

# **Dinámicas abusivas de las plataformas basadas en la web dedicadas a las microtarefas en línea y posibles vías de protección**

## **Abusive dynamics of web-based platforms dedicated to online microtasks and potential avenues for protection**

Ainhoa Nieto Garrote

*Investigadora predoctoral*

*Universidad de Deusto*

ORCID ID: 0009-7156-2936

Recibido: 19/3/2025

Aceptado: 3/6/2025

doi: 10.20318/labos.2025.9669

**Resumen:** El objetivo de este estudio es visibilizar una realidad multifactorial y transnacional, todavía atípica para el ordenamiento jurídico español, que ha de ser diferenciada y abordada: el trabajo de las personas trabajadoras de las plataformas digitales basadas en la web dedicadas a las microtarefas en línea como nueva forma de precariedad laboral. Se plantearán los retos que derivan del deber de transposición de la 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, a partir de tres perspectivas principales desde las que materializar los primeros pasos para afrontar este problema: el legislador, la Inspección de Trabajo y de Seguridad Social y los agentes sociales.

**Palabras clave:** Deslocalización, empleo atípico, microtarefas en línea, moderación de contenidos, transposición Directiva 2024/2831.

**Abstract:** The objective of this study is to highlight a multifactorial and transnational reality, still atypical for the Spanish legal system, which must be differentiated and addressed: the work of web-based digital platforms workers dedicated to online microtasks as a new form of job precariousness. The challenges which derives from the obligation to transpose Directive (EU) 2024/2831 of the European Parliament and of the Council of 23 October 2024 on improving working conditions in platform work will be addressed from three main perspectives, enabling the first steps to confront this problem: the legislator, the Labor and Social Security Inspection and the social agents.

**Keywords:** Offshoring, atypical employment, online microtasks, content moderation, Directive transposition 2024/2831.



## 1. La necesidad de prestar atención a esta forma atípica de empleo que conforma el nuevo precariado

El trabajo en las plataformas digitales basadas en la web dedicadas a las microtarear en línea es una realidad que ha de abordarse desde distintos prismas. La Declaración del Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión sobre los Derechos y Principios Digitales para la Década Digital (2023/C 23/01), mediante su considerando tercero, expresa con rotundidad que “*la transformación digital no debe implicar un retroceso en los derechos*” y que “*lo que es ilegal fuera de línea, es ilegal en línea*”. Esto es una obviedad que hemos de garantizar y que, hasta el momento dista mucho de la realidad, ya que este nuevo mercado laboral ha propiciado unas condiciones de trabajo especialmente precarias.

Afortunadamente, la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, OIT) lleva muchos años estudiando este fenómeno. Sus pormenorizados análisis cuantitativos y cualitativos sirven de base imprescindible para conocer con profundidad la magnitud del problema y sus características, que paso a exponer a continuación.

Para el tratamiento de esta temática, conviene esclarecer la diferencia entre las plataformas de trabajo digitales basadas en la web (dedicadas principalmente a las microtarear en línea) respecto a las plataformas digitales de trabajo basadas en la ubicación (dedicadas, entre otras, a las tareas de reparto). Estas últimas, al constituir una realidad muy visible han sido objeto de discusión, lo que ha posibilitado un avance en su regulación hasta alcanzar la aprobación de la Ley 12/2021, de 28 de septiembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales, que incorporó una presunción de laboralidad que abrió el camino para la protección de esas personas trabajadoras. No obstante, puede considerarse que, el legislador, en lugar de tomar dicha presunción de laboralidad como un punto de partida para impulsar un desarrollo normativo suficiente en cuanto a las especificidades del colectivo, lo ha dejado como una cuestión estanca. Sin perjuicio de esta crítica constructiva, la asunción de esta presunción de laboralidad ha permitido y permitirá materializar la correcta calificación de muchísimas relaciones laborales que se desarrollan bajo la falsa autonomía, dotando a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (en adelante, ITSS) del medio necesario para su persecución y regularización. El informe anual de la ITSS de 2023 refiere un total de 132.008 regularizaciones de falsos autónomos en el contexto del trabajo en las plataformas digitales entre los años 2018 y 2023. En consecuencia, el siguiente paso que procede dar es hallar la forma de posibilitar que la ITSS pueda detectar las prácticas análogas trasladadas al trabajo *online*. Cuestión distinta es, que interese hacerlo.

Sin embargo, en sentido contrario al mercado de las plataformas de reparto, el mercado de trabajo de las microtarear en línea está totalmente invisibilizado. Debemos tener presente que los llamados “*crowdworkers*” trabajan *online* desde cualquier lugar y habitualmente desde sus domicilios. No obstante, aunque las plataformas se ocupen de mantener el mercado invisibilizado en su empeño de evadir su posición de empleadoras,



si hacemos el ejercicio de introducir alguna palabra clave relacionada con estos trabajos en un buscador de internet podemos comprobar que tenemos a nuestra disposición infinidad de ofertas de plataformas que prometen ingresos rápidos y sencillos. Esta forma atípica de empleo es un fenómeno en auge que ya tiene más fuerza que las plataformas de trabajo *offline* (la OIT ha detectado del orden de 357 plataformas en línea frente a 334 del sector del reparto, 121 del cuidado, 119 de transporte privado de pasajeros y 117 del sector doméstico, entre otras)<sup>1</sup>.

El origen de la demanda de las microtareas en línea radica en la estrategia empresarial denominada *offshoring*. Con el fin de lograr abaratar costes, las empresas dividen el trabajo en innumerables microtareas cuya gestión pasa a manos de las plataformas que propagan las ofertas de trabajo por todo el planeta para lograr su ejecución (trabajo deslocalizado en línea en régimen de externalización abierta). Si categorizamos las tareas conforme a los objetivos de los clientes de las plataformas, podemos distinguir los tres bloques principales que siguen<sup>2</sup>.

- El primero, con fines puramente comerciales, se compone de una serie de tareas que dotan a las empresas de información relativa a productos y su consumo. Puede que una de las categorías más llamativas sea la denominada “consulta de contenido”, que, entre otras, incluye prácticas como permanecer en un sitio web para favorecer la publicidad de un determinado producto, emitir opiniones favorables para impulsar su compra y análogas. No obstante, lo más preocupante es que estas prácticas también se llevan a cabo en otros contextos de mayor importancia como son los procesos electorales.
- El segundo persigue unos objetivos más complejos: la automatización de las herramientas de Inteligencia Artificial. Básicamente, para que productos como coches automáticos, robots electrodomésticos, asistentes virtuales o chats como *ChatGPT* o *Deepseek* funcionen, requieren ser entrenados con datos de diversa índole, que son recopilados, categorizados, verificados, transcritos, creados y editados por estas personas trabajadoras.
- El tercero interesa mayoritariamente a las redes sociales, que buscan depurar el contenido extremadamente violento que se publica en las mismas. Esta tarea se denomina “moderación de contenidos”. Por la gravedad de los riesgos psicosociales que conlleva, se ahondará en ello más adelante.

En cualquiera de las vertientes de este tipo de deslocalización, el objetivo de abaratar costes empresariales se ha llevado al límite y el abuso por parte de las plataformas empleadoras que gestionan la ejecución de las tareas que demandan los clientes se extiende desde el momento de la contratación hasta la extinción de la relación.

<sup>1</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Hacer realidad el trabajo decente en la economía de plataformas*. Ginebra, 2024. P. 18.

<sup>2</sup> Para un mayor detalle sobre el tipo de tareas, consúltase: ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo*. Ginebra, 2019. Pp. 16-23.



La cadena de relaciones que operan en este mercado tiene tres partes principales: la plataforma, las personas trabajadoras y los clientes, mediando en ocasiones una cuarta (intermediarios). En este escenario, la plataforma no se limita a facilitar la interacción entre cliente y persona trabajadora como si de una mera intermediaria se tratara, sino que ejerce un verdadero poder de dirección y control<sup>3</sup>.

Para lograr la captación de las personas trabajadoras, principalmente se sostiene un discurso que garantiza ingresos rápidos y sencillos junto al disfrute de una flexibilidad que permite conciliar el trabajo con la vida personal (porque la ejecución de las tareas se realiza vía *online*). A su vez, como estas plataformas no quieren asumir su posición de empleadoras y las responsabilidades que como tal les corresponden, intentan vestir la relación laboral de otra manera (como una prestación de servicios desde la autonomía). Así, el eje central que posibilita las dinámicas abusivas que tenemos que abordar lo constituye la prestación de servicios bajo una falsa autonomía. Las plataformas se ocupan de introducir cláusulas que excluyen expresamente el escenario de una relación laboral por cuenta ajena aunque esa sea su naturaleza. De esta forma, aunque las notas de dependencia ajenidad sean evidentes, sus contratos recogen fórmulas por las que las plataformas quedan formalmente desvinculadas de las obligaciones que son inherentes a cualquier empleador. Además, la relación se formaliza (puede que, incluso, sin mediar contrato escrito) mediante contratos de adhesión que contienen dichas fórmulas abusivas y una prelación de cláusulas oscuras, farragosas e incomprensibles para alguien *lego* en Derecho. Además, en ocasiones se reservan un derecho a cambiar las condiciones en cualquier momento<sup>4</sup>.

Como es lógico, cuanto mayor sea el desconocimiento de los derechos laborales indisponibles por parte de las personas trabajadoras y cuanto mayor sea su situación de vulnerabilidad, mayor será la probabilidad de captación y abuso por parte de las plataformas. Un buen ejemplo es el de las personas jóvenes que pueden acceder con facilidad a estas ofertas, incluso siendo menores de dieciséis años (circunstancia que no es objeto de control por parte de las plataformas). No solo existe una pasividad por parte de las empleadoras en cuanto a la detección del trabajo infantil, sino que, siendo plenamente conscientes, llevan a cabo prácticas que se adecúan a los intereses del colectivo, como pueda ser remunerar las tareas con vales para juegos *online* en vez de con dinero (algo más atractivo para los niños y con apariencia más inofensiva)<sup>5</sup>.

Persiguiendo su ambición de abaratar costes, las plataformas han querido dirigir gran parte del mercado hacia los países con economías en desarrollo. También lo han dirigido con una estrategia concreta: reservado las tareas peor remuneradas para las personas trabajadoras de los países con economías en desarrollo y llevando a cabo prácticas de discriminación directa. Se ha podido comprobar que trabajando para una misma plataforma (*Amazon Mechanical Turk*, una de las principales plataformas de microtareas en línea) dos personas con el mismo perfil y los mismos méritos que ejecutan un mismo tipo de tarea,

<sup>3</sup> Línea defendida por la jurisprudencia alemana sobre la laboralidad de los *crowdworkers*: Sentencia del Tribunal Federal Laboral de Alemania (BAG) de 1 de diciembre de 2020 (–9 AZR 102/20)

<sup>4</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Las plataformas digitales...* Op. Cit., pp. 23-26 y 63.

