

# CROWDSOURCING SITES Y NUEVAS FORMAS DE TRABAJO EL CASO DE AMAZON MECHANICAL TURK<sup>1</sup>

ANNA GINÈS I FABRELLAS

*Profesora adjunta Derecho del Trabajo*

*ESADE - Universitat Ramon Llull*

Fecha de recepción: 07/10/2016

Fecha de aceptación: 02/11/2016

**SUMARIO:** 1. INTRODUCCIÓN. 2. NUEVAS FORMAS DE TRABAJO EN LA ERA DIGITAL: 2.1. *Microtasks, crowdsourcing* y contratación *on-demand*: tres claves del éxito de las plataformas virtuales; 2.2. El complejo encaje del trabajo digital en el concepto tradicional de trabajador por cuenta ajena. 3. *CROWDSOURCING SITES: EL CASO DE AMAZON MECHANICAL TURK*: 3.1. Modalidades de *crowdsourcing sites* y características de la prestación de servicios; 3.2. Amazon Mechanical Turk; 3.3. Empresas tecnológicas v. prestadoras de servicios; 3.4. La errónea calificación jurídica del trabajo en el marco de plataformas virtuales como trabajo por cuenta propia. 4. CONCLUSIONES: *CROWDSOURCING* COMO MODALIDAD LEGALMENTE NO FACTIBLE DE ORGANIZACIÓN DE LA PRODUCCIÓN. 5. BIBLIOGRAFÍA.

**RESUMEN:** El objeto del presente artículo es analizar las *crowdsourcing sites* o plataformas de *crowdsourcing* virtual -y, en concreto, el caso de Amazon Mechanical Turk-, para determinar si las nuevas formas de descentralización productiva aparecidas en la era digital, basadas en el *crowdsourcing* y la contratación *on-demand* de trabajadores autónomos

.....

1 Proyecto realizado con la Ayuda Fundación BBVA a Investigadores y Creadores Culturales 2016.

para la realización de trabajos a distancia, encuentra encaje en el ordenamiento jurídico-laboral español.

**ABSTRACT:** The aim of this paper is to analyse crowdemployment platforms -and, specifically, the case of Amazon Mechanical Turk-, to determine if the new form of productive decentralization that has appeared in the digital era, based on crowdsourcing and hiring independent contractors on-demand, are legal according to the Spanish legal system.

**PALABRAS CLAVE:** Crowdsourcing, economía colaborativa, contratación on-demand, relación laboral, trabajador autónomo.

**KEYWORDS:** Crowdsourcing, sharing economy, hiring on-demand, employment relationship, independent contractor.

## 1. INTRODUCCIÓN

La *sharing economy* o economía colaborativa<sup>2</sup> se ha expandido en los últimos años como consecuencia de las nuevas tecnologías, permitiendo la creación de puntos de encuentro de usuarios para intercambiar o prestar bienes y servicios infrautilizados<sup>3</sup>. En este contexto, existen plataformas on-line como BlaBlaCar, Fon, NeighbourGoods, Nightswapping o Couchsurfing, que permiten el contacto entre usuarios para compartir desplazamientos en coche, redes wifi, productos domésticos o alojamiento, respectivamente. Las nuevas tecnologías han permitido la globalización de las relaciones que, anteriormente, únicamente se desarrollaban a escala local<sup>4</sup>.

En el contexto de la *sharing economy* y gracias a las nuevas tecnologías han aparecido, no obstante, plataformas digitales que han tergiversado la esencia de la economía colaborativa<sup>5</sup>. Plataformas como Uber, Lift, Airbnb, Myfixpert, GetYourHero, TaskRabbit o Amazon Mechanical Turk, aunque aplicando un esquema también basado en plataformas virtuales o Apps móviles para el contacto entre usuarios, escapan de la idea del intercambio de bienes y servicios. Así, incluidas en la denominada *uber, on-demand* o *gig-economy*<sup>6</sup>, permiten el contrato entre clientes y prestadores de servicios para el transporte urbano, alojamiento, reparación de aparatos electrónicos, limpieza del hogar o la realización de HITs<sup>7</sup>, respectivamente.

Estas plataformas virtuales, manifestaciones de capitalismo postmoderno<sup>8</sup>, han desa-

.....

2 «The rise of the sharing economy», *The Economist*, 9 de marzo de 2013.

3 Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre «Consumo colaborativo o participativo: un modelo de sostenibilidad para el siglo XXI», 495º Pleno del cese de los días 21 y 22 de enero de 2014 (2014/C 177/01) (DOUE 11.6.2014).

4 BOTSMAN, R., «The case of collaborative consumption», TedxSydney, 2010.

5 HERN, A., «Why the term «sharing economy» needs to die», *The Guardian*, 5 de octubre de 2015; BOTSMAN, R., «Defining The Sharing Economy: What Is Collaborative Consumption - And What Isn't?», *Fastcoexist.com*, 27 de mayo de 2015.

6 HILL, S., «The Future of Work in the Uber Economy. Creating a Safety Net in a Multi-Employer World», *Boston Review*, 22 de julio de 2015 o de STEFANO, V., «The rise of the «just-in-time workforce»: On-demand work, crowdwork and labour protection in the «gig-economy», *Conditions of Work and Employment Series*, ILO, núm. 71, 2016, p. 1-43.

7 Como se analizará en mayor detalle en el presente artículo, HITs o *Human Intelligent Tasks* se definen como trabajos sencillos que no pueden realizarse por una máquina y requieren un cierto nivel de inteligencia humana, como procesamiento de imágenes o datos, verificación de datos, recopilación de información, etc. (<https://requester.mturk.com/>; fecha consulta: 15.12.2015).

8 FERNÁNDEZ, D., «Paradoxes mòbils», *Ara.cat*, 27 de febrero de 2016 (disponible en: [http://www.ara.cat/opinio/que-no-del-al-MWC\\_0\\_1531046915.html](http://www.ara.cat/opinio/que-no-del-al-MWC_0_1531046915.html); fecha consulta: 28.10.2016).

rollado verdaderos modelos de negocio<sup>9</sup> que, gracias a la transformación de la prestación de servicios, les ha permitido crecer rápidamente hasta convertirse en empresas multimillonarias<sup>10</sup>. Como se analiza con más detalles en los apartados siguientes, la clave del éxito de estas plataformas es el *crowdsourcing* y el empleo *on-demand* de trabajadores autónomos para la prestación del servicio. Así, mediante las nuevas tecnologías y la división del trabajo en *microtasks*, estas plataformas descentralizan el servicio hacia un gran número de trabajadores autónomos contratados a demanda; esto es, en el momento exacto en que se produce la solicitud del servicio.

