

TOPIC 5. Cuestiones legales relativas a SHE y NFE en el ámbito europeo



CO¹
LABOURative
LAB



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

El presente proyecto ha sido financiado con el apoyo de la Comisión Europea. Esta publicación es responsabilidad exclusiva de su autor. La Comisión no es responsable del uso que pueda hacerse de la información aquí difundida.

INDICE

Antecedentes teóricos	6
Oportunidades	7
Riesgos	7
Cobertura de las instituciones de la UE	13
Marco legal en los países de los socios	15
Pasos legales para trabajar por cuenta propia en cada país	18

Introducción

¿Qué abarca este punto?

En este punto encontrará la información referente al marco jurídico relacionado con la explotación de las plataformas online de economía colaborativa, que en gran medida sigue desarrollándose en toda la UE y en todo el mundo.

¿Por qué es interesante este punto?

La regulación de las plataformas de Economía Colaborativa tiene implicaciones para los trabajadores, especialmente con respecto a sus derechos, obligaciones y seguridad social.

¿Qué va a aprender aquí?

Conocerá cómo tratar los temas legales relacionados con la Economía Colaborativa y conocerá los temas que aún están pendientes de ser regulados.

Valor añadido para:

- **Desempleados**

Los desempleados que planeen participar activamente en las Plataformas de Economía Colaborativa deben conocer todas las cuestiones jurídicas relacionadas con la protección social, los impuestos, etc. para poder cumplir plenamente con la normativa y estar lo más protegidos posible.

- **Emprendedores**

Emprendedores que quieran trabajar **a gran escala** o simplemente desarrollar un nuevo modelo de negocio deben saber cómo tratar los asuntos legales que afectan a sus "empleados" potenciales

- **Personal de recursos humanos**

El personal de recursos humanos que quiera que sus empresas trabajen **a gran escala** o simplemente desarrollen un nuevo modelo de negocio deben saber cómo tratar los asuntos legales que afectan a sus potenciales "empleados".

¿Qué podrá hacer después de conocer este punto?

A través de este punto usted podrá tratar los temas legales relacionados con la Economía Colaborativa y también estar al tanto de los temas que aún están pendientes de ser regulados.

¿Qué va a encontrar aquí?

- ❖ **Materiales de texto; PDF**
- ❖ **Presentaciones; ppt.**
- ❖ **Actividades prácticas**

Antecedentes teóricos

En los últimos años el mundo laboral ha sido testigo de cambios acelerados con nuevas formas de trabajo que emergen y desafían la organización actual del trabajo y las formas en las que se lleva a cabo el trabajo. La "economía colaborativa", la "economía de gigas" o la "economía compartida" son sólo algunos términos genéricos que actualmente circulan en la literatura científica y no científica para describir una nueva forma de organización del trabajo, en la que el trabajo o los servicios están siendo mediados a través de plataformas en línea. No existe una terminología clara; "crowdsourcing", "crowdsourcing", "crowddwork", "cloudsourcing", "co-creación" y "prosumption" son algunos de los términos que se usan actualmente para describirlo. El hecho de existir en muchos sectores diferentes y para una variedad de servicios, tanto en el sector espacial como en el independiente, esta forma de intermediar en el comercio de trabajo, servicios o tareas entre las empresas subcontratadas o los empleadores y los trabajadores o empleados afecta cada vez más al mundo del trabajo. Las plataformas en línea que median el trabajo o los trabajadores pueden describirse como nuevas formas de intermediarios del mercado laboral. El trabajo mediado a través de dichas plataformas de talento en línea puede ser remunerado o no remunerado y dirigido tanto a consumidores como a empresas. En los últimos años, las plataformas de talento en línea han aumentado su importancia económica y han atraído la atención de los responsables políticos, los medios de comunicación y la industria. En el centro de estos desarrollos se encuentran las continuas mejoras de las tecnologías de la información y la comunicación, especialmente la amplia disponibilidad de las conexiones de banda ancha y la difusión del uso de los teléfonos inteligentes. A través de los efectos integradores de las tecnologías de la información y la comunicación, se facilita la externalización y reubicación de la mano de obra, y para los bienes digitalizables el espacio de información en Internet se convierte en un nuevo lugar de producción. Estas nuevas dinámicas de trabajo no sólo afectan a los bienes digitalizables, como los programas informáticos o los productos que se van a crear (gráficos, sitios web, vídeos, etc.), sino que también afectan a los servicios de alojamiento, transporte, distribución de alimentos o artesanía y, por tanto, a la mediación de mano de obra atada al espacio y que no puede realizarse únicamente a

