

EL (MICRO)TRABAJO EN LÍNEA PARA PLATAFORMAS EN ESPAÑA: ESTUDIO EMPÍRICO Y ANÁLISIS JURÍDICO-LABORAL^{1 2}

Ricardo Esteban³

Profesor Titular de Derecho del Trabajo y Seguridad Social
Universitat Autònoma de Barcelona

Helena Ysàs⁴

Profesora Titular de Derecho del Trabajo y Seguridad Social
Universitat Autònoma de Barcelona

Abstract

El artículo aborda el trabajo para plataformas de (micro)tareas en línea desde una doble perspectiva. Por una parte, presenta los resultados de un estudio empírico a través del que se han estudiado las características de las prestaciones de servicios que se llevan a cabo para un total de 20 plataformas y aplicaciones que operan en España, a través de la información accesible al público y señaladamente de las condiciones generales de utilización. A partir de los datos extraídos se desarrolla un análisis del encaje de dichas prestaciones en el ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo y se abordan algunas cuestiones derivadas, como las estructuras de representación y negociación colectiva.

This paper approaches work for online tasking platforms from a twofold perspective. On the one hand, it presents the results of an empirical study in which the characteristics of the provision of services for a total of 20 platforms and applications operating in Spain were studied. This was made through information accessible to the open public and specifically through the conditions of use. Based on the data extracted, an analysis of the provision of services for these platforms is developed from the employment status perspective. Also, some derived issues are addressed, such as representation and collective bargaining structures.

Title: Online platform (micro)work in Spain: empirical study and labour law analysis

¹ Trabajo realizado en el marco del proyecto TraPlaNum (Travail sur les Plateformes Numériques) financiado por la Agence Nationale de la Recherche de Francia. Proyecto nº ANR-19-CE26-0012-01. IP: Emmanuelle MAZUYER, Université de Lyon 2.

² En lo que concierne a la elaboración del trabajo por parte de las personas autoras, los epígrafes 1, 2 y 3, así como el epígrafe 9, dedicado a las conclusiones, han sido abordados conjuntamente ya que su alcance general así lo requería. Dicho eso, más allá de que se trata de una obra debatida y discutida en conjunto, la profesora Ysàs Molinero es la autora del epígrafe 4, y el profesor Esteban Legarreta es autor de los epígrafes 5, 6, 7 y 8.

³ Institut d'Estudis del Treball (IET). Grupo de Investigación Drets Laborals dels Treballadors Espanyols i Estrangers (DRELATES). Universitat Autònoma de Barcelona.

⁴ Grupo de Investigación Drets Laborals dels Treballadors Espanyols i Estrangers (DRELATES). Universitat Autònoma de Barcelona.

Palabras clave: Relación laboral, trabajo para plataformas, microtrabajo, representación colectiva
Keywords: employment relationship, platform work, microwork, collective representation

IUSLabor 3/2024, ISSN 1699-2938, p. 65-148
DOI. 10.31009/IUSLabor.2024.i03.03

Fecha envío: 31.10.2024 | Fecha aceptación: 8.12.2024 | Fecha publicación: 17.12.2024

Sumario

1. Introducción
2. Metodología
3. Resultados del trabajo de campo. Plataformas y aplicaciones de (micro)tareas online en España
 - 3.1. Aproximación general a la realidad de las plataformas de (micro)tareas online en espanyol
 - 3.1.1. Tipología de (micro)tareas online detectades
 - 3.1.2. Plataformas de (micro)tareas online y perfiles
 - 3.1.3. Otros aspectos generales
 - 3.2. Datos requeridos, (no) contratación, norma aplicable y otras cuestiones de interés en la fase de acceso a la actividad
 - 3.3. Costes de la inscripción/utilización de la plataforma
 - 3.4. Atribución de (micro)tareas, control y tiempo de ejecución y sanciones
 - 3.5. Algunos datos sobre la ruptura del vínculo entre la plataforma y las personas col·laboradores
 - 3.6. Contrapartida económica
 - 3.6.1. Denominación y forma de pago
 - 3.6.2. Sistema de determinación de la retribución y cuantía
 - 3.6.3. Regularidad y medios de pago
4. La calificación jurídica de las prestaciones para plataformas de trabajo online
 - 4.1. Análisis de la actividad en plataformas a la luz del artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores
 - 4.1.1. Concurrencia de dependencia
 - A) Plataformas como intermediarias o plataformas como prestadoras de servicios: la organización y control de las prestaciones como elemento clave
 - B) La dependencia como piedra angular de la Directiva relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo para plataformas
 - C) Elementos para valorar la existencia de dependencia en el trabajo para plataformas
 - 4.1.2. Concurrencia de ajenidad. La plataforma como eje fundamental de la actividad
 - 4.2. La dedicación profesional cómo dato adicional determinante
5. Encaje de las (micro)tareas online en el ámbito del empleo autónomo
 - 5.1. Aproximación general y referencia especial a la habitualidad como requisito del

- trabajo autónomo
- 5.2. La excepción al planteamiento general. Las plataformas de intermediación de trabajo autónomo
- 5.3 Una referencia a la figura del trabajador autónomo dependiente en el marco de las plataformas de (micro)tareas online
- 6. Otras respuestas ante el reto de la calificación de las (micro)tarea online
 - 6.1. La persona usuaria de plataformas de (micro)tareas online como persona voluntaria
 - 6.2. La persona usuaria de plataformas de (micro)tareas online como persona consumidora
- 7. Actividad de (micro)tarea online, estructuras de representación y negociación colectiva
 - 7.1. Cuestiones jurídicas de alcance general
 - 7.2. Referencia a dos aportaciones relevantes de la Directiva sobre plataformas: a) espacios de comunicación/reunión entre los trabajadores de (micro)tarea online, y b) puesta en contacto con sus representantes
 - 7.3. Algunas indicaciones sobre las reformas a implementar en la regulación de representaciones unitarias y sindicales
- 8. Norma aplicable y competencia judicial
- 9. Conclusiones
- 10. Bibliografía

1. Introducción

Según un informe elaborado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 2021, las plataformas digitales de trabajo están desdibujando la distinción entre trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia⁵. Sin duda, las prestaciones de servicios que se desarrollan para plataformas digitales presentan rasgos que dificultan su encaje con algunas de las características que tradicionalmente se venían atribuyendo al trabajo por cuenta ajena. Es por ello por lo que la irrupción de plataformas digitales en la prestación de servicios ha generado en los últimos años un intenso debate sobre la aplicación del Derecho del Trabajo a los trabajos, prestaciones o s que se desarrollan en el entorno digital, a través de la intermediación de una plataforma. Sin embargo, estas dificultades no son nuevas, pero la expansión del trabajo para plataformas ahonda en una dinámica preexistente, que ya había conducido a una flexibilización del entendimiento de algunos de los elementos tradicionalmente utilizados para valorar la laboralidad de las prestaciones de servicios, con el fin de adecuarlos a la evolución de la realidad del trabajo subordinado⁶.

Debe también constatar que, en materia de plataformas digitales, la discusión doctrinal, las resoluciones judiciales y la intervención legislativa se han centrado fundamentalmente en el tipo de plataformas y tareas más extendidas o quizás más visibles: las que se desarrollan en el marco de plataformas de trabajo localizado, y no tanto en otro tipo de prestaciones para plataformas de trabajos en línea o trabajo digital. Siendo ello así, algunas observaciones terminológicas previas resultan necesarias.

Para ello procede, en primer lugar, recurrir a las fuentes normativas en busca de definiciones que permitan acotar desde el punto de vista jurídico el trabajo para plataformas. A nivel de derecho interno no encontramos ninguna norma que defina qué se debe entender como trabajo para una plataforma o plataforma de trabajo. Sin embargo, esta definición sí la encontramos en la Directiva relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas⁷, que establece en su artículo 2.1 que a efectos de la Directiva se entenderá por plataforma digital de trabajo “*toda persona física o jurídica que preste un servicio en el que se cumplan todos los requisitos siguientes: i) se presta, al menos en parte, a distancia por medios electrónicos, por ejemplo, por medio de un sitio web o una aplicación para dispositivos móviles; ii) se presta a petición de un*

⁵ Oficina Internacional del Trabajo, *Perspectivas del Trabajo en el Mundo: El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo*, Ginebra, 2021, p. 34.

⁶ Ejemplo de ello es la consolidada doctrina del Tribunal Supremo sobre la flexibilización de las notas de dependencia y la elaboración del concepto de “independencia técnica”.

⁷ Directiva (UE) 2024/2831 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2024, relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas.

destinatario del servicio; iii) implica, como elemento necesario y esencial, la organización del trabajo realizado por personas físicas a cambio de una contraprestación económica, con independencia de que ese trabajo se realice en línea o en un lugar determinado; iv) implica la utilización de sistemas automatizados de seguimiento o sistemas automatizados de toma de decisiones". La Directiva también define el concepto de "trabajo en plataformas" como "*todo trabajo organizado a través de una plataforma digital de trabajo y realizado en la Unión por una persona física sobre la base de una relación contractual entre la plataforma digital de trabajo o un intermediario y la persona, con independencia de que exista una relación contractual entre la persona o un intermediario y el destinatario del servicio*".

Con anterioridad a la elaboración de la Directiva, algunos organismos habían establecido sus propias definiciones para delimitar el objeto de sus estudios o para explicar el fenómeno. En este sentido, por ejemplo, Eurofound define el trabajo para plataformas como "*una forma de empleo que utiliza una plataforma para dar acceso a organizaciones o individuos a otras plataformas o individuos para resolver problemas específicos o para proveer servicios específicos a cambio de un precio*"⁸. Son también elementos esenciales para su caracterización la oferta de servicios bajo demanda, la división de puestos de trabajo en tareas y el hecho de que respondan a un esquema de descentralización productiva o subcontratación de obras o servicios. Se trata de un esquema triangular en el que el cliente -una empresa, una institución, un grupo, un individuo- es quien subcontrata o en todo caso requiere la ejecución de una tarea, el trabajador es el público o multitud de personas que pueden potencialmente ejecutar dicha tarea ("the crowd"⁹) y la plataforma es el sujeto que intermedia y en mayor o menor medida coordina y gestiona la interacción entre el cliente y los prestadores de servicios, proporcionando la infraestructura para el intercambio entre la oferta y la demanda¹⁰.

⁸ FLORISSON, Rebecca y MANDL, Irene, "Platform work: types and implications for employment- Literature review", *Eurofound working paper*, 2018. En este sentido, quedarían excluidos del concepto de trabajo para plataformas todas aquellas actividades en que el objeto del contrato no es la prestación de un servicio sino la compraventa de un bien (eBay), el acceso a un alojamiento (Airbnb) o una transacción no comercial de voluntariado, networking, redes sociales (LinkedIn) u otras como el acceso a alojamiento sin remuneración (Couchsurfing).

⁹ "Crowdsourcing" fue un concepto acuñado en 2005 para designar la acción de "(t)omar un trabajo anteriormente realizado por un agente determinado (un trabajador, un trabajador autónomo o una empresa) y subcontratarlo a un grupo de personas indeterminadas, generalmente amplio, bajo la forma de un llamamiento abierto, que normalmente se canaliza a través de internet". HOWE, Jeff, "The rise of crowdsourcing", *Revista Wired*, 1.6.2006 (disponible en: <https://www.wired.com/2006/06/crowds/>; consulta: 19.7.2024).

¹⁰ *Ibid.*, a partir de los trabajos de BLOHM, Ivo, LEIMEISTER, Jan Marco, and ZOGAJ, Shkodran, *Crowdsourcing und Crowd Work -ein Zukunftsmodell der IT- gestützten Arbeitsorganisation?* Springer Berlin Heidelberg, 2014 y LEIMEISTER, Jan Marco, ZOGAJ, Shkodran, and DURWARD, David, "Employment and IT: Crowdsourcing", *4th Conference of the Regulating for Decent Work Network*, Ginebra, 2015.

Por su parte, la OIT, en su informe sobre “El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo”¹¹ define las plataformas digitales de trabajo como instrumentos “*que facilitan el acceso al trabajo utilizando tecnologías digitales para hacer de intermediarias entre proveedores individuales (trabajadores de plataformas y otras empresas) y los clientes, o contratan directamente a trabajadores para que presten sus servicios*”.

Igualmente, necesario resulta atender a criterios clasificatorios de las plataformas digitales de trabajo para entender mejor sus características más importantes¹². En este sentido, los documentos de organismos como la Oficina Internacional del Trabajo o Eurofound clasifican las plataformas digitales en dos categorías principales: las plataformas de trabajo localizado, que son aquellas donde las personas realizan las tareas encomendadas en un lugar geográficamente determinado, y las plataformas de trabajo en línea, en las que, como indica su denominación, las tareas se realizan mediante la utilización de un ordenador personal o un dispositivo móvil y a distancia¹³ y, en consecuencia, plenamente deslocalizadas. Entre las plataformas de trabajo en línea, la Oficina Internacional del Trabajo distingue entre cuatro subcategorías. La primera, conformada por trabajadores autónomos y basadas en concursos¹⁴, con plataformas como 99designs, Kabanchic o Upwork como máximos exponentes a nivel internacional; la segunda, correspondiente a las plataformas de tareas online¹⁵, entre las que destacan Amazon Mechanical Turk, Clickworkers o Microworkers; además, también menciona dos categorías más, en ámbitos más especializados: las plataformas de programación por concurso y las plataformas de consulta médica. Esta clasificación resulta útil para

¹¹ *Ob. cit.*, p. 36.

¹² Un interesante estudio terminológico en HEEKS, Richard, “Digital Economy and Digital Labour Terminology: Making Sense of the “Gig Economy”, “Online Labour”, “Crowd Work”, “Microwork”, “Platform Work”, etc”, *Developing Informatics Working Papers Series*, nº 70, Centre for Development Informatics, Global Development Institute, University of Manchester, 2017.

¹³ Oficina Internacional del Trabajo: *Perspectivas...*, *ob. cit.*, p. 47. Las plataformas de tareas online han sido definidas también como “*plataformas de trabajo basadas en la web que facilitan a las empresas y a otros clientes acceso a una fuerza de trabajo amplia y flexible (“crowd”) para completar pequeñas tareas de oficina, que pueden ser completadas de forma remota usando un ordenador y una conexión a internet*”. BERG, Janine, FURRER, Marianne, HARMON, Ellie, RANI, Uma, SILBERMAN, M Six, *Digital labour platforms and the future of work. Towards decent work in the online world*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2018, p. XV.

¹⁴ En las plataformas por concurso el cliente plantea las características del encargo deseado y los trabajadores usuarios de la plataforma presentan sus propuestas para que el cliente seleccione de entre ellas a la propuesta ganadora y, en consecuencia, a la persona que realizará el encargo.

¹⁵ Las tareas online, como trabajo “masivamente mediado” se pueden definir como “*grandes volúmenes de tareas pequeñas e independientes, a menudo repetitivas, distribuidas a amplios grupos de trabajadores de forma planetaria*”. IRANI, Lilly, “Difference and Dependence Among Digital Workers: The Case of Amazon Mechanical Turk”, *South Atlantic Quarterly*, vol. 114, nº 1, 2015.

comprender la diversidad de las plataformas de trabajo en línea, que ciertamente responden a grandes rasgos a esta categorización; sin embargo, ello no debe llevarnos al equívoco de asumir que a través de las plataformas “de trabajadores autónomos” se realizan siempre tareas en régimen de real autonomía, sino que será pertinente cuestionarse si ello es realmente así y examinar también las características de dichas prestaciones de servicios para llegar a las correspondientes conclusiones.

Ciertamente las plataformas que la OIT denomina como de trabajo autónomo y las de tareas online presentan muchas veces rasgos notablemente diferenciados, pero en otras ocasiones la clasificación puede ser confusa, con superposición de tipos de tareas y uso indistinto por parte de los trabajadores¹⁶. Las plataformas “de trabajo autónomo”, mediante o sin mediar concurso, suelen contener encargos que requieren de una mayor cualificación profesional, de mayor duración y retribución más elevada, mientras que las plataformas de tareas online se caracterizan por intermediar en encargos de escasa duración y retribución y con un bajo o en muchos casos nulo requerimiento a nivel de cualificación profesional. En este sentido conviene recordar que las plataformas de tareas online surgieron como respuesta a la necesidad de suplementar las tecnologías de inteligencia artificial en desarrollo, puesto que éstas requieren en realidad de un importante volumen de trabajo realizado por personas, es decir, requieren de inteligencia humana para una larga lista de acciones, tales como clasificar imágenes, sonidos y textos¹⁷, etiquetado de datos o categorización de comentarios. A las anteriores tipologías -trabajo autónomo y tareas online- se han añadido en los últimos años otras que quizás en apariencia pueden quedar más alejadas de lo que a priori se puede entender como “trabajo”, pero cuyas actividades sin embargo también deberán ser observadas bajo el prisma del análisis de la posible laboralidad de las prestaciones: nos referimos a plataformas que ofrecen tareas como la realización de encuestas, la visita de páginas web o la visualización de contenidos, la valoración de productos, etc., todos ellos actos que si

¹⁶ Avendaño Martínez, Francisco, *Capitalismo y modelos de negocio en la revolución digital y transformación de los mercados de trabajo*, Dykinson, 2023, p. 186.

¹⁷ Trabajo necesario para generar, entrenar, verificar y en algunos casos modificar en tiempo real una gran cantidad de ejemplos de los que las máquinas supuestamente deben aprender. Tubaro, Paola, Casilli, Antonio A., Coville, Marion, “The trainer, the verifier, the imitator: three ways in which human platform workers support artificial intelligence”, *Big Data & Society*, vol. 7, nº 1, 2020. Esta idea se ha conceptualizado por algunos autores como “heteromatización”, apuntando a la idea de la intervención externa (humana) en los procesos de automatización (EKBIA, Hamid R. y NARDI, Bonnie A., *Heteromation and Other Stories of Computing and Capitalism*. MIT Press, 2017, citado por Tubaro, Paola, Casilli, Antonio A., Coville, Marion, “The trainer...”, *ob. cit.*) o “automatización de última milla”, en referencia a que los procesos de automatización acaban requiriendo de intervención humana en sus últimas fases (GRAY, Mary L.; SURI, Siddharth, *Ghost work: how to stop Silicon Valley from building a new global underclass*, Houghton Mifflin Harcourt, Boston, 2019). *Vid.* También CASILLI, Antonio, “Waiting for robots: the ever-elusive myth of Automation and the global exploitation of digital labor”, *Sociologias, Porto Alegre*, nº 57, 2021. Sobre el caso específico de Amazon Mechanical Turk, IRANI, Lilly, “Difference...”, *ob. cit.*

bien el planteamiento de su posible laboralidad puede causar una primera impresión de cierta extrañeza, tampoco son actos de consumo, pero en cualquier caso sí que son actos que benefician a las empresas y que en muchos casos en el pasado eran mayoritariamente realizados por trabajadores o podrían serlo; este sería el caso de los encuestadores.

Siguiendo con la exposición de algunos datos para contextualizar el trabajo, merece la pena destacar que Eurofound establece cuatro categorías de trabajo para plataformas online: en primer lugar, el “trabajo online moderadamente cualificado”, caracterizado por ser ejecutado por personas con cualificaciones bajas a medias, por tratarse de tareas online, ofrecidas por la plataforma. La propia plataforma selecciona a quién le ofrece la tarea. Responderían a este perfil de ofertas un 0,6% del total de plataformas y un 5,3% del total de trabajadores de plataformas. Eurofound cita como ejemplo de esta tipología de plataformas CrowdFlower. En segundo lugar, los “trabajos online determinados por la plataforma y más cualificados”, con un requerimiento medio de cualificación y tratándose también de tareas ofrecidas por la plataforma y trabajadores seleccionados por la plataforma. Responderían a este perfil de ofertas un 0,6% de las plataformas y un 1,9% de los trabajadores de plataforma. Se cita como caso paradigmático la plataforma Clickworker. En tercer lugar, encontraríamos el “trabajo online especializado y determinado por el cliente”, al que corresponden un 5,4% de las plataformas y un 30,3% de los trabajadores, siendo el caso por ejemplo de la plataforma Freelancer. Requiere cualificaciones medias a elevadas, se trata de tareas más extensas, el cliente selecciona al trabajador que va a ejecutar la tarea y la plataforma ofrece la tarea al trabajador. Finalmente, el último grupo estaría compuesto por plataformas como 99designs, que ofrecen “*trabajo online especializado sobre la base de un concurso*”, que requiere una elevada cualificación, se trata de tareas también de mayor extensión, donde la plataforma selecciona al trabajador que realizará el encargo a través de un concurso. Responden a este perfil un 5,4% de las plataformas y un 4,6% de los trabajadores¹⁸. El resto de las plataformas y trabajadores entrarían en el ámbito del trabajo localizado.

En el año 2021 la Organización Internacional del Trabajo (OIT) publicó un extenso y muy interesante informe sobre plataformas digitales y trabajo, al que ya se ha hecho referencia. En él se ofrecen algunos datos que nos permiten conocer mejor la realidad de este sector. Por ejemplo, en cuanto a su amplitud y crecimiento, se indica que las plataformas generaron en 2021 52.000 millones de dólares en ingresos a nivel mundial, que el número de plataformas se multiplicó por cinco entre 2010 y 2021, o que el 49% de los ingresos se concentran en EE.UU., el 23% en China, el 11% en Europa y el restante 17% en el resto de las regiones¹⁹. En el mismo informe se indica que la demanda de trabajo en las

¹⁸ Eurofound, *Employment and working conditions of selected types of platform work*. Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, 2018, p. 5.

¹⁹ Oficina Internacional del Trabajo, *Perspectivas...*, *ob. cit.*, p. 32.

plataformas de trabajo en línea procede fundamentalmente de Estados Unidos, Canadá, Australia, Alemania y Reino Unido mientras que una parte muy importante de las tareas son realizadas por trabajadores procedentes de países como India, Filipinas o Ucrania²⁰.

Estos datos nos ofrecen un poco de contexto para situar el estudio sobre el trabajo para plataformas en línea en España, permitiéndonos atisbar que España probablemente tenga una participación bastante limitada en este tipo de trabajo en una comparativa mundial, lo que no significa que las actividades que se pueden incluir bajo la denominación de tareas online a través de plataforma sean irrelevantes y mucho menos que lo sea el debate jurídico en torno al encaje de las mismas en nuestro ordenamiento jurídico-laboral. Este trabajo pretende, en primer lugar, aportar datos para realizar una primera aproximación a la realidad del trabajo para plataformas online en España²¹ y, en segundo lugar, y a partir de las condiciones de contratación y ejecución de los servicios, reflexionar sobre la posible laboralidad de las prestaciones que se desarrollan en el entorno virtual mediado por plataformas, así como abordar debates jurídicos que se plantean a partir de dicha clasificación.

Finalmente, resulta necesario hacer un breve apunte terminológico. El estudio empírico realizado y que se expone en el apartado 3 nos ha permitido constatar que la gran mayoría de plataformas/aplicaciones estudiadas son efectivamente de microtareas en los términos descritos por los citados trabajos publicados por la OIT y por Eurofound. Sin embargo, no todas ellas responden a esta realidad por lo que en adelante hemos optado por la utilización del término “(micro)tareas” para referirnos de manera genérica a la realidad del conjunto de plataformas/aplicaciones estudiadas y a las tareas en ellas desarrolladas, reservando “microtareas” para referencias específicas a ese concreto tipo de plataformas/aplicaciones y actividades.

²⁰ *Ibid.*, p. 50.

²¹ A nivel internacional, *vid.* BERG, Janine, FURRER, Marianne, HARMON, Ellie, RANI, Uma, SILBERMAN, M Six, *Digital labour...*, *ob. cit.*, quienes llevaron a cabo un estudio sobre las condiciones de trabajo en las plataformas de tareas online a partir de 3500 entrevistas con trabajadores de plataformas online en 75 países entre los años 2015 y 2017. Dichos trabajadores realizaban tareas online para 5 plataformas de habla inglesa y el estudio contempló las siguientes condiciones de trabajo: retribución, oferta de trabajo, intensidad del trabajo, rechazo de tareas e impago de tareas realizadas, comunicación de los trabajadores con los clientes y con la plataforma, cobertura en términos de protección social y tipo de trabajo realizado. Posteriormente, en 2021 la OIT publicó un informe, al que ya se ha hecho referencia, basado en encuestas realizadas a 12000 trabajadores de 100 países que trabajan en plataformas “de trabajadores autónomos” basadas en concursos, programación competitiva y tareas online, así como en plataformas de trabajo localizado. Dicho estudio también se basó en entrevistas a plataformas y a asociaciones de trabajadores de plataformas y en el análisis de los contratos utilizados por 31 plataformas. Oficina Internacional del Trabajo, *Perspectivas...ob. cit.*

2. Metodología

El estudio que se expone en el presente artículo parte de un trabajo de campo realizado a través de un cuestionario o documento de recogida de datos²² que tenía por objeto la recopilación de evidencias que permitiera analizar las plataformas y aplicaciones que ofrecen la realización de (micro)tareas online desde una perspectiva iuslaboralista. El trabajo de campo tiene como pretensión conocer cómo operan las plataformas y aplicaciones, así como su relación con quienes realizan las (micro)tareas por ellas propuestas. Este es el punto de partida para el posterior planteamiento de cuestiones relacionadas con la aplicación del Derecho del Trabajo a las prestaciones de servicios que se desarrollan en el marco de las plataformas y aplicaciones de micro(tareas) online. Los datos se recogieron entre septiembre y octubre de 2022 a partir de la información contenida en las condiciones generales de utilización (CGU) y en las páginas web de las plataformas o en las propias aplicaciones. Obsérvese las CGU son en realidad condiciones generales de contratación que están reguladas en nuestro país por la Ley 8/1998, de 13 de abril, un instrumento que se utiliza con frecuencia, aunque no exclusivamente, en el ámbito del derecho del consumo. Ahora bien, cabe advertir que la Ley 8/1998 no es de aplicación a los contratos de trabajo (artículo 4), lo que no obsta a que el examen de las CGU sea de gran utilidad para un mejor conocimiento de las plataformas de (micro)tareas online.

Las CGU que hemos encontrado al desarrollar el estudio que aquí se presenta son documentos de mayor o menor extensión y detalle según los casos, que se presentan como una especie de contrato de adhesión en el que la plataforma o aplicación fija unilateralmente las condiciones de prestación del servicio. Debe advertirse que las informaciones que encontramos en las CGU, así como en las propias plataformas y aplicaciones, son con frecuencia imprecisas en un contexto de medida opacidad, especialmente respecto a aquellos elementos que deberían permitir valorar el encaje de las prestaciones desarrolladas por los usuarios o prestadores de servicios en las notas de laboralidad.

Debe añadirse también que a nivel metodológico se tomó la opción de utilizar solamente la información accesible al público general, es decir, los autores del estudio no nos dimos de alta como usuarios o prestadores de servicios de las plataformas y aplicaciones estudiadas, sino que accedimos a la información disponible para quienes no disponen de perfiles en dichas plataformas y aplicaciones. Fue ésta una decisión metodológica consensuada en el seno del equipo de investigación internacional que realizó estudios en paralelo en distintos países dentro y fuera de la Unión Europea (Francia, España, Bélgica,

²² Cuestionario elaborado por la Sra. Nathalie De Jong, técnica de investigación del Centre de Recherches Critiques sur le Droit (CERCRID) perteneciente a la Universidad de Saint Étienne (Francia).

Reino Unido, Italia y Canadá) en el marco del proyecto ANR-TraPlaNum (Nouvelles formes de Travail à travers les Plateformes Numériques), en que se inscribe el presente estudio.

Las preguntas del cuestionario, en número total de 63, se sistematizan en ocho apartados temáticos: informaciones generales, cuestiones relativas a las tareas a desarrollar, a la contrapartida, a la inscripción en la plataforma, a la realización de las tareas, a la finalización del contrato, a las posibilidades de establecer contacto con los otros usuarios y al derecho aplicable²³.

Para la aplicación del cuestionario en España se seleccionaron 20 plataformas y aplicaciones; en concreto 15 plataformas y cinco aplicaciones²⁴. Las plataformas se

²³ A título ejemplificativo, algunas de las informaciones recabadas fueron: en cuanto a informaciones generales, número de usuarios declarados (número de trabajadores con los que la plataforma ha formalizado un contrato de trabajo), número de usuarios reivindicados (número de personas que la plataforma declara que se encuentran inscritos y prestando servicios), sede social, o disponibilidad de las CGU; en cuanto a las (micro)tareas encargadas por la plataforma, tipo de (micro)tareas propuestas (tareas de validación o verificación, encuestas y sondeos, lectura de textos publicitarios, promoción o difusión de páginas o de publicidad, realización de búsquedas, visionado de vídeos, publicidad, creación de contenido, traducciones, visitar sitios web, moderación de contenido, etc), ¿la plataforma informa de quién es el destinatario de las tareas encomendadas?; en cuanto a la contrapartida, se recopiló información respecto a la denominación que recibe la contrapartida recibida por quien presta el servicio, qué tipo de contrapartida propone la plataforma, en caso de contrapartida monetaria, forma de pago, y en caso de contrapartida no monetaria, en qué consiste dicha contrapartida; en cuanto a cuestiones vinculadas al alta como usuario de la plataforma, denominación de la persona que presta el servicio, o información que debe aportar la persona que va a prestar servicios para poder inscribirse; en materia de ejecución de las (micro)tareas, se indagaba en el grado de intervención de la plataforma en la atribución de las (micro)tareas, la exigencia de realización de (micro)tareas no remuneradas para acceder con posterioridad a (micro)tareas remuneradas, seguimiento o control de la ejecución de la (micro)tarea por parte de la plataforma, tiempo de ejecución marcado por la plataforma, posibilidad de no pago de la contrapartida, posibilidad de rechazar (micro)tareas ejecutadas y justificación del rechazo; en materia de finalización del contrato, posibilidad de desactivar una cuenta y justificación de tal decisión; posibilidad o no de contacto entre los prestadores de servicios a través de la propia plataforma; existencia de cláusulas específicas de confidencialidad, privacidad, propiedad intelectual, etc.; determinación por parte de la plataforma del derecho aplicable a la relación, determinación por parte de la plataforma de la jurisdicción competente en caso de contencioso.