Estas nuevas formas de prestación de servicios han provocado una huida del Derecho del Trabajo. Servicios que anteriormente eran prestados por trabajadores por cuenta ajena, en la actualidad pueden realizarse íntegramente de forma descentralizada. Consiguientemente, estos prestadores de servicios, en tanto que formalmente considerados trabajadores autónomos, no gozan de la protección jurídica ofrecida por la normativa laboral ni de Seguridad Social.

Sin embargo, desde la óptica del Derecho del Trabajo, la duda que surge es la calificación jurídica que debe otorgarse a la relación entre la empresa y los prestadores de servicios. En otras palabras, debe cuestionarse la calificación como trabajadores autónomos de las personas que prestan servicios en el marco de estas plataformas virtuales.

Aunque existe un sector escéptico<sup>11</sup>, encontramos pronunciamientos judiciales y administrativos que han declarado el carácter laboral entre Uber -ejemplo paradigmático de la *on-demand economy*- y sus conductores<sup>12</sup>. En estos pronunciamientos, la conclusión alcanzada es que en la prestación de servicios en el marco de estas plataformas virtuales

9 HERN, A., «Why the term ‘sharing economy’ needs to die», *op. cit.*

10 A modo de ejemplo, Airbnb fue creada en 2008 por dos jóvenes que alquilaban una habitación para poder llegar a final de mes y actualmente cuenta con una valoración de 20.000 millones de dólares (CLAMPET, J., «Airbnb’s New \$1 Billion Funding Would Value It At \$20 Billion», *Skift*, 28 de febrero de 2015). En sentido similar, se estima que Uber tiene una valoración de mercado entorno a los 41.000 millones de dólares (HILL, S., «The Future of Work in the Uber Economy. Creating a Safety Net in a Multi-Employer World», *Boston Review*, 22 de julio de 2015).

En relación con esta cuestión, véase asimismo KESSLER, S., «The sharing economy is dead, and we killed it», *Fast Company*, 14 de septiembre de 2015.

11 MOLINA, J., «Los retos laborales de la ‘on-demand economy’: el caso Uber», *Cuatrecasasblog.com*, 28 de octubre de 2015.

12 *California Labor Commission* de 6 de junio de 2015 en el caso *Barbara Ann Berwick v. Uber Technologies, Inc.* (case no. 11-46739 EK (2015)) o el informe de la *Inspecció de Treball de Catalunya* de 9 de marzo de 2015 (núm. expediente 8/0025767/14). Asimismo, existe una *class action* en California de prácticamente 2.000 conductores de Uber para reclamar se reconozca su condición de trabajadores por cuenta ajena y se les reembolse por sus gastos de actividad (<http://uberlawsuit.com/>). El 11 de marzo de 2015 el *United States District Court (Northern District of California)* en su decisión *O’Connor et al. v. Uber Technologies, Inc.*, No C-13-3826 EMC (2015) denegó la petición de Uber de juicio sumario y el 1 de septiembre de 2015 en su decisión *O’Connor et al. v. Uber Technologies, Inc.* No. C-13-3826 EMC (2015) certificó la *class action* interpuesta por varios conductores de Uber que prestan servicios en California. Aunque se alcanzó un acuerdo mediante el cual Uber se comprometía a pagar hasta 100 millones de dólares e introducir cambios significantes en el servicio, el 18 de agosto de 2016 el *United States District Court (Northern District of California)* no aprobó el acuerdo como consecuencia de la reducción en sanciones que este acuerdo supondría para el estado de California.

también concurren -aunque se presentan de forma alterada- las características definitorias de la relación laboral.

Existe todavía, no obstante, el debate doctrinal y la duda jurisprudencial de la calificación jurídica que debe darse a la relación entre los prestadores de servicios y las denominadas *crowdsourcing sites* o plataformas de *crowdemployment* virtual, cuya función es la habilitación de una plataforma virtual que pone en contacto demandantes de servicio con trabajadores autónomos para la prestación de servicios on-line.

En este contexto, la cuestión concreta a abordar es estudiar estas *crowdsourcing sites* y su impacto en el modelo de relaciones laborales y, en especial, el ejemplo de Amazon Mechanical Turk. La finalidad del estudio es determinar la calificación jurídica de los prestadores de servicios en el marco de estas plataformas y si la forma de prestación de servicios empleada por estas plataformas tiene encaje en el modelo de descentralización productiva del ordenamiento jurídico español.

## 2. NUEVAS FORMAS DE TRABAJO EN LA ERA DIGITAL

### 2.1. *Microtasks, crowdsourcing y contratación on-demand: tres claves del éxito de las plataformas virtuales*

El éxito de las plataformas virtuales encuentra un triple fundamento. En primer lugar, reside en la subdivisión del trabajo en *microtasks*<sup>13</sup>. Esto es, estas empresas de base tecnológica o plataformas virtuales no conceptúan la prestación de servicios como un conjunto, sino que dividen el trabajo en tareas independientes de corta duración.

En segundo lugar, estas plataformas virtuales externalizan la totalidad de la prestación de servicios mediante trabajadores autónomos. Cada una de las *microtasks* es externalizada, en forma de llamamiento, convocatoria u *open call*, a un elevado número de prestadores de servicio; un número suficientemente elevado para garantizar que, en todo momento, exista una oferta suficiente para atender a la demanda. Este fenómeno de externalización productiva, únicamente disponible mediante nuevas tecnologías<sup>14</sup>, recibe la denominación de *crowdsourcing*<sup>15</sup>. Por consiguiente, estas empresas, más allá de la propia



13 MOLINA, J., «Los retos laborales de la ‘on-demand economy’: el caso Uber», *Cuatrecasasblog.com*, 28 de octubre de 2015.

14 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*, núm. 3, 2015, p. 3.

15 HOWE, J., «The rise of crowdsourcing», *Wired*, 1 de junio de 2006.

plataforma virtual o App, no disponen de trabajadores ni la infraestructura necesaria para la prestación del servicio en cuestión, sino que esta es íntegramente descentralizada a trabajadores autónomos.

En tercer lugar, la App móvil o plataforma virtual permite la contratación de estos trabajadores autónomos en el momento exacto en que se produce la demanda o solicitud del servicio<sup>16</sup>. Emplean una forma de contratación denominada *on-demand*<sup>17</sup> -por este motivo, *on-demand economy* ha sido el término empleado para describir a aquellas empresas que emplean esta forma de contratación a demanda-.

Como consecuencia de la combinación de los anteriores factores, estas plataformas virtuales han alcanzado la prestación de servicios de forma absolutamente descentralizada mediante trabajadores formalmente considerados como autónomos, escapando de la relación de trabajo subordinado.

Este modelo productivo presenta ventajas significativas, especialmente desde un punto de vista empresarial: mejora la intermediación entre oferta y demanda de bienes y servicios, reduce los costes de transacción<sup>18</sup>, posibilita la explotación de economías de red<sup>19</sup>, ofrece mayor flexibilidad empresarial en la gestión del tiempo de trabajo y elimina períodos inactivos o improductivos<sup>20</sup>.

