

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Michele Tiraboschi (*Italia*)

Directores Científicos

Mark S. Anner (*Estados Unidos*), Pablo Arellano Ortiz (*Chile*), Lance Compa (*Estados Unidos*), Jesús Cruz Villalón (*España*), Luis Enrique De la Villa Gil (*España*), Jordi Garcia Viña (*España*), Adrián Goldin (*Argentina*), Julio Armando Grisolia (*Argentina*), Óscar Hernández (*Venezuela*), María Patricia Kurczyn Villalobos (*México*), Lourdes Mella Méndez (*España*), Antonio Ojeda Avilés (*España*), Barbara Palli (*Francia*), Juan Raso Delgue (*Uruguay*), Carlos Reynoso Castillo (*México*), Raúl G. Saco Barrios (*Perú*), Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*), Malcolm Sargeant (*Reino Unido*), Michele Tiraboschi (*Italia*), Anil Verma (*Canada*), Marcin Wujczyk (*Polonia*)

Comité Evaluador

Henar Alvarez Cuesta (*España*), Fernando Ballester Laguna (*España*), Francisco J. Barba (*España*), Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), Miguel Basterra Hernández (*España*), Esther Carrizosa Prieto (*España*), M^a José Cervilla Garzón (*España*), Juan Escribano Gutiérrez (*España*), Rodrigo Garcia Schwarz (*Brasil*), José Luis Gil y Gil (*España*), Sandra Goldflus (*Uruguay*), Djamil Tony Kahale Carrillo (*España*), Gabriela Mendizábal Bermúdez (*México*), David Montoya Medina (*España*), María Ascensión Morales (*México*), Juan Manuel Moreno Díaz (*España*), Pilar Núñez-Cortés Contreras (*España*), Eleonora G. Peliza (*Argentina*), Salvador Perán Quesada (*España*), María Salas Porrás (*España*), José Sánchez Pérez (*España*), Alma Elena Rueda (*México*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*España*), Carmen Viqueira Pérez (*España*)

Comité de Redacción

Omar Ernesto Castro Güiza (*Colombia*), Maria Alejandra Chacon Ospina (*Colombia*), Silvia Fernández Martínez (*España*), Paulina Galicia (*México*), Noemi Monroy (*México*), Juan Pablo Mugnolo (*Argentina*), Lavinia Serrani (*Italia*), Carmen Solís Prieto (*España*), Marcela Vigna (*Uruguay*)

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (*ADAPT Technologies*)

Trabajo decente, digitalización y robótica en la Unión europea*

Esperanza Macarena SIERRA BENÍTEZ**

RESUMEN: La UE tiene competencias limitadas en el ámbito social, dado que la responsabilidad del empleo y las políticas sociales recae principalmente en los gobiernos nacionales. Sin embargo, la dimensión social de la UE se ha ido desarrollando conforme se ha producido el proceso de integración europea, y la propia UE ha elaborado una serie de instrumentos relativos al ámbito social (leyes y otras herramientas de la UE para coordinar y supervisar mejor las políticas nacionales). En este trabajo realizamos un estudio sobre algunas de las últimas reformas relacionadas con la protección social de los trabajadores en el seno de la UE, así como también sobre una serie de propuestas que, teniendo en cuenta el auge del fenómeno de la digitalización y de la robótica, consideramos deberían conducir a la construcción de un modelo europeo que sea moderno, socialmente sostenible y adaptado a las nuevas realidades demográficas y laborales.

Palabras clave: Trabajo decente, trabajo digital, robótica, protección social, Unión europea.

SUMARIO: 1. Empleo digital y el modelo social europeo. 2. El marco regulador de la Unión europea. 2.1. El impacto en el mercado laboral y derechos de los trabajadores. 2.2. Los derechos de los trabajadores “independientes” que prestan servicios mediante las plataformas digitales: la reforma del *Code du travail* (2016). 2.3. Breve referencia a la directiva relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión europea. 2.4. Protección social de los trabajadores y la creación de una Autoridad laboral. 2.4.1. Protección de los trabajadores desplazados. 2.4.2. La coordinación de los sistemas de seguridad social y el acceso a la protección social: reformas. 2.4.3. La creación de la Autoridad laboral europea. 3. La robótica. La sustitución de mano de obra humana por maquinaria robótica. 4. Valoración final. La necesaria compatibilidad del trabajo digital y la robótica con el trabajo decente. 5. Bibliografía.

* Este trabajo se ha realizado al amparo del proyecto de investigación estatal (MINECO), titulado *Seguridad Social Internacional y Comunitaria: conflicto de leyes y protección social* (DER2017-83040-C4-3-R), siendo IPs las Dras. Ana Chocrón Giráldez y Esperanza Macarena Sierra Benítez.

** Profesora Contratada Doctora Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Sevilla.

Decent Work, Digitalization and Robotics in the European Union

ABSTRACT: The EU has limited competences in social and labour matters, since the responsibility for employment and social policies rests primarily with national governments. However, the social dimension of the EU has been developing along with the process of European integration, and the EU itself has promoted a series of instruments regarding social and labour issues (laws and other EU tools to better coordinate and supervise national policies). In this work we carry out a study on some of the latest reforms related to the social protection of workers within the EU, as well as on a series of proposals that, taking into account the rise of the phenomenon of digitalization and Robotics, we believe should lead to the construction of a European model that is modern, socially sustainable and adapted to the new demographic and labour reality.

Key Words: Decent work, digital work, robotics, social protection, European Union.

1. Empleo digital y el modelo social europeo

Todos los trabajadores de la UE gozan de un mínimo de derechos en los ámbitos de la seguridad y salud en el trabajo, la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, la protección frente a la discriminación, o el del Derecho laboral (en relación al tiempo parcial, a los contratos de duración determinada, al horario laboral, al empleo de jóvenes e la información y consulta a los trabajadores). En este sentido, todos los países de la UE deben asegurarse de que su legislación nacional proteja estos derechos establecidos por la legislación de la UE en materia de empleo. Estos derechos fueron concebidos en la UE para los trabajos y empleos tradicionales del sector industrial y de servicios del Siglo XX.

La digitalización es un fenómeno tecnológico que posibilita a las empresas ofrecer productos y servicios a través de las redes sociales de Internet. Este fenómeno permite que surjan «nuevas, o no tan nuevas, formas de empleo»¹ que están originando un aumento de la conflictividad social entre quienes prestan servicios para una plataforma digital (como, por ejemplo, Deliveroo y Glovo) y la dirección de la misma, respecto a la calificación jurídica de las relaciones mantenidas con sus proveedores de servicios (repartidores denominados también *riders*). Por otro lado, también el empleo digital es el desempeñado por trabajadores formados en tecnología y desarrollo web para el desempeño de puestos de trabajo que requieren competencias en tecnologías de la información y comunicaciones². Los resultados del índice DESI (Digital Economy and Society Index) del año 2018, referidos a la situación en 2017, evidencian que Dinamarca, Suecia, Finlandia y Holanda cuentan con las economías digitales más avanzadas, con puntuaciones del índice muy por encima del valor correspondiente a la UE (54 puntos sobre 100). En todos los estados miembros se observa una mejora de su puntuación en el índice global, siendo especialmente destacado el progreso tanto en Irlanda como en España, al experimentar cinco puntos de subida.

España, con 58 puntos sobre 100, ocupa la décima posición del ranking europeo, cuatro puntos por encima de la media de la UE28. En este ranking, establecido a partir de la última edición del DESI, España se posiciona por encima de Alemania (puesto 14), Francia (puesto 18) e Italia

¹ E. ROJO TORRECILLA, [Mensajeros 1984 – Riders 2017. Tan lejos en el tiempo, tan cerca en la realidad laboral. Materiales para un caso práctico del curso 2017-2018](#), en www.eduardorojotorrecilla.es, 16 julio 2017.

² Se prevé que para el año 2020 sean «16 millones más de puestos de trabajo que requieran competencias en tecnologías de la información y las comunicaciones» (COMISIÓN EUROPEA, [Agenda Digital para Europa](#), 2014, p. 3).

(puesto 25), y se encuentra por debajo del Reino Unido (puesto 7). Nuestro país consigue la mejor posición en la dimensión referida a los Servicios Públicos Digitales (puesto 4) y a la Integración de la Tecnología Digital en la empresa (puesto 7). El sector TIC y de los contenidos digitales ha visto aumentar en 2017 tanto su número de empresas (alcanzando las 34.004) como de empleados (sumando los 496.761), y ha obtenido mejores resultados económicos (en el año 2016 – dato de VABpm e inversión – 47.405 y 17.922 millones de euros, respectivamente). En el ámbito empresarial los niveles de conexión a Internet de las pymes y grandes empresas son cercanos a la totalidad de las empresas (98,7%). Por otro lado, el porcentaje de pymes y grandes empresas que emplean especialistas en TIC se sitúa en un 22,1%, cuatro puntos menos que en 2016. Y parece que solo un 2,6% de las empresas de diez o más empleados han tenido alguna dificultad para cubrir vacantes de especialistas en TIC³.

La UE tiene competencias limitadas en el ámbito social, dado que la responsabilidad del empleo y las políticas sociales recae principalmente en los gobiernos nacionales. Sin embargo, la dimensión social de la UE se ha ido desarrollando conforme se ha producido el proceso de integración europea, y la propia UE ha elaborado una serie de instrumentos relativos al ámbito social (leyes y otras herramientas de la UE para coordinar y supervisar mejor las políticas nacionales). El Parlamento europeo ha apoyado las diferentes propuestas de la Comisión en el ámbito social, y ha solicitado una política más activa en dicho ámbito⁴. En el año 2017 el Parlamento europeo aprobó *Una Agenda europea para la economía colaborativa*, en la que realiza una serie de peticiones a la Comisión, a los Estados miembros y a los propios interlocutores sociales. En primer lugar, a la Comisión para que estudie en qué medida las normas actuales de la Unión pueden aplicarse al mercado laboral digital. En segundo lugar, a los Estados miembros – en colaboración con los interlocutores sociales y otras partes interesadas – para que evalúen de forma proactiva y con una lógica de anticipación la necesidad de modernizar la legislación en vigor, en particular los sistemas de seguridad social, con el fin de adaptarlos a los avances tecnológicos al tiempo que se garantiza la protección de los trabajadores. En tercer lugar, a la Comisión y a los Estados miembros les pide que coordinen los sistemas de seguridad social con la idea de asegurar la posibilidad de exportar las prestaciones y la acumulación de los

³ ONTSI, *La sociedad en red. Informe Anual 2017*, Ministerio de Industria, Comercio y Turismo, 2018, pp. 243-245.

⁴ PARLAMENTO EUROPEO, *Europa social: ¿cuál es la política social de la UE?*, en www.europarl.europa.eu/news/es, 21 junio 2017.

períodos de cotización de conformidad con las legislaciones de la Unión y nacionales. Y por último, alienta a los interlocutores sociales a que, cuando sea necesario, actualicen los convenios colectivos de forma que las normas de protección en vigor puedan mantenerse también en el entorno laboral digital⁵.

En el marco del *Pilar europeo de derechos sociales* hay que garantizar unas condiciones laborales justas y una adecuada protección social, sustentadas en los criterios – acumulativos – de subordinación del oferente del servicio, naturaleza del trabajo y remuneración. Como dice el Comité económico y social europeo (CESE) «respetando las competencias nacionales, se debe establecer un encuadramiento jurídico para los trabajadores que determine con precisión los estatutos laborales correspondientes: un salario decente y el derecho a participar en la negociación colectiva, la protección contra la arbitrariedad, el derecho a desconectar para confinar el tiempo de trabajo digital dentro de los parámetros de dignidad, etc.». En general, es necesario realizar un análisis en profundidad de los modelos laborales de la economía colaborativa que entroncan con el «comportamiento prosocial no recíproco». Este es un concepto introducido por el CESE para la identificación del modelo de economía digital ante la carencia de una conceptualización que correlacione la economía colaborativa y el interés general (valores de cooperación y solidaridad), dada la confusión que identifica las plataformas colaborativas y la economía colaborativa. En realidad, lo que se busca con el denominado *comportamiento prosocial no recíproco* de la economía colaborativa es una clara diferenciación del uso compartido no lucrativo y que provea un espacio de interacción para el consumo, la producción, la financiación y el conocimiento compartido⁶. Hay que tener en cuenta que la Comisión elaboró la Comunicación *Agenda europea para la economía colaborativa* con el objetivo de abordar las preocupaciones sobre la

⁵ [Resolución del Parlamento europeo, de 15 de junio de 2017, sobre una Agenda Europea para la economía colaborativa \(2017/2003\(INI\)\)](#).

