

# Trabajo en plataformas: innovaciones jurídicas para unos desafíos crecientes

Miguel Rodríguez-Piñero Royo  
Universidad de Sevilla

Fecha de presentación: octubre de 2018

Fecha de aceptación: diciembre de 2018

Fecha de publicación: febrero de 2019

## Resumen

La aparición de las plataformas de intercambio de bienes y servicios ha supuesto un desafío para el derecho de la economía y en particular, dentro de este, para el derecho del trabajo. Ha puesto en evidencia que algunas de las bases sobre las que se ha construido la regulación de las prestaciones de servicios han dejado de ser válidas, como la separación radical de regímenes entre trabajo asalariado y trabajo autónomo, o el escaso nivel de protección atribuido a este. Además, las plataformas pueden colocar a las personas en una situación de precariedad y dependencia de múltiples sujetos, hasta niveles de hiperdependencia, a la vez que han reducido la capacidad regulatoria y de control del Estado sobre el mercado de servicios. Frente a esto hacen falta enfoques innovadores, que no se queden en desarrollar algunas figuras contractuales específicas (que sí pueden ser útiles), sino que vayan más allá. En este trabajo se proponen dos líneas de actuación: por un lado, pensar en términos de mercados de servicios profesionales más que de mercado de trabajo tradicional; y por otro, desarrollar la dimensión colectiva en la actuación de estos trabajadores. Finalmente, se proponen algunas medidas para que el Estado recupere sus funciones en este particular mercado.

## Palabras clave

trabajo en plataformas, libertad sindical, mercado de servicios profesionales, precarización, trabajo subordinado, trabajo autónomo

## Tema

Derecho del trabajo, derecho del empleo, derecho digital, economía del trabajo

## Working on platforms: legal innovations for growing challenges

### Summary

The emergence of platforms for the exchange of goods and services has posed a challenge for the Law of Economy and particularly, within this law, for the Labour Law. It has shown that some of the bases on which the regulation of the provision of services has been built have ceased to be valid, such as the radical separation of regimes between salaried work and self-employment, or the low level of protection attributed hereto. Platforms can also place people in a precarious situation in which they are dependent on multiple subjects, up to levels of "hyper-dependence". Meanwhile, they have reduced the regulatory and control capacity of the State over the services market. In the face of this, innovative approaches are needed, which go much further than developing specific contractual figures (which, admittedly, can be useful). This paper proposes two lines of action: first, thinking in terms of professional service markets instead of traditional labour markets; second, encouraging these employees to act as a collective. Finally, certain measures are proposed that allows the State to recover its functions in this particular market.

### Keywords

working on platforms, freedom of association, market for professional services, precariousness, subordinate work, self-employment

### Topic

Labour Law, Employment Law, Digital Law, Labour Economics

## Introducción

Uno de los grandes debates laborales del siglo XXI es el del trabajo en plataformas. Se trata de un fenómeno global, ubicuo en todos los países y con unos mismos protagonistas. Estas entidades operan como canales de contratación de bienes y servicios que hacen su intercambio económicamente sostenible, sencillo y seguro entre consumidores y profesionales, pero también entre pares. La utopía de la desintermediación, de la utilización de los recursos ociosos, de las relaciones económicas entre ciudadanos iguales parece haberse hecho realidad. En el tiempo que llevan entre nosotros han generado algunos consensos y bastantes disensos, y sobre todo han puesto de manifiesto los retos que suponen para el derecho del trabajo. A estas alturas es claro que nos encontramos ante un importante desafío para el derecho regulador de las prestaciones personales, constituyendo el frente en el que se decidirá la capacidad de este de ordenar los mercados y cumplir sus objetivos sociales (Rodríguez-Piñero Royo, 2017).

El objetivo de este artículo es identificar estos desafíos y proponer algunas ideas sobre cómo intervenir para afrontarlos, adaptando el derecho del trabajo del siglo XXI

para que pueda operar como un verdadero derecho digital. Tiene su origen en la intervención de su autor en el Congreso internacional «Collaborative Economy: Challenges & Opportunities», organizado por la Universitat Oberta de Catalunya los días 21 y 22 de junio de 2018 en Barcelona. Se ha mantenido el tono oral de la intervención, sin soporte de notas. Y es fruto de los resultados científicos del proyecto de investigación Der 2015-63701-C3-3-R, «Instrumentos normativos sociales ante el nuevo contexto tecnológico».

### 1. Los desafíos de las plataformas para el derecho del trabajo tradicional

#### 1.1. La cartografía jurídica de las relaciones de servicios

Un análisis de la producción científica sobre el trabajo en plataformas (en adelante TeP) demuestra que una parte muy importante de los estudios se centra en determinar la naturaleza jurídica de la relación de servicios que se

desarrolla a través de estos soportes digitales (Hernández Bejarano y Rodríguez-Piñero Royo, dir., 2017; Hernández Bejarano y Todoli Signes, dir., 2018). La todavía escasa construcción jurisprudencial y la actuación de las administraciones laborales confirman que existe realmente un problema de calificación, no existiendo todavía seguridad sobre si las plataformas generan empleo dependiente o autónomo. Los juristas del trabajo, acostumbrados a trabajar con un ordenamiento construido sobre una dicotomía básica entre dos grandes modelos de prestación de servicios, tendemos a resolver los problemas ubicando en alguna de estos los nuevos fenómenos que afloran en el mercado. Esto es consecuencia de cómo ha cartografiado el derecho de las prestaciones de servicios, sobre la base de una «gran brecha» (*the great divide*) que los divide en dos mundos, a los que en España llamamos con la misma denominación, «trabajo»; es cuando se califica como autónomo o subordinado que se opera una aplicación en bloque de regímenes jurídicos radicalmente diferentes. El sistema funciona si es posible aplicar esta diferenciación en la práctica con cierta seguridad; y si las consecuencias de hacerlo, distribuyendo estos distintos niveles de protección legal, estaban justificadas en función de la posición de cada uno en el mercado.

En este contexto una importante preocupación ante el TeP ha sido el riesgo de deslaborización, el que se contrate como trabajo autónomo lo que realmente es asalariado; o que, al menos, se desvíe hacia el primero unas prestaciones que, de no haber estado presente la plataforma, habrían sido calificados como el segundo. Una calificación inadecuada como autónomo es importante para el trabajador, puesto que supone un fraude que suele traer consigo una mayor precarización, una transferencia de riesgos hacia este y una menor protección social. También para el Estado, que acusa esta pérdida de empleo asalariado que implica tanto incumplimientos legales como un menor ingreso por cotizaciones sociales.