<sup>5</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Hacer realidad el trabajo decente...* Op. Cit., p. 63.



no cobran lo mismo (concretamente, los estadounidenses han llegado a ingresar por ello 4,6 veces más que los indios). Por si este abuso no fuese suficientemente preocupante, se han detectado otras prácticas abusivas extremadamente burdas hacia este colectivo, como el pago con vales para el consumo o restar a la remuneración de la tarea los costes de servicios de transferencia monetarios como *Paypal*. Este tipo de prácticas discriminatorias son inadmisibles y no se justifican con lo que se denomina “paridad del poder adquisitivo”. A su vez, la OIT revela una precariedad generalizada de las remuneraciones por la ejecución de estas tareas, en muchas ocasiones retribuidas con cuantías inferiores al salario mínimo interprofesional relativo al país de origen de la persona trabajadora<sup>6</sup>.

Esta forma de precariedad se acentúa en el caso de las mujeres, dado que la brecha salarial tiene su propia traducción en este ámbito. Sucintamente, lo que ocurre es que las mujeres adoptan en mayor medida los roles del cuidado y de ahí que se aparten del mercado ordinario y se dediquen a las microtareas en línea de forma exclusiva para tratar de compatibilizar ingresos y responsabilidades familiares. Este sería el primer elemento, mientras los hombres compatibilizan en la mayoría de casos el trabajo en las microtareas en línea con una profesión en el mercado ordinario, en el caso de las mujeres en gran medida constituye su única fuente de ingresos. El segundo elemento se compone de las barreras que tienen las mujeres para la asunción de las microtareas mejor remuneradas, que son las que más tiempo requieren para su ejecución. Resulta complicado que estas mujeres soliciten la asignación de dichas tareas al estar sometidas a continuas interrupciones por parte de las personas que dependen de ellas en el hogar y sabiendo que si no ejecutan la tarea en determinado tiempo, un algoritmo la rechazará directamente y lo trabajado no será remunerado, sin explicación alguna ni vías para impugnar tal decisión. Los mecanismos de monitorización y control de las plataformas de microtareas se llevan a cabo empleando algoritmos que deciden si el trabajo se ejecuta conforme a determinadas especificaciones. También se ha observado que algunas de las plataformas intentan medir el nivel de atención que prestan las personas en las tareas obligándolas a responder a unas preguntas, de forma que, si se considera que se han cometido muchos errores, pierden el acceso a la tarea y la remuneración por el trabajo efectivamente realizado<sup>7</sup>. El tercer elemento es una consecuencia lógica que se retroalimenta con el tiempo: la reputación de estas mujeres no mejora por asumir las tareas peor valoradas y eso empeora su posición en un mercado altamente competitivo por el exceso de personas trabajadoras disponibles y la insuficiencia de oportunidades. La sutileza con la que se manifiestan los elementos descritos requiere una mirada interseccional que no se quede en la simple discriminación directa, sino que descienda al fondo del problema. Esta brecha se analiza en profundidad por un estudio que se centra en la diferencia retributiva existente en la plataforma estadounidense *Amazon Mechanical Turk*, en la que, de promedio, las mujeres ganan un dólar menos por hora que los hombres<sup>8</sup>.

<sup>6</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Las plataformas digitales... Op. Cit.*, pp. 52-63.

<sup>7</sup> BAIocco, Sara, et al. *The algorithmic management of work and its implications in different contexts*. Sevilla, European Commission, 2022.

<sup>8</sup> ADAMS-PRASSL, Abi y BERG, Janine. When home affects pay: An analysis of the gender pay gap among crowd-



A las bajas remuneraciones hay que añadir otro tipo de dinámicas abusivas. Uno de los pilares fundamentales es que el tiempo que las personas invierten en la búsqueda de tareas no se remunera: se paga por cada tarea realizada. Es más, ni siquiera tienen esa seguridad porque realmente depende de que un algoritmo dé el visto bueno a la tarea ejecutada. El trabajo puede rechazarse tanto por no haberlo realizado en el tiempo que se estime oportuno, como por la forma de su ejecución. Además de perder la correspondiente remuneración, el rechazo de las tareas acarrea otras consecuencias como el bloqueo de cuentas (de forma temporal o definitiva, lo que equivaldría a la extinción de la relación laboral) e incluso la asignación de alertas de reputación negativas que a futuro dificultan la contratación de la persona por parte de otras plataformas. El papel que juegan los clientes en el pago efectivo de la remuneración es determinante y el hecho de que una tarea sea rechazada no implica que el trabajo efectuado no sea finalmente de utilidad para el cliente, lo que directamente constituye una apropiación indebida de la remuneración. El tiempo de trabajo no remunerado y el sistema retributivo son cuestiones estrechamente relacionadas con la falsa flexibilidad que publicitan las plataformas (la OIT calcula que cada hora de trabajo remunerado se invierten veinte minutos de trabajo no remunerado). Las personas no tienen capacidad de organizar su jornada porque no conocen cuándo se ofertarán las tareas. Esto provoca que estén continuamente vigilando las ofertas y que, como consecuencia de las bajas remuneraciones, las jornadas acaben siendo interminables. Algunas plataformas ofrecen un sistema de alerta que avisa de la publicación de nuevas ofertas pero eso no libera a las personas de verse obligadas a permanecer en un estado de hipervigilancia y de no contar con un tiempo de descanso y desconexión suficiente para su salud mental y física. A su vez, el tiempo de trabajo remunerado es menor de lo que esperan las personas trabajadoras y aparece muy fragmentado en episodios desarticulados. Este círculo vicioso puede denominarse, como refiere un estudio específico sobre la hipervigilancia en este contexto, “estar de guardia” (“*be on call*”)<sup>9</sup>.

Si se analiza la estadística que nos facilita la OIT en sus reveladores estudios, resulta evidente que, a día de hoy, España no es uno de los principales países donde operan las plataformas de microtareas en línea. No obstante, es una realidad que ha de ser igualmente tratada y que ojalá hubiese sido prevista antes de que emergiera, debido a que a nivel internacional lleva mucho tiempo siendo objeto de estudio. Sin perjuicio de la subestimación que supone calcular la presencia de esta actividad invisibilizada, por ejemplo, según la OIT, ya en 2017, el 5% de *Clickworker*, una de las principales plataformas de microtareas en línea, lo formaban personas trabajadoras que prestaban sus servicios desde España<sup>10</sup>.

---

workers. En: INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, *The future of diversity*, Geneva, 2021, pp. 95-119.

<sup>9</sup> LASCĂU, Laura, et al. “Sometimes It’s Like Putting the Track in Front of the Rushing Train”: Having to Be ‘On Call’ for Work Limits the Temporal Flexibility of Crowdworkers. *ACM Transactions on Computer-Human Interaction*. New York, AMC, vol. 31, nº. 2, 2024, pp. 1-45.

<sup>10</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Las plataformas digitales... Op. Cit.*, p. 32.



En esta línea, tenemos a nuestra disposición un estudio muy revelador que se centra en visibilizar y analizar la existencia de este mercado laboral en España<sup>11</sup>. Como consideración previa, si bien es cierto que realiza un trabajo de campo, en la metodología se indica que el principal criterio de selección se refiere a que la interfaz de las plataformas disponibles en España esté en castellano o que las tareas se ejecuten en castellano. Teniendo en cuenta la naturaleza del mercado, esto puede reducir significativamente la estimación sobre el número de plataformas que operan en España dado que el hecho de que la interfaz esté en inglés u otros idiomas distintos al castellano no obsta para que las personas estén trabajando desde España, conociendo, además, la transnacionalidad de estos negocios y que es un fenómeno que también emerge en el colectivo de personas refugiadas<sup>12</sup>. Al margen de esta matización, cabe destacar la valía del citado estudio, que visibiliza la existencia de esta compleja realidad en España y revela muchas de las dinámicas abusivas de las que se valen las plataformas. A su vez, evidencia la opacidad con la que operan las plataformas para evitar afrontar las obligaciones que le son inherentes como empleadoras, por ejemplo, mediante el juego de las sedes (la internacionalización para que su seguimiento sea lo más complejo posible, etc.) Algunos razonamientos expuestos en el referido estudio resultan especialmente interesantes y evidencian otras ejemplificaciones de las formas tras las que intentan escudarse las plataformas en su afán por sostener que no son las empleadoras de este colectivo de personas trabajadoras. En torno a la dependencia, destaca que es indiferente que una vez asignada la tarea la persona ya no reciba más instrucciones, puesto que en la mayoría de los casos se trata de tareas no cualificadas de corta duración por lo que no requieren una dirección constante para su ejecución, aunque, en todo caso, siempre parten de unas instrucciones previas (recordemos que si no se ejecutan conforme a los parámetros establecidos no se remuneran). También nos proporciona ejemplos sobre cómo la libertad que publicitan las plataformas queda totalmente anulada (mientras sostienen que se pueden elegir las tareas previamente propuestas por un algoritmo, se responde con represalias por no aceptar las ofertas).

Esta forma de trabajar provoca riesgos laborales ergonómicos sobradamente conocidos, pero, sobre todo, provoca riesgos psicosociales. La Resolución del Parlamento Europeo, de 5 de julio de 2022, sobre la salud mental en el mundo laboral digital se dictó basándose, entre otras consideraciones, en que los riesgos psicosociales relacionados con el estrés, el síndrome del trabajador quemado (*burnout*), los efectos del acoso y otras violencias o la estigmatización del trabajo en las plataformas se agravan en el mercado en línea.

La Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (en adelante, EU-OSHA) advierte sobre la tipología de estos riesgos que emergen por distintos factores<sup>13</sup>. La propia naturaleza de las tareas, *per se*, puede generar estrés. Se trata de tareas repetitivas y en su mayoría no cualificadas, en muchos casos ejecutadas por personas altamente

<sup>11</sup> LEGARRETA, Ricardo Esteban y YSAS, Helena. El (micro) trabajo en línea para plataformas en España: estudio empírico y análisis jurídico-laboral. *Iuslabor*, nº 3, 2024, pp. 65-148.

<sup>12</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Hacer realidad el trabajo decente... Op. Cit.*, pp. 27-28.