No obstante lo anterior, también -y como resultado- produce consecuencias negativas desde un punto de vista laboral y social. El *crowdsourcing* y la contratación *on-demand* de prestadores de servicios ha generado, como se ha apuntado, una huida del Derecho del Trabajo. Se ha producido una sustitución de formas estables de empleo<sup>21</sup> por formas atípicas de trabajo. En tanto que calificados formalmente como trabajadores por cuenta propia, los prestadores de servicios en el marco de estas plataformas virtuales no se encuentran protegidos por la normativa laboral<sup>22</sup> en materia de salario mínimo, tiempo

16 DAGNINO, E., «Uber law: perspectiva jurídico-laboral de la *sharing / on-demand economy*», *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 3, núm. 3, 2015, p. 4.

17 «Workers on tap», *The Economist*, 3 de enero de 2015.

18 ROGERS, B., «The Social Costs of Uber», *The University of Chicago Law Review Dialogue*, vol. 82, p. 86-89.

19 DOMÉNECH PASCUAL, G., *La regulación de la economía colaborativa. El caso Uber contra el taxi*, Revista CEFLEGAL, núms. 175-176, 2015, p. 65.

20 Véase BERGVALL-KÅREBORN, B. y HOWCROFT, D., «Amazon Mechanical Turk and the commodification of labor», *New Technology, Work and Employment*, vol. 29, núm. 3, 2014, p. 215 o PRASSL J. y RISAK, M., «Uber, TaskRabbit, & Co: Platforms as Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork», *Comparative Labor Law Policy Journal*, vol. 37, nº 3, 2016, p. 7.

21 DAGNINO, E., «Uber law...», *op. cit.*, p. 2.

22 Como es bien sabido, en el ordenamiento jurídico español la existencia de una relación laboral impone la obligación empresarial de respetar las disposiciones legales o convencionales (artículo 3 ET) en materia de igualdad y no discriminación (artículos 14 CE y 4.2.c ET), salarial (artículo 26 ET), jornada máxima (artículo 34 ET), horas extraordinarias (artículo 35 ET), descansos, fiestas y permisos (artículo 37 ET), vacaciones retribuidas (artículo 38 ET), seguridad y salud laboral (artículo 19 ET y Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales), Seguridad Social (artículos 7.1 y 104.1 LGSS), representación de los trabajadores (artículos 61 y siguientes ET y Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical), negociación colectiva (artículo 37 CE, 81 y siguientes ET), etc.



de trabajo, seguridad y salud laboral, no discriminación<sup>23</sup>, acción colectiva o protección social<sup>24</sup>.

Estas nuevas formas de trabajo en la era digital han supuesto la creación de un nuevo mercado con una nueva asignación del riesgo y ventura de la actividad productiva<sup>25</sup>, que ha supuesto la acumulación del riesgo económico al último eslabón de la cadena productiva<sup>26</sup>.

## 2.2. El complejo encaje del trabajo digital en el concepto tradicional de trabajador por cuenta ajena

El artículo 1.1 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET, en adelante) delimita la prestación de servicios por cuenta ajena y, por consiguiente, la aplicación de la normativa laboral. Concretamente, dicho precepto define trabajadores asalariados como aquellos que «*voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario*». Esta definición, como es bien conocido, establece las cuatro notas de laboralidad: ajenidad, subordinación y dependencia jurídica, voluntariedad y retribución<sup>27</sup>.

La ajenidad supone la desconexión del trabajador con el riesgo y ventura de la actividad económica. Pudiéndose manifestar en los frutos, riesgos, propiedad de los medios de producción o con el mercado, la ajenidad supone que el trabajador no asume los beneficios ni costes derivados de la actividad económica. La subordinación y dependencia jurídica implica la sujeción del trabajador a las facultades de dirección, organización y control de la empresa; así, el trabajador no determina libremente la forma, momento o características de la prestación de servicios, sino que queda sometido a las órdenes, instrucciones y control del empleador. La voluntariedad exige la prestación de servicios de forma total y absolutamente libre y voluntaria. Y, en último lugar, el requisito de la retribución requiere ánimo de lucro en la prestación de servicios.

La definición de trabajador autónomo o por cuenta propia, por el contrario, supone realizar «*de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, una actividad económica o profesional a título lucrativo, den o no ocupación a trabajador por cuenta ajena*» (artículo 1.1 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo (LETA, en adelante)). De esta definición,

.....

23 ROGERS, B., «The Social Costs of Uber», *op. cit.*, p. 95.

24 Para un completo análisis de las consecuencias de la ausencia de tutela laboral para los prestadores de servicios en la *on-demand economy*, véase DAGNINO, E., «Uber law...», *op. cit.*, p. 15-25.

25 ROGERS, B., «The Social Costs of Uber», *op. cit.*, p. 98.

26 DAGNINO, E., «Uber law...», *op. cit.*, p. 12.

27 Véase DEL REY GUANTER, S. y MARTÍNEZ FONS, D., «Artículo 1. Ámbito de aplicación», en DEL REY GUANTER, S. (Director), *Estatuto de los Trabajadores. Comentado y con jurisprudencia*, La Ley, 3ª edición, 2013, p. 44-53.

se deriva la concurrencia de cinco condiciones esenciales para apreciar trabajo por cuenta propia: trabajo personal y directo, habitualidad<sup>28</sup>, por cuenta propia, asumiendo el riesgo y ventura de la actividad económica o profesional, independencia organizativa y ánimo de lucro.

Las dos notas características esenciales que distinguen el trabajo autónomo del trabajo por cuenta ajena son, como se deriva de las anteriores definiciones, la ajenidad y la dependencia jurídica<sup>29</sup>. El artículo 1.1 LETA exige la prestación de servicios con independencia organizativa y la asunción del riesgo y ventura de la actividad económica. En sentido diametralmente opuesto, el trabajo por cuenta ajena, según definición del artículo 1.1 ET, implica la prestación de servicios dentro del ámbito de dirección y organización del empleador sin asumir los riesgos, costes y beneficios de la actividad empresarial.

Distinguir el trabajo por cuenta ajena del trabajo por cuenta propia es cuestión fundamental, por cuanto es doctrina consolidada de la sala social del Tribunal Supremo entender que *«la naturaleza de los contratos no se determina por la denominación que le otorgan las partes, sino por la realidad de las funciones que en su virtud tengan lugar, por ello, si estas funciones entran dentro de los previsto en el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores, el contrato tendrá índole laboral cualquiera que sea el nombre que los contratantes le dieran»*<sup>30</sup>. Esto es, se declara la irrelevancia de la denominación que las partes han dado al contrato. Por consiguiente, el análisis pormenorizado de las circunstancias del caso determinará si de la realidad de la relación jurídica se deriva funciones que encajan en la definición de trabajo por cuenta ajena del artículo 1.1 ET y, por tanto, se declarará la naturaleza laboral de dicha relación jurídica<sup>31</sup>.