⁶ [Dictamen del Comité económico y social europeo sobre la «Comunicación de la Comisión al Parlamento europeo, al Consejo, al Comité económico y social europeo y al Comité de las regiones – Una Agenda Europea para la economía colaborativa» \(COM\(2016\)356 final\)](#), p. 36. En España se están produciendo cambios normativos en este sentido como, por ejemplo, subida del salario mínimo (RD 1462/2018, de 21 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2019), el derecho a la desconexión digital (art. 88 LO 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales) y en materia de igualdad laboral entre hombres y mujeres (RDL 6/2019, de 1º de marzo de medidas urgente para garantía de la igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación).

incertidumbre acerca de los derechos y las obligaciones de las personas que participan en la economía colaborativa, incluidos los de los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia, pero haciendo referencia también al concepto de trabajador a nivel de la UE⁷. El Parlamento se ha pronunciado recientemente respecto a esta Agenda considerando, en primer lugar, como un requisito previo esencial para el florecimiento de la economía colaborativa la necesidad de desarrollar un marco jurídico dinámico claro y, cuando proceda, armonizado; y el establecimiento de la igualdad de condiciones⁸. Y, en segundo lugar, considerando a la economía colaborativa no sólo como un conjunto de modelos empresariales nuevos que ofrecen bienes y servicios, sino también como una nueva forma de integración entre la economía y la sociedad en cuyo ámbito los servicios ofrecidos se basan en relaciones muy diversas entre sí que integran las relaciones económicas en el entramado social y crean nuevos modelos comunitarios y de empresas. Consideramos que en esta última resolución del Parlamento europeo se están sentando en la UE los cimientos del marco normativo de lo que hemos denominado el trabajo digital⁹.

2. El marco regulador de la Unión europea

Según una encuesta del Eurobarómetro sobre *El uso de las plataformas colaborativas* publicado en octubre de 2018 por la UE¹⁰, casi una cuarta parte de los europeos encuestados (23%) dice haber utilizado los servicios

⁷ Comunicación de la Comisión al Parlamento europeo, al Consejo, al Comité económico y social europeo y al Comité de las Regiones, [Una Agenda Europea para la economía colaborativa](#), COM(2016)356 final, 2 junio 2016. Sobre el concepto de trabajador comunitario, *cf.* Y. SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, [Concepto comunitario de trabajador, subordinación y normas de competencia judicial. STJUE \(Sala Primera\) de 11 de abril de 2019 \(asunto C-603/17\)](#), en [Revista de Jurisprudencia Laboral](#), 2019, n. 3, p. 8.

⁸ [Resolución del Parlamento europeo, de 15 de junio de 2017, sobre una Agenda Europea para la economía colaborativa \(2017/2003\(INI\)\)](#), *cit.*

⁹ Desde las primeras etapas de la integración europea, el Parlamento europeo ha solicitado a menudo una política más activa en el ámbito social y ha apoyado las diferentes propuestas de la Comisión en la materia. En el año 2019 ha aprobado el establecimiento de una Autoridad laboral europea, para garantizar la aplicación justa y sencilla de las normas de la Unión sobre movilidad laboral y coordinación de la seguridad social; en el 2018 aprobó una nueva legislación sobre los trabajadores desplazados para garantizar la igualdad de remuneración y trabajo en el mismo lugar: *vid.* PARLAMENTO EUROPEO, *op. cit.*

¹⁰ TNS POLITICAL & SOCIAL, [Flash Eurobarometer 467. The use of the collaborative economy](#), European Union, 2018, p. 7.

ofrecidos a través de plataformas colaborativas. De estos usuarios sólo el 4% las usa regularmente (al menos una vez al mes), principalmente para contratar servicios en los sectores de alojamiento y transporte. Quizás lo más llamativo sea el escaso uso a nivel profesional: tan sólo el 9% los usa para servicios profesionales y el 8% para temas financieros. En definitiva, aunque alguna variación pueda deberse a que las preguntas y respuestas estaban redactadas de manera diferente, los resultados de la encuesta indican que la proporción de quienes dicen haber utilizado un servicio ofrecido a través de una colaboración ha aumentado desde la encuesta anterior del Eurobarómetro en 2016 (del 17% entonces al actual 23%). La resolución del Parlamento europeo sobre una *Agenda europea para la economía colaborativa 2017* hace referencia al marco regulador de la Unión diferenciando entre *pares*, *consumidores* y *plataformas colaborativas*. Al respecto, el Parlamento parte del peligro de la existencia de “zonas grises” en la economía colaborativa, dado que aunque determinadas partes están cubiertas por normativas a nivel local y nacional puede que otras no al no estar claro qué normativa de la Unión se aplica. Por ello insta a los Estados miembros a reforzar la aplicación de la legislación vigente, e insta a la Comisión a que tenga como objetivo la elaboración de un marco de aplicación que ayude a los Estados miembros en sus esfuerzos, sobre todo en relación con la directiva de servicios. En relación a los requisitos de acceso al mercado para las plataformas colaborativas y los prestadores de servicios, éstos deben estar justificados, ser necesarios, proporcionados, simples y claros. Apunta la necesidad de que si la prestación de servicios la realizan de forma ocasional particulares (no profesionales) los requisitos jurídicos deben ser menos rigurosos.

En cuanto a los requisitos de acceso al mercado de los nuevos operadores y servicios vinculados a las plataformas digitales y a la economía colaborativa, los Estados miembros deben tener en cuenta las características específicas de las empresas de economía colaborativa (a la hora de evaluar los requisitos de acceso al mercado en el contexto de la directiva de servicios)¹¹.

Así mismo, el Parlamento insta a la Comisión al establecimiento de una

¹¹ En otro orden son importantes los desafíos fiscales que plantea la economía digital: véase OCDE, *Cómo abordar los desafíos fiscales de la Economía Digital*, proyecto OCDE/G20 de Erosión de la Base Imponible y Traslado de Beneficios (versión preliminar), 2014, pp. 135 ss.; OCDE, *Resumen de los desafíos fiscales derivados de la digitalización: informe provisional 2018*, 2018). En la *Cumbre de Biarritz en agosto de 2019* se ha llegado a un pacto entre Francia y Estados Unidos para copresidir un grupo de trabajo técnico en el marco de la OCDE sobre la fiscalidad de la economía digital con el objetivo de llegar a un acuerdo en el primer semestre de 2020.

serie de principios y criterios generales en el ámbito de la Unión, y una serie de umbrales a escala nacional para ofrecer nuevas orientaciones sobre el establecimiento de criterios eficaces que permitan establecer una distinción entre “pares” (particulares que ofrecen servicios de manera ocasional) y profesionales. Por este motivo, si bien la fijación de umbrales puede establecer líneas divisorias adecuadas entre los pares y las empresas, también puede crear disparidades entre microempresas y las pequeñas empresas por una parte, y los pares por otra. Por ello la igualdad de condiciones entre categorías comparables de prestadores de servicios es sumamente recomendable.

Igualmente, insta a la Comisión a que proporcione orientaciones adicionales para identificar si una plataforma está prestando un servicio subyacente o simplemente ofreciendo un servicio de la sociedad de la información, conforme a la directiva sobre comercio electrónico.

En lo referente a las normas aplicables a los modelos de empresa colaborativa, pide a la Comisión que lleve a cabo un examen más detallado de la legislación de la Unión, como evaluar si sería adecuado disponer de normas nuevas o modificadas. También pide a la Comisión que proteja la actual normativa y legislación sobre los derechos de los trabajadores y consumidores antes de introducir legislación nueva que pueda fragmentar el mercado interior.

2.1. El impacto en el mercado laboral y derechos de los trabajadores

El Parlamento reconoce las oportunidades que ofrece la economía colaborativa y las vías nuevas y flexibles de acceso al empleo para todos los usuarios (trabajador por cuenta ajena, los desempleados y personas excluidas del mercado laboral, como por ejemplo los jóvenes y los grupos marginados), pero advirtiendo del peligro de que en determinadas circunstancias puedan desembocar en situaciones de precariedad. Subraya la necesidad de que el mercado laboral sea flexible y de que los trabajadores gocen de seguridad económica y social.

Respecto al mercado laboral digital, ya comentamos más arriba las peticiones que el Parlamento realiza a la Comisión, a los Estados miembros y a los interlocutores sociales sobre una serie de medidas relativas a la modernización de la legislación vigente, como los sistemas de seguridad social, en materia de exportación de las prestaciones y la acumulación de los periodos de cotización y actualización de los convenios colectivos conforme a la protección en el entorno laboral

digital¹².

En relación con la protección de los derechos de los trabajadores en los servicios colaborativos, la Resolución del Parlamento hace referencia al derecho de los trabajadores a organizarse, a emprender acciones colectivas y a negociar convenios colectivos, con arreglo a las prácticas y legislaciones nacionales¹³. En este sentido, afirma que los trabajadores de la economía colaborativa son trabajadores por cuenta ajena o trabajadores por cuenta propia, y que se les debe clasificar en consecuencia. Por ello insta a los Estados miembros y a la Comisión para que, en sus respectivos ámbitos de competencia, garanticen condiciones laborales justas y una adecuada protección jurídica y social para todos los trabajadores, con independencia de su estatus¹⁴.

Con respecto a la aplicación del Derecho de la Unión a los diferentes modelos de negocio de las plataformas, pide a la Comisión que publique directrices sobre cómo debe aplicarse el mismo, con la finalidad de paliar las lagunas en la regulación relativa al empleo y la seguridad social, e insta a los Estados miembros a que lleven a cabo inspecciones laborales suficientes en las plataformas en línea y, en su caso, que impongan sanciones por infracciones en materia de condiciones laborales y de empleo. En un estudio realizado en el año 2018 se señala que el estado del mercado laboral de los trabajadores de las plataformas sigue sin estar

¹² Los reglamentos (CE) 883/2004 y (CE) 987/2009 sobre la coordinación de la seguridad social en la UE protegen los derechos de seguridad social de los ciudadanos europeos cuando se desplazan por Europa (Estados miembros, Islandia, Liechtenstein, Noruega y Suiza). Estos reglamentos entraron en vigor el 1º de mayo de 2010, pero el 13 de diciembre de 2016 la Comisión europea presentó una revisión de la legislación de la UE sobre coordinación de la seguridad social (propuesta de reglamento europeo y del Consejo por el que se modifica el reglamento (CE) 883/2004, sobre coordinación de los sistemas de seguridad social, y el reglamento (CE) 987/2009 por el que se adoptan las normas de aplicación del reglamento (CE) 883/2004). El Parlamento europeo y el Consejo de la UE alcanzaron un acuerdo provisional sobre la propuesta el 22 de marzo de 2019, 2016/0397/COD.

¹³ Por ejemplo, las reivindicaciones llevadas a cabo por los conductores de UberPop, los “riders” de Deliveroo y, en general, la de los trabajadores bajo demanda.

¹⁴ En Alemania la mayoría de los informes coinciden en ver una necesidad urgente de regular el empleo en la economía colaborativa. El marco legal ya no resulta adecuado para regular estas actividades, si bien algunas de las propuestas son diametralmente opuestas y van desde la completa regulación hasta la desregulación absoluta: *vid. Retos legales: la normativa aplicable para las nuevas formas de trabajo*, en [Actualidad Internacional Sociolaboral](#), 2017, n. 217, p. 102. En Bélgica existe una lista de plataformas registradas en el sistema fiscal, para completar esta lista 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 (por ejemplo, Servicio Federal de Finanzas): *vid. Consideraciones finales*, [ibidem](#), p. 172.

claro, incluso para ellos mismos. Los trabajadores de las plataformas entrevistados se declararon autónomos (como trabajo principal o secundario) en el 54% de los casos, mientras que una gran minoría (38%) afirma ser un empleado¹⁵.

Así mismo, insta a la Comisión y a los Estados miembros a que presten una particular atención al trabajo no declarado y al trabajo autónomo ficticio en este sector¹⁶.

Subraya la importancia de garantizar los derechos fundamentales del creciente número de trabajadores por cuenta ajena, así como su adecuada protección en materia de seguridad social¹⁷, ya que son actores clave de la economía colaborativa, incluido el derecho a emprender acciones colectivas y a negociar convenios colectivos, y también por lo que respecta a su remuneración.

Insta a los Estados miembros a que reconozcan que la economía colaborativa también conlleva perturbaciones, por lo que deben preparar medidas de absorción para determinados sectores y apoyar la formación y la recolocación.