través de Internet. En este caso, Internet asume el papel de las agencias de trabajo modernas, conectando a los clientes y proveedores de servicios y saltándose otros intermediarios. Especialmente los servicios espaciales en alojamiento, transporte y trabajo doméstico facilitados por Internet (móvil) se han disparado desde alrededor de 2010 y han contribuido sustancialmente a los ingresos y al comercio.

Oportunidades

Para la economía europea, estos nuevos intermediarios del mercado de trabajo prometen una mayor participación en el mercado de trabajo y un mayor rendimiento económico de determinadas regiones y de la Unión Europea en general. Las plataformas de talento online proporcionan a empresarios o clientes acceso a una gran cantidad de mano de obra, cualificaciones y creatividad, pero también la oportunidad de beneficiarse de una mayor flexibilidad, a menudo a costes más bajos sin un compromiso a largo plazo con la mano de obra. Al igual que la externalización, esta forma de mediación laboral permite a las empresas externalizar los costes del empleo directo. En teoría, este modo de trabajo ofrece a los freelancers nuevas oportunidades de trabajo, la posibilidad de ser su propio jefe y flexibilizar su trabajo incluyendo cuándo y cuánto tiempo trabajar, qué trabajos aceptar y cuáles rechazar. Además, el crowdsourcing puede ofrecer oportunidades para resolver problemas de forma cooperativa. La Comisión Europea destaca el aumento potencial de la competitividad y el crecimiento de los mercados europeos, el acceso de los consumidores a los bienes y servicios y reconoce especialmente las nuevas y flexibles oportunidades de trabajo. Sin embargo, debido a la falta de datos cuantitativos o cualitativos globales y transnacionales, el impacto real de las plataformas de talento en línea en la transición del desempleo al trabajo y en la participación en el mercado laboral sigue siendo incierto.

Riesgos

En un informe de política reciente, la OCDE destaca: "Como es más probable que los trabajadores de la" economía de plataforma" tengan múltiples empleos y fuentes de ingresos, el papel y el significado de las instituciones tradicionales del mercado laboral

están siendo desafiados". Las investigaciones muestran que el impacto que tienen los clientes de las plataformas de talento online en la vida laboral y privada de los trabajadores -es decir, en lo que se refiere al tiempo de trabajo o a la disponibilidad o a las cuestiones de salud y seguridad- es enorme. Los trabajadores son formalmente autónomos, sin embargo, las cláusulas y los términos y condiciones pueden ser contradictorios con las regulaciones existentes o no reflejan la realidad. A menudo, el trabajo o el empleo a través de plataformas en línea se describen como temporal y a corto plazo y exige altos niveles de disponibilidad durante la adquisición de proyectos y hace insignificantes los regímenes de tiempo de trabajo estándar. Esto es apoyado por las herramientas que las plataformas online proporcionan para el control de los trabajadores o proveedores, por ejemplo, a través de la vigilancia en línea de pulsaciones de teclas o capturas de pantalla del progreso del trabajo. Un aspecto crucial es sin duda la reputación en línea a través de los sistemas de calificación de las plataformas y las normas para los perfiles de los trabajadores. La regulación de la situación laboral sigue siendo incierta, y mientras que los sistemas de compensación, los sistemas de fomento de la confianza y las características para votar y calificar contribuyen a clasificar a los trabajadores como trabajadores asalariados en lugar de autónomos, el trabajo para múltiples plataformas en línea y el uso de equipos propios se inclinan más bien hacia el autoempleo. Casos judiciales recientes en el Reino Unido han impugnado la designación de "contratistas independientes" y han dictaminado que deben ser clasificados como "trabajadores", pero no como "empleados"¹.