<sup>13</sup> EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK (EU-OSHA). *Digital platform work and occupational safety health: overview of regulation, policies, practices and research*. Bilbao, 2022. Pp. 16-27.



cualificadas. A ello hay que añadir las condiciones en las que trabajan estas personas: incertidumbre en cuanto al tiempo de trabajo remunerado, en cuanto a la obtención de la remuneración de las tareas ejecutadas, en cuanto a su valoración y su continuidad, entre otras cuestiones que indican rutinas cuando menos angustiantes. Por ejemplo, controlar la actividad mediante capturas de pantalla periódicas y aleatorias, llevar a cabo un seguimiento del tiempo de utilización del teclado y el tiempo de conexión, así como, al hilo de esto último, aplicar prácticas de penalización por el tiempo de conexión a la plataforma<sup>14</sup>. Estas dinámicas abusivas de los modelos organizativos ya están definidas mediante conceptos como el “neo-taylorismo digital” y la “amazonización” del trabajo digital, que representan su evolución en el contexto de la proliferación del trabajo en las plataformas, en el que el trabajo ha de ejecutarse lo más rápido y barato posible. En esencia, esta dinámica organizativa busca la maximización del trabajo que provoca una disponibilidad permanente y una hipervigilancia de las personas trabajadoras<sup>15</sup>.

No obstante, en este punto conviene hacer un paréntesis y visualizar uno de los fenómenos más preocupantes a abordar en esta materia: la moderación de contenidos.

Como ya se ha adelantado sucintamente, la moderación de contenidos es una tarea demandada principalmente por las redes sociales, que para intentar cumplir con las exigencias internas o externas, necesitan filtrar el contenido que se publica por razón de la violencia extrema que lo caracteriza. Dada la penosidad del trabajo, las empresas intentan publicitar que esta tarea está totalmente automatizada. Sin perjuicio de que se pueda utilizar un sistema que detecte contenido sospechoso, a día de hoy este proceso parece requerir la intervención humana para determinar si el contenido supera los parámetros a analizar y juzgar si ha de ser eliminado de la red. De esta forma, son personas las que se dedican a visualizar contenido violento.

Sin perjuicio de los problemas ergonómicos derivados de esta actividad relacionados con el sedentarismo, los que revisten mayor gravedad son los problemas de salud mental. La gravedad de esta actividad laboral que implica la exposición a contenido extremadamente violento se ha puesto de manifiesto a raíz de un caso real que ha terminado con el reconocimiento de una Incapacidad Permanente Absoluta. Esta exposición se asocia con el padecimiento de daños psicológicos severos y crónicos como angustia, ansiedad, insomnio, fatiga, depresión y estrés postraumático. Sin perjuicio de que se respeten los descansos regulares (lo cual es difícil debido a las cuotas competitivas que les exigen alcanzar para ser calificadas positivamente y que el algoritmo les asigne más tareas) realizar este tipo de trabajo a largo plazo deviene prácticamente imposible. Además, algo que agrava la situación de precariedad en la que trabajan estas personas es que se ven obligadas a aceptar unas cláusulas de confidencialidad, lo que impide que puedan compartir libremente lo que ven, las condiciones de su puesto y en definitiva,

<sup>14</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Hacer realidad el trabajo decente... Op. Cit.*, p. 81.

<sup>15</sup> MOLINA NAVARRETE, Cristóbal. La salud psicosocial, una condición de trabajo decente: el “neo-taylorismo digital” en clave de (pérdida de) bienestar. En: CORREA CARRASCO, Manuel. *Los nuevos retos del trabajo decente: la salud mental y los riesgos psicosociales (Objetivos de Desarrollo Sostenible 3,5,8,10)*. Getafe, Universidad Carlos III de Madrid, 2020, pp. 8-37.



su merma psicológica. En puridad resulta una manifestación más de la indiferencia de las plataformas en cuanto a la dignidad de las personas y la intencionalidad de evadir sus responsabilidades<sup>16</sup>.

Si bien contábamos con la advertencia de la UE-OSHA, lejos de adelantarnos a los acontecimientos y adoptar medidas preventivas como la actualización del cuadro de enfermedades profesionales aprobado por el Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, contamos con el caso de una persona trabajadora a la que se le ha reconocido una Incapacidad Permanente Absoluta como consecuencia de su actividad laboral consistente en la moderación de contenidos, que le ha causado distintas dolencias psicológicas, entre las que destaca el estrés postraumático. A mayor abundamiento, aunque sigamos sin actualizar el cuadro de enfermedades profesionales, el INSS ha manifestado públicamente que conoce estos riesgos específicos del trabajo en las plataformas de microtarefas en línea y así lo refleja en un documento divulgativo<sup>17</sup>.

Descendiendo al asunto de origen, en vía judicial se resolvió un asunto de determinación de contingencia en el que se discutía el origen de una Incapacidad Temporal<sup>18</sup>. Los antecedentes se resumen en la incoación del expediente de determinación de contingencia que el INSS calificó como derivada de un accidente de trabajo y fue el empleador quien demandó a la TGSS, el INSS, la mutua y la persona trabajadora. El Juzgado de lo Social desestimó la demanda confirmando la resolución recurrida. Esta Sentencia se confirmó mediante la STSJ de Cataluña, de 9 de diciembre de 2024 (Rec. 2031/2024). Su F.D. 4º refleja que el puesto de trabajo de moderación de contenidos consistía en valorar y eliminar contenido violento o ilegal publicado en diversos formatos, como vídeos, imágenes, comentarios, etc. de forma que no permaneciera publicado en la red. Las empresas que cuentan con este servicio de moderación de contenidos dividen los puestos en los que podríamos denominar “ordinarios” y los “*high priority*” dependiendo de la gravedad del contenido. El que necesita una revisión prioritaria es el contenido más violento. Esta persona trabajadora comenzó a prestar sus servicios en un puesto ordinario y posteriormente pasó a analizar el contenido prioritario, de forma que, la totalidad de su jornada laboral se traducían en visualizar y analizar asesinatos, torturas, suicidios y análogos, incluso, en directo. Debía visualizar cada contenido un total de tres veces con objeto de analizarlo conforme a los debidos parámetros. Es evidente que esta actividad deshumaniza, pero algo verdaderamente llamativo es que cuando visualizaba contenido en directo no podía hacer nada para intentar socorrer a las víctimas sino que se tenía que limitar a clasificarlo. Lo que comenzó como un proceso de IT por “ansiedad” terminó con un tratamiento psiquiátrico “*por clínica ansiosa severa*” siendo diagnosticada de “*trastornos psiquiátricos graves como trastorno de pánico con agorafobia, trastorno obsesivo severo y trastorno de estrés postraumático*”. Valorando todos los elementos concurrentes, el

<sup>16</sup> EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK (EU-OSHA). *Occupational safety and health risks of online content review work provided through digital labour platforms*. Luxembourg, 2022.

<sup>17</sup> INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. *Factores de riesgo psicosocial en el trabajo en plataformas digitales*. Madrid, 2024.

<sup>18</sup> Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 28 de Barcelona, de 12 de enero de 2024 (Procedimiento núm. 616/2022).



Tribunal Superior de Justicia apreció que la incapacidad era exclusivamente imputable a la actividad laboral que desempeñaba la persona quedando acreditada una relación causal indubitable.

LOUSADA AROCHENA<sup>19</sup>, Magistrado de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, a raíz del análisis de este caso expone un razonamiento muy relevante para comprender la necesidad de actualizar el cuadro de enfermedades profesionales. El Magistrado nos recuerda la importancia de discernir entre una enfermedad asimilada al accidente de trabajo y una enfermedad profesional y defiende que debe procederse a la actualización del cuadro de enfermedades profesionales para incluir los riesgos psicosociales y los trastornos mentales que provoca la actividad laboral consistente en la moderación de contenidos. Advierte, que no solo se trata de facilitar una perspectiva reparadora (en cuanto a la acreditación de la relación de causalidad), sino que implica un cambio a título preventivo, puesto que las empresas tendrían que adoptar medidas de prevención específicas.

Por todo lo expuesto, resulta razonable que mientras la Inteligencia Artificial no sea capaz de filtrar el contenido inapropiado de las redes sociales sin la intervención humana (o mientras no se quiera obligar a invertir en ello) es necesario intentar prevenir los riesgos asociados a esta tarea y adecuar el cuadro de enfermedades a la realidad para que cuando estas personas padecen cualquiera de las enfermedades mentales que se asocian a esta actividad y necesiten acceder a una prestación, no se vean perjudicadas.

Cuando se van desgranando las características de este mercado de trabajo es fácil sentir un gran rechazo al comprobar cómo las garantías fundamentales por las que se deben regir las relaciones laborales por cuenta ajena quedan completamente anuladas por unas dinámicas tan abusivas como las que se han descrito. Algunos de los retos que supone esta realidad y el momento de evolución normativa que procede impulsar y que paso a analizar, ya han sido destacados por algunos estudios doctrinales de ámbito nacional.

## **2. Retos y oportunidades del legislador con ocasión de la 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**

A la hora de abordar la transposición de la 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 (en adelante, DTPD), el legislador debería considerar dicha labor, no como una obligación en sentido estricto, sino como una oportunidad para garantizar un adecuado y multidimensional marco normativo de protección que mejore los mínimos establecidos por la DTPD, tal y como dispone su artículo 26.2 al reservar la prerrogativa de los Estados miembros de conformar disposiciones más fa-

---

<sup>19</sup> LOUSADA AROCHENA, José Fernando. Enfermedades del trabajo en la era digital: ¿están las leyes ajustadas a las nuevas realidades? Los trastornos psiquiátricos de un moderador de contenidos de Internet. *Revista de Jurisprudencia Laboral, Boletín Oficial del Estado*, nº 2, 2024, pp. 1-6.



vorables. Asimismo, puede considerarse que es una valiosísima oportunidad para lograr una transición digital justa y responder ante lo que ya no es el futuro del trabajo, sino el presente caracterizado por un mercado laboral *online* en expansión.

En cuanto a cómo materializar la transposición, parece que se plantea la duda de si la prelación de normas debería incluirse en el TRLET o en una normativa específica<sup>20</sup>. TODOLÍ SIGNES<sup>21</sup>, de forma muy razonable manifiesta que en los últimos años se ha producido una disgregación normativa laboral al margen del TRLET que obstaculiza su aplicación y que la presencia del trabajo en las plataformas digitales a día de hoy es tal, que lo conveniente es que la Directiva sea transpuesta mediante la modificación del TRLET. Ello sin perjuicio de la necesaria actualización de otros textos normativos en torno a esta cuestión, especialmente en lo que se refiere a la LPRL, el cuadro de enfermedades profesionales y la LISOS.

Sentada esta cuestión estructural, de la misma manera que el encuadramiento en una falsa autonomía es el pilar fundamental al que se aferran las plataformas para vaciar de contenido su verdadera posición de empleadoras, el establecer una presunción de laboralidad como se ha hecho mediante el artículo 5 de la DTPD es un paso fundamental para afrontar esas situaciones fraudulentas, dado que de su aplicación emanan las responsabilidades propias de las relaciones laborales por cuenta ajena.