Subraya la importancia de que los trabajadores de las plataformas

¹⁵ Véase AA.VV., [Platform Workers in Europe. Evidence from the COLLEEM Survey](#), European Union, 2018. Este informe describe las características principales de los trabajadores de la plataforma, sus condiciones de trabajo y motivaciones, y describe el tipo de servicios proporcionados a través de plataformas de empleo digital. Se basa en una encuesta a más de 32.000 personas en 14 países de la Unión. Desde un punto de vista regulatorio sugiere que las categorías que atienden a las especificidades de los trabajadores de la plataforma pueden necesitar una revisión. Desde el punto de vista social se declara que podría ser necesario avanzar hacia modelos de seguro no basados en la situación laboral.

¹⁶ En España, MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, [Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2018-2020](#), 2018. Lo último *vid.* [Instrucción n. 42019 de 7 de agosto de 2018, sobre aprobación y ejecución en el año 2019 de sendos planes de choque contra la contratación fraudulenta y contra el uso irregular de la contratación a tiempo parcial, en desarrollo del plan director por un trabajo digno para el periodo 2018-2019-2020, aprobado en el Consejo de ministros de 27 de julio de 2018.](#)

¹⁷ *Vid.* [resolución del Parlamento europeo, de 14 de enero de 2014, sobre la protección social para todos, incluidos los trabajadores autónomos \(2013/2111\(INI\)\); propuesta de recomendación del Consejo relativa al acceso a la protección social para los trabajadores por cuenta ajena y los trabajadores por cuenta propia](#), COM(2018)132 final, 13 marzo 2018. Esta recomendación se aplica a los trabajadores por cuenta ajena y a los trabajadores por cuenta propia, incluidas las personas que transitan entre estas dos instituciones o que se encuentran en las dos, así como a las personas cuyo trabajo se ve interrumpido debido a la aparición de uno de los riesgos cubiertos por la protección social (prestaciones de desempleo, por enfermedad y de asistencia sanitaria, maternidad y de paternidad asimiladas; invalidez; vejez y accidentes de trabajo y enfermedades profesionales).

colaborativas puedan beneficiarse de la portabilidad de las evaluaciones y calificaciones que constituyen su valor en el mercado digital, el respeto a la protección de datos y la privacidad, así como también de la actualización de las competencias en un entorno laboral cambiante. Y anima a la Comisión, los Estados miembros y las empresas de la economía colaborativa a que posibiliten el acceso a la formación profesional permanente y al desarrollo de las competencias digitales (necesidad de financiación de dicha formación).

Por otro lado, destaca la importancia del teletrabajo y del trabajo inteligente en el marco de la economía colaborativa, y defiende la necesidad de equiparar estas modalidades laborales con las tradicionales.

Pide a la Comisión que estudie en qué medida la directiva sobre las empresas de trabajo temporal (2008/104/CE) es aplicable a plataformas en línea específicas, ya que considera que muchas de las plataformas en línea que actúan de intermediarias tienen una estructura similar a la de las empresas de trabajo temporal (relación contractual triangular entre el trabajador de la empresa temporal/el trabajador de la plataforma; la empresa de trabajo temporal/la plataforma en línea; y la empresa usuaria/el cliente).

Pide a la Comisión, a los Estados miembros y a los interlocutores sociales que faciliten información adecuada a los trabajadores de las plataformas sobre las condiciones laborales y de empleo y los derechos de los trabajadores, así como sobre su relación laboral tanto con las plataformas como con los usuarios. Considera que las plataformas deberían desempeñar un papel proactivo en el suministro de información a los usuarios y los trabajadores sobre el marco regulador aplicable con el fin de cumplir los requisitos legales.

Y por último, en relación con la falta de datos relacionados con los cambios en el entorno laboral que ha producido la economía colaborativa, pide a la Comisión y a los Estados miembros que, en cooperación con los interlocutores sociales, recopilen datos más fiables y completos a este respecto, y anima a los Estados miembros a que designen a una entidad competente nacional ya existente para que controle y evalúe las tendencias emergentes en el mercado laboral colaborativo¹⁸. Destaca la importancia que revisten en este contexto los intercambios de información y buenas prácticas entre los Estados miembros, y subraya la importancia de supervisar el mercado de trabajo y las condiciones laborales de la

¹⁸ Véase la directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones transparentes y previsibles en la Unión europea.

economía colaborativa con objeto de luchar contra las prácticas ilegales.

2.2. Los derechos de los trabajadores “independientes” que prestan servicios mediante las plataformas digitales: la reforma del *Code du travail* (2016)

La reforma del mercado de trabajo en Francia de 2016 (*loi* n. 2016-1088¹⁹) ha reconocido una serie de derechos para quienes presten servicios por medio de plataformas que se dedican a conectar electrónicamente a los prestadores de servicios y a sus destinatarios. Esta regulación llega un año después de que la actividad de Uberpop fuera declarada ilegal. En efecto, en mayo de 2015 el *Conseil Constitutionnel* dictaminó que la Ley Thévenoud era legal, y por lo tanto la actividad de Uberpop ilícita²⁰. Esta ley sanciona con pena de cárcel y multa (2 años y 300.000 euros) precisamente a las personas responsables penalmente de este tipo de plataformas que, sin pertenecer a ninguna empresa de transporte, realicen servicios ocasionales a título oneroso. El *Conseil* dictaminó que la actividad desempeñada por Uberpop no es similar a aquella otra consistente en compartir el automóvil, que es una modalidad reconocida por el legislador (*carsharing*) y, por lo tanto, no prosperó el recurso de inconstitucionalidad presentado por Uber²¹.

La [loi n. 2016-1088](#) regula una tercera categoría de trabajador: los trabajadores independientes que realizan la prestación de servicios en Francia para empresas que, independientemente de dónde estén localizadas físicamente, conectan personas por medios electrónicos para venderles bienes, prestarles servicios o intercambiar bienes o servicios. En el momento en que la plataforma establezca las características del bien o del servicio y el precio, ésta debe asumir una doble responsabilidad social con respecto a esos trabajadores independientes²². La primera consistente en asumir una cobertura equivalente a la establecida para accidentes de trabajo por la norma de la seguridad social, y la segunda con respecto al

¹⁹ [Loi n. 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.](#)

²⁰ Art. 12, section 4, [loi n. 2014-1104 du 1^{er} octobre 2014 relative aux taxis et aux voitures de transport avec chauffeur.](#)

²¹ Decisión n. 2015-468/469/472 QPC de 22 de mayo de 2015, [Sociedad Uber Francia y otro.](#)

²² R. AGOTE, [La reforma laboral francesa otorga derechos laborales a los trabajadores independientes que presten sus servicios en la Gig Economy](#), en [Blog Cuatrecasas](#), 20 octubre 2016.

derecho a la formación profesional continua de estos trabajadores²³. Consideramos que éste puede suponer un avance importante de regulación en materia de la protección social de los trabajadores digitales, en la línea recomendada por las instancias internacionales (OIT y Asociación Internacional de la Seguridad Social – AISS) para la adaptación de los marcos legales de los sistemas de seguridad social. Como bien dice la AISS, no es menos cierto que «en los sistemas de seguridad social, los efectos de la digitalización amenazan la sostenibilidad financiera de los regímenes contributivos y crean la necesidad de extender la cobertura legal a las nuevas categorías de trabajadores»²⁴. A este respecto hay países que han acometido avances importantes, como es el caso mencionado de Francia. Así, por ejemplo, en Suiza el seguro obligatorio contra accidentes (SUVA) y el fondo de pensiones han considerado que las empresas que prestan servicios de taxi por medio de aplicaciones deben considerarse como empleadoras y deben abonar cotizaciones a la seguridad social²⁵. En ese país «un taxista que depende totalmente de las ofertas de trabajo proporcionadas por la sede no es un trabajador independiente desde el punto de vista legal»²⁶. Hemos comprobado que también en Bélgica existen unas instrucciones administrativas de los *Transporteurs de personnes* que parten de esta misma consideración²⁷.

En definitiva, consideramos que cuando la actividad de la plataforma digital sea conforme a las características contempladas en la normativa francesa, la prestación de esos trabajadores de la plataforma puede

²³ La normativa de desarrollo debe establecer los ingresos mínimos que debe tener cada trabajador independiente para ser titular de estos derechos. Esta norma establece los ingresos mínimos que debe tener un trabajador independiente para ser titular de esos derechos (*vid. La Prime d'activité*, en www.caf.fr). No obstante, junto a estos derechos tienen también reconocidos el derecho a la desconexión o interrupción de la prestación de servicios sin que deriven responsabilidades por incumplimiento contractual para el trabajador y el derecho a constituir un sindicato o adherirse a uno ya constituido, y a defender sus intereses colectivos (arts. 57 y 60, *loi n. 2016-1088*).

²⁴ AISS, *10 desafíos mundiales para la seguridad social*, 2016.

²⁵ Sobre la negativa del SUVA a asegurar a los conductores como de Uber como autónomos. Problemas de encuadramiento en el régimen solicitado en *Uber è datore di lavoro*, en www.rsi.ch/news, 5 mayo 2016; *Svizzera: "Uber paghi i contributi"*, en *Taxistory*, 30 agosto 2016.

²⁶ AISS, *op. cit.*, p. 31.

²⁷ «Travaillent également selon des modalités similaires à celles d'un contrat de travail, les personnes à qui une entreprise dispense des services en rapport avec les transports qu'elle leur confie (par exemple, les chauffeurs de taxi rattachés à un central d'appel qui leur transmet leurs missions). L'entrepreneur ou l'entreprise qui confie le transport est considéré comme étant l'employeur» (SECURITE SOCIALE/ENTREPRISE, *Transporteurs de personnes*, en *Instructions administratives ONSS – 2015/2*).

asimilarse a la de un trabajador autónomo, o más concretamente a la de un trabajador autónomo económicamente dependiente (TRADE), en el caso de que reúna los requisitos contemplados en la LETA. Así, por ejemplo, en el caso de UberX consideramos que la plataforma digital realiza una actividad de transporte y que, por lo tanto, los trabajadores por regla general se van a equiparar con un trabajador autónomo en los términos que vamos a ver a continuación salvo que, como hemos señalado más arriba, se trate de un “falso autónomo” comprendido en el sistema de la seguridad social (art. 7.1.b LGSS)²⁸.

Esta regulación del trabajo autónomo corresponde a cada uno de los Estados miembros de la Unión europea. Al tratarse de un tema que no se incluye en el contenido de nuestro estudio, sólo señalaremos que en España hay una parte considerable de trabajadores cuya formalización como trabajadores digitales se está canalizando a través del sistema de protección social del régimen de trabajadores autónomos. Por lo tanto, habrá que estar atentos a los límites y situaciones fronterizas en el modo de la prestación de servicios digitales para configurar un sistema de protección social conforme a la configuración de la nota de la dependencia (laboral o económica).

En España la actuación de la Inspección de Trabajo y los diversos pronunciamientos por parte las sentencias de los juzgados y tribunales están siendo decisivas en la identificación de la laboralidad de la prestación de servicios de los repartidores de comida como Deliveroo y Glovo²⁹. Entre las últimas sentencias destaca una del TSJ de Asturias de 25 de julio de 2019 (Rec. 1143/2019) confirmado la sentencia de instancia (SJS n. 1 de Gijón de 20 de febrero), que reconoce relación laboral entre la empresa de reparto a domicilio Glovo y uno de sus repartidores. Esta sentencia no es firme y cabe el recurso de casación para la unificación de doctrina ante el Tribunal Supremo presentado por la empresa demandada³⁰. La Sala

²⁸ STJUE 20 de diciembre de 2017, *Asociación Profesional Élite Taxi c. Uber Systems Spain, SL*, asunto C-434/15, punto 48, declara que el servicio de intermediación llevado a cabo por Uber «está indisolublemente vinculado a un servicio de transporte y, por lo tanto, ha de calificarse de “servicio en el ámbito de los transportes”, a efectos del artículo 58 TFUE, apartado 1»; véase Y. SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, *Economía de plataformas digitales y servicios compuestos. El impacto en el Derecho, en especial, en el Derecho del Trabajo. Estudio a partir de la STJUE de 20 de diciembre de 2017, C-434/15, Asunto Asociación Profesional Élite Taxi y Uber Systems Spain S.L.*, en *La Ley – Unión Europea*, 2018, n. 57.