Las nuevas tecnologías han flexibilizado la nota de subordinación y dependencia jurídica al permitir múltiples formas de prestación de servicios que, a pesar de ser por cuenta ajena, gozan de cierta flexibilidad y libertad en la organización del tiempo de trabajo o en el lugar de prestación de servicios. En este punto, la jurisprudencia ha entendido que el trabajo subordinado no es incompatible con un espacio de autonomía o libertad -incluso en ocasiones amplio- en el desarrollo de la prestación de servicios<sup>32</sup>.

.....

28 En relación con el requisito de la habitualidad, véase, por todas STS, 4ª, 29.10.1997 (RJ 1997/7683; MP: Antonio Martín Valverde) y 20.3.2007 (RJ 2007/3185; MP: Luis Gil Suárez).

29 Por todas, véase, STS, 4ª, 7.10.2009 (RJ 2009/5663; MP: Mariano Sampedro Corral) y 29.11.2010 (RJ 2011/1355; MP: Mª Luisa Segoviano Astaburuaga).

30 STS, 4ª, 25.1.2000 (RJ 2000/1312; MP: Leonardo Bris Montes).

31 En este punto, es importante recordar la presunción de laboralidad del artículo 8.1 ET de la prestación de servicios realizada *«por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro y el que lo recibe a cambio de una retribución a aquel»*.

32 *«[E]sta Sala ha declarado la existencia de relación laboral en supuestos de amplia libertad de horario que no desvirtúa la existencia del requisito de dependencia, para la que no es necesaria la concurrencia de una subordinación absoluta, sino únicamente la inclusión en el ámbito organicista y rector»* (STS, 4ª, 29.12.1999 (RJ 1999/1427; MP: Fernando Salinas Molina). Más recientemente, véase, por todas, STS, 4ª, 6.10.2010 (RJ 2010/5017; MP: Manuel Ra-



No obstante lo anterior, las nuevas formas de trabajo en la era digital han introducido un elemento adicional de flexibilidad en la gestión del tiempo de trabajo, que complica el encaje de estas formas de prestación de servicios en el concepto tradicional de trabajador por cuenta ajena. Como se analiza a continuación, una de las características de estas nuevas formas de trabajo es, en primer lugar, la absoluta libertad de los prestadores de servicio de determinar, no únicamente el horario, sino el volumen de la prestación de servicios. Asimismo, una segunda característica de la prestación de servicios en el marco de *crowdsourcing sites* es la utilización de medios de producción propios, que, en tanto elemento propio del trabajo autónomo, permite asimismo justificar la exclusión de la relación laboral.

### 3. CROWDSOURCING SITES: EL CASO DE AMAZON MECHANICAL TURK

#### 3.1. Modalidades de *crowdsourcing sites* y características de la prestación de servicios

Existen dos modalidades de *crowdsourcing sites* o plataformas virtuales que emplean el crowdsourcing. Por un lado las plataformas que ofrecen servicios que deben realizarse presencialmente, tales como el transporte (por ejemplo, Uber o Lift), las tareas del hogar (Taskrabbit), la reparación de aparatos eléctricos (Myfixpert), etc., y, por el otro, las que ofrecen servicios on-line o de forma virtual (destacando el caso de Amazon Mechanical Turk)<sup>33</sup>.

El esquema o características de la prestación de servicios mediante *crowdsourcing sites* es, sin embargo, muy similar en las distintas plataformas virtuales y puede resumirse como sigue.

Las *crowdsourcing sites* o plataformas virtuales ofrecen una App o página web como un espacio de interacción entre clientes y prestadores de servicios. Los clientes y prestadores de servicio interesados se registran -generalmente de forma gratuita- en la página web y demandan u ofrecen los servicios ofertados en dicha plataforma. El cliente accede a la App o a la página web y, entre todos los prestadores de servicios disponibles escoge a aquel que

.....

món Alarcón Caracuel) y 19.2.2014 (RJ 2014/2075; MP: Manuel Ramón Alarcón Caracuel). En este mismo sentido, véase MARTIN VALVERDE, A., RODRÍGUEZ- SAÑUDO GUTIÉRREZ, F. y GARCÍA MURCIA, J., *Derecho del Trabajo*, 22<sup>a</sup> ed., Madrid, Tecnos, 2013, p. 178.

33 PRASSL, J. y RISAK, M., «Uber, TaskRabbit, & Co: Platforms as Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork», *Comparative Labor Law Policy Journal*, vol. 37, n° 3, 2016, p. 6.

mejor se ajusta a sus necesidades en términos de ratio de satisfacción, proximidad, duración del servicio, etc.

La plataforma virtual, con el fin de ofrecer una mínima homogeneidad en los servicios ofertados y para guiar a los prestadores de servicios, normalmente dispone de un libro o manual que contiene recomendaciones referentes a la forma de la prestación de servicios. Esto es, incluye sugerencias en cuanto a la forma de desarrollar el servicio, conducta apropiada del prestador del servicio, etc.

Asimismo, las plataformas virtuales suelen disponer de un sistema de valoración de los prestadores de servicios, que actúa como sistema para la obtención de *feedback* por parte de los clientes y proporciona información sobre la calidad de los prestadores de servicios a futuros clientes. Así, generalmente, estas plataformas virtuales ofrecen al cliente la posibilidad de evaluar el servicio recibido mediante el establecimiento de una puntuación de la actuación del prestador del servicio. La información de las puntuaciones recibidas por parte de los prestadores de servicio es pública y disponible para futuros clientes, que pueden utilizarla para determinar la conveniencia de seleccionar a un concreto prestador del servicio.

Los prestadores de servicios en el marco de estas plataformas virtuales formalmente tienen la consideración de trabajadores autónomos. Como se ha apuntado anteriormente, la absoluta libertad del prestador de servicios en la determinación del momento y -esencialmente- del volumen de trabajo, así como el empleo de herramientas y medios de producción propios, justifica la calificación como trabajadores por cuenta propia de estos prestadores de servicios. En este punto, es interesante apuntar que la plataforma virtual expresamente limita su actuación al ofrecimiento del espacio de contacto entre usuarios -la App móvil o página web-, correspondiendo posteriormente a estos la contratación de los servicios en cuestión. Por consiguiente, generalmente se excluye la existencia de una relación laboral entre la plataforma y los prestadores de servicio.

### 3.2. Amazon Mechanical Turk

Entre las *crowdsourcing sites* o plataformas de *crowdsourcing* virtual -esto es, que ofrecen la realización de servicios íntegramente on-line- destaca el ejemplo de Amazon Mechanical Turk, en el mercado de HITs o tareas on-line.