Para las empresas, la calificación de los servicios de las personas que los prestan a través de sus mercados virtuales es igualmente trascendental, hasta el punto de poder ser un elemento central de su modelo de negocio, y clave para su viabilidad. Las plataformas más visibles defienden la no laboralidad de estas prestaciones, defendiendo su carácter autónomo sobre la base del nivel de control de la prestación que retiene el trabajador, y por la calificación que las propias partes han dado al contrato que les une.

Incluso han desarrollado una terminología propia para referirse a estas personas, hablando de *riders*, *turks*, *drivers*, *helpers*, *juicers*, *sherpas*... Pareciera que cada empresa tiene su nombre para referirse a estos prestadores de servicios. Para un jurista, esta práctica pone de manifiesto una voluntad de evitar una denominación más tradicional que podría tener consecuencias legales. No es casual que muchas de las entidades que parten de la no laboralidad de las relaciones que establecen con los prestadores de servicios sean también las que adoptan estos nombres, cada uno el suyo; ni que en los debates sobre su calificación la denominación asumida por las partes sea uno de los datos que manejan estas.

Frente a esta práctica, la respuesta tradicional y lógica del ordenamiento ha sido la laboralización, aflorar la calificación real en función del sustrato material, presuponiendo la existencia de un problema de falsos autónomos. Como solución *a priori* no está mal. Es rápida, mejora inmediatamente la situación de los trabajadores, y se mueve en una lógica a la que estamos habituados. Los indicios de delimitación de la laboralidad, además, tienen una enorme capacidad de adaptación a los cambios, como se ha demostrado en las primeras reacciones judiciales a las plataformas de reparto de comida a domicilio. Frente a estas, y teniendo en cuenta las serias dudas que generaba su calificación como trabajo autónomo, no ha sido mal arreglo. Pero, debemos plantearnos, ¿es realmente esta la respuesta?

Lo sería si efectivamente todas las plataformas generaran empleo claramente subordinado; y si todas las veces que se les califica como autónomos se estuviera falseando la realidad. No es este el caso siempre, sin embargo. La realidad es que el TeP es muy variado, y que en su seno se prestan servicios de muchas maneras distintas. Muchas veces con subordinación tradicional, otras sin ella, a veces con nuevas formas de dependencia a las que no estábamos acostumbrados. Calificar una relación de servicios de acuerdo con los esquemas tradicionales, algo nunca del todo fácil, resulta ahora particularmente complicado. Además, en muchas plataformas, seguramente no las más conocidas en España, los que trabajan son verdaderos autónomos.

No solo esto. Lo que está ocurriendo es que el TeP está haciendo surgir una nueva geografía de las relaciones de servicios, en la que el tipo de trabajo y las demandas de pro-

tección no se corresponden como antes con la aplicación de un régimen más protector (el del asalariado) o menos (el del autónomo). No se trata de un problema exclusivo de este sector, o que haya surgido con este. Hablamos más bien de una tendencia generalizada de entrada de nuevos colectivos al espacio del trabajo autónomo, profesionales de menor poder económico cuya situación en un mercado de servicios es mucho más débil. Solo que las plataformas están llevando este fenómeno al extremo, haciéndolo más visible y acuciante.

La cartografía jurídica de este mercado se articulaba no solo mediante la gran diferenciación, sino que esta se veía acompañada de dosis de protección de unos y otros muy distintas. Lo cierto es que esta separación radical dejó de ser funcional hace tiempo, al menos en los términos en los que se estableció en los orígenes del derecho del trabajo. Muchas plataformas generan trabajos que son materialmente autónomos, porque el trabajador sigue pudiendo decidir algunas cuestiones relevantes, pero que a la vez están subordinados a unos estándares técnicos y de calidad muy rígidos, y son dependientes económicamente de un mercado muy competitivo. Más aún, el hecho de estar sometidos tanto a las exigencias de la plataforma como de sus clientes (mediante evaluaciones) y del mercado (al necesitar un gran número de encargos para obtener unos ingresos suficientes), hace que algunas de estas personas queden en una situación de verdadera hiperdependencia, al margen de calificar legalmente como autónomos o asalariados. La necesidad objetiva de una tutela heterónoma, legal o colectiva, está ahí. De una u otra manera, las plataformas han puesto en duda la forma en que hemos construido la regulación de las prestaciones de servicios profesionales por personas físicas.

## 1.2. La dinámica de los mercados de servicios profesionales

Las plataformas generan unos mercados que son enormemente competitivos, entre otras razones porque todos los de servicios profesionales lo son, en el siglo XXI, en el contexto de una economía condicionada por las presiones inducidas por la globalización y la dictadura del control de gastos provocada por el *low cost*. Este sector expresa muy bien, de hecho, cómo se contratan los servicios en un momento en el que la mercantilización del trabajo humano está llegando a otra fase, en unidades de tiempo cada vez más reducidas. Este era un fenómeno inicialmen-

te circunscrito al trabajo autónomo, cuya flexibilidad lo facilitaba. Hoy se extiende al asalariado, lo que se traduce en la aparición de modalidades contractuales originales (trabajo a llamada, por bonos) y en la readaptación de las preexistentes (microcontratos de duración determinada, minijornadas en los contratos a tiempo parcial). Fenómenos como el trabajo en proyectos, el *crowdworking*, la contratación *on demand*, la externalización sistemática..., todos ellos son manifestaciones de una tendencia común a reducir al mínimo la disponibilidad de plantilla para controlar los gastos de las organizaciones productivas. El objetivo de evitar que haya «recursos ociosos» en las organizaciones se ha extendido también a los recursos humanos. La tecnología de las plataformas es el medio ideal para gestionar un trabajo a demanda, ajustado al máximo a las necesidades precisas de quien lo contrata, sencillo de contratar y fácil de desprender.

La contratación a demanda se combina con otros mecanismos de ahorro de costes para dibujar un mercado muy tensionado que genera empleos de escasa calidad: falsas prestaciones transnacionales *in house* (mediante las llamadas «empresas buzón»); generalización de cadenas de producción no por motivos técnicos, sino económicos; contratación de servicios profesionales mediante subastas a la baja; sistemas de *dynamic pricing*... Muchas veces son nuevas formas de *dumping* social que vamos a encontrar en el TeP (aunque no sean exclusivas de este).