²⁹ Véanse las SSJS de Madrid n. 19, de 22 de julio de 2019; n. 17, de 11 de enero de 2019; n. 33, de 11 de febrero de 2019; de Valencia n. 6, de 1º de junio de 2018; de Madrid n. 39, de 3 de septiembre de 2018.

³⁰ Véanse los comentarios a dicha sentencia: E. ROJO TORRECILLA, [Glovo. Los repartidores son trabajadores por cuenta ajena. Notas a la sentencia del TSJ de Asturias de 25 de julio de 2019, y](#)

declara que es impensable que el repartidor pudiera desempeñar su trabajo transportando comidas entre los restaurantes y sus eventuales clientes en calidad de trabajador autónomo, al margen de la plataforma. Manifiesta que «el éxito de este tipo de plataformas se debe, precisamente, al soporte técnico proporcionado por las TIC que emplean para su desarrollo y a la explotación de una marca», cuya publicidad se realiza en buscadores de internet, que es donde «acuden los clientes cuando necesitan la compra y entrega de comida y el resto de productos que la demandada suministra»³¹. Por este motivo es importante que los Estados miembros y la Comisión europea, en sus respectivos ámbitos de competencia, garanticen unas condiciones laborales justas y una adecuada protección jurídica y social para todos los trabajadores, con independencia de su estatus³².

2.3. Breve referencia a la directiva relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión europea

El 22 de diciembre de 2017 la Comisión presenta una propuesta de directiva del Parlamento europeo y del Consejo relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la UE. Con ello se quiere establecer el marco jurídico para una evolución positiva futura de nuevas formas flexibles de empleo. El objetivo general de la propuesta es «promover un empleo que ofrezca una seguridad y una previsibilidad mayores, a la vez que se garantiza la capacidad de adaptación del mercado laboral y se mejoran las condiciones de vida y de trabajo»³³. Una vez alcanzados los acuerdos necesarios para su aprobación entre el Consejo y el Parlamento europeo, y habiendo votado éste último a favor del acuerdo el 16 de abril de 2019, el Consejo adopta el 13 de junio la directiva que se publica en el *DOUE* el 11 de julio de 2019³⁴. Esta directiva establece una

recordatorio de la del JS núm. 1 de Gijón de 20 de febrero (Actualizado a 7 de agosto), en www.eduardorojotorrecilla.es, 5 agosto 2019; A. TODOLÍ, *Análisis de la Primera Sentencia de un Tribunal Superior de Justicia que declara a un rider falso autónomo*, en *Argumentos en Derecho Laboral*, 2 agosto 2019.

³¹ Véase la comunicación del CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL, *El TSJ de Asturias reconoce "relación laboral" entre una conocida empresa de reparto a domicilio y uno de sus repartidores*, en www.poderjudicial.es, 1º agosto 2019.

³² Consideración general 39 de la [resolución del Parlamento europeo, de 15 de junio de 2017, sobre una Agenda Europea para la economía colaborativa \(2017/2003\(INI\)\)](#), cit.

³³ [Propuesta de directiva del Parlamento europeo y del Consejo relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión europea](#), COM(2017)797 final, 21 diciembre 2017p. 3.

³⁴ Directiva (UE) 2019/1152, cit. Este texto entra en vigor desde el 31 de julio de 2019 y

serie de derechos mínimos y fija nuevas normas sobre la información que deben recibir los trabajadores sobre sus condiciones de trabajo (período de prueba, las horas laborales y la formación obligatoria gratuita), que sirvan de respuesta a los retos que presentan para el mercado de trabajo la evolución demográfica, la digitalización y las nuevas formas de empleo³⁵. La directiva se aplica a todas las personas que trabajen más de tres horas semanales por período de cuatro semanas (es decir, más de 12 horas al mes).

Así mismo, la norma abre la posibilidad de que los Estados miembros puedan excluir de algunas de las disposiciones de la directiva a determinados grupos de trabajadores, como los funcionarios públicos, las fuerzas armadas, los servicios de urgencias o las fuerzas de seguridad. La directiva exige a las empresas que informen a los trabajadores de los aspectos esenciales de la relación laboral, tales como: la identidad de las partes de la relación laboral, la retribución y duración de las vacaciones, la duración de la jornada o semana laboral, o la identidad de la institución de la seguridad social que reciba las cotizaciones sociales. Así mismo, insiste en que los nuevos empleados obtengan suficiente y adecuada información. Por otro lado la directiva, contempla otra serie de derechos mínimos para los trabajadores, entre ellos: derechos a aceptar un empleo en paralelo con otro empleador (además contempla que el empleador no puede prohibir que un trabajador asuma otro empleo fuera de las horas de su contrato), a limitar el período de prueba a un máximo de 6 meses, a solicitar un empleo con unas condiciones de trabajo más previsibles y estables, a recibir formación gratuita cuando sea obligatoria³⁶. De esta disposición nos interesa detenernos en el concepto de trabajador, en cuanto que nos sirve para entender cuál es el ámbito de aplicación subjetivo. El art. 1.2 entiende como trabajador todo aquel que tiene un contrato de trabajo o una relación laboral conforme a lo definido en cada Estado miembro, tomando en consideración la jurisprudencia del TJUE. En este sentido, a los efectos del art. 45 TFUE (libre circulación de trabajadores), el TJUE afirma que este concepto no puede interpretarse de forma restrictiva. Por este motivo ha incluido dentro de la noción a «toda persona que realiza, durante un cierto tiempo, a favor de otra y bajo la dirección de ésta,

obliga a trasponer la norma por los Estados miembros hasta el 1º de agosto de 2022, fecha en que queda derogada la directiva 91/533/CEE con efectos a partir del 1º de agosto de 2022.

³⁵ CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA, *Mejora de las condiciones de trabajo en la UE: el Consejo adopta una Directiva que incrementa la transparencia y la previsibilidad en el trabajo*, comunicado de prensa 13 junio 2019.

³⁶ *Idem*.

ciertas prestaciones, por las cuales percibe una remuneración», excluyendo a los empleados en la Administración Pública que desempeñen funciones decisorias o cometidos de especial significado por su vinculación o afectación a la soberanía nacional (art. 45.4)³⁷. Por ello coincidimos junto con la doctrina en que la jurisprudencia del TJUE ha construido este concepto de forma gradual y paulatina, dando lugar a «una noción bastante amplia» puesto que dicho concepto no está definido por el derecho originado³⁸. Hay un dato importante respecto a la versión final de la directiva, puesto que el texto que fue sometido a la aprobación definitiva del Parlamento europeo el 16 de abril de 2019 modificó el apartado 2 del art. 1 que contemplaba el concepto trabajador en un sentido más amplio, pues literalmente decía «la presente Directiva establece los derechos mínimos aplicables a todos los trabajadores de la Unión»³⁹. De ello deducimos que el legislador sólo ha querido extender el ámbito de aplicación subjetivo a los trabajadores por cuenta ajena. Es cierto que la acepción del concepto es distinta según el ámbito en que se pretenda aplicar. Por ejemplo, en el ámbito de la seguridad social la interpretación del concepto es más extensa porque la coordinación de los Sistemas de seguridad social exige certidumbre sobre el concepto de trabajador migrante. Esto conlleva que «el concepto de trabajador en materia de Seguridad Social comunitaria no es el establecido en cada Estado Miembro, sino que debe deducirse del propio Derecho Comunitario y, en concreto, de los arts. 45 y 48 del actual Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea» (STJCE Unger de 19 de marzo de 1964, asunto 75/63)⁴⁰. En todo caso, entendemos que la directiva no incorpora un concepto que suponga un avance en la protección de derechos de los trabajadores de la Industria 4.0. En otro orden debemos ver los cambios que se están produciendo en materia de protección social

³⁷ STJUE 11 de noviembre de 2015, *Tecom Mican, S.L., y José Arias Domínguez*, asunto C-223/14.

³⁸ E. ROJO TORRECILLA, [El \(complicado\) intento de desarrollo normativo del Pilar Europeo de Derecho Sociales. Notas sobre el concepto de trabajador en recientes propuestas de Directiva, Recomendación y Reglamento](#), en www.eduardorjotorrecilla.es, 28 marzo 2018.

³⁹ Véase E. ROJO TORRECILLA, [Propuesta de Directiva sobre condiciones de trabajo transparentes y previsibles \(versión española\). Texto comparado de la propuesta presentada el 21 de diciembre de 2017 y del texto \(traducción no oficial\) que será sometido a la aprobación definitiva del Parlamento Europeo el 16 de abril de 2019](#), en www.eduardorjotorrecilla.es, 9 abril 2019.

⁴⁰ *Notas y delimitación del trabajador asalariado*, en *Aranzadi Digital*, DOC 2003/21. El «concepto de trabajador en Derecho comunitario no es unívoco, sino que varía según el ámbito de aplicación de que se trate» (STJCE 13 de enero de 2004, *Debra Allonby c. Acrington & Rossendale College, Education Lecturing Services, trading as Protocol Professional y Secretary of State for Education and Employment*, asunto C-256/01, punto 63).

que hagan efectivo el principio de libre circulación y, en su caso, la creación de una Autoridad laboral.

2.4. Protección social de los trabajadores y la creación de una Autoridad laboral

2.4.1. Protección de los trabajadores desplazados

Entre 2010 y 2016, el número de trabajadores desplazados en la UE aumentó en un 69%, hasta 2,3 millones⁴¹. A pesar de esta cifra los trabajadores desplazados representan sólo el 0,45% de la fuerza laboral total de la UE. La UE ha acometido una serie de reformas sobre el desplazamiento de trabajadores para garantizar una mejor protección y la igualdad de condiciones para estos trabajadores. El 29 de mayo de 2018 el Parlamento europeo aprobó nuevas reglas, asegurando que las personas reciban el mismo salario por hacer el mismo trabajo en la misma área⁴², y con posterioridad junto al Consejo acordó la directiva (UE) 2018/957 del Parlamento europeo y del Consejo, de 28 de junio de 2018, sobre desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios que debe ser transpuesta por los Estados miembros hasta el 30 de julio de 2020.

Esta nueva directiva sustituye a la directiva 96/71/CE, que establecía condiciones mínimas en materia de salario, jornada, vacaciones y contratación. Sin embargo, se necesitaba una reforma dada la evolución de la economía y el mercado de trabajo de la UE para evitar el *dumping social*, es decir, que las empresas se beneficien de la diferencia en los costes de trabajo entre los países de la UE, lo que puede conducir a una competencia desleal. La regulación anterior acentuaba este problema, dado

⁴¹ EUROPEAN PARLIAMENT, [Posted workers: the facts on the reform \(infographic\)](http://www.europarl.europa.eu/news), en www.europarl.europa.eu/news, 16 octubre 2017.

⁴² [Resolución legislativa del Parlamento europeo, de 29 de mayo de 2018, sobre la propuesta de directiva del Parlamento europeo y del Consejo que modifica la directiva 96/71/CE del Parlamento europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 1996, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios \(COM\(2016\)0128 – C8-0114/2016 – 2016/0070\(COD\)\)](#). Respecto al sector del transporte, [resolución legislativa del Parlamento europeo, de 4 de abril de 2019, sobre la propuesta de directiva del Parlamento y del Consejo por la que se modifica la directiva 2006/22/CE en lo relativo a los requisitos de control del cumplimiento y se fijan normas específicas con respecto a la directiva 96/71/CE y la directiva 2014/67/UE para el desplazamiento de los conductores en el sector del transporte por carretera \(COM\(2017\)0278 – C8-0170/2017 – 2017/0121\(COD\)\)](#).

que se ha producido un aumento de las prácticas fraudulentas y de la explotación de los trabajadores desplazados. Las novedades legislativas se dirigen a:

- a) los trabajadores desplazados para que estén sujetos a las normas de remuneración en el país en el que han sido establecidos;
- b) los empleadores para que paguen los viajes, la comida y el alojamiento en lugar de deducir estos costos de los salarios de los trabajadores.

Se contempla un plazo (12 meses y una posible prórroga de 6 meses) tras el cual las condiciones de trabajo estarán sujetas a las normas laborales del país en el que trabajan. Las agencias de trabajo temporal deben garantizar a los trabajadores desplazados las mismas condiciones que aplican a otros trabajadores temporales contratados en el país al que fueron enviados. Estas nuevas normas también se aplican al sector del transporte una vez que su normativa específica entre en vigor⁴³.

Esta directiva se aplica sin perjuicio de la aplicación de los reglamentos (CE) 883/2004 y (CE) 987/2009 del Parlamento europeo y del Consejo que vamos a tratar a continuación.

