

LOS RETOS DE LA ECONOMÍA COLABORATIVA EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES*

Henar Álvarez Cuesta
TU Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de León

SUMARIO: I.- Introducción; 1.- Conceptos de economía colaborativa; 2.- Características de la prestación de servicios en plataforma *on line* o vía *app*; III.- Los riesgos psicosociales en la economía colaborativa: tradición e innovación; IV.- Riesgos psicosociales ¿propios? de los e-nómadas; V.- Coordinación de actividades en la *gig economy*

I.- Introducción

La economía colaborativa ha agrupado una ingente cantidad de fenómenos, manifestaciones y derivaciones, muchas veces camufladas bajo tal término. Al tiempo, no existe, salvo intentos o aproximaciones por parte de instancias supranacionales, una legislación *ad hoc* o la extensión de la ya existente de una forma decidida. Mientras tanto, al configurarse como empresas tecnológicas que contratan con trabajadores autónomos, aun cuando materialmente deberían recibir otra calificación, constituyen redes de empresa a las que aplicar la normativa preventiva en tal aspecto (art. 24 LPRL y su normativa de desarrollo), al menos hasta que su configuración jurídica coincida con la realidad de su práctica.

1.- Conceptos de economía colaborativa

Dentro de los conceptos de economía colaborativa, caben varias clasificaciones de dicho término: desde instancias europeas se divide en dos importantes categorías y cuatro modalidades diferentes¹. Por un lado, la economía colaborativa en sentido estricto o economía a la carta, dividida entre la “economía de acceso” (*access economy*), para aquellas iniciativas cuyo modelo de negocio implica la comercialización del acceso a bienes y servicios, no su tenencia, y la “economía de los trabajos ocasionales” (*gig economy*), para iniciativas basadas en trabajos esporádicos cuya transacción se hace a través del mercado digital. Por otro, la economía de puesta en común, asimismo partida entre la “economía inter pares” (*collaborative economy*), es decir, iniciativas que implican a los usuarios en el diseño del proceso de producción o convierten a los clientes en una comunidad; y la “economía de puesta en común de los bienes de utilidad pública” (*commoning economy*) para aquellas iniciativas de propiedad o gestión colectiva².

En otras ocasiones, opta por parcelarla en “la economía del acceso”, que pone en el mercado propiedades infrautilizadas, creando mayor oferta para los consumidores y un uso más eficiente de los recursos, pero conlleva el riesgo de estimular la producción global a través del efecto rebote; la “economía bajo demanda”, donde se atomiza la fuerza de trabajo creando más flexibilidad, pero aumentando el riesgo de precarización laboral; y la “*gift economy*, o economía del regalo” en que se comparten bienes y servicios de manera altruista, permite el fortalecimiento de las comunidades, pero se

* El presente trabajo se inscribe dentro del Proyecto de Investigación LE091U14.

¹ Comité de las Regiones: Dictamen sobre “La dimensión local y regional de la economía colaborativa”, 2015, pág. 4.

² Comité de las Regiones: Dictamen sobre “La dimensión local y regional de la economía colaborativa”, 2015, pág. 5.

mantiene a menudo invisible a los ojos de las Administraciones³. Cualquier ámbito de la vida puede ser objeto de consumo colaborativo o participativo: la movilidad, la eficiencia energética, la habitabilidad y los espacios de cultivo, las comunicaciones, los negocios, el trabajo, la cultura, la educación, el tiempo y las actividades, el ocio, las finanzas, el turismo, el arte, las energías renovables⁴. “Su mercado está dominado por cuatro sectores (transporte, servicios financieros, alojamiento, distribución), pero no se reduce a estos últimos. Hace emerger actividades nuevas (por ejemplo, repartidores de comida de restaurante⁴), moderniza otras (por ejemplo, chóferes), al tiempo que desestabiliza profesiones antiguas (por ejemplo, taxis, guías de museo o turísticos)”⁵.

