

ECONOMÍA COLABORATIVA

El pasado 4 de octubre de 2017, el Consejo Nacional del Trabajo y el Consejo Central de la Economía publicaron un importante informe sobre digitalización y economía colaborativa en el que se realiza un diagnóstico inicial de las consecuencias de ambos fenómenos, de acuerdo con el interés expresado por los interlocutores sociales del Grupo de los Diez en el marco del Acuerdo Interprofesional 2017-18.

El informe destaca las oportunidades que ofrecen los avances tecnológicos en términos de empleo y crecimiento. También señala una serie de retos que deben abordarse, como la brecha digital, los aspectos fiscales o sociales, la competencia leal con las empresas tradicionales y las nuevas formas de trabajo derivadas de estos avances tecnológicos.

Este diagnóstico es solo el primer paso en el compromiso de los interlocutores sociales. En una segunda fase se comprometen a presentar propuestas de medidas para que la digitalización y la economía colaborativa puedan conducir a un mayor crecimiento, empleo y espíritu empresarial, así como a una seguridad social sostenible.

En los últimos decenios, las innovaciones tecnológicas se han ido sucediendo a un ritmo vertiginoso, y esto se está manifestando en todos los niveles de la sociedad. Estas innovaciones pueden conducir a un mayor crecimiento y empleo, pero su velocidad y escala también plantean una serie de cuestiones políticamente preocupantes. La digitalización y la economía colaborativa han tomado así un lugar destacado en el acuerdo interprofesional que los interlocutores sociales firmaron para los años 2017-2018.

El informe conjunto del CNT y del CCE contiene las primeras observaciones de los interlocutores sociales sobre el fenómeno de la digitalización y la economía colaborativa y sus consecuencias.

El presente informe aborda exclusivamente las consideraciones efectuadas en relación con la economía colaborativa.

Nociones

El concepto "economía colaborativa" abarca una variedad de realidades y su alcance es difícil de definir hoy en día. Para algunos autores se trata de "un modelo económico basado en redes de individuos y comunidades conectados entre sí (en contraposición a las instituciones centralizadas),

que transforman nuestras formas de producir, consumir, financiar y aprender”.

Para otros, la economía colaborativa se basa en la mutualización e intercambio de servicios, recursos, bienes, tiempo, conocimientos y habilidades. Favorece las relaciones y una organización horizontal, de igual a igual, más que vertical y jerárquica. Además de las consideraciones económicas (menor gasto, limitación o incluso eliminación de intermediarios), se basa principalmente en el valor de los vínculos sociales y la ecología y en el valor del uso en detrimento de la posesión”.

La novedad en lo que se conoce como “economía colaborativa” o “economía de plataformas colaborativas” es el hecho de que las prácticas existentes (como, por ejemplo, el uso compartido de vehículos) están coordinadas por plataformas digitales.

A través de este informe, los interlocutores sociales pretenden centrarse únicamente en la economía de las plataformas para delimitar su alcance.
Elementos necesarios

Para poder hablar verdaderamente de economía de plataformas colaborativas y de trabajo remunerado, es necesario que se reúnan los siguientes elementos:

1) Una plataforma digital que opere en mercados que permitan la interacción entre usuarios finales y se caracterizan por externalidades positivas entre redes (cuantos más miembros de una categoría de usuarios haya, mayor es el excedente generado por las otras categorías). Las plataformas en línea tienen las siguientes características: su capacidad para crear y configurar nuevos mercados, desafiar a los mercados tradicionales y organizar nuevas formas de participación o llevar a cabo una actividad basada en la acumulación de datos personales, el hecho de que operan en mercados multifacéticos con distintos grados de control sobre las interacciones entre grupos de usuarios y el hecho de que se benefician de un efecto de red en virtud del cual aumenta el valor de los servicios.

2) La plataforma digital se materializa mediante una aplicación de Internet y realiza una intermediación, sin que exista transferencia de derechos de propiedad.

La aplicación de Internet funciona sobre la base de algoritmos a través de los cuales los usuarios se ponen en contacto entre sí para el suministro de un servicio o el intercambio o puesta en común de información o bienes. El operador de la plataforma no posee los bienes o servicios que pone a disposición. Solo es propietario de la aplicación de internet y de los datos de los usuarios que pasan por la misma.

La plataforma lleva a cabo una intermediación, por un lado, porque permite, a través de una aplicación de internet, ofrecer un servicio en línea entre el consumidor final y el proveedor del servicio, sin transferencia de propiedad. Y, por otro lado, ya que centraliza los pagos realizados por los usuarios finales por el servicio obtenido y redistribuye a los trabajadores de la plataforma los ingresos generados por sus actividades.

El hecho de que las plataformas sean intermediarias entre los usuarios finales y de que no haya transferencia de derechos de propiedad permite delimitar aún más el alcance de la economía de las plataformas colaborativas.

3) Los servicios prestados en el marco de las plataformas colaborativas son remunerados y tienen cierta regularidad.

En las plataformas colaborativas se alquila un bien o se proporciona un servicio a cambio de una tarifa, lo que permite al proveedor de servicios obtener un beneficio.

La búsqueda de beneficio por parte del proveedor particular de servicios permite también excluir del ámbito de la economía de las plataformas colaborativas algunas iniciativas, como pueden ser las que se ejecutan de forma voluntaria.

4) La plataforma digital cobra una tarifa a los usuarios por el uso de la aplicación de Internet, que tiene por objeto obtener un beneficio.

Esta aplicación de internet permite hacer coincidir oferta y demanda de los usuarios con el fin de vender servicios.

Estas prácticas excluyen, por tanto, las plataformas de intercambio de servicios o productos ofrecidos a la comunidad, apoyados por voluntarios y creados y gestionados por organizaciones sin ánimo de lucro.

Tipología de las plataformas según las tareas propuestas

Las plataformas de trabajo multitudinario están creciendo rápidamente y son mercados importantes tanto para el microtrabajo como para tareas de mayor envergadura. P. Vendramin y G. Valenduc proponen una clasificación de las plataformas en función de las tareas que proponen a sus usuarios:

1. Plataformas generalistas, que ofrecen trabajo virtual, independientemente de la localización geográfica de proveedores y solicitantes.
2. Plataformas especializadas en determinados campos como la traducción y reescritura de documentos, programación informática,

etc. Algunos de ellos operan según el principio de las subastas, mientras que otros fijan un precio de la tarea.

3. Plataformas generalistas que ofrecen microtareas que no son virtuales: niñeras, compras, limpieza, cuidado de un animal, jardinería, pintura, etc. y que generalmente no requieren habilidades especiales. Estas plataformas se diferencian de las anteriores en que las aplicaciones y ofertas de trabajo que allí se ofrecen se sitúan en una zona geográfica necesariamente limitada.

Magnitud del fenómeno

El desarrollo de las nuevas tecnologías e Internet ha favorecido el desarrollo de la economía colaborativa, que actualmente está experimentando una evolución significativa. Las numerosas iniciativas adoptadas en los últimos años dan la impresión de un fenómeno en plena explosión. ¿Artificio o realidad? La magnitud de este fenómeno es difícil de determinar. A pesar de las proyecciones económicas que prometen una expansión exponencial de esta economía en los próximos años, hay pocos indicadores fiables para medir su alcance.