Probablemente, lo que mejor caracteriza los mercados de servicios contemporáneos sea la traslación de riesgos de las empresas a los trabajadores, si los comparamos con los tradicionales. Se contrata solo lo que se necesita, y es el trabajador el que asume el coste en términos de precariedad e insuficiencia de ingresos; se acude al trabajo autónomo como opción prioritaria, haciendo a la persona cargar con los costes de la organización productiva y de la protección social. En vez de acudir a un mercado como un operador económico tradicional, se crea un mercado específico para un bien o servicio, apareciendo la empresa como mera gestora o intermediaria.

## 1.3. La experiencia profesional de las personas

Estos cambios afectan a la forma en que las personas experimentan su actividad como trabajadores, lo que podemos calificar como su experiencia profesional. Dado que carecen de un referente que, como empleador o como

cliente principal, pueda proporcionar una estabilidad en el volumen o en el ingreso, en la práctica quedan sometidos a una especial dependencia del funcionamiento del mercado y de las posibilidades de acceder a encargos. Todos los riesgos de su actividad son asumidos por ellos mismos. Ni siquiera generan una relación estable o permanente con una plataforma determinada (salvo excepciones), sino que es común trabajar con varias de estas, de manera simultánea o sucesiva.

La movilidad y la ocasionalidad se presentan como el núcleo de la experiencia profesional de estas personas, que pasan de un encargo a otro, de una a otra plataforma, de sector a sector. Este comportamiento, que ha generado su propia terminología (*jumper, workmads, slashers, knowmads...*) (OCDE, 2016) es en realidad coherente con las dinámicas del mercado de servicios profesionales. Este viene operando cada vez más de acuerdo con un modelo de mercado de trabajo transicional en el que las transiciones entre distintas situaciones profesionales y empleadores constituyen un elemento estructural y cotidiano. En el caso de las plataformas esta movilidad resulta más intensa, hasta el punto de convertirse en un elemento característico.

Ante esto habría que plantearse si estamos preparados para mercados de trabajos basados en la acumulación de trabajos ocasionales, mercados transicionales extremos. Se produce una dependencia económica de trabajos esporádicos que puede ser para toda la carrera profesional, y como única o principal fuente de ingresos. Ya se ha dicho antes que las plataformas pueden generar una situación de hiperdependencia precisamente por esto. Es cierto que hay precedentes de este tipo de carreras profesionales, que es la que encontramos en trabajadores autónomos tan dispares como los taxistas, los profesores particulares, los abogados y en general las profesiones liberales. Lo nuevo ahora es la extensión a otras actividades hasta ahora ocupadas por trabajos de más consistencia; la presencia de ingresos muy bajos; y los altos niveles de inseguridad.

Se corre el riesgo de que las personas experimenten una verdadera precarización profesional y vital, que afecte a multitud de ámbitos: el desarrollo de su carrera; su desempeño salarial; la formación que reciben; la incidencia de los riesgos laborales... En particular, los riesgos psicosociales pueden verse aumentados como consecuencia de la falta de continuidad en los ingresos y la dependencia completa

del mercado. Las posibilidades de una última transición del mercado a la jubilación se complican también, al abrirse un escenario de dificultad de acceso a prestaciones, y menor calidad de estas.

#### 1.4. El Estado y el mercado

Un último aspecto del derecho del trabajo tradicional puesto en cuestión por el trabajo digital es el papel del Estado en relación con el mercado de servicios profesionales. Este ha aspirado siempre a controlarlo, por su relevancia económica y social, y por la necesidad de asegurar un funcionamiento adecuado en términos de derechos fundamentales y empleo. Pocos mercados tienen este nivel de regulación e intervención, por más que raramente se consiga alcanzar los fines que se plantea.

Lo cierto es que el TeP pone en cuestión el papel del Estado en dos formas distintas, y algo contradictorias. Por un lado, genera un riesgo de pérdida de control del mercado por el Estado, al multiplicarse prestaciones de servicios invisibles (por su dimensión y volatilidad); por generarse mercados desregulados donde antes había actividades normadas; y por facilitar la deslocalización jurídica al operarse en mercados digitales sin fronteras. La interposición de la plataforma acaba por desregular la actividad subyacente, bien porque se pretende carente de trascendencia económica y jurídica (como ocurría en el primer Uber, o en Blablacar), bien porque esta se mantiene en el limbo de la intermediación tecnológica.

Esta pérdida de control se ve acompañada de un debilitamiento de los instrumentos tradicionales de protección: tanto los propios, las normas laborales y de seguridad social, como los ajenos, especialmente la tutela colectiva. De una u otra manera, el mercado se desarrolla al margen del modelo legalmente previsto, para adaptarse a uno diferente, diseñado por estas entidades.

De otro lado, se produce un efecto de generalización de la relevancia jurídica de las actividades económicas, lo que conlleva una extensión del control estatal. En nuestro derecho del trabajo siempre ha existido una frontera entre lo que se considera profesional, y por lo tanto jurídicamente relevante, y lo que no lo es, de tal modo que este no se aplicaba a todas las actividades. Fuera quedan prestaciones de indudable valor, como el trabajo doméstico y los trabajos familiares, así como otras actividades privadas no

relevantes. En el caso del trabajo autónomo, este espacio se ha generado mediante la exigencia de un elemento de profesionalidad, que dejaba fuera de su regulación todo aquello que fuera considerado no profesional; en el del trabajo subordinado, en algunos ordenamientos se exige un mínimo de horas de prestación para entrar en el campo de aplicación de la normativa laboral. A veces la tolerancia no está en la calificación sino en sus consecuencias, como ocurre cuando se declara la compatibilidad de algunas tareas con prestaciones sociales o empleo público con dedicación exclusiva.

Pues bien, un efecto del modelo de negocio de las plataformas es que pueden transformar servicios ocasionales, no profesionales y por ello carentes de trascendencia jurídica en otra cosa, en una actividad organizada, formalizada, trazable y con consecuencias para quienes los prestan. En este sector lo informal, lo que se amparaba en espacios de tolerancia o indiferencia legal, se transmuta en un verdadero sector económico, con todo lo que ello supone en términos de exigencias de formalización, regulación y contribución (Comisión Europea, 2016).

Ante esto, se nos presenta a los juristas la paradoja antes anunciada. Por un lado, el ordenamiento no parece estar especialmente preparado para ordenar los trabajos ocasionales, puesto que el prototipo sobre el que opera es uno de cierta dimensión y duración. Pero, por otro, tampoco lo está para una economía, la de plataformas, en la que todos los servicios, incluso los de menor dimensión económica, resultan jurídicamente relevantes por hacerse visibles a través de estos mercados digitales.

