



LaBoUR & Law Issues
Rights | Identity | Rules | Equality

La influencia del entorno *crowd* sobre las relaciones de trabajo y sus protagonistas: *crowdworking* y *crowdworkers*

LUIS ÁNGEL TRIGUERO MARTÍNEZ
Universidad de Granada

vol. 2, no. 2, 2016

ISSN: 2421-2695





La influencia del entorno *crowd* sobre las relaciones de trabajo y sus protagonistas: *crowdworking* y *crowdworkers*

LUIS ÁNGEL TRIGUERO MARTÍNEZ
Universidad de Granada
ltriguero@ugr.es

ABSTRACT

The new forms of provision of professional services made possible by scientific innovation and technological-digital advances are currently provoking, in contexts of collaborative economy, new labor relations that require a novel legal and political regulation within the discipline of Labor Law and Social Security. Or, where appropriate, to rethink the labor legal system and its central institutions for the sake of adaptation or modification for them. Disjunction to which the *crowdworking* has been paradigmatically. In this sense, taking into account their immediate causes and antecedents, the meaning and scope of the current model of the same and its protagonists -*crowdworkers*- that is being implemented in the most developed contemporary societies are identified, as well as a series of questions way of critical-constructive reflections on whether, with this new working relationship, what is really happening is a covert flight of labor law.

Keywords: crowd; crowdworking; crowdworkers; crowdsourcing.

La influencia del entorno *crowd* sobre las relaciones de trabajo y sus protagonistas: *crowdworking* y *crowdworkers*

SOMMARIO: 1. Premisa. – 2. Causas. – 2.1. Tecnológicas. – 2.2. Económicas. – 2.3. Sociales. – 2.4. Político-jurídicas de regulación del mercado de trabajo. – 3. El antecedente inmediato del *crowdworking* en la coyuntura actual: del emprendimiento al *coworking* como formas de empleo. – 3.1. El emprendimiento. – 3.2. El *coworking*. – 4. *Crowdworking* y *crowdworkers*, ¿qué relación laboral? – 5. Dilemas actuales sobre la aplicabilidad del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social a su regulación. – 5.1. Carácter global: ¿qué Derecho del Trabajo aplicar? – 5.2. El rol de las plataformas digitales. – 5.3. Trabajador autónomo, emprendedor o ¿autónomo económicamente dependiente ante el *crowdsourcing*? – 5.4. Contractualización. – 5.5. Representación y defensa del interés colectivo. – 5.6. Autonomía colectiva. – 5.7. Condiciones laborales. – 5.8. Riesgos psicosociales. – 5.9. Protección social. – 6. Propuesta de revisión, a modo de conclusión: la futura regulación jurídica del *crowdworking*. Bibliografía citada.

1. Premisa

En las sociedades actuales el impacto del desarrollo tecnológico, económico, político y social que se está produciendo gracias, en gran parte, a la innovación también tiene su reflejo inmediato en las relaciones laborales, afectando al futuro del trabajo ⁽¹⁾. En este sentido, aparecen, se configuran, nuevas formas de empleo que representan, en última instancia, una evolución de esta actividad humana en cuanto objeto de la regulación del Derecho del Trabajo clásico ⁽²⁾. Estas novedosas formas de ocupación pueden originar una nueva reglamentación jurídico-política laboral; o, en su caso, una adaptación de las instituciones y políticas jurídico-laborales consolidadas en el seno del Derecho del Trabajo, modalizando y reconfigurando aquéllas.

Los interrogantes, tanto desde la técnica jurídica como desde la política del derecho, se abren y se plantean cuando se opta por esta última posibilidad establecida. Y es que se identifican disfuncionalidades difíciles de sustentar y fundamentar desde los postulados propios y fundamentos axiológicos del

⁽¹⁾ Considerando a estos factores como fuerzas de cambio que están impactando sobre las relaciones laborales y el empleo, la Organización Internacional del Trabajo se plantea, desde el 2016 al 2019, todo un calendario de debate y de discusiones internas en aras de adoptar a su finalización una declaración solemne, coincidiendo con el centenario de su fundación. *Vid.*: http://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/WCMS_517566/lang-es/index.htm.

⁽²⁾ V., al respecto, doctrinalmente, García Blasco, J., *El Derecho Social del Trabajo clásico ante la crisis*, en *El Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social ante la crisis económica*, Monereo Pérez, J.L. - Sánchez Montoya, J.E. (dirs.) - Moreno Vida, M^a.N. - Triguero Mmartínez, L.Á. (coords.), Comares, 2010, 12-22.

Derecho del Trabajo vigente. O, cuanto menos, los repiensa. En esta situación paradigmática se hallan las relaciones laborales configuradas desde el sentido y alcance del entorno *crowd* (3).

El término anglosajón *crowd* hace referencia al concepto de multitud. Ahora bien, diversificada y organizada utilizando a tal fin las nuevas tecnologías digitales. Sistemáticamente, esta organización y diversificación de intereses inherentes a las personas que componen la multitud produce que ésta, en su actuación, sea inteligente y adaptable a todo tipo de situaciones. Se genera así un espíritu de cooperación y colaboración transparente y funcional, tanto social como teleológicamente.

La aplicación de este universo *crowd* a las relaciones laborales en la actualidad genera y produce el fenómeno –no realidad todavía, pues no está extendido y consolidado en términos generales- del *crowdworking*. De ahí su reconocimiento y consideración como concepto moderno en el ámbito empresarial y en la ordenación jurídica del trabajo. Éste, como nueva forma de ocupación de las personas, de empleo, en esencia, viene a plantear la necesidad de repensar las organizaciones empresariales, las dinámicas de trabajo y las relaciones laborales (4). Sobre todo, por las plataformas digitales desde las que se posibilita.

Es así porque con el *crowdworking* se están generando unas nuevas relaciones de trabajo. En éstas, desde la flexibilidad que en el momento actual las define con carácter general, la dimensión grupal de sus protagonistas, los *crowdworkers* – término, también, anglosajón –, organizados diversificadamente de forma inteligente y funcional en el entorno digital, implica una adaptación y cooperación funcional en la prestación de servicios profesionales y en un escenario global. Su finalidad: acomodarse eficazmente a las ofertas y demandas de los mercados de bienes y servicios en aras de su satisfacción.

2. Causas

La presencia del *crowdworking* en las sociedades actuales obedece a un elenco de causas de diferente índole que, en conjunto, vienen a justificar el

(3) Sistemáticamente, sobre su sentido y alcance genérico, Gutiérrez-Rubí, A. - Freire, J., *Manifiesto Crowd. La empresa y la inteligencia de las multitudes*, Laboratorio de Tendencias, Madrid, 2013, *passim*.

(4) Sobre el sentido y alcance clásico de la organización del trabajo concebida como una organización de personas, *vid.*, Persiani, M., *Contratto di lavoro e organizzazione*, Cedam, Padova, 1966, 19-25.

nacimiento y razón de ser de esta nueva relación laboral. Todas ellas, analizadas a continuación, no necesariamente se han de entender y comprender separadamente y sí conectadas internamente. Incluso, también, simultáneas, coexistiendo.

2.1. Tecnológicas

La innovación y el desarrollo que constituyen el motor de avance de todas las economías estatales a escala mundial están íntimamente ligadas al surgimiento – y, en un futuro, consolidación – de esta nueva relación laboral. Ahora bien, innovación entendida y concebida desde la perspectiva y concepción *crowd*: inteligente y funcionalmente atendiendo a los recursos disponibles en la multitud y desde cualquier parte del mundo al servicio de todos, compartiéndola y colaborando en el marco de un escenario global económicamente sostenible.

Innovación y desarrollo que, produciéndose de esta forma, está conduciendo al nacimiento, consolidación y perfeccionamiento de plataformas digitales operantes principalmente en y a través de la red de internet. Éstas aglutinan a numerosos usuarios que, en el marco de un mercado virtual –no físico–, demandan bienes y servicios. Bienes y servicios que, en esencia, son los que han de satisfacer los *crowdworkers*.

Es por ello por lo que todos los avances y desarrollos que, desde la tecnología digital, se produzcan y apliquen sobre estas plataformas van a constituir y representar una implementación progresiva, un avance, de este *crowdworking*. Si no se produce esta innovación tecnológica de marcado carácter digital, esta nueva modalidad de relación laboral no se concibe y entiende. Es más, no se puede aplicar. O no se desarrollará. Por tanto, se está ante una causa consustancial.