Esta falta de datos concluyentes se explica por el hecho de que cada día se crean plataformas colaborativas con contenidos variados y que una parte significativa de los intercambios en estas plataformas colectivas se producen gracias a la actividad de una multitud de actores indiferenciados de diferentes dimensiones. En otras palabras, millones de usuarios producen una actividad a través del intercambio continuo de datos digitales que no es mensurable. También hay que señalar que las tareas realizadas a través de estas plataformas son generadoras de riqueza, pero no siempre dan lugar a un trabajo remunerado.

Consecuencias sobre el trabajo

Puntos de especial atención en relación con las relaciones laborales tradicionales

Mientras que, en general, las relaciones laborales tradicionales tienen lugar con cierta regularidad y en un entorno predeterminado, las relaciones de trabajo en una plataforma digital son más móviles e ilimitadas. Las plataformas en línea ponen a los empleados en contacto con los clientes para tareas bien definidas, lo que hace que los servicios sean más flexibles, temporales, a la carta, inmediatos y definidos. Las redes digitales hacen que el trabajo sea accesible y disponible a gran escala, y en muchos casos puede hacerse de forma descentralizada e independientemente de un lugar de trabajo predeterminado.

Una consecuencia positiva de esta movilidad y flexibilidad es que las empresas pueden movilizar a su personal de forma más eficaz, lo que se traduce en una mayor colaboración e intercambios transfronterizos. Las

variaciones de las redes digitales y las misiones basadas en plataformas también responden a la demanda de un ejercicio más autónomo del trabajo y, con el tiempo, de un mayor equilibrio entre el trabajo y la familia. En este sentido, la forma de trabajar en las plataformas en línea se corresponde con la tendencia actual de una mayor individualización de las relaciones laborales.

A este respecto, deben añadirse algunos matices, dependiendo de la función rectora que hayan asumido las plataformas. Algunas plataformas no se limitan a vincular la oferta y la demanda y liquidar los pagos. Algunas determinan el precio y guardan para sí mismas la identidad de los usuarios y empleados. Otras se reservan el derecho de denegar el acceso a los participantes sobre la base de valoraciones regulares o negativas de los usuarios, o solicitan una reacción predeterminada tanto en términos del número de misiones realizadas como de la rapidez de respuesta a una oferta. Si no se alcanzan estos objetivos, se niega el acceso a la plataforma al colaborador afectado. En algunos casos, esta evaluación también se apoya numéricamente en un algoritmo. Por lo tanto, es cuestionable hasta qué punto los empleados de una plataforma todavía tienen autonomía suficiente para organizar su propio trabajo. Los interlocutores sociales tienen un papel que desempeñar en este ámbito, en consulta con los demás agentes, es decir, los operadores de plataformas y las autoridades.

Gracias a una mayor accesibilidad y flexibilidad, las plataformas también pueden permitir que algunas personas se conviertan en económicamente activas cuando las formas tradicionales de empleo no son adecuadas o no están disponibles para ellas. En este sentido, las plataformas en línea generan ingresos adicionales a las relaciones laborales tradicionales. Los ciudadanos que antes solo podían encontrar empleo a través de las empresas, ahora pueden ofrecer sus servicios directamente a los clientes potenciales, lo que puede abrir nuevas oportunidades. La economía de plataforma conduce, por lo tanto, a un nuevo tipo de actor en el mercado laboral, el "microempresario", que pone parte de su tiempo, conocimientos o recursos a disposición de los clientes a través de plataformas digitales. Los interlocutores sociales recomiendan no crear un nuevo estatuto, sino reflexionar sobre la forma en que el estatuto actual puede adaptarse a la economía digital.

Un aspecto menos positivo de esta flexibilidad es el hecho de que los trabajos ofrecidos en plataformas en línea no siempre son regulares y estables. La combinación de este elemento con actores económicos que eluden la legislación aplicable puede ser perjudicial para la protección social de los empleados de la plataforma y poner en peligro la igualdad de condiciones para los competidores.

Algunos actores (plataforma en combinación con un tercero pagador) utilizan la técnica del "porte salarial", según la cual se ofrece un contrato de trabajo a una red de colaboradores (de una plataforma) por un tercero

pagador que, de facto, solo garantiza el pago de los salarios y la compensación de gastos, mientras que la prestación de servicios se proporciona a uno o más usuarios.

Esta cuestión de la intermediación en la economía colaborativa no es ajena al debate sobre la prohibición del "porte salarial" en Bélgica (un método de organización del trabajo autorizado en Francia que permite a un trabajador ejercer una actividad profesional autónoma al mismo tiempo que tiene la condición de trabajador asalariado).

En este contexto, es cuestionable hasta qué punto esta técnica cumple con las normas existentes sobre disponibilidad de personal. Contrariamente a lo que ocurre en el trabajo temporal, la plataforma se limita a un centro de colaboradores que, a diferencia de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, se limitan a buscar tareas y trabajar de manera independiente sin estar bajo la autoridad del usuario. También es posible cierta "creatividad" en algunos casos con respecto a la remuneración, imputando a los trabajos realizados una alta compensación por los gastos, por los que no se cotiza a la seguridad social ni se tributa. Esto constituye una competencia desleal contra las empresas de trabajo temporal, que prestan un servicio de intermediación similar, pero están sujetas, en tanto que empleadores, a obligaciones mucho más estrictas.

Se ha observado que las autoridades supervisoras y los servicios de inspección no disponían todavía de una visión general del funcionamiento y la gestión de los mecanismos de las plataformas, debido a la falta de transparencia y rapidez con que innovan. Los servicios de inspección informaron de que solo reaccionaron sobre la base de denuncias individuales, que rara vez se producen y de las cuales solo hay un caso pendiente ante los tribunales. A este respecto, se reconoce que la regularización rara vez se aplica. Los diversos servicios competentes aún no habían elaborado una estrategia común para luchar contra esos abusos, principalmente porque se trataba de casos difíciles y complejos, que también daban lugar a resultados financieros deficientes y requerían más personal de supervisión.

A petición de la Comisión para desarrollar una estrategia común a tal efecto, con el fin de restablecer la igualdad de condiciones, el SIRS (Servicio de Información e Investigación Social) preparó un análisis de los obstáculos prácticos y jurídicos, que se comunicó al Consejo Nacional del Trabajo el 19 de junio de 2017. Durante este análisis, los diversos servicios de inspección, el SIRS, el INASTI (Instituto Nacional de Seguros Sociales para Trabajadores Autónomos) y la Inspección Tributaria fueron consultados de nuevo sobre los principales problemas a los que se enfrentan en relación con los controles. Para las plataformas aprobadas señalan que uno de los principales problemas a los que se enfrentan es la recuperación tardía de los datos fiscales. Los interlocutores sociales consideran que debería buscarse una solución a este problema entre las autoridades fiscales y las distintas administraciones, por ejemplo,

estableciendo un intercambio de datos más rápido que sobre la base de los datos fiscales contenidos únicamente en los formularios fiscales. Este rápido intercambio de datos es también crucial cuando se comprueba que se ha superado el límite máximo, porque entonces es necesario aplicar una regularización completa (impuestos, IVA, cotizaciones sociales) a todas las rentas y no sólo a las que superan el límite, aunque muchos creen que solo se aplicará una regularización a las rentas que superen el límite máximo fiscal.