Por otra parte, se hace hincapié en el riesgo de una mercantilización y de una creciente normalización y modularización del trabajo, así como en el posible menoscabo de los principios y derechos existentes. Es posible que los modelos empresariales emergentes no encajen en el contexto legislativo respectivo y que no se ajusten al contexto reglamentario respectivo, por lo que resulta difícil determinar qué marco reglamentario y qué normas deben aplicarse. Las diferencias en la regulación pueden crear incertidumbre y fragmentación del mercado.

Como ya se ha mencionado, un estudio reciente sobre la economía de gigas sugiere que sólo unas pocas personas son capaces de ganarse la vida trabajando

¹Estos casos se refieren a trabajadores deUber, City Sprint, Deliveroo y PimlicoPlumbers.

exclusivamente sobre plataformas de trabajo masivo. La alta competencia, la incertidumbre sobre los trabajos de seguimiento y un ingreso estable, las cuestiones de seguridad social y la alta presión de tiempo son desincentivos graves para trabajar en la economía de gigas. La proporción entre los trabajadores que ofrecen servicios basados en la ubicación, como el transporte, puede ser mayor, ya que presenta una fuente de ingresos más confiable.

Tenga en cuenta:

- Los trabajadores no están empleados por plataformas, pero son autónomos.
- Pagos potencialmente bajos, pero esto depende del nivel salarial del país respectivo.
- Los trabajadores tienen que pagar por separado la seguridad social.
- Largos tramos de poco o ningún trabajo
- Las herramientas y equipos son provistos por el trabajador (use su propio auto), no hay un empleador formal.
- Accidentes laborales no cubiertos
- Muchas regulaciones sobre seguridad laboral, salario mínimo, horas de trabajo, etc. no se aplican -> ámbito extralegal (pero esto puede cambiar pronto)
- Se requiere alta competencia (de países asiáticos) y niveles educativos potencialmente altos.
- Dependiente de reputación en línea y sistemas de calificación
- ...

El trabajo creativo se presenta a menudo como un modelo de la economía basada en proyectos y freelance y como un campo de trabajo en el que se atribuye gran importancia a la autoexpresión, la autenticidad y la reputación. En consecuencia, la cooperación flexible y temporal suele ir acompañada de niveles relativamente altos de autonomía en el trabajo. Por definición, el trabajo creativo no está sujeto al control directo de los supervisores ni al control a través de estructuras organizativas y técnicas. Se requiere la discreción de los trabajadores para que las empresas puedan beneficiarse del ingenio y la creatividad de los trabajadores. En general, dentro de una relación de empleo internalizada, la indeterminación del trabajo puede superarse también mediante formas indirectas de control destinadas a obtener el esfuerzo de los

trabajadores mediante la fijación de objetivos, el pago de primas, la promesa de estabilidad y promoción del empleo, el tratamiento de las orientaciones normativas, la influencia en las creencias, normas y valores de los trabajadores o la creación de identidades corporativas. Trabajadores creativos, como los músicos, de hecho auto gestionan su propia creatividad (en el marco establecido por los directores de producción y de negocio que controlan el acceso a los recursos y al mercado. Encima, el trabajo creativo parece ser particularmente sensible a las normas control debido a la relación especial con el trabajo: El apego al contenido del trabajo suele ser bastante alto, ya que ofrece oportunidades para la autoexpresión y los productos "todavía pueden experimentarse como en cierto sentido propios". El deseo de reconocimiento público y la búsqueda de oportunidades para construir una reputación personal forman parte de las perspectivas de los trabajadores y, por lo tanto, entran en el proceso de negociación con el empleador.