La empresa Amazon creó en 2005 Mechanical Turk, que ofrece a empresas clientes -denominadas *requesters*- una plataforma virtual para contactar con prestadores de servicios -denominados *turkers*- para la realización de tareas on-line. Estas tareas reciben la denominación de HITs o *Human Intelligent Tasks* y consisten en trabajos que, a pesar de ser muy sencillos, no puede ser realizados por una máquina al requerir cierto nivel de

inteligencia humana<sup>34</sup>. Ejemplos de estas tareas son el procesamiento de datos, la descripción de imágenes, la verificación de datos, la recopilación de información, la traducción de textos, etc.

Alternativamente a ofrecer este servicio mediante trabajadores contratados directamente, Amazon emplea la forma de trabajo conocida como *crowdsourcing* y distribuye, mediante la plataforma virtual, estas tareas a un elevado número de trabajadores autónomos anónimos; reservándose Amazon la tarea de ofrecimiento y venta del trabajo<sup>35</sup>. Por consiguiente, Amazon Mechanical Turk pone a disposición de las empresas clientes una plataforma virtual en la que pueden contratar la realización de HITs mediante eslóganes como «*access to a global, on-demand, 24x7 workforce*», «*get thousands of HITs complemented in minutes*» y «*pay only when you're satisfied with the results*»<sup>36</sup>.

No ha escapado a la doctrina la paradoja entre la tecnología digital empleada y la utilización de personas físicas para la realización de tareas tediosas de procesamiento de datos<sup>37</sup>. Esta contradicción explica, precisamente, la referencia a «Mechanical Turk» que emplea Amazon. «Turk» fue el nombre que recibió el autómatas mecánico creado por Wolfgang von Kempelen en 1769 que jugaba al ajedrez. Su creador enseñaba a sus adversarios el entramado de mecanismos que permitían el funcionamiento del autómatas, para convencerles que la máquina tomaba decisiones mediante la inteligencia artificial. Ocultaba, sin embargo, el pequeño armario donde se situaba un experto en ajedrez que accionaba el movimiento del autómatas<sup>38</sup>. En este sentido, en el caso de Amazon Mechanical Turk, la paradoja se encuentra en el ofrecimiento mediante una plataforma tecnológica avanzada de tareas que posteriormente son realizadas por parte de personas físicas «escondidas» detrás de pantallas de ordenadores.

Previo al inicio del trabajo, tanto los prestadores de servicio o *turkers* como las empresas clientes o *requesters* deben aceptar el *Participation Agreement*: un documento elaborado por Amazon que establece las directrices o instrucciones que deben regir en la prestación de servicios<sup>39</sup>. Según este acuerdo, las partes deben proporcionar la necesaria información personal y fiscal para su registro en la plataforma virtual y posiciona a Amazon como intermediadora fiscal de la prestación de servicios. Asimismo, se establecen las condiciones de pago, que incluyen expresamente una cláusula de satisfacción en virtud de la cual se reserva a la empresa cliente el derecho de no abonar el precio convenido en

.....

34 <https://requester.mturk.com/> (última consulta: 15.12.2015).

35 Véase BERGVALL-KÅREBORN, B. y HOWCROFT, D., «Amazon Mechanical Turk and the commodification of labor», *New Technology, Work and Employment*, vol. 29, núm. 3, 2014, p. 214 y ALOISI, A., «The Rising of On-Demand Work, a Case Study Research on a Set of Online Platforms and Apps», *Academia*, p. 10-15.

36 <https://www.mturk.com/mturk/welcome> (última consulta: 8.4.2016).

37 Véase BERGVALL-KÅREBORN, B. y HOWCROFT, D., «Amazon Mechanical Turk...», *op. cit.*, p. 214.

38 Véase [https://en.wikipedia.org/wiki/The\\_Turk](https://en.wikipedia.org/wiki/The_Turk).

39 <https://www.mturk.com/mturk/conditionsofuse> (última consulta: 8.4.2016).

caso de no quedar satisfecho con la tarea realizada. Esto es, según establece expresamente este documento, la empresa cliente tiene la capacidad de no abonar el precio en caso de no quedar satisfecha con el resultado de la tarea. Finalmente, es interesante apuntar que en dicho *Participation Agreement* Amazon se reserva el derecho de desconectar a cualquier parte -tanto empresas clientes como prestadores de servicio- por incumplimiento del acuerdo de participación y excluye toda responsabilidad legal derivada de la prestación de servicios.

Las empresas clientes o *requesters* acceden a la plataforma virtual y ofertan las tareas a realizar y el precio del servicio. Las tareas ofertadas son, generalmente, *microtasks* o tareas aisladas cuya duración se encuentra entre uno y sesenta minutos. A fin de ayudar las empresas a la división del trabajo en *microtasks* y su posterior oferta mediante la plataforma, Amazon ofrece el *Mechanical Turk Partner Program* que proporciona a los *requesters* un listado de empresas aprobadas por Amazon para prometer apoyo y asesoramiento en la organización del trabajo a fin de adecuarse a la dinámica de la plataforma.

Los prestadores de servicio, a su vez, acceden a la plataforma y seleccionan aquellos HITs que resulten de su interés teniendo en cuenta, esencialmente, las características de la tarea, la duración de la misma y el precio ofrecido. Los *turkers*, sin embargo, no pueden basar su decisión en la identidad de la empresa cliente, por cuanto Amazon garantiza el anonimato de los *requesters*, generando sí, según ha apuntado un sector de la doctrina especialista norteamericana, problemas éticos al no poder los trabajadores determinar el contenido social o moral de su trabajo<sup>40</sup>. Estas, por el contrario, sí pueden acceder a información sobre la trayectoria profesional -en el marco de la plataforma Amazon Mechanical Turk, evidentemente- de los prestadores del servicio.

A modo de ejemplo, una empresa cliente o *requester* que requiera la traducción de un texto, puede acceder a la plataforma virtual de Amazon Mechanical Turk y ofertar -generalmente de forma fragmentada en frases aisladas- la traducción del mismo. Los prestadores de servicios o *turkers* aceptan el HIT o tarea en función de sus intereses. Una vez finalizada la tarea, el *turker* en cuestión manda el trabajo completado mediante la propia plataforma virtual para su recepción por parte de la empresa cliente.

Como se ha apuntado anteriormente, Amazon Mechanical Turk establece que su actividad se limita a poner a disposición de empresas clientes y prestadores de servicios la plataforma virtual para la oferta y demanda de HITs o tareas on-line, considerándose formalmente los prestadores de servicios trabajadores autónomos y excluyéndose toda responsabilidad legal de Amazon derivada de la prestación de servicios.

.....