2.2. Económicas

El *crowdworking* no se asienta en una economía capitalista *stricto sensu* con sus pilares auténticos y genuinos. No casa con su razón de ser esencial. Por ello, no se concibe como parte de ésta, por más que se desarrolle e implemente en la misma. Y por más, incluso, que en un escenario de globalización económica neoliberal, se sirva de ella a través de fenómenos tales como la descentralización o externalización. *A sensu contrario*, la propia concepción de aquél exige abiertamente, demanda, una economía colaborativa omnicomprensivamente entendida.

Esta novedosa relación laboral necesita para su implementación un escenario global –gracias a las plataformas digitales que operan en un mercado único- en el que tanto el intercambio como el compartir bienes y servicios sea la base. Se repiensa, por tanto, el concepto de propiedad privada que sustenta la economía capitalista. Sin olvidar que este intercambio no tiene una sede física, una empresa o centro de trabajo, donde se produce un intercambio entre personas y la prestación de servicios, sino digital. Principalmente, en la red, en internet. El contacto para el desempeño de la actividad laboral es virtual, mientras que la ocupación no y la prestación de servicios tampoco. No exige un lugar en propiedad donde se hallan los medios de producción. La realizan personalmente los *crowdworkers* en diferentes escenarios desde el intercambio y el compartir conocimiento resultado de la innovación tecnológica.

En consonancia la economía colaborativa se asienta en la interacción directa entre oferentes y demandantes de bienes y servicios profesionales a través de medios digitalizados que, en última instancia, vienen a cubrir una necesidad real o potencial de las personas en el marco de la economía global. Se repiensa, en consecuencia, la cultura capitalista por la relevancia e influencia de la colaborativa anudada a la tecnológica-digital. Probablemente, como resultado de las disfuncionalidades de aquella.

2.3. Sociales

Las personas que se emplean como *crowdworkers* responden principalmente a aquéllas que prestan una especial atención a los avances tecnológicos, a las nuevas tecnologías, resultado de la innovación y desarrollo. En este sentido, suelen ser los más jóvenes los que mejor atienden y manejan las necesidades tecnológicas inherentes a este *crowdworking*. Pero no única y exclusivamente.

Es por ello por lo que las personas de más edad o de edad avanzada, con una vida y trayectoria laboral consolidada ocupándose en una actividad laboral clásica dentro de una empresa o sector económico de actividad, normalmente, no son parte de esta nueva relación laboral. Indistintamente a que se hallen o no en situación de desempleo.

Suelen ser, por tanto, jóvenes o trabajadores de mediana edad. Y, adicionalmente, sin obviarlo, con un manejo eficaz y eficiente de las mismas, así como con un interés por las nuevas tecnologías y la formación constante y progresiva en éstas. En lógica coherencia, normalmente, las ocupadas son personas pertenecientes e incluidas a y en generaciones de población que han

nacido en la era tecnológica y digital. Es decir, los que han nacido ya con estos factores como una parte más de sus vidas, que tanto han revolucionado la sociedad global en los últimos años, implementándose.

Personas que también coinciden, en su perfil, con las que más dificultades vienen teniendo para su incorporación efectiva al mercado laboral a través de las formas de empleo clásicas y de las relaciones laborales de las que se viene ocupando el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social desde su nacimiento como disciplina. En los años de crisis económica mundial, de recesión o de crecimiento negativo que se vienen experimentado, son precisamente, muchos jóvenes y personas de mediana edad las que o bien no han encontrado una ocupación en el mercado de trabajo o, si la han hallado, es precaria. Entonces, cansados de la situación e impregnados del espíritu *crowd*, de sus valores e implicaciones, deciden emplearse con vocación emprendedora en el marco de esta novedosa relación laboral del *crowdworking*.

Por tanto, es una nueva relación laboral que también nace con carácter alternativo a las clásicas consolidadas en un escenario de crisis de empleo experimentada. Surge, también, como solución inmediata para la inserción propia y autónoma de la persona en la sociedad a través del trabajo.

2.4. Político-jurídicas de regulación del mercado de trabajo

En conexión con la consideración de esta nueva relación laboral por sus protagonistas como alternativa y solución personal al desempleo o a la no ocupación, es causa también del nacimiento y auge de esta forma de empleo la necesidad que se ha vendido a escala global por los actores sociales, económicos y políticos de dotar a todo el ordenamiento jurídico laboral y a la política resultante de la mayor flexibilidad posible. Una flexibilidad tanto para el acceso al mercado laboral, como para la gestión de la propia relación laboral y para la salida de la misma.

Flexibilidad laboral que enlaza también con la necesidad de flexibilidad del mercado de trabajo y su funcionamiento en aras de hacerlo totalmente inclusivo a través de la forma de empleo que sea. Y de las condiciones – precarias o no- que sean. Cualquier relación laboral – a modo de prestación de servicios profesionales- que suponga una ocupación, hace que la persona se encuentre trabajando, empleada, y, automáticamente, esté incluida en el mercado laboral. No se atiende ni se considera sobre si ésta replantea los postulados del Derecho del Trabajo que regula aquél. Ni si quiera si huye de ellos. Ni, por supuesto, menos, si necesita una nueva regulación jurídica enmarcada en el mismo atendiendo a sus particularidades.

Es más, la flexibilidad y su implementación a toda costa obnubila y evita que el foco de atención e interés del Derecho del Trabajo y de su futuro se ponga en las nuevas relaciones laborales surgidas como consecuencia de su política llevada al extremo. Cuando, muy particularmente, la necesidad viene a ser de forma clara manifiesta. Sobre todo, para que la disciplina no se quede obsoleta ni vaya a remolque de todos los avances que, en materia de política jurídica de empleo y ocupación, exigen las nuevas tecnologías.

Pero es que en conexión también, en materia de protección social de las personas trabajadoras y de política social, igualmente se ha de prestar atención a las nuevas formas de empleo. Una política social flexible, puede llegar a provocar la exclusión y la desprotección – o no suficiente o no comparable cualitativamente – de las personas protagonistas de las nuevas relaciones laborales nacidas como alternativa o al amparo de las nuevas tecnologías. Igualmente, también pueden provocar unas aportaciones insuficientes o no adecuadas a los sistemas de protección social que rompen la solidaridad inherente a ellos, viéndose afectada la sociedad en su conjunto. Y no se ha de obviar que tienen también la condición de trabajadores que, *motu proprio*, se han incluido en la sociedad en la que viven y en su mercado de trabajo.

3. El antecedente inmediato del *crowdworking* en la coyuntura actual: del emprendimiento al *coworking* como formas de empleo

Se está en la actualidad en un escenario en el que los Gobiernos de los distintos Estados ubican hoy entre sus prioridades de acción política al empleo, aún en el contexto de ausencia de crecimiento destacado, de austeridad y de solicitud clara de medidas de impulso decidido al desarrollo económico que faciliten la creación de aquél. Empleo que ha de ser entendido, con carácter general, como cualquier actividad profesional generadora de recursos económicos a modo de ingresos para la persona que lo realiza, incluyéndose así el caso del trabajo por cuenta ajena, por cuenta propia o autónomo y el de los empleados públicos, junto a otros casos concretos y particulares que mezclan caracteres de las distintas posibilidades citadas ⁽⁵⁾. Por tanto, comprendido como concepto más amplio que el trabajo, que viene relacionándose directamente con el trabajo asalariado.

⁽⁵⁾ En esta dirección, Molina Hermosilla, O., *La dimensión jurídica de la política de empleo. El Derecho del Empleo como nueva categoría sistemática*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 2005, 43-49.

Desde este planteamiento y en conexión con la identificación de factores generadores de esta nueva relación laboral del *crowdworking*, éste se presenta como una evolución cualificada de otras formas de trabajo y ocupación que, desde la tendencia apuntada, en suma, también vienen a representar cambios organizacionales y en la concepción de la ocupación, ampliando sus límites y fronteras. Es el caso paradigmático del emprendimiento y del *coworking*.