Sin embargo, en muchas industrias creativas, la relación de empleo internalizada parece ser la excepción y no la regla, ya que muchos trabajadores son autónomos. El trabajo basado en proyectos y freelance es típico de cine, diseño gráfico, arquitectura, música, publicidad y otros sectores creativos. Dada la ausencia generalizada de un contrato de trabajo, cabe suponer que la cuestión del control de la gestión no es pertinente. Por varias razones, sin embargo, argumentamos lo contrario. En primer lugar, el autoempleo puede incluir trabajar para un solo cliente por lo menos durante un cierto período de tiempo. Esto difumina los límites entre el trabajo autónomo y el trabajo dependiente. En segundo lugar, incluso en el freelance más independiente hay un problema de "indeterminación del resultado". Los clientes o socios de cooperación quieren garantizar una cooperación sin problemas o la entrega oportuna y la idoneidad de la contribución o producto que han pedido. En las industrias creativas, la reputación es de particular importancia para poder encontrar trabajo continuamente sobre la base de un proyecto. En consecuencia, el comportamiento de los trabajadores se ve fuertemente influenciado por sus preocupaciones por su reputación y, por lo tanto, la reputación es el núcleo de las estrategias de control.

Las profesiones creativas utilizan y desarrollan nuevas tecnologías, en particular en el ámbito de la tecnología de la información, que ha cambiado profundamente las profesiones creativas ya hace dos décadas, convirtiendo el ordenador en una herramienta de trabajo universal. Han surgido nuevos campos de trabajo importantes para las profesiones creativas debido a la difusión del acceso a Internet de banda ancha, la digitalización de los contenidos y las aplicaciones multimedia. En particular, las transiciones de los "antiguos" a los "nuevos" medios de comunicación o el uso del vídeo para la comunicación y la documentación han modificado el trabajo en los ámbitos profesionales pertinentes. Además, Internet ofrece y crea un "espacio global de información" que facilita el acceso a la información y permite nuevas formas de trabajo distribuido. Las TIC permiten la subcontratación y la deslocalización, facilitan la cooperación a larga distancia y permiten la entrega digital de productos inmateriales, ayudando a superar las restricciones del transporte y dando cabida a nuevos modelos empresariales como el comercio electrónico y las plataformas de trabajo en masa.

Crowdsourcing significa subcontratar, por lo general a través de una plataforma de internet, proyectos o tareas a un grupo indefinido de contratistas potenciales. El número de plataformas de crowdsourcing, las tareas publicadas así como la gente que busca trabajo está aumentando constantemente. Los trabajadores son formalmente autónomos, no tienen contrato de trabajo formal, no perciben salarios regulares y trabajan con sus propios medios de producción y asumen riesgos económicos. Dado que el freelance está muy extendido en muchas profesiones creativas, abordar un grupo indefinido y generalmente disperso espacialmente parece ser la novedad importante. Obviamente, Internet, que permite acceder a un gran número de destinatarios y a los servicios de las plataformas intermediarias, son los componentes clave del crowdsourcing. Además, la licitación, la gestión del proyecto y la entrega del producto se realizan online. Las empresas y otros clientes se benefician de una mayor flexibilidad y menor costo.

Existe una relación triangular entre el trabajador, el intermediario (la plataforma) y el cliente. En principio, esto no es nuevo porque también el trabajo de agencia constituye una relación triangular, y el trabajo de servicio se caracteriza a menudo por la influencia de clientes que también participan en el control de los trabajadores.

Mientras que el crowdsourcing se asemeja a una constelación de múltiples empleadores o a una relación laboral triangularizada, las plataformas niegan el papel del empleador. Y en contraste con el trabajo de servicio en general, el cliente es a menudo un principal más bien que un cliente.