## 2. Innovar en la regulación del mercado de los servicios profesionales

### 2.1. El momento de la innovación jurídica

Nos encontramos en un momento en el que parece ya claro que los enfoques regulatorios tradicionales no resultan adecuados; y esperar a que los mecanismos naturales de adaptación y evolución del ordenamiento actúen parece insuficiente. Es preciso ir más allá, y abrir una fase de innovación, adoptando enfoques más originales y disruptivos.

Un análisis histórico superficial nos demuestra la relevancia de las innovaciones jurídicas para el desarrollo de la economía: por poner algunos ejemplos, el valor del consentimiento en el contrato, frente al formalismo de los derechos más antiguos; la limitación de la responsabilidad en las actividades empresariales, a través de la personalidad jurídica; el desarrollo de instrumentos de pago; la invención de los contratos bancarios... Pensar en la regulación como un obstáculo a la innovación simplemente es erróneo. No es exagerado decir que la construcción de un derecho digital será un factor fundamental para el desarrollo y la consolidación de la cuarta revolución industrial, que ya estamos viviendo. A continuación, señalaré algunas ideas a este respecto.

### 2.2. Redefinir el estatuto jurídico de la persona en el mercado

El derecho del trabajo debe adaptarse a una realidad en la que se multiplican los sujetos dependientes del mercado, requiriendo su protección. No parece posible mantener la gran brecha en sus términos actuales, con su particular dosificación de la protección, y una organización de esta basada en regulaciones y en asignación de responsabilidades a un empleador. No es, una vez más, un fenómeno que haya surgido con las plataformas; empezó, por el contrario, con el fracaso de estas políticas para los asalariados, con fenómenos como el paro, la precarización o los *working poor*; y la extensión de ese fracaso a los profesionales autónomos. La realidad del siglo XXI es que la mayoría de la población tiene una dependencia absoluta de un mercado que no genera *ouputs* adecuados en términos cuantitativos y cualitativos; los trabajadores de plataforma son seguramente su expresión más llamativa.

Los intentos legislativos para lograr sus objetivos tradicionales afrontan las dificultades que todos conocemos, en un entorno de globalización. Existen numerosas propuestas académicas, entre las que podemos destacar, en el ámbito anglosajón, la de Freedland con los *personal work contracts* (Freedland, 2003); y la de Harris y Krueger del *independent worker* (Harris y Krueger, 2015). En otros casos se apuesta por la creación de una tercera vía, nuevos tipos contractuales intermedios entre el asalariado tradicional y el autónomo común, siguiendo la tendencia generalizada en el siglo XXI de superar la dicotomía tradicional sobre la que se ha construido la regulación de los servicios profesionales (Todoli, 2016).

Seguramente la solución va por ahí; pero es también posible cambiar la perspectiva, y no fijarse tanto en el modelo de contratación sino en el tipo de mercado en el que van a producirse estos intercambios de actividades profesionales. Hay que partir de la realidad del mercado de servicios profesionales del siglo XXI, un espacio de intercambio al que acuden personas físicas para obtener una retribución que les sirva de soporte vital, en situaciones de desigualdad económica muchas veces, y a través de distintos canales. Lo relevante no es la autonomía o la subordinación funcional, sino la dependencia del mercado. Y esta se convierte en título jurídico para activar distintos mecanismos de protección. Hay que regular este mercado de manera que asegure alguna forma de estabilidad, de continuidad en el ingreso, de seguridad jurídica en las obligaciones mutuas, de responsabilidad, y de calidad en las condiciones de prestación del trabajo en general. Pero también derechos fundamentales de las personas que trabajan, como la no discriminación, el acceso a oportunidades profesionales, la capacidad para la autotutela colectiva de sus intereses (que luego veremos), la dignidad personal y profesional... En la línea, por ejemplo, de lo propugnado por Freedland y Kountouris cuando defienden la idea de *personality in work* (Freedland y Kountouris, 2011).

En general, hay que mejorar el reparto de riesgos entre las partes involucradas en estas prestaciones de servicios, lo que exige la disposición de mecanismos reguladores mejores que los actuales. También formas de mutualización y aseguramiento para aliviarlos de las personas que trabajan.

Las políticas públicas deben incluir entre sus objetivos el fomento del empleo y de su calidad, la mejora de las oportunidades profesionales mediante formación y asesoramiento adecuados, y un reparto justo de estas entre todos los prestadores disponibles en las plataformas.

Para los trabajadores digitales existen algunos aspectos de su relación con el mercado de servicios profesionales que requieren una respuesta específica, al ser diferente a la de los trabajadores ordinarios. Y ello porque en su modelo de trabajo van a ser constantes las rotaciones y el trabajo para varias plataformas, posiblemente competidoras entre sí. Aparecen así figuras como la del trabajador que va de una a otra plataforma con regularidad (*slasher*); y la del que presta distintos tipos de servicios simultáneamente (*multijobbing*) (OCDE, 2016). Esto pone en primer plano

cuestiones consideradas hasta ahora poco relevantes para el derecho del trabajo, como el pluriempleo y el cambio de trabajo.

Comenzando por el primero, para el derecho del trabajo la existencia de una pluralidad de empresarios ha sido relevante cuando había una única relación de trabajo, como en las distintas formas de colaboración interempresarial (subcontratación, cesión de mano de obra). En cambio, no lo ha sido si se trataba de relaciones autónomas entre sí, como en los casos de pluriempleo y pluriactividad; ni cuando la pluralidad era sucesiva, al producirse la salida del empleo y el acceso a otro nuevo. Esto es así porque se ha partido siempre de una libertad completa del trabajador en cuanto a su capacidad para vincularse y desvincularse contractualmente, sobre la base de su libertad personal y su derecho al trabajo. Solo unas pocas figuras se ocupaban de estas situaciones, como la regulación de no competencia poscontractual, la prohibición de la competencia desleal o los compromisos de permanencia. Si afrontamos un mercado en el que el pluriempleo será la regla, el derecho deberá desarrollar la regulación de situaciones y desarrollar la de otras, como la concurrencia de encargos, la aplicación de los límites de jornada cuando se trabaja para varias plataformas, la identificación del sujeto responsable en caso de accidente de trabajo, la imputación de los gastos surgidos con la prestación de servicios, la cotización a la seguridad social, la no competencia...