Ambos dos presentan también una existencia reciente en el tiempo y una extensión o generalización limitada en el marco señalado. Asimismo, obviamente, la evolución hacia el *crowdworking* desde ellos no implica, en absoluto, su sustitución ni erradicación. Al contrario, lo normal, en la coyuntura actual, es su coexistencia, concibiéndose el paso de uno a otro como distintos momentos evolutivos relacionados con la calidad y con distintos factores que vienen a explicar su sentido y alcance. Entre ellos, los ya apuntados del entorno *crowd*.

3.1. El emprendimiento

En un primer momento, ante la delicada situación de los mercados de trabajo de las economías desarrolladas como consecuencia de la crisis económica transformada en una crisis de empleo, se concibió y ofreció como salida a la misma al emprendimiento. Se trató de generalizar y extender éste ante la dificultad para la creación de trabajo asalariado. Ésta relación laboral del emprendimiento – ya no tan nueva – se viene fomentando muchísimo desde las políticas de flexibilidad laboral instauradas a nivel global e internacional.

El problema es que el emprendimiento, tal cual se viene impulsando y favoreciendo, es técnicamente confuso. Desde los ámbitos político y jurídico se identifica de una forma clara y evidente con el autoempleo. Es concebido como una forma de ocupación asentada en el trabajo por cuenta propia y no, como debería de ser concisamente, con un contexto favorable a la iniciativa económica y a la función empresarial ⁽⁶⁾. Y lo que es más importante, entendido como una propuesta específicamente dirigida a colectivos que se hallan en situación desempleo y no como una relación laboral alternativa a las clásicas diferenciada en su razón de ser y funcional regulada como tal en el seno del Derecho del Trabajo. Se comprende, por tanto como alternativa.

⁽⁶⁾ Planteamiento sobre el que inciden Vallecillo Gámez, M^a R. - Molina Navarrete, C., *La reforma de segunda generación del mercado laboral: incentivos al espíritu emprendedor y retorno del pensamiento mágico*, *Revista Trabajo y Seguridad Social, Centro de Estudios Financieros*, 2013, 361, 33-34.

Perfiles que se confirman cuando los diferentes Estados que han venido apostando por esta política de emprendimiento definen a los emprendedores como aquellas personas, independientemente de su condición de persona física o jurídica, que desarrollen una actividad económica empresarial o profesional.

En consonancia, habiéndose ampliado implícitamente con estas concepciones su ámbito, se produce la consecuencia automática de generar una traslación de la responsabilidad de crear empleo desde las empresas y los empleadores a los propios emprendedores como medida de superación de la situación de carencia de empleo y activarse, incluirse en el mercado de trabajo, crear riqueza y contribuir al desarrollo socioeconómico de los diferentes Estados particulares en los que se hallan.

Cuestión diferente es valorar el alcance de este emprendimiento como relación laboral en un marco y contexto económico internacional no muy desarrollado en el que, en primer lugar, el crédito no fluye lo suficiente y está restringido y, en segundo lugar, el consumo se contrae y es moderado. Elementos que, con total claridad vienen a restar éxito a las iniciativas de emprendimiento y al emprendimiento como herramienta para la empleabilidad. Los Gobiernos, imperiosamente, han de ser conscientes de ello y tratar de corregir esta circunstancia, facilitando e impulsado desde su ordenación normativa tanto el fomento de la cultura emprendedora (7) como la creación de un entorno favorable a la actividad económica.

3.2. El *coworking*

Desde la consideración apuntada del emprendimiento, a modo de evolución cualificada del mismo ante las necesidades en el contexto global, aparece el *coworking*. Éste, en puridad, desde la perspectiva técnica, no se ha de valorar como una nueva relación laboral diferente con perfiles y características propias. Comparte y hace suyas, en esencia, las del emprendimiento. Es más una metodología u organización de la actividad emprendedora. En ella, el elemento diferenciador y caracterizador lo constituye el lugar en el que se desarrolla la actividad profesional –criterio locativo- y los efectos que ello puede llegar a tener sobre la propia proyección del emprendimiento particularmente adoptado.

(7) Incidiendo, Durán Bernardino, M., *El fomento de la iniciativa emprendedora y el empleo juvenil*, en AA. VV., *Nuevas estrategias para el acceso al empleo: aspectos comunicativos y prácticos*, Sánchez Pérez, J. (dir.), Durán Bernardino, M. (coord.), Editorial Universidad de Granada, 2016, 167 ss.

En este sentido, el *coworking* consiste en que un conjunto particular de emprendedores – de uno o diferentes sectores socioeconómicos – acuden a desarrollar su actividad profesional a un mismo centro, a un mismo lugar físico o sede no nominado o identificado con la actividad profesional particular de cada uno. En él, los emprendedores comparten espacios durante unas horas diarias, semanales o mensuales, lo que puede desencadenar el compartir experiencias y diferentes visiones sobre una misma cuestión profesional. Así, cada uno, independientemente, colabora compartiendo espacios y, simultáneamente, generando y produciendo una red de contactos profesionales que, a posteriori, pueden llegar a desembocar en una ayuda mutua. Es así porque estos contactos, a posteriori, pueden ser utilizados en el crecimiento, desarrollo y expansión – o en momentos de dificultad – en la prestación de servicios que el emprendedor autónomamente realiza.

Asimismo, automáticamente, como se puede comprobar, en el escenario apuntado, desde una óptica de apoyo no se ha de obviar que la colaboración emergida con fuerza impulsa parcialmente la viabilidad de la actividad emprendedora. Y es que, en esencia, se viene a facilitar la actividad profesional del emprendedor desde el ahorro de costes que implícitamente va a provocar. Aparte de las sinergias generadas y producidas.

4. *Crowdworking* y *crowdworkers*, ¿qué relación laboral?

Tomando en consideración los elementos particulares definidores que dan sentido y alcance a las relaciones de trabajo citadas en el epígrafe anterior, con su desarrollo, evolución e implementación cualitativa, fruto de la toma en consideración de la innovación y de los avances tecnológicos, aparece y se configura el *crowdworking*. Obviamente, desde el universo *crowd* ya definido y sus implicaciones. Una nueva modalidad de relación laboral que, asentada en el emprendimiento y en el *coworking*, repiensa a éstos y se presenta como su evolución natural. O, incluso, como la clave del éxito del emprendimiento.

Desde estos postulados, automática e implícitamente, ya se ha de considerar el carácter selectivo de esta nueva relación laboral surgida y en proceso de extensión en las sociedades contemporáneas evolucionadas. Es una relación laboral emergente vinculada estrechamente a los avances serios, rigurosos y consolidados que se producen en materia de innovación y desarrollo, de generación de conocimiento y de toma en consideración y aplicación efectiva de las nuevas tecnologías en el marco de la era digital.

En esta relación laboral el *crowdworker* es un emprendedor. O, incluso y dando un paso más, es una persona trabajadora independiente ⁽⁸⁾ que, normalmente, careciendo de un empleo en el momento, tiene una idea, a modo de proyecto profesional, sobre una necesidad que demanda la sociedad actual y global y que, consecuentemente, pretende cubrir ocupándose y empleándose en ello de forma autónoma sirviéndose de los avances tecnológicos. La idea, por tanto, es el germen de la posterior ocupación profesional. Una idea asentada en un interés particular y personal y no tanto empujada por posibles situaciones de necesidad personales. Queda resaltado así el carácter creativo que, a priori, impregna a esta relación laboral.

Constituido el *crowdworker* en emprendedor formalmente siguiendo los cauces que normativamente se establezcan, comienza a desarrollar su actividad en un entorno colaborativo y de ayuda mutua, teniendo en consideración la metodología del *coworking*, por el apoyo que implica. Pero no se queda ahí, sino que cualitativamente avanza un poco más.

En ese entorno, solicita ayuda, colaboración, para implementar y materializar su proyecto de actividad profesional. Y lo hace compartiendo experiencias y consejos en el ambiente anterior y desde la visión planteada. Se coopera funcionalmente en aras del éxito de la actividad emprendida. Se justifica así lo ya planteado en el primer epígrafe: es en un entorno de economía colaborativa en el que tiene su hábitat natural esta nueva relación laboral ⁽⁹⁾.

Como consecuencia inmediata, este *crowdworker* no concibe al compañero con el que viene colaborando como un competidor –más propio de la lógica económica capitalista *stricto sensu*- y sí como un colaborador. Por ende, se destierra la actitud competitiva y se realza la actitud colaborativa. Entre los *crowdworkers* no se compite y sí se colabora.