Para animar a los clientes a externalizar el trabajo a la multitud y así renunciar a las posibilidades de supervisión y control de los empleados, las plataformas ofrecen herramientas para manejar estos mayores niveles de incertidumbre. Curiosamente, si el trabajo creativo se paga por hora y/o los trabajadores creativos están siendo empleados de manera más o menos continua, no sólo se aplica el tema de la indeterminación de los resultados, sino también el de la indeterminación del trabajo. Las plataformas de Crowdsourcing proporcionan varias herramientas para el control empresarial a través de la vigilancia en línea de las pulsaciones de teclas o capturas de pantalla del progreso del trabajo. Estas formas de control directo, sin embargo, no parecen ser apropiadas para el tipo de trabajo y resultan consumir mucho tiempo para el cliente. Al igual que en el trabajo creativo en general, se puede suponer que la forma indirecta de control es mucho más relevante que la vigilancia online. Un aspecto crucial sin duda es la reputación en línea a través de los sistemas de calificación de las plataformas y las normas relativas a los perfiles de los trabajadores. Las comunidades de código abierto son buenos ejemplos de cómo ganar reputación estimula el esfuerzo y controla el comportamiento en un entorno donde el trabajo no está motivado por los ingresos.

Se necesita más investigación sobre la naturaleza de los sistemas de control gerencial en el crowdsourcing, teniendo en cuenta el diseño de las plataformas de crowdsourcing y las estrategias de los organizadores de plataformas: esquemas de compensación, sistemas de construcción de confianza y características para votar, calificar y comentar. Los aspectos temporales juegan un papel especialmente importante en esto. En primer lugar, la importancia de la reputación en línea influye en el comportamiento temporal de los trabajadores, ya que los tiempos de respuesta y la entrega oportuna son criterios clave contra los que los trabajadores son valorados por los clientes. En segundo lugar, las propias plataformas supervisan la disponibilidad y los tiempos de respuesta y, por lo tanto, controlan el comportamiento de los trabajadores

a este respecto. La influencia de las plataformas en los aspectos temporales del trabajo multitudinario se complementa con los esfuerzos de los clientes para reducir la indeterminación del trabajo o los resultados mediante el establecimiento de metas y hitos o la exigencia de resultados intermedios. Por lo tanto, la temporalidad del trabajo multitudinario es crucial para la gestión y el control.

Además, las temporalidades son también aspectos clave de la calidad del trabajo y la vida de los trabajadores creativos. No sólo los crowdworkers, sino también los trabajadores autónomos en general se enfrentan a exigencias temporales y restricciones de tiempo particulares. El "trabajo en cartera", por ejemplo, el trabajo en diferentes tipos de trabajo para varios clientes o empleadores distintos, da lugar a un trabajo bajo presión y, como resultado de ello, se ve afectada la intensidad del trabajo y la conciliación de la vida laboral y familiar. Los avances hacia el trabajo basado en proyectos y el uso generalizado de las TIC, también, suelen ir acompañados de una confusión de los límites entre el trabajo remunerado y otras esferas de la vida y tienden a cambiar la percepción de dónde y cuándo es normal trabajar. La "sociedad de alta velocidad" parece hacerse realidad, ya que, gracias a las herramientas de comunicación digital, la velocidad del trabajo y la vida se aceleran aún más. En las ocupaciones creativas, la disponibilidad de trabajadores a través de la tecnología de la comunicación puede conducir a la "colonización de clientes" en el sentido de una intromisión en su privacidad.