²⁴ Plataformas: DesignCrowd (www.designcrowd.es), Fiverr (https://es.fiverr.com/?utm_source=google&utm_medium=cpc-brand&utm_campaign=g_es-es_brand_desktop_bmm&utm_term=&utm_content=AdID^659701377482^Keyword^web%20de%20fiverr^Placement^^Device^c&caid=10693123822&agid=105819367135&ad_id=659701377482&kw=web%20de%20fiverr&lpcat=&show_join=true&gad_source=1&gclid=EAIaIQobChMI8-Hb_9SUhgMVWZdoCR0_GwG4EAAYASAAEgJZuPD_BwE), Freelancer (www.freelancer.es), Globedia (plataforma actualmente desaparecida), Malt (www.malt.es), Publisuites (www.publisuites.com), Scorum (<https://scorum.es/es-es>), Soy Freelancer (www.soyfreelancer.com), Swagbucks (<https://www.swagbucks.com/g/encuestas-remuneradas?lang=ca>), Testapic

caracterizan por disponer de una página web y están destinadas a ser utilizadas fundamentalmente a través de ordenadores personales, aunque con frecuencia disponen también de una aplicación asociada, es decir, de una versión adaptada para su uso desde dispositivos móviles. En general, las páginas web de las plataformas ofrecen un cierto grado de información al visitante no registrado, que puede consultar las tareas ofrecidas -o una parte de ellas y ejemplos de tareas completadas. Además, las plataformas disponen generalmente de un espacio donde se describen las características básicas del negocio, en ocasiones el equipo que lo dirige y en la mayoría de los casos se puede acceder a las CGU. En cambio, en el caso de las aplicaciones, generalmente sólo disponen de versión para dispositivos móviles (con algunas excepciones, como Letyshops o WeWard, aunque las versiones web sólo dan información básica de la aplicación) y en la mayoría de los casos tampoco permiten acceder a las CGU a los usuarios no registrados. También en este punto concreto, en algunos casos como Letyshops o WeWard sí ofrecen dicho acceso. En consecuencia, como criterio general podemos sostener que el análisis de la actividad de las aplicaciones resulta notablemente más dificultoso que en el caso de las plataformas.

La razón de esta distribución, con una mayor presencia de plataformas que de aplicaciones, reside en que las aplicaciones son más homogéneas en cuanto a las (micro)tareas que proponen, así como que ofrecen mucha menos información sobre las condiciones de realización de dichas (micro)tareas y sobre todos los elementos que permiten conocer y entender su funcionamiento. Contrariamente, las plataformas son mucho más heterogéneas en todos los aspectos que nos propusimos analizar, y en general ofrecen información más relevante que permite un análisis más elaborado de sus características y funcionamiento. En este sentido, buena parte de las plataformas estudiadas publican sus condiciones generales de utilización. Éstas son en ocasiones notablemente completas, mientras que en otros casos sus cláusulas son mucho menos detalladas; por el contrario, la mayoría de las aplicaciones consultadas no hace públicas las condiciones generales de utilización.

El principal criterio de elegibilidad para la aplicación del cuestionario fue que la plataforma o aplicación estuviera disponible en España y que dispusiera de una interfaz en lengua castellana. Este criterio de selección se explica en el contexto del proyecto de investigación del que forma parte este estudio. En el marco de dicho proyecto se

(<https://www.testapic.com/es/que-te-paguen-por-hacer-pruebas/>), Textbroker (www.textbroker.es), Textmaster

(https://es.textmaster.com/?kwd=textmaster&dvc=c&adp&ntw=search&loc=it&cmp=brand_es_limpide&typ=brand&adg=brand&gad_source=1&gclid=EAIaIQobChMI74Hn2d2UhgMVHhYGAB3sVw9sEAAYASAAEgKorPD_BwE), Trabajofreelance.com (plataforma actualmente desaparecida), Twago (www.talent-pool.com, la versión en castellano de la plataforma desapareció, YouGov (<https://es.yougov.com>). Aplicaciones: Big Time, Cashzine, Funtap, Letyshops y WeWard.

realizaron estudios paralelos utilizando el mismo cuestionario en Bélgica, España, Italia, Gran Bretaña y Canadá. Asimismo, como eje principal del proyecto de investigación, se llevó a cabo en Francia un estudio de mayores dimensiones y con un cuestionario ampliado.

Como se ha señalado, el cuestionario se aplicó entre los meses de septiembre y octubre de 2022. Ello es relevante por cuanto se ha podido constatar, tanto en España como en otros países, la volatilidad de plataformas y aplicaciones. De este modo, se constata la puesta en marcha de múltiples plataformas y aplicaciones y la posterior desaparición de alguna de ellas. De ahí que dos de las plataformas y aplicaciones analizadas (Globedia y Trabajofreelance.com) han desaparecido en el momento de redactar el presente trabajo y otras lo pueden hacer en el futuro inmediato.

De cualquier modo y desde un punto de vista de simplificación terminológica queremos señalar que, con carácter general, a lo largo del artículo se va a utilizar el término plataforma para referirnos tanto a plataformas como a aplicaciones. Salvo en aquellos casos en los que queramos referirnos específicamente a alguna de las características específicas de las aplicaciones. Asimismo, e insistiendo en la clarificación terminológica, por las razones apuntadas más arriba nos referiremos en general a (micro)tareas y a plataformas de (micro)tareas, salvo en aquellos puntos del artículo en que esté justificado utilizar el término tareas.

3. Resultados del trabajo de campo. plataformas y aplicaciones de (micro)tareas online en España

Seguidamente se expondrán los rasgos de mayor interés del trabajo de campo sobre las plataformas de (micro)tareas online en español, que como se ha señalado está integrado por 15 plataformas y cinco aplicaciones. Cabe señalar con carácter preliminar que el texto va a entrar poco en los detalles concretos para dimensionar adecuadamente el análisis. Por ello, solo en algunos casos, se ha optado por subrayar rasgos llamativos de alguna plataforma, preferentemente en nota a pie de página. Desde el punto de vista de la precisión de los datos, cabe subrayar que la consulta de páginas web y de CGU no siempre permite acceder a respuestas concluyentes, razón por la cual no se especificará en cada caso el número de plataformas o de aplicaciones que no ofrecen datos claros respecto a las cuestiones analizadas.

En las líneas que siguen se va a exponer la mayor parte de los resultados del trabajo de campo, sin perjuicio de que otros contenidos más específicos y de menor peso cuantitativo -entre otros, los relativos a la extinción del vínculo contractual, a la existencia de foros de encuentro de usuarios o a los topes a la dedicación al trabajo en plataformas-, se han

trasladado al análisis jurídico. A estos efectos se ha tenido en cuenta que su tratamiento en un punto posterior era más procedente y sobre todo más provechoso de cara a la reflexión jurídica. Por lo tanto, el estudio del trabajo de campo se distribuye en un primer apartado sobre rasgos generales de las plataformas; un segundo punto aborda el acceso a la actividad de (micro)tareas online, a partir del que se pasa a un análisis de resultados sobre el control y seguimiento de la actividad por parte de las plataformas para cerrar con un cuarto apartado, que aborda aspectos retributivos, tanto de forma como de fondo.

3.1. Aproximación general a la realidad de las plataformas de (micro)tareas online en español

3.1.1. Tipología de (micro)tareas online detectadas

Como se ha señalado, la (micro)tarea online implica la realización, por cuenta de una plataforma, de una actividad de pequeña dimensión temporal, que puede abordarse dentro de un margen de tiempo que podría oscilar entre unos minutos o varias horas y que puede revestir múltiples variantes²⁵. De este modo, las plataformas de trabajo online llevarían a cabo una función de fraccionamiento de las tareas, a la vez que las distribuyen mediante oferta “libre” ante un amplio universo de personas potencialmente dispuestas a llevarlas a cabo. Por lo tanto, el fenómeno no es inocente, sino que pretendería atomizar actividades que podrían concentrarse en pocas o en menos personas dentro de un marco jurídico de ajenidad y dependencia²⁶. Además, la utilización de las tecnologías de la comunicación es clave ya que permiten ofrecer tareas para que sean realizadas por una “multitud” de personas demandantes, que esperan al otro lado de la pantalla²⁷. Como cabe suponer, las actividades canalizadas por las plataformas y llevadas a cabo por muchas personas usuarias, genera un beneficio no despreciable, lo que es fácil de deducir del volumen de

²⁵ LANCIANO, Emilie, SALEILLES, Séverine, y SYBORD, Christine, “Arrondir ses fins de mois, s’occuper l’esprit, s’amuser? Les motivations des micro-travailleurs, révélatrices des zones grises de l’emploi et du travail” en MAZUYER, Emmanuelle (Directora), *Regards croisés sur le travail et le microtravail de plateforme*, Paris, Editions Mare & Martin, 2023 *ob. cit.*, p., 297 a 298, citando otros autores, señalan siete categorías de tareas online: el análisis de datos, la generación de contenidos (redacción de textos, toma de datos, anonimización de CV), el etiquetado, la anotación, la participación en sondeos e investigaciones académicas, la evaluación de contenido emocional o los test de calidad. Sin embargo, como veremos en texto principal, este listado no alcanza a recoger todas las tareas que pueden ser objeto de reconocimiento y retribución en dicho ámbito.

²⁶ Un ejemplo en el ámbito de la traducción permite visualizar el fenómeno. Así, las plataformas, en lugar de encargar a una persona la traducción de un libro, pueden ofrecer a una multiplicidad de profesionales – o personas con una dedicación *amateur*- del sector de (micro)tareas de traducción de fragmentos breves de esa misma obra

²⁷ Como señala TODOLÍ SIGNES, Adrián, *El trabajo en la era de la economía colaborativa*, Valencia, Tirant lo Blanch 2017, p. 50, “(e)l negocio se basa principalmente en acumular una gran cantidad de trabajadores y de clientes”.

plantilla de estructura de algunas plataformas de (micro)tareas online estudiadas o de las cantidades globales pagadas a los trabajadores de (micro)tareas online. El estudio de la OIT sobre plataformas digitales, ya citado, da cuenta de este peso económico creciente²⁸.

Por otra parte, enlazando con reflexiones anteriores, la (micro)tarea online puede comportar la realización de encargos que cabría concebir fácilmente como “profesionales”; a saber, la elaboración de modestos -o no tan modestos- trabajos de traducción, de diseño, de verificación del etiquetado de una cadena de supermercados o la elaboración de modestos o no tan modestos textos con contenidos que pueden utilizarse para componer un catálogo o una obra más general.

Ahora bien, como ha quedado apuntado en un apartado anterior, dentro del amplio universo de las (micro)tareas online, se detectan actividades que no encajan de un modo tan evidente en un desempeño de carácter profesional²⁹ o en un trabajo propiamente dicho. Este podría ser el caso de la respuesta a encuestas -que interesan sobremanera a los departamentos de marketing de grandes empresas de alcance global-, la participación en juegos en internet, la mera navegación por páginas web para obtener una mirada de persona usuaria. Asimismo, no parece muy profesional otra llamativa actividad; a saber, el fomento de la participación de otras personas -del círculo familiar o de amistades del usuario-, en las actividades de una determinada plataforma³⁰.

Ante lo peregrino de una parte de las actividades propuestas, algunos estudios se han planteado si las personas usuarias de plataformas de (micro)tareas online podrían ser consideradas personas consumidoras³¹, jugadoras o personas voluntarias³², ya que lo

²⁸ Oficina Internacional Del Trabajo, *Perspectivas ...*, *ob. cit.*

²⁹ Eso no significa que esas personas no tengan un perfil cualificado. Puede pasar que personas cualificadas, aunque precarizadas, asuman realizar pequeñas (micro)tareas de escasa cualificación para redondear sus ingresos. Así lo señalan LANCIANO, Emilie, SALEIES, Séverine y SYBORD, Christine, “Arrondir ses fins de mois..”, *ob. cit.*, p. 300

³⁰ Lo que permite complementar los ingresos de la persona usuaria mediante actividad de promoción comercial de la plataforma A título de ejemplo, la plataforma Swagbucks, cuenta con el programa de “referidos”, a través del cual, por cada persona que un usuario atraiga o vincule a la plataforma, percibirá un 10 por 100 de lo que la otra persona vaya percibiendo, además de un premio de 30 euros (300 puntos SB) cuando la persona aportada alcance los 300 puntos SB.

³¹ KHODRI, Farida, “Le micro-travail saisi par le droit” en MAZUYER, Emmanuelle (Directora), *Regards croisés sur le travail et le microtravail de plateforme*, Paris, Editions Mare & Martin, 2023, p. 3 destacan la vinculación de la actividad de respuesta a encuestas con la figura del consumidor, particularmente cuando esta actividad es retribuida con vales de compra o de descuento. Con más detalle, en las páginas 12 y 13 del artículo referenciado.

³² Respecto a la posibilidad de encaje en el voluntariado puede verse, KHODRI, Farida y MAZUYER, Emmanuelle, “Le micro-travail...”, *ob. cit.*, p. 10 y 11. Más adelante se llevará a cabo una reflexión centrada

abigarrado de las actividades propuestas no facilita identificar de qué hablamos cuando hablamos de plataformas de (micro)tareas online y de sus personas usuarias. Más adelante se volverá sobre este punto, si bien cabe anticipar que esta es una de las diversas peculiaridades de este ámbito de actividad.

Este estado de cosas permite deducir que algunas plataformas de tareas online están interesadas en personas cualificadas, a las que retribuyen de modo más holgado y en perspectiva profesional, mientras que otras plataformas se dirigen a un público más general, que desempeñando actividades más cotidianas o accesibles, pueda acceder a ingresos modestos que complementen rentas familiares limitadas y que podrían tildarse en sentido estricto de “microtareas”. Entre las primeras, podría destacarse el caso de Textmaster -traducciones- o Designcrowd -diseño-, mientras que, como canónico ejemplo de plataforma escasamente profesional o de “microtarea”, tendríamos a la plataforma Swagbucks.

A continuación, se efectuarán algunas reflexiones complementarias sobre clasificaciones de plataformas, no solo en base a la tipología de las (micro)tareas realizadas, sino desde otras perspectivas.

3.1.2. Plataformas de (micro)tareas online y perfiles

Más allá del carácter profesional de las (micro)tareas ofrecidas, el análisis de las plataformas que operan en español nos permite diferenciar entre aquellas que están altamente especializadas y otras plataformas que no muestran este perfil de especialización. Se ha de admitir, en todo caso, que no todas las plataformas estudiadas encajan claramente en uno u otro modelo, pero del análisis llevado a cabo pueden identificarse claras tendencias. De una parte, destacan algunas plataformas con un alto nivel de especialización, como es el caso de Textbroker, centrada fundamentalmente en la generación de contenidos; Globedia, focalizada en temática informativa; Testapics, que desarrolla actividades de control de calidad de páginas web, o Textmaster y Designcrowd, que como se ha señalado están especializadas respectivamente en traducciones y en actividad de diseño. Por lo contrario, cinco plataformas muestran un mayor grado de “dispersión” como es el caso de Swagbucks, -posiblemente la que muestra un abanico más amplio y amateur de actividades-, Soyfreelance, Twago, Malt o Fiverr. A este

en el contexto jurídico español a cuenta de la plataforma Globedia, cuyo planteamiento tiene una cierta cercanía con la actividad voluntaria.

respecto, y con prudencia, podemos sugerir que, a mayor especialización, mayor grado de profesionalidad de los usuarios de la plataforma³³.

Otra perspectiva de observación permite detectar una tipología de plataforma que no encaja exactamente en la categoría de plataforma de (micro)tareas online: se trata de las plataformas de intermediación. En este sentido, la mayoría de las plataformas organizan mínimamente la actividad de las personas usuarias ofreciéndoles (micro)tareas de las empresas terceras que requieren sus servicios, aunque lo hacen de una manera razonablemente organizada, en la que pesaría el componente de ajenidad, clave en una relación jurídico-laboral. Sin embargo, al menos dos de las plataformas estudiadas parecen desempeñar -o al menos lo subrayan- una actividad de mera intermediación, ya que permiten un contacto directo entre clientes y usuarios de las plataformas y además, como se señalará más adelante, las plataformas concernidas -Soyfreelancer y Twagocobran a los usuarios por colgar sus ofertas de actividad³⁴, encajando quizás en la tipología de las plataformas de trabajo autónomo, citadas en un informe de la OIT³⁵. En este sentido, entendemos que su consideración como plataformas de tareas online puede ser más comprometida, aunque sus datos han sido incluidos en este estudio. Otro tanto sucede con la plataforma con finalidad informativa Globedia, actualmente inactiva, y cuya actividad, consistente en la elaboración de información para ponerla a disposición del público, no parece encajar fácilmente en una suerte de concepto básico de plataforma de tarea online.

3.1.3. Otros aspectos generales

Tras las reflexiones de presentación, a continuación, se van a exponer datos de alcance general antes de abordar algunos aspectos de mayor detalle de las plataformas y aplicaciones que operan en español. En este sentido, y en las líneas que siguen se exponen someramente algunos datos de interés como la actividad llevada a cabo, sede social, plantillas declaradas -en un sentido restringido y en un sentido amplio- o acceso a las CGU.

El perfil de la sede social de las plataformas/aplicaciones en español nos permite detectar dosis de internacionalización y de opacidad en el conjunto de 20 plataformas estudiadas.

³³ De todos modos, algunas plataformas con un planteamiento más profesionalizado también apelan al *amateurismo*, como es el caso de Textmaster, que precisamente demanda los servicios para perfiles de usuarios profesionales o para perfiles de usuarios semiprofesionales. Al respecto, puede verse: <https://es.textmaster.com/traductor-redactor/colabore-con-nosotros/> (consulta: 12.1.2024).

³⁴ No se utiliza la expresión demandas de empleo, dado que precisamente, es en estos casos donde es más cuestionable la concurrencia de contrato de trabajo entre plataforma y persona colaboradora.

³⁵ Oficina Internacional Del Trabajo, *Perspectivas...*, *ob. cit.*

En este sentido, la búsqueda de esta información en la aplicación/plataforma nos permite señalar que tres plataformas tienen su sede en España³⁶, mientras nueve tienen su sede en el extranjero³⁷, a la vez que las ocho restantes no han facilitado el dato, ya que esta cuestión no es accesible a través de la plataforma/aplicación.

Otro elemento de interés, aunque facilitado de manera fragmentaria es el de las “plantillas de las plataformas”. Se utiliza el plural porque en realidad en el estudio llevado a cabo se buscó dos tipos de datos. De un lado, el de los “usuarios declarados”, es decir, el de personas que desempeñaban actividad en la estructura de la plataforma como plantilla, sin identificar si se trata de plantilla con vínculo autónomo o por cuenta ajena. Pues bien, del total de plataformas solo seis de ellas ofrecen datos claros al respecto, de modo que de acuerdo con el patrón de recogida de datos utilizado, tres plataformas indican que tienen una plantilla de menos de 30 personas³⁸, mientras que una indica un volumen de plantilla de entre 30 y 59³⁹ y, en fin, otra plataforma señala que cuenta con más de 120 trabajadores⁴⁰. El dato no es menor porque al igual que sucede con las plataformas de trabajo localizado, el volumen de plantilla de estructura es un indicio del volumen de negocio. Más allá de los usuarios declarados estaría el de los usuarios reivindicados; es decir, el de las personas que prestan servicios para la plataforma, pero sin tener la consideración de empleados de estructura. Serían propiamente los trabajadores de (micro)tarea online. Pues bien, en este caso los datos son escasos ya que solo cinco plataformas ofrecen información, de modo que cuatro plataformas indican que tienen menos de 10 millones de personas usuarias o colaboradoras, mientras que otra plataforma señala que cuenta con más de 40 millones de personas colaboradoras.

En el marco de los datos generales, otro elemento de interés es el relacionado con los clientes para los que las plataformas prestan sus servicios. Al respecto, el universo de las plataformas examinadas muestra un patrón de una cierta reserva en la información. Así, solo 11 plataformas/aplicaciones de un total de 20 informan sobre esta particular cuestión,

³⁶ En concreto, en Ciudad Real, Madrid y San Sebastián.

³⁷ En este apartado dos plataformas tienen su sede en Alemania (Berlín y Mainz); dos más la tienen en Francia (París y Boulogne-Bilancourt); y finalmente otras sedes se localizan en ubicaciones más o menos exóticas como EEUU (El Segundo, California); Australia (Sydney); Gibraltar, San Salvador (El Salvador) o Israel (Tel Aviv).

³⁸ En el caso de la plataforma Textmaster se indica una plantilla de estructura de 10 personas, Publisuites 13 y Twago un total de 30 personas.

³⁹ La plataforma Testapics indica un volumen de 49 personas en su estructura.

⁴⁰ Se trata de la plataforma Texbroker, con un total de 150 personas de estructura declaradas.

y aun así, entre ellas, solamente cuatro de las plataformas/aplicaciones estudiadas⁴¹ ofrecen datos claros sobre los clientes finales.

Finalmente, cabe destacar que solamente 14 del total global de plataformas/aplicaciones examinadas permiten acceder a las CGU que los colaboradores de las plataformas deberán suscribir. Eso significa que no todas las plataformas facilitan la consulta directa de un documento que permite calibrar la calidad del trabajo ofrecido por la plataforma y, por ende, escoger con mayor criterio y sin necesidad de inscribirse con carácter preliminar a la ejecución de (micro)tareas online. En este punto se detecta una mayor informalidad en el ámbito de las aplicaciones, teniendo en cuenta que, de un total de cinco aplicaciones, solamente una de ellas -Fer Diners-, cuenta con condiciones generales de utilización accesibles.

3.2. Datos requeridos, (no) contratación, norma aplicable y otras cuestiones de interés en la fase de acceso a la actividad

El trabajo de campo permite constatar que el desempeño de (micro)tareas online no implica la formalización escrita de un contrato entre plataforma y persona colaboradora, sino que la vinculación se lleva a cabo mediante la inscripción en la plataforma o aplicación, lo que se prevé para la totalidad de las que han sido objeto de este estudio. De todos modos, cuatro plataformas/aplicaciones admiten la adhesión vía una red social.

Ciertamente, para el caso de las plataformas de (micro)tareas online no hay formalización contractual posterior, cosa que sí ha sucedido en el caso de algunas de las plataformas de trabajo localizado -significativamente en el caso de las plataformas de reparto- sin perjuicio de que evidentemente quepa defender la existencia de este vínculo contractual -de adhesión- del que es difícil deducir a priori su naturaleza jurídica teniendo en cuenta que ni se identifica ante qué tipo de contrato nos encontramos⁴², ni la denominación de la persona que desempeña la (micro)tarea online nos permite identificar la naturaleza del contrato utilizado. En este sentido, la denominación más utilizada es la de “usuario”, empleada por cinco de las plataformas/aplicaciones, mientras que la denominación “miembro” -de una suerte de comunidad- es utilizada por otra plataforma. Las demás utilizan denominaciones informales, más bien vinculadas al nombre de la plataforma -

⁴¹ Es interesante el caso de Textmaster que publicita de modo explícito en su web las empresas para las que ofrece sus trabajos de traducción, como vía para prestigiar la plataforma. Se indican, entre otras, Thefork, Petit Bateau o Orchestra Premaman.

⁴² Como ha señalado KHODRI, Farida y MAZUYER, Emmanuelle, “Le micro-travail...”, *ob. cit.*, p. 85, las plataformas consideran en base a su proceder que estamos ante un contrato, -dada la utilización de las condiciones generales de utilización-, pero sin clarificar de qué contrato se trata.

freelancer, *clickwalker*⁴³ o *fouleur*⁴⁴ estas dos últimas en Francia-, lo que definitivamente no facilita la identificación del marco contractual.

A pesar de que no se aborde la formalización de contrato, paradójicamente las plataformas en sentido estricto -no las aplicaciones- sí tienden a señalar, aunque no de modo abrumador, algunas obligaciones específicas, además de apuntar cuál será la normativa aplicable y la jurisdicción competente en caso de controversia entre plataforma y persona colaboradora. A este respecto, 10 plataformas de un total de 15 establecen cláusulas que generan obligaciones a sus colaboradores. Las temáticas de estas cláusulas, mencionadas en las CGU van desde la propiedad intelectual -presentes en seis de ocho plataformas con obligaciones específicas-, a la confidencialidad -cinco de ocho plataformas con obligaciones específicas-; o a la vida privada, que es señalada por las cláusulas de dos plataformas⁴⁵. Asimismo, nueve plataformas determinan cuál es el derecho aplicable a la actividad, lo que genera resultados llamativos, ya que tres de ellas prevén la aplicación del derecho español pero otras tantas plataformas señalan que serán de aplicación otros ordenamientos jurídicos. En particular, se efectúa la remisión al derecho alemán, australiano, inglés, salvadoreño, gibraltareño y francés. En coherencia con este planteamiento, ocho plataformas sugieren las jurisdicciones competentes en caso de controversia, lo que comporta la sumisión a los tribunales españoles en tres casos, al tiempo que hay sendas sumisiones a, respectivamente, las jurisdicciones australiana, alemana, francesa, inglesa y gibraltareña. Obviamente, la cuestión de la norma aplicable a la relación jurídica es objeto de análisis crítico en el apartado final de este artículo, pero este es el planteamiento -unilateral- de partida de las plataformas.

Volviendo con detalle a la inscripción, nótese que la misma constituye una ocasión para que las plataformas puedan obtener datos de sus colaboradores/ras, una cuestión sobre la que el artículo 7 la Directiva europea sobre plataformas manifiesta un sensible interés. Es significativo detectar qué datos son los más requeridos y cuáles serían más bien anecdóticos, aunque jurídicamente no siempre tengan carácter irrelevante. En este sentido, los datos más requeridos son una dirección de correo electrónico -demandado en todos los casos- y una contraseña que es solicitada por 13 plataformas, elementos que

⁴³ La denominación *clickwalker* ha alcanzado renombre en Francia dado que la aplicación *Clic & Walk* ha dado lugar a diversos pronunciamientos judiciales. Sobre el particular, puede verse: KHODRI, Farida, “Le micro-travail...”, *ob. cit.*, p. 91 y siguientes.

⁴⁴ La denominación *freelancer* es utilizada por la plataforma *soyfreelance*. Téngase en cuenta que una de las plataformas de tareas online más importantes de Francia es *Foule Factory* (www.foulefactory.com), de ahí, la denominación de *fouleur*.

⁴⁵ Más allá de estas cláusulas, el análisis pormenorizado de las condiciones generales de utilización permite identificar otras temáticas, más anecdóticas, como la obligación de un buen uso del sitio web de la plataforma, la protección de datos personales, el respeto de la legislación fiscal o el respeto a la buena fe contractual.

cabe considerar imprescindibles para el mantenimiento de un contacto seguro, teniendo en cuenta que esta va a ser, en muchas ocasiones, la única vía de conexión con las personas colaboradoras. A partir de aquí el cuestionario utilizado en la investigación detecta que se solicitan datos que posiblemente no sean imprescindibles pero que muestran un interés por la obtención de claves para identificar a las personas colaboradoras⁴⁶. A este respecto y siguiendo un orden decreciente, siete plataformas exigen nombre y apellidos; seis plataformas piden que se identifique el lugar de residencia; cuatro plataformas demandan que se identifique la edad de la persona inscrita; y tres de ellas piden también el dato del código postal y el del sexo de la persona inscrita.

En perspectiva profesional, es llamativo que solo cuatro plataformas de (micro)tareas online exijan el dato de la edad de la persona en el momento de la inscripción, circunstancia que sugiere una ausencia de control de acceso a las (micro)tareas online para los menores de 16 años. Además, en la práctica estos supuestos controles son poco creíbles⁴⁷.

3.3. Costes de la inscripción/utilización de la plataforma

El trabajo de campo explora la existencia de costes o tarifas en el acceso a la actividad de (micro)tarea online. A este respecto, y en el caso de las plataformas en español la gratuidad de la inscripción se muestra en la totalidad de las plataformas, sin perjuicio de costes sobrevenidos que se señalan a continuación. Así, abundando en la identificación de rasgos de precariedad, se detectan algunos aspectos inquietantes. En el conjunto de la muestra, un total de cuatro plataformas exigen la realización de “certificaciones”; es decir, de pruebas no remuneradas necesarias para acceder a la condición de colaborador, lo que abre la puerta a abusos en un contexto de desequilibrio abrumador entre plataformas y personas usuarias.

A lo anterior, se añade la posibilidad del cobro de comisiones, que si bien parecen limitadas a las empresas y profesionales clientes de las plataformas, la información plasmada en las páginas web sugeriría que también pueden cobrarse a las personas

⁴⁶ Más allá de los datos que aparecían en el aplicativo de recogida, el apartado “otros datos” permitió identificar otras demandas de datos mucho más específicas, que en general se exigían por parte de una sola plataforma, como es el caso de la dirección de correo postal; divisa para el cobro de las retribuciones; lengua materna; número de teléfono móvil; estudios/profesión; seudónimo o información tributaria. En ocasiones, estos otros datos tienen un sesgo profesional ya que algunas plataformas solicitan que se informe sobre los temas a desarrollar en los textos ([micro]tareas online) que se redactarán.

⁴⁷ En algunos casos el aparente control se relaja por debajo de los 16 años. En este sentido, la plataforma Swagbucks establece la prohibición de inscripción a menores de 16 años en sus condiciones generales de utilización. Sin embargo, en un documento de preguntas más frecuentes, y en el ámbito de los juegos, relaja la prohibición, estableciéndola en tal caso para menores de 13 años.

colaboradoras -en un total de cinco casos-, lo que como se señalará en un punto posterior es más claro para el caso de las plataformas que ejercen un mero papel intermediador – dos de ellas⁴⁸- y que remarcan una pretensión de puesta en contacto de trabajadores/ras autónomos con clientes. Más allá de lo anterior, un total de tres plataformas adicionales cobran comisiones a las personas colaboradoras⁴⁹.

3.4. Algunos datos sobre la ruptura del vínculo entre la plataforma y las personas colaboradoras

En materia de finalización de contrato, un total de ocho plataformas recogen expresamente la posibilidad de desactivación de la cuenta por iniciativa de la plataforma o aplicación, al tiempo que cinco de las plataformas prevén la posibilidad de desinscripción unilateral.

Al respecto, cabe destacar cómo del análisis de las condiciones generales de utilización se desprende que el 13% de las plataformas contemplan la falta de calidad del trabajo como causa de desconexión. Más allá de esta causa, aparecen referenciadas otras como los retrasos, los daños causados a la plataforma o la falta de respeto hacia las condiciones generales de utilización.

3.5. Atribución de (micro)tareas, control y tiempo de ejecución y sanciones

Se expondrán a continuación algunas de las claves de la ejecución de las (micro)tareas online que se deducen de la observación de 15 plataformas y cinco aplicaciones. El análisis llevado a cabo permite constatar la concurrencia de un “poder de dirección” indirecto y automatizado, lo que viene acompañado por reglas complementarias que colocan en posición de evidente desventaja a las personas que trabajan para plataformas.