Y se colabora en la prestación de servicios profesionales que materializan la idea con la que, en su momento, se decidió ocupar mediante la actividad emprendedora adoptada en el marco de su proyecto. En ello es

⁽⁸⁾ En este sentido, la Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, *Una agenda europea para la economía colaborativa*, de 2 de junio de 2016, incide en la relevancia y rol de los “trabajadores independientes” en la economía colaborativa.

⁽⁹⁾ Carácter marcadamente colaboracionista que, por otra parte, bien directamente o bien bajo el amparo de la buena fe, también se ha de considerar y valorar como consustancial a toda relación laboral en la prestación de servicios, sea por cuenta ajena o sea por cuenta propia. Es un deber de colaboración inherente al desarrollo diligente y adecuado, en sintonía con la razón última de aquella. *Vid.*, paradigmáticamente, al respecto, Montoya Melgar, A., *La buena fe en el Derecho del Trabajo*, Tecnos, 2001, *passim*; Persiani, M., *Contratto di lavoro e organizzazione*, cit., 252-259.

básico y clave la inclusión e incorporación del *crowdworker* a y en una plataforma digital -normalmente integrada en la red de *internet* ⁽¹⁰⁾- relacionada muy particularmente con su actividad para, siguiendo en el entorno apuntado, ofrecer sus servicios profesionales. Servicios que directamente el cliente verá y decidirá o no contratar. No habrá rivalidad entre los integrantes de la plataforma y sí cooperación. Cooperación para que ésta se desarrolle lo más posible y al máximo nivel. Sobre todo porque la plataforma, en última instancia, funciona como una base de datos en la que clientes y *crowdworkers* se encuentran.

Asimismo, en esta plataforma no va a existir un *crowdworker* jefe o responsable, una persona que marque las pautas a seguir en los modos a operar y en la relación laboral por la que se prestan los servicios. Ni, por supuesto, tampoco internamente a la actividad profesional que desarrolle el *crowdworker*. Impera una estructura horizontal para el desarrollo de la actividad profesional.

Se está, como se viene manifestando, ante una actividad laboral autónoma que evoluciona seriamente hacia el carácter de independencia. Pero con interconexiones con otros profesionales de idéntica relación laboral. El servicio profesional que se ha de prestar se impone, prevalece, sin ambages, al mando o dirección de un tercero que se ha de seguir para llevarlo a cabo.

Esta última cuestión no impide, en ningún caso, la existencia de un líder. Puede haberlo. Normalmente, siempre y cuando ello sea así, lo será el creador de la idea que se viene implementando a través de la actividad profesional. Ahora bien, este liderazgo se habrá de ejercer de forma carismática. Por el propio espíritu de esta novedosa relación laboral no cabe, no se concibe, la posibilidad de un liderazgo a modo de dirección o mando con justificación en la propiedad de los medios de producción. Pero, cuidado, sí en el de la idea.

Sin embargo, en estrecha relación, este aspecto no impide de ningún modo que sean las entidades – a modo de empresas o empleadores – que gestionan las plataformas digitales a las que los *crowdworkers* se incorporan las que, llegado el caso, fijan un conjunto de criterios en cuanto normas mínimas a respetar por todos las personas que presten sus servicios profesionales a través de ellas.

Atendiendo a ellos y desde su toma en consideración, el contacto con el cliente, respetando el entorno colaborativo, es directo y facilitando la

⁽¹⁰⁾ En esta dirección, Tullini, P., *C'è lavoro sul web*, LLI, 2015, vol.1, 1, 4ss.

prestación de servicios que se ofrece desde la idea que tiene y que ha materializado con su propia ocupación profesional. El medio: a través de una explicación individualizada y particularizada de por qué, en su momento, puede llegar a interesar sus servicios profesionales.

Es por este planteamiento por lo que, en esta nueva relación laboral, la importancia de las habilidades y competencias profesionales exigidas a toda actividad laboral y profesional tan clásicamente exigidas, automáticamente, en este caso, se relegan a un segundo plano. Se entienden inherentes a la persona por el servicio profesional que ya ofrece en el marco de la plataforma. Así implícitamente lo manifiesta el cliente cuando acude a la plataforma digital y accede a cualquiera de los servicios profesionales prestados por los *crowdworkers*.

Se evoluciona así, técnicamente, desde un mercado de trabajo en el que las personas son empleadas para desarrollar una relación laboral productiva - bien por cuenta propia o ajena- hacia un mercado de bienes y servicios ofrecidos directamente por profesionales mediante una relación laboral particular a partir de su inclusión en una plataforma digital sirviéndose de las nuevas tecnologías. Se está en un mercado único digital. En este reconfigurado mercado, son las propias personas ya empleadas, los sujetos de las relaciones laborales, los que de forma independiente y autónoma, entran en contacto con potenciales clientes o usuarios de sus servicios profesionales.

Si bien no es un aspecto que se viene considerando en el momento actual, por la limitada extensión de esta novedosa relación laboral, en el seno de este mercado evolucionado se debe apostar por una contractualización de la prestación de servicios que el cliente de la plataforma selecciona. Sobre todo porque hay detrás de ella un trabajo humano, una actividad profesional, una relación laboral. Por más que ésta se asiente y fundamente en una economía colaborativa sustentada, en última instancia, en la confianza interpersonal e interprofesional.

Se ha de tratar de evitar, con ello, situaciones de deslealtad profesional que vengán a poner en jaque y a fracturar toda la lógica interna y función del *crowdworking*. Una contractualización que ha de transitar, necesariamente, por la senda y la lógica inherente a la disciplina del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. No en vano, se ha de recordar, que se está ante una nueva forma de relación laboral. Y se ha de incluir en aquélla, por más que pueda resultar de complejo encaje o que venga a plantear de forma implícita una huida de la misma.

Este planteamiento obedece a que, desde el propio sistema capitalista económico de producción, ante el surgimiento y paulatino desarrollo de esta relación laboral, se empieza a concebir como funcional de cara a sus intereses. Comienza a servirse de la economía colaborativa. Sobre todo cuando grandes empresas nacionales y/o multinacionales acuden a estos *crowdworkers* para descentralizar y externalizar productivamente alguno de sus servicios profesionales que prestan –normalmente, no centrales–, valiéndose así de los avances en innovación y desarrollo que los caracteriza. Y, a la vez, simultáneamente, haciéndolos propios y vendiéndolos como proyectos científicos particulares. Es decir, como innovación y desarrollo aplicado por y en la propia empresa. Cuando, en esencia, es por un tercero ajeno a la empresa. Es así porque, *in fine*, una digitalización de la empresa contribuye fehacientemente a la multiplicación exponencial de su nivel de competitividad en el mercado global (11).

Este fenómeno es lo que se conoce como *crowdsourcing*. Es decir, una externalización abierta de determinadas cuestiones muy particulares de la producción de bienes y servicios relacionada con la innovación y el desarrollo científico sirviéndose de la prestación de servicios profesionales desempeñada como *crowdworking* en el marco de la economía colaborativa (12).

Circunstancia que tiene como consecuencia inmediata el restar eficacia y virtudes a lo que, de forma auténtica, debería ser este *crowdsourcing* atendiendo a los postulados del entorno *crowd*: una colaboración en masa abierta posibilitada por las nuevas tecnologías. Se desvirtúa así la participación, ayuda y cooperación que se le presupone de forma intrínseca, quedando integrada esta economía colaborativa en la capitalista.

Ante esta situación y por encima de ella, desde los ejes vertebradores del *crowdworking*, la relación laboral se desarrolla con total flexibilidad y espíritu colaborativo. Flexibilidad que hace que no sólo la ajeneidad y la dependencia como caracteres básicos de la actividad laboral se repiensen, sino también cuestiones como la jornada laboral, el acudir a un centro de trabajo en el que materializar la prestación de servicios o la propia protección social del *crowdworker*.

Esta flexibilidad, hasta cierto punto, llevada a sus extremos, provoca una relación laboral en la que los límites de la distinción entre las esferas de la vida personal y profesional, quedan difuminados. Lo que interesa realmente de

(11) V. al respecto, ilustrativamente el informe de AA. VV., *España 4.0. El reto de la transformación digital de la economía*, Roland Berger, mayo 2016, 29 ss.