Cobertura de las instituciones de la UE

En los últimos años, la economía colaborativa en sus diversas variantes no solo se ha convertido en un tema de investigación en ciencias sociales, sino también para las instituciones de la UE. La comisión de la UE publicó en el 2016 una comunicación que esboza la Agenda Europea para la economía colaborativa. Acompañado de un documento separado que recoge un análisis complementario sobre el estado actual de la economía colaborativa en Europa. La comisión también ha iniciado un estudio sobre la magnitud y el impacto actual de la economía colaborativa en los países de la UE, realizado por una empresa consultora, cuyos resultados también se publicaron en 2016. Asimismo, se publicó una encuesta Euro barómetro sobre el uso de plataformas

de colaboración en 2016. El texto pide a los Estados Miembros de la UE “en colaboración con los interlocutores sociales y otras partes interesadas pertinentes, que evalúen, de forma proactiva... la necesidad de modernizar la legislación existente, incluidos los sistemas de seguridad social, para mantenerse al día de los avances tecnológicos y garantizar al mismo tiempo la protección de los trabajadores”. El texto también señala que “todos los trabajadores de la economía colaborativa son trabajadores por cuenta ajena o por cuenta propia basados en la primacía de los hechos y deben clasificarse en consecuencia.” Anteriormente, el Parlamento Europeo ya había proporcionado un análisis en profundidad de la situación de los trabajadores en la economía colaborativa, una revisión bibliográfica preparada por el Departamento A de Política Económica y Científica del Parlamento Europeo, sobre la Política Económica y Científica, que proporciona un trasfondo y las principales conclusiones de los documentos pertinentes sobre la situación de los trabajadores en la economía colaborativa.

La Agenda Europea para la Economía Colaborativa ofrece recomendaciones bastante generales a los Estados miembros sobre cómo abordar las cuestiones de regulación que plantea la Economía Colaborativa, como la responsabilidad, la protección de los usuarios, la distinción entre comerciantes y consumidores o el estado del empleo de crowdworkers. Por ejemplo, se sugiere que la cuestión de si debe considerarse que las plataformas de colaboración ofrecen servicios comerciales debe juzgarse caso por caso. Por lo que se refiere a la situación laboral de los crowdworkers, se mencionan como criterios de la relación laboral la existencia de un vínculo de subordinación, la naturaleza del trabajo (no marginal y accesorio) y la presencia de una remuneración. La Comisión Europea también ha publicado una ficha informativa de dos páginas sobre la economía colaborativa que recoge los principales resultados de los estudios encargados, así como la agenda.

Marco legal en los países de los socios

Si bien las nuevas formas de empleo y los nuevos intermediarios del mercado de trabajo tienen la posibilidad de influir positivamente en la situación económica de las personas y de la economía en general, esta evolución también plantea nuevos retos al mercado de trabajo, a los sistemas fiscales y de seguridad social y a los derechos y la protección social del trabajador, su situación laboral y sus ingresos. Como el crowdsourcing se asemeja a una constelación de múltiples empleadores o a una relación laboral triangularizada, la clasificación de empleador y empleado es compleja y las plataformas a menudo niegan su papel de empleador. En Europa, en los últimos años, han surgido muchas nuevas regulaciones; al mismo tiempo, algunas de las principales cuestiones relativas a la regulación de las plataformas de la Economía Compartida siguen en gran medida sin resolverse.

En primer lugar, puede ser difícil determinar qué leyes del país deberían aplicarse a la plataforma, a sus clientes o trabajadores cuando es frecuente que una plataforma tenga su sede física en un país, con sede social en otro y con un proveedor de servicios de Internet en un tercero.

Además, aunque puede establecerse la atribución de la plataforma a un país en concreto y sus leyes, puede resultar desconcertante determinar qué reglamentos deberían aplicarse y qué organismo debería ser responsable de inspeccionar la plataforma. Esto se debe a que las plataformas online no tienen un estatus legal reconocido. ¿Deben ser tratados como servicios de guía telefónica, agencias de publicidad o mercados? O bien, ¿deberían regularse las plataformas que prestan servicios de taxi de la misma manera que otras compañías de taxis? Otra alternativa sería considerar las plataformas online que proporcionan mano de obra como agencias de trabajo temporal o agencias de empleo privadas. Organismos como estos están cubiertos por los convenios de la OIT y una variedad de normativas nacionales y directivas europeas diferentes, pero hasta ahora no ha habido ninguna decisión clara de que este estatuto deba aplicarse. Hasta que no se aborde de manera decisiva esta cuestión, las plataformas online permanecerán fuera del alcance de muchos de los

requisitos reglamentarios que se aplican a otros trabajadores en los territorios en los que sus trabajadores tienen su base.