2.4.2. La coordinación de los sistemas de seguridad social y el acceso a la protección social: reformas

La protección de los trabajadores desplazados se extiende también en el ámbito de la seguridad social desde el momento en que la UE contempla una serie de normas comunes que protegen los derechos de seguridad social de sus ciudadanos cuando se desplazan por Europa⁴⁴. Los reglamentos 883/2004 y 987/2009 son las normas que se conocen como la coordinación de la seguridad social en la UE, que no reemplazan los regímenes nacionales por un régimen europeo único, «sino que cada país sigue siendo soberano para decidir según su propia legislación quién está asegurado, qué prestaciones percibe y qué requisitos debe cumplir»⁴⁵.

De esta normativa destacan los cuatro grandes principios que enumera

⁴³ EUROPEAN PARLIAMENT, *op. cit.*

⁴⁴ M.D. CARRASCOSA BERMEJO, *Coordinación de los sistemas nacionales de Seguridad Social*, en M.E. CASAS BAAMONDE, R. GIL ALBURQUERQUE (dirs.), *Derecho Social de la Unión Europea. Aplicación por el Tribunal de Justicia*, Francis Lefebvre, 2019, pp. 533-582; C. SÁNCHEZ-RODAS NAVARRO, *Convenios internacionales de seguridad social y reglamentos de coordinación de sistemas de seguridad social*, en C. SÁNCHEZ-RODAS NAVARRO (dir.), *La coordinación de los sistemas de Seguridad Social. Los reglamentos 883/2004 y 987/2009*, Laborum, 2010, pp. 91-100.

⁴⁵ COMISIÓN EUROPEA, *Coordinación de la Seguridad Social en la UE*.

para alcanzar sus objetivos (principios rectores):

- a) el principio de igualdad de trato o no discriminación;
- b) el de unicidad de la legislación aplicable;
- c) el de conservación de derechos en curso de adquisición (totalización de los períodos)⁴⁶;
- d) exportación de prestaciones⁴⁷.

Es decir, cada uno tiene los mismos derechos y obligaciones que los nacionales del país donde esté cubierto. Sólo se puede estar cubierto por la normativa de un país a la vez, de modo que sólo se cotiza en un país. La decisión sobre qué normativa nacional se aplica en cada caso corresponde a los organismos de seguridad social⁴⁸. Cuando se solicita una prestación, deben contabilizarse los períodos anteriores de seguro, trabajo o residencia en otros países⁴⁹. Y, en general, si se tiene derecho a una prestación en metálico en un país, puede seguir percibiéndose aunque se resida en otro⁵⁰. En definitiva, se trata de un instrumento para incentivar la libre circulación de trabajadores y de coordinar los sistemas nacionales de los Estados miembros, con el fin de que quienes se desplacen por el espacio comunitario puedan conservar sus derechos adquiridos y/o en

⁴⁶ «Se habla de un quinto principio (el de pago a prorrata) que conlleva que la institución competente comprueba si de acuerdo con su propia legislación se tiene o no derecho a la prestación, teniendo en cuenta la totalidad de los períodos cubiertos en la totalidad de los países en que se han cumplido período de aseguramiento. Si el trabajador adquiere tal derecho, la citada institución determina la cuantía de la prestación que correspondería al interesado si todos los períodos de seguro los hubiera cumplido bajo su propia legislación y la cantidad resultante de este cálculo se divide en proporción a la duración real del aseguramiento en cada país (pensión prorrateada que corresponde a cada institución aseguradora)» (ARANZADI EXPERTO, *Seguridad social trabajadores migrantes: seguridad social de trabajadores migrantes en la Unión Europea*, DOC 2008/587, pp. 8-10).

⁴⁷ Las STJUE 6 de julio de 2006, *Axel Kittel c. Estado belga (C-439/04)* y *Estado belga contra Recolta Recycling SPRL (C-440/04)*, asuntos acumulados C-439/04 y C-440/04, y 21 de febrero de 2008, *Maira María Robledillo Núñez c. Fondo de Garantía Salarial (Fogasa)*, asunto C-498/06, insisten en el carácter inexportable de las prestaciones no contributivas.

⁴⁸ STJUE de 15 de marzo de 2018, *Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) y Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) c. José Blanco Marqués*, asunto C-431/16, considera que son prestaciones de la misma naturaleza e complemento de la pensión de incapacidad permanente total a cargo de la seguridad social española (incremento del 20% de la pensión) y la pensión de vejez a cargo de otro Estado.

⁴⁹ STJUE 18 de diciembre de 2007, *Asociación Profesional de Empresas de Reparto y Manipulado de Correspondencia c. Administración General del Estado*, asunto C-220/06, considera que la totalización opera tanto para las prestaciones contributivas como para las prestaciones no contributivas.

⁵⁰ COMISIÓN EUROPEA, *Coordinación de la Seguridad Social en la UE*, cit. Véanse los arts. 4, 5, 7, 10, 11-16 del reglamento (CE) 883/2004.

curso de adquisición⁵¹.

Estos reglamentos, que están en vigor desde el 1 de mayo de 2010 para modernizar la coordinación de los sistemas de seguridad social en la UE, han sido objeto de una propuesta de revisión presentada el 13 diciembre de 2016 por la Comisión europea que dio lugar a un acuerdo provisional sobre la propuesta entre el Parlamento europeo y el Consejo de la UE en marzo de 2019⁵². La propuesta pretende modernizar las normas actuales para garantizar que sean justas, claras y fáciles, y actualizar las normas de la UE en cuatro áreas:

- 1) beneficios de desempleados: para los solicitantes de empleo pueden exportar sus beneficios de desempleo del período mínimo actual de 3 meses al de 6 meses; los trabajadores fronterizos (que viven en un país, trabajan en otro y se regresan a casa como mínimo una vez a la semana), el Estado miembro donde trabajaron durante los últimos 12 meses se encargaría de pagar las prestaciones por desempleo, es decir, el Estado miembro que ha recibido contribuciones debe pagar beneficios;
- 2) beneficios de cuidado a largo plazo. Esta propuesta aclara qué son los beneficios de atención a largo plazo y dónde los ciudadanos móviles pueden reclamar dichos beneficios. La idea es proporcionar más seguridad jurídica a un grupo creciente de ciudadanos que dependen del cuidado a largo plazo en nuestras sociedades;
- 3) acceso de ciudadanos económicamente inactivos a los beneficios sociales. Sobre la base de la jurisprudencia del TJUE, la propuesta aclara que los Estados miembros pueden decidir no otorgar beneficios sociales a los ciudadanos móviles que son ciudadanos económicamente inactivos (ciudadanos que no están trabajando o que no buscan trabajo activamente). Los ciudadanos económicamente inactivos tienen un derecho legal de residencia solo cuando tienen medios de subsistencia y una cobertura de salud integral;

⁵¹ ARANZADI EXPERTO, *op. cit.*, p. 2.

⁵² Véase la nota 11. Los reglamentos (CE) 883/2004 y 987/2009 han sido modificados por las siguientes disposiciones: reglamento (CE) 988/2009 del Parlamento europeo y del Consejo, de 16 de septiembre de 2009; reglamento (UE) 1231/2010 del Parlamento europeo y del Consejo, de 24 de noviembre de 2010, que extiende las disposiciones del reglamento (CE) 883/2004 a los nacionales de terceros países que, debido únicamente a su nacionalidad, no estén cubiertos por los mismos; reglamento (UE) 1244/2010 de la Comisión, de 9 de diciembre de 2010; reglamento (UE) 465/2012 del Parlamento europeo y del Consejo, de 22 de mayo de 2012; reglamento (UE) 1224/2012 de la Comisión, de 18 de febrero de 2012; reglamento (UE) 1372/2013 de la Comisión, de 19 de diciembre de 2013; reglamento (UE) 1368/2014 de la Comisión, de 17 de diciembre de 2014.

- 4) coordinación de seguridad social para trabajadores desplazados. Se propone reforzar las normas administrativas sobre coordinación de la seguridad social para trabajadores desplazados. Con ello se quiere asegurar que las autoridades nacionales tengan las herramientas adecuadas para verificar el estado de la seguridad social de dichos trabajadores y se establezcan procedimientos más claros para la cooperación entre las autoridades de los Estados miembros y, facilitando abordar las prácticas potencialmente injustas o los abusos⁵³.

Estas novedades se vieron reforzadas con la propuesta del *Pilar europeo de los derechos sociales*, «que ha servido a la Comisión para reiterar el análisis a escala europea del futuro de los sistemas de pensiones [...]. Como es evidente, ambas propuestas de la Comisión Europea muestran la necesidad de materializar la simplificación de la normativa que debiera imperar en el ámbito de la coordinación de los sistemas de seguridad social a partir del intercambio de información y el diálogo entre los Estados Miembros»⁵⁴. Por ello coincidimos plenamente con la doctrina en que es necesaria la simplificación de la normativa existente del sistema de coordinación en materia de seguridad social para facilitar la movilidad laboral y la estabilidad económica, y alcanzar la necesaria sostenibilidad social⁵⁵. Y, por supuesto, contribuir al desarrollo de los objetivos del reglamento 883/2004: simplificar, modernizar e incrementar los derechos de los sujetos protegidos⁵⁶.

Por otro lado, en materia de protección social y como parte de la implementación del *Pilar europeo de derechos sociales*, la Comisión europea ha adaptado una propuesta de recomendación del Consejo sobre el acceso a la protección social para los trabajadores y los trabajadores por cuenta propia⁵⁷. El objetivo es apoyar a las personas en formas no estándar de empleo y trabajo por cuenta propia que, debido a su situación laboral, no están suficientemente cubiertos por los sistemas de seguridad social y, por

⁵³ EUROPEAN COMMISSION, *Fairness at the heart of Commission's proposal to update EU rules on social security coordination*, en ec.europa.eu, 13 diciembre 2016.

⁵⁴ V.L. MARTÍNEZ MARTÍNEZ, *Propuesta de revisión del sistema europeo de coordinación en materia de seguridad social*, en *Dikaion*, 2018, vol. 27, n. 1, p. 98; V.L. MARTÍNEZ MARTÍNEZ, *Coordinación de los sistemas de seguridad social en la Unión Europea*, en *Estudios de Deusto*, 2017, vol. 65, n. 2, p. 207.

⁵⁵ E.M. SIERRA BENÍTEZ, *Sostenibilidad social en la Industria 4.0. Desafío para la UE-2030*, en prensa en *Cuadernos de Derecho Transnacional*, 2020, vol. 12, n. 1.

⁵⁶ C. SÁNCHEZ-RODAS NAVARRO, *Aproximación a la coordinación de regímenes de seguridad social en el reglamento 883/2004 y en el convenio multilateral iberoamericano de seguridad social*, en *e-Revista Internacional de la Protección Social*, 2016, vol. 1, n. 1, p. 6.

⁵⁷ *Propuesta de recomendación del Consejo relativa al acceso a la protección social para los trabajadores por cuenta ajena y los trabajadores por cuenta propia*, cit.

lo tanto, están expuestos a una mayor incertidumbre económica⁵⁸. Esta propuesta abarca los regímenes de seguridad social en caso de desempleo, enfermedad y asistencia sanitaria, maternidad o paternidad, accidentes laborales y enfermedades profesionales, discapacidad y vejez⁵⁹. Igualmente, otra propuesta del *Pilar europeo de derechos sociales* es la creación de una Autoridad laboral europea. En septiembre de 2017 el presidente Juncker anunció la creación de una Autoridad laboral europea para garantizar que las normas de la UE sobre movilidad laboral se apliquen de manera justa, simple y efectiva⁶⁰. Con posterioridad, tras las consultas y una evaluación de impacto, se presentó una propuesta legislativa en marzo de 2018. La Comisión, el Parlamento y el Consejo llegaron a un acuerdo provisional sobre la propuesta en febrero de 2019⁶¹. El Parlamento y el Consejo han adoptado formalmente el reglamento donde se establece que entre en vigor en el año 2019 y alcance su plena capacidad operativa en el año 2024⁶².