(12) En este sentido, Donini, A., *Il lavoro digitale su piattaforma*, LLI, 2015, vol.1, 1, 54-56.

esta relación laboral es la satisfacción inmediata, eficaz y eficiente de la demanda del cliente, para que éste quede contento. Y es esta satisfacción la que viene a replantear el sentido y alcance de todos los aspectos relacionados con la dimensión de la gestión ordinaria de la relación laboral. Gestión en la que el cliente no interviene, pues sólo contrata el servicio profesional. Sólo la libertad y la autonomía de los *crowdworkers* en la relación laboral a la hora de materializar su trabajo se encuentran limitadas por aquéllos y sus intereses, junto a las condiciones mínimas exigidas por la plataforma digital.

Flexibilidad que, también, inexorablemente, va enlazada a la temporalidad de esta relación laboral. Y es que la misma decaerá cuando se satisfaga el interés del cliente que acudió a la prestación de servicios profesionales del *crowdworker*. Ahora bien, esto no significa que la relación laboral desaparezca y no se vuelva a desarrollar. Cuando de nuevo se solicite y acuda a la plataforma otro cliente, podrá volver a realizarse. E, incluso, ésta también se puede realizar simultáneamente para varios clientes que, de forma individualizada, así han solicitado acudiendo a la citada plataforma digital.

Y es que, precisamente, son éstas las que, en último lugar, vienen a generar y provocar los cambios en el modo de la prestación de servicios por los *crowdworkers*. Son ellas las inspiradoras y las que van marcando las pautas de la flexibilidad, autonomía e independencia que define y que se exige a esta relación laboral. Así, la tecnología no sólo ha venido transformando a lo largo de la historia las organizaciones empresariales y su modo de producción, sino que también, en este caso concreto, ha reconfigurado el modo de la prestación de servicios ⁽¹³⁾.

5. Dilemas actuales sobre la aplicabilidad del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social a su regulación

Los postulados establecidos y pilares sobre los que asienta y constituye esta novedosa relación laboral del *crowdworking* vienen a plantear un conjunto de dilemas en la regulación actual de la misma. Con ellos, verdaderamente, se pretende manifestar si lo que verdaderamente está aconteciendo con esta actividad profesional es una huida del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

⁽¹³⁾ Desde esta perspectiva, Todolí Signes, A., *El impacto de la "uber economy" en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo*, *Iuslabor*, 2015, 3, *passim*.

Huida que, a priori, puede parecer sustentada, de conformidad con las causas identificadas como generadoras de esta relación laboral, en la propia rigidez que define al Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en relación a los cambios que sobre la ordenación de la relación laboral están produciendo a una velocidad vertiginosa todos los avances tecnológicos y científicos en la sociedad global, haciendo que éste vaya siempre a remolque y no a la par o anticipándose, en aras de que converja realidad y regulación sociolaboral. Todo ello influenciado, obviamente, por las demandas cada vez más cualitativas y complejas de la sociedad global.

He aquí una razón matriz latente en los dilemas que a continuación se van a plantear e identificar. Las nuevas relaciones laborales amparadas en las novedosas formas de producción y de prestación de servicios conectadas directamente a la innovación, no pueden esperar su regulación a posteriori de su aplicación, vigencia y paulatina extensión. Se le exige implícitamente a la disciplina una mayor capacidad de revisión y adaptación, de reconfiguración casi que automática, tanto cualitativa como temporal.

5.1. Carácter global: ¿qué Derecho del Trabajo aplicar?

En tanto en cuanto las plataformas digitales sobre las que se asienta el *crowdworking* no tienen una sede fija y física, un domicilio en cuanto tal, al sustentarse en la red – hay que tener presente que no constituyen una empresa, con domicilio social, aunque actúen muy matizadamente como si lo fuesen –, aparece el interrogante de qué regulación aplicarles y qué tratamiento jurídico han de recibir en cuarto parte afectada por la prestación de servicios, si quiera indirectamente. Está claro que no se puede concretar para este caso. Obviamente, estas plataformas deberán respetar las previsiones genéricas del Derecho Internacional existentes sobre la materia y, en igual sentido, las nacionales. Es decir, tendrán que ajustarse a derecho, pero no expresamente en aspectos relacionados con lo laboral ⁽¹⁴⁾.

Situación contraria que sí sucede en el caso concreto de los *crowdworkers*. Por mucho que éstos operen a través de las mencionadas plataformas con la particularidad que tienen, éstos se han de regir por el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social del Estado en cuestión donde presten sus servicios profesionales, donde materialicen esa idea o proyecto que origina la ocupación, por más que su resultado a posteriori se pueda exportar a otros países. Es necesario recordar que el escenario es un mercado digital único en el que el

⁽¹⁴⁾ En esta dirección, Jarne Muñoz, P., *El consumo colaborativo en España: experiencias relevantes y retos de futuro*, *Revista CESCO de Derecho de Consumo*, 2016, 17, 72-73.

acceso a estas plataformas digitales no conoce de fronteras para la puesta en contacto entre cliente y prestador de servicios profesionales. Sigue manteniendo vigencia, por el momento y pese a ello, el principio general de la *lex loci laboris*, la aplicación de la legislación del lugar de trabajo. Y, además, el trabajo en sentido amplio u omnicompreensivo, como es el caso.

5.2.-El rol de las plataformas digitales

Presenta serias dificultades técnico-jurídicas y de política del derecho el poder aplicar rigurosamente cualquier previsión de los ordenamientos jurídico-laborales respecto a las empresas o empleadores en una relación de trabajo a las plataformas en las que se encuentran incluidos los *crowdworkers* para desarrollar su actividad profesional.

Una razón fundamental es que éstos no trabajan por cuenta ajena para ellas o ellos ni dependen de su estructura – ¿productiva? – para el ejercicio de su actividad ⁽¹⁵⁾. E, igualmente, en idéntico grado de relevancia, tampoco éstas ofrecen unas directrices básicas sobre el modo de realización de la actividad profesional o ejercen un poder de dirección sobre la misma. Es más, con total seguridad, la actividad profesional la podrían realizar al margen, a pesar o por encima de ella. Ahora eso sí, se desnaturalizaría y se desconectaría del sentido e implicaciones inherentes al entorno *crowd*.

Por tanto, la justificación formal y material de su incorporación es, desde una colaboración y cooperación inherentes a su naturaleza, incluirse en un ámbito, en una base de datos digital, en una aplicación, en la que, gracias a las nuevas tecnologías digitales, se está produciendo un intercambio de ofertas y demandas de servicios profesionales dentro de un mismo sector económico, de producción o de actividad en el que el *crowdworker* se ocupa. Todo ello gracias a un contacto directo en el que siguiendo el espíritu apuntado, pretenden satisfacer demandas globales presentes en la sociedad.

⁽¹⁵⁾ *A sensu contrario* el Tribunal de Empleo de Londres, en una sentencia con fecha de 28 de octubre de 2016, ha declarado la no consideración como trabajadores autónomos para los *crowdworkers* que prestan sus servicios profesionales a través de la plataforma Uber, acudiendo a presupuestos sustantivos o indicios de laboralidad clásicos –imposición de condiciones, instrucciones y precios, especialmente- y otros novedosos –control de información, poder de modificación unilateral por parte de la plataforma de los términos de incorporación a la misma, imposibilidad de desarrollo de su actividad profesional, significativamente-, repensando el sentido y alcance de los primeros y atendiendo a la relevancia de los segundos. Por ello son considerados jurisprudencialmente como trabajadores por cuenta ajena de la mencionada plataforma digital. Por más que ésta no aluda a los términos de contratación o extinción y sí los de incorporación, colaboración o desactivación. Conceptos estos últimos que encajan perfectamente con la filosofía del entorno *crowd* ya expuesto y la economía colaborativa.

5.3. Trabajador autónomo, emprendedor o ¿autónomo económicamente dependiente ante el *crowdsourcing*?

El *crowdworking*, como relación laboral, se asienta en el emprendimiento concebido como trabajo por cuenta propia. Luego, a priori, a estos *crowdworkers* les serán de aplicación todas las previsiones jurídico-legales existentes vigentes respecto al trabajo autónomo y al emprendimiento, pudiéndose beneficiar del elevado grado de tratamiento en forma de impulso jurídico y político a éste último en la coyuntura global actual pese a sus perfiles cada vez más difuminados ⁽¹⁶⁾. Necesariamente, ha de imperar este planteamiento, por más que se venga concibiendo a esta nueva relación laboral como un emprendimiento con éxito. Por encima de todo ello, el *crowdworker* es un emprendedor, como ya se ha señalado.