En lo que concierne a la atribución de las (micro)tareas, el control de su realización y el tiempo de ejecución, el planteamiento de las plataformas/aplicaciones es variado, si bien una mirada global permite identificar una suerte de dependencia o subordinación relajadas. A este respecto, solo siete plataformas intervienen en la atribución de (micro)tareas, mientras que 10 de ellas no participan en esta atribución, lo que en sí mismo implica la aparente renuncia a un ingrediente clásico del poder de organización empresarial⁵⁰. Complementan la sensación de dependencia o subordinación relajadas el

⁴⁸ Se trata de las plataformas Twago y Soyfreelancer, cuyas cuotas serán detalladas en un apartado posterior.

⁴⁹ En concreto, Fiverr, Malt y Freelancer.

⁵⁰ En el caso de la plataforma Swagbucks el planteamiento general sería el de ofrecer actividades, por ejemplo, respuesta a encuestas, que deberán ser libremente aceptadas por las personas usuarias. Otro tanto sucede en el caso de plataformas que ofrecen servicios de traducción como Textmaster.

hecho de que solo seis plataformas organizan un seguimiento del desarrollo de las (micro)tareas, contra 10 que no lo llevan a cabo. Descendiendo al detalle de las formas del control, cuatro de las plataformas que lo ejercen llevan a cabo el control mediante una persona referente, mientras que dos de ellas ejecutan el control mediante una evaluación, no quedando claros los métodos de evaluación por parte de otras dos plataformas. Asimismo, el tiempo máximo de ejecución de las (micro)tareas es contemplado únicamente por cinco de las plataformas/aplicaciones objeto de estudio, a la vez que 10 de ellas no expresan este tiempo máximo de ejecución.

El examen de las páginas web y de las CGU permite identificar otro control de notable contundencia; a saber, el impago de la contrapartida por decisión unilateral de la plataforma, cuando se decida rechazar la (micro)tarea. Esta modalidad de “control” se contempla expresamente por siete de las plataformas, que detallan en seis casos que la causa del impago será la “*sanción por la deficiente ejecución de la tarea online*”, mientras que otra causa genérica alegada por las plataformas para el impago -cuatro plataformas lo prevén- será el no respeto de las condiciones generales de utilización. La contundencia de la medida se confirma si tenemos en cuenta que solamente una de las plataformas asume la obligación de justificar el impago de las retribuciones, mientras que tres plataformas explicitan que no facilitarán ningún tipo de explicación y el resto no se pronuncian al respecto. En fin, del análisis de las CGU se deduce que seis de las 10 plataformas que incorporan condiciones prevén la posibilidad de sancionar a sus personas colaboradoras.

3.6. *Contrapartida económica*

El análisis de la muestra nos permite observar datos de notable significación en la comprensión de este ámbito de actividad, unos datos que permiten deducir que las plataformas pretenden confinar la (micro)tarea online en el terreno de la “informalidad”.

3.6.1. Denominación y forma de pago

Como punto de partida se ha de subrayar que tampoco en el ámbito de las retribuciones se cuenta con datos accesibles y claros. Ciertamente todas las plataformas, salvo una de ellas⁵¹ prevén siempre una contrapartida económica por la realización de (micro)tareas

⁵¹ El caso de Globedia, plataforma de contenidos informativos, es un supuesto muy particular. De un lado, porque es una de las dos únicas plataformas que en el momento de cerrarse este artículo ha dejado de funcionar y su web está inactiva. Además, y como punto de partida, las personas que decidían colgar informaciones elaboradas por ellas mismas no disponían del derecho a retribución. Sin embargo, la plataforma aceptaba que en determinados casos pudiese pactarse retribución a cargo de los anunciantes y/o de los lectores de la plataforma.

online, contrapartida que recibe múltiples denominaciones con un denominador común: la huida de una terminología profesional como sería la de sueldo, salario u honorario⁵². Por ello, tres plataformas utilizan la denominación “beneficios”, otras tres denominan “premio” a las retribuciones, mientras que en otras tres ocasiones se utiliza la denominación remuneración y en otras dos la de “recompensa”. Más anecdótico es el uso de otros términos, como puntos, ingresos, fondos o pagos. Respecto a la forma de retribución, la mayoría de las plataformas -un total de 12- proponen el pago en moneda de curso legal, mientras que otras cuatro plataformas prevén una retribución no monetaria, que fundamentalmente se traduce en la entrega de bonos o descuentos para adquirir productos de la empresa, lo que como veremos, ha llevado a relacionar las (micro)tareas online con actividades de consumo y a tildar a los usuarios de plataformas como personas consumidoras.

3.6.2. Sistema de determinación de la retribución y cuantía

Entrando en la cuestión de la determinación de las cuantías, cabe destacar en primer lugar que 13 de las plataformas utilizan claramente el sistema de retribución por obra o pieza realizada, una opción totalmente coherente con la ausencia de control del ritmo de trabajo señalado en otros apartados, y que además es el utilizado masivamente en las plataformas de trabajo localizado. Respecto a la determinación de las cuantías a percibir por pieza, solo cinco de ese conjunto de 13 plataformas lo fija para todas las (micro)tareas. En todo caso, el dato de la retribución por (micro)tarea no es claro en todas las plataformas, siendo su fijación unilateral en cuatro de las plataformas y generalizada para la mayoría de las (micro)tareas en seis de las plataformas estudiadas, una posibilidad coherente con un contexto en el que apenas hay margen para negociación. En lo que concierne a la cuantía mínima por pieza, cuando se ha podido acceder a los datos, se observa que cuatro de las plataformas que lo indican, señalan un umbral mínimo de retribución de cuatro a 10 euros, si bien se ha de destacar que en otros dos casos la cuantía mínima está por encima de los 10 euros.

3.6.3. Regularidad y medios de pago

El estudio de campo se aproxima a algunos detalles de interés en lo concerniente a la puntualidad en el cobro de la contrapartida económica o retribución, que habitualmente

⁵² En todo caso, se trata de una huida de terminología comprometida que también se detecta en el caso de la regulación del trabajo autónomo dependiente. Así lo expresa GÓMEZ CABALLERO, Pedro, “Los aspectos individuales de las actividades fronterizas: en particular el trabajo autónomo”, en AA.VV., *Las fronteras del Derecho del Trabajo en el marco comparado europeo: autónomos y becarios*, Madrid, Cinca, 2016, p. 66, apuntando a que al no asignar ninguna denominación a la compensación económica se está tratando de marcar diferencias con el ámbito laboral.

no es automática y que viene condicionada por factores determinados unilateralmente por la plataforma. En este sentido, a pesar de tratarse de retribuciones modestas, es relativamente frecuente el establecimiento de un plazo de espera en el pago⁵³, circunstancia que alcanza a siete de las plataformas, mientras que tres no lo prevén expresamente. Asimismo, más allá del plazo de espera, una parte significativa de las plataformas -un total de cinco- establecen la necesidad de alcanzar un umbral de ingresos a fin de proceder al pago de las retribuciones, lo que exige la realización de un volumen de actividad para que el pago efectivo se active⁵⁴. Por lo contrario, otras cinco plataformas estudiadas descartan expresamente este condicionante, mientras que el resto de plataformas y aplicaciones no ofrece datos claros. La precariedad viene también condicionada por otros factores que determinados unilateralmente por la plataforma, impedirán el acceso a la retribución devengada, lo que sucede en tres de las plataformas estudiadas, a causa, por ejemplo, de sanciones, desactivación de la plataforma u otras.

En lo que concierne a los medios de pago, se han detectado diversas tipologías en el bien entendido que algunas plataformas ofrecen una diversidad de medios. Al respecto, cabe señalar que los más utilizados son paypal -seis de las plataformas-; giro bancario -cinco de las plataformas-; el pago mediante tarjeta bancaria o medio análogo es utilizado por tres de las plataformas, y, finalmente, la carpeta de criptomonedas, que es utilizada por una de las plataformas estudiadas. Destaca la presencia de algunos medios de pago que sugieren más la presencia de una relación jurídica de consumo que una relación jurídica de empleo, cuestión sobre la que insistiremos más adelante.

4. La calificación jurídica de las prestaciones para plataformas de trabajo online

4.1. Análisis de la actividad en plataformas de trabajo online a la luz del artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores

El sistema español de clasificación jurídica del trabajo remunerado es, como en los países del entorno europeo, de carácter binario. Es decir, el trabajo remunerado puede desarrollarse bajo parámetros de separación de la persona trabajadora respecto a la organización y la apropiación del resultado, o bien, contrariamente, bajo parámetros de incorporación del resultado de la actividad al propio patrimonio y de autoorganización. El Estatuto de los Trabajadores y su interpretación jurisprudencial marcan como

⁵³A título de ejemplo, en el caso de la plataforma Swagbucks, el plazo de espera indicado en la web es de en torno a tres semanas. En el caso de Textmaster, el plazo de espera oscila entre 7 y 14 días.

⁵⁴A los efectos de ilustrar con mayor detalle los rasgos de la muestra, Swagbucks, dedicada de modo especial a la respuesta de encuestas establece un umbral de pago mínimo de 5 euros para desbloquear el pago. Por lo contrario, en el caso de plataformas que ofrecen tareas online de mayor cualificación, como es el caso de Textmaster, la cifra que permite desbloquear las retribuciones es mucho más elevada: de 50 euros.

elementos fundamentales para la determinación de la calificación jurídica del trabajo las notas de dependencia y ajenidad⁵⁵.

Mucho se ha discutido en los últimos años sobre si resultaba necesaria una regulación específica para determinar la laboralidad o no de las prestaciones de servicios que se desarrollan en el marco de plataformas de trabajo (localizado). En España, una parte de la doctrina sostuvo desde un momento temprano que el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores constituía una base suficiente para proceder a la correcta clasificación de los trabajadores de plataformas como trabajadores por cuenta ajena o trabajadores autónomos⁵⁶, mientras que otros autores apostaron por la creación de una relación laboral especial⁵⁷, propuesta que con el paso del tiempo y la consolidación del trabajo de plataformas perdió fuerza. Sin embargo, la voluntad explícita y persistente de las plataformas, y en especial de algunas plataformas de trabajo localizado con una presencia pública relevante, de eludir la aplicación del Derecho del Trabajo condujo al Gobierno a impulsar la aprobación de una norma que facilitara la correcta calificación de las prestaciones, norma que fue negociada en el marco del diálogo social con sindicatos y organizaciones empresariales. Fruto de ese debate fue la introducción de la DA 23 del Estatuto de los Trabajadores a través de la Ley 2/2021, de 28 de septiembre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de las plataformas digitales. Este precepto, como es bien conocido, establece una presunción de laboralidad para las prestaciones de servicios a través de plataformas digitales que sean retribuidas y que consistan en el reparto o distribución de cualquier producto de consumo o mercancía por parte de empleadoras que ejercen las facultades empresariales de organización, dirección y control. Esta organización, dirección y control pueden ejercerse de forma directa, indirecta o implícita mediante gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo, según la dicción literal de la norma. En realidad, la presunción de la DA 23 no introduce ningún cambio legal relevante en la calificación de las prestaciones de servicios a través de plataformas, sino que únicamente facilita en cierta medida la declaración de laboralidad en un sector muy específico. Merece destacarse que la mención al ejercicio del poder de dirección y control de forma implícita a través de gestión algorítmica es un elemento facilitador de una interpretación flexible de la noción de dependencia que, por otro lado, los tribunales ya venían desarrollando. Como elemento negativo debe señalarse su limitación a las prestaciones para un tipo concreto de

⁵⁵ Así lo ha establecido de forma reiterada la jurisprudencia. Por ejemplo y por todas, sentencias del Tribunal Supremo (Pleno) de 24 de enero de 2018, recursos 3595/2015 y 3394/2015; 8 de febrero de 2018, recurso 3389/2015; 29 de octubre de 2019, recurso 1338/2017 o 25 de septiembre de 2020, recurso 4746/2019.

⁵⁶ GINÈS I FABRELLAS, Anna, "Crowdsourcing sites y nuevas formas de trabajo: el caso de Amazon Mechanical Turk", *Revista Derecho Social y Empresa*, nº 6, 2016.

⁵⁷ TODOLÍ SIGNES, Adrián, "El impacto de la "Uber Economy" en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo", *IUSLabor*, nº 3, 2015.

plataformas de trabajo localizado, quedando fuera de la presunción de la DA 23 las prestaciones de servicios online ya sean en plataformas de (micro)tareas online o de (micro)tareas de otra naturaleza, así como un volumen importante de prestaciones para plataformas de trabajo localizado, como, por ejemplo, las que gestionan servicios de limpieza o de cuidado de personas dependientes.

En definitiva, no abundaremos en argumentos que ya se encuentran muy desarrollados en el cuerpo doctrinal iuslaboralista español, pero sí queremos señalar que compartimos la opinión de quienes con anterioridad se han manifestado contrarios a la regulación *ad hoc* y han afirmado la validez de los parámetros de dependencia y ajenidad para la correcta calificación de las prestaciones de servicios para plataformas⁵⁸, con la necesaria evolución en su interpretación.

A todas luces, hasta el momento la atención se ha centrado, tanto desde los operadores jurídicos como desde el debate público, en el trabajo desarrollado para plataformas de trabajo localizado. Así, a diferencia de lo ocurrido con numerosas plataformas de trabajo localizado, hasta el momento se desconocen en España acciones judiciales dirigidas a la declaración de trabajadores de plataformas online como trabajadores por cuenta ajena⁵⁹. Sin embargo, como se ha expuesto *supra*, la realización de (micro)tareas para plataformas online es una realidad ineludible, si bien notablemente invisible e invisibilizada, por lo que resulta pertinente analizar la concurrencia de los requisitos que conducirían a afirmar la laboralidad de dichas prestaciones para disponer de un marco general de análisis, y hacerlo partiendo primordialmente de las condiciones de desarrollo de las prestaciones observadas en el trabajo de campo realizado para este estudio. Como no podría sostenerse de otra manera, la determinación de la laboralidad de cada concreta prestación de servicios requerirá del análisis de las específicas circunstancias concurrentes en la ejecución de la prestación de servicios en cuestión, lo que no obsta a alcanzar conclusiones generales sobre la naturaleza de determinados tipos de prestaciones de

⁵⁸ BELTRÁN DE HEREDIA, Ignasi, “Economía de plataformas (*platform economy*) y contrato de trabajo”, Actas de las XXIX Jornadas Catalanas de Derecho Social, Nuevas tecnologías y relaciones laborales, Barcelona, 2019 (disponible en: www.iuslabor.org; consulta: 10.7.2024), por ejemplo, advierte contra el “falso debate” sobre la vigencia de la nota de ajenidad, debate con el que se pretendería “blanquear” la deconstrucción deliberada de las notas de laboralidad”. También GINÈS I FABRELLAS, Anna, *El trabajo en plataformas digitales. Nuevas formas de precariedad laboral*, Aranzadi, 2021 o Avendaño Martínez, Francisco, *ob. cit.* Entiende que las tecnologías no han modificado el poder de organización y dirección, la dependencia, ni tampoco la ajenidad, sino que han modificado la forma de ejercer ese poder de organización y dirección.

⁵⁹ A nivel internacional destaca una demanda colectiva (“class action”) presentada en EE.UU. en 2012 contra la plataforma Crowdfunder, que finalizó en un acuerdo. *Vid.* CHERRY, Miriam A., “Beyond Misclassification. The digital transformation of work”, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Saint Louis U Legal Studies Research Paper, nº 2, 2016.

servicios, como es el trabajo para plataformas de (micro)tareas online, con criterio general.

4.1.1. *Concurrencia de dependencia*

La dependencia, es decir, el hecho de trabajar “*dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona*”, se ha definido por los tribunales y singularmente por el Tribunal Supremo desde más de cuatro décadas atrás como la inserción en el círculo rector, organizativo y disciplinario de la empresa, “*la situación del trabajador sujeto, aun en forma flexible y no rígida, a la esfera organicista y rectora de la empresa*”⁶⁰ o, dicho de otra forma, “*la ajenidad respecto a la organización de la propia prestación laboral*”, en definitiva, la integración de los trabajadores en la organización empresarial⁶¹. Igualmente, se debe recordar que el método utilizado por los tribunales para calificar las prestaciones de servicios como laborales o no es el indiciario, es decir, la identificación y valoración de los elementos fácticos que permitan alcanzar una conclusión respecto a la existencia o no de una relación de subordinación o dependencia entre quien presta el servicio y quien lo recibe. Debe también recordarse que los tribunales han reiterado desde hace mucho tiempo que es necesario flexibilizar el entendimiento del concepto de dependencia en aras a adaptarlo a la evolución social y de las formas de trabajar, señalando que “*(e)n la sociedad postindustrial la nota de dependencia se ha flexibilizado. (...). La existencia de una nueva realidad productiva obliga a adaptar las notas de dependencia y ajenidad a la realidad social del tiempo en que deben aplicarse las normas*”⁶² (Sentencia del Tribunal Supremo de 25 de septiembre 2020, recurso 4746/2019) y que “*no se opone a que concurra esta nota de la dependencia la “autonomía profesional” imprescindible en determinadas actividades*”⁶³⁶⁴.

A) Plataformas como intermediarias o plataformas como prestadoras de servicios: la organización y control de las prestaciones como elemento clave

En el ámbito de las prestaciones de servicios a través de plataformas, ya sean de trabajo localizado, como el reparto de productos, o de (micro)tareas ejecutadas online, se plantea si la plataforma actúa como una mera intermediaria entre la empresa o el particular que demanda la prestación del servicio y la persona que lo ejecuta, o bien si organiza el

⁶⁰ Múltiples sentencias, entre otras, sentencias del Tribunal Supremo de 8 de febrero 2018, recurso 3389/2015; 1 de julio de 2020, recurso 3585/2018; y 2 de julio de 2020, recurso 5121/2018.

⁶¹ Entre otras, sentencia del TS de 25 de septiembre de 2020, recurso 47472019.

⁶² Sentencia del TS de 25 de septiembre de 2020, recurso 4746/2019.

⁶³ Sentencia del TS de 19 de febrero de 2014, recurso 3205/2012.

⁶⁴ Sobre la flexibilización de la noción de dependencia (y de ajenidad), vid., por ejemplo, TODOLÍ SIGNES, Adrián, “Plataformas digitales y concepto de trabajador: una propuesta de interpretación finalista”, *Lan Harremanak*, nº 41, 2019.

servicio y, consecuentemente, en alguna medida también las prestaciones de quienes ejecutan dichos servicios. Sin duda, la respuesta a esta interrogación no es a priori evidente, si bien en el caso de las plataformas de trabajo localizado las resoluciones judiciales se han decantado en España, y singularmente, por su importancia, a través de la sentencia de la Sala Social del Tribunal Supremo de 25 de septiembre de 2020, por considerar que las plataformas no son meras intermediarias sino sujetos que reciben el trabajo de quien presta los servicios y lo organizan. Ésta es la cuestión nuclear que nos planteamos en la primera parte de este trabajo y que trataremos de dilucidar a continuación. Podemos avanzar que, en líneas generales, tal y como sucede con las plataformas de trabajo localizado, en muchos casos tampoco deberemos considerar a las plataformas de (micro)tareas online como meras intermediarias, si bien la variedad de este último tipo de plataformas digitales nos obligará a introducir algunos matices a una conclusión que por ello difícilmente puede ser de alcance general.

Sobre la caracterización de las plataformas digitales como intermediarias o bien como prestadoras de servicios resulta obligado recordar las sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Gran Sala) de 20 de diciembre de 2017 (asunto C-434/15) -caso Uber- y de 19 de diciembre de 2019 (asunto C-390/18) -caso Airbnb-. En la primera el Tribunal de Justicia de la Unión Europea concluye que Uber no es un mero intermediario limitando su actividad a la prestación de un servicio de la sociedad de la información sino que ofrece un servicio de transporte, y ello fundamentado en que Uber selecciona a los conductores y ejerce una influencia decisiva sobre las condiciones de las prestaciones efectuadas por ellos, en particular, estableciendo el precio máximo de la carrera, recibiendo el precio del cliente, utilizando una app de su propiedad que resulta imprescindible para la prestación del servicio y ejerciendo cierto control sobre la calidad de los vehículos y la idoneidad y el comportamiento de los conductores, pudiendo llegar a excluirlos del servicio. En cambio, en el caso de Airbnb, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea concluyó que la plataforma sí es en este caso una mera intermediaria, a pesar de la existencia de similitudes entre ambos servicios. Las diferencias principales se encuentran en el hecho de que Airbnb no fija ni limita los precios de, en este caso, los alquileres, ni ejerce una influencia decisiva en la prestación del servicio por parte de los arrendadores de los bienes inmuebles, y no selecciona a los arrendadores ni ejerce control alguno sobre los bienes inmuebles puestos a disposición a través de la plataforma. El Tribunal de Justicia de la Unión Europea señala también una diferencia en cuanto a la imprescindibilidad de la plataforma para la prestación del servicio, negándola en el caso de Airbnb contrariamente a su apreciación en el caso Uber. Podríamos añadir otro elemento de distinción -no señalado por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, consistente en la mucho mayor intensidad de trabajo personal que requiere Uber en comparación con Airbnb. En cambio, debe señalarse que el funcionamiento de ambas plataformas en lo que atañe a la gestión de la remuneración de los prestadores de servicios

es notablemente similar. En definitiva, la capacidad de la plataforma para organizar el servicio y la capacidad de control por parte de esta son, a criterio del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, elementos clave para determinar cuándo estamos ante plataformas que actúan solo como intermediarias y cuándo debe entenderse que las plataformas prestan el servicio subyacente. Esta distinción resulta de indudable utilidad a la hora de valorar la laboralidad de los vínculos contractuales entre las personas que prestan los servicios y las plataformas.

En la misma línea, debe señalarse también con interés la Comunicación de la Comisión “Una agenda europea para la economía colaborativa” (COM (2016) 356final), que ya había señalado también como elementos determinantes de la consideración de prestación del servicio subyacente, en primer lugar, la fijación por parte de la plataforma del precio que debe pagar el usuario beneficiario del servicio; en segundo lugar, si la plataforma establece los términos y condiciones que determinan la relación contractual entre el prestador del servicio subyacente y el usuario, como por ejemplo, el seguimiento de instrucciones obligatorias; y, en tercer lugar, la interrogación sobre si la plataforma posee los activos clave para la prestación del servicio subyacente.

Las prestaciones de servicios clasificables como (micro)tareas en línea, especialmente en el caso de las (micro)tareas online, según las definiciones manejadas por la OIT o Eurofound (*vid. supra*), se asemejan claramente más al modelo Uber que al modelo Airbnb, por cuanto puede sostenerse que la plataforma tiene una intervención decisiva en las condiciones de prestación del servicio. A diferencia de lo que sucede con Airbnb, donde son los propietarios de los inmuebles quienes ofrecen un servicio con pleno control de las condiciones del mismo (fechas en que se ofrece, precio, servicios incluidos o excluidos, etc.) y los clientes contratan el servicio en función de la información sobre la oferta existente a la que acceden a través de la plataforma, en el caso de las plataformas de trabajo online es el trabajador quien accede a través de la plataforma a las ofertas de prestaciones a realizar, encontrando ya definidas las condiciones para la ejecución de las mismas (precio, plazo y demás condiciones específicas) -cuando ello es así-. De ello se desprende la dependencia de quien presta el servicio respecto a un tercero, dependencia que debe descartarse en el “modelo Airbnb”. Pero ello no resuelve el debate, que en este caso se centra en identificar quién es el tercero respecto a quien el prestador del servicio se encuentra en una posición de subordinación o dependencia: ¿es la plataforma o es el usuario beneficiario final de la prestación? Es decir, ¿debe considerarse a la plataforma como empleadora o es la plataforma una intermediaria entre el prestador del servicio y el verdadero empleador, el beneficiario final del servicio? El hecho de que dicho beneficiario final en muchos casos sea una empresa y no un particular y la evidencia de que las plataformas online pueden ser una herramienta para la profundización de las estrategias de descentralización productiva de las empresas, con o sin ánimo específico

de eludir responsabilidades en el terreno de lo laboral, abre un debate que no está presente en otras tipologías de trabajo para plataformas en las que resulta más evidente el papel de la plataforma en la organización del servicio y de los prestadores del mismo, como es el caso Uber al que se ha hecho referencia. No sólo el hecho de que los beneficiarios finales/ clientes puedan ser mayoritariamente empresas y no particulares, sino también el hecho de que en muchas ocasiones los servicios que se prestan a través de la plataforma pueden ser mucho más variados en contenido en comparación con los prestados a través de la mayoría de plataformas de trabajo localizado, supone una dificultad añadida a la hora de identificar los elementos materiales que componen la organización del servicio por parte de la plataforma. Ello no debe conducirnos a descartar la existencia de dicha organización, pero sí requiere un especial esfuerzo para el estudio caso por caso e identificación de dichos elementos cuando concurran.

¿Son las plataformas de trabajo online meras intermediarias o prestatarias del servicio subyacente como contratistas de una empresa principal -el cliente- en un esquema de descentralización productiva? Si descartamos la mera intermediación y adoptamos la perspectiva de la subcontratación de obras y servicios, la intervención de la plataforma en la fijación del precio y de las condiciones de ejecución del servicio, así como en la supervisión de la actividad la identificará adecuadamente como empresaria contratista en la lógica de la subcontratación; por el contrario, la fijación de precio y condiciones de ejecución y el ejercicio de control por parte del cliente final entrará en el campo de la posible cesión ilegal de trabajadores.

En consecuencia, dos son los interrogantes que deben afrontarse en el ámbito del trabajo para plataformas online: en primer lugar, deberá determinarse si existe o no una prestación de servicios laboral en los términos del artículo 1.1 TRLET; en segundo lugar, y en caso de respuesta afirmativa a la anterior cuestión, deberá determinarse quién es el tercero para el que se realiza trabajo en régimen de dependencia y ajenidad, si la propia plataforma o bien el beneficiario final de la prestación. Ello dependerá de los elementos materiales que determinan las características de dos relaciones distintas: por una parte, la relación entre el prestador del servicio y la plataforma y, por otra parte, entre la plataforma y su cliente, el beneficiario final del servicio.

Sin embargo, son muchas las dificultades para acceder, plataforma por plataforma, a la información necesaria para poder dar una respuesta sólida a ambas preguntas. Para ello disponemos del trabajo de campo realizado en el marco del presente estudio, aunque éste tiene limitaciones.

B) La dependencia como piedra angular de la Directiva relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo para plataformas

El elemento de la subordinación o dependencia no es solo uno de los requisitos fundamentales establecidos en la norma interna española para que exista una relación laboral, sino que es también una piedra angular de la presunción de laboralidad que incorpora la Directiva relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo para plataformas digitales.

La Directiva fija como objetivo que los Estados miembros dispongan de procedimientos adecuados y efectivos para verificar y garantizar la determinación correcta de la situación laboral de las personas que realizan trabajo en plataformas. Sin embargo, la consecución del objetivo declarado queda notablemente en entredicho como consecuencia de una concreción del mecanismo seleccionado (una presunción de laboralidad) poco exigente en la versión final del texto, resultante de la presencia de intereses encontrados en el debate y la dificultad derivada para encontrar un acuerdo entre los distintos actores implicados en la redacción de la Directiva⁶⁵. Debemos señalar como elemento positivo que lo que la Directiva no permite es que las legislaciones nacionales sustraigan el trabajo para plataformas del ámbito de la laboralidad a través de una normativa específica concebida para dicha finalidad, puesto que la norma europea sostiene que la determinación de la existencia o no de una relación laboral en este ámbito deberá guiarse -como en cualquier otro ámbito- principalmente por los hechos relacionados con la ejecución real del trabajo y sin que la clasificación del acuerdo contractual convenido por las partes pueda prevalecer sobre las condiciones de ejecución real (artículo 4). Esta previsión nada aporta al estado de la cuestión en España, donde nunca se ha planteado regular una exclusión de estas características, pero sí puede ser relevante en otros países de la Unión. Más allá de lo expuesto, la Directiva contiene una presunción legal, que si bien amplía el alcance de la DA 23 del TRLET, por cuanto dicha presunción no limita las plataformas a las que se aplica en razón del tipo de plataforma o sector en el que operan, en esencia se remite a la legislación nacional para la determinación de los requisitos que activarán la presunción, por lo que, en definitiva, se deja sustancialmente en manos de los Estados la determinación de las concretas condiciones exigidas para determinar la laboralidad o no de las prestaciones para plataformas. En concreto, el artículo 5 de la Directiva establece que se presumirá (*iuris tantum*) la existencia de relación laboral cuando se constaten indicios de control y dirección de conformidad con la legislación

⁶⁵ Las vicisitudes de la tramitación de la propuesta de Directiva, ampliamente expuestas en ROJO TORRECILLA, Eduardo, “Y al final hubo acuerdo sobre la “Directiva de plataformas”. Primeros apuntes y texto comparado de la Propuesta inicial (9.12.2021) y del aprobado por el Consejo EPSCO (11.3.2024)”, *Blog de Eduardo Rojo*, (disponible en: www.eduardorojotorrecilla.es/2024/03/y-al-final-hubo-acuerdo-sobre-la.html; consulta: 12.9.2024).

nacional, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en los Estados miembros. Eso sí, la normativa interna deberá interpretarse teniendo en cuenta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia al respecto⁶⁶.