En los casos de presunción de fraude, los servicios de control citan como problema principal el hecho de que las solicitudes de información dirigidas a plataformas, generalmente organizadas a nivel internacional, siguen sin respuesta o reciben como única respuesta que, por su estructura relacionada, no disponen de los datos solicitados. Sobre la base de datos incompletos es imposible verificar, por ejemplo, cuándo se han proporcionado las prestaciones o cuál es la naturaleza de la relación laboral, porque se trata generalmente de actividades extraterritoriales organizadas a escala internacional. Cuando la persona presta servicios en su propio hogar, la competencia de los inspectores para controlarlos es limitada y se deben utilizar normas especiales para acceder a ellos. Por otra parte, el formulario fiscal del régimen de economía colaborativa no aporta una respuesta a este problema, ya que sólo menciona los ingresos y no las prestaciones.

Sin embargo, en el contexto del debate sobre este tema entre los interlocutores sociales y los servicios de inspección, se señaló que, sobre la base de un protocolo de cooperación reforzada se podrían intercambiar datos sobre las plataformas detectadas mediante procedimientos de auditoría electrónica para el comercio electrónico.

Perfil

El perfil de los trabajadores que trabajan en plataformas colaborativas es muy variado, a menudo jóvenes urbanos altamente cualificados. Según los datos de la encuesta europea sobre las condiciones de trabajo de 2010, el 24% de los trabajadores de la Unión Europea son nómadas digitales, comúnmente conocidos como *crowdworkers*. La mayoría son hombres (65%), con estudios superiores (56%) y pertenecen al grupo de edad de 35-49 años (45%).

Entre los perfiles altamente cualificados de los nómadas digitales se encuentran las profesiones informáticas, creativas, científicas, pedagógicas, médicas y de gestión (más del 45%) y, en menor medida, las profesiones intermedias de técnicos, asistentes, supervisores y paramédicos (33%). En cuanto a la distribución sectorial, el sector

financiero tiene el mayor número de nómadas digitales (casi el 50%) y también se encuentran en los servicios empresariales, la educación y la administración pública (alrededor del 30%), la construcción y la salud (poco más del 20%).

Entre los trabajadores de las plataformas colaborativas también se incluyen perfiles poco cualificados que realizan tareas materiales como el cuidado de los niños, el cuidado de los animales, el reparto y la limpieza. Con mucha frecuencia, estos trabajadores son jóvenes que buscan ingresos adicionales, como estudiantes o demandantes de empleo. En la mayoría de los casos no planean hacer de su trabajo en estas plataformas su trabajo principal.

Marco jurídico de los servicios

Como se desprende de la tipología, hay una variación considerable en los tipos de plataformas colaborativas, así como en la forma en que están estructuradas y funcionan. El fenómeno evoluciona constantemente, lo que no siempre es fácil de regular legalmente. Algunas de estas plataformas están activas a nivel internacional y cuentan con usuarios y colaboradores que prestan servicios en diferentes países. Esto plantea la cuestión del derecho aplicable.

Perspectiva del Derecho europeo

Es importante señalar que este análisis es incompleto, dado que el Derecho social y laboral es competencia de los Estados miembros. Por lo tanto, este factor explica por qué el presente informe se centra en la descripción de la situación belga.

Sin embargo, este informe forma parte de un contexto europeo que es en parte vinculante. Ciertos elementos e ideas resultantes del nivel europeo, en particular de la libre circulación, la Directiva de servicios o el desplazamiento de trabajadores, pueden aplicarse directa o indirectamente a los diversos aspectos del Derecho que afectan a la economía colaborativa. En otras palabras, tanto las plataformas como los beneficios para los trabajadores de estas plataformas pueden estar protegidos por derechos y obligaciones establecidos en el derecho primario o secundario europeo (Directivas europeas o reglamentos europeos). Sin embargo, este impacto es difícil de evaluar a nivel nacional en este ejercicio y requeriría por sí solo un estudio global y multidisciplinario.

A. Cualificación de las prestaciones - La noción de trabajador

Cabe recordar que el concepto de trabajador en el sentido del Derecho laboral es un concepto nacional. Sin embargo, en la práctica, la Unión Europea interfiere en el ámbito nacional a través de directivas europeas y de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia Europeo.

B. Cualificación de plataformas colaborativas

Varios elementos desarrollados a nivel europeo pueden tener efectos directos o indirectos en la descripción de la naturaleza de las plataformas colaborativas

En primer lugar, cabe señalar que esta cuestión se examinó desde el punto de vista de las conclusiones del Abogado General Sr. Szpunar sobre la base de la jurisprudencia y los textos jurídicos existentes.

Para determinar las normas que le son aplicables, es preciso distinguir entre si una plataforma colaborativa constituye un servicio de la sociedad de la información en el sentido de la Directiva europea 98/34 o si ejerce un servicio subyacente en el sentido de la Directiva 2006/123/CE, conocida como Directiva de servicios. En el primer caso, la plataforma, que actúa como intermediaria entre el proveedor de servicios y el usuario, no está sujeta a ninguna restricción. En el segundo caso, las autoridades públicas podrán disponer que los prestadores de servicios estén sujetos a la normativa nacional sectorial correspondiente dentro de un marco limitado.

En sus recientes conclusiones de 11 de mayo de 2017, en una petición de decisión prejudicial planteada por el Juzgado de lo Social de Barcelona en el asunto C-434/15, Asociación Profesional Elite Taxi contra Uber Systems Spain SL, el Abogado General Szpunar examinó si los servicios prestados por Uber entraban o no en el ámbito del servicio de transporte y, como tales, exigían el cumplimiento de la normativa nacional pertinente.

Varios criterios permiten determinar la naturaleza de la actividad de la plataforma colaborativa:

1. La vía (electrónica o no) a través de la cual se presta el servicio que da su significado económico a la prestación.
2. La independencia económica de la actividad principal con respecto a la prestación de servicios electrónicos. Si la prestación depende de la vinculación de la plataforma con el proveedor del servicio y el usuario, la actividad no se considera económicamente independiente.
3. El nivel de control o influencia ejercida por la plataforma sobre el proveedor del servicio es relevante.

Este nivel de control o influencia puede determinarse sobre la base de un conjunto de criterios:

- La fijación por la plataforma del precio final
- La fijación de otras condiciones contractuales esenciales: instrucciones obligatorias para la prestación del servicio subyacente, requisitos mínimos de seguridad, que se traducen en requisitos previos, un control sobre la accesibilidad del servicio, sobre el comportamiento del prestador de servicios

mediante un sistema de evaluación y sobre la posibilidad de su exclusión de la plataforma

- la propiedad de los principales medios utilizados para prestar el servicio subyacente

4. La asunción de los costes y riesgos asociados a la prestación del servicio;

5. La existencia de una relación laboral.

A la luz de estos criterios de evaluación, el Abogado General Sr. Szpunar consideró que los servicios prestados por Uber formaban parte del servicio de transporte y, por lo tanto, exigían el cumplimiento de la normativa nacional en la materia.