Al observar los estudios doctrinales publicados hasta el momento, se puede apreciar, en cierta medida, que se considera que el ordenamiento jurídico español ya ha superado esta cuestión a raíz de la D.A. 23ª del TRLET. No obstante, cabe insistir, puesto que debemos evitar caer en confusiones que no tengan en cuenta la diversidad de las plataformas digitales de trabajo, en que la presunción incluida en el ordenamiento jurídico español se refiere únicamente al trabajo en las plataformas digitales basadas en la localización (concretamente, dedicadas al reparto o distribución de cualquier producto de consumo o mercancía). Es decir, esta presunción excluye al resto de personas trabajadoras de las plataformas, entre las que se encuentran las que trabajan para las plataformas basadas en la web dedicadas a las microtareas en línea. En el momento en el que se introdujo dicha presunción, el trabajo en las plataformas de microtareas en línea existía, de forma que, el acotar la presunción de aquella manera fue, desde mi punto de vista, totalmente desacertado por parte del legislador, ya que podría haber establecido una presunción amplia que no dejase al margen la actividad de estas plataformas, que, a día de hoy, en cómputo global y conforme a las cifras mencionadas con anterioridad, tienen mayor presencia que las de reparto. En definitiva, lo que debería hacer el legislador es ampliar la presunción de laboralidad al trabajo en todo tipo de plataformas digitales de forma que las personas que trabajan para las plataformas basadas en la web que se dedican a las microtareas en línea queden cubiertas.

<sup>20</sup> GUERRERO, María Luisa Pérez. La transposición de la Directiva relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas de 2024: ¿norma específica o reforma del Estatuto de los Trabajadores? *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, nº 9, 2024, pp. 149-154.

<sup>21</sup> TODOLÍ SIGNES, Adrián. La regulación de la inteligencia artificial en la Directiva de trabajo en plataformas digitales. *LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, vol. 5, 2024, pp. 26-46.



La presunción de laboralidad fijada por la DTPD parece bastante garantista, dado que conforma varios niveles mediante los que se posibilita su aplicación. El primero es la constatación de hechos que indiquen dirección y control conforme al Derecho nacional, el segundo conforme a los convenios colectivos o las prácticas vigentes en los Estados miembros y el tercero se refiere a la obligatoriedad de tener en cuenta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Además, el apartado segundo del artículo quinto indica directamente que esta ha de diseñarse de forma que constituya una facilidad procesal para las personas trabajadoras. No obstante, la redacción de la presunción deberá hacerse con mucha cautela, puesto que la DTPD indica que habrá de ser refutable, esto es, *iuris tantum*, recayendo la carga de la prueba sobre el empleador. Consecuentemente, cuanto más restringidos sean los elementos que componen la presunción, más fácil será para el empleador desvirtuarla y viceversa. En este sentido, la definición de los conceptos reviste especial importancia, principalmente porque nos encontramos en un contexto que no responde a las formas tradicionales del trabajo, pero que, en esencia, se caracteriza por las mismas notas de dependencia y ajenidad<sup>22</sup>.

Otro de los puntos críticos consiste en la limitación de la aplicación de la presunción de laboralidad en las distintas jurisdicciones. Si bien el apartado tercero del artículo quinto blinda la preceptividad de su aplicación en los asuntos administrativos y judiciales que tengan por objeto la determinación del tipo de relación, el mismo apartado *in fine* excluye del ámbito de aplicación (salvo disposición contraria por parte del Estado miembro en cuestión) los asuntos de orden fiscal, penal o de seguridad social. En el caso del sistema español, parece que lo más razonable es que se prevea su aplicación en cualquier orden jurisdiccional ejercitando la facultad extensiva que brinda la DTPD. Es más, los efectos que tendría en materia de Seguridad Social son inherentes (al menos en nuestro sistema) a su aplicación en la jurisdicción social.

En cuanto a la autoridad competente para impulsar la rectificación de la calificación del tipo de relación a la que se refiere el artículo 5.5 de la DTPD, resulta importante que esta (en nuestro caso la ITSS) cuente con medios suficientes para la detección de la situación y su corrección.

Por otro lado, parece que, si bien la interpretación teleológica del artículo 3 de la DTPD es positiva porque se ha querido otorgar el mismo nivel de protección a las personas trabajadoras que prestan estos servicios en línea cuando media un intermediario, no obstante, puede que no haya estado a la altura del desarrollo que requiere la complejidad de la atomización de las organizaciones que operan de esta manera. Aunque su transposición puede ser compleja por la amplitud de la fórmula, resulta relevante la voluntad que se ha tenido de proteger a las personas envueltas en estos escenarios que precisamente se utilizan como estrategias de dirección indirecta y atomizada para evadir las responsabilidades sociolaborales.

---

<sup>22</sup> ALOISI, Antonio, et al. *¿Una tarea inconclusa? Armonizar la directiva relativa al trabajo en plataformas con el acervo social de la Unión Europea e internacional*. Ginebra, Organización Internacional del Trabajo, 2024. Pp. 11-18.



Una crítica que comparto es la de la exclusión de los efectos retroactivos establecida por medio del art. 5.6 de la DTPD<sup>23</sup>. Excluir el periodo de la relación laboral anterior a la entrada en vigor de la presunción cuando esta se mantiene viva y es calificada como tal, resulta, cuando menos, llamativo.

En respuesta a la exigencia del artículo 4 de la DTPD sobre el establecimiento de procedimientos por parte de los Estados miembros para calificar correctamente el tipo de relación, existe doctrina que plantea si deberíamos establecer un procedimiento en vía administrativa *ad hoc* para resolver a instancia de parte o de oficio la calificación jurídica de la relación contractual, ya que en nuestro ordenamiento jurídico no contamos con un mecanismo extrajudicial en estos términos de verificación o certificación<sup>24</sup>. Podría decirse que es una buena idea y que puede resultar más cercana para las personas trabajadoras, principalmente, porque puede evitar la necesidad de acudir a la vía judicial y todo lo que ello conlleva.

Lo que no parece dejar margen de duda es que no podemos permitir que el proceso de determinación de la situación laboral correcta se utilice como forma de perpetuar la discusión de la falsa autonomía cuando se dan las notas de dependencia y ajenidad y esto va de la mano de la necesaria aplicación del principio de primacía de los hechos que descansa tras lo establecido en el artículo 4.2 de la DTPD. Los elementos específicos de esta actividad laboral y las dinámicas organizacionales no deberían despistarnos y que volviésemos a las clásicas discusiones sobradamente superadas<sup>25</sup>.

Además de desechar la falsa autonomía como fórmula que sustenta las situaciones fraudulentas, debería conformarse un marco normativo adecuado a las especificidades de las dinámicas de estas empresas. Por ejemplo, para la formalización de la relación laboral. Resulta evidente que las fórmulas contractuales basadas en las mencionadas cláusulas de exclusión empleadas hasta el momento no tendrán cabida. No obstante, el alcance de la protección normativa debe ser más ambicioso y estar a la altura de la diversidad de formas que adoptan las prácticas abusivas de las plataformas digitales de microtarear en línea.

En Malta, la aplicación de comisiones o deducciones a las personas trabajadoras por su inscripción a la plataforma o contratación queda prohibida por la Orden del Consejo Salarial sobre la Reglamentación de los Salarios de las Plataformas Digitales de Reparto, de 21 de octubre de 2022<sup>26</sup>. Siendo conscientes de que es una práctica habitual en el ámbito del trabajo en las plataformas digitales basadas en la web, una prohibición análoga quizás debería tener cabida en nuestro ordenamiento jurídico con ocasión de la transposición de la DTPD.

<sup>23</sup> FERNÁNDEZ GARCÍA, Antonio. La presunción de laboralidad y la gestión algorítmica en la Directiva 2024/2831 relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales. *Revista justicia & trabajo*, nº 5, 2024, pp. 75-96.

<sup>24</sup> VALVERDE ASECIO, Antonio José. La propuesta de Directiva sobre trabajo en plataformas. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, nº 168, 2023, pp. 293-338.

<sup>25</sup> Obsérvese la consideración jurisprudencial sobre que en ocasiones el que no concurren todos los indicios tradicionales para entender que concurren las notas de laboralidad es fruto precisamente del ánimo de eludir la calificación de laboralidad: STS de 25 de septiembre de 2020 (RCUD núm. 4746/2019, Sala de lo Social).

<sup>26</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Hacer realidad el trabajo decente... Op. Cit.*, p. 77.



Conforme se desvela la naturaleza de este tipo de dinámicas del trabajo, esta parece evocar el concepto de modernidad líquida de Bauman. Casualmente, al abordar las características del tiempo de trabajo en este ámbito laboral, se puede dar con la expresión “jornadas de trabajo líquidas”. Ciertamente, no puede haber una expresión que encaje más con la realidad que debemos abordar, en la que nada está definido en perjuicio de las personas trabajadoras, quienes, además, se ven atraídas por la promesa de la flexibilidad y la denominada soberanía del tiempo<sup>27</sup>.

Sin perjuicio de estas conocidas especificidades que se dan en este mercado de trabajo y que responden a las dinámicas abusivas impuestas por las plataformas, la DTPD no ha desarrollado la cuestión del tiempo de trabajo. Puede decirse que este es el asunto más criticado en cuanto a las valoraciones que se han vertido hasta el momento sobre el contenido del cuerpo normativo europeo. Los elementos tradicionalmente empleados para la valoración del tiempo de trabajo efectivo, como puedan ser, la presencia en el lugar de trabajo, la disposición frente al poder de dirección del empresario y el desempeño de las funciones profesionales, ya no pueden valorarse de igual manera en el escenario que nos ocupa. La nueva realidad nos exige un enfoque aperturista que no se centre en el cumplimiento de requisitos formales sino en la comprensión y en la valoración del fondo de los asuntos. Quizás una buena forma de hacerlo sea ampliar los razonamientos jurisprudenciales y doctrinales desarrollados para la calificación de las guardias localizadas como tiempo de trabajo<sup>28</sup>, de forma que se extrapolen a estas dinámicas, en las que, de igual forma, la presión psicológica resulta ser impeditiva de una organización adecuada del tiempo por estar a disposición de la empleadora. No planteo esto en aras de la calificación de un régimen de guardias localizadas para este colectivo porque sería contraproducente para la salud de las personas: lo planteo a fin de que los razonamientos que se han adoptado para la discusión en otros ámbitos laborales sirvan de evidencia para que el tiempo que estas personas invierten a la espera del lanzamiento y en la búsqueda de nuevas tareas sea considerado tiempo de trabajo ordinario sin que quepa mayor discusión. De lo contrario, además de desvirtuar el concepto de jornada ordinaria (que es a lo que intentamos asemejar la situación con la transposición de la DTPD), no atajaríamos el problema actual relativo a este tipo de abuso. Es esencial tener en cuenta que las dinámicas de explotación propiciadas por las plataformas digitales basadas en la web no conforman algo tan sencillo como una imposición directa, sino que el conjunto de condiciones precarias junto a la hipervigilancia de las personas trabajadoras en torno a la publicación de las ofertas como consecuencia de su situación de necesidad provoca el fenómeno conceptualizado como “estar de guardia”, conforme al estudio citado *ut supra*.