Resulta interesante ver la evolución de la presunción de laboralidad del trabajo para plataformas a lo largo de la tramitación de la Directiva, apreciándose que la versión final de la norma ha diluido de forma notable el impacto que dicha previsión hubiera tenido de mantenerse su versión inicial. En ella se establecía una lista de cinco circunstancias que, en caso de que se apreciara la existencia de dos de ellas, se entendería que la plataforma ejercía control en la ejecución del trabajo y, en consecuencia, se activaría la presunción. Estas circunstancias eran las siguientes: que la plataforma determinara efectivamente el nivel de remuneración o estableciera límites máximos para ésta; que exigiera a la persona que realiza el trabajo el respeto de normas vinculantes específicas en materia de apariencia, conducta hacia el destinatario del servicio o ejecución del trabajo; que supervisara la ejecución del trabajo o verificara la calidad de sus resultados (también por medios electrónicos); que restringiera efectivamente la libertad (incluso aunque no necesariamente mediante sanciones) de organizar el propio trabajo, en particular la capacidad de elegir a discreción las horas de trabajo o los períodos de ausencia, de aceptar o rechazar (micro)tareas, o de recurrir a subcontratistas o substitutos; y que restringiera efectivamente la posibilidad de establecer una base de clientes o de realizar trabajos para terceros. Esta lista y la activación automática de la presunción en caso de que se apreciaran un mínimo de dos de las condiciones expuestas ha desaparecido, quedando la activación de la presunción completamente en manos de la definición de dependencia contenida en la normativa y según la interpretación jurisprudencial en cada Estado miembro. En cambio, sí subsiste una previsión moderadamente garantista, consistente en la obligación para los Estados de regular la presunción de tal forma que constituya una simplificación del proceso de clasificación en beneficio de las personas que realizan trabajo en plataformas y que en ningún caso resulte en mayores cargas para ellos en los correspondientes procedimientos que deban determinar su situación laboral, así como la aplicación de la presunción a todos los procedimientos de determinación de la situación laboral de las personas que prestan trabajo para plataformas, ya sean estos procedimientos administrativos o judiciales. Estas previsiones tan solo pueden atenuar ligeramente la oportunidad perdida en la transformación del contenido de la presunción, a la vez que la apreciación de su correcta transposición no será sencilla. Todo lo contrario de lo que hubiera ocurrido con la presunción de haberse mantenido en los términos expuestos que,

⁶⁶ Un análisis del texto en ROJO TORRECILLA, Eduardo, “Análisis de la Directiva relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales (pendiente de aprobación por el Parlamento Europeo)”, *Blog de Eduardo Rojo*, (disponible en: www.eduardorojotorrecilla.es/2024/03/analisis-de-la-directiva-relativa-la.html; consulta: 12.9.2024).

por su claridad, reclamaba una transposición sin grandes márgenes de maniobra por parte de los Estados miembros.

En resumen, ante la aprobación de la Directiva en los términos expuestos, y a la espera de una transposición que difícilmente irá en este punto más allá de una extensión de la DA 23 ET a todas las prestaciones para plataformas, volvemos de nuevo al punto de inicio y, por lo tanto, a la necesidad de valorar la existencia o no de dependencia en función del artículo 1.1 TRLET.

C) Elementos para valorar la existencia de dependencia en el trabajo para plataformas

Los tribunales españoles han abordado desde 2018 la calificación como trabajo subordinado y por cuenta ajena de las prestaciones desarrolladas a favor de plataformas de trabajo localizado; sin embargo, como se ha subrayado, no conocemos todavía ninguna resolución judicial en materia de trabajo para plataformas de trabajo online, especialmente en el ámbito del microtrabajo. En este contexto y a pesar de las diferencias existentes entre el trabajo para plataformas de trabajo online y plataformas de trabajo localizado, resulta imprescindible tener en cuenta cómo los tribunales, y, muy especialmente, el Tribunal Supremo, han valorado los indicios, es decir, las características fácticas de las prestaciones de servicios para plataformas de trabajo localizado, a la hora de abordar el análisis sobre las formas que toman las prestaciones de servicios en el marco de las plataformas online.

De esta manera, para poder valorar las circunstancias en que se desarrollan las prestaciones de servicios en las plataformas de trabajo online, resulta en primer lugar necesario contrastar dichas circunstancias con los indicios que la jurisprudencia ha identificado como generales o comunes de dependencia, para después tener en cuenta los específicos del trabajo para plataformas de trabajo localizado.

En este sentido, cabe señalar como primer indicio común de dependencia la asistencia al centro de trabajo del empleador o al lugar de trabajo designado por éste y el sometimiento a horario. Sin embargo, y de la misma manera, la jurisprudencia señala que no necesariamente tiene trascendencia que el trabajador no esté sometido a un régimen de jornada y horario rigurosos. Debe recordarse cómo en algunos casos la libertad de horario se ha considerado como una estrategia para ocultar la sujeción a la organización empresarial⁶⁷. Esta cuestión se ha abordado también en relación con el concreto caso de

⁶⁷ Es el caso por ejemplo de la sentencia del Tribunal Supremo de 25 de enero de 2000, recurso 582/1999, en el que la trabajadora realizaba labores de limpieza para una comunidad de propietarios con libertad de horario, a lo que el TS afirmó que “a pesar de que la sujeción a la dirección de la empresa y el carácter

las plataformas de trabajo localizado en la STS de 25/09/2020 -así como anteriormente en otras de tribunales inferiores⁶⁸-. El Tribunal Supremo declara que el hecho de que el repartidor pudiera decidir sobre el inicio y la finalización de su jornada laboral, activando la posición disponible en la app de la plataforma e igualmente pudiendo aceptar o rechazar cada uno de los encargos que le eran asignados (por el algoritmo de la plataforma en función de una serie de parámetros) sin sufrir penalizaciones no era obstáculo para la declaración de laboralidad de la prestación. Las plataformas de trabajo en línea que hemos analizado para el presente estudio no parecen presentar un funcionamiento muy distinto del descrito, por cuanto en general los usuarios seleccionan las (micro)tareas a realizar entre las que les aparecen como disponibles, lo que viene generalmente determinado por el algoritmo de la plataforma. En consecuencia, la amplia libertad que *a priori* tienen los usuarios para escoger las (micro)tareas a ejecutar no debería ser obstáculo para la declaración de la relación laboral. Ciertamente, las plataformas no informan de los criterios en los que se basa el ofrecimiento de (micro)tareas a determinados usuarios y no a otros, pero en muchos casos existen algunos elementos de los que se infiere sin lugar a duda que la plataforma no ofrece universalmente las (micro)tareas, sino que éstas se ofrecen de forma selectiva. En este sentido, por ejemplo, la plataforma Testapics, cuya actividad consiste fundamentalmente en que sus usuarios valoren la usabilidad de las páginas web de terceros (los clientes de la plataforma, interesados en recibir feedback detallado de los usuarios), ofrece a los usuarios una remuneración media de 7€ por test (con una dedicación media de 25 minutos) y promete que los test se ofrecerán a los usuarios en base a su perfil. En línea similar, la plataforma dedicada a la traducción de textos Textmaster promete a los clientes que la plataforma “*asigna al traductor más adecuado a su proyecto*”. Por su parte, Textbroker, plataforma especializada en la redacción de contenidos y traducción de textos, ofrece a sus clientes dos modalidades de contratación de sus servicios. En la primera, se promete a las empresas clientes que podrán escoger a la persona que realizará el encargo -accediendo a la visualización del perfil de los usuarios de la plataforma-⁶⁹, así como el nivel de calidad de la ejecución de mismo, en modalidad “self-service”; en la segunda, “managed-service”, la plataforma se

personal de la prestación aparezcan disimulados por la libertad de horario (...) la libertad de horario no significa ausencia de sometimiento en la ejecución del trabajo a la voluntad del empresario (...). Otras sentencias que flexibilizan notablemente la exigencia de sujeción a jornada, horario o instrucciones son las SSTS 20 de julio de 2010, recurso 3344/2009; 22 de enero de 2008, recurso 626/2007; 30 de abril de 2009, recurso 1701/2008; 16 de julio de 2010, recursos 3391/2009 y 2830/2009; 19 de julio de 2010, recursos 1623/2009 y 2233/2009; 3 de mayo de 2005, (recurso 2606/2004; 21 de junio de 2011, recurso 2355/2010; 14 de julio de 2016, recurso 539/2015; 16 de noviembre de 2017, recurso 2806/2015; 8 de febrero de 2018, recurso 3205/2015).

⁶⁸ Entre otras, STSJ de Cataluña 1034/2020, de 21 de febrero de 2020, recurso 5613/2019; STSJ de Madrid 1155/2019, de 27 de noviembre de 2019, recurso 588/2019.

⁶⁹ Este funcionamiento de la plataforma puede plantear dudas sobre si se produce en alguno de estos casos cesión ilegal de trabajadores por parte de la plataforma a la empresa cliente, como se ha apuntado *supra*.

encarga íntegramente de gestionar todos los aspectos del encargo, incluyendo el ofrecimiento de la realización de la tarea a un grupo de usuarios que la plataforma previamente y mediante su sistema de clasificación ha considerado aptos para la misma. A los usuarios les ofrece el pago de una tarifa fija -establecida por la plataforma- y la elección entre miles de encargos en función de su clasificación.

En segundo lugar, la jurisprudencia ha señalado el desempeño personal del trabajo como un elemento constitutivo de la relación de dependencia, sin que la existencia de un régimen excepcional de suplencias o sustituciones excluya en determinadas circunstancias que la relación sea calificada como laboral. Este es un elemento que *a priori* no resulta conflictivo en el caso de las plataformas de trabajo online, por cuanto, a diferencia de lo que ocurre con el fenómeno de los alquileres de cuentas en muchas plataformas de trabajo localizado, no hay indicios de que esto ocurra en el trabajo online. Ello puede deberse a distintas razones; una de ellas puede ser que en muchas ocasiones el trabajo para plataformas online tiene menor continuidad que el trabajo para plataformas de trabajo localizado, elemento que se ha tratado *infra*, y ello hace que tenga menos sentido el alquiler de una cuenta. También la sencillez de las (micro)tareas en unos casos y la mayor cualificación profesional exigida contrariamente en otros en las plataformas online pueden ser elementos que no propicien estas prácticas.

Seguidamente, la jurisprudencia valora que la inserción del trabajador en la organización de trabajo del empleador, que se encarga de programar su actividad, fundamenta también la relación de subordinación. Este punto tiene una relación estrecha con el primero, porque el hecho de que en principio el trabajador pueda escoger los encargos a realizar, no significa que la plataforma no esté organizando y controlando dicha actividad. En primer lugar, la organiza porque es el algoritmo de la plataforma, ya sea en plataformas de trabajo localizado o de (micro)tareas online y en muchas otras de trabajo online, el encargado de ofrecer las (micro)tareas a unos u otros trabajadores en función de los parámetros determinados por la plataforma. Y, en segundo lugar, porque la plataforma tiene facultades de control, las ejerza con mayor o menor intensidad, o incluso si renuncia a ejercerlas. A este respecto, como hemos observado en el estudio de campo, muchas plataformas sí se reservan el derecho de desactivar la cuenta del trabajador en caso de incumplimiento de las CGU -*vid. infra*-, o por razones como la falta de calidad del trabajo realizado, los retrasos o los daños causados a la plataforma.

La organización, dirección y control de la actividad por parte de la plataforma se ha constatado en sede judicial para algunas plataformas de trabajo localizado. Paradigmático es el caso de Glovo, examinado por la STS de 25-09-2020, en el que se constata la clasificación de los repartidores en categorías a partir de una puntuación derivada de tres factores: la valoración de los clientes, la eficiencia en la ejecución de los últimos pedidos,

y la disponibilidad en las franjas horarias en las que la plataforma tiene mayor interés. Aparece por lo tanto una cuestión clave en la valoración de la dependencia en el trabajo para plataformas, que raramente se caracteriza por el sometimiento a normas estrictas pero que en muchas ocasiones sí está sujeto a recomendaciones incentivadas -o comportamientos desincentivados- que sustituyen las instrucciones de obligado cumplimiento pero que condicionan intensamente la toma de decisiones y la actividad del trabajador de plataformas. En el “caso Glovo” el Tribunal Supremo valoró que la libertad de elección del tiempo de trabajo estaba fuertemente condicionada, entre otros elementos, por la preferencia de acceso a servicios en función de la puntuación, lo que también ocurre con las plataformas de microtrabajo y otras de trabajo en línea, si bien quizás en muchos casos no tanto con relación a franjas horarias, pero sí a la aceptación de encargos propuestos. Este sistema genera una competición entre trabajadores para conseguir los encargos más rentables o un volumen suficiente de encargos, lo que ocurre también en el contexto de las plataformas online, donde los trabajadores intentan estar disponibles el máximo de tiempo, o aceptar el máximo de encargos, para así poder acceder a más actividades y a mayor retribución. El Tribunal Supremo define el sistema de trabajo de las plataformas como *“un sistema productivo caracterizado por que no se exige el cumplimiento de un horario rígido impuesto por la empresa porque las (micro)tareas online se reparten entre una pluralidad de repartidores que cobran en función de los servicios realizados, lo que garantiza que haya repartidores que acepten ese horario o servicio que deja el repartidor que no quiera trabajar”*, aseveración que es plenamente aplicable a las plataformas online y que sustenta la necesidad de contemplar que en la actualidad existen formas de organización del trabajo que poco tienen que ver con el entendimiento de lo que tradicionalmente se ha considerado sometimiento a organización de un tercero pero que siguen siendo actividades y formas de trabajo hetero organizadas en las que prevalece el interés organizativo de la empresa-plataforma sobre la libertad organizativa del trabajador, que solo es aparente y no real. No tiene ninguna duda de ello el Tribunal Supremo, quien considera en el caso Glovo que el repartidor no llevaba a cabo la actividad con sus propios criterios organizativos sino con sujeción “estricta” a los establecidos por la empresa.

En esta línea resulta muy interesante una sentencia dictada en Alemania en 2020 por el Tribunal Federal de Trabajo (Bundesarbeitsgericht, 9 AZR 102/20, de 1 de diciembre⁷⁰), que declara la laboralidad de la prestación llevada a cabo por un trabajador para una plataforma de (micro)tareas online, aunque no se trata exactamente de una plataforma de (micro)tareas online. En concreto la plataforma en cuestión encargaba a los microtrabajadores actividades de control de la presentación de productos en comercios minoristas y estaciones de servicio. Los trabajadores que recibían los encargos podían

⁷⁰ <https://www.bundesarbeitsgericht.de/entscheidung/9-azr-102-20/> (consulta: 25.7.2024).

aceptarlos o rechazarlos, pero en caso de aceptación debían ejecutar el encargo siguiendo algunas condiciones impuestas por la plataforma, como un tiempo máximo de ejecución, condición que también se ha identificado en varias de las plataformas que hemos estudiado. Por ejemplo, en Textmaster o en Designcrowd el cliente puede fijar un plazo de entrega, que en este último caso puede ser de 3, 5 o diez días, períodos prefijados por la plataforma. También en el caso de Testapic, la información que ofrece el sitio web de la plataforma da a entender que los plazos de entrega pueden ser fijados por el cliente y lo mismo ocurre en Publisuites. En el caso resuelto por el Tribunal Federal de Trabajo alemán, la opcionalidad para la aceptación de encargos iba acompañada de un sistema de puntuación que determinaba los encargos que se ofrecían en el futuro. Precisamente, el establecimiento de un sistema de puntuación se ha identificado en alguna de las plataformas estudiadas. Es el caso de Textbroker, en cuyo sitio web se hace público el sistema de puntuación, se clasifica a los usuarios en tres categorías en base a siete parámetros⁷¹. También la plataforma Soyfreelancer, que por lo demás no oferta (micro)tareas, sino que permite a los clientes contactar con los usuarios, clasifica a éstos en un sistema de puntuación por estrellas en función de las valoraciones de los clientes precedentes⁷². En este sentido, el tribunal alemán identifica la dependencia con un sistema organizativo que hace que el trabajador esté continuamente motivado para aceptar los encargos propuestos por la plataforma, a través de la creación de un sistema gamificado que es el instrumento para controlar el comportamiento de los trabajadores, lo que también es predicable de algunas plataformas online, singularmente de las aplicaciones. También resulta interesante destacar que en el caso concreto el tribunal subraya que, dada la sencillez de las (micro)tareas a ejecutar, no es relevante que una vez aceptado el encargo el trabajador ya no recibiera más instrucciones, apreciación una vez más plenamente aplicable a la mayoría de (micro)tareas que se ejecutan para plataformas online.

La resolución dada por el Tribunal Federal de Trabajo alemán contrasta fuertemente con la ofrecida por el Tribunal de Casación de Francia (Sentencia 20-81.775, de 5 de abril de

⁷¹ Estos parámetros son: ortografía, gramática, puntuación, estilo, estructura, expresión escrita y coherencia y cohesión. Por ejemplo, en relación con este último parámetro, se puntuará con 3 estrellas a los usuarios cuyos textos se valoren coherentes y cohesionados en la mayoría de los casos, con 4 estrellas, cuando los textos sean siempre coherentes y cohesionados, y con 5 estrellas cuando la coherencia y la cohesión sean de nivel periodístico. Esta rúbrica se aplicará a los 7 criterios y de ello resultará una clasificación como tres, cuatro o cinco estrellas, lo que implicará el acceso a unos u otros encargos, ya que, como informa la plataforma, cada encargo es valorado por el sistema de calidad de la plataforma y cada usuario recibe una categoría en el momento de inscribirse, a través del envío de una prueba, y dicha categoría variará como resultado de las evaluaciones sistemáticas de su trabajo.

⁷² Una vez más, el funcionamiento de esta plataforma plantea dudas sobre una actividad susceptible de ser considerada como de cesión ilegal de trabajadores, de forma sistemática, por cuanto consiste en ofrecer a un tercero -la empresa cliente- un trabajador -en este caso, a escoger entre una amplia selección de posibles candidatos- en base a sus cualificaciones, habilidades y valoración de clientes precedentes para realizar un trabajo determinado para el cliente.

2022)⁷³. Las características de las (micro)tareas desarrolladas para la aplicación en cuestión, Clic&Walk, poco difieren de las de la aplicación sobre la que se pronuncia el tribunal alemán. Las (micro)tareas desarrolladas a través de Clic&Walk eran, entre otras similares, comprobar la presencia de determinados productos en determinados establecimientos, su precio y su visibilidad, la toma de fotografías, ofrecer información sobre hábitos de consumo de los usuarios o dar su opinión sobre un producto o su presentación. El Tribunal de Casación niega la existencia de dependencia entre la plataforma y los prestadores de los servicios por cuanto éstos últimos eran libres de aceptar o no los encargos ofrecidos, o no completarlos, así como de gestionar su tiempo. También porque no recibían instrucciones detalladas sobre cómo ejecutar cada una de las (micro)tareas encomendadas, y ello a pesar de que el tribunal admite que las especificaciones referentes a los encargos eran con frecuencia muy precisas. En este sentido, el Tribunal de Casación no va más allá de la apariencia de libertad de organización por parte de los prestadores de los servicios, contrariamente a lo que hizo el Tribunal Supremo en el caso Glovo o el Tribunal Federal de Trabajo alemán, e incluso el Tribunal de Apelaciones francés cuya sentencia es objeto del recurso. El Tribunal de Casación incluso niega la existencia de dependencia económica por parte del prestador de servicios, debido a la escasa cuantía de la remuneración ofrecida por la plataforma⁷⁴.

Otro elemento muy relevante para valorar la existencia o no de dependencia en el ámbito del trabajo para plataformas hace referencia al control. El control se ejerce en general por medios diferentes a los de uso más frecuente en la mayoría de las empresas -aunque también cada vez más extendidos fuera del ámbito del trabajo para plataformas-, concretamente a través de la valoración de los usuarios o clientes, aunque también hay plataformas en que los medios de control tienen un carácter más ordinario. Por ejemplo, Textmaster promete a sus clientes efectuar un control de calidad de los encargos ejecutados por los usuarios, y ofrece al cliente la contratación de un servicio complementario de revisión del trabajo del traductor por parte de un corrector especialmente cualificado. Por su parte, la plataforma Testapics indica que un supervisor comprueba la coherencia de la información comunicada por los usuarios. En Textboker, un “equipo de editores” evalúa los textos enviados por los usuarios. Malt ofrece a los clientes comprobar las opiniones y experiencias de clientes precedentes para cada usuario. En este sentido, el establecimiento de sistemas de control de la actividad productiva basados en la valoración de clientes es considerado por el Tribunal Supremo como un indicio favorable a la existencia de un contrato de trabajo. De hecho, en el caso Glovo

73

<https://www.courdecassation.fr/decision/624bdb60b47c2015fe6b7828#:~:text=La%20Cour%20de%20casation%20juge,%C2%B0%2094%2D13.187%2C%20Bull> (consulta: 19.10.2024).

⁷⁴ Un análisis crítico de la sentencia en KHODRI, Farida y MAZUYER, Emmanuelle, “Le micro-travail...”, *ob. cit.*

examinado por el Tribunal Supremo el control a través de este medio, junto con otros elementos de control, conducen a la constatación de un seguimiento no solo equivalente sino posiblemente mayor que aquel al que someten la mayoría de las empresas a sus trabajadores.

En el caso de las plataformas de (micro)tareas online el control a través de las valoraciones de los clientes es también frecuente, hasta el extremo de que a menudo se admite que el cliente rechace la (micro)tarea, en cuyo caso el trabajador no recibe la remuneración asociada a la misma. Estas prácticas son constatadas por la OIT y en este sentido la Oficina Internacional del Trabajo sostiene que en las plataformas de (micro)tareas online las (micro)tareas concluidas son en general evaluadas por un algoritmo que las acepta o las rechaza, teniendo el rechazo importantes consecuencias para los trabajadores, especialmente en aras a la obtención de futuras (micro)tareas, cuyas posibilidades se reducen mucho en caso de bajas calificaciones⁷⁵. En cambio, no nos parece en absoluto acertada la valoración del Tribunal de Casación francés sobre este punto, al afirmar que el hecho de que la plataforma (o el cliente) solo intervenga una vez la (micro)tarea ha finalizado, aceptándola o rechazándola, pero no controlando el proceso de ejecución, excluye que podamos hablar de control como elemento de subordinación del prestador de servicios a poderes empresariales. Parece evidente que, en el caso de las (micro)tareas online, como encargos de muy corta duración que son, no tiene sentido un control durante la ejecución de la (micro)tarea, y que la aceptación o rechazo de la misma es la forma que toma el control por parte de la plataforma en estos casos. Igualmente difícil de comprender resulta que el Tribunal de Casación francés entendiera que la eliminación en las CGU de la previsión según la cual la cuenta de un usuario podía ser desactivada en caso de incumplimiento reiterado de las especificidades técnicas transmitidas o por incumplimiento del plazo de ejecución, aunque se hubiera probado que esta práctica seguía existiendo, no demuestra que la plataforma ejerciera poder sancionador. De todo ello se extrae la necesidad de que la valoración de los elementos que determinan la existencia o no de dependencia se haga a través de un análisis exhaustivo de las condiciones de prestación del servicio; que no se quede en los elementos más superficiales, sino que se preocupe de entender el funcionamiento de las plataformas e identificar los elementos de flexibilidad aparente y aquellos que determinan la realización de la prestación en condiciones de subordinación organizativa.

Como se ha puesto de manifiesto en el apartado anterior, en el que hemos expuesto los resultados del trabajo de campo realizado, hemos constatado la concurrencia en la mayoría de los casos de un poder de dirección que calificamos de indirecto y automatizado, aunque también mitigado o relajado. Este poder de dirección se manifiesta

⁷⁵ Oficina Internacional del Trabajo, *Perspectivas...*, *ob. cit.*, p. 106.

en algunas ocasiones en la intervención de la plataforma en la atribución de (micro)tareas, como también en el seguimiento del desarrollo de las mismas, aunque es igualmente cierto que hemos detectado que una parte relevante de las plataformas estudiadas no ejerce aparentemente estos poderes de dirección y control, si bien son bastantes los casos en los que se prevé la posibilidad de rechazo unilateral de la (micro)tarea sin retribuirla, ya sea por parte del cliente final o de la propia plataforma, y en muchos casos sin necesidad de facilitar ninguna explicación a la persona usuaria. También se ha detectado que las CGU de una parte relevante de las plataformas (algo más de la mitad de las estudiadas) prevén la posibilidad de sancionar a los prestadores de servicios, principalmente a través de la desactivación de la cuenta. El principal motivo previsto en las CGU para que la plataforma pueda ejercer esta potestad es el incumplimiento de las propias CGU, es decir, el incumplimiento de cualquiera de las condiciones impuestas por la propia plataforma para la participación en su negocio en general y respecto a la ejecución de los servicios en particular. Además, en algunos casos se prevé también la posibilidad de desactivación de la cuenta por otros motivos, como por ejemplo la falta de calidad de los trabajos realizados, la impuntualidad en la entrega de los trabajos, causar daño a un tercero, o la simple inactividad. En algún caso incluso se permite que la desactivación de la cuenta pueda ser una decisión unilateral de la plataforma sin que esta deba alegar motivo alguno. Otro instrumento sancionador que en ocasiones prevén las CGU de las plataformas se vehicula, como se ha señalado, a través del rechazo al pago de la obra o servicio prestado. Así lo estipulan las CGU de siete de las plataformas estudiadas, en caso de que la plataforma valore la ejecución del encargo como defectuosa, o bien cuando el cliente rechace la entrega realizada o bien en base al incumplimiento de las CGU, siendo este último supuesto el que tiene un perfil más claramente sancionador. De todo lo anterior se extrae que las plataformas tienen poder sancionador respecto a las personas que prestan servicios para ellas. En muchos casos las CGU explicitan este poder sancionador; en otros casos no existen previsiones en este sentido, lo que no significa que las plataformas no lleven también a cabo actuaciones de naturaleza sancionadora.

Finalmente, otro indicio de falta de autonomía que subraya la jurisprudencia es también la carencia por parte de quien presta el servicio de una organización empresarial propia, lo que es muy cierto en la globalidad de las prestaciones de tareas online. En la sentencia de 25 de septiembre de 2020, el Tribunal Supremo da relevancia al hecho de que la plataforma es la única que dispone de la información necesaria para el manejo del sistema de negocio, en ese caso, los comercios adheridos, los pedidos, etc. En el caso de las plataformas de (micro)tareas online, también se puede sostener que éstas son las únicas que disponen de dicha información. En el trabajo online para plataformas, la información particularmente relevante al respecto es la capacidad de cada trabajador para completar satisfactoriamente determinadas (micro)tareas. Esta información se basa en ocasiones en el conocimiento de las cualificaciones profesionales de los prestadores de servicios, y casi

siempre por el “expediente” de éstos en la plataforma: tipología de (micro)tareas completadas, tiempo en que las han finalizado, dificultad de éstas, valoración de los clientes precedentes sobre el desempeño de quien presta el servicio. Éste es un elemento realmente determinante en la actividad de muchas plataformas de (micro)tareas online y que enlaza con la cuestión ya expuesta sobre si son meras intermediarias o si ofrecen el servicio subyacente: si organizan la actividad ofrecen el servicio subyacente y si la plataforma organiza la actividad no lo hace quien presta los servicios, pero tampoco los beneficiarios finales, que requerirían de toda la información que está en posesión de la plataforma para poder conseguir una prestación de servicio equivalente.

Para valorar de forma más completa las circunstancias en que se desarrollan los trabajos de (micro)tareas online en línea resulta también pertinente hacer referencia a la Sentencia del Tribunal Supremo de 16 de noviembre de 2017 (recurso 2806/2015), que califica como laboral la prestación de servicios de traductores e intérpretes que prestaban servicios para una administración autonómica a través de una empresa, Ofilingua, que era titular de una estructura consistente en un servicio de atención telefónica y una plataforma informática que permitía geolocalizar a los traductores e intérpretes dados de alta en la plataforma para contactar con aquellos más próximos geográficamente al lugar donde se requería la prestación de servicios. Destaca cómo el Tribunal Supremo valora, en tanto que indicio de dependencia, el riesgo de que la plataforma no volviera a llamar al intérprete en caso de que éste rechazara algún encargo propuesto, en ejercicio de su aparente libertad para aceptarlos o rechazarlos⁷⁶. Si bien el Tribunal Supremo no desarrolla excesivamente el argumento, éste ya apunta en la misma línea seguida por la posterior sentencia del “caso Glovo” o la sentencia del tribunal federal alemán de trabajo más arriba mencionada.

4.1.2. Concurrencia de ajenidad. La plataforma como eje fundamental de la actividad

La ajenidad, la prestación de servicios “por cuenta ajena”, se entiende como la atribución *ab initio* de los frutos del trabajo personal a un tercero, que los incorpora de forma directa a su patrimonio, y su apreciación se fundamenta comúnmente en la valoración de una serie de indicios que la jurisprudencia ha identificado como sigue y que se exponen sucintamente a efectos de situar el análisis de la ajenidad en el trabajo para plataformas de trabajo online.

En primer lugar, se identifica como elemento fundamental de la ajenidad la entrega o puesta a disposición del empresario por parte del trabajador de los productos elaborados

⁷⁶ Dice el Tribunal Supremo que “(a)unque parece que el intérprete goza de gran libertad a la hora de acudir o no a prestar sus servicios, es lo cierto que, dada la relación establecida entre las partes, si no acude, corre el riesgo de que no se le vuelva a llamar”.

o de los servicios realizados, o, dicho de otro modo, se entiende que existe ajenidad cuando los frutos del trabajo pasan *ab initio* a la empresa, que ingresa la utilidad patrimonial derivada del servicio prestado. Ello se traduce, a criterio del Tribunal Supremo⁷⁷, en el pago por parte de los clientes, pago que se ingresa directamente al patrimonio de la empresa y no al del prestador del servicio. Podemos afirmar que este criterio se cumple sin lugar a duda en el caso del trabajo para plataformas en todas sus formas.

Pero el punto anterior, si bien es fundamental, no es suficiente para sostener plenamente el cumplimiento del criterio de ajenidad. Siendo así que, en segundo lugar, la adopción por parte del empresario y no del trabajador de las decisiones concernientes a las relaciones de mercado o con el público (fijación de precios y tarifas, selección de clientela, indicación de personas a atender) es también una cuestión relevante a tener en cuenta⁷⁸. Desde el momento en que el trabajo a través de una plataforma implica que el prestador de servicios sólo tiene acceso al trabajo a través de la propia plataforma (aunque pueda ser usuario de más de una plataforma, pues ello no afecta en nada el argumento que se está exponiendo) quien presta el servicio no tiene acceso directo al mercado, en este caso, a las ofertas de trabajo, ni tampoco el beneficiario final del servicio tiene acceso a quienes pueden prestarlo, por lo que no puede sostenerse que el prestador del servicio acceda en modo alguno al mercado. Contrariamente, es la plataforma quien ofrece (micro)tareas a realizar; en ocasiones las ofrece a los prestadores de servicio en general, en muchas otras, a algunos en particular. Podría sostenerse que la libertad para aceptar o rechazar encargos implica capacidad de selección de clientela, pero ya hemos argumentado *supra* que la libertad de aceptar o rechazar encargos es, en muchos casos, aparente, sujeta a fuertes condicionantes y, en todo caso, forma parte con frecuencia de la estrategia de las plataformas para intentar eludir la aplicación del Derecho del Trabajo a las prestaciones de servicios. Por otra parte, la persona que presta el servicio no tiene ninguna intervención en la fijación del precio de este ni es un profesional con tarifas propias. Un caso particular y que merecería una valoración distinta sería el de plataformas donde son las personas que van a ejecutar los servicios quienes se ofrecen, delimitando la naturaleza de los servicios a realizar y el precio. Un ejemplo sería Publisuites, donde el usuario (redactor de textos) elige el precio por palabra redactada. También en Malt la información disponible en el sitio web parece indicar que es el usuario quien fija el precio, aunque es una información poco clara.