Así pues, si las conclusiones del Abogado General fueran seguidas por los jueces del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, esta jurisprudencia podría tener un fuerte impacto no solo en la plataforma Uber, dada la regulación del sector del transporte que supondría, sino también en la economía de plataformas en su conjunto, debido a sus consecuencias potenciales sobre la cualificación de la relación laboral.

C. Protección social para los trabajadores de las plataformas

El auge de la economía colaborativa ha dado lugar a nuevas formas de organización del trabajo más flexibles, sobre todo en términos espaciales y temporales, así como a un marco de trabajo cada vez más complejo.

Aunque el contexto europeo no ofrece actualmente ningún marco social para la economía colaborativa, el debate dista mucho de haber terminado.

A título informativo, la Comisión Europea ha presentado recientemente una serie de iniciativas, dos de las cuales podrían tener un impacto directo en la economía colaborativa: la revisión de la Directiva europea "declaración escrita", ampliando su aplicación a las nuevas formas de empleo y el acceso universal a una protección social mínima para todas las formas de empleo, en particular para los afectados por nuevas formas de trabajo atípico o de empleo no asalariado.

Estas iniciativas están todavía en fase de proyecto y aún no se han debatido.

Perspectiva belga

A. El marco fiscal belga

1) Descripción del régimen fiscal

El objetivo perseguido por el Gobierno al adoptar el marco fiscal era hacer salir de una "zona gris" los ingresos generados por determinadas actividades realizadas a través de plataformas colaborativas (y evitar el

fraude social y fiscal y la competencia desleal), y crear así transparencia, estimulando al mismo tiempo el espíritu empresarial. Se trataba de imponer un mínimo de formalidades en relación con estas actividades.

Así pues, la Ley-Programa del 1 de julio de 2016 contiene un capítulo dedicado a la economía colaborativa. Por lo que se refiere al impuesto sobre la renta, están sujetos los ingresos personales procedentes de servicios prestados exclusivamente a personas físicas (economía colaborativa "*peer-to-peer*") en el marco de acuerdos celebrados a través de una plataforma electrónica autorizada o de una plataforma electrónica organizada por una autoridad pública. Además, los ingresos solo deben ser pagados o atribuidos al proveedor de servicios por la plataforma o a través de ella. Los ingresos de que se trate no podrán superar los 3.225 euros anuales (importe base, es decir, 5.100 euros en importe indexado).

Cada plataforma colaborativa aprobada debe cumplimentar un formulario fiscal específico. Esto permite a la administración tributaria sumar los importes recaudados por las personas activas a través de varias de ellas a efectos fiscales. Además, se ha puesto en marcha un sistema de alerta para las plataformas autorizadas que se activa cuando alguna de las personas que trabajan en ellas se acerca al límite de 5.100 euros. Los impuestos son retenidos directamente por la plataforma.

Estos ingresos se consideran "ingresos varios". Se ha introducido un tipo impositivo separado del 20 % y un tipo impositivo del 50 % para gastos y cargas, deducible de los ingresos brutos. Los ingresos procedentes de los alquileres turísticos (habitaciones, mobiliario y servicios) se dividen en tres categorías de ingresos diferentes: bienes inmuebles (para la habitación propiamente dicha), mobiliario (para los muebles) y varios. Estos últimos ingresos varios se relacionan con el suministro de sábanas, la recepción, las posibles comidas... y sólo pueden entrar en los ingresos resultantes de la economía colaborativa. El alquiler de la habitación es un ingreso inmobiliario, mientras que el alquiler de muebles es un ingreso mobiliario.

Si se sobrepasa el límite máximo mencionado anteriormente, todos los ingresos procedentes de la economía colaborativa están sujetos al impuesto normal, a menos que se pueda justificar que se trata de ingresos varios.

Existe una restricción en las actividades que se pueden llevar a cabo. Así pues, las actividades deben ser siempre distintas de las que el prestador de servicios habría desarrollado como trabajador por cuenta propia en el contexto de su actividad profesional. Además, determinadas actividades quedan expresamente excluidas de la economía colaborativa: la entrega de bienes y el alquiler.

Por lo que se refiere a los trámites administrativos, los particulares que participan en las plataformas colaborativas no están obligados a inscribirse en el registro del IVA (y están exentos del mismo) ni en la base de datos de empresas (BCE).

Se han dictado reales decretos de aplicación de estas medidas con el fin de regular las condiciones para la aprobación de las plataformas colaborativas e introducir la retención a cuenta para los rendimientos profesionales de las actividades a través de estas plataformas y el tipo (10%) de dicha retención a cuenta. La lista de las plataformas aprobadas está publicada en el sitio web del Servicio Público Federal de Finanzas. Al 3 de octubre de 2017, se han otorgado 13 autorizaciones.

Además, con arreglo al acuerdo de verano de 2017, el Gobierno federal debería prever, a partir del 1 de enero de 2018, además del otro régimen fiscal para la economía colaborativa, una exención fiscal y social para todos los ingresos de hasta 500 euros al mes y 6.000 euros al año procedentes del trabajo recreativo, de las funciones específicas en el sector no comercial y de los servicios entre particulares ofrecidos o no a través de plataformas colaborativas digitales. Dentro de la medida, también se prestará especial atención al trabajo semiagoral.

2) Cuestiones planteadas por el sistema tributario actual

La legislación fiscal actual proporciona un marco jurídico para una serie de plataformas colaborativas, aunque en la actualidad esta última solo está destinada a un número limitado de actividades y a una transparencia de facto en un mercado emergente. Esta legislación también plantea una serie de cuestiones:

a) ¿Cuál es el objetivo de la legislación fiscal belga? Se plantean las siguientes cuestiones:

- Esta legislación no cubre todos los tipos de actividades (remuneradas) que pueden llevarse a cabo a través de plataformas colaborativas, ya que está dirigida a la economía colaborativa "peer-to-peer" y excluye determinadas actividades, como las realizadas con carácter autónomo.
- ¿Prevé el sistema tributario un régimen que podría considerarse más favorable? En efecto, las personas que realizan el mismo tipo de actividad recibirían un trato diferente a nivel fiscal y parafiscal dependiendo de si realizan o no actividades a través de una plataforma electrónica.
- Se plantea la cuestión de su repercusión en la regulación del derecho laboral y de la seguridad social. Además, mientras no se alcance el límite máximo de 5.100 euros, no se ha de cotizar a la seguridad social. ¿Constituye el derecho fiscal un fundamento jurídico suficiente para todos los aspectos de la economía

colaborativa? ¿Está adaptada para cubrir todo tipo de plataformas colaborativas?

- ¿Cuáles son las consecuencias (retroactivas) de superar el límite máximo de 5.100 euros antes mencionado?
- ¿Estarán motivadas las plataformas de origen no europeo para solicitar esta aprobación, ya que la legislación fiscal belga se basa únicamente en los ingresos recaudados en Bélgica y generados a través de plataformas de colaboración reconocidas en Bélgica?

b) Otra cuestión planteada es la del control, en particular por lo que se refiere a la eficacia y eficiencia del control de la superación del límite fiscal de 5.100 euros, principalmente cuando los ingresos proceden de actividades colaborativas realizadas en varias plataformas y, por consiguiente, la posible recalificación de los ingresos así obtenidos.