2.4.3. La creación de la Autoridad laboral europea

El 11 de julio de 2019 se publica en el *DOUE* el reglamento (UE) 2019/1149 por el que se crea la Autoridad laboral europea, modificando los reglamentos de coordinación de seguridad social europea⁶³. El reglamento entró en vigor en julio de 2019 con la finalidad de que la Autoridad laboral europea (en adelante ALE) ayude a las personas, las empresas y a las administraciones nacionales a aprovechar al máximo las oportunidades que ofrece la libre circulación de trabajadores y garantizar una movilidad laboral justa. Los objetivos de la ALE son los siguientes:

- 1) proporcionar información a los ciudadanos y las empresas sobre

⁵⁸ La propuesta pretende alentar a los países de la UE a: 1) permitir que los trabajadores no estándar y los trabajadores independientes se adhieran a los esquemas de seguridad social (cerrando las brechas formales de cobertura); 2) tomar medidas que les permitan acumular y obtener beneficios sociales adecuados como miembros de un esquema (cobertura efectiva adecuada); 3) aumentar la transparencia con respecto a los sistemas y derechos de seguridad social (*vid.* EUROPEAN COMMISSION, [Access to social protection](#)).

⁵⁹ EUROPEAN COMMISSION, [Access to social protection](#).

⁶⁰ J.-C. JUNCKER, [Discurso sobre el Estado de la Unión 2017](#), Comisión europea, 2017.

⁶¹ [Propuesta de reglamento del Parlamento europeo y del Consejo por el que se crea la Autoridad Laboral Europea](#), COM(2018)131 final, 13 marzo 2018.

⁶² EUROPEAN COMMISSION, [European Labour Authority](#).

⁶³ Reglamento (UE) 2019/1149 del Parlamento europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, por el que se crea la Autoridad laboral europea, se modifican los reglamentos (CE) 883/2004, (UE) 492/2011 y (UE) 2016/589 y se deroga la decisión (UE) 2016/344.

oportunidades de empleo, aprendizaje, planes de movilidad, reclutamiento y formación, así como orientación sobre los derechos y obligaciones de vivir, trabajar y operar en otro Estado miembro de la UE;

- 2) apoyar la cooperación entre las autoridades nacionales en situaciones transfronterizas, ayudándoles a garantizar que las normas de la UE que protegen y regulan la movilidad se cumplan de manera fácil efectiva;
- 3) proporcionar mediación y facilitar soluciones en caso de disputas transfronterizas, como en el caso de reestructuración de la empresas que involucre a varios Estados miembros⁶⁴.

En la UE hay unos 17 millones de ciudadanos europeos que viven o trabajan en otro Estado miembro, el doble que hace unos 10 años. «La UE ha desarrollado un cuerpo sustancial de legislación que regula diferentes aspectos de la movilidad, incluida la libre circulación y el desplazamiento de trabajadores y la coordinación de la seguridad social. Sin embargo, la aplicación efectiva de las normas de la UE en los Estados miembros requiere una cooperación estructurada e intercambio entre las autoridades nacionales competentes, así como recursos para actividades comunes, como organizar inspecciones conjuntas o capacitar al personal nacional para tratar casos transfronterizos»⁶⁵. Para abordar estos problemas se ha creado la ALE, que ayudará a los Estados miembros y a la Comisión en la aplicación y cumplimiento efectivos de la legislación de la UE en materia de movilidad laboral en toda la Unión y la coordinación de los sistemas de seguridad social dentro de la Unión (art. 1, reglamento ALE). Los objetivos de la Autoridad serán contribuir a garantizar una movilidad equitativa en toda la Unión y ayudar a los Estados miembros y a la Comisión a coordinar los sistemas de seguridad social en la Unión (art. 2). Las personas y las empresas se podrán beneficiar de la actuación de la ALE desde el momento en que, por ejemplo, un trabajador o empleador del sector de la construcción encuentra información sobre posibilidades de empleo y sobre los derechos y obligaciones derivados del Derecho de la Unión, convenios colectivos nacionales del sector, condiciones de trabajo, salarios, o requisitos específicos de seguridad y salud. Para ello la ALE será la responsable de la gestión del portal de la movilidad profesional EURES, que proporciona información a particulares y empresas sobre empleo y oportunidades de contratación e información práctica sobre trabajar en el extranjero, así como una

⁶⁴ EUROPEAN COMMISSION, *Commission adopts proposals for a European Labour Authority and for access to social protection*, en ec.europa.eu, 13 marzo 2018.

⁶⁵ *Vid. ela.europa.eu*.

herramienta de conexión entre ofertas y demandas de empleo⁶⁶. Como se ha afirmado, el objetivo último es la creación de una estructura permanente que permitirá coordinar las funciones de varios organismos ya existentes, tratando de asegurar una rápida capacidad de respuesta por parte de los organismos de la UE. Especialmente sensible será el papel de la ALE en el ámbito de la coordinación de los diferentes sistemas de seguridad social de los distintos Estados miembros. «Y, sin duda, relevante será su papel en el terreno de la solución de conflictos laborales y empresariales de dimensión transfronteriza, en el cual resulta complejo aplicar la legislación de la UE»⁶⁷.

Por otro lado, dado que la robótica y los nuevos instrumentos digitalizados provocan el aumento de las desigualdades salariales y la limitación del acceso a los regímenes de seguridad social, esto puede ser negativo para ciertas categorías de trabajadores si no se contrarresta de la manera adecuada, por lo que vamos a detenernos en los problemas que plantea la sustitución de mano de obra humana por robots.

3. La robótica. La sustitución de mano de obra humana por maquinaria robótica

Aunque no cabe duda de que la robótica presenta innumerables ventajas, como por ejemplo complementar o sustituir las funciones de los humanos en tareas peligrosas, es cierto que su aplicación masiva en algunos sectores conlleva también una masiva pérdida de empleos. La UE cuenta con el denominado [Fondo europeo de adaptación a la globalización](#) (FEAG), que brinda apoyo a los trabajadores despedidos como consecuencia de los cambios en el comercio mundial cuando, por ejemplo, las grandes empresas se cierran o la producción se traslada fuera de la UE⁶⁸. Los miembros de la UE están trabajando actualmente en nuevas reglas para un fondo más accesible y orientado hacia el futuro para el período posterior a 2020, en respuesta a los desafíos de la digitalización y los cambios ambientales⁶⁹, la automatización y la transición hacia una economía

⁶⁶ [Publicado el reglamento de funcionamiento de la Autoridad Laboral Europea](#), en www.iberley.es, 12 julio 2019.

⁶⁷ M.I. RAMOS QUINTANA, *La Autoridad Laboral Europea: una nueva institución para robustecer la movilidad equitativa dentro de la UE*, en *Laleydigital*.

⁶⁸ Reglamento (UE) 1309/2013 del Parlamento europeo y del Consejo, de 17 de diciembre de 2013, sobre el FEAG (2014-2020) y por el que se deroga el reglamento (CE) 1927/2006.

⁶⁹ COMISIÓN EUROPEA, [Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización \(FEAG\)](#). En la UE

sostenible⁷⁰.

Los beneficios empresariales y sociales que se han obtenido en la industria gracias a los robots alcanzan a la productividad, en cuanto que aumenta la producción y se reducen costes laborales, y a la seguridad, ya que al reducir la presencia de mano de obra humana al reemplazar a los operarios en los procesos de fabricación peligrosos, disminuye la posibilidad de accidentes laborales. Entre los beneficios sociales que ofrece la robótica, se ha señalado la mejora de la calidad de vida de los ciudadanos mediante la reducción de horas de trabajo y de riesgos laborales. Entre los beneficios económicos, aumenta la competitividad de las empresas, dinamizando la creación de nuevas empresas y nuevos modelos de negocio y profesiones. La robótica se divide en dos grandes áreas: la robótica industrial y la robótica de servicios, entendiéndose esta última en un sentido amplio que incluye servicios personales y a la sociedad⁷¹.

Uno de los principales desafíos de nuestra época consiste en determinar la forma de abordar la tecnología, tanto actual como futura, que puede dejar fuera del mercado de trabajo a muchas personas. La Unión europea ha elaborado una Estrategia para el mercado único digital de Europa con el fin de transformar la sociedad europea para garantizar su competitividad y que pueda mirar al futuro con confianza⁷². Para ello debe acelerarse la adopción de actos legislativos y normas inteligentes en un programa que abarca, entre otras medidas, la aplicación de las normas sociales y fiscales

se ha creado el Fondo europeo de adaptación a la globalización (FEAG) que presta apoyo a los trabajadores que pierden su empleo como consecuencia de grandes cambios estructurales en las pautas del comercio mundial provocados por la globalización. El FEAG tiene un presupuesto de 150 millones de euros al año para el período 2014-2020, puede financiar hasta el 60% del coste de los proyectos concebidos para ayudar a los trabajadores despedidos a encontrar un nuevo empleo o crear su propia empresa. Por regla general, solo puede actuar si se despiden más de 500 trabajadores en una única empresa (incluidos sus proveedores y los transformadores de sus productos) o cuando un elevado número de trabajadores de un determinado sector pierde su empleo en una región o en varias regiones vecinas. La intervención se lleva a cabo bajo la gestión de las administraciones nacionales o regionales. Cada proyecto tiene una duración de dos años. Durante el período 2014-2020 están incluidos tanto los autónomos, como los trabajadores eventuales o con contrato de duración determinada.

⁷⁰ PARLAMENTO EUROPEO, [Apoyo de la UE a los trabajadores despedidos por la globalización](http://www.europarl.europa.eu/news/es), en www.europarl.europa.eu/news/es, 16 enero 2019.

⁷¹ MINISTERIO DE CIENCIA E INNOVACIÓN, *Libro blanco de la robótica. De la investigación al desarrollo tecnológico y futuras aplicaciones*, CEA-GTRob, 2008, pp. 16 ss.

⁷² Comunicación de la Comisión al Parlamento europeo, al Consejo, al Comité económico y social europeo y al Comité de las Regiones, [Una Estrategia para el Mercado Único Digital de Europa](http://www.europa.eu), COM(2015)192 final, 6 mayo 2015.

en la economía del trabajo esporádico y en las relaciones laborales por internet (por ejemplo, el régimen de trabajo participativo o *crowd working*)⁷³. La robotización está provocando que muchos grupos de trabajadores, incluidos directivos de distintos niveles, estén siendo despedidos. «La clase media baja se está viendo duramente golpeada, al igual que la generación de más edad. La sociedad tiene una clara responsabilidad de cara a aquellas personas que, debido a su edad o cualidad insuficiente, ya no pueden participar en el mercado de trabajo»⁷⁴.

La eurodiputada Mady Delvaux propone una iniciativa transgresora y muy innovadora que debe ser tratada con seriedad y responsabilidad, puesto que plantea que el futuro del empleo robotizado pone en peligro la viabilidad de los sistemas de seguridad social si se sigue manteniendo la actual base fiscal, puesto que puede provocar una mayor brecha en la distribución de la riqueza y el poder. En efecto, de aquí a 2030 Europa tendrá una escasez de 825.000 profesionales en el sector de las TIC, de la que saldrán beneficiadas las mujeres jóvenes, pero también traerá consigo la pérdida de puestos de trabajo y habrá que determinar en qué sectores se está creando empleo y en cuáles destruyendo por la mayor utilización de los robots.

Como el desarrollo e implantación de la robótica pueden tener efectos en la viabilidad de los sistemas de seguridad social de los Estados miembros, la Sra. Delvaux plantea la necesidad de exigir a las empresas que informen acerca de en qué medida y proporción la robótica contribuye a sus resultados económicos para determinar los correspondientes impuestos y calcular las cotizaciones a la seguridad social. En este sentido, y ante la repercusión en el mercado de trabajo de la robótica y la inteligencia artificial, invita a los Estados miembros a considerar seriamente la posibilidad de establecer una renta básica universal. Para ello plantea igualmente la necesidad de que las empresas realicen una comunicación de la utilización de la robótica y la inteligencia artificial (número de robots inteligentes que utilizan, ahorros estimados en cotizaciones a la seguridad social, y evaluación de la cuantía y la proporción de los ingresos de la empresa procedentes de la utilización de la robótica y la inteligencia artificial)⁷⁵.

La propuesta de la Sra. Delvaux puede parecer poco realista o casi de

⁷³ [Dictamen del Comité económico y social europeo sobre el tema «Industria 4.0 y transformación digital: camino a seguir» \(COM\(2016\)180 final\)](#).

⁷⁴ *Idem*.

⁷⁵ Proyecto de informe con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre normas de Derecho Civil sobre robótica (2015/2103(INL)), Comisión de Asuntos Jurídicos, ponente: Mady Delvaux, de 31 de mayo de 2016.

ciencia ficción, y sin duda un tanto ingenua en ciertos aspectos. Por ejemplo, resulta difícil creer que las propias empresas vayan a aportar voluntariamente datos que, en definitiva, pueden acabar perjudicándolas. Eso no es obstáculo para que consideremos que es una propuesta valiente y necesaria que contempla una realidad ya existente tanto en España como en el resto del mundo.