⁷⁷ Entre muchas otras, STS de 4 de febrero de 2020, recurso 3595/2015; STS de 8 de febrero de 2018, recurso 3389/2015, STS de 29 de octubre de 2019, recurso 1338/2017, o la propia STS de 25 de septiembre de 2020.

⁷⁸ Así lo expresa reiteradamente el Tribunal Supremo, por ejemplo, en STS de 7 de octubre de 2009, recurso 4169/2008.

Seguidamente, la jurisprudencia identifica también el carácter fijo o periódico de la remuneración del trabajo y su cálculo en función de parámetros que guarden una cierta proporción con la actividad realizada, “*sin el riesgo y sin el lucro especial que caracterizan a la actividad del empresario o al ejercicio libre de las profesiones*”⁷⁹. En el sentido ya apuntado, cuando la plataforma ofrece (micro)tareas a un precio y bajo unas condiciones determinadas, que se aceptan o se rechazan, difícilmente podrá sostenerse que la retribución se caracteriza por construirse sobre el riesgo y lucro especial propio de una actividad empresarial o de un profesional libre. Así, por ejemplo, Freelancer es una de las plataformas estudiadas que parece tener un funcionamiento más alejado de unos mínimos parámetros de dependencia o subordinación de la persona que ejecuta una (micro)tarea, no encontrándose prácticamente indicios de organización o control por parte de la plataforma; sin embargo, el precio lo fija la plataforma o el cliente (no queda claro este extremo), pero en ningún caso el usuario. Algunas otras de las plataformas incluidas en la muestra -Textbroker, Textmaster, Testapic- fijan sistemáticamente el precio de forma unilateral y con cierta proporción al volumen de trabajo realizado. También lo hacen las plataformas dedicadas a encuestas como Swagbucks o Yougov.

Adicionalmente, se entiende que existe ajenidad cuando la persona que presta el servicio no realiza una inversión relevante en bienes de capital, inversión que, en cambio, siendo necesaria para el desarrollo de la prestación, sí que realiza quien recibe el servicio. En este punto conviene subrayar que el Tribunal Supremo ha utilizado como indicio de la existencia de una relación laboral la diferencia entre la escasa cuantía en inversión que el trabajador ha de realizar para poder desarrollar la actividad encomendada -herramientas comunes, teléfono móvil o pequeño vehículo- frente a la mayor inversión que realiza quien recibe el servicio⁸⁰, lo que será especialmente relevante para el análisis de la ajenidad en las prestaciones para plataformas, incluidas las plataformas de (micro)tareas online. El Tribunal Supremo sostiene esta posición ya desde que en los años ochenta resolvió sobre el conflicto surgido entre unos mensajeros y la empresa para la que distribuían paquetes empleando motocicletas de propiedad de aquellos y abonando los gastos de mantenimiento, combustible y amortización⁸¹, así como conflictos que afectaron a repartidores de prensa diaria u otras mercancías, también con vehículo propio⁸².

⁷⁹ Formulación que el Tribunal Supremo ha venido reproduciendo desde hace muchos años. Por todas, STS de 25 de septiembre de 2020.

⁸⁰ Sentencias del TS de 24 de enero de 2018, recurso 3394/2015; 8 de febrero de 2018, recurso 3389/2015; o 4 de febrero de 2020, recurso 3008/2017.

⁸¹ STS de 26 de febrero de 1986 (resolución 263/1986).

⁸² STS de 26 de junio de 1986 (resolución 1113/1986), STS de 2 de febrero de 1988 (resolución 99/1988).

Para acabar con este breve repaso de los indicios de ajenidad en los que se basan los tribunales españoles para determinar la laboralidad de una prestación, debe recordarse también que el Tribunal Supremo ha valorado que en ocasiones la falta de alguno de los indicios comunes de dependencia o ajenidad responde a una voluntad empresarial de configurar el modo de prestación del servicio con la pretensión de eludir la calificación de laboral del contrato⁸³, por lo que la falta del indicio o indicios en cuestión no puede tener precisamente como consecuencia la consecución del objetivo perseguido por la empresa, es decir la declaración de no laboralidad de la prestación. Esta circunstancia se ha puesto de manifiesto de forma evidente en el caso de las plataformas de trabajo localizado y puede predicarse también de muchas plataformas de trabajo online, aunque la mayor diversidad en su funcionamiento no permite hacer afirmaciones de alcance tan general como en el caso de las plataformas de trabajo localizado.

En este punto, tal y como se ha hecho en relación a la dependencia, resulta pertinente recordar también cómo han entendido los tribunales, y singularmente el Tribunal Supremo, que estos indicios se relacionan con los trabajos desarrollados en el marco de las plataformas de trabajo localizado. A este respecto, el trabajo en plataformas de trabajo localizado es la realidad que más se aproxima a las plataformas de trabajo online teniendo en cuenta que, como ya se ha expuesto, no se conocen todavía en nuestro país resoluciones judiciales en relación a estas últimas.

Para ello debemos seguir poniendo el foco en la STS de 25 de septiembre de 2020. Así, en la valoración del requisito de ajenidad en dicho contexto, el Tribunal Supremo pone especial énfasis en la fijación por parte de la plataforma del precio de los servicios prestados, así como en la forma de pago y la remuneración de los trabajadores. También en que los trabajadores no reciben el pago por los encargos ejecutados directamente de los clientes, sino que los clientes pagan a la plataforma y ésta a los trabajadores. Este esquema de remuneración a través de la plataforma se repite de forma muy generalizada en el caso de las plataformas de trabajo online, con la excepción de la fijación del precio de los servicios, que en algunos casos corre de parte de la plataforma⁸⁴ pero muchas veces de los clientes. Sin embargo, en todas las plataformas de la muestra, el pago del servicio se realiza a través de la plataforma y en ningún caso por parte del cliente directamente al usuario. De hecho, son muchas las plataformas que ofrecen como elemento fundamental

⁸³ Sentencia de 25 de septiembre de 2020, recurso 4746/2019.

⁸⁴ Por ejemplo, en el sitio web de Textbroker se puede leer que la remuneración dependerá del tipo de encargo, del nivel de calidad, y de las “destrezas como escritor” del usuario. El precio es claramente fijado por la plataforma: en el caso de las traducciones, 7,5 céntimos por palabra para los “idiomas occidentales” y 9,5 céntimos por palabra para los “idiomas asiáticos y nórdicos”. En el caso de la redacción de textos, el precio por palabra depende de si el usuario tiene clasificación tres, cuatro o cinco estrellas.

de su aportación de valor al cliente la gestión de los encargos y de los pagos, incluso a través de paquetes de servicios completos “managed-service”.

En materia de ajenidad en los frutos el Tribunal Supremo entiende, en el mencionado caso Glovo, que la plataforma se apropia de manera directa del resultado de la prestación de trabajo, redundando éste en beneficio de la empresa, que hace suyos los frutos del trabajo. En el caso de las plataformas de trabajo online, a nuestro parecer el debate puede centrarse más bien en la determinación de quién se apropia de los frutos del trabajo más que en si hay apropiación o no de dichos frutos, siguiendo una lógica paralela a la expuesta cuando se ha tratado el debate sobre el carácter de la plataforma como intermediaria o como prestataria del servicio subyacente. Parece claro que sí concurre apropiación de los frutos del trabajo porque el trabajador de plataforma online no participa -con carácter general- en la fijación ni del precio ni de las condiciones de realización de la (micro)tarea, sino que se limita a ejecutarla a cambio de un precio y en unas condiciones que ni determina ni negocia. Asimismo, el resultado de su actividad se incorpora de forma inmediata al patrimonio de un tercero. Sí es cierto que en función de las características y del funcionamiento de la plataforma -quién fija el precio, quién establece las condiciones de ejecución de la (micro)tarea, quién controla la calidad del resultado y acepta o rechaza el trabajo entregado, quién parcela el encargo en (micro)tareas online, a quién entrega el trabajador el resultado- podremos considerar que la apropiación de los frutos se produce por parte de la plataforma o bien por parte del cliente. Un ejemplo en el que no hay duda de que la apropiación de los frutos es por parte de la plataforma es Textbroker, por múltiples razones desgranadas en los párrafos anteriores. En cambio, Freelancer, Fiverr o Soyfreelancer ofrecen más dudas, puesto que la plataforma tiene una intervención de baja intensidad y todo parece apuntar hacia una relación directa entre usuario y cliente; sin embargo, no debemos olvidar que quien posee la información relevante para que el cliente obtenga un servicio por parte de un usuario adecuado es la plataforma. En el caso de las plataformas de (micro)tareas online, es especialmente relevante que los acuerdos entre la plataforma y el cliente pueden incluir la propia fragmentación en pequeñas tareas de un encargo como puede ser la traducción o corrección de un texto, la verificación de imágenes o la realización de encuestas.

Sin embargo, lo que se constata en todos los casos es que la plataforma es quien ingresa al trabajador la contraprestación por la (micro)tarea realizada. En las plataformas de reparto se ha constatado en alguna ocasión -caso Glovo- que la plataforma confeccionaba las facturas que posteriormente eran presentadas por los repartidores. El Tribunal Supremo reitera que, como ha declarado en numerosas ocasiones, el hecho de que no sea el supuesto trabajador autónomo sino la empresa, en este caso la plataforma, quien elabore las facturas y las haga llegar al prestador de los servicios para que con posterioridad éste las presente a la empresa, es un elemento que desvirtúa el carácter no salarial de la

retribución. En el caso de las plataformas de (micro)tareas online ni tan solo se contempla la existencia de facturas -no hemos encontrado ninguna referencia a cómo se realiza la facturación-, pero en todo caso nada indica que sea el trabajador quien las presenta a cobro en ninguno de los casos y sí parece ser en muchos la plataforma quien calcula y hace efectiva la retribución de la prestación de servicios en función de los datos que obran en su poder⁸⁵.

En cuanto a la ajenidad en los riesgos, el Tribunal Supremo sostiene que el hecho de no cobrar por el servicio si éste no llega a materializarse, circunstancia que se producía en el caso enjuiciado pero que es característica general del trabajo para plataformas, ya sean de trabajo localizado u online, es consecuencia obligada de la retribución por unidad de obra y no desnaturaliza la ajenidad en la prestación del servicio, no suponiendo que el trabajador responda del buen fin del negocio ni que asuma el riesgo y ventura del mismo. El argumento es, como se advertía, enteramente trasladable a las plataformas online, donde además el hecho de no cobrar por servicios prestados es relativamente habitual pero como se ha puesto de manifiesto *supra*, responde mucho más a la capacidad sancionadora y de control de la plataforma que a la asunción del riesgo del negocio por parte de quien presta el servicio. Es decir, no cobrar por un servicio pactado y finalmente no realizado o sí realizado, nada tiene que ver con asumir el riesgo y ventura de la actividad, lo que el Tribunal Supremo ya dejó establecido tiempo atrás, por ejemplo, en la sentencia de 15 de octubre de 2001, recurso 2283/2000. Es más, incluso la asunción de algunos riesgos -circunstancia que concurría en el caso Glovo (daños o pérdidas que pudieran sufrir los productos transportados, riesgos derivados de la utilización de una motocicleta y un teléfono móvil propios) pero que en principio no es esperable en la actividad de (micro)tareas online- no deben confundirse con la concurrencia del “*binomio riesgo-lucro especial que caracteriza a la actividad del empresario o al ejercicio libre de las profesiones*”, afirmación que se asienta en numerosas sentencias del Tribunal Supremo⁸⁶. Otro entendimiento de esta circunstancia conduciría, como también se ha expuesto, a la utilización de una práctica abusiva, consecuencia de la especial debilidad de la posición de los microtrabajadores con respecto a las plataformas y a sus clientes, como argumento para negarles la condición de trabajadores subordinados.

En materia de ajenidad en el mercado ya se han hecho algunas consideraciones *supra*. Debe recordarse que por ejemplo en el caso Glovo se apunta claramente a la ajenidad en el mercado en tanto en cuanto la empresa tomaba las decisiones comerciales relativas a

⁸⁵ Por ejemplo, Fiverr ofrece a los usuarios “pagos fiables y seguros y estructuras de tarifas transparentes”. Publisuites “añade el saldo al monedero” del usuario cuando los clientes aprueban los textos. La plataforma envía los pagos cada 10 días laborables. Malt promete “pago rápido y seguro”.

⁸⁶ Entre otras, STS de 4 de febrero de 2020, recurso 3008/2017; 1 de julio de 2020, recurso 3585/2018; y 2 de julio de 2020, recurso 5121/2018.

los precios de los servicios, la forma de pago y la remuneración de los repartidores y que ello es también cierto en general en el trabajo para plataformas online, con la salvedad de que el precio del servicio puede en ocasiones venir fijado por el cliente final, como ya se ha expuesto. También que las plataformas son las únicas que disponen de la información necesaria para el manejo del sistema de negocio y que en muchos casos los prestadores de servicios y el cliente final en ningún momento entran en contacto. El Tribunal Supremo cita como ejemplo de la información necesaria para el manejo del sistema de negocio, los comercios adheridos y los pedidos. Además, podríamos señalar también a algunos otros elementos relevantes desde el punto de vista del análisis de la ajenidad en el mercado. Por ejemplo, en el caso de las plataformas de trabajo localizado, éstas disponen de la información sobre los trabajadores disponibles para realizar encargos y su ubicación, información imprescindible para la ejecución del servicio. En esta línea, el caso de las plataformas de (micro)tareas online, podemos indicar como información esencial y en posesión de la plataforma los encargos y los usuarios disponibles. En relación con los usuarios disponibles en algunos casos es también relevante el conocimiento que la plataforma pueda tener sobre su formación, su experiencia previa, su conocimiento de idiomas o el fuso horario en el que se encuentran localizados.

Finalmente, el Tribunal Supremo no tiene ninguna duda en apreciar la concurrencia de ajenidad en los medios. Sostiene que la ajenidad en los medios queda evidenciada por la diferencia entre la importancia económica de la plataforma digital y los medios materiales del trabajador, que en el caso de las plataformas de reparto son en general el teléfono móvil y la motocicleta o bicicleta, y en el caso de las plataformas de trabajo online el ordenador personal y/o el teléfono móvil u otro dispositivo electrónico. Sin duda una moto y un teléfono móvil no son bienes de escaso valor, como podría ser la libreta y el bolígrafo que pudiera necesitar el intérprete del caso *Ofilingua*, pero sí tienen un valor de escasa relevancia en comparación con el principal instrumento de trabajo imprescindible para la prestación del servicio y que no es otro que la propia plataforma, que es la que permite poner en contacto demandantes y prestadores del servicio y organizar la actividad. En este punto son pocas o ninguna las diferencias entre las plataformas de reparto y las plataformas de (micro)tareas online: el fondo del argumento es simple, aunque no siempre entendido de la misma forma en otros países de nuestro entorno. La plataforma es la principal herramienta para el funcionamiento de la actividad, sin ella la actividad no podría existir, puesto que es la plataforma la que está en contacto con los clientes, en general empresas, que requieren de la prestación de un servicio, a la vez que está en contacto con los trabajadores en disposición de prestar el servicio, que deberán conectarse a la plataforma para poder hacerlo. Adicionalmente, como ya se ha expuesto, es la plataforma quien tiene el conocimiento para ofrecer las (micro)tareas a personas capacitadas para ejecutarlas. Este último elemento cobra importancia en el caso de (micro)tareas que requieran para su ejecución de algún tipo de cualificación profesional

o experiencia, mientras que será mucho menos importante en el caso de (micro)tareas sencillas que puede realizar cualquier persona. En segundo lugar, y como consecuencia de lo anterior, el valor económico de la plataforma no es comparable al valor económico de los medios utilizados para ejecutar las (micro)tareas, ya se trate de ordenadores personales o de dispositivos digitales como teléfonos móviles. Por tanto, la plataforma es siempre la titular de los activos necesarios para realizar la actividad. Similar argumento hubiera podido utilizar el Tribunal Supremo en la sentencia del “caso Ofilingua”, pues, a pesar de la menor sofisticación tecnológica del sistema, el funcionamiento del negocio presenta notables similitudes. Recordemos que en ese caso la empresa recibía encargos de trabajos de interpretación por parte de los juzgados y los ofrecía a trabajadores previa geolocalización de estos con el fin de contactar a quienes se encontraran en una ubicación más próxima a la dependencia judicial a la que resultaba necesario que el intérprete se desplazara y a través de una llamada telefónica para realizar el ofrecimiento. En este supuesto el Tribunal Supremo no se centra en el valor de la plataforma que permite la geolocalización de los intérpretes previamente dados de alta en el sistema y el contacto telefónico, sino que arguye que por mucho que la empresa no facilitara medios materiales a los intérpretes no puede entenderse como falta de ajenidad ya que, señala la Sala de lo Social, las características del trabajo realizado explican que éste “*descansaba fundamentalmente en el elemento personal, careciendo de relevancia los medios materiales*”. Por otra parte, el Tribunal Supremo constata, tanto en el caso Ofilingua como en el caso Glovo, que las personas que prestaban los servicios no poseían ningún tipo de estructura empresarial que les permitiera ofrecer servicios directamente al mercado. El mismo argumento puede utilizarse también en el caso de los trabajos para plataformas online, puesto que en ningún caso puede sostenerse que quienes realizan dichos trabajos posean algún tipo de estructura empresarial ni que, en ese mismo sentido, asuman riesgos propios del desarrollo de una actividad empresarial ni obtengan beneficios asociados a este tipo de actividad.

En definitiva, podemos sostener que el marco general en el que se desarrolla el trabajo para plataformas online presenta desde el punto de vista del análisis de la ajenidad muchos puntos en común con el caso resuelto por el Tribunal Supremo en 2020, si bien no puede desconocerse que el funcionamiento de las plataformas de trabajo online es menos homogéneo que el de las plataformas de trabajo localizado. En muchas ocasiones las plataformas de trabajo online se sirven, como lo hacen las plataformas de reparto, de programas que mediante algoritmos ofrecen servicios a trabajadores usuarios de la plataforma en función de distintos parámetros, como pueden ser la media de las valoraciones que sobre cada usuario hayan efectuado clientes anteriores, el tiempo de ejecución de las (micro)tareas o el porcentaje de aceptación de encargos. La plataforma es un medio imprescindible y principal activo para la prestación del servicio. Los usuarios ceden *ab initio* los frutos de su actividad y no intervienen en el mercado, puesto que no

participan en la fijación de los precios de los servicios ni intervienen en ningún tipo de decisión comercial o de negocio, limitándose a aceptar o rechazar las (micro)tareas propuestas por la plataforma. Tampoco asumen el riesgo de la actividad ni obtienen beneficio de ésta, limitándose a percibir la retribución fijada por un tercero.

Las CGU son una fuente de información esencial que debería ofrecer datos valiosos sobre la forma de desarrollo de la prestación de servicios para la plataforma y, en consecuencia, para la determinación de la calificación jurídica de dicha prestación de servicios. Sin embargo, como se ha señalado, en muchas ocasiones las CGU son muy genéricas y en otros casos no son accesibles. En este sentido, resulta interesante la previsión contenida en el artículo 17 de la Directiva sobre trabajo en plataformas, que establece que éstas deberán poner a disposición de las autoridades nacionales y de los representantes de las personas que realizan trabajo en plataformas las CGU aplicables a la misma. Esta medida puede contribuir significativamente a mejorar el control por parte de las autoridades laborales de los Estados miembros de las condiciones de trabajo en general, y de la calificación de los contratos como laborales o no en particular.

4.2. *La dedicación profesional como dato adicional determinante*

Más allá del previo análisis de los presupuestos sustantivos de la relación laboral expresados en el artículo 1.1 TRLET -dependencia o subordinación, ajenidad y retribución salarial- y en conexión con los mismos, la jurisprudencia y la doctrina judicial españolas han valorado si la dedicación esporádica o residual a una (micro)tarea o labor -como podría ser el caso de las (micro)tareas online-, califica a esta como actividad no laboral, e incluso como actividad no profesional. Así, la escasa dedicación de las personas usuarias suele ser buscada por las plataformas de (micro)tareas online, del mismo modo que ha sido perseguida intencionadamente por las plataformas de trabajo localizado, en particular por las plataformas de reparto. Como se ha señalado, la estrategia seguida es muy clara y consiste en potenciar la disponibilidad de una multitud de “usuarios en espera”, que estén preparados en todo momento para abordar las (micro)tareas que se ofrecen de manera no planificada, cuando el cliente lo necesite⁸⁷. Como consecuencia de ello, uno de los aspectos más criticados por parte de sus personas usuarias es el escaso volumen de actividad propuesto u ofrecido por las plataformas de (micro)tareas online⁸⁸.

⁸⁷ TODOLÍ SIGNES, Adrián, *El trabajo en la era...*, *ob. cit.*, p. 50 apunta a que “la empresa cuenta con que el gran número de trabajadores asociados haga que los clientes siempre encuentren un prestador personal de servicios disponibles”.

⁸⁸ Como han señalado LANCIANO, Emilie, SALEILLES, Séverine y SYBORD, Christine, “Arrondir ses fins de mois..”, *ob. cit.*, p. 298, el 40% de los trabajadores de plataformas estiman que estas no ofrecen suficiente volumen de (micro)tareas. Ahora bien, también es verdad que una parte significativa de los usuarios de las plataformas pretenden complementar modestamente sus ingresos. Así se expresa en la obra citada ya en nota, p. 300.

En relación con la cuestión, se ha de señalar que algunas plataformas han llegado a fijar topes de dedicación a las (micro)tareas. No sólo se trata de tener la mayor disponibilidad posible de personas que pueden ejecutar (micro)tareas en la plataforma, sino que también se pretende diluir la laboralidad de las prestaciones por la vía de la falta de continuidad, en relación con la capacidad de los prestadores de servicios para rechazar (micro)tareas. Sin embargo, debe también recordarse que esta capacidad para rechazar (micro)tareas es, en unas ocasiones, ficticia, por cuanto la plataforma influye notablemente en las decisiones de aceptación o renuncia de los prestadores de servicios para que éstas se alineen en la mayor medida posible con los intereses de la propia plataforma, como pone de manifiesto la sentencia de 1 de diciembre de 2020 del Tribunal Federal de Trabajo alemán más arriba referenciada, mientras que en otros casos lo que hace la plataforma es abstenerse voluntariamente de exigir la aceptación de (micro)tareas justamente por el interés de la propia plataforma en disimular la laboralidad de la prestación; sin embargo, ésta sigue teniendo en sus manos la capacidad de deshabilitar la cuenta del prestador de servicios y solo no podrá hacerlo en caso de que la propia plataforma haya establecido la libertad de aceptación o rechazo de (micro)tareas en el contrato, es decir, haya renunciado contractualmente a exigir la aceptación de (micro)tareas propuestas como requisito para que el prestador pueda seguir vinculado a la plataforma, lo que no deja de ser un instrumento que favorece que la persona usuaria mantenga un volumen bajo de actividad en la plataforma.

La cuestión está en determinar hasta qué punto esta escasa dedicación a las (micro)tareas online es susceptible de acentuar la sensación de actividad no profesional, *amateur*, y por ende extralaboral o extraprofesional a la luz de nuestro ordenamiento jurídico-laboral. Así, la falta de dedicación o de profesionalidad suele vincularse judicialmente con la ausencia de uno de los presupuestos de relación laboral expresados en el artículo 1.1 TRLET: la dependencia. A este respecto, la doctrina judicial ha valorado en algunos casos que una escasa o esporádica dedicación a una actividad impide apreciar dependencia o subordinación⁸⁹, ingrediente imprescindible para asumir la concurrencia de contrato de

⁸⁹ Estos serían los supuestos planteados en: STSJ de Andalucía/Granada de 5 de abril de 2006, recurso 3203/2005, para el caso de un jugador amateur de fútbol que solo es convocado a algunos partidos y cuya actividad más relevante son sus estudios, todo ello sin obviar que la retribución percibida -900 euros mensuales- habría merecido una mayor atención. Es también llamativa la STSJ de Asturias de 7 de mayo de 1993, sentencia 993/1993, en la que la actividad de un chofer profesional que presta esporádicamente servicios a una empresa de transporte de pasajeros que le retribuye a la finalización de cada servicio, es considerada no laboral por falta de dependencia. Algo más justificada en el rechazo de la laboralidad, aunque en la misma línea y dictada en el entorno de la prensa escrita, la STSJ de Castilla y León/Valladolid, de 21 de febrero de 2005, recurso 134/2005, considera que no concurre dependencia o subordinación cuando se trata de colaboraciones esporádicas en prensa, mediante el ofrecimiento de artículos o fotografías, que la persona no se había obligado a aportar ni la empresa periodística se había comprometido a aceptar

trabajo. Asimismo, las prestaciones desempeñadas en el marco de relaciones de amistad⁹⁰ o buena vecindad (artículo 1.3 d] TRLET) -o de agradecimiento-, son otros supuestos de dedicaciones esporádicas en las que nuestros tribunales no aprecian laboralidad. Interpretan que nos hallamos ante prestaciones que están más allá de una relación laboral. Esta valoración judicial queda reforzada en algunos casos ante la ausencia de prueba de retribución⁹¹.

Llegados a este punto cabe plantearse si trabajos altamente organizados por la plataforma, pero también intencionalmente atomizados y esporádicos, podrían ser considerados un trabajo residual a la luz de la doctrina judicial y jurisprudencia que ha apreciado falta de dependencia o el carácter amistoso de tales actividades en otros contextos. En lo que concierne a la posibilidad de que las personas usuarias trabajen para la plataforma a título de amistad poco cabe decir, teniendo en cuenta que se trabaja para entidades con finalidad lucrativa. Respecto a la posibilidad de falta de dependencia -en el caso, por su naturaleza esporádica-, entendemos que la atomización intencionada de la actividad por iniciativa de la plataforma no debe llevar a la conclusión de que nos hallamos ante un trabajo esporádico y no dependiente. Antes al contrario, la clave en este caso debería ser la de agrupar o “compactar” las (micro)tareas desarrolladas, a fin de que obtengan una consideración laboral, o al menos una consideración profesional. A este respecto, cabe recordar que en la actividad concurren las condiciones de ajenidad, dependencia y retribución salarial y que nuestro régimen de contrato a tiempo parcial admitiría contratos de trabajo con una jornada semanal de una hora o incluso inferior. En este sentido, cabe subrayar que el artículo 12 TRLET no establece límites mínimos de dedicación horaria y la Directiva 2019/1152, de 20 de junio, sobre condiciones laborales transparentes y previsibles, admite con plena normalidad prestaciones laborales de menos de tres horas diarias en cómputo semanal, aunque lo haga para excluirlas potencialmente de los beneficios de la Directiva, pero no del marco del trabajo en sentido jurídico-laboral. No

ni a retribuir. La STSJ del País Vasco de 20 de febrero de 2001, recurso 3165/2000, asume del mismo modo la ausencia de dependencia en el desempeño esporádico de tareas de limpieza y mantenimiento en un local de alterne, sin horario y con retribuciones modestas y también esporádicas.

⁹⁰ Este sería el caso planteado por la sentencia del Juzgado de lo Social nº 2 de Burgos de 9 de octubre de 2018, sentencia 326/2018, en el que se concluye el carácter no laboral de tareas esporádicas de apoyo, por parte de algunos vecinos de una localidad, a los propietarios de una casa rural ubicada en esa población, a cambio de algún regalo. Otro tanto se señala en el caso de la STSJ de Murcia de 22 de febrero de 2001, recurso 717/2000, supuesto en el que se realizan algunas reparaciones en una casa como agradecimiento por una contraprestación en especie, por parte del propietario de la casa.

⁹¹ Los supuestos en los que se aprecia amistad o buena vecindad combinan en ocasiones el carácter esporádico con la falta de prueba de la retribución. Es lo que expresan la STSJ de Cataluña de 22 de febrero de 2013, recurso 6570/2012, en el contexto de presencia irregular del demandante en una tienda de un amigo en cuya promoción colaboraba, o bien la STSJ de País Vasco de 17 de enero de 2017, recurso 2500/2016, en la que el trabajo esporádico en el bar de un amigo no viene acompañado de prueba alguna de retribución; al igual que en el caso anterior.

solo ello, sino que no permite dicha exclusión cuando no se haya predeterminado una cantidad de trabajo garantizado. En consecuencia, una prestación de servicios que cumpla con las notas de laboralidad y en la que el tiempo de trabajo no se haya determinado no solo será una relación laboral en aplicación del artículo 1.1 del TRLET sino que le será también de aplicación la Directiva 2019/1152.

En este sentido, Francisco AVENDAÑO MARTÍNEZ advierte contra la “trampa” de convertir “*el valor descriptivo (y normativo) que el derecho atribuye a la continuidad y a la estabilidad*” en un requisito para la existencia del contrato de trabajo⁹².

5. Encaje de las (micro)tareas online en el ámbito del empleo autónomo

5.1. Aproximación general y referencia especial a la habitualidad como requisito del trabajo autónomo

Dada la ausencia de pronunciamientos judiciales españoles sobre la naturaleza de las (micro)tareas online, parece obligado examinar el encaje de dicha actividad en el espacio jurídico del empleo autónomo. Nuestra pretensión en este epígrafe es la de dilucidar si las actividades objeto de estudio podrían encajar en el marco del empleo autónomo, a partir del análisis de sus requisitos más esenciales. Todo ello, sin perjuicio de que ya hemos expresado nuestra convicción a propósito de su más adecuado encaje en el contrato de trabajo, y de que, en el análisis del encaje en el trabajo autónomo dependiente, que será abordado posteriormente, se examinarán otras cuestiones de detalle. Para ello cabe recordar que posiblemente la definición más completa de trabajo autónomo⁹³ sea la recogida en el artículo 305 del Real Decreto-Legislativo 8/2015 de 30 de octubre mediante el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (en adelante, TRLGSS) -una suerte de reverso del artículo 1.1. TRLET- donde se apunta que el trabajo autónomo susceptible de inclusión en el correspondiente régimen especial de Seguridad Social es el llevado a cabo por “*personas físicas mayores de dieciocho años que realicen de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, una actividad económica y profesional a título lucrativo (...)*”. A este respecto, el carácter profesional o habitual de la actividad es clave en el terreno de las (micro)tareas online como hipotética actividad autónoma. Así, los artículos 305 TRLGSS y 1 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo (en adelante LETA) en su definición general de actividad autónoma, y el artículo 11 de la misma Ley en la definición del trabajo autónomo dependiente, insisten

⁹² AVENDAÑO MARTÍNEZ, Francisco, *Capitalismo...ob. cit.*, p. 205.