El problema del control también implica plantearse la cuestión de cómo se ejercerá, de los medios técnicos y tecnológicos que se utilizarán y de las posibles medidas legislativas y/o reglamentarias que se adoptarán:

- Por un lado, en comparación con los trabajadores autónomos que realizarían sus propias actividades profesionales a través de una plataforma colaborativa.
- Por otra parte, por lo que se refiere a los beneficiarios de prestaciones sociales (y, en particular, si los servicios prestados a través de plataformas de colaboración constituyen necesariamente "trabajo").

Además, deben considerarse las siguientes cuestiones:

- Competencia desleal como consecuencia de un marco fiscal y parafiscal más ventajoso.
- Tratamiento desigual de los asalariados y trabajadores autónomos en el sistema actual (el trabajador autónomo no puede ejercer actividades que continúen su actividad profesional, mientras que esto es posible para el trabajador asalariado).

Por último, dada la multiplicidad de plataformas de origen extranjero, ¿no podría la cooperación internacional en materia tributaria ser un punto de atención?

c) ¿Cómo se articula el reconocimiento fiscal (federal) y los reglamentos regionales (por ejemplo, en materia de alquiler y transporte).

B. Perspectiva del derecho laboral y de la seguridad social

1) Estatus de la plataforma y naturaleza de los servicios

Antes de examinar la economía colaborativa desde la perspectiva del derecho laboral y de la seguridad social, es preciso señalar en primer lugar que varias dimensiones están vinculadas a la delimitación del ámbito de aplicación: por una parte, el estatus de la plataforma, para lo cual se

puede hacer referencia a los diferentes tipos de economía colaborativa y, por otra parte, la naturaleza de los servicios prestados.

Así pues, el ámbito de aplicación se definirá principalmente a nivel de las economías de plataforma, donde los servicios se prestan sobre la base de una cualificación profesional determinada con ánimo de lucro, y no a nivel de otras formas de economía colaborativa donde no se prestan tales servicios. Por consiguiente, las actividades en el contexto del voluntariado o de prestaciones por las que no se paga ninguna compensación quedan fuera del ámbito de aplicación del marco jurídico, puesto que el aspecto de la protección social no está implicado en este nivel.

2) Cualificación de la relación laboral

Desde este punto de vista, es posible observar principalmente dos situaciones en el actual derecho laboral belga: la del trabajador por cuenta ajena y la de los trabajadores autónomos.

El estatuto del trabajador asalariado se aplica a todas las personas que están obligadas por un contrato de trabajo en el que están presentes los tres elementos siguientes: trabajo, salario y autoridad. El estatuto de trabajador autónomo se aplica a cualquier persona que ejerza una actividad profesional en Bélgica que pueda generar ingresos y que no esté vinculada a un contrato de trabajo u otra condición. Además, en algunos casos, el derecho laboral determina la situación en función de la naturaleza del trabajo. Así pues, un deportista remunerado, un representante de comercio, un farmacéutico o un trabajador temporal se consideran asalariados con arreglo a la legislación laboral.

Para la aplicación de las normas de seguridad social, se tendrá en cuenta el estatuto previsto en el derecho laboral, pero en el ejercicio de determinadas actividades como los artistas, el transporte de mercancías y personas, los taxistas y los estudiantes, se ha introducido una presunción refutable de la condición de trabajador por cuenta ajena, lo que lleva en la práctica a la aparición de formas mixtas, en las que algunas personas pueden considerarse trabajadores autónomos en el ámbito del derecho laboral y en las que, por otra parte, la condición de trabajador por cuenta ajena les es aplicable en virtud de la legislación sobre seguridad social.

Además, también se han elaborado estatutos específicos de seguridad social. Estos estatutos son independientes del estatuto de trabajador asalariado o autónomo y ofrecen una protección social separada.

Para determinar la relación laboral aplicable desde el punto de vista del

derecho laboral, debería recurrirse a la Ley sobre la naturaleza de las relaciones laborales. Dependiendo del estatuto que se aplique, se aplicarán los derechos y obligaciones a los interesados (en términos de legislación laboral y de seguridad social).

Más concretamente, para determinar si una persona es un asalariado o un trabajador por cuenta propia, la Ley sobre la naturaleza de las relaciones laborales establece una serie de criterios para determinar si una relación laboral se ejerce o no en el contexto de una relación de autoridad, ya que la diferencia entre un asalariado y un trabajador por cuenta propia viene determinada principalmente por el grado de subordinación. Por ejemplo, se espera que un empleado siga las instrucciones del empleador, mientras que un trabajador autónomo determina por sí mismo dónde, cuándo y cómo organiza su trabajo.

Esta ley prevé, a título principal, cuatro elementos clave para establecer si una persona trabaja como trabajador por cuenta ajena o propia.

El primer elemento prevé que el criterio decisivo sea la propia calificación que las partes dan a su colaboración, a menos que la ejecución efectiva excluya la calificación elegida.

El segundo elemento se refiere a la libertad de organización del tiempo de trabajo. Sin embargo, la exposición de motivos de la Ley sobre el carácter de las relaciones laborales establece que las directivas relativas a la ordenación del tiempo de trabajo no conducen inmediatamente a la calificación como trabajador por cuenta ajena.

El tercer elemento se refiere a la libertad de organización del trabajo, que se evalúa en función de la medida en que el trabajador autónomo asume una obligación de resultado.

El cuarto elemento es la posibilidad de ejercer un control jerárquico.

Según la jurisprudencia belga y extranjera, la existencia de un mecanismo de sanción integrado puede indicar la presencia de una jerarquía en la relación laboral.

Si el ejercicio de la relación laboral revela pruebas suficientes de que, en virtud de la naturaleza de la ley sobre la relación laboral y sus disposiciones de aplicación, es incompatible con la calificación dada por las partes, se procederá a una recalificación de la relación laboral.

Por lo tanto, corresponde al juez examinar, sobre la base de los datos fácticos presentados, si existe una relación de autoridad. Los elementos obtenidos deberán ser evaluados por el juez sobre la base de los criterios generales y, en su caso, de los criterios específicos aplicables que puedan establecerse mediante real decreto para uno o varios sectores y para una o varias profesiones en las que existan numerosos falsos trabajadores

autónomos.

Además, la exposición de motivos de la Ley sobre el carácter de las relaciones laborales también deja margen para la interpretación. Así pues, al evaluar la naturaleza de la relación laboral, además de la aplicación de los cuatro criterios principales, también es posible tener en cuenta otros criterios. A este respecto, la jurisprudencia puede ofrecer interpretaciones más amplias.

Por otra parte, también puede reclasificarse una relación laboral si la calificación dada por las partes no corresponde a la naturaleza de la relación laboral tal como se presume en la Ley sobre la relación laboral y si no se invierte esta presunción. Más concretamente, hasta que se demuestre lo contrario, se presume que una serie de relaciones laborales específicas se llevan a cabo en el contexto de un contrato de trabajo cuando del análisis de la relación laboral se desprende claramente que se cumplen más de la mitad de los nueve criterios establecidos.