Sea cual sea la clasificación seguida, hay que diferenciar las plataformas que hagan un servicio puramente de intermediación (por la que habrán de estar sometidos a la regulación administrativa, fiscal y laboral oportuna), de aquéllas otras que proveen directamente el servicio subyacente (que han de asumir unas cargas mayores)⁶. El proveedor del servicio, en tal caso, ha de responder a una de estas dos situaciones: puede ser un autónomo que subcontrata con la plataforma la prestación de un servicio, o bien un trabajador por cuenta ajena⁷. Desde luego, presentan más zonas grises para el Derecho del Trabajo y merecen un análisis más reposado de sus repercusiones son cuantas implican la prestación de servicios o economía bajo demanda. En tales actividades, los servicios se llaman “*gigs*”, “*tasks*”, o “*favors*” y los prestadores de los mismos se denominan “*turkers*”, “*taskers*”, o incluso “*rabbits*”, evitando con ello denominaciones como trabajo, trabajadores, empleados u obreros⁸; y entre ellos y la plataforma media un “*clickwrap*”⁹ (no un contrato de trabajo) invariablemente escrito por la plataforma¹⁰.

Ante estos fenómenos, desde la Unión Europea se ha aconsejado a los Estados que tengan en cuenta “criterios como la relación de subordinación a la plataforma, la naturaleza del trabajo o la remuneración a la hora de decidir si puede considerarse a una determinada persona como trabajador de una plataforma”¹¹. Desde luego, el Derecho

³ Dictamen del Comité Económico y Social Europeo 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”, 2016, págs. 3 y 4.

⁴ Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre “Consumo colaborativo o participativo: un modelo de sostenibilidad para el siglo XXI”, 2014.

⁵ P. AUBERGNON, P., “Angustias de Uberización y retos que plantea el trabajo digital al Derecho Laboral”, *Revista Derecho Social y Empresa*, 2016, núm. 6, pág. 27.

⁶ F. CAVAS MARTÍNEZ, “Las prestaciones de servicios a través de las plataformas informáticas de consumo colaborativo: un desafío para el Derecho del Trabajo”, cit., pág. 43.

⁷ F. CAVAS MARTÍNEZ, “Las prestaciones de servicios a través de las plataformas informáticas de consumo colaborativo: un desafío para el Derecho del Trabajo”, cit., pág. 45.

⁸ V. DE STEFANO, “Introduction: crowdsourcing, the gig-economy and the law”, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 2016, vol. 37, núm. 3, <https://ssrn.com/abstract=2767383>, pág. 2.

⁹ “Clickwrap refers to terms and conditions imposed on users of a software platform, usually through a pop-up window or check box on their computer screen. Users are obligated to agree to the terms and conditions before they can utilize the software”, A. FELSTINER, “Working the Crowd: Employment and Labor Law in the Crowdsourcing Industry”, *Berkeley Journal of Employment and Labor Law*, 2011, vol. 32, núm. 1, pág. 146.

¹⁰ A. FELSTINER, “Working the Crowd: Employment and Labor Law in the Crowdsourcing Industry”, cit., pág. 148.

¹¹ Dictamen del Comité Económico y Social Europeo 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”, 2016, pág. 6.

del Trabajo se enfrenta al reto de encuadrar estas prestaciones bajo su órbita, expulsándoles hacia el trabajo autónomo o más allá, hacia una prestación amistosa, benevolente o de buena vecindad 4.0. En la actualidad, la mayoría expulsan a quienes prestan servicios del manto protector del Derecho del Trabajo por cuenta ajena para situarles en el ámbito del empleo por cuenta propia (1099 *economy*¹²). En Estados Unidos se ha propuesto la creación de una categoría intermedia entre trabajador por cuenta ajena y autónomo¹³ (a semejanza de un económicamente dependiente, pero con otra definición jurídica de dependencia basada en la economía bajo demanda y no en la obtención de los ingresos mayoritarios de un único cliente). Pero la regulación de esa zona gris también suscita dudas y rechazo, al considerar cómo pueden suponer un obstáculo para alcanzar la protección completa generada por un contrato de trabajo¹⁴. También en Gran Bretaña, recientes resoluciones judiciales del Tribunal de Empleo y el Tribunal de Apelación¹⁵, ha confirmado la creación de una categoría intermedia, denominada (*non-employee workers*)¹⁶.

2.- Características de la prestación de servicios en plataforma *on line* o vía *app*

En España, como formalmente aparecen considerados como autónomos, aunque sean falsos, procede examinar las características de estas prestaciones de servicios para considerar los riesgos en materia preventiva a ellas vinculados¹⁷, atendiendo a las dos posibilidades más importantes en presencia, ambas bajo el término común de *on demand economy*¹⁸, el cual hace referencia a un modelo de negocio donde las nuevas tecnologías en internet permiten a las empresas virtuales disponer de grandes grupos de prestadores de servicios, a la espera de que un consumidor solicite un servicio a través de una *app* o internet¹⁹.