No nos cabe duda de que en los próximos años se incrementará de forma notable el número de robots que sustituyan tareas actualmente realizadas por humanos. En nuestro país contamos ya con 883 robots por cada 10.000 empleados, y la industria española es la séptima más automatizada en el ranking mundial⁷⁶. En realidad, no sabemos muy bien cuáles pueden ser los efectos y el impacto de la robótica en el empleo, aunque algún informe los haya valorado como positivos⁷⁷. En todo caso, sean cuales sean dichos efectos, lo importante es preservar el sostenimiento del estado de bienestar basado en los postulados del trabajo decente de la OIT, y el medio principal que tiene la OIT para el logro de la justicia social es la acción normativa y la promoción de los principios y derechos fundamentales en el trabajo⁷⁸.

En definitiva, nos parece una propuesta interesante pero que habría que abordar de cara al futuro, ya que entendemos que lo inmediato en un estado social de derecho debería ser solucionar los problemas de financiación de los sistemas de seguridad social para asegurar su sostenibilidad, mediante normas que permitan la inclusión de los trabajos informales en el sistema, y combatir desde todos los frentes posibles el trabajo no declarado. Pero mientras tanto, desde las instancias internacionales se debe seguir avanzando en estas propuestas para hacer frente a los efectos de desprotección social resultante de los trabajos desarrollados mediante la robótica y la inteligencia artificial.

Por otro lado, debemos tener en cuenta que en el seno de la Unión europea se encuentra recogido uno de los principios que componen el *Pilar europeo de los derechos sociales*, por el que se reconoce a toda persona que carezca de recursos suficientes el derecho a unas prestaciones de renta mínima adecuadas que garanticen una vida digna a lo largo de todas las etapas de la vida, así como el acceso a bienes y servicios de capacitación.

En este sentido, podemos decir que la renta mínima está implantada en países de la Unión europea, y en España en el ámbito de las comunidades

⁷⁶ J. RIPA, J. PEDRAZA, *Las fábricas del futuro ya están en España*, en *El País*, 13 diciembre 2016.

⁷⁷ IFR, *Positive Impact of Industrial Robots on Employment*, Metra Martech, 2013.

⁷⁸ J.L. GIL Y GIL, *Justicia social y acción normativa de la OIT*, en *esta Revista*, 2015, vol. 3, n. 4, pp. 1-50.

autónomas. Al respecto, el 10 de junio de 2019 la Mesa de la Cámara del Parlamento español ha calificado para su debate la Iniciativa Legislativa Popular (ILP) que hace más de dos años presentaron los sindicatos UGT y CCOO sobre el restablecimiento de una renta básica de 430 euros para las personas que carecen de los recursos mínimos que les permitan vivir con dignidad⁷⁹.

Lo importante de esta iniciativa es que hace hincapié en la necesidad de los poderes públicos hagan algo para corregir los desequilibrios que se están produciendo en el mundo laboral con la entrada de la Industria 4.0 y de la nueva economía de las plataformas, entre otros motivos. Pero ante el incremento del fenómeno de los “trabajadores pobres” nos preguntamos ¿es suficiente el establecimiento de una renta mínima para personas que carecen de los recursos mínimos para paliar los efectos de la globalización y el impacto de las nuevas tecnologías en el mercado de trabajo? ¿Cuál es la realidad de la actual sociedad digital? El informe sobre [Exclusión y desarrollo social en España 2019](#) realizado por la Fundación Foessa (Fomento de Estudios Sociales y de Sociología Aplicada) indica que 4,1 millones de personas viven en exclusión social severa, es decir, no reúnen recursos suficientes para poder acceder a una vivienda segura, y además sufren un desempleo persistente⁸⁰. En España hay más de 8,5 millones de personas socialmente excluidas (lo que supone el 18,4% del total de la población), un porcentaje 1,2% superior al de antes de la crisis económica y financiera de 2008.

España tiene el doble de empleos precarios que el resto de Europa, por lo que la precariedad laboral es una realidad en alza. El informe afirma que la precariedad laboral se ha convertido en una forma de vida estructural en nuestra sociedad. El 14% de las personas que trabajan están en exclusión social, uno de cada tres contratos temporales dura menos de siete días, el 15,1% de los hogares sufre inestabilidad laboral grave (hogares en los que la persona principal ha pasado por 5 o más contratos, o por 3 o más empresas, o ha estado 3 o más meses en desempleo durante el último año). Igualmente, el informe sostiene que 1 de cada 4 personas activas del conjunto de la población se encuentra en situación de exclusión del empleo, y el 20% de las personas en hogares con al menos una persona desempleada no ha realizado ninguna formación ocupacional en el último año.

⁷⁹ Nosotros hacemos referencia a la “renta básica universal” que no necesita requisito alguno, y no a la “renta básica” o “renta mínima”, cuyos destinatarios son las personas que carecen de recursos mínimos, y que ya está implantada en España en algunas comunidades autónomas y en otros países europeos como Italia.

⁸⁰ FUNDACIÓN FOESSA, [Informe sobre exclusión y desarrollo social en España](#), 2019.

En definitiva, y como indica el Informe, una característica que nos diferencia de otros países de nuestro entorno y de un tamaño y desarrollo similar es que en la exclusión social en España van de la mano la mezcla de baja calidad en el empleo y costes elevados de la vivienda. El 37% de los excluidos del empleo lo están también de la vivienda⁸¹. Por otro lado, el trabajo autónomo crece cada vez más, como también el número de falsos autónomos, entre 90.000 y 100.000 calcula la Asociación de Trabajadores Autónomos (ATA)⁸². La Industria 4.0 y la incorporación de la robótica y la inteligencia artificial están originando la desaparición de trabajos aunque también está generando otros nuevos. Así, unos de los sectores que está experimentando estos cambios con mayor visibilidad es el de la banca, debido principalmente a la entrada de la banca digital y de las *big techs*⁸³.

Sin duda alguna, ésta es la realidad que nos lleva a plantearnos el debate sobre la necesidad de la implantación de una renta básica universal. Quizás pueda parecer algo precipitado plantear su implantación, puesto que en la mayoría de las comunidades autónomas se están implantando rentas mínimas para las personas que carecen de recursos suficientes, pero ¿basta esto para reducir los índices de pobreza y desigualdad? En este sentido, son varios los países que, de alguna manera y con mayor o menor acierto, han regulado su aplicación como Alaska, Brasil, Canadá, Finlandia u Otjivero en Namibia, teniendo en cuenta que la noción de la renta básica universal debe partir de que estamos ante un Derecho del ciudadano, puesto que no se trata de una concesión del Estado Social sino de que la fuente del derecho es la ciudadanía, con lo que este derecho alcanza una mayor protección jurídica que si se tratara de un simple derecho social⁸⁴. Es decir, es un derecho que no tiene ningún condicionante como la edad, el sexo y/o la riqueza o nivel de vida. No obstante, se plantea que su implantación debe ser gradual y progresiva, dadas las distintas posturas enfrentadas⁸⁵.

Por otro lado, podemos mantener que «el movimiento de derechos

⁸¹ Por este motivo se propone que este problema se aborde a través de medidas integrales y universales como sucede con el derecho a la educación o la sanidad. Además es un riesgo para la sostenibilidad económica de nuestros mercados en M. ARRONDO SEGOVIA, J. BOSCH MEDA, [Documento de trabajo 3.3 La exclusión residencial en España](#), Fundación Foessa, 2019.

⁸² [Falsos autónomos](#), Informe-semanal RTVE 17 noviembre 2018.

⁸³ E.M. SIERRA BENÍTEZ, [La incidencia de la MIFID II en la formación y en las competencias de los trabajadores de la banca](#), en [esta Revista](#), 2019, vol. 7, n. 1, pp. 113-141.

⁸⁴ R. SORIANO, [Por una renta básica universal. Un mínimo para todos](#), Almuzara, 2012.

⁸⁵ E. CARRIZOSA PRIETO, [Hacia la articulación de un renta básica ciudadana en el ordenamiento jurídico español](#), en [Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo](#), 2016, n. 192, pp. 203-242.

humanos debe hacer frente y dar respuesta a los cambios fundamentales que se están produciendo en las estructuras económicas y sociales en los planos nacional y mundial. En este contexto, una de las propuestas más dinámicas consiste en sustituir o complementar los sistemas de protección social con una renta básica universal»⁸⁶. Lo cierto es que esta solución a la realidad existente nos puede parecer utópica, pero debemos tener presente que «las soluciones utópicas [...] son la única opción en este momento, ya que retocar los bordes del sistema actual ha demostrado no funcionar»⁸⁷.

4. Valoración final. La necesaria compatibilidad del trabajo digital y la robótica con el trabajo decente

El trabajo decente es un concepto que busca expresar lo que debería ser, en el mundo globalizado, un buen trabajo o un empleo digno. Como se ha afirmado, los términos “empleo” y “trabajo” se usan como sinónimos cuando en realidad éste alude a una categoría de actividad humana más amplia que aquél⁸⁸. El término trabajo decente hace referencia a un trabajo productivo en el que se protegen los derechos, lo cual engendra ingresos adecuados con una protección social apropiada. Significa también un trabajo suficiente, en el sentido de que todos deberían tener pleno acceso a las oportunidades de obtención de ingresos⁸⁹.

En el siglo XXI no cabe hablar de las garantías vinculadas al contrato de trabajo y al empleo sin atender a los cuatro objetivos estratégicos descritos en la memoria de 1999, *Trabajo decente*, presentada por el director general de la OIT Juan Somavía, que introduce el concepto de trabajo decente: los derechos en el trabajo, las oportunidades de empleo, la protección social y el diálogo social. En los años en que se redacta esta memoria se habla de los cambios que han tenido lugar en los fundamentos tradicionales de las actividades de la OIT, «al compás de la transformación de las circunstancias económicas y sociales generadas por la nueva economía mundial», puesto que la mundialización ha traído consigo a la vez prosperidad y desigualdades. Se entiende que el papel de la OIT debe ser el de esforzarse «por ensanchar el mundo del trabajo, y no solamente por delimitarlo. Se interesa, pues, por los desempleados, y por una política encaminada a acabar con el desempleo y el subempleo tanto como por la

⁸⁶ NU, *Informe sobre la extrema pobreza y los derechos humanos*, 2017.

⁸⁷ Vid. J. BOLLAIN, *Crónica sobre el XVIII Congreso de la Basic Income Earth Network (BIEN)*, en *Sinpermiso*, 2 septiembre 2018.

⁸⁸ V. LEVAGGI, *¿Qué es el trabajo decente?*, en www.ilo.org/americas, 9 agosto 2004.

⁸⁹ Vid. [Tesoro de la OIT](#).

promoción de los derechos en el trabajo»⁹⁰.

El modelo social de la Unión europea debe mantener los estándares de la sociedad del bienestar de acuerdo con los postulados del trabajo decente elaborados en el seno de la OIT, y adoptar medidas de fortalecimiento y adaptación de los sistemas de protección social universal para reducir o acabar con la brecha social. La dimensión social de la UE se ha ido desarrollando conforme se ha producido el proceso de integración europea, y la propia UE ha elaborado una serie de instrumentos relativos al ámbito social (leyes y otras herramientas de la UE para coordinar y supervisar mejor las políticas nacionales). En el año 2017 el Parlamento europeo aprobó *Una Agenda europea para la economía colaborativa*, en la que realiza una serie de peticiones a la Comisión, a los Estados miembros y a los propios interlocutores sociales sobre una serie de medidas relativas a la modernización de la legislación vigente, como por ejemplo los sistemas de seguridad social.

En ese mismo año el Consejo, el Parlamento europeo y la Comisión proclaman conjuntamente el *Pilar europeo de derechos sociales*. Este Pilar establece una serie de principios y derechos fundamentales destinados a fomentar unos mercados de trabajo y unos sistemas de protección social equitativos y que funcionen correctamente. Por ello en la UE se están realizando una serie de reformas para garantizar la libre circulación de trabajadores, relativas a la movilidad laboral y la coordinación entre los Estados miembros para una mejor aplicación y cumplimiento de la legislación de la UE (desplazamientos de trabajadores, coordinación de la seguridad social europea, ALE), así como a los derechos de información de los trabajadores de la era digital (directiva relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la UE). En la era digital actual se están planteando problemas en relación con el reconocimiento como trabajadores de los prestadores de servicios de las plataformas económicas, que no están amparados por ninguna norma de protección social.