En relación con estos criterios, los reales decretos han establecido también una serie de criterios específicos, propios de uno o más sectores o profesiones, que sustituyen o completan a los nueve criterios generales previstos. Se han establecido criterios específicos, en particular, para los agentes de vigilancia, el sector del taxi, el trabajo en el transporte por carretera y la logística por cuenta de terceros, etc. Estos criterios pueden aplicarse a determinadas formas de economía colaborativa.

Por lo tanto, es esencial que las partes de las plataformas califiquen adecuadamente su relación de trabajo. De hecho, una reclasificación implica la aplicación retroactiva de otro régimen de seguridad social, con consecuencias económicas y financieras de gran alcance.

La Ley sobre la naturaleza de las relaciones laborales también prevé la aplicación de la reglamentación social. Se trata de un procedimiento mediante el cual las personas que son partes en una relación laboral pueden pedir a la Comisión Administrativa de Reglamento de relaciones laborales que emita un dictamen sobre la naturaleza de la relación laboral. En caso de incertidumbre sobre el estatuto de un trabajador por cuenta ajena o por cuenta propia, la iniciativa de solicitar el dictamen de la Comisión podrá ser adoptada por cada una de las partes en la relación laboral, ya sea antes o en el plazo de un año a partir del inicio de la relación laboral.

Por una parte, la decisión de esta Comisión Administrativa puede ofrecer cierta seguridad jurídica, en el sentido de que el dictamen es vinculante para los organismos administrativos de la seguridad social, si bien no lo es para el juez. Por lo que se refiere a las actividades en la práctica, y más concretamente en el marco de la economía colaborativa, del informe anual de 2016 se desprende que sólo un número limitado de expedientes se

refería a los sectores para los que se establecieron criterios específicos.

3) Consecuencias para la seguridad social

a) Régimen de seguridad social aplicable

La cuestión de la cualificación (empleado o autónomo) de los prestadores en las distintas formas de economía de plataforma colaborativa tiene consecuencias para la aplicación del sistema de seguridad social, que, según el tipo de estatuto social, establecerá diferentes normas y límites. Así pues, un trabajador asalariado tendrá derecho a las prestaciones de la seguridad social en virtud del seguro de desempleo, las prestaciones familiares, el seguro de asistencia sanitaria, la incapacidad laboral, las vacaciones anuales retribuidas y los regímenes específicos de permisos y licencias, las prestaciones por maternidad, el seguro de desempleo y las pensiones.

En función de su estatuto específico, el trabajador autónomo tiene derecho a percibir prestaciones de los seguros de enfermedad, de asistencia sanitaria, de pensión, de maternidad y familiares. No tiene derecho a vacaciones anuales retribuidas y a regímenes específicos de permisos y licencias o a prestaciones de desempleo (pero sí a una prestación transitoria).

La protección social a la que puede acogerse la persona de acuerdo con el estatuto social aplicable también va acompañada de otro tipo de régimen de cotización.

b) Otros estatutos existentes de seguridad social / estatutos especiales de empleo

No obstante, desde el punto de vista del derecho de la seguridad social, cabe señalar también que existen diferentes estatutos de la seguridad social que ofrecen protección social a determinadas categorías de trabajadores, en función del elemento de autoridad.

Además, también existe la posibilidad de combinar una prestación social con una actividad por cuenta ajena o propia, en determinadas condiciones y dentro de límites estrictos. Por ejemplo, un pensionista puede realizar una cantidad ilimitada de trabajo autorizado a partir de los 65 años de edad si tiene una carrera de 45 años. Durante el período de desempleo, los desempleados también pueden, en determinadas condiciones, ejercer sus actividades como actividad complementaria o realizar dichas actividades. Para las personas en situación de incapacidad laboral, también está previsto que puedan continuar la actividad profesional durante un período en dicha situación.

4) Consecuencias sobre la relación laboral

a) Nuevas formas de intermediación

Además de las formas de intermediación (relaciones triangulares) conocidas desde hace mucho tiempo (trabajo temporal, colocación por los servicios públicos, etc.), han surgido nuevas formas, pero están reguladas (agrupación de empresarios). Sin embargo, ha aparecido una nueva gama de intermediación que cubre determinados servicios de recursos humanos. La economía colaborativa es también una nueva forma de intermediación, en la que uno de los actores está "desmaterializado".

Esto plantea la cuestión de la naturaleza de las plataformas de colaboración y la necesidad de aclarar su estatuto jurídico y el papel de estos "intermediarios".

Más recientemente, ha surgido una forma de intermediación ("*en carré*"), en la que el usuario interviene dentro de una plataforma, involucrando a un prestador de servicios, que está bajo contrato con un tercero que ha firmado un protocolo con la plataforma para garantizar al prestador de servicios unos derechos sociales mínimos y un seguro de accidentes de trabajo.

Esto plantea la cuestión del papel, estatuto jurídico y responsabilidad respectivos de la plataforma y del tercero, así como de la idoneidad de estas disposiciones jurídicas con respecto al derecho positivo belga, en particular por lo que se refiere a la prestación de servicios a los trabajadores.

b) El derecho individual del trabajo

Las plataformas colaborativas, al proponer actividades que las personas físicas deben llevar a cabo en beneficio de terceros, deben prestar atención a los puntos que se exponen a continuación, en particular cuando el prestador de servicios se califique de "trabajador". A este respecto, se plantea la cuestión de si la legislación laboral actual proporciona una orientación suficiente sobre los servicios prestados en el contexto de la economía colaborativa, con respecto a los servicios con características variables, que a menudo se ejercen de forma espontánea y regular y/o irregular, según los casos.

- El tipo de relación contractual

El modelo contractual de las plataformas colaborativas consiste generalmente en un "registro" a través de la página web o la aplicación de dicha plataforma. Este registro incluye los datos mínimos (apellido, nombre, correo electrónico, descripción o elección del servicio ofrecido...). Las condiciones de ocupación se describen muy brevemente.

Este registro no suele dar lugar a la vinculación directa de las condiciones completas o cláusulas contractuales, que requieren una búsqueda voluntaria en el sitio web o en la aplicación para consultarlas. Estos términos y condiciones contractuales incluyen cláusulas estándar ("términos y condiciones") y reglas de resolución de conflictos (tribunales competentes y a menudo ley aplicable). Los términos utilizados por las plataformas colaborativas no se refieren al mundo del trabajo, sino más bien a "socios", "miembros", "anfitriones", "conductores"...

- En cuanto a la organización del trabajo

Un punto de atención está relacionado con los límites del tiempo de trabajo. ¿Es necesario fijar las horas de trabajo mínimas y máximas, las franjas horarias y las pausas? ¿Deberían adoptarse medidas para limitar la obligación de estar disponible o accesible en todas las circunstancias?

La aplicación de la normativa sobre el trabajo a tiempo parcial y la remuneración por horas extraordinarias también es un problema.

- En lo que respecta a las condiciones de trabajo

El salario es variable, dependiendo del número de servicios prestados. Los beneficios obtenidos por los servicios prestados a través de las plataformas colaborativas parecen a menudo constituir ingresos adicionales.