<sup>27</sup> BASTERRA HERNÁNDEZ, Miguel. El concepto de “tiempo de trabajo” ante el nuevo paradigma laboral. Desplazamientos, tiempos de presencia y guardias de disponibilidad y localización. *LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, vol. 4, nº 3, 2023, pp. 94-123.

<sup>28</sup> VILA TIERNÓ, Francisco, et al. Una necesaria revisión de la doctrina del Tribunal Supremo sobre el tiempo de trabajo en las guardias localizadas conforme al contenido de la Carta Social Europea y su interpretación por el Comité Europeo de Derechos Sociales. *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, vol. 13, nº 1, 2023, pp. 1-16.



El tiempo de guardia en sus distintas vertientes ha sido objeto de muchos análisis doctrinales, pero puede observarse que en el ámbito de las plataformas no contamos con muchos enfoques que planteen el ejercicio de adaptación que requiere el trabajo para las plataformas de microtareas en línea, debido a que principalmente se centran en el trabajo en las plataformas basadas en la ubicación que se dedican a las tareas de reparto. No obstante, podemos encontrar razonamientos muy válidos extrapolables al colectivo específico que nos ocupa<sup>29</sup>. Resulta muy valiosa la visión que nos proporciona la autora del referido estudio, en cuanto a no ver el tiempo de trabajo como un compartimento estanco, sino como algo inherente a la salud laboral. El tiempo de guardia en el contexto que nos encontramos analizando ha mutado. No estamos hablando de que la persona esté de guardia descansando tanto fuera como dentro del centro de trabajo (por cierto, inexistente en este ámbito de “inespacialidad laboral”); estamos hablando de jornadas inciertas determinadas por los avisos de las ofertas de empleo. Concretamente, de un estado de hipervigilancia que desvirtúa los límites entre el trabajo y la esfera personal, en un contexto de remuneración indigna que hace que las personas estén de guardia “por voluntad propia”, a la espera de “cazar” nuevas tareas. “Voluntad propia”, porque es el conjunto de prácticas abusivas por parte de las empleadoras el que determina ese comportamiento dependiente por parte de las personas trabajadoras, sin que quepa sostener que concurre libertad decisoria alguna. Es, simple y llanamente, una situación de abuso nutrida de una situación de necesidad.

Consecuentemente, ¿seguimos exigiendo que se den las condiciones tradicionales de lo que se entiende por guardia o aprovechamos la transposición de la DTPD para reconocer como tiempo de trabajo efectivo y por lo tanto sujeto a remuneración el empleado en la búsqueda de tareas? Considero que debemos ser flexibles para adaptarnos a la realidad y en ocasiones es necesario abstraerse y hacer ejercicios comparativos. Por ejemplo, descendiendo al mercado ordinario fuera de línea y pensando si es admisible que en el seno de una relación laboral por cuenta ajena se descuenta del tiempo de trabajo destinado a labores análogas a la búsqueda de tareas como funciones de hecho inherentes al puesto de trabajo. Parece que el planteamiento caería por su propio peso (y recordemos, lo que es ilegal fuera de línea debe ser ilegal en línea).

GONZÁLEZ-COBALDA<sup>30</sup>, ya desde el 2021 abordaba el problema de forma muy acertada aportándonos una perspectiva que encaja muy bien con la que deberíamos trasladar y divulgar. Está prosperando una forma de trabajo que los empresarios intentan vestir como moderna y pionera, facilitadora de la flexibilidad y la conciliación, pero que, en esencia, no es más que una nueva traducción de las mismas formas de precariedad laboral sobradamente conocidas, como consecuencia, en este caso, de la deslocalización.

En este contexto parece razonable pensar en medidas específicas que impidan que las plataformas abusen y se excedan con asiduidad los límites de la jornada ordinaria. No

<sup>29</sup> GONZÁLEZ-COBALDA, Estefanía, et al. La regulación del trabajo de plataformas en línea: puntos críticos más allá de la punta del iceberg. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, CEF, nº 459, 2021, pp. 25-55.

<sup>30</sup> GONZÁLEZ-COBALDA, Estefanía, et al. La regulación del trabajo de plataformas en línea: puntos críticos más allá de la punta del iceberg... *Op. Cit.*, pp. 25-55.



obstante, en este sentido, otro elemento que dificulta la labor de regular este mercado de trabajo es que en situaciones análogas, como la limitación de la jornada en el contexto de la actividad en las plataformas de reparto, existe cierto rechazo por parte de algunas personas trabajadoras al considerar que es una forma de perjudicar sus ingresos (porque sufren una situación de necesidad que únicamente permite reparar en su subsistencia). Por lo que, también será necesaria una labor divulgativa que dé confianza a la ciudadanía en cuanto a la garantía de los marcos jurídico-laborales de protección por los que abogamos.

Yendo un poco más allá en los objetivos de transparencia fijados por la DTPD, quizás procede que nos cuestionemos si realmente debemos conformarnos con pensar que resulta imposible que las plataformas organicen mínimamente el trabajo y lo asignen con margen suficiente para que las personas trabajadoras puedan disponer de una mínima certidumbre y no vivan con tanta angustia. Cabe insistir en que la trasposición de la DTPD nos permite mejorar el contenido mínimo que establece y quizás deberíamos dar un paso más y no quedarnos en la transparencia sino en la limitación del empleo de fórmulas que atentan sistemáticamente contra el bienestar de las personas. Debemos pensar que la necesidad de ejecutar estas tareas no es algo pasajero, sino que es un mercado de trabajo en crecimiento. De igual manera, se debería velar por una desconexión digital efectiva en cumplimiento del artículo 20 bis del TRLET, de forma que cuando la persona no esté conectada a la plataforma no pueda recibir avisos de ofertas y análogos.

El eje vertebrador del funcionamiento de estas plataformas, bien definido por WEIL como “pegamento organizativo”, lo conforman los algoritmos. La DTPD no deja resueltas algunas incógnitas relacionadas con la limitación del empleo de algoritmos para ejercitar los poderes de dirección y control. Existe un estudio específico sobre este aspecto<sup>31</sup>. Entre otras críticas, el referido estudio destaca que entre las obligaciones relacionadas con la transparencia en la toma de decisiones no se recoge expresamente el supuesto de que se produzca un cambio en la “tasa” de pago. No obstante, podría decirse que cabe otra interpretación distinta del precepto núm. 9.1 de la DTPD, puesto que, al añadir la expresión “o cualquier decisión con efectos equivalentes o perjudiciales” se está ampliando el ámbito de aplicación. Es decir, interpreto que el ejemplo descrito sería subsumible en dicha fórmula. Este estudio también manifiesta una falta de desarrollo suficiente de las competencias de las autoridades nacionales para intervenir en caso de cometerse infracciones por parte de las plataformas, así como pautas expresas sobre cómo cumplir con las obligaciones relativas a la prevención y a la compensación a las que quedan sujetas.

No obstante, lo que más llama la atención tras el análisis de la DTPD es una contradicción, desde mi punto de vista, notoria, que se ha generado en tanto a la limitación del empleo de los sistemas automatizados para la toma de decisiones que repercuten negativamente en las personas trabajadoras. Puede que esta cuestión constituya el punto más controvertido a la hora de proceder a la transposición, ya que podrán distinguirse dos posiciones en la discusión: la que aboga por limitar el poder *ex* artículo 10.5 de la

---

<sup>31</sup> POTOCKA-SIONEK, Nastazja. Gestión de algoritmos. El caso del trabajo en plataformas. *LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, vol. 5, 2024, pp. 47-67.



DTPD que parece prohibir tajantemente el empleo de algoritmos y la que aboga por que únicamente se pueda exigir la motivación de las decisiones en aras de una mayor transparencia, esto es, un control *ex post*, a tenor de los artículos 9.b).iv) y 11.1 párr. 2º, que son contrarios al primer precepto citado. El considerando nº 48 de la DTPD establece que “...teniendo en cuenta las graves repercusiones que tienen para las personas que realizan trabajo en plataformas las decisiones de restringir, suspender o cancelar su relación contractual o su cuenta, o cualquier decisión que genere un perjuicio equivalente, dichas decisiones deben ser adoptadas siempre por un ser humano”. Parece que tanto al considerando como al precepto 10.5<sup>32</sup> se le puede dar una interpretación literal de forma que el verbo “adoptar” (téngase en cuenta que en los preceptos contradictorios se utiliza la fórmula “o, en su caso, adoptada”) debería suprimirse de los artículos que contradicen la prohibición del artículo décimo en relación con el considerando 48º. Sorprendentemente, puede que únicamente contemos con otro estudio<sup>33</sup> que haya detectado y puesto de manifiesto la planteada contradicción, que puede llamar la atención desde la primera lectura de la DTPD. Esto muestra que en lugar de velar por la prevención del problema, el foco está claramente centrado en el control *a posteriori*.

Puede observarse que la Directiva alude en distintas ocasiones a circunstancias que son propias de las dinámicas abusivas de las plataformas, porque es notorio que los algoritmos que utilizan están entrenados con pautas discriminatorias para la toma de decisiones y que los sistemas de vigilancia y control son perjudiciales para la salud mental. Si bien establece algunos pilares que tienen por objeto la prohibición de algunas de esas prácticas, a nivel interno el legislador tendrá que conformar un marco para su efectividad. El abanico de las cuestiones sobre la transparencia exigidas por el artículo noveno es amplio y cabe destacar, dadas las prácticas de algunas plataformas a la hora de adoptar cambios sorpresivos incluso basándose en las cláusulas contractuales, el mandato establecido en el artículo 9.3.b) de la DTPD en cuanto a la obligación de informar a las personas trabajadoras de forma previa a la adopción de cambios que afecten a las condiciones laborales organizativas y de seguimiento.

También parece oportuno no quedarnos en la superficie de la llamada auditoría algorítmica, sino contar con comités éticos que garanticen que los empleadores no puedan valerse con tanta facilidad de estas herramientas para actuar conforme a dinámicas abusivas. Esto puede relacionarse con el mandato de disponer de recursos suficientes que sirvan para evaluar y supervisar las decisiones tomadas o respaldadas por sistemas automatizados de seguimiento y toma de decisiones conforme a lo establecido por el artículo 10.2. de la DTPD. Este precepto incluye la facultad de anular las decisiones automatizadas, así como la garantía de protección de las personas que velan por los derechos de las personas trabajadoras frente a posibles represalias, en la misma línea que los preceptos 22 y 23.1 de la DTPD.