Por un lado, en el *crowdwork* (trabajo colaborativo *on line*), el trabajo se lleva a cabo a través de plataformas online que reúnen a un número indefinido de organizaciones, empresas e individuos, y conectan a clientes y trabajadores de todo el mundo. Las plataformas a menudo se dedican a actividades extremadamente repartidas, con frecuencia monótonas y poco importantes, pero con características que superan la comprensión de la inteligencia artificial; en otros casos, se trata de trabajos de mayor entidad y enjundia. En todo caso, el *crowdwork* hace referencia a tareas que se completan de forma remota y para las que no se requiere que el trabajador se encuentre

¹² Expresión que hace referencia a una clasificación realizada por el sistema fiscal estadounidense para el trabajo autónomo, E. DAGNINO, “Uber law: perspectiva jurídico-laboral de la sharing/on-demand economy”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 2015, núm. 3, pág. 11.

¹³ B. SACHS, “A New Category of Worker for the On-Demand Economy?”, *Onlabor*, 22/06/2015.

¹⁴ V. DE STEFANO, “The rise of the ‘just-in-time workforce’: On-demand work, crowdwork and labour protection in the ‘gig economy’”, cit., pág. 20.

¹⁵ *Aslam & Ors v. Uber*, 28 October 2016; *Dewhurst v. Citysprint UK Ltd* ET/2202512/2016; *Pimlico Plumbers Ltd & Anor v. Smith* [2017] EWCA Civ 51.

¹⁶ M. FREEDLAND y J. PRASSL, “Employees, workers and the ‘sharing economy’ changing practices and changing concepts in the United Kingdom”, *Oxford Legal Studies Research Paper*, 2017, núm. 19, pág. 3.

¹⁷ Un estudio en profundidad en H. ÁLVAREZ CUESTA, *El futuro del trabajo: el trabajo del futuro*, Colex, La Coruña, 2017, en prensa.

¹⁸ V. DE STEFANO, “The rise of the ‘just-in-time workforce’: On-demand work, crowdwork and labour protection in the ‘gig economy’”, cit., pág. 1.

¹⁹ F. CAVAS MARTÍNEZ, “Las prestaciones de servicios a través de las plataformas informáticas de consumo colaborativo: un desafío para el Derecho del Trabajo”, cit., pág. 43.

en una ubicación específica o como medio de externalización²⁰, como el ejemplo examinado de Amazon Mechanical Turk.

Por otro, “en el trabajo a demanda vía *apps*, se ofrecen y asignan tanto actividades relacionadas con trabajos tradicionales como transporte, limpieza o hacer recados, utilizando aplicaciones móviles. La empresa encargada de dichas aplicaciones normalmente interviene para garantizar unos estándares mínimos de calidad en el servicio y la selección y gestión de la mano de obra²¹, tal sucede con Uber.

Las primeras se llevan a cabo básicamente por internet, y las plataformas, clientes y trabajadores pueden operar desde cualquier parte del mundo, mientras que la segunda pone en común la oferta y la demanda de actividades en la red para que estas puedan ejecutarse a nivel local²².

Las plataformas destacan por la heterogeneidad de su funcionamiento: algunas hacen competir a varias personas y el cliente selecciona y paga el mejor producto; otras utilizan el método orden de llegada; en la mayoría no existe relación alguna entre el cliente y el trabajador, éste ejecuta la tarea y le paga la plataforma; y respecto al quantum, en ciertas existe un pago mínimo, en otras estandarizado, o, en fin, en otras decide el cliente²³. Algunas plataformas (como Topdesigner.cz, Boblr o Adtriboo.com, actual twango) invitan a los trabajadores a competir por una tarea de acuerdo con algunas especificaciones y el cliente a continuación, selecciona la solución que les gusta más y sólo el ganador es pagado, lo cual podría ocasionar problemas si no hay protección de los derechos de propiedad intelectual, porque un cliente podría utilizar las ideas de los trabajadores sin pagar por ellas. En otros sistemas, el cliente especifica los servicios requeridos e invita a los trabajadores a presentar sus propuestas de cómo cumplir la tarea (pero no para completar la tarea en sí) y el cliente selecciona la solución que prefiere y acuerda la realización del trabajo completo. En algunas plataformas, los trabajadores comienzan el proceso, describen sus actividades y habilidades y las ofrecen a los clientes potenciales. Por último, ciertas plataformas (como Taskhub.co.uk) se pone en contacto entre cliente y trabajador en línea, pero la prestación de servicios real se lleva a cabo en persona²⁴.