Otra cuestión importante relacionada con el “crowdwork” es la situación laboral de los trabajadores. ¿Deben ser considerados como trabajadores por cuenta propia? ¿Cómo empleados del cliente? ¿O empleados de algún otro intermediario? En cuanto a los parámetros relevantes para deliberar sobre esta cuestión, hay una variación considerable entre las plataformas. Hay algunos casos en los que los trabajadores podrían considerarse auténticamente autónomos si se aplicaran las normas nacionales. Sin embargo, hay muchas prácticas comunes que podrían contradecir esta opinión. En algunos casos, las tasas de pago son fijadas por la plataforma, que también puede llevar a cabo estimaciones de cuánto tiempo debería durar una tarea, sugiriendo que los trabajadores tienen una autonomía limitada. Además, las plataformas a menudo imponen condiciones tales como requisitos para que todas las transacciones financieras se procesen a través del sitio, y cláusulas de satisfacción que legitiman el rechazo de trabajos insatisfactorios sin justificación. Tales condiciones sugieren un nivel de control que va más allá de la mera disposición de una introducción entre dos partes independientes que actúan autónomamente (como exigiría el estatuto de trabajador autónomo). Por otra parte, se aplican una serie de condiciones que dificultan la consideración de los crowdworkers como empleados, incluido el hecho de que pueden trabajar para múltiples plataformas y suministrar su propio equipo. Dado que la condición de empleado es una importante puerta de entrada a otros derechos, las decisiones claras sobre la condición de empleado serían importantes para determinar la disponibilidad de otros derechos en contextos nacionales específicos.

Si bien hasta la fecha no existe legislación comunitaria sobre plataformas online, en los últimos años ha habido numerosas iniciativas a nivel nacional para abordar legalmente los retos planteados por la aparición de plataformas online que ofrecen diversos tipos de servicios. Esto también se refleja en las plantillas específicas de cada país de los socios que muestran diferentes enfoques nacionales. Mientras que en **Grecia** se preparó una ley general sobre la economía colaborativa que se debatió en el Parlamento en el momento de la investigación, las reacciones jurídicas en otros países

han sido más específicas de la rama con tribunales a veces más activos que los legisladores: En **Bulgaria**, ha habido un veredicto en contra de Uber destinado a prohibir su entrada en el mercado del transporte que, sin embargo, no parece haber sido plenamente efectivo, ya que Uber sigue estando presente en el mercado búlgaro; además, había una iniciativa legal contra las empresas de transporte regular con licencia caducada que utilizan plataformas para el transporte compartido como medio de permanecer en el negocio. En España, también ha habido un veredicto que prohíbe a Uber, que aún está a la espera de un nuevo procesamiento a nivel europeo. Podría estar en marcha una jurisdicción similar para la plataforma similar BlaBlaCar. En cuanto a Airbnb, se aplica una legislación local diferente, con ciudades como Madrid y Barcelona en el proceso de establecer una ley que especifique claramente las condiciones bajo las cuales Airbnb puede operar en la ciudad respectiva. Un proceso similar se ha llevado a cabo en la capital de **Austria**, Viena. En **Eslovenia**, ha habido iniciativas contra el uso compartido de plataformas de transporte en materia de seguros de salud y contra los elementos potenciales de la economía sumergida en las iniciativas de ayuda a los vecinos. Los detalles sobre la forma en que las iniciativas legales mencionadas abordan los temas generales esbozados anteriormente no están disponibles en las plantillas.