En este contexto, también se plantea la cuestión del derecho a vacaciones anuales, días festivos y otros permisos, así como los derechos de maternidad o paternidad y la concesión de un período o de indemnizaciones compensatorias en lugar de preaviso.

También son puntos de atención el derecho a impugnar las decisiones de la dirección, las evaluaciones de los usuarios, los despidos, el derecho a rechazar sin penalización el trabajo de última hora y la protección de la propiedad intelectual producida.

c) Derecho colectivo de trabajo

Los aspectos colectivos del derecho laboral se refieren, en particular, a la cuestión de cuál es la comisión paritaria competente y cómo organizar la información y la consulta de los trabajadores. De hecho, a pesar del Convenio (núm. 98) sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva y de la legislación nacional belga, muchas de las personas empleadas a través de plataformas colaborativas podrían quedar excluidas, en la práctica, de las estructuras de negociación colectiva y de la representación sindical (delegación sindical) y tampoco tendrían acceso a la negociación individual.

Sin embargo, en algunos países, se observa la aparición de asociaciones de trabajadores de plataformas colaborativas.

d) Salud y seguridad en el trabajo

Resulta necesario aclarar la aplicabilidad de la normativa sobre salud y seguridad en el trabajo y, en el caso de las plataformas en línea, abordar las cuestiones relativas a la regulación de la actividad del intermediario y las responsabilidades respectivas de este intermediario y de la plataforma colaborativa, en particular en caso de accidente de trabajo o daños a terceros, con el fin de proteger a las personas empleadas por estas plataformas, a los consumidores y al público en general.

5) Otros asuntos

Trabajar a través de plataformas colaborativas plantea otras cuestiones, como la privacidad y la protección de datos personales para empleados y clientes, el impacto de los avances tecnológicos en la capacidad profesional (formación permanente, recalificación, perfeccionamiento) y su impacto en la brecha digital.

Consideraciones finales

El presente informe de diagnóstico es un primer paso esencial en el proceso concertado en el Acuerdo Interprofesional 2017-2018, que debería desembocar en propuestas concretas para finales de año. Contiene las primeras observaciones de los interlocutores sociales sobre el fenómeno de la digitalización y la economía colaborativa y sus consecuencias. Además, formula ya un primer conjunto de recomendaciones sobre la economía colaborativa.

El diagnóstico efectuado reveló que la economía de plataformas colaborativas ofrece oportunidades en términos de empleo, espíritu empresarial e innovación, pero también plantea una serie de retos. Más concretamente, el rápido desarrollo y la escala internacional de determinadas plataformas están ejerciendo presión sobre la igualdad de condiciones entre estas y las empresas tradicionales. Estas condiciones desleales de competencia pueden explicarse en parte por el vacío normativo en el que las plataformas esperan operar actualmente, porque no se consideran a sí mismas como un agente económico sino solo como un intermediario bajo la forma de aplicación. Sin embargo, este no es el caso. Cualquier actor económico, cualquiera que sea su estructura subyacente, debe seguir las reglas del juego. El control del cumplimiento de estas normas debe ser una prioridad máxima de la política. Solo de esta manera se pueden garantizar condiciones justas de competencia para todas las empresas. Otro aspecto a tener en cuenta es el hecho de que algunos agentes que trabajan a través de plataformas digitales consideran

erróneamente que las normas sobre el pago de las cotizaciones a la seguridad social o sobre fiscalidad no les son de aplicación.

Por consiguiente, con el fin de restablecer unas condiciones equitativas, los Consejos desean formular una serie de recomendaciones en este informe, algunas de las cuales se irán perfeccionando y desarrollando en el informe final, de acuerdo con el calendario fijado en el Acuerdo Interprofesional 2017-2018.

- Un régimen fiscal eficaz para la economía colaborativa, con vistas a una mayor seguridad jurídica.

En lo que se refiere más concretamente al régimen fiscal vigente para la economía colaborativa, se observó durante las evaluaciones que las administraciones no pueden detectar a los no afiliados hasta que la declaración fiscal no ha sido procesada por el Servicio Público Federal de Finanzas. Dado el tiempo transcurrido entretanto, ello genera inseguridad jurídica y una falta de claridad en cuanto a las regularizaciones y la normativa fiscal y social aplicable. Los interlocutores sociales abogan a este respecto por un intercambio de datos más rápido entre las autoridades fiscales y las administraciones afectadas, que iría más allá de los datos disponibles a través de los formularios fiscales.

Además, parece también que los servicios de inspección todavía no tienen un enfoque común para detectar el fraude en las plataformas en línea de forma conjunta y sistemática. Con este fin, los Consejos proponen que el sistema fiscal de la economía colaborativa sea más eficiente, por una parte, animando a las plataformas a solicitar su autorización, lo que permite a las autoridades tener una mejor visión de la evolución rápida e innovadora sobre el terreno y, por otra parte, poniendo en marcha un sistema que alerte cuando el límite máximo de 5.100 euros es superado por varias plataformas, lo que permite evitar ajustes a posteriori y aumentar la seguridad jurídica. También con vistas a una mayor seguridad jurídica, convendría precisar las consecuencias que se derivan de la superación de este límite máximo en términos de regularización.

- Garantizar la igualdad de condiciones mediante un enfoque común del fraude.

Además de la lista de plataformas registradas en el sistema fiscal, también sería posible elaborar una lista de plataformas que no solicitan el registro o cuya solicitud se deniega. Para completar esta lista, se puede recurrir a la experiencia de las distintas administraciones interesadas (Servicio Federal de Finanzas, SIRS, INASTI, CNT). Sobre la base de esta lista, sería posible examinar las plataformas para la posible detección del fraude utilizando la herramienta de comercio electrónico existente. En este contexto, podría establecerse un intercambio de datos y un enfoque común para la detección del fraude a nivel de los diferentes servicios de inspección reforzando el protocolo de colaboración existente. Ante la

desorganización que están provocando estas plataformas en determinados sectores y dada la dinámica que se puede esperar en el futuro, los Consejos consideran que este enfoque común del fraude debe ser prioritario, para lo cual es necesario disponer de los recursos necesarios a nivel político. Estas prioridades pueden definirse con mayor precisión en consulta con los interlocutores sociales sectoriales. Los interlocutores sociales piden, por lo tanto, un enfoque más proactivo que una mera reacción frente a las reclamaciones, prestando también atención a la dimensión internacional.

- Limitación de riesgos en un nuevo sistema de economía colaborativa 2.0

El trabajo realizado en el marco del AIP 2017-2018 se ha visto interferido por el anuncio en el acuerdo de este verano de una segunda forma de exención fiscal y social para las plataformas digitales y las actividades ciudadano-ciudadano, que se distinguirá o no del marco específico que el gobierno desea crear para el llamado trabajo semiagoral (actividades recreativas remuneradas en el sector no comercial). La exención se reservaría a las personas empleadas al menos 4 de cada 5 días, con una extensión a los pensionistas. Para poder ser considerados para la exención fiscal, los ciudadanos que presten sus servicios dentro de los límites mencionados, podrían registrar sus servicios ellos mismos en una aplicación oficial aún por desarrollar, lo que difiere del sistema tributario existente, en el que se trabaja con plataformas autorizadas que son responsables de los formularios fiscales.