El interrogante respecto a la prevalencia de este planteamiento es si el rasgo cualitativo diferenciador de este *crowdworking* respecto a otras relaciones laborales, como es el de su perfil altamente independiente – se ha de recordar la trascendencia de la idea propia en esta relación laboral enlazada a la innovación y al desarrollo –, puede plantear problemas de encaje en la política jurídica del trabajo autónomo y del emprendimiento que se sigue por los diferentes Estados a nivel global. Y es que ésta contempla e impulsa al mismo también desde la perspectiva colectiva. Basta traer a colación cómo se concibe a este emprendimiento como una solución para los mercados de trabajo para mejorar su funcionamiento. Y la dimensión colectiva no cabe en esta novedosa relación laboral desde su perspectiva interna, por más que externamente se asiente en la cooperación, colaboración, ayuda mutua, etc.

E, igualmente, también se ha de tener presente cómo, pese a esta independencia, gracias, en parte, al fenómeno apuntado del *crowdsourcing* y su progresiva extensión, en la práctica, en materia de *crowdworking*, se puede estar evolucionando formal y materialmente hacia una relación laboral posiblemente encajable en la figura del trabajo autónomo económicamente dependiente -o como se denomine análogamente en los diferentes ordenamientos jurídicos-. Se constata fácilmente cuando se comprueba cómo las grandes empresas nacionales o multinacionales acuden a esta relación laboral a modo de descentralización y externalización productiva de alguna de sus tareas. Ambas, de forma clara, vienen a manifestar, en esencia, una dependencia económica del *crowdworker* respecto a aquéllas, pues sus servicios profesionales son

⁽¹⁶⁾ Desde esta óptica, *vid.* la Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, *Una agenda europea para la economía colaborativa*, de 2 de junio de 2016, 12-15.

retribuidos por las mismas. Será el grado de exclusividad el que vendrá a resolver esta cuestión de una forma efectiva, en función del tiempo del que se sirva de esta relación laboral y del nivel de dependencia económica que presente. Si es estable y elevado, lo confirmará. Confirmación que se desvanecerá conforme la estabilidad se reduzca y disminuya el grado de dependencia.

5.4. Contractualización

La cuestión de la contractualización, del rol de los contratos, en el seno del *crowdworking* es susceptible también de generar interrogantes reflexivos. Sobre todo, por la proyección que pueden tener otras disciplinas jurídicas. Señaladamente, el Derecho Civil y/o el Derecho Mercantil. Contractualización que se ha de considerar desde una perspectiva externa e interna a esta novedosa relación laboral.

Externamente a la relación de trabajo por la que se prestan servicios profesionales, es consustancial a esta ocupación el contacto directo entre *crowdworker* y cliente para la prestación de los servicios profesionales. Ahora bien, se viene obviando en su seno constantemente la forma en la que se produce el acuerdo entre ambas partes. Se ha de entender, por propia lógica, que es a través de un contrato de naturaleza civil *stricto sensu*. Un contrato resultado de un acuerdo de voluntades que transmite derechos y obligaciones a las partes que lo firman – estando capacitadas éstas para ello.

Por su parte, internamente, el dilema es mayor y más abierto. En tanto en cuanto los *crowdworkers* incorporados a una plataforma – sin ningún contrato *stricto sensu*- para la prestación de sus servicios profesionales se rigen por un espíritu de ayuda mutua, colaboración, cooperación, etc., si éstos se dan no ya sólo a la hora de implementar la idea que genera esta relación laboral, sino también, en el desarrollo estricto de la prestación de servicios – en la colaboración funcional de dos o más *crowdworkers* en la prestación de un servicio profesional y satisfacer una demanda, ilustrativamente- se ha de clarificar la naturaleza de este vínculo.

En este escenario cabe tanto un contrato civil como uno mercantil e incluso laboral. El primero o el segundo, es posible, estipulando los términos del acuerdo de colaboración sobre la base de la relación laboral. El tercero, es deseable, atendiendo a que es una relación laboral. En este caso, cabría interrogarse sobre el tipo o modalidad, pues no hay empleador como tal entre ambos –es un tercero el que contrata los servicios a través de una plataforma-,

si bien se estaría ante un contrato de organización del trabajo, en sentido clásico (17).

5.5. Representación y defensa del interés colectivo

La canalización de los intereses laborales y socioeconómicos del colectivo de *crowdworkers*, sin duda alguna, es factible de integrar en las estructuras de representación y defensa de los intereses de las personas trabajadoras. Constituye un trabajo profesional.

Ahora bien, al venir caracterizada esta nueva relación laboral por el marcado tinte científico y tecnológico de innovación que posee, se ha de plantear el interrogante de si sindicatos y/o asociaciones representativas de colectivos donde se puedan incluir responden a sus demandas. Es decir, si están al nivel de desarrollo de ellas o si, en cambio, continúan asentadas en las clásicas relaciones laborales. Probablemente se esté en este último escenario, dificultando, en consecuencia, la cuestión apuntada.

Es más, los canales de representación que pueden tener los anteriores articulados y ajustados a derecho, pueden presentar problemas de aplicación técnica al *crowdworking*, por su particularidad. O, directamente, por su no adaptabilidad al mismo o ante la imposibilidad de su puesta en práctica.

Igualmente, la representación y defensa de intereses sociolaborales, ¿frente a quién? No se identifica en esta relación laboral una persona, entidad o institución ante la que contraponer el interés colectivo. Se ha de entender que ante la plataforma que posibilita este *crowdworking* no cabe, por mor de las consideraciones ya establecidas precedentemente. El conflicto de intereses resultado de la relación directa entre capital y trabajo no está presente.

Ahora bien, un interés colectivo particularizado que, repensándolo, ha de tener un mayor valor, si cabe, desde una perspectiva interna a esta nueva relación laboral, que con respecto al de los protagonistas de cualquier otra relación laboral no tan novedosa cuya regulación esté consolidada y acotada por el Derecho del Trabajo. Su reconsideración ha de acontecer desde el espíritu de colaboración, ayuda, corresponsabilidad, cooperación y adaptación que es inherente a la razón de ser y a la concepción económica en la que se incluye e implementa este *crowdworking*. Por tanto, interés colectivo que puede tener un mayor valor pero no desde la perspectiva de confrontación y sí para su evolución y progreso interno en el marco de las demandas globales a

(17) Ilustrativamente, sobre el particular y sus caracteres en cuanto contrato de trabajo, no se ha de obviar la aportación de la doctrina consolidada, Persiani, M., *Contratto di lavoro e organizzazione*, cit., 260-325.

satisfacer. Sin embargo, si este interés colectivo se sigue estimando desde la óptica clásica, probablemente, represente un freno a su toma en serio por parte de los agentes y partes sociales, por la particularidad de las concepciones del entorno *crowd* y su influencia sobre las relaciones laborales.

5.6. Autonomía colectiva

Teniendo en consideración la reconfiguración del interés colectivo profesional que, implícitamente, exige esta novedosa relación laboral, se parte de la difícil aplicación de las estructuras convencionales nacionales de los diferentes Estados a los *crowdworkers*. Dificultad manifiesta por el difícil o nulo encaje que pueden tener en los convenios colectivos de aplicación a los trabajadores por cuenta ajena. Pero también por su compleja inclusión en los acuerdos de interés profesional –o figuras análogas en los ordenamientos jurídicos de los diferentes Estados- para las personas trabajadoras autónomas.

Sobre todo cuando éstos no se vienen contemplando de forma expresa como medios a través de los cuales canalizar el interés colectivo de los emprendedores. Se sobreentiende que sí, pero no se considera expresamente. Ni, tampoco, es una vertiente que, en el marco de la política jurídica de emprendimiento, sea central y se esté fomentando.