De la misma manera, y en relación con el segundo aspecto señalado, la rotación continua motivará también que se replanteen las cláusulas de permanencia y las de no competencia poscontractual. El reconocimiento de un derecho a la portabilidad de la reputación profesional se presenta como una pretensión de especial interés para los *workmads*, los profesionales nómadas. El valor del conocimiento adquirido y de la formación recibida será otra cuestión central.

Existen otros aspectos a ordenar en un mercado de servicios profesionales en plataforma. Así, los mecanismos de resolución de conflictos deben estar también adaptados, ante las limitaciones de los tradicionales ante este tipo de empleos. Esta necesidad ha sido ya constatada en algunos sectores de la economía digital, y ya han aparecido algunas soluciones innovadoras para resolver las controversias que surgen entre sus usuarios, como ha ocurrido con algunas monedas digitales.

También habrá que tratar adecuadamente un aspecto tan importante en el mercado de servicios en plataforma como lo es la disponibilidad, el compromiso de aceptar encargos; esta pasa a ser una parte importante del objeto de la prestación de trabajo, una fuente de derechos y obligaciones mutuas para proveedores e intermediarios. La ordenación del tiempo de trabajo se verá también afectada, porque habrá que afinar más en el cómputo de los períodos de disponibilidad como de actividad profesional.

Finalmente, en un mercado de servicios profesionales como el generado por las plataformas, se hace necesario ocuparse con mayor detalle de una serie de aspectos intangibles, aquellos elementos que determinan la situación de la persona en este mercado, y condicionan los resultados que va a obtener de su actividad. Me refiero a elementos tales como la reputación, los datos personales de prestadores y clientes, la propiedad intelectual e industrial, el *know-how*, los secretos de empresa...

### 3. La revolución colectiva

#### 3.1. Lo colectivo en la sociedad

Es común, cuando se habla del mercado de trabajo del siglo *xxi*, referirse a algunos fenómenos relevantes en términos de «revolución»: habría, así, una «revolución tecnológica» (expresión antigua, en realidad, que se ha utilizado en distintos momentos históricos), y una «revolución *freelance*». Pues bien, siguiendo esta misma línea, entiendo que puede hablarse también, con todo derecho, de una «revolución colectiva», la intensificación de actuaciones organizadas en todos los segmentos de la sociedad para responder a los desafíos que supone el nuevo modelo económico.

La respuesta colectiva fue la que eligió el movimiento obrero para reaccionar ante las consecuencias catastróficas de otras dos revoluciones del siglo *xix* (la industrial y la burguesa). En el *xxi* afronta nuevas dificultades y desafíos. En paralelo a una crisis del sindicalismo tradicional, se contemplan nuevas formas de organización y acción; el fortalecimiento del cooperativismo como sector económico potente y sostenible; y la aparición de nuevas formas de entender la economía colaborativa real, en términos de agrupación de ciudadanos que quieren cubrir sus necesidades de manera conjunta.

Este protagonismo de lo colectivo es un fenómeno global y ubicuo. En lo que a este estudio respecta, su desarrollo se produce no solo en las plataformas de trabajo, sino que existe en otras en las que se contratan otros servicios o bienes. Se trata de una reacción social a un nuevo paradigma en las relaciones económicas, que como tal no es algo que se pueda evitar en la práctica. Ni tampoco es algo tan raro, en realidad, porque tenemos precedentes muy claros en colectivos de trabajadores autónomos particularmente activos y organizados.

#### 3.2. Contratación colectiva de servicios

Una primera modalidad de actuación es operar en el mercado como una entidad, que ofrezca los servicios asociando a las personas que los prestan, no actuando como un intermediario, y en su propio interés, que es lo que hacen las plataformas, sino organizando el servicio, representando a los prestadores y defendiéndolos.

En nuestro derecho de las prestaciones de servicios, gran parte de la protección se activa a través de la presencia de un empleador que asuma los deberes propios de esta condición. Por esto, cuando se ha experimentado con el TeP, la primera reacción ha sido buscar uno, centrando la atención bien en la plataforma, bien en sus clientes para comprobar si resulta posible adjudicar a alguno la condición de empleador. Ya se ha visto que esta técnica tiene sus limitaciones en este sector, porque el trabajo autónomo hiperdependiente no opera mediante empleadores identificables.

La falta de una entidad empleadora pueden compensarla las formas de trabajo asociado, el autoempleo colectivo vía cooperativas o sociedades laborales de trabajadores que ofrezcan sus servicios a un mercado fragmentado a través de soportes tecnológicos; o bien como sociedades profesionales que agrupen a personas trabajando por cuenta propia. En estos casos, la persona jurídica que engloba a estas personas, a través de la cual se prestan los servicios, sería la que ofrecería sus servicios en el mercado, a través de la correspondiente plataforma.

El papel que juega la plataforma para hacer posible la contratación en grupo, el *crowdwork*, pasaría a desempeñarlo esta entidad asociativa. La contratación se debe realizar con esta, y en las condiciones acordadas grupalmente; también puede contratarse directa y unitariamente a



grupos de trabajadores, que se organizarían por sí mismos para realizar la prestación lejos del modelo generalizado de *coworking*, en el que es la plataforma la que reúne puntualmente a las personas, sin contacto entre ellas. La desintermediación se sustituiría por un intermediario organizado por los propios prestadores (Johnston y Land-Kazlauskas, 2018).

En algunos casos, la creación de una cooperativa ha sido una respuesta a las condiciones abusivas impuestas por determinadas empresas gestoras de plataformas, mimetizándose con ellas para poder disponer de un mismo soporte tecnológico sin sus costes e inconvenientes. También tenemos en España un mal precedente, que puede complicar la autoorganización de los trabajadores del sector: el problema de las cooperativas de facturación, que surgieron como respuesta a problemas reales y legítimos de ciertos grupos de autónomos, pero que fueron más allá de lo que la legislación les permitía en el diseño de la solución (Altés Tárrega, 2017). Hoy en nuestro país suena raro abocar por la actuación cooperativa de los autónomos como respuesta a los mercados volátiles y precarios del siglo XXI. Pero lo cierto es que tiene todo el sentido (Hernández Bejarano, 2017).

La organización de los prestadores sirve, como en el pasado, para construir un interlocutor fuerte, que corrija posibles desequilibrios contractuales; mutualiza los riesgos y beneficios; y aporta visibilidad y representación. Esta alternativa resulta especialmente coherente con el modelo originario de economía colaborativa, la real, que tenía un fuerte componente mutualista y cooperativo.