40 Véase BERGVALL-KÅREBORN, B. y HOWCROFT, D., «Amazon Mechanical Turk...», *op. cit.*, p. 218.

Sin perjuicio de lo anterior, Amazon sí incide directamente en la interacción entre *requesters* y *turkers*. En este sentido, a fin de ofrecer un mejor servicio a las empresas clientes, Amazon Mechanical Turk clasifica las tareas disponibles en categorías temáticas<sup>41</sup>. Más allá de esta clasificación, Amazon distribuye las tareas entre los *turkers* en atención a su puntuación personal, restringiendo o limitando el acceso a tareas por parte de los prestadores de servicio en atención a sus evaluaciones pasadas. Así, Amazon Mechanical Turk no se configura como una plataforma virtual en la que los *turkers* pueden acceder a todos los HITs existentes y escoger aquellos que resultan de su interés en función de la naturaleza de la tarea, la duración de la misma o del precio. Por el contrario, al acceder a la plataforma los *turkers* únicamente pueden escoger entre aquellas tareas que hayan sido clasificadas por parte de Amazon como adecuadas en atención a su evaluación obtenida en pasadas tareas.

Por tanto, a pesar de reconocer cierta libertad a los prestadores de servicio en la selección de las tareas concretas a realizar, Amazon Mechanical Turk clasifica los HITs -además de por categorías temáticas- en función de su valor o importancia y los distribuye entre los *turkers* inscritos, reservando aquellas tareas de más valor a los *turkers* con mejores puntuaciones. De esta forma, Amazon puede ofrecer, basándose en dicha puntuación personal de los «*turkers*», a las empresas clientes diferentes opciones de calidad del trabajo para ajustarse a las exigencias de la tarea en cuestión.

Asimismo, Amazon Mechanical Turk también incide en la prestación de servicios y en la relación entre empresas clientes y prestadores de servicio mediante la determinación del sistema de formalización del pago y las condiciones del mismo. En este sentido, recuérdese que en el *Participation Agreement* que deben suscribir prestadores de servicio y empresas clientes antes de acceder a la plataforma virtual se establece una cláusula de satisfacción que permite a estas últimas no abonar la cuantía previamente establecida en caso de no quedar satisfechas con el resultado de la tarea.

Es también interesante destacar que Amazon Mechanical Turk exige que todas las interacciones entre empresas clientes y prestadores de servicio se produzcan en el marco de la plataforma virtual, impidiendo el posterior contacto entre *requesters* y *turkers* fuera de la misma.

Finalmente, recuérdese que Amazon -también expresamente recogido en el *Participation Agreement*- se reserva el derecho de desconectar de la plataforma tanto a *requesters* como *turkers* por incumplimiento del acuerdo de participación, constituyendo este un nuevo ejemplo de incidencia por parte de Amazon Mechanical Turk en la relación entre empresas clientes y prestadores de servicio.

.....

41 «By designing the platform in such a way, the boundaries of the network of relationships are constrained by the interface specification, which tightly prescribes the *modus operandi*» (BERGVALL-KÅREBORN, B. y HOWCROFT, D., «Amazon Mechanical Turk...», *op. cit.*, p. 218).

### 3.3. Empresas tecnológicas v. prestadoras de servicios

La primera cuestión que debe resolverse, como punto previo al análisis de la relación jurídica existente entre los prestadores de servicios y la plataforma virtual, es si esta es una mera empresa tecnológica o, por el contrario, es una empresa prestadora de servicios.

Las propias plataformas virtuales alegan que son meras empresas tecnológicas que limitan su actividad económica al desarrollo de la App o página web para posibilitar el libre contacto entre clientes y prestadores de servicio. Así, entienden que su actividad se limita a la provisión de una App o plataforma que permite el contacto entre oferta y demanda, no incidiendo en la provisión del servicio de forma directa. En este sentido, Amazon Mechanical Turk en el *Participation Agreement* excluye toda responsabilidad de Amazon derivada de la prestación de servicios, por no existir una relación contractual con los prestadores de servicio<sup>42</sup>.

No obstante lo anterior, los pronunciamientos judiciales norteamericanos existentes hasta la actualidad en esta materia y que se analizan a continuación, entienden que las plataformas virtuales que emplean esta forma de prestación de servicios no pueden considerarse empresas tecnológicas o meras bases de datos que conectan oferta y demanda. Por el contrario, según estas decisiones, estas plataformas intervienen de forma clara y directa en la prestación de servicios; intervienen en el mercado o sector en el que se inserta su actividad económica y, por tanto, puede afirmarse que estas empresas prestan un servicio específico<sup>43</sup>.

En el asunto *Barbara Ann Berwick v. Uber Technologies, Inc.* la *California Labor Commission* en su decisión de 3 de junio de 2015 establece que «[d]efendants hold themselves put as nothing more than a neutral technological platform, designed simply to enable drivers and passengers to transact the business of transportation. The reality, however, is that Defendants [Uber] are involved in every aspect of the operation». En sentido similar, en el asunto *O'Connor et al. v. Uber Technologies, Inc.*<sup>44</sup>, el *United States District Court (Northern District of California)* concluyó que Uber no puede ser considerada una empresa tecnológica, por cuanto, de serlo, se abstendrían de intervenir en la prestación de servicios<sup>45</sup>. Uber «is deeply involved in marketing its transportation services, qualifying and selecting drives, re-

.....

42 En este mismo sentido, en el caso paradigmático de la *on-demand economy*, *Uber Terms and Conditions* también establece expresamente que Uber no es una empresa que provea servicios de transporte y, por consiguiente, excluye toda responsabilidad derivada de los servicios prestados por sus conductores ([www.uber.com/legal/usa/terms](http://www.uber.com/legal/usa/terms); última consulta: 15.12.2015).

43 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*, núm. 3, 2015, p. 4.

44 No C-13-3826 EMC, 11 de marzo 2015.

45 El análisis de la naturaleza de Uber -empresa tecnológica o prestadora de servicios en el sector del transporte es esencial en la jurisprudencia norteamericana por cuanto existe una presunción de laboralidad cuando una parte presta servicios por otra (*O'Connor et al. v. Uber Technologies, Inc.*, No C-13-3826 EMC, (2015) (p. 6)).



*gulating and monitoring their performance, disciplining (or terminating) those who fail to meet standards, and setting prices».*

La conclusión alcanzada en estos dos pronunciamientos judiciales se refiere al caso de Uber, empresa de la *on-demand economy* que ha protagonizado la mayoría -hasta el momento- de conflictos judiciales en sede laboral.

Sin embargo, la exclusión de la naturaleza de meras empresas tecnológicas puede afirmarse de todas aquellas plataformas virtuales que, más allá de limitarse a ofrecer una App o página web para facilitar el libre contacto entre oferta y demanda de bienes y servicios, intervengan en la prestación de servicios. La conclusión derivada de las dos decisiones judiciales citadas es aplicable a todas aquellas empresas que utilizan la misma forma de prestación de servicios que Uber; esto es, la prestación de servicios basada en la división del trabajo en *microtasks*, el *crowdsourcing* y la contratación *on-demand* analizada anteriormente.