Los interlocutores sociales desean destacar en este informe provisional una serie de riesgos que puede entrañar la exención fiscal y social antes mencionada si no está suficientemente definida. En primer lugar, se preguntan si la coexistencia de dos sistemas para la economía colaborativa, uno puramente fiscal y el otro fiscal y social, con distintos límites máximos, diferentes modalidades de declaración y diferentes condiciones para cada uno, no hará que las cosas sean innecesariamente complejas, especialmente para los principiantes que están dando sus primeros pasos en esta nueva forma de economía.

La actividad que se desarrollará en el contexto de la economía colaborativa 2.0 se enmarcará en la mayoría de los casos dentro del ámbito de la normativa social y fiscal vigente. Por lo tanto, es cuestionable en qué medida una exención fiscal y parafiscal para los ingresos relacionados con estas actividades puede justificarse objetiva y razonablemente. La misma pregunta se plantea también con respecto a las actividades dentro de las plataformas autorizadas.

Además, los interlocutores sociales se preguntan cómo se incorporarán suficientes salvaguardias en el sistema para garantizar la igualdad de condiciones. Consideran que, en cualquier caso, debe evitarse en este

contexto que las actividades económicas completas se subcontraten mediante trabajos semiagorales y actividades ciudadanas, que obtienen una exención fiscal y social completa a tal efecto, mientras que otros sectores más tradicionales se gravan por los mismos servicios a la tarifa ordinaria (ingresos profesionales), lo que significa que corren el riesgo de verse expulsados del mercado por esta competencia. Por lo tanto, los interlocutores sociales piden que en esta definición se preste especial atención al impacto que esto puede tener en los sectores más expuestos a los riesgos en este ámbito: el sector de la construcción, el sector de los bonos de servicios, el sector del trabajo temporal, la hostelería, el sector de las tecnologías de la información y la comunicación, el sector portuario, el sector de la planificación y el mantenimiento de los jardines, el sector del ocio, etc.

Señalan también a este respecto que, a diferencia de los trabajadores autónomos, los trabajadores asalariados pueden ofrecer a otros ciudadanos actividades similares a su actividad profesional, lo que significa que, gracias a su experiencia similar y a la exención de impuestos y cotizaciones a la seguridad social antes mencionada, se corre el riesgo de dejar fuera de servicio a sus propios empresarios y a otras empresas.

Además, los interlocutores sociales pretenden hacer hincapié en que las condiciones equitativas de competencia van más allá de los impuestos y las cotizaciones a la seguridad social. También incluyen obligaciones en otros ámbitos, que a veces se organizan también a nivel sectorial, local o regional, como los seguros, las licencias, las medidas de seguridad, la protección del consumidor o la intimidad. Además de la exención fiscal y social, estos aspectos también deben tenerse en cuenta a la hora de desarrollar sistemas para la economía colaborativa y alinearse con otras decisiones locales y regionales.

Además del riesgo de falseamiento de la competencia antes mencionado, los interlocutores sociales también desean llamar la atención sobre las posibles consecuencias de dicho régimen en el mercado laboral, la organización del trabajo, la protección social y la seguridad social.

En conclusión, los interlocutores sociales se preguntan de qué manera el nuevo sistema incita a las plataformas no autorizadas a registrarse, habida cuenta del desarrollo de una aplicación oficial en la que la responsabilidad de la declaración de ingresos de la economía colaborativa recae exclusivamente en el ciudadano, en su calidad de prestador de servicios y en la que el importe exento es más elevado. Por otra parte, es incluso cuestionable hasta qué punto las plataformas autorizadas, que cumplen las normas actuales del juego, no optarán por la aplicación oficial, que les exime de sus obligaciones administrativas en materia de declaraciones fiscales. En este sentido, debe garantizarse que esta aplicación sea lo suficientemente amplia como para cubrir todos los ingresos de la economía colaborativa, teniendo en cuenta, sin duda, que la

prestación de servicios entre ciudadanos tiene lugar en el ámbito privado, lo que ya limita aún más la posibilidad de control por parte de las autoridades. Además, la seguridad jurídica se vería reforzada si esta aplicación indicara cuándo se rebasa el límite máximo previsto.

Los interlocutores sociales consideran que la economía de plataformas colaborativas y sus innovaciones pueden ofrecer nuevas oportunidades, pero cuestionan la forma en que operan algunas plataformas, ejerciendo presión sobre las condiciones de competencia justas. Precisamente para apoyar a las plataformas serias a medida que siguen creciendo y para darles todas las oportunidades, estiman que el cumplimiento de las normas debe imponerse de la misma manera a todos los agentes económicos. Por lo tanto, instan al Gobierno a que estudie en profundidad esta cuestión antes de elaborar una exención social y fiscal concreta para el trabajo recreativo, para funciones específicas en el sector no comercial (trabajo semiagoral) y para los servicios a particulares, a que consulte a los interlocutores sociales y sectoriales directamente implicados en esta cuestión y a que elabore un plan de acción a tal efecto.

Por lo que se refiere al trabajador autónomo, los interlocutores sociales consideran que no debería crearse un nuevo estatuto, sino que habría que estudiar cómo adaptar el estatuto actual a la economía de plataforma.

Fuente: Diagnóstico de los interlocutores sociales relativo a la digitalización y la economía colaborativa - Ejecución del Acuerdo Interprofesional 2017-2018. Informe conjunto del Consejo Nacional del Trabajo y del Consejo Central de la Economía de 04/10/2017.

.....

El Consejo Nacional del Trabajo (CNT) cuenta con 26 miembros efectivos y 26 miembros suplentes que son nombrados por real decreto para un período de cuatro años. Los mandatos son renovables. Los puestos se reparten equitativamente entre las organizaciones de trabajadores y las de empleadores. Su principal misión es la emisión de dictámenes o propuestas sobre asuntos sociales para el Gobierno o el Parlamento. También emite opinión sobre los conflictos de competencia que puedan surgir entre las comisiones paritarias.

Desde la entrada en vigor de la Ley de 5 de diciembre de 1968, la CNT tiene también la competencia para concluir convenios colectivos generales o sectoriales. Además, distintas leyes le otorgan la misión de informar o de proponer previamente a la adopción de reales decretos de ejecución tanto en ámbitos como el derecho del trabajo individual y colectivo (duración, contrato, protección de la remuneración) como en derecho de la Seguridad Social (sujeción a la seguridad social, concepto de remuneración cotizable, pensiones, etc.).

El Consejo Central de la Economía (CCE) es una institución pública cuya misión consiste en transmitir a un ministro o a las Cámaras Legislativas,

por iniciativa propia o a petición de estas autoridades, cualquier opinión o propuesta relativa a los problemas relacionados con la economía nacional. Está compuesto por un Presidente y miembros titulares cuyo número no puede ser superior a 56. Los miembros son nombrados por igual número de entre los candidatos propuestos por:

Las organizaciones representativas de la industria, la agricultura, el comercio y la artesanía, así como del sector no comercial, algunas de las cuales representan a las pequeñas empresas y a las empresas familiares. Las organizaciones representativas de los trabajadores, incluidas algunas que representan a las cooperativas de consumo.