Existen otras alternativas al cooperativismo de servicios. Se puede acudir al modelo de las relaciones triangulares de trabajo, como las empresas de trabajo temporal, siempre que se produzca una adecuación de su marco regulador (Todolí Signes, 2016). Desde este punto de vista, la plataforma puede actuar como el sujeto que contrata a los trabajadores digitales para poner sus servicios a disposición de clientes potenciales; o pueden estos trabajadores ser empleados por otro sujeto, que contrataría con la plataforma la disponibilidad de estos para responder a los encargos de sus usuarios. En uno y otro caso habría trabajo por cuenta ajena, y una empresa que actuaría como empleadora, asumiendo su papel y sus cargas. Bien como cesión legal de trabajadores, bien como contrata de servicios, la plataforma podría poner en el mercado los

profesionales que este requiere. De hecho, la progresiva introducción de las plataformas en los mercados de servicios temporales, ocupando el espacio de unas empresas, las de trabajo temporal, fuertemente reguladas, está generando tensiones en el sector y un nuevo frente para las acusaciones de competencia desleal. La homogeneización de las empresas digitales con estos sujetos tradicionales seguramente vendrá impuesta por la aplicación directa de sus regulaciones, al entrar en su campo de aplicación (como puede ocurrir con el nuevo servicio de Uber, denominado Uber Works).

### 3.3. Representación y acción colectivas

La otra vía a través de la cual se está desarrollando esta respuesta colectiva es la construcción de un interlocutor organizado para estos trabajadores, que los represente frente a las plataformas frente a los clientes y frente al Estado. Seguramente es este el aspecto que más atención está recibiendo en el ámbito académico, tras el *boom* de los debates sobre la naturaleza jurídica de los servicios que se prestan. De nuevo estamos ante un fenómeno más amplio, que en las plataformas se está manifestando con especial virulencia, y en el que están las verdaderas raíces de la revolución colectiva a la que me refería: la extensión de las prácticas tradicionalmente sindicales al empleo por cuenta propia. La necesidad de mejorar la tutela colectiva de estos trabajadores es una reivindicación ya antigua, incrementada con el proceso de proletarianización que han sufrido sectores enteros de estos. A esta reivindicación se le ha dado una respuesta parcial en algunos ordenamientos, reconociéndoles formas más avanzadas de organización, acercando su estatus en materias colectivas a los asalariados, y reconociéndoles ciertos instrumentos para autorregular sus actividades. El Parlamento Europeo, en su Resolución de 2017 sobre las condiciones laborales y el empleo precario, pide a la Comisión y a los Estados miembros que, dentro de sus competencias respectivas, «garanticen que los trabajadores autónomos, que son considerados empresas unipersonales desde el punto de vista jurídico, tengan derecho a la negociación colectiva y a la libertad de asociación». No hablamos, por ello, de algo nuevo, pero sí de una realidad en expansión y que está encontrando en el sector digital un espacio idóneo para su desarrollo.

La Confederación Europea de Sindicatos ha promovido esta autotutela de los empleados de plataformas, y en

sus estudios ha llegado a realizar una catalogación de las prácticas que ha ido encontrando en las distintas ciudades (Confederación Europea de Sindicatos, 2017). Habla de distintos «enfoques», y los cataloga así:

- el enfoque «París/Burdeos» para organizar a conductores y mensajeros;
- el enfoque «Londres» para ir a los tribunales en defensa de sus derechos;
- el enfoque «Frankfurt» para ofrecer intercambio de información a través de una web *faircrowdwork*;
- el enfoque «Viena/Colonia» para crear comités de empresa en empresas de plataforma;
- el enfoque «Copenhague» para iniciar un diálogo con plataformas y hacerlas entrar en convenios colectivos;
- el enfoque «Estocolmo» instando a las autoridades públicas a revisar la ley de la competencia para excluir a los trabajadores individuales de plataformas con medidas anticartel;
- el enfoque «Seattle» para promover y apoyar el establecimiento de cooperativas.

Otros autores han elaborado su propia clasificación de las distintas alternativas de representación colectiva, distinguiendo la «movilización discreta», la organización sindical tradicional, el gobierno compartido y la propiedad común (Laamanen, Barros e Islam, 2018).

Algunos de estos enfoques se han aplicado también en España. El más conocido sería el enfoque «Deliveroo», sin duda la plataforma más visible por el dinamismo de sus trabajadores. Estos han estado muy activos, ante las condiciones contractuales que se les imponían, y han puesto en práctica su propia estrategia, que ha consistido en crear su propio sindicato, convocar movilizaciones y huelgas, presentar denuncias ante la Inspección de Trabajo y dar a conocer su reivindicación mediante un uso muy inteligente de los medios de comunicación y las redes sociales. Se trata, como se ve, de una visión totalmente sindical de la solución a sus problemas, al margen del debate todavía vivo sobre la laboralidad o no de sus servicios. Autónomos o asalariados, lo que buscan es una mejora de sus

condiciones económicas y laborales que no pueden lograr negociando individualmente.

Los resultados de estas estrategias están empezando a aparecer: en Seattle, una ordenanza municipal permite a los conductores de Uber formar sindicatos y negociar; en Austria, se han formado comités conjuntos, al igual que ha ocurrido en Nueva York; en Australia, se ha firmado un acuerdo entre la plataforma Airtaker y el sindicato Union South Wales; en Suecia, se ha logrado la aplicación de convenio del transporte a empleados de una plataforma...

Este sindicalismo de plataformas, pues esta calificación merece, presenta algunas particularidades frente al tradicional. Se trata de un movimiento principalmente urbano y local, en contraste con el carácter eminentemente global de las plataformas; en Italia, se habla por ello de «sindicalismo metropolitano». Es un movimiento que se apoya vigorosamente en las propias tecnologías que permiten actuar a las plataformas, generando redes de información y cooperación, y llegando a veces a crear mercados digitales alternativos; la reputación en línea es también utilizada, frente a clientes y empresarios digitales.

En su actuación se dirigen casi en igualdad a las plataformas, a las autoridades municipales y al público, buscando obtener su apoyo frente a las primeras. En consecuencia, en muchos casos generan prácticas tripartitas, al interactuar con las empresas y las administraciones locales en el diseño de regulaciones municipales para estas actividades, sobre todo en el ámbito del transporte donde estas autoridades tienen competencias.