Por tanto, pierden la consideración de meras empresas tecnológicas aquellas plataformas virtuales que intervienen de forma activa y directa en la prestación del servicio que ofrecen, mediante el establecimiento de recomendaciones o instrucciones de la prestación del servicio, la fijación del sistema de retribución de los prestadores de servicio o las condiciones de pago, la designación de servicios entre los prestadores de servicios, el diseño de un sistema de evaluación o *feedback* de los clientes y la utilización de las puntuaciones obtenidas para controlar la actividad de los prestadores de servicios y para adoptar decisiones de empresariales, la reserva de la capacidad de desconectar a los prestadores de servicio que no se ajusten a las instrucciones fijadas por la propia plataforma, la adopción de decisiones estratégicas y de *marketing* referentes a la plataforma virtual, etc.

El análisis del funcionamiento de Amazon Mechanical Turk realizado en las páginas anteriores, permite concluir que tampoco -como el caso de Uber- puede considerarse una empresa tecnológica, como consecuencia de su incidencia activa y directa en la relación entre empresas clientes y prestadores de servicio. Amazon Mechanical Turk no se limita únicamente a poner a disposición de *requesters* y *turkers* la plataforma virtual para su libre contacto, sino que incide en la prestación de servicios de HITs o tareas on-line.

### **3.4. La errónea calificación jurídica del trabajo en el marco de plataformas virtuales como trabajo por cuenta propia**

La segunda cuestión a analizar respecto de las *crowdsourcing sites* o plataformas de *crowdsourcing* es la calificación jurídica que debe atribuirse a la relación existente entre la propia plataforma y los prestadores de servicio. En este debate, la consideración de estas plataformas virtuales como prestadoras de servicio y no meras empresas tecnológicas, tiene una

relevancia especial, por cuanto su intervención activa y directa en la prestación de servicios es un factor esencial también para determinar la naturaleza jurídica de la relación que mantienen con los prestadores de servicio.

Como se ha analizado anteriormente, los prestadores de servicios en el marco de plataformas virtuales tienen formalmente la consideración de trabajadores autónomos, al utilizar herramientas e infraestructura propia y determinar libremente el momento y volumen de la prestación de servicios.

Sin embargo, también en referencia al caso paradigmático de Uber, la decisión del *United States District Court (Northern District of California)* de 11 de marzo de 2015 en el asunto *O'Connor et al. v. Uber Technologies, Inc.* y la decisión de la *California Labor Commission* 3 de junio de 2015 en el asunto *Barbara Ann Berwick v. Uber Technologies, Inc.* declaran la naturaleza laboral de la relación entre Uber y sus conductores<sup>46</sup>.

Según estas decisiones jurisprudenciales, a pesar de existir en la relación entre Uber y sus conductores características propias del trabajo autónomo, debe declararse la existencia de una relación laboral por carecer los conductores de una auténtica organización empresarial propia y autónoma y encontrarse sujetos a la dirección, instrucciones y control de Uber.

Concretamente, el proceso de selección para acceder a la aplicación UberPOP, la fijación del precio del transporte por parte de Uber, así como el porcentaje a abonar por los conductores en concepto de acceso a la aplicación, las instrucciones dadas por Uber en forma de recomendaciones sobre cómo tratar a los clientes, el sistema de evaluación de los conductores y el uso del mismo para desconectar a los conductores con ratios de satisfacción bajas son indicios claros de relación laboral, son indicios claros de la existencia de subordinación de los conductores de Uber a las órdenes e instrucciones de la empresa. Sin que la propiedad del vehículo, asunción de gastos y libertad en la determinación de la jornada sean factores suficientes para contrarrestar la existencia de subordinación en la prestación de servicios<sup>47</sup>.

En el caso de Amazon Mechanical Turk, existen también factores suficientes que permiten declarar, desde mi punto de vista, la naturaleza laboral de la relación entre Amazon y los *turkers*. Así, si bien es cierto que los *turkers* prestan los servicios empleando material propio y tienen libertad en la determinación del volumen de tareas asumido y del momento de realización de las mismas, existen indicios claros de trabajo subordinado.

46 Véase, asimismo, la decisión de la *Bureau of Labor and Industries of the State of Oregon* de 14 de octubre de 2015, la decisión de 1 de junio de 2015 de la *California Unemployment Insurance Appeals Board* (Case No, 5371509 - Reopened) y el informe de la *Inspecció de Treball de Catalunya* de 9 de marzo de 2015 (núm. expediente 8/0025767/14).

47 Para un análisis detallado de la calificación de la relación jurídica entre Uber y sus conductores, véase GINÈS I FABRELLAS, A. y GÁLVEZ DURAN, S., «*Sharing economy v. uber economy* y las fronteras del Derecho del Trabajo: la (des)protección de los trabajadores en el nuevo entorno digital», *InDret*, núm. 1, 2016, p. 1-44.

La determinación por parte de Amazon Mechanical Turk de los términos de la participación en la plataforma virtual mediante el *Participation Agreement*, la fijación de las condiciones de pago -introduciendo, recuérdese, una cláusula de satisfacción en virtud de la cual el cliente se reserva el derecho de no abonar la cuantía convenida en caso de no quedar satisfecho con el trabajo-, la prohibición de interacción entre *turkers* y *requesters* fuera la plataforma virtual, el control de los *turkers* mediante un sistema de evaluación por parte de los clientes o el derecho a desconectar aquellos prestadores de servicio que no cumplan con los términos del acuerdo, son claras manifestaciones de trabajo por cuenta ajena y subordinado, al no tener los prestadores de servicio libertad para determinar las condiciones de la prestación de servicios.

Sin embargo, desde mi punto de vista, el elemento más importante de trabajo subordinado en el caso de Amazon Mechanical Turk es la distribución de HITs o tareas entre los *turkers* en atención a su puntuación personal derivada de pasadas actuaciones. La clasificación de los distintos HITs y la asignación de los mismos a los *turkers* según criterios determinados por Amazon reflejan claramente un poder de dirección y organización de Amazon Mechanical Turk en la prestación de servicios. El establecimiento de un sistema de puntuación de los *turkers* que, más allá de proporcionar información al cliente para seleccionar con quien contratar, es utilizado por Amazon para filtrar los HITs a los que tienen derecho a acceder los *turkers* es una clara manifestación de trabajo subordinado.

Por consiguiente, aunque los *turkers* ciertamente tienen libertad en la determinación del volumen de su trabajo, emplean medios de producción propios y reciben una retribución estrictamente proporcional al trabajo, no disponen de una auténtica organización empresarial propia y autónoma sino que, por el contrario, se encuentran sujetos a la dirección, organización y control de Amazon Mechanical Turk. La concurrencia de las notas propias de la relación laboral permite afirmar, por consiguiente, la existencia de una relación laboral entre Amazon Mechanical Turk y los *turkers*.