<sup>32</sup> “Toda decisión de restringir, suspender o poner fin a la relación contractual o a la cuenta de una persona que realice trabajo en plataformas, o cualquier otra decisión que cause un perjuicio equivalente, será adoptada por un ser humano.”

<sup>33</sup> FERNÁNDEZ GARCÍA, Antonio. La presunción de laboralidad y la gestión algorítmica en la Directiva 2024/283... *Op. Cit.*, p. 92.



Cabe destacar que otro de los retos al que tarde o temprano el legislador tendrá que prestar más atención será el de extender el desarrollo del control de los sistemas automatizados al mercado fuera de línea, en el que progresivamente se van incorporando estos modelos de dirección y control. Propuesta que se encuentra entre las políticas recomendadas por el Instituto Sindical Europeo<sup>34</sup>.

Otra cuestión que puede sorprender e inquietar al mismo nivel que la contradicción en cuanto a la exigencia de la intervención humana es la naturalidad con la que la DTPD se refiere a la denegación de la remuneración. Teniendo en cuenta la gravedad que reviste y las garantías que se requieren en nuestro sistema para imponer ese tipo de sanción y conociendo las prácticas de denegación de la retribución que se llevan a cabo con total ligereza por parte de las plataformas (como consecuencia de la decisión automatizada de un algoritmo por cuestiones como no finalizar la tarea en determinado tiempo o realizarla de forma distinta a otras personas, entre otras tantas casuísticas que serían inaceptables en las relaciones laborales por cuenta ajena del mercado de trabajo fuera de línea) la DTPD podría haber formulado un marco de protección al respecto en vez de incluir, sin más, la alusión a dicha práctica durante todo el texto.

Mediante la aproximación al perfil de este nuevo precariado, se ha enfatizado el caso de las mujeres en cuanto a cómo se traslada la discriminación estructural a este mercado de trabajo, por ejemplo, acentuándose la brecha salarial. En este sentido, el papel de los algoritmos, hasta ahora potenciador de los sesgos y estereotipos tras la denominada “caja negra del algoritmo” (representación de la opacidad de los sistemas automatizados y de la asimetría informativa), también puede utilizarse como herramienta de prevención<sup>35</sup>. Esta labor requerirá un trabajo multidisciplinar que afronte la discriminación algorítmica con una mirada interseccional. Este aspecto también ha de desarrollarse en la línea del artículo 10.3 de la DTPD que exige tomar medidas cuando se advierta un riesgo elevado de discriminación mediante el empleo de los sistemas automatizados.

Una cuestión que se echa en falta en el desarrollo de la DTPD ha sido que en lo relativo a la seguridad y salud se prevea una especial atención y protección al colectivo de personas trabajadoras dedicadas a la moderación de contenidos. En cierta medida, este silencio puede quedar cubierto si el legislador español aprovecha esta oportunidad para, como vengo insistiendo, actualizar el cuadro de enfermedades profesionales de forma que incluya los riesgos psicosociales específicos asociados a esta actividad y obligue a las plataformas a establecer medidas preventivas más allá del mandato expreso del artículo 12 de la DTPD. Además de las fórmulas habituales en esta materia, dicho precepto 12º contiene una que es muy valiosa: una prohibición expresa de utilizar sistemas automatizados de seguimiento o de toma de decisiones “*de manera que se ejerza una presión indebida sobre los trabajadores de plataformas o se ponga en riesgo de algún otro modo la seguridad y la salud física y mental de los trabajadores de plataformas*”. En esta prohibición se

<sup>34</sup> ALOISI, Antonio y RAINONE, Silvia. *The EU Platform Work Directive, What's new, what's missing, what's next?* The European Trade Union Institute (ETUI), 2024.

<sup>35</sup> GERARDS, Janneke; XENIDIS, Raphaële. *Algorithmic discrimination in Europe Including summaries in English, French and German Challenges and opportunities for gender equality and non-discrimination law*. Comisión Europea, 2021.



podrían encuadrar prácticamente todas las formas de las que se valen las plataformas para abusar de las personas trabajadoras con ocasión de las prácticas de seguimiento y toma de decisiones automatizadas. En esta línea, estimo que la transposición de la DTPD es el momento oportuno para atacar ciertas dinámicas que no han sido abordadas con suficiente rotundidad (como lo mencionado en cuanto a la denegación de la remuneración). A tenor del artículo 12.5 de la DTPD, también deberán garantizarse canales de denuncia adecuados frente al acoso. En definitiva, la actualización del cuadro de enfermedades profesionales va de la mano de la adaptación de la LPRL de forma que se desarrollen las medidas de prevención de los riesgos relacionados con el trabajo en las plataformas digitales en general y en especial, los riesgos psicosociales que provoca el trabajo en las microtarefas en línea y la moderación de contenidos como su máxima expresión.

Otra de las cuestiones que podría aprovechar a afrontar el legislador como forma de mejorar el contenido de la DTPD a nivel interno es el tratamiento de los sistemas de calificación de las personas, que repercute en su reputación y en su situación laboral. El hecho de que las personas sean valoradas por algoritmos o clientes a partir de cuestiones que no determinan verdaderamente sus competencias ni su comportamiento genera una inseguridad jurídica de suficiente gravedad como para buscar una forma de delimitar el poder de los clientes y los sistemas automatizados sobre la calificación de las personas trabajadoras, que deje de lado las fórmulas que las cosifican.

La cuestión relativa al marco de protección de datos personales es uno de los objetivos principales de la DTPD y es que, desgraciadamente, es un ámbito en el que se han cruzado todas las líneas de la esfera privada de las personas y de ahí la necesidad de poner límites para que no se traten datos tan sensibles como los mencionados por su artículo séptimo: el estado emocional o psicológico de las personas trabajadoras, sus conversaciones privadas, características o situaciones personales o administrativas, orientación sexual, datos biométricos, sanitarios, su sindicación, su orientación política, etc. Consecuentemente, resulta necesario limitarlo mediante la actualización de nuestra normativa de protección de datos, por mucho que en teoría se realicen evaluaciones de impacto *ex* artículo 8 de la DTPD.

Del análisis de la DTPD se extrae una especial pretensión de divulgación, orientación y formación para que todas las partes implicadas (plataformas, autoridades competentes, personas trabajadoras y ciudadanía en general) comprendan la presunción de laboralidad y se aplique eficazmente, poniendo especial énfasis en el rol de la ITSS, de forma que sea proactiva y desarrolle competencias adecuadas para detectar y perseguir a las plataformas incumplidoras. La formulación de las normas que contienen estos conceptos (el artículo sexto sobre el marco de medidas de apoyo y el artículo vigésimo séptimo) es imperativa y a mi modo de ver lo que busca es muy importante, pero es difícil de articular desde dos puntos de vista principales. El primero, en cuanto a autoridades competentes (como la ITSS), dado que supondrá un verdadero reto modernizar sus técnicas previa formación y sensibilización sobre esta realidad para la detección de las situaciones fraudulentas. El segundo, de cara a la ciudadanía, ya que es complejo lograr un acercamiento efectivo y accesible para todas las personas. En relación con la consecución de esta última pretensión resultan interesantes las iniciativas de “lectura fácil”



que ya comienzan a incorporarse tanto en vía administrativa como judicial y que tienen por objeto evitar las barreras de comprensión que suponen los tecnicismos jurídicos. Lo cierto es que esta es una labor complicada que trasciende de la temática de los derechos de las personas trabajadoras en el ámbito de las plataformas digitales de trabajo, ya que deberíamos intentar acercar la totalidad de las ramas del Derecho a la ciudadanía como herramienta preventiva y como manifestación de la justicia social.

### 3. Retos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

Como no podía ser de otra manera, la ITSS queda definida como uno de los cuatro pilares fundamentales del marco de apoyo que exige la DTPD mediante su precepto sexto. Estas plataformas huyen de sus responsabilidades como empleadoras de hecho, que deberían declarar su actividad automáticamente en la línea del artículo 16 de la DTPD, lo que en nuestro ordenamiento no requiere mayor desarrollo por las obligaciones inherentes a la posición del empresario. Detectar su actuación debería ser posible.

Es importante destacar la forma garantista en la que se ha fijado el ámbito de aplicación de la DTPD, puesto que *“se aplica a las plataformas digitales de trabajo que organizan el trabajo en plataformas realizado en la Unión, independientemente de su lugar de establecimiento o del Derecho aplicable”* (artículo 1.3). Es decir, es una fórmula que ataca directamente una de las estrategias fundamentales que emplean las plataformas para evadir sus responsabilidades: atomizar y deslocalizar al máximo.

Desgraciadamente, si hay algo que caracteriza especialmente las situaciones fraudulentas en el mercado laboral *online*, es la desventaja con la que tendrá que actuar la ITSS por la facilidad con la que se inician las relaciones y por el contexto en el que se entablan. En cuestión de minutos se puede emprender una prestación de servicios ya que simplemente se requiere un dispositivo con acceso a internet y en la mayoría de ocasiones las personas trabajan desde sus domicilios. La cuestión es, ¿cómo pueden inspeccionarse estos movimientos? Lo que parece evidente es que los métodos tradicionales de la ITSS como pueda ser el personarse en los centros de trabajo devienen inútiles y directamente imposibles por la mencionada realidad sobre la “inespacialidad laboral”.

Ante el reto que supone la adaptación de la ITSS a las formas atípicas de empleo, existe un plan de la OIT que resulta de interés<sup>36</sup>. Si bien se refiere al caso de la modernización de la Inspección de Argentina, nos aporta unas ideas que son extrapolables a la actuación inspectora española. Este informe parte de una consideración rotunda sobre la necesidad de detección temprana y de afrontar el fraude en un mercado de trabajo que se caracteriza por la falta de registro de las actividades empresariales y las condiciones laborales precarias. Para lograr una detección que permita responder de forma eficaz ante esta rápida transformación del mercado de trabajo, se considera fundamental la creación

<sup>36</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Plan de formación integral para una Inspección de Trabajo Moderna y eficiente en Argentina.- Módulo 11: La inspección del Trabajo y las formas atípicas de empleo*. Oficina de País de la OIT en Argentina, 2018-2020. Pp. 63-68.



de equipos o unidades especiales. Esto es, contar con equipos formados por personas inspectoras especializadas en las formas atípicas de empleo facilitando formaciones permanentes sobre la materia (y yo diría que también por personas expertas en ingeniería informática que puedan cooperar para adoptar medidas de investigación que se adecúen a la forma en la que se desarrolla la actividad laboral y detectar la actividad no declarada de las plataformas que operan en España). A su vez, la ITSS tendrá que dotarse de medios técnicos y herramientas que faciliten la detección de las prácticas fraudulentas. También es importante que se dé una cooperación interinstitucional de forma que el análisis comparativo de los datos de las distintas instituciones (de la Seguridad Social, tributarias, etc.) puedan revelar incoherencias de los infractores. El citado plan trae a colación el ejemplo de la metodología utilizada por la ITSS española para detectar las actividades de reparto de las plataformas digitales de trabajo basadas en la localización. En dicho contexto se realizaron requerimientos de documentación a las empresas que explotaban las aplicaciones y se realizaron entrevistas a las personas trabajadoras de estas plataformas. Visto el éxito de la estrategia, quizás cabría trasladar la metodología para la detección de la actividad de las plataformas de trabajo basadas en la web dedicadas a las microtarefas en línea.