A sensu contrario, tanto para los propios emprendedores como para los *crowdworkers*, el tener una fuente del derecho con valor jurídico donde, habiéndose manifestado su autonomía colectiva, se expresen y regulen unas condiciones laborales adquiere una importancia trascendental. Sobre todo porque, desde ella, considerando las particularidades de la novedosa relación laboral que nos ocupa, se pueden fijar unas condiciones de trabajo concisas y concretas o, llegado el caso, adaptar o modalizar las clásicas que se vienen considerando como integrantes de las mismas.

Dilema éste que, sin duda alguna, de una parte, se tiene que resolver dando un paso al frente fomentando la conclusión de acuerdos resultado de los procesos de negociación en el marco de la autonomía colectiva; pero, de otra parte, también, fomentando la cultura negociadora interna al colectivo de *crowdworkers*, aunque venga a representar, en esencia, un posible límite no ya a la autonomía que los caracteriza, sino también a su propia independencia.

5.7. Condiciones laborales

Como resultado de no encontrar un impulso decidido la autonomía colectiva en el seno del *crowdworking* y de, casi, la no toma en consideración de las resultantes fuentes del derecho convencionales, junto a la autonomía e

independencia que perfila a esta relación laboral, no se hallan reguladas expresa y concisamente las condiciones de trabajo de los sujetos que la protagonizan.

Partiendo de las genéricas previsiones de la ordenación jurídico-normativa del trabajo autónomo y del emprendimiento que exista en cada uno de los Estados, la tan defendida e impulsada flexibilidad hace que haya una total libertad respecto a las condiciones de trabajo en las cuales el *crowdworking* se desarrolla. Son sus propios protagonistas los que las fijan.

Fijación que ante la flexibilidad y libertad, unida a la relevante satisfacción inmediata, eficaz y eficiente de la necesidad del cliente, puede desembocar y provocar unas condiciones de trabajo negativas y/o precarias en forma de: largas jornadas de trabajo por encima de las fijadas legalmente; distintas modalidades y periodicidad de retribuciones; dificultad en la conciliación de la vida laboral y familiar; estatuto de derechos difuso; ausencia de garantías tuitivas a la persona trabajadora; lugares de prestación de servicios que pueden no cumplir las condiciones de seguridad e higiene, etc., entre otras y paradigmáticamente.

5.8. Riesgos psicosociales

La libertad y la flexibilidad en las condiciones de trabajo de los *crowdworkers*, en conexión con los dilemas que se vienen planteando, pueden desembocar en una mala salud laboral. En una deficiente atención y protección de la salud de aquéllos en su prestación de servicios profesionales⁽¹⁸⁾. Sobre todo, en su vertiente psicosocial.

En este sentido, por sus características, es probable que se manifiesten y estén presente de forma clara un elenco de riesgos psicosociales. De riesgos que, en esencia, van a afectar negativamente a la persona. Entre ellos, expresamente: situaciones de estrés ante la necesidad de cubrir satisfactoriamente y con inmediatez las demandas del cliente; el síndrome del trabajador quemado o *burn-out* – acumulación de trabajo en relación a los medios disponibles, especialmente presente en relaciones de trabajo en las que hay un contacto directo con clientes –; situaciones de acoso ante episodios de hostigamiento o desgaste psicológico; e, incluso, episodios de violencia en el trabajo, ante el marcado carácter individualizado o independiente de esta novedosa relación laboral.

⁽¹⁸⁾ Incidiendo, Dagnino, E., *Il lavoro nella on-demand economy: esigenze di tutela e prospettive regolatorie*, LLI, 2015, vol.1, 1, 93-95.

Riesgos psicosociales que, de forma individual, con carácter general, los trabajadores no los perciben ni se preocupan de ellos. Más, en el caso del trabajo autónomo, emprendimiento o *crowdworking*, por esa necesidad inherente de implementar particularmente lo más satisfactoriamente “su” prestación de servicios, a costa de lo que sea, sin ser conscientes del daño que se puede llegar a producir sobre su salud.

Cuestión que, sin embargo, sí está siendo tratada convencionalmente con consciencia y rigor jurídico, político y social por la importancia que tiene, extendiendo e implicando a las partes en una cultura preventiva de los riesgos psicosociales ⁽¹⁹⁾. Dimensión que se reduce cuando se comprueba el escaso valor que la autonomía colectiva y sus instrumentos jurídicos tienen en el *crowdworking*.

5.9. Protección social

Se ha de partir de la premisa de que, al no estar claramente identificado este modelo de *crowdworking* por los diferentes ordenamientos jurídico-laborales, ni, tampoco, la figura del *crowdworker* encasillada de forma evidente en una determinada modalidad de relación de trabajo o como una especificidad de cualquiera de las clásicas, se dificulta, en todo momento, la protección social de la que se ha de beneficiar éste último. No queda perfilada ni definida. Lo que, en última instancia, redundaría en que los estándares de protección social para este colectivo queden difuminados.

En cualquier caso, la protección social hacia los *crowdworkers* por parte de los sistemas de seguridad social de cada uno de los Estados, atendiendo exclusivamente a la particularidad de esta relación laboral en el seno del trabajo autónomo y/o emprendimiento, puede encontrar dificultades de aplicación, en tanto en cuanto expresamente no son considerados de manera específica. O, siendo susceptibles de incluir en su ámbito de aplicación, no materializar esa función tuitiva que se les presupone por las particularidades inherentes a la prestación de servicios.

En igual dirección, tampoco se ha de obviar que los instrumentos, formas y medios de aportación a los propios sistemas de seguridad social, también se pueden ver afectados por ello. Pueden ser no adecuados, obsoletos

⁽¹⁹⁾ Defendiendo la relevancia de una gestión participada, constructivamente, Rufino San José, M. - Fernández Avilés, J.A., *La prevención de los riesgos psicosociales en el marco de las estrategias Europea y Española (un nuevo “escenario” para avanzar)*, en *Anuario Internacional sobre prevención de riesgos psicosociales y calidad de vida en el trabajo 2015, Nuevas estrategias en prevención de riesgos psicosociales en el trabajo, Experiencias comparadas*, Rufino San José, M. (dir.), Fernández Avilés J.A. - González Vicente, E. (coords.), Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC, Blanca Impresores, 2015, 27.

o, incluso, impedir una aportación razonable en relación al potencial que podrían tener. Dimensión que, significativamente, es ejemplo claro de la huida del Derecho Laboral de esta novedosa relación de trabajo.

En lógica consonancia, a modo de freno de la misma, todo redundante y desemboca en la posibilidad manifiesta de que en el *crowdworking* es factible la presencia sesgada de la protección que dispense el sistema de seguridad social. Con el añadido de que se produzca una relación laboral con una seguridad social limitada. Elemento que, sin duda alguna, puede inducir de forma abierta a hacer de esta relación de trabajo una ocupación con serios tintes de precariedad y de desprotección ⁽²⁰⁾. Ambas, plausiblemente, se puede ver incrementadas en conexión con las otras disyuntivas planteadas precedentemente.

Situación paradójica, cuanto menos, cuando se corrobora que los valores de solidaridad social y de protección ante situaciones de necesidad inherentes a todo sistema de Seguridad Social, casan, compatibilizan perfectamente con los de ayuda, colaboración, cooperación, etc., propios del ámbito del *crowdworking*. Desde este fundamento, necesariamente, ambos, han de converger. Y se han de buscar los cauces, estructuras y medios para ello en aras de regulación jurídico-política expresa. De lo contrario, se resquebrajaría el modelo de Estado social de Derecho, tuitivo y protector.

6. Propuesta de revisión, a modo de conclusión: la futura regulación jurídica del *crowdworking*

Identificado el modelo de *crowdworking* con su razón de ser y particularidades, en tanto en cuanto representa una nueva modalidad de relación laboral que en las sociedades contemporáneas avanzadas vinculadas a la innovación y al desarrollo científico y ante su extensión nacional e internacional de forma paulatina – bien como modalidad cualificada de emprendimiento o bien como modalidad de ocupación que huye de la rigidez que se le presupone y achaca al ordenamiento jurídico laboral –, hace falta con tintes de indispensabilidad acometer su regulación jurídico-política urgente y sectorializadamente.

⁽²⁰⁾ En este sentido, Ginès I Fabrellas, A. - Gálvez Durán, S., *Sharing economy vs. uber economy y las fronteras del Derecho del Trabajo: la (des)protección de los trabajadores en el entorno digital*, *InDret, Revista para el análisis del Derecho*, 2016, 1, *passim*.