Nuevos son también los espacios de negociación en los que, más que unidades negociales tradicionales, vamos a encontrar otras como el municipio (acuerdos de este ámbito), la pluralidad de empresarios (acuerdos con múltiples plataformas) o los acuerdos aplicables a trabajadores subordinados y autónomos indistintamente. La misma novedad tienen los productos que se negocian: junto con acuerdos más o menos asimilables a convenios, encontramos la negociación sobre las condiciones generales del servicio, el orden de llamada, las ordenanzas locales, los códigos de autorregulación sectorial o incluso algunos efectos del algoritmo.

También son originales las medidas de presión adoptadas, utilizando de manera inteligente la conectividad de los

profesionales, la accesibilidad a los consumidores, la dependencia de estas empresas de su reputación, la proximidad de las autoridades locales, la posibilidad de abandono concertado de la plataforma... Esto sin abandonar la idea de la huelga como mecanismo fundamental de presión.

La constatación de estas prácticas no puede ocultar los serios problemas que enfrenta la consolidación de esta dimensión del colectivo, empezando por su propia organización. Respecto de esta, cabe decir que la ausencia de los mecanismos tradicionales (asambleas, interlocución personal, reparto de materiales) se ha visto compensada por la presencia de otros nuevos mucho más efectivos, a través de la comunicación electrónica. En el caso de los *riders* de Deliveroo es notable cómo estos trabajadores reconvirtieron una denominación más que discutible (y que seguramente buscaba camuflar un posible vínculo laboral) en una seña de identidad e incluso de orgullo, adoptándola e incluyéndola en el nombre de su sindicato, Riders X Derechos.

Una dificultad no pequeña se encuentra en la oposición frontal de muchas plataformas a interactuar con estos sujetos representativos. Así, con el asunto Deliveroo nos hemos encontrado un verdadero conflicto de representación, algo poco común en nuestro sistema de relaciones laborales, al negarse a negociar por no reconocerle la representación del colectivo. Esta oposición se hace por congruencia con la calificación como autónomos o TRADE que dan a sus empleados; también por resistencia, para evitar incrementos de costes laborales que podrían poner en peligro sus modelos de negocio. En ocasiones, se utilizan técnicas de *unión avoidance* en lugar de las anteriormente vistas de *unión resistance*. Así, Uber aceptó relativamente pronto la creación de un gremio de conductores (*guild*) en algunas ciudades norteamericanas con una finalidad muy clara: evitar la sindicalización de estos mediante unas elecciones de certificación.

Sin duda, la principal complicación se encuentra en el ámbito legal. Y no solo por la falta de un soporte legal claro para estas actuaciones. Y es que vamos a encontrar un verdadero problema de legalidad cuando se produce una negociación colectiva de trabajadores autónomos: la prohibición del derecho a la negociación colectiva de los trabajadores autónomos justificada por consideraciones de defensa de la competencia. Esta limitación rige en varios ordenamientos europeos, y es ya una realidad para el

derecho unioneuropeo, a partir de la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 4 de diciembre de 2014, asunto C-413/13, FNV Kunsten Informatie en Media. Para el Tribunal el Derecho unioneropeo solo excluye del ámbito de aplicación del artículo 101TFUE una disposición de un convenio colectivo que se aplique a trabajadores autónomos si se cumplen tres requisitos: que el trabajador esté afiliado a una de las organizaciones firmantes; que las tareas que realice a través de un contrato no laboral para un empresario sean las mismas que los trabajadores por cuenta ajena de este; y que «este mismo prestador sea un “falso autónomo”, es decir, un prestador que se encuentra en una situación comparable a la de esos trabajadores», correspondiendo al tribunal nacional proceder a tal apreciación. Interpretando *contrario sensu*, si se trata de un verdadero autónomo, a pesar de cumplir los demás requisitos, no se le podrá aplicar un convenio colectivo sin violar el derecho de la competencia. El mandato jurídico, así entendido, es bastante claro. Una actuación colectiva de estos profesionales para mejorar sus condiciones laborales supone una práctica colusoria ilícita, sin que se considere su posible finalidad social.

Este obstáculo, que no es exclusivo de la Unión Europea, ha sido calificado con acierto (De Stefano, 2017) como «the Antitrust Menace», y sus consecuencias se notan en muchos Estados miembros de la Unión, como Irlanda. Aun así, otros están explorando la admisión de prácticas homologables a la negociación para autónomos dependientes. Hay también alguna experiencia nacional de adaptación de la normativa de defensa de la competencia para admitir la negociación por parte de los intereses en nombre de personas que prestan de manera personal servicios; así ha ocurrido en 2017 en Irlanda, donde una reforma de su Ley de competencia de 2002 ha permitido el reconocimiento del derecho a la negociación colectiva para dobladores, músicos de estudio y periodistas *freelance*; y existen procesos recurrentes de negociación para algunos trabajadores por cuenta propia en el Reino Unido y en Italia (Eurofound, 2017).

Ahora hay que plantear la exigencia de un espacio de impunidad (ante la legislación *antitrust*) para la actuación concertada de los profesionales autónomos, como ya lo están haciendo los sindicatos europeos. La justificación para estas demandas está en el carácter de derecho fundamental de los relacionados con la actuación colectiva, que como tales deben aspirar a un reconocimiento univer-

sal. Así lo defienden algunos autores (De Stefano, 2017); y así lo expresa la declaración de Frankfurt de 2016, en la que se afirma que «this right is enshrined in the major international declarations of fundamental and universal human rights, both broadly and with respect to work specifically – the Universal Declaration of Human Rights and the ILO (International Labour Organization) Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work – and for good reason».

#### 4. La reintegración de los trabajadores en plataformas en la economía formal

Finalmente, es preciso acometer la tarea de incluir a los trabajadores de este sector dentro del aparato de control estatal. Para ello, es preciso asegurar el conocimiento de la realidad de los servicios en plataforma, para que este pueda ejercer sus funciones de control y regulación.

Los dos grandes anclajes del ciudadano, en cuanto sujeto activo, en el Estado han sido tradicionalmente la Hacienda y la Seguridad Social, a las que contribuía en función de las rentas que recibía del mercado de servicios profesionales; y de los que recibía directamente (como prestaciones) o indirectamente (como financiación de los servicios de los que se beneficiaba). Muchos trabajadores de plataforma

han quedado fuera de estos mecanismos, por las razones indicadas, lo que perjudicaba a ellos, al Estado y al mercado en general (por permitir el *dumping* social). Se hace preciso buscar formas para asegurar su vuelta a estos canales de integración.