#### 4. Retos de los agentes sociales

En otro orden de cosas, ¿cómo podemos aplicar los principios del trabajo decente a la economía digital desde el marco de las relaciones laborales colectivas? ¿Cómo podrá el legislador cumplir con el mandato de promover la negociación colectiva que contiene el artículo 25 de la DTPD?

Este reto es más complejo que otras discusiones en torno a la afectación de la digitalización a las relaciones laborales colectivas, puesto que estas han de construirse partiendo de cero en un contexto de relaciones laborales multipartitas donde el colectivo de personas trabajadoras está dividido y distribuido por todo el planeta. En el contexto de los retos de los agentes sociales ante el trabajo en línea, la doctrina se refiere a este fenómeno como la “remercantilización del trabajo”, que alude a que tras la apariencia de una forma novedosa de trabajo se esconde la misma precariedad de las formas tradicionales. Las condiciones que rodean a esta forma de trabajo no propician que las personas trabajadoras puedan desarrollar relaciones colectivas de trabajo. Principalmente, porque trabajan de forma aislada (no existe un lugar de trabajo físico compartido) y repartidas por todo el planeta, lo que dificulta que se sientan identificadas con el colectivo. Esta cuestión resulta una diferencia importante respecto al colectivo de personas trabajadoras de plataformas basadas en la localización dedicadas a las tareas de reparto, dado que, se observa cómo estas últimas pueden conseguir encontrarse y organizarse. En este sentido, los canales de comunicación en línea pueden constituir una valiosa herramienta<sup>37</sup>.

---

<sup>37</sup> PIASNA, Agnieszka y ZWYSEN, Wouter. Vino nuevo en odres viejos: la sindicación y la negociación colectiva en la economía de plataformas. *Revista Internacional de Investigación Sindical*, vol. 11, nº 1-2, 2022, pp. 37-50.



Sin perjuicio de la dificultad a la que se enfrentan las personas sumidas en este mercado laboral, de toda esta situación de precariedad en torno al trabajo en las plataformas de microtareas en línea podemos destacar algo positivo: que las personas trabajadoras, aun encontrándose ante la dificultad que supone organizarse ante un fenómeno tan atomizado y globalizado están siendo capaces de utilizar los medios de comunicación a su disposición, como puedan ser los foros o las redes sociales. También, que existen estudios especializados mediante los que se buscan distintas formas de comunicación y colaboración entre las personas trabajadoras de este mercado de trabajo, que permitan combatir la competitividad a la que de forma general se ven sometidas por el modelo de negocio insostenible e irresponsable de las plataformas<sup>38</sup>. Si bien existían algunos ejemplos de foros intervenidos por las plataformas y por ende desprovistos de seguridad para las personas trabajadoras, gracias al artículo 20 de la DTPD, los Estados miembros estarán obligados a garantizar que las personas trabajadoras tengan acceso a medios de comunicación privados y seguros. Por lo tanto, los foros o medios análogos podrán constituir un espacio de articulación colectiva.

No obstante, también se observa una evidente carencia de un sentido de identidad profesional colectiva generada por el aislamiento en el que trabajan estas personas, que provoca que, tal y como recoge la OIT en un estudio especializado sobre las relaciones colectivas de trabajo en el ámbito de la economía en las plataformas, la mayoría de las personas trabajadoras (el 58%) refieran no acudir a sindicatos u otras organizaciones para consultar las vicisitudes de su relación laboral y trabajar el contexto del régimen de externalización que pueda dar pie a una mejor protección<sup>39</sup>.

Como se ha adelantado, por mor de lo establecido en el art. 25 de la DTPD, los Estados miembros tienen que adoptar medidas adecuadas para promover el papel de la negociación colectiva en el trabajo en plataformas. En este sentido, la OIT nos plantea la necesidad de establecer mecanismos para encontrar soluciones negociadas a través de un interlocutor accesible y expone una iniciativa llevada a cabo en Alemania, consistente en la aprobación de un código de conducta común entre ocho plataformas de microtareas (con el apoyo de la Asociación Alemana de Externalización Abierta) que contiene principios para la externalización abierta y por el que se crea una oficina de mediación encargada de recibir las quejas de las personas trabajadoras de las plataformas suscriptoras. Mediaciones que se dan entre representantes de las plataformas, de las personas trabajadoras y de la Asociación Alemana de Externalización de Microtareas<sup>40</sup>.

Como solución a la atomización de las plantillas y su articulación transnacional, existe la propuesta de legislar de forma que se considere la organización de la plataforma como un establecimiento único a efectos de formar órganos unitarios de representación que sirva de base para construir estructuras representativas sin que pueda

<sup>38</sup> BECKER, Annika, et al. Cooperative solidarity among crowdworkers? Social learning practices on a crowdtesting social media platform. *Convergencia*, vol. 30, nº 1, 2024, pp. 428-449.

<sup>39</sup> HADWIGER, Felix. *Aprovechar las oportunidades de la economía de plataformas digitales mediante la libertad sindical y la negociación colectiva*. Ginebra, ILO Working Paper, nº 80 2023. P. 25.

<sup>40</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Hacer realidad el trabajo decente... Op. Cit.*, p. 89.



dividirse en diversos centros de trabajo<sup>41</sup>. De esta forma, el desarrollo de las relaciones colectivas no queda condicionado a las exigencias clásicas. Esto es, se considera que la actualización del marco jurídico regulador del concepto de centro de trabajo es un buen punto de partida<sup>42</sup>.

También se considera que debemos abogar por acuerdos sectoriales que posibiliten la extensión de su cobertura en lugar de llevar a cabo negociaciones más fragmentadas a nivel de empresa<sup>43</sup>.

Otra idea que se proyecta desde la OIT es la creación de comités de empresa internacionales en respuesta al trabajo deslocalizado en régimen de externalización abierta que se adecuen al carácter transnacional de las características de las plataformas de trabajo en línea dispuestas a dialogar. No obstante, las distintas jurisdicciones implicadas y la necesaria colaboración de las partes probablemente constituyan el principal obstáculo. Esta doctrina plantea la adopción de convenios adaptados a contextos transfronterizos, sea con la negociación entre federaciones sindicales mundiales y grandes empresas multinacionales (convenios marco internacionales) o mediante negociaciones multipartitas a nivel sectorial por las que se regule esta modalidad de trabajo emergente. Como no puede ser de otra manera, estas estrategias no podrán prosperar ni plantearse si se desconoce la naturaleza de estas plataformas, sus cadenas de valor y sus prácticas abusivas<sup>44</sup>.

La novedad del carácter transnacional del trabajo en las plataformas de microtare...

reas en línea y su heterogeneidad hacen que todavía no exista un enfoque universal en materia de diálogo social y organización. Ello no obsta a que impulsemos una cooperación internacional que nos permita desarrollar mecanismos suficientes para la detección de la actividad de las plataformas, garantizar los derechos mínimos reconocidos por la DTPD y las respectivas mejoras aplicables en cada territorio.

En cuanto a los retos de los agentes sociales ante el tipo de puestos más peligrosos en el ámbito del trabajo en línea, como ya se ha expuesto, la moderación de contenidos, desde la OIT ya se menciona la necesidad de un nuevo contrato social que garantice unas condiciones laborales decentes más allá de la calificación de su relación laboral<sup>45</sup>.

Deviene imprescindible insistir en que estas medidas no deben adoptarse con vo-

<sup>41</sup> LEGARRETA, Ricardo Esteban; YSAS, Helena. El (micro) trabajo en línea para plataformas en España... *Op. Cit.*, pp. 65-148.

<sup>42</sup> FERNÁNDEZ-RAMÍREZ, Marina, et al. La negociación colectiva ante la digitalización de las condiciones de trabajo. *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo Laborum*, Ediciones Laborum, nº. 10, 2024, pp. 101-122.

<sup>43</sup> PIASNA, Agnieszka y ZWYSEN, Wouter. Vino nuevo en odres viejos... *Op. Cit.*, p. 48.

<sup>44</sup> JOHNSTON, Hannah. Geografías laborales en la economía de plataformas. Entender las estrategias de representación colectiva en el contexto del trabajo digital. *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 139, nº 1, 2020, pp. 27-50.

<sup>45</sup> WAMBUI WAMAI, Jacqueline, et al. Un nuevo contrato social para las plataformas de redes sociales: priorizando los derechos y las condiciones laborales de los creadores y moderadores de contenido. *Revista Internacional de Investigación Laboral*, vol. 12, nº 1-2, 2023, pp. 16-17.



Mientras esto no sea así, mientras siga existiendo este puesto de trabajo que expone a las personas a una merma psicológica extrema, parece acertado que la OIT invoque la necesidad de un nuevo contrato social. Entre los mecanismos que se proponen destacan las redes de apoyo consistentes en servicios de orientación y formación para afrontar la exposición al contenido extremadamente violento. Especialmente, que las empleadoras faciliten herramientas y apoyo diverso y especializado en salud mental. A su vez, el exigir condiciones que eviten que las personas trabajen con temor a consecuencias perjudiciales como el rechazo del trabajo realizado por tener que ejecutarlo en determinado tiempo o la obligación de alcanzar determinados umbrales de visualizaciones por jornada. En este nuevo contrato social, el papel de los sindicatos es crucial debido a que con ocasión de la transposición de la DTPD ocupan una posición que posibilita el ejercer presión para exigir marcos jurídicos de protección suficientemente desarrollados.

De las ideas expuestas puede extraerse la conclusión de que, tal y como refiere parte de la doctrina, la vertebración actual de la dinámica colectiva española es muy rígida y complicada de aplicar en los nuevos modelos empresariales y es por ello que deberíamos establecer un diálogo social más amplio y buscar vías de actuación flexibles<sup>46</sup>.