Una regulación que ha de ser heterónoma y autónoma. Así, de una parte, ha de contemplar la intervención del Estado regulando esta relación laboral en el marco de una política diferenciada de *crowdworking* en conexión o individualizadamente a la de emprendimiento, asumiéndolo como el presente de un futuro posible de esta modalidad de ocupación ⁽²¹⁾, como evolución natural de la misma. Pero también, de otra parte, se ha de fomentar e impulsar la conciencia de grupo – novedoso, de *crowdworkers* – y de colectivo con unos intereses particulares que representar y defender desde su propia lógica e idiosincrasia y más allá de la cooperación y ayuda mutua que les impregna. Y se ha de hacer tanto desde la necesitada política jurídica específica a implementar, como desde el propio colectivo.

Sólo a través de este doble canal es posible una adaptación o modalización del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social vigente a esta novedosa relación laboral implementada en un escenario de una relevancia – cada vez mayor – de la economía colaborativa. Ahora bien, se antoja indispensable que la intervención estatal a través del grupo normativo jurídico que acometa su regulación mínima, así proceda con cautela y no coartando o imponiendo limitaciones a esta forma de ocupación que vengán a restar su consolidación. Se manifestaría así una mayor rigidez, si cabe, de la disciplina.

En este sentido, es deseable una regulación que, desde la consideración positiva de esta prestación de servicios para el funcionamiento de los mercados de trabajo y de la economía a escala nacional e internacional, la reconduzca decididamente desde el respeto a su razón de ser hacia el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Deseablemente, como manifestación expresa cualificada y concreta resultado de las políticas jurídicas de fomento de la flexibilidad y del emprendimiento. Políticas, eso sí, que no restrinjan los valores tuitivos y protectores de la persona trabajadora en la relación laboral, siguiendo los postulados clásicos y asentados del ordenamiento jurídico-laboral. Y, por tanto, no inductores a una precariedad laboral y social.

En un momento posterior a esta inicial fase, esperando en cierta medida al grado de desarrollo e implantación efectiva que pueda llegar a alcanzar este *crowdworking*, también es posible plantear, desde la técnica jurídica, su inclusión dentro de las relaciones laborales especiales de trabajo. Tratar jurídicamente y considerar al *crowdworking* como una relación laboral especial, con todas las particularidades que ello conlleva respecto a las instituciones

⁽²¹⁾ Kittur, A. - Nickerson, J.V. - Bernstein, M.S. - Gerber, E.M. - Shaw, A. - Zimmerman, J. - Lease, M. - Horton, J.J., *The future of crowd work*, en *Proceedings of the 2013 conference on computer supported cooperative work*, AA. VV., ACM, 2013, 1301-1318.

centrales del Derecho del Trabajo, tanto en lo relativo al acceso al empleo como en su salida y/o en las propias condiciones de ocupación, sin obviar adicionalmente su conexión con el sistema de Seguridad Social. Con ello, la disciplina mostraría una evolución y capacidad de adaptación a la influencia de las nuevas tecnologías y del avance científico, así como de su impacto, sobre las relaciones laborales. Se mostraría, más que nunca, como un derecho vivo y dinámico. A la vez que, de una forma clara, extendería perfiladamente su ámbito subjetivo de aplicación y, simultáneamente, las partes implicadas, ganarían en seguridad jurídica. Se frenaría así la citada huida del Derecho del Trabajo hacia formas difusas o complejas de éstas que se ubicarían en los márgenes de las zonas grises del mismo o, directamente, en otras disciplinas.

Otra posible alternativa, quizás menos técnico-jurídica y sí más organizacional, sería apostar decididamente desde el ámbito político y jurídico por la reconsideración y reconfiguración del *crowdworking*. La clave sería apostar por su concepción como nueva metodología del trabajo eminentemente colaborativa, como nuevo modo organizativo del trabajo resultado de la influencia de los avances tecnológico-digitales. Ahora bien, esta nueva metodología debería reconducirse en su sentido y alcance a los postulados del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. No puede situarse en los límites de su aplicación normativa o fuera de ellos, sobre la base de su carácter colaboracionista. La consideración de la colaboración en la prestación de servicios profesionales, es consustancial e inherente a la regulación jurídica del Derecho del Trabajo, estando presente desde sus mismos orígenes. Por tanto, su rol central en esta hipotética metodología del trabajo no puede representar una alternativa al mismo más flexible, libre e independiente bajo la que acometer la prestación de servicios en cuanto ocupación profesional.

Del que se apueste por una u otra opción, o por cualquier otra alternativa que se acuerde a nivel estatal o internacional, depende, en última instancia, de la evolución, extensión y consolidación de este *crowdworking* y su contribución –relevante o no- al desarrollo económico nacional e internacional. Porque, a buen seguro, la ciencia, la tecnología, el desarrollo digital, la innovación y el conocimiento –con los que está estrechamente relacionado- no se van a frenar. Se mostrará así cómo, una vez más en la historia, la lógica sociolaboral se supeditará a la lógica e imperativos económicos globales.

Bibliografía

- AA. VV., *España 4.0. El reto de la transformación digital de la economía*, Roland Berger, mayo 2016.
- Dagnino E., *Il lavoro nella on-demand economy: esigenze di tutela e prospettive regolatorie*, LLI, 2015, vol.1, 1.
- Donini A., *Il lavoro digitale su piattaforma*, LLI, 2015, vol. 1, 1, 49 ss.
- Durán Bernardino M., *El fomento de la iniciativa emprendedora y el empleo juvenil*, en Aa. Vv., *Nuevas estrategias para el acceso al empleo: aspectos comunicativos y prácticos*, Sánchez Pérez J. (dir.), Durán Bernardino M. (coord.), Editorial Universidad de Granada, 2016.
- García Blasco J., *El Derecho Social del Trabajo clásico ante la crisis*, en *El Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social ante la crisis económica*, Monereo Pérez, J.L. y Sánchez Montoya J.E. (dirs.), Moreno Vida M^a.N. y Triguero Mmartínez L.Á. (coords.), Comares, 2010.
- Ginès I Fabrellas A. y Gálvez Durán S., *Sharing economy vs. uber economy y las fronteras del Derecho del Trabajo: la (des)protección de los trabajadores en el entorno digital*, InDret, *Revista para el análisis del Derecho*, 2016, 1.
- Gutiérrez-Rubí A. y Freire, J., *Manifiesto Crowd. La empresa y la inteligencia de las multitudes*, Laboratorio de Tendencias, 2013.
- Jarne Muñoz P., *El consumo colaborativo en España: experiencias relevantes y retos de futuro*, *Revista CESCO de Derecho de Consumo*, 2016, 17.
- Kittur A. - Nickerson J.V. - Bernstein M.S. - Gerber E.M. - Shaw A. - Zimmerman J. - Lease M. - Horton J.J., *The future of crowd work*, en Aa. Vv. *Proceedings of the 2013 conference on computer supported cooperative work*, ACM, 2013.
- Molina Hermosilla O., *La dimensión jurídica de la política de empleo. El Derecho del Empleo como nueva categoría sistemática*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 2005.
- Montoya Melgar A., *La buena fe en el Derecho del Trabajo*, Tecnos, 2001.
- Persiani M., *Contratto di lavoro e organizzazione*, Cedam, 1966.
- Rufino San José M. - Fernández Avilés J.A., *La prevención de los riesgos psicosociales en el marco de las estrategias Europea y Española (un nuevo "escenario" para avanzar)*, en *Anuario Internacional sobre prevención de riesgos psicosociales y calidad de vida en el trabajo 2015*, *Nuevas estrategias en prevención de riesgos psicosociales en el trabajo, Experiencias comparadas*, Rufino San José M. (dir.), Fernández Avilés, J.A. y González Vicente E. (coords.), Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC, Blanca Impresores, 2015.
- Todolí Signes A., *El impacto de la "uber economy" en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo*, *Iuslabor*, 2015, 3.
- Tullini P., *C'è lavoro sul web?*, LLI, 2015, vol. 1, 1, 1ss.

Vallecillo Gámez M^a.R. - Molina Navarrete C., *La reforma de segunda generación del mercado laboral: incentivos al espíritu emprendedor y retorno del pensamiento mágico*, *Revista Trabajo y Seguridad Social, Centro de Estudios Financieros*, 2013, 361.