#### 4. CONCLUSIONES: CROWDSOURCING COMO MODALIDAD LEGALMENTE NO FACTIBLE DE ORGANIZACIÓN DE LA PRODUCCIÓN

El análisis realizado en las páginas anteriores las *crowdsourcing sites* o plataformas de *crowdemployment* virtual permite alcanzar tres conclusiones esenciales.

En primer lugar, las plataformas virtuales que, más allá de limitarse a ofrecer una App o página web para facilitar el libre contacto entre oferta y demanda de bienes y servicios, intervengan en la prestación de servicios no pueden ser consideradas meras empresas tecnológicas sino prestadoras de un servicio.

En segundo lugar, y como consecuencia de lo anterior, la prestación de servicios en el marco de las plataformas virtuales, también en el caso analizado de Amazon Mechanical Turk, es una prestación de servicios por cuenta ajena. Sin perjuicio de la calificación formal de los prestadores de servicio o *turkers* como trabajadores autónomos, la intervención de las plataformas virtuales en la prestación de servicio conduce a concluir su carácter de relación laboral. Así, elementos como la cláusula de satisfacción, la designación o filtración de los HITs a los que tienen acceso los *turkers* en atención a su puntuación personal y la capacidad de desconexión de los *turkers* de la plataforma virtual, evidencian una subordinación de los *turkers* a la dirección, organización y control de Amazon Mechanical Turk.

En tercer lugar, desde mi punto de vista, debe concluirse que el *crowdsourcing*, a pesar de ser una modalidad legal de organización de la producción -amparada en los artículos 38 CE y 42 ET-, no es, como se argumenta a continuación, legalmente factible.

La utilización del *crowdsourcing* como forma de organización de la provisión de servicios en una empresa genera un claro riesgo de fraude en la contratación de trabajadores autónomos. Es decir, tanto para la realización de una actividad principal como accesorias, el *crowdsourcing* resulta, en la práctica, incompatible con verdadera forma de trabajo por cuenta propia. Para garantizar una mínima homogeneidad y calidad del servicio la plataforma requiere una elevada intervención en la prestación de servicios, mediante la fijación de la forma y modalidad de pago, términos de la relación, establecimiento de instrucciones, etc. El nivel de detalle y concreción en la intervención del servicio por parte de la plataforma virtual necesario para garantizar dicha homogeneidad y calidad entre un número tan elevado de prestadores de servicio resulta en una evidencia de trabajo por cuenta ajena y subordinado.

Como se deriva del caso de Amazon Mechanical Turk analizado, la intervención de la plataforma virtual en los términos y condiciones de la prestación de servicios -necesaria para garantizar una mínima uniformidad del servicio- es el elemento determinante para descartar la ausencia de una organización empresarial propia por parte de los *turkers* y declarar su inclusión en el ámbito de dirección, organización y control de la plataforma.

Tampoco cuando la plataforma virtual renuncia a la intervención en la prestación de servicios podemos hablar, técnicamente, de *crowdsourcing*. En estos supuestos, si bien estamos ante una verdadera empresa tecnológica que limita su actividad a facilitar el contacto entre oferta y demanda, en tanto no ofrece un servicio, no puede haber descentralización productiva en sentido estricto.

A modo de conclusión, el análisis realizado en el presente artículo permite concluir que la nueva forma de descentralización productiva surgida en el nuevo entorno digital basada en el *crowdsourcing* y la contratación *on-demand* no encuentra encaje en el modelo de descentralización productiva del ordenamiento jurídico español, por cuanto conlleva, en la práctica, a situaciones de fraude en la contratación de trabajadores autónomos.

## 5. BIBLIOGRAFÍA

- ALOISI, A., «The Rising of On-Demand Work, a Case Study Research on a Set of Online Platforms and Apps», *Academia*, p. 1-38.
- BERGVALL-KÅREBORN, B. y HOWCROFT, D., «Amazon Mechanical Turk and the commodification of labor», *New Technology, Work and Employment*, vol. 29, núm. 3, 2014, p. 213-223.
- BOTSMAN, R., «Defining The Sharing Economy: What Is Collaborative Consumption - And What Isn't?», *Fastcoexist.com*, 27 de mayo de 2015.
- CLAMPET, J., «Airbnb's New \$1 Billion Funding Would Value It At \$20 Billion», *Skift*, 28 de febrero de 2015.
- DAGNINO, E., «Uber law: perspectiva jurídico-laboral de la *sharing / on-demand economy*», *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 3, núm. 3, 2015, p. 1-31.
- DE STEFANO, V., «The rise of the 'just-in-time workforce': On-demand work, crowdwork and labour protection in the 'gig-economy'», *Conditions of Work and Employment Series*, ILO, núm. 71, 2016, p. 1-43.
- DEL REY GUANTER, S. y MARTÍNEZ FONS, D., «Artículo 1. Ámbito de aplicación», en DEL REY GUANTER, S. (Director), *Estatuto de los Trabajadores. Comentado y con jurisprudencia*, La Ley, 3ª edición, 2013, p. 44-86.
- DOMÉNECH PASCUAL, G., *La regulación de la economía colaborativa. El caso Uber contra el taxi*, *Revista CEFLEGAL*, núm. 175-176, 2015, p. 61-104.
- GINÈS I FABRELLAS, A. y GÁLVEZ DURAN, S., «Sharing economy v. uber economy y las fronteras del Derecho del Trabajo: la (des)protección de los trabajadores en el nuevo entorno digital», *InDret*, núm. 1, 2016, p. 1-44.
- HERN, A., «Why the term 'sharing economy' needs to die», *The Guardian*, 5 de octubre de 2015.

- HILL, S., «The Future of Work in the Uber Economy. Creating a Safety Net in a Multi-Employer World», *Boston Review*, 22 de julio de 2015.
- HOWE, J., «The rise of crowdsourcing», *Wired*, 1 de junio de 2006.
- KESSLER, S., «The sharing economy is dead, and we killed it», *Fast Company*, 14 de septiembre de 2015.
- MARTIN VALVERDE, A., RODRÍGUEZ- SAÑUDO GUTIÉRREZ, F. y GARCÍA MURCIA, J., *Derecho del Trabajo*, 22<sup>a</sup> ed., Madrid, Tecnos, 2013.
- MOLINA, J., «Los retos laborales de la ‘on-demand economy’: el caso Uber», *Cuatrecasasblog.com*, 28 de octubre de 2015.
- PRASSL, J. y RISAK, M., «Uber, TaskRabbit, & Co: Platforms as Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork», *Comparative Labor Law Policy Journal*, vol. 37, nº 3, 2016, p. 1-30.
- ROGERS, B., «The Social Costs of Uber», *The University of Chicago Law Review Dialogue*, vol. 82, p. 85-102.
- 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*, núm. 3, 2015, p. 1-25.

**ANNA GINÈS I FABRELLAS**

*Profesora adjunta Derecho del Trabajo*

*ESADE - Universitat Ramon Llull*

anna.gines@esade.edu