## 5. Reflexiones finales

El trabajo deslocalizado en régimen de externalización abierta ofertado por las plataformas digitales basadas en la web dedicadas a las microtarear en línea es un fenómeno multifactorial que ha de abordarse desde distintas perspectivas. Sin perjuicio de las mejoras que deberían introducirse mediante su transposición, la DTPD supone un gran avance y es una forma de obligar al legislador español a abrir la mirada hacia la diversidad de las plataformas digitales de trabajo, comenzando por ampliar la presunción de laboralidad y evitando caer en una perpetuación de la superada discusión sobre la falsa autonomía. Considero que también quedamos obligados a visibilizar el problema y divulgar de forma accesible para la ciudadanía los derechos y obligaciones que derivan de esta actividad laboral.

Si bien se ha centrado el foco en el papel del legislador, la ITSS y los agentes sociales como principales actores que pueden contribuir a la consecución de la protección de este colectivo, opino que como sociedad necesitamos reflexionar acerca del origen de esta tecnología, ya que como revelan los análisis de la OIT y el resto de estudios sobre la materia, la automatización de las múltiples herramientas que sirven para facilitarnos el día a día no es casual sino que responde al trabajo de personas trabajadoras que han de ser visibilizadas y protegidas.

También procede que nos cuestionemos qué queremos para el futuro de las relaciones laborales. Frente a mercados de trabajo cada vez más deshumanizados que dilatan

---

<sup>46</sup> FERNÁNDEZ-RAMÍREZ, Marina, et al. La negociación colectiva ante la digitalización de las condiciones de trabajo... *Op. Cit.* 116.



la asimetría de las relaciones laborales, convendría, además de conformar una protección normativa suficiente en los términos que se han ido desgranando, insistir en una evolución de los poderes de dirección y control que se aleje de la hipervigilancia y que provea un clima de confianza en el entorno laboral, sin que este quede reservado para los empleos altamente cualificados, en pos de la dignidad de las personas, de su salud mental y de la sostenibilidad de los modelos organizacionales. También convendría garantizar medidas que impidan la irrupción en la esfera personal de las personas trabajadoras mediante el tratamiento de datos a los niveles observados.

Las vías de actuación para la consecución de los objetivos de la DTPD requieren una cooperación internacional, por ejemplo, mediante la facilitación de información que favorezca la detección de la actividad de las plataformas y que cada territorio pueda exigir la aplicación de la presunción de laboralidad y la prelación de normas que de ella derivan. También será determinante para lograr el desarrollo de las relaciones laborales colectivas ante el altamente atomizado, globalizado y aislado colectivo de personas trabajadoras.

Junto a la perspectiva internacional, resulta esencial abordar el problema con un enfoque aperturista que permita la modernización de la ITSS y de las relaciones colectivas de trabajo para su adaptación al trabajo en línea.

Igualmente, debemos afrontar el problema teniendo en cuenta las especificidades del mercado de trabajo, sin caer en simplificaciones ni quedarse en la superficie. Por un lado, exigiendo unas condiciones decentes que impidan que las plataformas sigan imponiendo las diversas dinámicas abusivas tratadas, entre las que destacan las relativas al tiempo de trabajo y la denegación de la remuneración por el trabajo efectivamente realizado, sobre lo que la DTPD no se pronuncia más allá del deber de motivación y transparencia de la decisión por el empleo de sistemas automatizados. Por otro lado, exigiendo que asuman su posición de empleadoras de inicio a fin en las relaciones laborales por cuenta ajena, que organicen la actividad para garantizar la flexibilidad que publicitan como estrategia de captación y que, sin dejar margen de duda, las decisiones que afectan a las personas trabajadoras sean adoptadas por personas y de forma transparente, con garantías y disponiendo de vías asequibles para su impugnación.

A su vez, resulta esencial intentar establecer mecanismos de prevención y dejar de centrar el foco exclusivamente en la reparación. Reparación, que como se ha podido comprobar, en ocasiones no tiene cabida porque el daño provocado es de tal gravedad que resulta imposible. Mientras no se automatice por completo la tarea más peligrosa para la salud mental, la moderación de contenidos, al menos debería actualizarse el cuadro de enfermedades profesionales de una vez por todas.

Sin perjuicio de la diversidad y complejidad de los retos que se nos presentan para afrontar esta realidad, resulta muy esperanzador contar con una Directiva que aborde lo que la OIT ya pronostica como “la próxima pandemia de la precariedad” y que, insisto, no es el futuro del trabajo, sino una realidad internacional que requiere respuestas cooperativas.



## Bibliografía

- ADAMS-PRASSL, Abi y BERG, Janine. When home affects pay: An analysis of the gender pay gap among crowdworkers. En: INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, *The future of diversity*, Geneva, 2021, pp. 95-119.
- ALOISI, Antonio y RAINONE, Silvia. *The EU Platform Work Directive, What's new, what's missing, what's next?* The European Trade Union Institute (ETUI), 2024.
- ALOISI, Antonio, et al. *¿Una tarea inconclusa? Armonizar la directiva relativa al trabajo en plataformas con el acervo social de la Unión Europea e internacional*. Ginebra, Organización Internacional del Trabajo, 2024.
- BAIOCCO, Sara, et al. *The algorithmic management of work and its implications in different contexts*. Sevilla, European Commission, 2022.
- BASTERRA HERNÁNDEZ, Miguel. El concepto de “tiempo de trabajo” ante el nuevo paradigma laboral. Desplazamientos, tiempos de presencia y guardias de disponibilidad y localización. *LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, vol. 4, nº 3, 2023, pp. 94-123.
- BECKER, Annika, et al. Cooperative solidarity among crowdworkers? Social learning practices on a crowdtesting social media platform. *Convergencia*, vol. 30, nº 1, 2024, pp. 428-449.
- EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK (EU-OSHA). *Digital platform work and occupational safety health: overview of regulation, policies, practices and research*. Bilbao, 2022.
- EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK (EU-OSHA). *Occupational safety and health risks of online content review work provided through digital labour platforms*. Luxembourg, 2022.
- FERNÁNDEZ GARCÍA, Antonio. La presunción de laboralidad y la gestión algorítmica en la Directiva 2024/2831 relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales. *Revista justicia & trabajo*, nº 5, 2024, pp. 75-96.
- FERNÁNDEZ-RAMÍREZ, Marina, et al. La negociación colectiva ante la digitalización de las condiciones de trabajo. *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo Laborum*, Ediciones Laborum, nº. 10, 2024, pp. 101-122.
- GERARDS, Janneke; XENIDIS, Raphaële. *Algorithmic discrimination in Europe Including summaries in English, French and German Challenges and opportunities for gender equality and non-discrimination law*. Comisión Europea, 2021.
- GONZÁLEZ-COBALEDA, Estefanía, et al. La regulación del trabajo de plataformas en línea: puntos críticos más allá de la punta del iceberg. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, CEF, nº 459 (junio 2021), pp. 25-55.
- GUERRERO, María Luisa Pérez. La transposición de la Directiva relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas de 2024: ¿norma específica o reforma del Estatuto de los Trabajadores? *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, nº 9, 2024, pp. 149-154.



- HADWIGER, Felix. *Aprovechar las oportunidades de la economía de plataformas digitales mediante la libertad sindical y la negociación colectiva*. Ginebra, ILO Working Paper, nº 80 2023.
- INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (INSST), O.A., M.P. *Factores de riesgo psicosocial en el trabajo en plataformas digitales*. Madrid, 2024.
- JOHNSTON, Hannah. Geografías laborales en la economía de plataformas. Entender las estrategias de representación colectiva en el contexto del trabajo digital. *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 139, nº 1, 2020, pp. 27-50.
- LASCĂU, Laura, et al. "Sometimes It's Like Putting the Track in Front of the Rushing Train": Having to Be 'On Call' for Work Limits the Temporal Flexibility of Crowdworkers. *ACM Transactions on Computer-Human Interaction*. New York, AMC, vol. 31, nº 2, 2024, 1-45.
- LEGARRETA, Ricardo Esteban y YSAS, Helena. El (micro) trabajo en línea para plataformas en España: estudio empírico y análisis jurídico-laboral. *Iuslabor*, nº 3, 2024, pp. 65-148.
- LOUSADA AROCHENA, José Fernando. Enfermedades del trabajo en la era digital: ¿están las leyes ajustadas a las nuevas realidades? Los trastornos psiquiátricos de un moderador de contenidos de Internet. *Revista de Jurisprudencia Laboral, Boletín Oficial del Estado*, nº 2, 2024, pp. 1-6.
- MOLINA NAVARRETE, Cristóbal. La salud psicosocial, una condición de trabajo decente: el "neo-taylorismo digital" en clave de (pérdida de) bienestar. En: CORRREA CARRASCO, Manuel. *Los nuevos retos del trabajo decente: la salud mental y los riesgos psicosociales (Objetivos de Desarrollo Sostenible 3,5,8,10)*. Getafe, Universidad Carlos III de Madrid, 2020, pp. 8-37.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Hacer realidad el trabajo decente en la economía de plataformas*. Ginebra, 2024.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo*. Ginebra, 2019.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Plan de formación integral para una Inspección de Trabajo Moderna y eficiente en Argentina. - Módulo 11: La inspección del Trabajo y las formas atípicas de empleo*. Oficina de País de la OIT en Argentina, 2018-2020.
- PIASNA, Agnieszka y ZWYSEN, Wouter. Vino nuevo en odres viejos: la sindicación y la negociación colectiva en la economía de plataformas. *Revista Internacional de Investigación Sindical*, vol. 11, nº 1-2, 2022, pp. 37-50.
- POTOCKA-SIONEK, Nastazja. Gestión de algoritmos. El caso del trabajo en plataformas. *LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, vol. 5, 2024, pp. 47-67.
- TODOLÍ SIGNES, Adrián. La regulación de la inteligencia artificial en la Directiva de trabajo en plataformas digitales. *LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, vol. 5, 2024, pp. 26-46.



- VALVERDE ASECIO, Antonio José. La propuesta de Directiva sobre trabajo en plataformas. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, nº 168, 2023, pp. 293-338.
- VILA TIERNO, Francisco, et al. Una necesaria revisión de la doctrina del Tribunal Supremo sobre el tiempo de trabajo en las guardias localizadas conforme al contenido de la Carta Social Europea y su interpretación por el Comité Europeo de Derechos Sociales. *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, vol. 13, nº 1, 2023, pp. 1-16.
- WAMBUI WAMAI, Jacqueline, et al. Un nuevo contrato social para las plataformas de redes sociales: priorizando los derechos y las condiciones laborales de los creadores y moderadores de contenido. *Revista Internacional de Investigación Laboral*, vol. 12, nº 1-2, 2023, pp. 16-17.