⁹³ Sobre la noción de trabajo y trabajador autónomo en nuestro ordenamiento social puede verse GUERRERO VIZUETE, Esther, *Aproximación al ámbito subjetivo del trabajador Autónomo*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2017, p. 55 y siguientes.

en la necesidad de realización habitual de las tareas, aunque no exista en la LETA una definición clara del requisito de habitualidad⁹⁴.

La habitualidad ha sido razonablemente definida por la doctrina judicial y por la jurisprudencia, en procedimientos en que era objeto de discusión la validez de altas y de periodos de cotización al sistema de Seguridad Social. Así, la jurisprudencia –por todas, STS de 29 de octubre de 1997, recurso 406/1997-, ha venido aceptando como indicio de habitualidad que los ingresos anuales alcancen la cifra del salario mínimo interprofesional, lo que para el año 2024 vendrá a suponer una cifra mensual de ingresos de 1134 euros, en el bien entendido que el cálculo anual debe hacerse a 14 pagas (15.876 euros). La jurisprudencia ha entendido que el SMI es una referencia adecuada para valorar la habitualidad del trabajo desempeñado por personas encuadradas en el RETA⁹⁵, lo que comporta disponer de un umbral claro, ya que en el caso de “*trabajadores autónomos o por cuenta propia, el montante de la retribución guarda normalmente una correlación estrecha con el tiempo de trabajo invertido*”⁹⁶. La doctrina judicial ha insistido en este planteamiento anulando altas y, por ende, periodos de cotización durante los que se ha obtenido ingresos muy limitados⁹⁷, aunque dicho planteamiento se ha combinado en otros casos con un análisis minucioso de la dedicación del supuesto trabajador autónomo, cuando podía evidenciarse que esta era muy residual, como es el caso, entre otros de la STSJ de Extremadura de 17 de marzo de 2004, recurso 112/2004, en la que se identifica una muy escasa dedicación a tareas de agente funerario por cuenta propia⁹⁸.

⁹⁴ GÓMEZ CABALLERO, Pedro, “Los aspectos...”, *ob. cit.* p. 63, señala cómo una parte de la doctrina ha criticado la falta de definición del requisito de la habitualidad. Con mayor detalle puede verse una mirada crítica en GUERRERO VIZUETE, Esther, *Aproximación...*, *ob. cit.*, p. 72 a 77.

⁹⁵ La STS de 29 de octubre de 1997 (cit.) apunta a que “Aunque se trate de una cifra prevista para la remuneración del trabajo asalariado, el legislador recurre a ella con gran frecuencia como umbral de renta o de actividad en diversos campos de la política social, y específicamente en materia de Seguridad Social, de suerte que en la actual situación legal resulta probablemente el criterio operativo más usual a efectos de medir rentas o actividades”

⁹⁶ Todo ello sin perder de vista otras posibles interpretaciones del alcance del concepto habitualidad, resaltadas por GUERRERO VIZUETE, Esther, *Aproximación...*, *ob. cit.*, p. 73, señala que, más allá de alcanzarse un umbral de ingresos también debería asimilarse a habitual el trabajo realizado “con periódica dedicación” o también, “como actividad principal”.

⁹⁷ Estos serían los casos de la STSJ de Navarra de 18 de febrero de 2004, recurso 43/2004, para una modista que desempeña actividad durante tres años con ingresos muy por debajo del salario mínimo interprofesional, o bien el caso de la STSJ del País Vasco de 3 de junio de 2003, recurso 872/2003, supuesto en el que una osteópata percibe durante más de dos años unos ingresos muy alejados también del salario mínimo interprofesional.

⁹⁸ El supuesto de hecho denota una dedicación muy limitada, asimilable a la de algunos colaboradores de plataformas de tareas online, teniendo en cuenta que, durante un periodo de siete meses únicamente había intervenido en la inscripción de siete defunciones en el Registro Civil, desempeñando actividad en una empresa familiar de servicios funerarios.

En relación con lo anterior, el trabajo de campo de plataformas nos ha permitido detectar que una de ellas pretendería limitar expresamente la dedicación de sus personas usuarias. Vaya por delante que se trata de una medida anecdótica porque solo la plataforma Swagbucks limita mediante topes máximos el volumen de ingresos a obtener en un periodo determinado. Así, esa plataforma establece en sus CGU la posibilidad de fijar unilateralmente topes de dedicación a tareas concretas -probablemente a microtareas en sentido estricto- o topes temporales de volumen de actividad⁹⁹. Se trata de un planteamiento residual pero significativo, porque pretende subrayar la naturaleza no profesional de estos cometidos. Por lo demás, las puertas abiertas a personas candidatas a prestar servicios y el volumen limitado de (micro)tareas a distribuir, genera inevitablemente topes de actividad tácitos en la práctica totalidad de las plataformas de (micro)tareas online.

Finalmente, retomando las consideraciones jurídicas, debe tenerse en cuenta que para valorar si concurre habitualidad, podrían y deberían acumularse los ingresos procedentes de todas las plataformas de (micro)tareas online y por otro tipo de actividades autónomas. De hecho, el artículo 308 TRLGSS señala la necesidad de acumular -a los efectos de la cotización- el conjunto de rendimientos netos, incluso cuando computados por separado no determinen la inclusión de la persona en el sistema. Ahora bien, dada la dedicación parcial y las modestas retribuciones percibidas, por lo general, por los usuarios de plataformas de (micro)tareas online¹⁰⁰, si el empleo autónomo fuese la mejor respuesta a este tipo de actividad -posibilidad que este artículo cuestiona abiertamente-, debería plantearse la conveniencia, en su caso, de flexibilizar el umbral de ingresos de acceso a la condición de trabajador autónomo¹⁰¹. Por lo demás, no se ha activado con carácter

⁹⁹ Concretamente, en el apartado Reward Programs, las CGU de Swagbucks recuerdan el derecho unilateral a fijar limitaciones sobre el número de puntos máximos a obtener por una actividad o a fijar el número máximo de puntos globales a obtener durante un determinado periodo de tiempo. Además, Swagbucks advierte en su página web que los ingresos máximos a obtener están en torno a 700/800 euros año. Respecto a la experiencia francesa, LANCIANO, Emilie, SALEILLES, Séverine y SYBORD, Christine, “Arrondir ses fins de mois..”, *ob. cit.*, p. 313, señalan que la plataforma Foule Factory establece un límite de 300 euros de ingreso/año.

¹⁰⁰ La plataforma Swagbucks señala en su página web que los trabajadores más motivados de la plataforma podrían ganar hasta 100 dólares mensuales, sin que por otra parte conste el tiempo invertido por los usuarios de esta. Puede verse al respecto: <https://www.swagbucks.com/g/paid-surveys>, en la pregunta *How much money will I make using Swagbucks?*. Otras plataformas que quizás retribuyan mejor sugieren en sus páginas web que es conveniente estar disponible e insistir para poder acceder a encargos, ante la escasez de estos: <https://es.textmaster.com/traductor-redactor/faq/por-que-no-veo-nunca-ningun-proyecto-disponible/> (consulta: 24.1.2024).

¹⁰¹ Una vía de flexibilización podría estar en la mera exigencia de ingresos equivalentes a la base mínima mensual de cotización del tramo 1 del RETA, algo inferior al salario mínimo interprofesional para 2024 (950'98 euros) o incluso aplicar la exigencia de ingresos equivalentes a la base del tramo 1 de la Tarifa reducida, que será de 735'29 euros para 2024 (disposición adicional del RD-Ley 13/2022, de 26 de julio).

general la posibilidad de una prestación autónoma de servicios a tiempo parcial, lo que a nuestro entender obstaculiza definitivamente las posibilidades de que con carácter general las (micro)tareas online encuentren acomodo en el trabajo autónomo¹⁰².

Cerrando esta reflexión, entendemos que una minoría exigua de trabajadores de plataforma de (micro)tareas online podrían cumplir con el requisito de habitualidad. Particularmente, ello podría darse en las actividades mejor retribuidas, en las que concurra una mayor dedicación profesional, lo que probablemente se combina con actividad desempeñada para diversas plataformas¹⁰³. En todo caso, los elevados costes de Seguridad Social hacen poco viable la condición de profesional autónomo para aquellas personas que podrían acceder a este estatus. La experiencia del trabajo en plataformas de reparto así lo subraya, por lo que este requisito técnico -la habitualidad y la necesidad de asunción de costes por parte de las personas usuarias-, constituye un argumento adicional para reconducir la actividad hacia el contrato de trabajo.

Por lo demás, las plataformas de (micro)tareas online examinadas en el trabajo de campo tienden a huir de la calificación de trabajo autónomo para esta actividad. En este sentido, las CGU examinadas sugieren la existencia de un contrato entre plataforma de (micro)tarea online y persona usuaria, pero las CGU no identifican ni detallan si nos hallamos ante un vínculo de trabajo autónomo -de arrendamiento de servicios, por ejemplo- entre una plataforma y un trabajador autónomo. A este respecto, se ha constatado que ninguna plataforma -salvo los supuestos de intermediación que señalaremos- exige a las personas colaboradoras la aportación de documentación que acredite la condición de trabajador/a autónomo, lo que acentuaría la pretensión de relegar a las (micro)tareas online a un carácter no profesional o *amateur*.

5.2. La excepción al planteamiento general. Las plataformas de intermediación de trabajo autónomo

Más allá de lo señalado en el apartado anterior, del análisis del trabajo de campo de plataformas que se ofrecen en español cabe subrayar dos excepciones muy evidentes, que a su vez son muy matizables. De un lado, la plataforma Twago explicita la necesidad de que las personas usuarias y beneficiarias de los servicios sean siempre personas jurídicas

¹⁰²Sobre la cuestión, puede verse con detalle GUERRERO VIZUETE, Esther: *Aproximación...*, *ob. cit.*, p. 81 y siguientes, donde se apunta al temor al fraude como causa de esta sostenida reticencia a la hora de desarrollar el trabajo autónomo a tiempo parcial.

¹⁰³Una mirada a la cualificación de los trabajos que pueden realizarse, a título de ejemplo, para las plataformas Designcrowd (diseño) o Textmaster (traducciones) sugeriría que no es difícil la obtención de retribuciones que permitan acreditar la habitualidad requerida para alcanzar la condición de trabajador autónomo. Ahora bien, todo dependerá del volumen de actividad a la que pueda accederse, para la que todo apunta a la necesidad de “estar presente” asiduamente ante la pantalla.

o trabajadores autónomos¹⁰⁴, de modo que la plataforma va a exigir siempre, como mínimo, la condición de trabajador autónomo a la persona participante. En la misma línea, la plataforma Soyfreelancer subraya también en sus CGU la necesidad de un perfil de profesional autónomo para la prestación de servicios a través -o por la mediación- de la plataforma¹⁰⁵. De todos modos, se ha de advertir que estos dos ejemplos constituyen “singularidades” dentro del trabajo de campo examinado, dado que su perfil intermediador es mucho más acusado que el del conjunto de plataformas de la muestra, por lo que no se trata de plataformas de (micro)tareas online al uso. De hecho, como se ha señalado, son las únicas plataformas que cobran por sus servicios de intermediación. En particular eso sucede con la plataforma Soyfreelancer, que establece una cuota voluntaria a cargo de la persona usuaria a fin de que las ofertas de trabajos que se publiciten tengan una mayor visibilidad, a la que se añade una comisión por cada uno de los trabajos que se contraten a través de la plataforma¹⁰⁶. En el caso de la plataforma Twago, no se muestra *a priori* un coste de inscripción para las personas usuarias que prestan sus servicios, aunque se deduce una comisión obligatoria del 10%¹⁰⁷. Asimismo, ofrece diversos sistemas de cuota para obtener más visibilidad de las ofertas y otros servicios de la plataforma¹⁰⁸.

En un punto anterior de este artículo se ha señalado que estas plataformas podrían encajar en lo que un estudio de la OIT ha venido en denominar “plataformas de trabajo autónomo”. Ahora bien, dado que en ocasiones el carácter autónomo de la actividad puede ser claramente discutible, cabe advertir que si se constata que la plataforma está simplemente intermediando entre personas trabajadoras y empresas, la perspectiva jurídica cambia radicalmente. En tal caso, no sería posible el cobro de tarifas a los

¹⁰⁴ El apartado 1.2 de las CGU de Twago explicita que “(l)os proveedores y los clientes, solo podrán ser empresas, esto es, personas físicas o jurídicas o sociedades personalistas con capacidad jurídica, que lleven a cabo actos jurídicos relacionados con su actividad comercial o profesión autónoma y que hayan celebrado un contrato con Twago”.

¹⁰⁵ El apartado 5.1 de las CGU de Soyfreelancer subraya que “(t)odos los usuarios del WEBSITE deben ser personas con capacidad jurídica que hayan cumplido los 18 años. Solo pueden celebrar contratos con Soyfreelancer.COM, personas físicas que trabajan por cuenta propia o sociedades legalmente constituidas con capacidad para celebrar transacciones legales”.

¹⁰⁶ A este respecto, las CGU de la plataforma Soyfreelancer proponen una cuota Élite Premium -coste mensual de 7’99 dólares, y más bajo si es trimestral o semestral- a fin de posicionar mejor las ofertas de actividad de sus colaboradores y obtener otras ventajas. Asimismo, las personas usuarias deberán asumir una comisión del 10% o del 20% de la facturación por cada trabajo realizado, sin que pueda estar por debajo de los 10 dólares. La comisión será más baja cuando la persona disponga de una cuota

¹⁰⁷ En el espacio ¿Cuánto cuesta estar en Twago? Dentro del apartado de preguntas frecuentes se especifica una comisión del 10%; se entiende que por servicio facturado.

¹⁰⁸ Para este último caso, las tarifas son de 29 o de 99 euros mensuales. Lo cierto es que el acceso a la información que ofrece la página web sin haber efectuado la inscripción es poco claro y escasamente visible, ya que cabe deducir que la plataforma ofrece otros servicios de pago a las personas inscritas.

trabajadores -prohibidas por el artículo 42.4 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, al tiempo que las plataformas deberían cumplir con las exigencias previstas en la normativa y efectuar la declaración responsable únicamente ante el Servicio Público Estatal de Empleo, en atención a su carácter de entidades intermediadoras “*utilizando exclusivamente medios electrónicos*” lo que no permitiría la presentación de la declaración ante administraciones autonómicas (artículo 3,1 final RD 1796/2010, de 30 de diciembre, de Agencias de Colocación).

5.3. Una referencia a la figura del trabajador autónomo dependiente en el marco de las plataformas de (micro)tareas online

Resaltadas las dificultades que comporta el requisito general de la habitualidad, procede determinar si el estatuto de trabajo autónomo dependiente (artículo 11 y siguientes LETA) podría ser adecuado para encauzar jurídicamente el trabajo en plataformas de (micro)tarea online, teniendo en cuenta su posición de “bisagra” entre el trabajo autónomo ordinario y el trabajo por cuenta ajena. Cabe advertir que este fue el esquema aplicado de modo gradual por las plataformas de reparto¹⁰⁹, aunque por las razones apuntadas -en particular, a causa del requisito de la habitualidad¹¹⁰- no parece que el régimen jurídico del trabajo autónomo dependiente sea de particular aplicación para las plataformas de (micro)tareas online.

A este respecto, del análisis del artículo 11 de la LETA se deduce que algunos de los requisitos exigidos para que concurra trabajo autónomo dependiente no se cumplen con carácter general en el ámbito de las (micro)tareas online. Así, respecto a la -ausencia de-ajenidad, ya hemos señalado que ni los usuarios de las plataformas disponen de infraestructura y material propios -más allá de la aportación del ordenador o del teléfono móvil, que, como se ha señalado, serían medios accesorios y complementarios-, ni asumen el riesgo y ventura de su actividad (artículo 11.2 e) LETA). Asimismo, sin

¹⁰⁹ A este respecto, la Sentencia del Juzgado de lo Social núm 31 de Barcelona, de 11 de junio de 2019, sentencia 193/2019, muestra que las plataformas ordinarias pasaron de contratos “ordinarios” de trabajo autónomo mediante la formalización de contratos civiles de arrendamiento de servicios, a contratos de TRADE. Esa evolución se observa también en otros ámbitos productivos, por ejemplo, en el de servicios de arquitectura, como se observa en la STSJ de la Comunidad Valenciana 4 de junio de 2013, recurso 12/2013.

¹¹⁰La doctrina apunta a que el requisito de la habitualidad es directamente aplicable a los TRADES. Así, GALA DURÁN, Carolina, “El ámbito subjetivo de la Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo” en DEL REY GUANTER, Salvador (Director), *Comentarios al estatuto del trabajo autónomo*, Valladolid, Lex Nova, 2007, p. 54, ha señalado que ante la falta de definición en la LETA “*debemos acudir precisamente a lo a lo señalado al respecto por los Tribunales en el marco del RETA*”. Asimismo, GÓMEZ CABALLERO, Pedro: “Los aspectos individuales...”, *ob. cit.*, p. 63 se inclina también por no atribuir a la habitualidad de los TRADE “*un significado distinto al que se pueda dar con carácter general para todos los trabajadores autónomos*”.

perjuicio de la apariencia de margen organizativo, la actividad de (micro)tareas online no se lleva a cabo con criterios organizativos propios (artículo 11.2 d) LETA), cuestión abordada ampliamente en la parte inicial de la discusión jurídica de este artículo. Un supuesto particularmente ilustrativo es el de las actividades de traducción, que son ofrecidas *online* por diversas de las plataformas del trabajo de campo y que han sido analizadas -en el supuesto eran actividades localizadas-, por el Tribunal Supremo en la STS de 16 de noviembre de 2017 (cit.), asunto Ofilingua, que las calificó como laborales. Por lo demás, y con carácter general una parte muy significativa de la jurisprudencia¹¹¹ y de la doctrina judicial recaída sobre trabajo autónomo dependiente¹¹² ha dado cuenta de la falta habitual de criterios organizativos propios de los -pretendidos- TRADEs, lo que da cuenta de la debilidad de la figura en cuanto a falta de subordinación -real- y explica al menos en parte su escasa utilización práctica¹¹³.

Además, la actividad de (micro)tarea online debería cumplir con otro requisito clave; a saber, el usuario de la plataforma debería de obtener al menos un 75% de sus “*ingresos por rendimientos del trabajo y de actividades económicas o profesionales*” de una sola plataforma¹¹⁴ y, además, comunicar esta circunstancia a la “plataforma cliente” cuando concurra. Ello exige que la persona usuaria no disperse excesivamente sus esfuerzos entre diversas plataformas -hipótesis poco probable entre la minoría de personas con

¹¹¹ Destaca la STS 24 de enero de 2018, recurso 3595/2015, para un supuesto de actividad industrial en el ámbito de una empresa de ascensores

¹¹²La doctrina judicial se ha pronunciado sobre el particular en diversos sectores, pero en todos los casos se resalta una notable falta de autoorganización del pretendido trabajador autónomo dependiente. Los ejemplos son multisectoriales: STJS de la Comunidad Valenciana de 4 de junio de 2013, recurso 12/2013, en actividad de arquitectura; STSJ del País Vasco de 16 de diciembre de 2014, recurso 2372/2014, en la sección de mantenimiento de una empresa; STSJ de Cantabria de 18 de junio de 2010, recurso 414/2010, en una empresa industrial desempeñando actividad de tornero; STSJ de Castilla-La Mancha de 17 de enero de 2016, recurso 1314/2012, referida a actividad en empresa de infraestructura energética y STSJ Andalucía, (Sevilla), de 19 de diciembre de 2013, recurso 3448/2012, en el caso de una actividad de transportista sin disposición de la tarjeta de transporte o autorización del artículo 1.3 g) TRLET.

¹¹³ GÓMEZ CABALLERO, Pedro, “Los aspectos individuales...”, *ob. cit.* p. 59, apuntaba a unos datos muy modestos de utilización a finales de 2015 (8951 personas), que no han mejorado en fechas posteriores. De hecho, FERNÁNDEZ DOCAMPO, María Belén, “El trabajo autónomo ante las nuevas formas de organización empresarial en el contexto de la economía digital”, *Temas Laborales*, nº 158, 2021, p. 207, aporta datos de 2020 que mantienen la misma languidez; poco más de 8000 personas. En marzo de 2023, la TGSS aporta el dato de 7621 personas (disponible en: https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/autonomos/economia-soc/autonomos/estadistica/2023/1TRIMESTRE/RESUMEN_DE_RESULTADOS_1er_TRIM_2023.pdf; consulta: 20.10.2024).

¹¹⁴ Un requisito que por lo demás, la doctrina judicial ha tildado de necesario, pero no suficiente: STJS de la Comunidad Valenciana de 4 de junio de 2013, *cit.*

dedicación intensa a las (micro)tareas online, candidatas naturales al pluriempleo-, lo que dificultaría el cumplimiento de la dependencia de una de ellas, al menos, en un 75%¹¹⁵.

Por otra parte, el artículo 11 bis LETA exige que el trabajador autónomo dependiente formule una comunicación fehaciente a esa plataforma cliente al efecto de formalizar el oportuno contrato de TRADE. Se trata de un requisito reforzado por la doctrina judicial, -STSJ de Cantabria de 18 de junio de 2010, recurso 414/2010-, que ha subrayado que no existe una presunción de contrato de TRADE en el artículo 3.3 de la LETA¹¹⁶. Este es sin duda un obstáculo no menor, ya que el contexto de plataformas online no va a favorecer que el usuario de la plataforma dé pasos en esa dirección, máxime teniendo en cuenta que las CGU son toda una declaración de principios contra el reconocimiento de un estatus que implique una protección adicional¹¹⁷.

Aparentemente, el modelo de plataformas facilita el cumplimiento de otro requisito del trabajo autónomo dependiente, consistente en que tales personas no deberán “*ejecutar su actividad de manera indiferenciada con los trabajadores que presten servicios bajo cualquier modalidad de contratación laboral por cuenta del cliente*” (11.2 b) LETA)¹¹⁸. Por lo tanto, *a priori*, no hay riesgos de coincidencia indiferenciada entre trabajadores de estructura -en principio por cuenta ajena- de la plataforma y el potencial personal TRADE representado por los usuarios que ejecutan las (micro)tareas online. De hecho, las plataformas sugieren que las únicas personas con vínculo laboral son el personal de

¹¹⁵ El trabajo de campo de plataformas en español permite visualizar que algunas actividades son ofrecidas por diversas plataformas, circunstancia que podría condicionar el cumplimiento de la concentración de los ingresos, al menos en un 75%, en una sola plataforma. En otras palabras, en caso de dedicación profesional intensiva a tareas online, lo lógico es pensar que las personas desempeñen actividad para diversas plataformas. Y podrían hacerlo ya que, a título de ejemplo, Textbroker y Textmaster ofrecen servicios de traducción. De otro lado, las dos anteriores plataformas junto con Soyfreelancer y Twago prestan servicios de creación de contenidos. En fin, Designcrowd y Fiverr ofrecen servicios de diseño.

¹¹⁶ Especialmente cuando la condición de TRADE sea reivindicada por la empresa sin previa formalización del contrato específico, por ejemplo, ante una actuación inspectora. Tampoco se muestra indulgente con la falta de formalización del contrato de TRADE la STSJ de Castilla-La Mancha de 17 de enero de 2016, cit. Por su parte, la STS 24 de enero de 2018, cit, se pronuncia también en un supuesto en el que se alega la concurrencia de TRADE si bien no consta previa formalización del contrato.

¹¹⁷ Es más, la previa firma de las CGU podría ser utilizada por la plataforma para “prolongar” la vigencia de estas. En este sentido, el artículo 12.3 de la LETA prevé que la concurrencia sobrevenida de trabajo autónomo dependiente no impedirá que se respete “*íntegramente el contrato firmado entre ambas partes hasta la extinción del mismo*”.

¹¹⁸ Ciertamente, este ha sido uno de los aspectos que con carácter general más ha evidenciado la utilización fraudulenta de contratación autónoma dependiente. De hecho, el trabajo interconectado de la plantilla y personal TRADE es un signo inequívoco de fraude, que se refleja en la relación de hechos probado de algunas sentencias: STSJ de Cantabria de 18 de junio de 2010, cit. ; STSJ de Castilla-La Mancha de 17 de enero de 2016, recurso 1314/2012, o STSJ Andalucía, (Sevilla), de 19 de diciembre de 2013, recurso 3448/2012.

estructura, del que algunas plataformas dan notables detalles pero que no se dedican a la prestación del servicio ofrecido por las mismas. Ahora bien, esta situación pone de relieve en realidad la falta de autonomía organizativa de los usuarios o trabajadores de plataforma de (micro)tareas online ya que¹¹⁹, como ha señalado la STSJ del País Vasco de 16 de diciembre de 2014, recurso. 2372/2014, el hecho de que se encargue a TRADES una sección completa de la actividad productiva no constituye garantía de su autonomía organizativa; más bien puede ser signo de todo lo contrario, ya que resalta el poder de dirección ejercido por el personal de estructura que organiza y dirige la actividad o sección¹²⁰.

En fin, la actividad al servicio de plataformas de (micro)tareas online encaja ciertamente en uno de los rasgos clave del trabajo autónomo dependiente; la percepción de “*una contraprestación económica en función del resultado de su actividad, de acuerdo con lo pactado con el cliente*” (artículo 11.2 e] LETA), de modo que la clave está en no ser retribuido por el mero desarrollo de la actividad¹²¹. Ahora bien, el pago por pieza o por unidad de obra no ha impedido en absoluto identificar supuestos de utilización fraudulenta de TRADE¹²².

Llegados a este punto cabe concluir que el estatuto del trabajo autónomo ya sea ordinario ya sea dependiente, no es el mejor punto de anclaje para la actividad de (micro)tareas online. En este sentido, al difícil cumplimiento del requisito de la habitualidad para la inmensa mayoría de supuestos, se suman obstáculos no menores de encaje de las (micro)tareas online en el trabajo autónomo y, muy especialmente, en el trabajo autónomo dependiente, que es donde parecería más concebible encajar la actividad. De hecho, esta situación ha llevado en otros países, significativamente en Francia, a la búsqueda de soluciones creativas, como son la del voluntariado o la de la asimilación de las personas

¹¹⁹ Cuestión subrayada por FERNÁNDEZ DOCAMPO, María Belén, “El trabajo autónomo...”, *ob. cit.*, p. 208, en el contexto de la cadena de subcontratación.

¹²⁰ Así, se apunta que si “*quienes desarrollaban la actividad de mantenimiento de base a partir del año 2010 eran únicamente subcontratados o TRADES, el hecho de que entre ellos organizaran su trabajo, guardias y vacaciones no puede considerarse sin más una circunstancia determinante de la existencia de una actuación con criterios organizativos propios (...) sin que ello les permitiera actuar con un horario de trabajo y de guardias totalmente independiente (...) además la cúpula del departamento de mantenimiento estaba integrada por un Director y tres Contramaestres, es decir, cuatro cargos, que difícilmente, a falta de trabajadores por cuenta ajena, podían desarrollar labores exclusivas de indicación meramente técnica*”.

¹²¹ GALA DURÁN, Carolina, “El ámbito subjetivo...”, *ob. cit.*, p. 74.

¹²² Es el caso de la STSJ de Cantabria de 18 de junio de 2010, cit, para el caso de una utilización fraudulenta de TRADE, a pesar de que se paga por pieza. Se constatan, por lo demás, otros supuestos todavía más llamativos de utilización desviada de la figura del TRADE en los que la retribución se lleva a cabo por unidad de tiempo, como es el caso de la STJS de Valencia de 4 de junio de 2013, cit; de la STSJ del País Vasco de 16 de diciembre de 2014, cit, o, en fin, de la STSJ Andalucía, (Sevilla), de 19 de diciembre de 2013, cit.

usuarias de plataformas de trabajo online a consumidores, dos posibilidades que serán abordadas sucintamente en el siguiente apartado.

6. Otras respuestas ante el reto de la calificación de las (micro)tareas online

Más allá de nuestra posición a propósito de la concurrencia de contrato de trabajo, podría suceder que en la práctica las (micro)tareas online queden en nuestro país en “tierra de nadie”, una hipótesis -poco- probable si se descarta su inclusión en el trabajo por cuenta ajena, y si a la vez y como se ha visto, concurren dificultades insalvables para considerar a las personas usuarias en tanto que trabajadores/as autónomos. Esta cuestión ha suscitado algunas reflexiones en Francia a propósito de la asimilación de las (micro)tareas online a la actividad voluntaria o a la “actividad consumidora”, reflexiones que creemos que se han de visitar y contextualizar en clave española, a fin de cubrir todos los espacios abiertos en este debate.

6.1. La persona usuaria de plataformas de (micro)tareas online como persona voluntaria

El análisis de la naturaleza jurídica del trabajo en plataformas de (micro)tareas online ha llevado a la literatura académica, al menos en Francia, a la búsqueda de respuestas en el ámbito del voluntariado, particularmente cuando no se aprecia la presencia de retribución o cuando la misma queda muy difuminada¹²³. Ahora bien, este debate se ha abierto camino en el país vecino ante la falta de una regulación sistemática del voluntariado.

Por lo contrario, en el contexto de un modelo reglado de voluntariado como el español, pocas dudas caben respecto a si cabe asimilar a voluntariado el trabajo en plataformas de microtrabajo. Así, sin perjuicio de que el debate de la laboralidad planea sobre supuestos abusivos de actividad formalmente voluntaria¹²⁴, es evidente que a la luz de la legislación española –por todas, cabe citar la Ley estatal 45/2015, de 14 de octubre, de voluntariado¹²⁵-, la actividad desempeñada en el ámbito de las plataformas no podría tildarse de voluntaria porque concurre contraprestación económica -aunque su diseño sea tosco y su cuantía muy modesta-, sin olvidar que por lo general las (micro)tareas online se ejecutan por cuenta de entidades lucrativas y no para entidades de voluntariado y, en fin, porque la persona que presta servicios lo hace sin el ánimo solidario exigido por el artículo 3.1 de la Ley de Voluntariado. Por lo demás, no deja de ser interesante que la Ley 45/2015 no ponga obstáculos a que las actividades esporádicas, regulares o no, puedan

¹²³ KHODRI, Farida y MAZUYER, Emmanuelle, “Le micro-travail numérique...”, *ob. cit.*, p. 10 y 11.

¹²⁴ Ejemplo de todo ello en la STSJ de Cataluña de 6 de octubre de 2003 o bien la STSJ de Cataluña de 25 de abril de 2012.

¹²⁵ Téngase en cuenta que más allá de la legislación estatal muchas Comunidades Autónomas cuentan con sus propias Leyes, aplicables a programas que no superen el alcance de su territorio.

tener la consideración de actividad voluntaria, siempre que se lleven a cabo en el marco de entidades de voluntariado. Precisamente, como se ha examinado ampliamente en un punto anterior, el carácter esporádico de las (micro)tareas online es una de las circunstancias que pueden llevar a su consideración de figura no solo no laboral, sino también no profesional.