Una de las paradojas de estas es que, a la vez que pueden multiplicar la informalidad o al menos el encuadramiento discutible, pueden facilitar la detección y el control público de los servicios que se prestan por su medio. La trazabilidad de las operaciones puede ser absoluta, y las propias empresas del sector alegan este hecho para rechazar las acusaciones de que fomentan la economía informal.

Otra cosa son las dificultades para integrar derivadas no de la invisibilidad, sino de la inadecuación de los mecanismos tradicionales ante trabajo esporádicos múltiples. Para esto existen algunas alternativas, empezando por una redefinición del trabajo autónomo y de sus formas de cotizar y de contribuir fiscalmente (Mercader, 2017); la utilización de modalidades de trabajo pagado con bonos u otros instrumentos similares (*voucher-based work*); los pagos con monedas sociales o circulares; la interposición de sujetos que actúen como empleadores virtuales... Hay mucho que intentar, y para esto hay que inventar y probar. Una vez más, el recurso a modelos económicos alternativos, más sociales, aparece como una opción idónea, la manera de introducir elementos sociales en mercados cada vez más duros y descarnados.

#### Bibliografía

- ALTÉS TÁRREGA, J. A. (2018). «Análisis legal de las cooperativas de facturación y las cooperativas de impulso empresarial». En: HERNÁNDEZ BEJARANO y TODOLI SIGNES (dir.). *Trabajo en plataformas digitales: innovación, Derecho y mercado*. Pampona: Aranzadi.
- COMISIÓN EUROPEA (2016). *A European agenda for the collaborative economy*, (COM(2016) 356). Bruselas. <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM%3A2016%3A356%3AFIN>>
- CONFEDERACIÓN EUROPEA DE SINDICATOS (2017). *Resolución sobre cómo abordar los nuevos retos digitales para el mundo del trabajo, en particular el trabajo colaborativo*; adoptada en la reunión del Comité Ejecutivo de 25-26 de octubre de 2017, <<http://www.ccoo.es/bbcb4b1628cc513ebe954f292043127f000001.pdf>>
- DE STEFANO, V. (2017). «Non-Standard work and limits on Freedom of Association: a Human Rights-Based Approach». *The Industrial Law Journal*, vol. 46, n.º 2, pág. 185.
- EUROFOUND (2017). *Exploring self-employment in the European Union*, Dublín. <<https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2017/exploring-self-employment-in-the-european-union>>
- FREEDLAND, M. (2003). *The personal employment contract*. Oxford: Oxford University Press.

- FREEDLAND, M.; KOUNTOURIS, N. (2011). *The Legal Construction of Personal Work Relations*. Oxford: Oxford University Press. <[doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199551750.001.0001](https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199551750.001.0001)>
- HARRIS, S. D.; KRUEGER, A. B. (2015). «A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First-Century Work». Washington: The Hamilton Project.
- HERNÁNDEZ BEJARANO, M.; RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. (dir.) (2017). *Economía colaborativa y trabajo en plataformas: realidades y desafíos*. Albacete: Bomarzo.
- HERNÁNDEZ-BEJARANO, M. (2017). «Nuevos modelos de cooperativas de trabajadores autónomos: un análisis de las cooperativas de impulso empresarial y las cooperativas de facturación». En: M. HERNÁNDEZ BEJARANO y M. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO (dir.). *Economía colaborativa y trabajo en plataformas: realidades y desafíos*. Albacete: Bomarzo.
- HERNÁNDEZ BEJARANO, M.; TODOLI SIGNES, A. (dir.) (2018). *Trabajo en plataformas digitales: innovación, Derecho y mercado*. Pamplona: Aranzadi.
- JOHNSTON, H.; LAND-KAZLAUSKAS, C. (2018). *Organizing on-demand: Representation, voice, and collective bargaining in the gig economy*. Ginebra: OIT.
- LAAMANEN, M.; BARROS, M.; ISLAM, G. (2018). «Collective representation on collaborative economy platforms». En: I. S. CRUZ, R. GANGA y S. WAHLEN (eds.). *Contemporary Collaborative Consumption*. Berlín: Springer. <[https://doi.org/10.1007/978-3-658-21346-6\\_3](https://doi.org/10.1007/978-3-658-21346-6_3)>
- MERCADER UGUINA, J. (2017). «El nuevo modelo de trabajo autónomo en la prestación de servicios a través de plataformas digitales». *Diario La Ley*, Nº 9, Sección Ciberderecho, 11 de Julio.
- OCDE (2016). *New forms of work in the digital economy*. OECD Digital Economy Papers.
- PARLAMENTO EUROPEO (2017). *Resolución del Parlamento Europeo de 4 de julio de 2017, sobre las condiciones laborales y el empleo precario (2016/2221(INI))*.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. (2017). «La agenda reguladora de la economía colaborativa: aspectos laborales y de seguridad social». *Temas Laborales*, n.º 138, pág. 125.
- TODOLÍ SIGNÉS, A. (2016). *El trabajo en la era de la economía colaborativa*, Valencia: Tirant Lo Blanch.

### Cita recomendada

RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, Miguel (2019). «Trabajo en plataformas: innovaciones jurídicas para unos desafíos crecientes». *IDP. Revista de Internet, Derecho y Política*. N.º 28, págs. 3-16. UOC [Fecha de consulta: dd/mm/aa]  
 <<http://dx.doi.org/10.7238/idp.v0i28.3180>>



Los textos publicados en esta revista están –si no se indica lo contrario– bajo una licencia Reconocimiento-Sin obras derivadas 3.0 España de Creative Commons. Puede copiarlos, distribuirlos y comunicarlos públicamente siempre que cite su autor y la revista y la institución que los publica (*IDP. Revista de Internet, Derecho y Política*; UOC); no haga con ellos obras derivadas. La licencia completa se puede consultar en: <http://creativecommons.org/licenses/by-nd/3.0/es/deed.es>.

---

**Sobre el autor**

Miguel Rodríguez-Piñero Royo  
mrodriguez7@us.es

Catedrático de Universidad  
Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad de Sevilla  
[http://www.us.es/acerca/directorio/ppdi/personal\\_10984](http://www.us.es/acerca/directorio/ppdi/personal_10984)

Universidad de Sevilla  
C/ S. Fernando, 4,  
C.P. 41004-Sevilla, España