Pasos legales para trabajar por cuenta propia en España

DOCUMENTACIÓN:

- DNI/NIE
- Número de cuenta bancaria
- Número de la Seguridad Social

CONSTITUCIÓN EMPRESARIO INDIVIDUAL:

1. Declaración Censal

- Declaración Previa al Inicio de Operaciones.
- Declaración Censal de Inicio de Actividad. Alta en el I.A.E.

Delegación Provincial de Hacienda o equivalente en otras regiones

TRÁMITES LABORALES:

1. Alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA).

Si contrata trabajadores:

2. Inscripción de la Empresa en la Seguridad Social y Obtención del Número Patronal.

- Alta de la Empresa en el régimen de accidentes de trabajo y enfermedad profesional o en una Mutua Patronal de accidentes de trabajo.
- Afiliación de los trabajadores de la empresa al Régimen General de la S.S.

Administración de la Tesorería de la Seguridad Social.

3.- Presentación de los contratos de los trabajadores.

Oficina INEM correspondiente al domicilio de la empresa.

LICENCIAS MUNICIPALES:

1. Licencias de Obras, Vados y Rótulos si se han de realizar éstas en el local.
2. Comunicación, Licencia Ambiental o Licencia de Apertura y/o de funcionamientos de espectáculos públicos, actividades recreativas y establecimientos públicos.

Ayuntamiento del domicilio de la empresa o de ubicación de los locales de la misma.

REGISTROS Y AUTORIZACIONES NECESARIAS SEGÚN LA ACTIVIDAD:

1.- Comunicación de Apertura del Centro de Trabajo.

Dirección Territorial de Empleo y Trabajo (Consellería de Economía, Hacienda y Empleo) o equivalente en otras regiones

2.- Si quiere proteger su nombre comercial, marca, etc,.. : Inscripción del Nombres Comerciales, Marcas, Patentes y Modelos de Utilidad.

Oficina española de Patentes y Marcas: DEPARTAMENTO JURÍDICO DE CÁMARA (www.oepm.es)

3.- Alta en Registro Especiales

Servicios Territoriales de la Generalitat Valenciana, o equivalente en otras regiones

4. Hojas de Reclamaciones

Casos de estudio

<http://www.independent.co.uk/travel/news-and-advice/uber-ban-countries-where-world-taxi-app-europe-taxi-us-states-china-asia-legal-a7707436.html>

<https://www.airbnb.at/help/article/376/what-legal-and-regulatory-issues-should-i-consider-before-hosting-on-airbnb>

https://elpais.com/economia/2017/12/01/actualidad/1512138487_606849.html

https://elpais.com/economia/2017/12/16/actualidad/1513450698_104616.html

Videos

Engaño Deliveroo—Contratos engañosos y derechos de los trabajadores

<https://www.youtube.com/watch?v=AAVylgJemvA>

Experiencias Deliveroo. España

http://www.lasexta.com/programas/el-intermedio/gonzo/laura-denuncia-la-precariedad-de-los-repartidores-de-deliveroo-si-tienes-un-accidente-se-desentienden_201706275952bedc0cf26ceeda38955b.html

Lecturas complementarias

Huws, U & S. Joyce, 2016 'The economic and social situation of crowdworkers and their legal status in Europe', International Labor Brief.

http://ec.europa.eu/growth/single-market/services/collaborative-economy_en

<https://www.euractiv.com/sections/sharing-economy/>

<https://epthinktank.eu/2017/05/12/the-collaborative-economy-whats-at-stake/>



Επιμελητήριο Αρκαδίας



COORDINA Organización de Empresas y Recursos Humanos, S.L.



CPU - Gospodarska zbornica Slovenije Center za poslovno usposabljanje



FORBA - Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt



RCCI - Ruse Chamber of Commerce and Industry



Cámara Oficial de Comercio, Industria, Servicios y Navegación de Valencia