Excepcionalmente, cabe subrayar que Globedia, una de las plataformas que formaban parte del trabajo de campo español, sí podría haber sido considerada como un entorno de actividad voluntaria. En este sentido, la plataforma aceptaba la difusión de noticias creadas *ad hoc* por las personas usuarias o la vinculación a la plataforma de noticias previamente expuestas en blogs de sus personas colaboradoras. Ahora bien, no se preveía una obligación general de retribuir la aportación de noticias y de contenidos¹²⁶. Además, no está claro que la actividad encajase plenamente en el esquema típico de la (micro)tarea online, sin olvidar que, paradójicamente, se trata de una de las dos plataformas que ha dejado de operar desde que se cerró la muestra de plataformas y aplicaciones en octubre de 2022. En todo caso, las CGU no identificaban la actividad como voluntaria, pero podría haberlo sido en la medida en la que el portal de noticias hubiese sido concebido como una actividad solidaria y con pleno ánimo de gratuidad. Para ello habría sido necesario, además, el cumplimiento de los requisitos formales de la legislación de voluntariado, fundamentalmente, la formalización de un convenio entre persona voluntaria y entidad -artículo 14.2 b] Ley 42/2015- evitando asimismo la utilización de CGU, una figura no prevista en el ámbito de actividades voluntarias.

6.2. La persona usuaria de plataformas de (micro)tareas online como persona consumidora

Otra respuesta llamativa al fenómeno de las (micro)tareas online en Francia ha sido la propuesta de asimilar a las personas usuarias a la condición de personas consumidoras, a fin de hallar una respuesta protectora en marco del derecho del consumo. Ahora bien, antes de analizar la viabilidad de esta propuesta, consideramos que es necesario clarificar el porqué de esta asimilación de las personas usuarias de plataforma de (micro)tareas online a clientes. En este sentido, en el ámbito del consumo se constata una creciente atribución y desplazamiento de tareas a la persona beneficiaria del servicio, lo que lleva a que las personas consumidoras pasen a ser, en una pequeña dosis de su actividad, “trabajadores” al servicio de la empresa¹²⁷. El abanico de posibilidades es amplio porque,

¹²⁶ El apartado 3 de las CGU preveía que podían colgarse noticias “sujetas a pago” y noticias gratuitas.

¹²⁷ Sobre esta cuestión, con carácter general, puede verse MAZUYER, Emmanuelle, “Le consommateur-travailleur: une reconnaissance juridique par le droit européen?”, en COMBET, Mathieu, (Director), *Le droit européen de la consommation au XXIe siècle: états des lieux et perspectives*, Paris, Bruylant, 2022, p. 189 y siguientes.

sin ánimo de exhaustividad, cabe recordar que el sufrido consumidor reposta combustible en gasolineras, colabora gratuitamente con la mejora de la calidad respondiendo a encuestas de valoración o realiza el pago en cajas de autocobro porque ya no hay cajero o cajera que le atienda¹²⁸. En suma, acaba prestando servicios para aquellas empresas de las que es cliente sin ninguna o sin una clara compensación¹²⁹. Esta realidad generalizada ha llevado en Francia a cuestionarse si las personas al servicio de plataformas de (micro)tareas online no podrían recibir la consideración de consumidores, teniendo en cuenta que llevan a cabo funciones típicamente atribuidas a la clientela de grandes empresas de distribución. Como argumento conexo, las personas que ejecutan este tipo de (micro)tareas pueden ser retribuidas mediante vales de compra o de descuento, de modo que tanto por las funciones desempeñadas como por la tipología de la retribución percibida parecerían moverse en la esfera del consumo; incluso cuando las plataformas prevean retribución alternativa con cantidades en metálico. Asimismo, la presencia en el entorno de las plataformas de micro(tareas) online de condiciones generales de utilización/contratación, reguladas en España por la Ley 8/1998, de 13 de abril, puede ser debida a la pretensión de empujar a estas micro(tareas) al ámbito del consumo.

Ahora bien, del mismo modo que se ha señalado para el caso del voluntariado, asimilar a la persona usuaria de plataformas a persona consumidora puede tener mayor sentido cuando los tribunales han cerrado la puerta a la consideración de las (micro)tareas online como actividad laboral por cuenta ajena, como ha sucedido en Francia tras la sentencia de la Sala de lo Penal del Tribunal de Casación de 5 de abril de 2022, ya citada. Y sin duda, la opción estaría alimentada por el carácter protector del Derecho del consumo, que en España está representada con alcance estatal por el texto refundido de la Ley General para la protección de consumidores y usuarios, aprobada por el Real Decreto-Legislativo 1/2007 de 16 de noviembre (en adelante LGPCU).

Sin embargo, entendemos que esta chirriante posibilidad tiene un recorrido inapreciable en España por diversas razones. De un lado, porque tal planteamiento solo nos parece potencialmente aplicable en el caso de (micro)tareas que puedan concebirse como “de consumidor” como podría ser la respuesta a encuestas, la compra a través de páginas web que ofrecen modestos retornos económicos *-cashback* en el argot de las plataformas-, si

¹²⁸ Asimismo, y siguiendo con el listado del texto principal, la clientela desempeña otras funciones como recoger disciplinadamente su bandeja en comedores de hoteles y restaurantes, realizar transferencias a través de sistemas de banca online, gestionar reservas hoteleras, comprar billetes de tren o de avión o, en fin, formalizar la auto matrícula de sus estudios.

¹²⁹ Como resalta MAZUYER, Emmanuelle, “Le consommateur-travailleur...”, *ob. cit.* p. 202, la única laguna en esta relación contractual híbrida es la inexistencia de contrapartida de cara a un trabajo realizado.

se envían los tiques de compra a la plataforma¹³⁰, o incluso, la valoración de páginas web y otras (micro)tareas asimilables que ciertamente, no suelen encajarse en un contrato de trabajo. Cabe advertir que dentro del trabajo de campo esta tipología de (micro)tareas es minoritaria y se concentra especialmente en la plataforma Swagbucks¹³¹. Asimismo, y con un planteamiento más especializado, encajarían en el modelo de (micro)tareas de consumidor/ra la plataforma Testapics¹³², especializada en test de prueba en diversos formatos sobre páginas web. Por lo contrario, buena parte de las demás plataformas ofrece tipologías de (micro)tarea muy diferentes y alejadas del ámbito del consumo.

En todo caso, lo que caracteriza a las personas consumidoras es su condición de personas físicas que actúan “*con un propósito ajeno a su actividad comercial, empresarial, oficio o profesión*”, realizando actos de consumo (LGPCU, artículo 3). Por lo tanto, llevar a cabo (micro)tareas a cambio de una retribución aleja a los colaboradores de plataforma de su supuesta condición de consumidores, ya que ni hay propiamente actos de consumo¹³³, ni hay un propósito que encaje en la legislación de consumo¹³⁴. Además, tanto da que la retribución se pueda percibir en especie o en metálico¹³⁵, porque la legislación laboral también admite la retribución en especie, aunque el artículo 26 TRLET la condicione a que la cifra del salario mínimo interprofesional, en la cuantía que proporcionalmente corresponda, se perciba en metálico.

¹³⁰A estos efectos, puede verse la información facilitada por el web de la plataforma (www.swagbucks.com/?gw=1), sobre la figura del *cashback*, también denominado “Reembolso de efectivo en compras en línea y en la tienda”. Así, se señala que “*Swagbucks es uno de los programas de recompensas de compras más completos de Internet. Encuentre cupones, códigos promocionales, ofertas y ofertas de devolución de efectivo en sus tiendas favoritas. Combínelo con su tarjeta de crédito preferida para obtener un reembolso adicional en efectivo*”.

¹³¹ Con carácter general, puede verse el apartado de respuesta a preguntas más frecuentes, que permite hacerse una idea más aproximada de la oferta de la plataforma (disponible en: <https://articles.swagbucks.com/blog/2022/06/23/las-20-preguntas-mas-frecuentes-de-las-busquedas-sobre-swagbucks-en-google/>; consulta: 24.1.2024).

¹³² Testapics (<https://www.testapic.com/es/metodologia/tests-usuarios-a-distancia/>), combina el test en formato clásico, con otras tipologías más elaboradas como los videos de usuarios mientras navegan por páginas web y expresan sus impresiones sobre la calidad de las mismas.

¹³³KHODRI, Farida y MAZUYER, Emmanuelle, “Le micro-travail numérique...”, *ob. cit.*, p. 12, subrayan cómo el microtrabajador no adquiere ni alquila ni toma nada a préstamo, de modo que no hay actos de consumo susceptibles de activar la protección de las personas consumidoras.

¹³⁴ LANCIANO, Emilie, SALEILLES, Séverine, y SYBORD, Christine, “Arrondir ses fins de mois...”, *ob. cit.*, p. 303, muestran cómo una aplastante mayoría de encuestados -un 89%-, inscritos en la plataforma Foule Factory, subrayaban como motivación clave la de ser retribuidos.

¹³⁵Para las actividades o (micro)tareas vinculadas al consumo –no en las encuestas-, la propuesta de Swagbucks es en ocasiones la retribución en vales de descuento de Amazon o Walmart. Sin embargo, esos vales son intercambiables por retribución en metálico.

7. Actividad de (micro)tarea online, estructuras de representación y negociación colectiva

La articulación colectiva y la puesta en marcha de órganos de representación constituye un reto no menor en el entorno de las plataformas. Ya se ha señalado que la (micro)tarea online es una actividad desempeñada por personas que experimentan una fuerte sensación de aislamiento¹³⁶ y que ignoran que sus servicios son susceptibles de encuadrarse en un contrato de trabajo, dado que la actividad se lleva a cabo a distancia y por lo general sin contacto con las otras personas al servicio de la plataforma¹³⁷. Ciertamente, algunos de estos rasgos se detectan también en el ámbito de las plataformas localizadas, aunque en este último entorno -particularmente en el de las plataformas de reparto- se ha logrado una cierta articulación colectiva. A partir de esta realidad, este apartado se concentra, en apretada síntesis, en algunas cuestiones de índole colectiva. Para ello, nos centraremos en primer lugar en cuestiones jurídicas de alcance más general, para pasar a continuación a examinar algunas aportaciones de calado de la Directiva sobre plataformas y, finalmente, se señalarán otras reformas necesarias a acometer en nuestra regulación de las representaciones unitarias y sindicales.

7.1. Cuestiones jurídicas de alcance general

Los obstáculos que dificultan la articulación colectiva en entornos de plataforma son conocidos, si bien resaltaremos a continuación los más relevantes. De un lado, destaca la actitud de las plataformas, caracterizada por una absoluta falta de intención y voluntad de identificarse a sí mismas como empleadoras¹³⁸, lo que recuerda la necesidad de una intervención contundente del legislador y de la Administración laboral. En particular, la actitud huidiza de las plataformas compromete la viabilidad de las estructuras unitarias de representación, para cuya composición es imprescindible la colaboración del empleador. En íntima relación con lo anterior, cabe destacar otra de las cuestiones recurrentes; a saber, la falta de certezas sobre el estatuto jurídico de las personas que

¹³⁶ LANCIANO, Emilie, SALEILLES, Séverine, y SYBORD, Christine, “Arrondir ses fins de mois...”, *ob. cit.*, p. 296, señalan que este tipo de trabajo desmaterializa las relaciones humanas. ROSIORU, Felicia, “El sindicato “Smart”: nuevas estrategias para un mercado de trabajo digitalizado”, en MIRANDA BOTO, José María, y BRAMESHUBER, Elisabeth (Directores), *Negociación colectiva y economía de plataformas*, Madrid, Cinca, 2022, p. 166, constata entre los trabajadores de plataforma “una ausencia de sentido de comunidad y falta de recursos materiales y organizativos”.

¹³⁷ JALIL NAJI, Maiedah, “Innovación sindical: las redes sociales como instrumento de organización y defensa colectiva”, *Documentación Laboral*, nº 119, 2020, p. 145, insiste en que estas circunstancias conducen a la descolectivización de los trabajadores.

¹³⁸ ROSIORU, Felicia, “El sindicato “Smart”...”, *ob. cit.*, p. 165 y 172. En esta última página, la autora resalta cómo las plataformas “se consideran «un éxito tecnológico», «marketplaces», meros intermediarios y no verdaderos empresarios”.

desempeñan actividad de (micro)tarea online, ya que en la literatura académica se mantiene el debate entre el trabajo autónomo y el trabajo por cuenta ajena. Sin embargo, en el ámbito de la (micro)tarea online en España la controversia contrato de trabajo/trabajo autónomo debería ser irrelevante teniendo en cuenta que en general no es posible, a la luz de la exigencia de habitualidad, considerar a estas personas como trabajadoras por cuenta propia.

Otro elemento particularmente comprometido es el de la dispersión internacional de la actividad de (micro)tarea online¹³⁹, un contexto en el que cada plataforma puede tener a su plantilla desempeñando actividad en una multiplicidad de países. En un marco ya de por sí poco propicio para una articulación colectiva a nivel nacional, se nos antoja casi imposible vertebrar a los trabajadores que desempeñan actividad en España, con los que lo hacen en otros países. En íntima conexión con lo anterior aparece también la cuestión de la norma aplicable a las relaciones colectivas entre personas trabajadoras de (micro)tareas online y plataformas, cuando se presten servicios para plataformas ubicadas en otros países. A este respecto, la cuestión no será tan problemática cuando la actividad se lleve a cabo al servicio de una plataforma establecida en España¹⁴⁰, algo que como hemos visto sucede con algunas plataformas identificadas en el trabajo de campo.

Ante esta difícil articulación transnacional nos inclinamos por territorializar la acción sindical y la negociación colectiva en cada Estado en el que se lleve a cabo actividad, aunque buena parte de las plataformas dispongan de “plantilla” en diversos estados. Este planteamiento tiene un cierto sentido, por lo demás, considerando que la Directiva (artículo 16) recuerda que las plataformas deberán declarar el trabajo realizado ante las autoridades competentes del país en el que se realice el trabajo, sin que ello venga condicionado por que la plataforma disponga o no de establecimiento en dicho Estado. Asimismo, el artículo 17 de la Directiva reconoce derechos de información a los representantes de las personas usuarias de plataformas, sin condicionar dicho derecho al establecimiento de la plataforma en su territorio. La territorialización significaría que cada plataforma debería asumir el régimen jurídico de libertad sindical, de representación de los trabajadores y de negociación colectiva de cada Estado, lo que comportaría considerar que las normas sobre representación y participación son cuestiones de orden público a la luz de lo previsto en el artículo 9 del Reglamento Roma 1 (Reglamento 593/2008). En conclusión, no parece razonable que en el ámbito de las (micro)tareas

¹³⁹Como señala ROSIORU, Felicia, “El sindicato “Smart”...”, *ob. cit.*, p. 171, el factor transnacional también es un obstáculo importante para la celebración y el cumplimiento de convenios colectivos. VALLE MUÑOZ, Francisco Andrés, *Los derechos colectivos en las nuevas formas de trabajo tecnológico*, Albacete, Bomarzo, 2021, p. 56, resalta también las dificultades generadas por la dispersión.

¹⁴⁰ROSIORU, Felicia, “El sindicato “Smart”...”, *ob. cit.*, p. 181, resalta cómo las posibilidades de negociación son mayores cuando hay coincidencia física entre la ubicación del sindicato y de la plataforma.

online desempeñadas al servicio de plataformas sin establecimiento en España pueda ser de aplicación una suerte de acuerdo de adscripción a establecimiento en el extranjero, en base al artículo 7 e] de la Ley 10/2021, de trabajo a distancia.

En relación con lo anterior, se ha de destacar el interés por que en cada país el conjunto de trabajadores que desempeñen actividad al servicio de una plataforma –incluyendo en su caso al personal de estructura–, se considere adscrito a un solo establecimiento o centro, que equivaldría a la plataforma de (micro)tarea online. A este respecto, son conocidas las graves consecuencias que conlleva la atomización de plantillas en diversos centros, particularmente para la viabilidad de las representaciones unitarias, que legalmente basan su implantación en el centro de trabajo¹⁴¹. Por esa razón, una reforma normativa prioritaria debería zanjar el debate en favor de que las plataformas constituyan un establecimiento o centro de trabajo único a los efectos de constitución de órganos unitarios de representación¹⁴², salvo que se identifiquen referencias que permitan determinar otros ámbitos/establecimientos de alcance geográfico inferior, algo improbable en el “sector” de plataformas de (micro)tareas online. En todo caso, sería necesario abordar alguna reforma sobre este particular en el contenido del artículo 1.5 TRLET¹⁴³.

7.2. Referencia a dos aportaciones relevantes de la Directiva sobre plataformas: a) espacios de comunicación/reunión entre los trabajadores de (micro)tarea online, y b) puesta en contacto con sus representantes

Antes de adentrarnos en otros aspectos de carácter más específico vale la pena destacar la constancia de una práctica no muy extendida, contemplada en la Directiva sobre plataformas y de evidente interés en perspectiva colectiva. Se trata de los foros de las personas usuarias, que pueden ser una herramienta para incentivar el contacto y la articulación colectiva, o al menos para paliar la sensación generalizada de aislamiento. Estos foros son puntos de encuentro virtuales que se han prodigado poco, pero que a la

¹⁴¹ Ruiz Saura, José Enrique, “Representación unitaria y digitalización del trabajo: diagnóstico y propuestas de mejora”, *Revista de Derecho Social*, nº 106, 2024, p. 94.

¹⁴² Esta posibilidad ha llevado a subrayar disfunciones por parte de diversos autores, aunque debe tenerse en cuenta que el planteamiento puede facilitar la constitución de órganos de participación. Valle Muñoz, Francisco Andrés, *Los derechos colectivos...ob. cit.* p. 56, sugiere que el ámbito estatal podría también dificultar la constitución de órganos unitarios. Ahora bien, dada la desconexión generalizada entre las personas integrantes de las plantillas, esta cuestión no debería tener mayor relevancia, ya que sea cual sea el ámbito, las plantillas estarán desconectadas. En relación con lo anterior, GIL PLANA, Juan, “Nuevas tecnologías y relaciones colectivas de trabajo”, en AAVV: *Derecho del trabajo y nuevas tecnologías*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2020, p. 881, insiste también en la falta de eficacia de la acción de órganos de representación de alcance estatal, por los motivos apuntados.

¹⁴³ Valle Muñoz, Francisco Andrés, *Los derechos colectivos..., ob. cit.*, p. 57.

luz del artículo 20 de la Directiva de plataformas deberán ser obligatorios en el marco de su transposición. Cabe advertir que terminológicamente hablando el artículo 20 de la Directiva no habla de “foros” sino de “medidas necesarias” para facilitar este contacto. Concretamente, la Directiva establece que “(l)os Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que las plataformas digitales de trabajo faciliten, a través de la infraestructura digital de las plataformas digitales de trabajo o de medios igualmente eficaces, la posibilidad de que las personas que realizan trabajo en plataformas se pongan en contacto y se comuniquen entre ellas en privado y de forma segura”. La aportación de la propuesta de Directiva es una muestra del esfuerzo que los ordenamientos jurídicos deben realizar para dotar de eficacia a la acción colectiva en estos entornos. A título de ejemplo, nuestro ordenamiento jurídico no prevé por el momento una regulación al respecto, que sin duda deberá de acometerse en su momento. Una clave de mejora en esta transposición debería ser la orientación sindical de estos foros de encuentro, en la línea con lo previsto en el artículo 9.1 c] de la LOLS, de manera que estos espacios puedan ser utilizados para que, al menos las centrales sindicales más representativas convoquen asambleas de trabajadores de (micro)tarea online.

Dentro del conjunto de plataformas en español solo tres de ellas¹⁴⁴ han articulado foros de contacto entre personas usuarias. En dos de las tres plataformas -Freelancer¹⁴⁵ y Swagbucks¹⁴⁶-, la intervención en dichos espacios se revela draconiana y confirma que el foro difícilmente va a ser un espacio de articulación colectiva ya que las plataformas se reservan el derecho de inspeccionar y controlar el contenido de lo tratado¹⁴⁷, lo que contraviene el planteamiento del artículo 20 de la Directiva, que exige una comunicación en privado y de forma segura y lo previsto en el artículo 7 del mismo texto, que prohíbe ampliamente el tratamiento de datos de esta índole. Es más, el artículo 20 de la Directiva insiste en que los Estados deben de exigir a las plataformas “que se abstengan de acceder a dichos contactos y comunicaciones o de realizar un seguimiento de ellos”. En fin, es aún más llamativa una particularidad de la plataforma Freelancer, que prohíbe taxativamente que los usuarios puedan comunicarse mediante vías ajenas al foro, lo que sin entrar en mayores detalles constituye un atentado a la libertad personal más elemental.

Más allá de los foros, el artículo 20 de la Directiva efectúa una segunda aportación no menor; a saber, el reconocimiento del derecho a que “los representantes de las personas que realizan trabajo en plataforma se pongan en contacto con ellas, y ellas contacten con sus representantes, -a través de la infraestructura digital de las plataformas digitales de

¹⁴⁴ Se trata de las plataformas Swagbucks, Freelancer y Soyfreelancer.

¹⁴⁵ Puede verse en el apartado 13 de las CGU “Communication with other users”.

¹⁴⁶ En concreto el apartado de interés es el “Communitation channels”

¹⁴⁷ Freelancer lo justifica “for the purpose of investigating fraud, regulatory compliance, risk management and other related purposes”.

trabajo o de medios igualmente eficaces-, *al tiempo que se cumplen las obligaciones derivadas del Reglamento UE 2019/679*". También en este caso la Directiva exige que las plataformas se abstengan de acceder a dichas comunicaciones o de realizar un seguimiento¹⁴⁸. Sin duda alguna, se trata de un planteamiento necesario para el desarrollo de acción sindical en un entorno productivo difuso, lo que servirá para apuntalar el derecho de las organizaciones sindicales y estructuras unitarias de representación a la utilización de los medios empresariales para difundir información sindical con dos puntualizaciones de importancia. De un lado, que las limitaciones establecidas en la STC 281/2005 en el uso de los canales de comunicación de titularidad empresarial deberían someterse a severa revisión¹⁴⁹, ya que en este caso se trata de un canal de comunicación vital, sin alternativa posible. Además, el legislador deberá tener en cuenta como titular del derecho a la utilización de la infraestructura digital de la plataforma como vía de contacto a representaciones unitarias, sindicales y a los sindicatos, al menos a los más representativos, a la luz del amplio concepto de representante reflejado en el artículo 2.1.f] de la Directiva. Además, la propuesta apunta a un cambio importante en el terreno de los titulares del derecho ya que la utilización de los medios empresariales debe regularse en doble dirección, atendiendo a que el canal no solo ha de servir para conducir el flujo de información de los representantes a los trabajadores, sino también para que los trabajadores contacten con sus representantes. Por lo demás, no está claro que la puesta en marcha de estos canales sea capaz de recuperar el terreno ganado al respecto por las redes sociales¹⁵⁰.

7.3. Algunas indicaciones sobre las reformas a implementar en la regulación de representaciones unitarias y sindicales

Tras apuntar los principales problemas y carencias del régimen vigente y tras subrayar las aportaciones más importantes de la Directiva sobre plataformas, consideramos de interés dejar apuntadas, aunque sea sucintamente, algunas reformas que deberían acometerse de cara a mejorar la viabilidad de la constitución y eficaz funcionamiento de estructuras de representación.

¹⁴⁸Este planteamiento puede mitigar los riesgos de discriminación y represalia que genera la utilización de las redes sociales. JALIL NAJI, Maiedah, "Innovación sindical: las redes sociales...", *ob. cit.*, p.149.

¹⁴⁹GIL PLANA, Juan, "Nuevas tecnologías...", *ob. cit.*, p. 879, apunta a cómo en ausencia de espacios físicos de encuentro, es necesario facilitar la comunicación a través de la plataforma. VALLE MUÑOZ, Francisco Andrés, *Los derechos colectivos...*, *ob. cit.*, p. 73 había apuntado en su momento a la necesaria revisión de este derecho en un entorno digitalizado.

¹⁵⁰JALIL NAJI, Maiedah, "Innovación sindical: las redes sociales...", *ob. cit.*, p.149, muestra su escepticismo respecto a la utilización de canales empresariales, probablemente porque generan todavía más suspicacias e inseguridad que las redes sociales.

En lo que concierne a las representaciones unitarias, cabe tener en consideración que están lastradas por el hándicap de la necesaria colaboración empresarial en su proceso de constitución. Más allá de la ya señalada necesaria identificación normativa de la plataforma como ámbito de constitución -artículo 1.5 TRLET-, cabe destacar la necesidad de adaptar algunas de las cuestiones básicas del proceso electoral al entorno de las plataformas de (micro)tarea online -artículo 69 y siguientes TRLET y RD 1844/1944-, como es el caso, entre otros, del cómputo de plantillas de muy escasa dedicación¹⁵¹, de la convocatoria digital de elecciones o del voto electrónico¹⁵².

Respecto a las representaciones sindicales, en particular en relación con las secciones sindicales, cabe destacar que esta es sin duda la representación que se adapta mejor al entorno de plataformas de (micro)tarea online. En este sentido, para su constitución no hará falta la colaboración de la plataforma ya que el único requisito constitutivo será la puesta en marcha de conformidad con los estatutos de la central sindical, al tiempo que la utilización de secciones esquivará el debate sobre el ámbito de la representación, ya que el mismo será escogido libremente por sus promotores¹⁵³, sin que el volumen de personas empleadas constituya un problema, siempre que la constitución se ajuste a los estatutos de la central, a los que se remite el artículo 8.1 a) LOLS. Asimismo, la naturaleza sindical de la sección garantizaría a partir de la Directiva, un acceso directo a los medios digitales de comunicación de titularidad empresarial contemplados en su artículo 20. Ahora bien, cabe recordar que la puesta en marcha de estructuras de representación sindical requiere de un número mínimo de personas afiliadas, que deberá determinarse en los estatutos de la central, siendo este uno de los puntos débiles de la solución sindical si atendemos a la dificultad de hallar personas afiliadas en el entorno productivo de la (micro)tarea online. De ahí que, en caso de necesidad debería poderse asimilar a afiliación la vinculación de los trabajadores de (micro)tarea online a entidades parasindicales¹⁵⁴ -plataformas, asociaciones, y otros colectivos reivindicativos “informales”-, si bien entendemos que esta es una cuestión que podría solucionarse por la vía de los estatutos de las centrales,

¹⁵¹ VALLE MUÑOZ, Francisco Andrés, *Los derechos colectivos...*, *ob. cit.*, p. 58 y 59, sugiere la conveniencia de implementar criterios de cómputo más voluntaristas que los previstos en el artículo 72 TRLET y en el desarrollo reglamentario: RD 1844/1994, de elecciones a representantes de los trabajadores. En esta línea, GIL PLANA, Juan, “Nuevas tecnologías...” *ob. cit.*, apunta para el caso de las plataformas de trabajo localizado, tener en consideración la disponibilidad horaria de las personas trabajadoras. Es posible que en el caso de las plataformas de (micro)tareas online, este criterio no sea tan viable, pero es muy sugerente.

¹⁵² RUIZ SAURA, José Enrique: “Representación unitaria...”, *ob. cit.* subraya diversos aspectos de relevancia; a saber, el voto electrónico (p. 96 y siguientes) o la convocatoria digital de elecciones (p. 89 y siguientes), no cuentan con acomodo claro en el TRLET ni en el RD 1844/1994.

¹⁵³ VALLE MUÑOZ, Francisco Andrés, *Los derechos colectivos...*, *ob. cit.*, p. 68.

¹⁵⁴ JALIL NAJI, Maiedah, “Innovación sindical: las redes sociales...”, *ob. cit.*, p. 146 y 147, se refiere a la creciente proliferación de coaliciones de apoyo entre sindicatos y otros sujetos parasindicales. Igualmente, ROSIORU, Felicia, “El sindicato “Smart”...”, *ob. cit.*, p. 176, da cuenta de diversas experiencias de amalgama entre sindicatos y otros sujetos más o menos “satelizados”.

porque no deja de ser una cuestión de autoregulación sindical del concepto -flexible- de afiliación.

Por lo demás, se nos antoja imprescindible asegurar que los acuerdos colectivos que se alcancen mediante negociación sindical puedan aplicarse *erga omnes*, ya que a nuestro juicio esta es la única vía realista para fomentar el ejercicio del derecho a la negociación colectiva (artículo 25 de la Directiva) en este ámbito. Nuestra normativa atribuye únicamente la eficacia *erga omnes* a los Convenios negociados por secciones con presencia mayoritaria en los órganos de representación (artículo 87.1 TRLET), una hipótesis que se nos antoja muy poco realista -por no decir imposible-, dadas las dificultades de puesta en marcha de representaciones unitarias a nivel de plataforma. Por esta razón creemos que la clave puede estar o bien en revisar -y suprimir- el criterio de validación del poder negociador de las secciones sindicales en base a la presencia mayoritaria de sus sindicatos en los órganos unitarios de representación; o bien legitimar específicamente y directamente a las centrales más representativas para negociar convenios en este terreno, extendiendo al menos a las plataformas de (micro)tarea online el planteamiento seguido en la negociación sindical de planes de igualdad para empresas que no cuenten con representación unitaria o sindical adecuadas a estos efectos (artículo 5 RD 901/2020, de 13 de octubre, de planes de igualdad).

8. Norma aplicable y competencia judicial

Hemos dejado para este momento la cuestión relativa a la norma aplicable a la relación de servicios, así como la competencia judicial porque, además de ser una cuestión relevante, constituye un aspecto técnico que no encontraba un acomodo fácil en otros apartados de este trabajo, como podría ser el caso del apartado 4.

La cuestión de la norma -extranjera- aplicable a las relaciones de trabajo de (micro)tarea online es una cuestión abierta desde el momento en el que, en la muestra de plataformas, únicamente tres de ellas están localizadas en España y se remiten a la legislación española. Por lo contrario, otras plataformas efectúan remisión al derecho alemán, francés australiano, inglés, salvadoreño y gibraltareño; mientras que otro grupo de plataformas nada señala sobre el particular. La Directiva sobre plataformas asume este marco al señalar que será de aplicación (artículo 1.3) a las plataformas que organizan el trabajo desempeñado en la Unión, con independencia de la legislación que les sea aplicable y con independencia del país de establecimiento. Todo ello sin perder de vista que los estándares laborales de Francia y Alemania, por poner dos ejemplos de remisión, podrían ser tan aceptables o mejores que los españoles. A lo anterior se añade que el artículo 8.1 del Reglamento 593/2008, sobre norma aplicable a las obligaciones contractuales (Roma I), prevé que el contrato se regirá por la Ley a la que se sometan las partes. Eso sí, en materia

de Seguridad Social, el deber de cotización y el régimen de prestaciones deberá ajustarse en todo caso a la normativa vigente en el país en el que materialmente se ejecuten de forma habitual los servicios laborales¹⁵⁵ (artículo 7.1 TRLGSS).