La normativa francesa incorpora la posibilidad de que estos trabajadores ocasionales tengan al menos una protección con respecto a los accidentes de trabajo y el derecho a la formación. No obstante, entendemos que esta regulación puede ser peligrosa si la extendemos a nuestra normativa española, puesto que se recoge la figura del trabajador económicamente autónomo (TRADE). La normativa francesa puede ser válida para los trabajadores ocasionales, pero si esto conlleva el incremento de los falsos

⁹⁰ OIT, *Memoria del Director General: Trabajo decente*, Conferencia Internacional del Trabajo, 87ª reunión, 1999.

autónomos y de la precariedad en general no nos parece una solución eficaz.

Por otro lado, no nos cabe la menor duda de que la robótica presenta innumerables ventajas, como por ejemplo complementar o sustituir las funciones de los humanos en tareas peligrosas, aunque es cierto que su aplicación masiva en algunos sectores conlleva también una pérdida masiva de empleos. Los problemas que presenta la era de la robótica han dado lugar a que se realicen una serie de propuestas que deben ser tratadas con seriedad y responsabilidad, ya que plantean que el futuro del empleo robotizado puede poner en peligro la viabilidad de los sistemas de seguridad social si se sigue manteniendo la actual base fiscal, puesto que puede provocar una mayor brecha en la distribución de la riqueza y el poder. Una de las más comentadas, algo transgresora y muy innovadora, es la de la eurodiputada socialista Sra. Delvaux, que propuso la necesidad de exigir a las empresas que informen acerca de en qué medida y proporción la robótica contribuye a sus resultados económicos para determinar los correspondientes impuestos y calcular las cotizaciones a la seguridad social.

En todo caso, mantenemos que sean cuales sean los efectos de la robótica en el empleo, lo importante es preservar el sostenimiento del estado de bienestar basado en los postulados del trabajo decente de la OIT. Y el medio principal que tiene la OIT para el logro de la justicia social es la acción normativa y la promoción de los principios y derechos fundamentales del trabajo.

Por último, también defendemos la posibilidad de estudiar cara al futuro la necesidad de la implantación gradual y progresiva de una renta básica universal que palie los efectos de la robótica cuando el trabajo humano sea objeto de sustitución por los robots y, sobre todo, que mitigue el grave problema de incremento de trabajadores pobres en el seno de la UE. La UE y sus Estados miembros deben ser sostenibles en materia de protección social de los trabajadores, ya que cuentan con los sistemas de seguridad social más avanzados del mundo. Esto implica la necesidad de modernizarse y adaptarse a las nuevas realidades demográficas y laborales, y en algunos países de nuestro entorno ya se han acometido reformas al respecto. Es muy importante que tras las últimas reformas operadas en el marco de la UE se dediquen los recursos suficientes a la lucha contra la exclusión social, la pobreza y la eliminación de la discriminación por razón de sexo. Creemos que en la actualidad no tiene sentido hablar de una Unión europea sostenible sin lograr un indispensable equilibrio social, aspecto tan importante como el económico y el financiero.

5. Bibliografía

AA.VV., [Platform Workers in Europe. Evidence from the COLLEEM Survey](#), European Union, 2018

AGOTE R., [La reforma laboral francesa otorga derechos laborales a los trabajadores independientes que presten sus servicios en la Gig Economy](#), en [Blog Cuatrecasas](#), 20 octubre 2016

AISS, [10 desafíos mundiales para la seguridad social](#), 2016

ARANZADI EXPERTO, *Seguridad social trabajadores migrantes: seguridad social de trabajadores migrantes en la Unión Europea*, DOC 2008/587

ARRONDO SEGOVIA M., BOSCH MEDA J., [Documento de trabajo 3.3 La exclusión residencial en España](#), Fundación Foessa, 2019

BOLLAIN J., *Crónica sobre el XVIII Congreso de la Basic Income Earth Network (BIEN)*, en [Sinpermiso](#), 2 septiembre 2018

CARRASCOSA BERMEJO M.D., *Coordinación de los sistemas nacionales de Seguridad Social*, en M.E. CASAS BAAMONDE, R. GIL ALBURQUERQUE (dirs.), *Derecho Social de la Unión Europea. Aplicación por el Tribunal de Justicia*, Francis Lefebvre, 2019

CARRIZOSA PRIETO E., *Hacia la articulación de un renta básica ciudadana en el ordenamiento jurídico español*, en *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2016, n. 192, pp. 203-242

COMISIÓN EUROPEA, [Agenda Digital para Europa](#), 2014

COMISIÓN EUROPEA, [Coordinación de la Seguridad Social en la UE](#)

COMISIÓN EUROPEA, [Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización \(FEAG\)](#)

CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA, [Mejora de las condiciones de trabajo en la UE: el Consejo adopta una Directiva que incrementa la transparencia y la previsibilidad en el trabajo](#), comunicado de prensa 13 junio 2019

CONSEJO EUROPEO, CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA, [Cumbre del G-7, Biarritz \(Francia\)](#), 24-26 agosto 2019

CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL, [El TSJ de Asturias reconoce "relación laboral" entre una conocida empresa de reparto a domicilio y uno de sus repartidores](#), en [www.poderjudicial.es](#), 1º agosto 2019

Consideraciones finales, en [Actualidad Internacional Sociolaboral](#), 2017, n. 217, pp. 169-174

EUROPEAN COMMISSION, [Access to social protection](#)

EUROPEAN COMMISSION, [Commission adopts proposals for a European Labour Authority and for access to social protection](#), en [ec.europa.eu](#), 13 marzo 2018

- EUROPEAN COMMISSION, [*Fairness at the heart of Commission's proposal to update EU rules on social security coordination*](#), en ec.europa.eu, 13 diciembre 2016
- EUROPEAN PARLIAMENT, [*Posted workers: the facts on the reform \(infographic\)*](#), en www.europarl.europa.eu/news, 16 octubre 2017
- [*Falsos autónomos*](#), Informe-semanal RTVE 17 noviembre 2018
- FUNDACIÓN FOESSA, [*Informe sobre exclusión y desarrollo social en España*](#), 2019
- GIL Y GIL J.L., [*Justicia social y acción normativa de la OIT*](#), en [*Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*](#), 2015, vol. 3, n. 4, pp. 1-50
- IFR, [*Positive Impact of Industrial Robots on Employment*](#), Metra Martech, 2013
- JUNCKER J.-C., [*Discurso sobre el Estado de la Unión 2017*](#), Comisión europea, 2017
- LEVAGGI V., [*¿Qué es el trabajo decente?*](#), en www.ilo.org/americas, 9 agosto 2004
- MARTÍNEZ MARTÍNEZ V.L., [*Propuesta de revisión del sistema europeo de coordinación en materia de seguridad social*](#), en *Dikaion*, 2018, vol. 27, n. 1, pp. 70-100
- MARTÍNEZ MARTÍNEZ V.L., [*Coordinación de los sistemas de seguridad social en la Unión Europea*](#), en [*Estudios de Deusto*](#), 2017, vol. 65, n. 2, pp. 177-209
- MINISTERIO DE CIENCIA E INNOVACIÓN, *Libro blanco de la robótica. De la investigación al desarrollo tecnológico y futuras aplicaciones*, CEA-GTRob, 2008
- MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, [*Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2018-2020*](#), 2018
- Notas y delimitación del trabajador asalariado*, en *Aranzadi Digital*, DOC 2003/21
- NU, [*Informe sobre la extrema pobreza y los derechos humanos*](#), 2017
- OCDE, [*Cómo abordar los desafíos fiscales de la Economía Digital*](#), proyecto OCDE/G20 de Erosión de la Base Imponible y Traslado de Beneficios (versión preliminar), 2014
- OIT, [*Memoria del Director General: Trabajo decente*](#), Conferencia Internacional del Trabajo, 87ª reunión, 1999
- ONTSI, [*La sociedad en red. Informe Anual 2017*](#), Ministerio de Industria, Comercio y Turismo, 2018
- PARLAMENTO EUROPEO, [*Apoyo de la UE a los trabajadores despedidos por la globalización*](#), en www.europarl.europa.eu/news/es, 16 enero 2019
- PARLAMENTO EUROPEO, [*Europa social: ¿cuál es la política social de la UE?*](#), en www.europarl.europa.eu/news/es, 21 junio 2017
- [*Publicado el reglamento de funcionamiento de la Autoridad Laboral Europea*](#), en www.iberley.es, 12 julio 2019

RAMOS QUINTANA M.I., *La Autoridad Laboral Europea: una nueva institución para robustecer la movilidad equitativa dentro de la UE*, en *Laleydigital*

Retos legales: la normativa aplicable para las nuevas formas de trabajo, en *Actualidad Internacional Sociolaboral*, 2017, n. 217, pp. 96-105

RIPA J., PEDRAZA J., *Las fábricas del futuro ya están en España*, en *El País*, 13 diciembre 2016

ROJO TORRECILLA E., *Glovo. Los repartidores son trabajadores por cuenta ajena. Notas a la sentencia del TSJ de Asturias de 25 de julio de 2019, y recordatorio de la del JS núm. 1 de Gijón de 20 de febrero (Actualizado a 7 de agosto)*, en www.eduardorojotorrecilla.es, 5 agosto 2019

ROJO TORRECILLA E., *Propuesta de Directiva sobre condiciones de trabajo transparentes y previsibles (versión española). Texto comparado de la propuesta presentada el 21 de diciembre de 2017 y del texto (traducción no oficial) que será sometido a la aprobación definitiva del Parlamento Europeo el 16 de abril de 2019*, en www.eduardorojotorrecilla.es, 9 abril 2019

ROJO TORRECILLA E., *El (complicado) intento de desarrollo normativo del Pilar Europeo de Derecho Sociales. Notas sobre el concepto de trabajador en recientes propuestas de Directiva, Recomendación y Reglamento*, en www.eduardorojotorrecilla.es, 28 marzo 2018

ROJO TORRECILLA E., *Mensajeros 1984 – Riders 2017. Tan lejos en el tiempo, tan cerca en la realidad laboral. Materiales para un caso práctico del curso 2017-2018*, en www.eduardorojotorrecilla.es, 16 julio 2017

SÁNCHEZ-RODAS NAVARRO C., *Aproximación a la coordinación de regímenes de seguridad social en el reglamento 883/2004 y en el convenio multilateral iberoamericano de seguridad social*, en *e-Revista Internacional de la Protección Social*, 2016, vol. 1, n. 1, pp. 1-22

SÁNCHEZ-RODAS NAVARRO C., *Convenios internacionales de seguridad social y reglamentos de coordinación de sistemas de seguridad social*, en C. SÁNCHEZ-RODAS NAVARRO (dir.), *La coordinación de los sistemas de Seguridad Social. Los reglamentos 883/2004 y 987/2009*, Laborum, 2010

SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA Y., *Concepto comunitario de trabajador, subordinación y normas de competencia judicial. STJUE (Sala Primera) de 11 de abril de 2019 (asunto C-603/17)*, en *Revista de Jurisprudencia Laboral*, 2019, n. 3

SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA Y., *Economía de plataformas digitales y servicios compuestos. El impacto en el Derecho, en especial, en el Derecho del Trabajo. Estudio a partir de la STJUE de 20 de diciembre de 2017, C-434/15, Asunto Asociación Profesional Élite Taxi y Uber Systems Spain S.L.*, en *La Ley – Unión Europea*, 2018, n. 57

SIERRA BENÍTEZ E.M., *Sostenibilidad social en la Industria 4.0. Desafío para la UE-2030*, en prensa en *Cuadernos de Derecho Transnacional*, 2020, vol. 12, n. 1

SIERRA BENÍTEZ E.M., [La incidencia de la MIFID II en la formación y en las competencias de los trabajadores de la banca](#), en [Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo](#), 2019, vol. 7, n. 1, pp. 113-141

SORIANO R., *Por una renta básica universal. Un mínimo para todos*, Almuzara, 2012

[Svizzera: “Uber paghi i contributi”](#), en [Taxistory](#), 30 agosto 2016

TNS POLITICAL & SOCIAL, [Flash Eurobarometer 467. The use of the collaborative economy](#), European Union, 2018

TODOLÍ A., [Análisis de la Primera Sentencia de un Tribunal Superior de Justicia que declara a un rider falso autónomo](#), en [Argumentos en Derecho Laboral](#), 2 agosto 2019

[Uber è datore di lavoro](#), en [www.rsi.ch/news](#), 5 mayo 2016

Red Internacional de ADAPT



ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”. Estableciendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternacional.it



ADAPTInternacional.it

Construyendo juntos el futuro del trabajo