Ahora bien, consideramos que estas cláusulas de identificación de norma aplicable son de validez cuestionable teniendo en cuenta que debería de producirse, al menos una suerte de apariencia de negociación al respecto (artículo 8.1 del Reglamento Roma I), razón por la que entendemos que se podría defender la aplicación del derecho del país en el que se lleve a cabo la prestación. Así, las CGU no acompañan a un contrato de trabajo al uso, y por lo tanto no puede hablarse de un pacto en el marco de una relación jurídica laboral asumida por ambas partes. Es más, la Ley 7/1998 de 13 de abril, reguladora de las condiciones generales de contratación señala expresamente que no será de aplicación al contrato de trabajo (artículo 4). A este respecto, si partimos de la nulidad de estos pactos, el artículo 8.2 del Reglamento Roma I establece que, en la medida en la que la Ley no haya sido elegida por las partes, “*el contrato se regirá por la ley del país en el cual (...) el trabajador (..) realice su trabajo habitualmente*”, una solución que contribuiría a simplificar el debate jurídico y a facilitar la información y la visualización de un marco jurídico más claro para las personas trabajadoras. En todo caso, y de “convalidarse” la remisión a la normativa del país de establecimiento de la plataforma, cabe señalar que ello no obstaría la aplicación de las disposiciones de orden público del país en el que se lleve a cabo la prestación de servicios (artículo 8 del Reglamento Roma I). No en vano, el reglamento se refiere a la necesaria aplicación de disposiciones que no pueden excluirse mediante acuerdo¹⁵⁶, entre las cuales estarían, por ejemplo, los salarios mínimos, para aquellos casos en los que la remisión se lleve a cabo a la normativa de un país tercero con estándares inferiores a los españoles. En realidad, ello significa que la ley pactada no podría aplicarse en todo aquello que resultara menos beneficioso para el trabajador que lo establecido por la legislación española imperativa, entendiéndose como tal todas las disposiciones legales, reglamentarias y convencionales afectadas por el principio de irrenunciabilidad, resultando necesario, en consecuencia, contrastar los niveles de

¹⁵⁵ Como apuntan GARICANO, Ana y ALONSO DE ARMIÑO RODRÍGUEZ, Javier, “Retos legales del teletrabajo internacional”, *Documentación laboral*, nº 124, 2021, p. 110, los sistemas de Seguridad Social se rigen por el principio de territorialidad, a diferencia de la diversidad de regímenes susceptibles de aplicación a la relación de trabajo.

¹⁵⁶ En este sentido, como señala DE LA IGLESIA AZA, Lidia, “Digitalización e internacionalización de las relaciones de trabajo: el teletrabajo transnacional e internacional”, *Revista Galega de Dereito Social*, nº 17, 2023, p. 130, “*el lugar habitual de trabajo se establece como eje fundamental para la determinación de la normativa que rige la relación laboral*”.

protección mínima ofrecidos por la legislación escogida con los propios de la legislación española¹⁵⁷.

Todo ello sin olvidar que el artículo 8.4 del Reglamento Roma I establece que la ley del país en el que se lleve a cabo habitualmente la prestación de servicios será de aplicación (en defecto de pacto) siempre y cuando el contrato no presente vínculos más estrechos con la ley de otro país, en cuyo caso se aplicará esta. Estos vínculos más estrechos, que eventualmente apreciará el juez, podrían ser la nacionalidad común de ambos contratantes, la residencia habitual común o el domicilio del trabajador¹⁵⁸. No parece sin embargo que éste vaya a ser el caso en el marco del trabajo para plataformas de (micro)tareas online.

También la cuestión de la competencia judicial es relevante por cuanto las plataformas incluyen con frecuencia en las condiciones generales de utilización la elección del foro judicial -así es en 11 de las 15 plataformas incluidas en la muestra- y, en la mayoría de los casos, estableciendo la competencia de órganos jurisdiccionales de terceros países, como Francia, Reino Unido, Alemania o El Salvador. Conviene recordar al respecto que el Reglamento 1215/2012, sobre competencia judicial y reconocimiento y ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y penal (que sustituyó al Reglamento 44/2001) establece (artículo 23) que los acuerdos de elección de foro judicial solo prevalecerán frente a las normas de competencia judicial fijadas por el Reglamento cuando estos acuerdos sean posteriores a la aparición del litigio o bien cuando amplíen para la persona trabajadora las opciones para presentar una demanda, por lo que en el marco de un contrato de trabajo lo dispuesto por la mayoría de condiciones generales de utilización de las plataformas examinadas no sería válido. En aplicación del Reglamento, si la plataforma está domiciliada en España, el trabajador podrá presentar la demanda ante los tribunales españoles. En el caso de plataformas domiciliadas en otro Estado miembro de la Unión Europea también será posible que los trabajadores presenten demanda en España cuando desempeñen habitualmente su trabajo desde territorio español (artículo 21.1 b)). Para los supuestos en los que no sea de aplicación el Reglamento 1215/2012 (o el Convenio de Lugano o convenios bilaterales¹⁵⁹), el artículo 25 de la Ley Orgánica 6/1985,

¹⁵⁷ MATORRAS DÍAZ-CANEJA, Ana y SÁNCHEZ-CERVERA VALDÉS, José María, “Aspectos jurídicos-laborales” en VVAA, *La expatriación de trabajadores*, Thomson Reuters - Aranzadi, Cizur Menor, 2010, p. 191.

¹⁵⁸ *Ibid.*, p. 191

¹⁵⁹ Precisamente, en el caso de El Salvador, al que atribuye competencia judicial una de las plataformas examinadas, existe convenio bilateral sobre competencia judicial. Dicho convenio establece que, en materia de contrato de trabajo, tendrán competencia los tribunales del lugar donde el trabajador desempeñase habitualmente el trabajo, aunque el trabajador también podrá demandar al empresario ante los tribunales del lugar donde radicase el establecimiento en que fue contratado. En definitiva, también en este caso serían competentes los tribunales españoles.

del Poder Judicial (LOPJ) no prevé que la autonomía de la voluntad pueda intervenir en la atribución de competencia judicial (a los tribunales españoles)¹⁶⁰; dicho artículo establece que cuando los servicios (en el marco de un contrato de trabajo) se hayan prestado en España tendrán competencia los tribunales españoles, por lo que debe entenderse que a pesar de las previsiones recogidas en las CGU atribuyendo la competencia judicial a terceros países, los tribunales españoles se declararían competentes en caso de que un trabajador de plataforma que ha prestado sus servicios desde España presentara una demanda contra la plataforma. A este respecto, cabe destacar que la competencia de los tribunales españoles será fundamental para garantizar la mínima viabilidad para la tutela judicial de los intereses de los trabajadores de plataforma.

9. Conclusiones

Las plataformas de trabajo online son una realidad a la que la doctrina iuslaboralista ha dedicado hasta el momento escasa atención, a pesar de que su actividad plantea debates paralelos a los que han sido ampliamente desarrollados en torno a las plataformas de trabajo localizado. La especial debilidad de las personas que prestan servicios, que no solo realizan tareas de corta duración, sino que lo hacen desde sus domicilios o desde cualquier emplazamiento con un ordenador personal u otro dispositivo digital en condiciones de absoluto aislamiento, contribuye a que este tipo de trabajos se mantengan fuertemente invisibilizados y no se conozcan litigios ni actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en este ámbito.

Si el iuslaboralismo ha debido hacer un esfuerzo importante en términos de interpretación de la norma para dar respuesta a la necesaria evolución requerida para que el Derecho del Trabajo se mantenga como ordenamiento protector de la parte débil en las relaciones entre sujetos que intercambian prestaciones de servicios por remuneración en condiciones de subordinación jurídico-organizativa y económica, mayor debe ser el esfuerzo en el caso de las plataformas de (micro)tareas online, que presenta un panorama más heterogéneo en cuanto a las formas de organización del negocio de las múltiples plataformas existentes y en cuanto a las condiciones de ejecución de las (micro)tareas.

Sin embargo, a pesar de la constatación de la mayor diversidad en la configuración de la actividad de las plataformas de (micro)tareas online, son muchos los paralelismos de una porción muy importante de éstas con las características que presenta la actividad de las plataformas de trabajo localizado, razón por la cual las soluciones normativas y jurisprudenciales que se han planteado para abordar la problemática de la calificación jurídica del trabajo realizado en el marco de éstas resulta de gran utilidad para avanzar en

¹⁶⁰ Vid. MENÉNDEZ SEBASTIÁN, Paz, *Competencia judicial y ley aplicable al contrato de trabajo con elemento extranjero*, Lex nova, Valladolid, 2006, p. 73.

el ofrecimiento de soluciones para la calificación jurídica del trabajo realizado en el marco de las primeras.

De esta manera podemos observar en el ordenamiento jurídico español que el análisis pormenorizado que el Tribunal Supremo realizó en la sentencia del “caso Glovo”, a través de la que evolucionó la interpretación de lo que supone trabajar en régimen de dependencia y ajenidad en el contexto del trabajo para plataformas, rechazando un análisis superficial de los elementos de flexibilidad con los que se configuran las prestaciones de servicios -de ésta y de tantas otras plataformas- es directamente aplicable a los trabajos para plataformas de (micro)tareas online. Ello sin desconocer las dificultades que presenta el análisis de prestaciones cuyas condiciones de realización se mantienen en una considerable opacidad y en las que algunos de los elementos que disciplinan la aparente flexibilidad en las plataformas de trabajo localizado son menos evidentes en las plataformas de (micro)tareas online, necesitando dicha actividad una organización menos sofisticada para conseguir el fin del negocio, es decir, el beneficio económico. No puede perderse de vista que el negocio de las plataformas reposa sobre el trabajo de terceros, que, a su vez, prestan servicios para obtener ingresos económicos. Y es que no debe desconocerse, como señalan KHODRI y MAZUYER, que en las plataformas de (micro)tareas online la participación de quien presta los servicios se caracteriza por la motivación retributiva; es decir, la finalidad primera de desarrollar (micro)tareas propuestas por la plataforma es la de obtener una contraprestación económica¹⁶¹. Asimismo, como advierten KHODRI y MAZUYER, el análisis del trabajo para plataformas de (micro)tareas online debe partir de la constatación de que su actividad consiste básicamente en la proposición a través de un soporte digital de (micro)tareas realizadas a distancia, gestionadas por un algoritmo, controladas por la plataforma, con la finalidad de revenderlas a un cliente final y extraer un beneficio económico de dicha actividad, sobre la base de un modelo taylorista con una división extrema del trabajo y persiguiendo el interés de tener a disposición una masa de trabajadores potenciales, pobremente retribuidos, fácilmente movilizables, e intercambiables para gestionarlos a través de un algoritmo programado unilateralmente por la plataforma, con el fin de extraer un provecho del trabajo de los prestadores de servicios y revenderlo a un cliente final extrayendo una plusvalía entre la remuneración ofrecida a quien efectúa el encargo y el precio cobrado al cliente final¹⁶².

Con la debida precaución que impone hacer generalizaciones de una realidad que se caracteriza por su carácter fuertemente marcado por la casuística, podemos sostener que el estudio realizado en el marco de esta investigación sobre una muestra de plataformas de trabajo online que operan en España demuestra que la calificación jurídica de las

¹⁶¹ KHODRI, Farida y MAZUYER, Emmanuelle, “Le micro-travail...”, *ob. cit.*, p. 93.

¹⁶² KHODRI, Farida y MAZUYER, Emmanuelle, “Le micro-travail...”, *ob. cit.*, p. 93 y 94.

prestaciones de servicios desarrolladas en este ámbito deberá ser en la mayoría de los casos la de trabajo dependiente y por cuenta ajena propio de una relación de trabajo¹⁶³. Ello es así por cuanto, aunque no se encuentren presentes los rasgos clásicos de dependencia, como la sujeción a un horario de trabajo predeterminado por la plataforma o en muchos casos la sujeción a estrictas instrucciones sobre cómo ejecutar la prestación de servicios, lo cierto es, como se ha argumentado, que con frecuencia es la plataforma quien organiza la actividad, estableciendo plazos de entrega de los trabajos, controlando su calidad y eventualmente sancionando a los trabajadores, y que con frecuencia se trata de trabajos muy concretos que necesitan de pocas instrucciones para su ejecución. Igualmente, en términos de ajenidad, la actividad no podría desarrollarse sin la plataforma, que es el principal medio de producción, ni sin la información que está en posesión de la plataforma y no de sus usuarios/trabajadores para poner en relación la oferta y la demanda, siendo la plataforma con carácter general quien fija la contraprestación económica a percibir por la ejecución de la tarea, sin asunción de riesgos ni posibilidad de lucro especial por parte de quien presta los servicios.

Podemos concluir que para las plataformas de trabajo online el artículo 1.1 del TRLET como instrumento normativo que debe permitir una correcta calificación jurídica de las prestaciones de servicio sigue resultando útil, como se ha demostrado para las plataformas de trabajo localizado. Ello sin perjuicio de que una intervención legislativa pueda ser conveniente para facilitar la aplicación de la norma y teniendo en cuenta que, como señala

¹⁶³ Como nota de contraste, resulta interesante destacar el análisis que Felstiner hizo sobre una plataforma en concreto, pionera en el campo del microtrabajo: Amazon Mechanical Turk (AMT) desde el punto de vista de la legislación federal norteamericana. Su conclusión fue que los “turkers”, denominación utilizada para designar a quienes realizan microtareas online en el seno de dicha plataforma, se encuentran en una “zona gris” y no encajan ni en el concepto de empleado ni en el de trabajador por cuenta propia. Pero más allá de dicha conclusión, resulta especialmente interesante el estudio de indicios que realiza el autor, entre los que se cuentan el análisis sobre hasta qué punto las (micro)tareas son esenciales para el negocio del empresario, la permanencia del vínculo, la inversión realizada en infraestructuras y equipamiento por quien encarga la tarea y por quien la ejecuta, las oportunidades de pérdidas y ganancias para quien ejecuta la (micro)tarea, el grado de iniciativa, capacidad de toma de decisiones ejecutivas o estratégicas sobre el negocio que tiene quien ejecuta la (micro)tarea, el grado de independencia en la organización y ejecución de la actividad entendida no tanto como cada actividad concreta sino como la actividad profesional de forma más genérica o estratégica y, finalmente, la naturaleza y el grado de control que ejerce quien encarga la tarea. En este punto, resulta interesante destacar que el análisis exhaustivo que el autor realiza respecto al funcionamiento de AMT le lleva a la conclusión de que la configuración de la prestación de servicios permite el control por parte de quien encarga la (micro)tarea, aunque en muchas ocasiones este control no se ejerza. Las condiciones de ejecución de las (micro)tareas y la organización del negocio llevan a Felstiner a plantearse también la posible aplicación de una figura prevista en el derecho norteamericano como es el “joint employers”, es decir, la posibilidad de entender que en caso de declararse la existencia de una relación laboral el empleador serían AMT y el comitente de la tarea conjuntamente. FEILSTNER, Alek, “Working the crowd: employment and labor law in the crowdsourcing industry”. *Berkeley Journal of Employment and Labor Law*, vol. 32, nº 1, 2011.

María Luz RODRÍGUEZ, una de las vías de intervención sobre la problemática del trabajo para plataformas online es la de la regulación a nivel internacional, por cuanto el fenómeno es global y su regulación también debe serlo para resultar eficiente¹⁶⁴, en paralelo a las regulaciones nacionales.

Por otro lado, la escasa dedicación al trabajo en plataformas no debe ser considerada una justificación para excluir estas actividades del marco del contrato de trabajo. En este sentido, el esquema de escasa dedicación es deliberado y diseñado por las plataformas, de modo que no es posible aplicar a esta realidad la jurisprudencia que ha excluido del contrato de trabajo actividades residuales más espontáneas, por apreciarse falta de dependencia o por haber sido reconducidas a trabajos amistosos o derivados de buena vecindad.

El trabajo de campo de plataformas/aplicaciones en español permite identificar cómo algunas plataformas llevan a cabo (micro)tareas que exigen un cierto grado de formación y especialización profesionales, mientras que otras ofrecen la realización de actividades escasamente cualificadas, menos susceptibles de encajar en la actividad/tipo habitualmente desempeñada en el marco de un contrato de trabajo. Asimismo, el trabajo de campo permite identificar algunas plataformas especializadas en actividades concretas, mientras que otras ofrecen un amplio abanico de (micro)tareas. A mayor variación de (micro)tareas suele constatarse que nos hallamos ante plataformas que ofrecen actividades de menor cualificación. Además, el examen llevado a cabo permite diferenciar entre plataformas de trabajo organizado y plataformas que se dedican fundamentalmente a mediar entre -supuestas- personas trabajadoras autónomas y clientes.

La opacidad y la falta de claridad en los datos es otro rasgo detectado en buena parte de plataformas y aplicaciones estudiadas. Además, se constata una notable diversidad entre ellas, tanto en lo referido al país de establecimiento -solo nos consta que tres de ellas están establecidas en España-, la normativa nacional de remisión, el volumen de plantilla de estructura o la accesibilidad a las condiciones generales de utilización. El trabajo de campo permite constatar una actitud huidiza de las plataformas en lo que respecta a la naturaleza del contrato, lo que se refleja en la pluralidad de denominaciones otorgadas a las personas trabajadoras o a su retribución. En esa misma línea, algunos medios de pago utilizados -paypal, tarjetas de crédito, vales- no son los habitualmente empleados en entornos profesionales.

¹⁶⁴ RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, María Luz, “Nuevas formas de empleo digital: el trabajo en plataformas. 10 propuestas para su regulación internacional”, en AA.VV., *Descentralización productiva, recuperación y reformas sociales. XXXII Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2022.

Ahora bien, no identificar deliberadamente la naturaleza del contrato no impide a las plataformas el establecimiento de una multiplicidad de obligaciones sobre las personas usuarias que casi siempre reflejan un acusado desequilibrio que se manifiesta en la fijación de pruebas no retribuidas o periodos de espera previos a la percepción de retribuciones. Asimismo, no es menor el volumen de datos requeridos a las personas usuarias, y llama la atención en este punto el desinterés de las plataformas por controlar la edad de las personas que acceden a la actividad de (micro)tarea online. En fin, el poder de dirección se ejerce de un modo atenuado, aunque se detecta un frecuente poder de dirección/sanción reforzado a través de desconexiones o impago de retribuciones fruto de decisiones unilaterales de las plataformas

El encaje jurídico de las actividades de (micro)tarea online en el trabajo autónomo se nos antoja inviable, considerando el requisito legal de la habitualidad, entendida como la obtención de ingresos no inferiores al salario mínimo interprofesional. Además, las plataformas obvian toda referencia al trabajo y a las personas trabajadoras autónomas, salvo algunas plataformas dedicadas exclusivamente a intermediar en este segmento, en el que subrayan la exigencia de que se trate de trabajadores y trabajadoras autónomas. Con la debida prudencia, y en la medida en la que se realice una tarea intermediadora con personas trabajadoras autónomas se concluye que tales plataformas no deben realizar la declaración responsable exigible a las agencias de colocación ni tienen prohibido el cobro de cuotas de intermediación.

Más allá de esta consideración general, los trabajadores de (micro)tarea online encajarían incluso peor en el marco del trabajo autónomo dependiente. Así, a la falta de habitualidad se añade la concurrencia de dependencia y ajenidad –donde el medio de producción clave es el aplicativo-, las dificultades en el cumplimiento de las formalidades connaturales a la condición de TRADE, así como los obstáculos para concentrar al menos un 75% de ingresos en una sola plataforma.

La búsqueda de encaje en el voluntariado se muestra también poco viable en un modelo reglado como el español, considerando además la falta, en la actividad de (micro)tarea online, del ánimo solidario que caracteriza al voluntariado. Asimismo, por las razones apuntadas, no es posible asimilar la actividad de (micro)tarea online a un acto de consumo, ni a la persona usuaria a persona consumidora. A este respecto, la utilización sistemática de CGU no tiene ningún peso a la hora de decantar a esta actividad al ámbito del consumo.

En materia colectiva, cabe apuntar, en primer lugar, a la necesidad de un esfuerzo del legislador para adaptar nuestro ordenamiento a la realidad productiva de las (micro)tareas online, en el marco de la transposición de la Directiva de plataformas. En particular,

debería legislarse en aras a la consideración de la organización como un establecimiento único, y, por ende, como la base para la constitución de estructuras representativas, sin que *a priori* quepa dividir la organización en diversos centros de trabajo.

La articulación colectiva exige reforzar normativamente el derecho de sindicatos y órganos de representación a la utilización de los canales de comunicación de la organización -insustituibles en este caso-, al tiempo que es imprescindible velar por la puesta a disposición por parte de las plataformas, de foros de contacto adecuados al contenido de la Directiva, a fin de evitar prácticas alejadas del mínimo sentido de la adecuación jurídica que se constatan en la práctica. En todo caso, el marco jurídico de las relaciones colectivas debería de estar conectado al país en el que las personas desempeñan actividad.

La viabilidad de las representaciones de los trabajadores y de su derecho a la negociación colectiva va a depender de la introducción de reformas que permitan la implantación y la incidencia sindicales en las plataformas. Asimismo, será imprescindible la adaptación y reforma de algunas reglas reguladoras de las estructuras de representación que, en general, son más necesarias en materia de representaciones unitarias, en el bien entendido que las plataformas/aplicaciones de (micro)tareas online son un terreno particularmente hostil a la implantación de dichas representaciones.

Finalmente, las cláusulas de competencia judicial y de norma aplicable previstas en las condiciones generales de utilización, no deberán impedir la aplicación de la normativa del país en el que se desempeña la actividad o la competencia de los jueces y tribunales de estos países.

10. Bibliografía

AVENDAÑO MARTÍNEZ, Francisco, *Capitalismo y modelos de negocio en la revolución digital y transformación de los mercados de trabajo*, Dykinson, 2023.

BELTRÁN DE HEREDIA, Ignasi, “Economía de plataformas (*platform economy*) y contrato de trabajo”, Actas de las XXIX Jornadas Catalanas de Derecho Social, Nuevas tecnologías y relaciones laborales, Barcelona, 2019 (disponible en: www.iuslabor.org; consulta: 10.7.2024).

BERG, Janine, FURRER, Marianne, HARMON, Ellie, RANI, Uma, SILBERMAN, M Six, *Digital labour platforms and the future of work. Towards decent work in the online world*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2018.

BLOHM, Ivo, LEIMEISTER, Jan Marco, and ZOGAJ, Shkodran, *Crowdsourcing und Crowd Work -ein Zukunftsmodell der IT- gestützten Arbeitsorganisation?* Springer Berlin Heidelberg, 2014.

CASILLI, Antonio, “Waiting for robots: the ever-elusive myth of Automation and the global exploitation of digital labor”, *Sociologias, Porto Alegre*, nº 57, 2021.

CHERRY, Miriam A., “Beyond Misclassification. The digital transformation of work”, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Saint Louis U Legal Studies Research Paper, nº 2, 2016.

DE LA IGLESIA AZA, Lidia, “Digitalización e internacionalización de las relaciones de trabajo: el teletrabajo transnacional e internacional”, *Revista Galega de Direito Social*, nº 17, 2023.

EKBIA, Hamid R. y NARDI, Bonnie A., *Heteromation and Other Stories of Computing and Capitalism*. MIT Press, 2017.

Eurofound, *Employment and working conditions of selected types of platform work*. Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, 2018.

FEILSTNER, Alek, “Working the crowd: employment and labor law in the crowdsourcing industry”. *Berkeley Journal of Employment and Labor Law*, vol. 32, nº 1, 2011.

FLORISSON, Rebecca y MANDL, Irene, “Platform work: types and implications for employment- Literature review”, *Eurofound working paper*, 2018.

FERNÁNDEZ DOCAMPO, María Belén, “El trabajo autónomo ante las nuevas formas de organización empresarial en el contexto de la economía digital”, *Temas Laborales*, nº 158, 2021.

GALA DURÁN, Carolina, “El ámbito subjetivo de la Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo” en DEL REY GUANTER, Salvador (Director), *Comentarios al estatuto del trabajo autónomo*, Valladolid, Lex Nova, 2007.

GARICANO, Ana y ALONSO DE ARMIÑO RODRÍGUEZ, Javier, “Retos legales del teletrabajo internacional”, *Documentación laboral*, nº 124, 2021.

GIL PLANA, Juan, “Nuevas tecnologías y relaciones colectivas de trabajo”, en AAVV: *Derecho del trabajo y nuevas tecnologías*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2020.

GINÈS I FABRELLAS, Anna, *El trabajo en plataformas digitales. Nuevas formas de precariedad laboral*, Aranzadi, 2021.

GINÈS I FABRELLAS, Anna, “Crowdsourcing sites y nuevas formas de trabajo: el caso de Amazon Mechanical Turk”, *Revista Derecho Social y Empresa*, nº 6, 2016.

GÓMEZ CABALLERO, Pedro, “Los aspectos individuales de las actividades fronterizas: en particular el trabajo autónomo”, en AA.VV, *Las fronteras del Derecho del Trabajo en el marco comparado europeo: autónomos y becarios*, Madrid, Cinca, 2016.

GRAY, Mary L.; SURI, Siddharth, *Ghost work: how to stop Silicon Valley from building a new global underclass*, Houghton Mifflin Harcourt, Boston, 2019.

GUERRERO VIZUETE, Esther, *Aproximación al ámbito subjetivo del trabajador Autónomo*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2017.

KHODRI, Farida, “Le micro-travail saisi par le droit” en MAZUYER, Emmanuelle (Directora), *Regards croisés sur le travail et le microtravail de plateforme*, Paris, Editions Mare & Martin, 2023.

HEEKS, Richard, “Digital Economy and Digital Labour Terminology: Making Sense of the “Gig Economy”, “Online Labour”, “Crowd Work”, “Microwork”, “Platform Work”, etc”, *Developing Informatics Working Papers Series*, nº 70, Centre for Development Informatics, Global Development Institute, University of Manchester, 2017.

HOWE, Jeff, “The rise of crowdsourcing”, *Revista Wired*, 1.6.2006 (disponible en: <https://www.wired.com/2006/06/crowds>; consulta: 19.7.2024).

IRANI, Lilly, “Difference and Dependence Among Digital Workers: The Case of Amazon Mechanical Turk”, *South Atlantic Quarterly*, vol. 114, nº 1, 2015.

JALIL NAJI, Maiedah, “Innovación sindical: las redes sociales como instrumento de organización y defensa colectiva”, *Documentación Laboral*, nº 119, 2020.

LANCIANO, Emilie, SALEILLES, Séverine, y SYBORD, Christine, “Arrondir ses fins de mois, s’occuper l’esprit, s’amuser? Les motivations des micro-travailleurs, révélatrices des zones grises de l’emploi et du travail” en MAZUYER, Emmanuelle (Directora), *Regards croisés sur le travail et le microtravail de plateforme*, Paris, Editions Mare & Martin, 2023.

LEIMEISTER, Jan Marco, ZOGAJ, Shkodran, and DURWARD, David, “Employment and IT: Crowdsourcing”, *4th Conference of the Regulating for Decent Work Network*, Ginebra, 2015.

MATORRAS DÍAZ-CANEJA, Ana y SÁNCHEZ-CERVERA VALDÉS, José María, “Aspectos jurídicos-laborales” en VVAA, *La expatriación de trabajadores*, Thomson Reuters - Aranzadi, Cizur Menor, 2010.

MAZUYER, Emmanuelle, “Le consommateur-travailleur: une reconnaissance juridique par le droit européen?”, en COMBET, Mathieu, (Director), *Le droit européen de la consommation au XXIe siècle: états des lieux et perspectives*, Paris, Bruylant, 2022.

MENÉNDEZ SEBASTIÁN, Paz, *Competencia judicial y ley aplicable al contrato de trabajo con elemento extranjero*, Lex nova, Valladolid, 2006.

Oficina Internacional del Trabajo, “Perspectivas del Trabajo en el Mundo: El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo”, Ginebra, 2021.

RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, María Luz, “Nuevas formas de empleo digital: el trabajo en plataformas. 10 propuestas para su regulación internacional”, en AA.VV., *Descentralización productiva, recuperación y reformas sociales. XXXII Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2022.

ROJO TORRECILLA, Eduardo, “Y al final hubo acuerdo sobre la “Directiva de plataformas”. Primeros apuntes y texto comparado de la Propuesta inicial (9.12.2021) y del aprobado por el Consejo EPSCO (11.3.2024)”, *Blog de Eduardo Rojo*, (disponible en: www.eduardorojotorrecilla.es/2024/03/y-al-final-hubo-acuerdo-sobre-la.html; consulta: 12.9.2024).

ROJO TORRECILLA, Eduardo, “Análisis de la Directiva relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales (pendiente de aprobación por el Parlamento Europeo)”, *Blog de Eduardo Rojo*, (disponible en: www.eduardorojotorrecilla.es/2024/03/analisis-de-la-directiva-relativa-la.html; consulta: 12.9.2024).

ROSIORU, Felicia, “El sindicato “Smart”: nuevas estrategias para un mercado de trabajo digitalizado”, en MIRANDA BOTO, José María, y BRAMESHUBER, Elisabeth (Directores), *Negociación colectiva y economía de plataformas*, Madrid, Cinca, 2022.

RUIZ SAURA, José Enrique, “Representación unitaria y digitalización del trabajo: diagnóstico y propuestas de mejora”, *Revista de Derecho Social*, nº 106, 2024.

TODOLÍ SIGNES, Adrián, “Plataformas digitales y concepto de trabajador: una propuesta de interpretación finalista”, *Lan Harremanak*, nº 41, 2019.

TODOLÍ SIGNES, Adrián, *El trabajo en la era de la economía colaborativa*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2017.

TODOLÍ SIGNES, Adrián, “El impacto de la “Uber Economy” en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo”, *IUSLabor*, nº 3, 2015.

TUBARO, Paola, CASILLI, Antonio A., COVILLE, Marion, “The trainer, the verifier, the imitator: three ways in which human platform workers support artificial intelligence”, *Big Data & Society*, vol. 7, nº 1, 2020.

VALLE MUÑOZ, Francisco Andrés, *Los derechos colectivos en las nuevas formas de trabajo tecnológico*, Albacete, Bomarzo, 2021.