Respecto a las aplicaciones, la distinción más relevante a estos efectos pasa por diferenciar entre las que vinculan la oferta y la demanda de distintas actividades y cuantas ofrecen servicios más especializados; algunas pueden discernir entre servicios de la misma naturaleza o intentando acceder a distintos grupos de trabajadores²⁵.

Tanto unas como otras acaban generando el nacimiento de una nueva subclase social, el “precariado” colaborativo o tecnológico (e-precariado), o “legiones de esclavos del click”²⁶, personas que obtienen la mayor parte de sus ingresos realizando prestaciones de servicios de forma esporádica, dependiendo de la llamada del cliente, sin horario alguno ni ingreso mínimo a percibir, sin descansos, sin protección social y

²⁰ J. EVANS y A. BYHOVSKAYA, “La gestión de la economía digital, hacia un cambio tecnológico abierto, equitativo e inclusivo: una perspectiva sindical”, *Gaceta sindical*, 2016, núm. 27, pág. 111.

²¹ V. DE STEFANO, “La *gig economy* y los cambios en el empleo y la protección social”, *Gaceta sindical*, 2016, núm. 27, pág. 151.

²² V. DE STEFANO, “La *gig economy* y los cambios en el empleo y la protección social”, cit., pág. 152.

²³ V. DE STEFANO, “La *gig economy* y los cambios en el empleo y la protección social”, cit., pág. 152.

²⁴ EUROFOUND: *New forms of employment*, 2015, pág. 109.

²⁵ V. DE STEFANO, “La *gig economy* y los cambios en el empleo y la protección social”, cit., pág. 152.

²⁶ A. FELSTINER, “Working the Crowd: Employment and Labor Law in the Crowdsourcing Industry”, cit., pág. 160.

sometidos al escrutinio y valoración del mundo entero para continuar obteniendo retribución (quién necesita vigilancia y control si deciden las redes sociales la valía del trabajo). El reverso es el empresario, que ha troceado su actividad en un sinnúmero de pequeñas tareas que puede asignar a numerosos y no conectados entre sí empleados, dando forma al Taylorismo del siglo XXI²⁷ (o capitalismo posmoderno²⁸).

El trabajo precario sitúa a los trabajadores en una trampa: necesitan un trabajo extra para sobrevivir, y al tiempo, los horarios del segundo pueden ser incompatibles y ponerle en riesgo de despido del primero²⁹. Es más, no tienen en muchos casos el pago asegurado y el trabajo de forma continua en ninguno, al ser trabajadores autónomos carecen de protección social (en la mayor parte de los casos) y tienen información asimétrica (falta de información sobre los empleadores y las tareas a realizar), falta de un sistema de solución de conflictos ágil, rápido y gratuito, posibilidad de violación de la privacidad (como los trabajadores a menudo tienen que revelar información personal sin una clara garantía de confidencialidad) y la falta de representación colectiva³⁰.

III.- Los riesgos psicosociales en la economía colaborativa: tradición e innovación

Tanto si se consideran trabajadores por cuenta ajena como por cuenta propia, las consecuencias que comportan los parámetros analizados resultan semejantes en cuanto concierne a los riesgos que sufren y son compartidos. Ante las características de las empresas, no son aquellos físicos, sino los derivados de las características del trabajo que realizan: los psicosociales.

Estas nuevas formas de prestación de servicios, como sucede con la tecnología como herramienta laboral, son neutras³¹. Pero sus características aúnan dos potenciales riesgos, de un lado, la extrema precariedad que sufren quienes obtienen todos sus ingresos de estas plataformas; de otro, los derivados del trabajo a distancia a través de medios tecnológicos (tecnoestrés, disponibilidad perpetua,...); en fin, las tensiones fruto de la revisión que sufren por parte de los potenciales clientes y de la difusión mundial de la misma. Es más, de comparar los factores de riesgo (tiempo de trabajo, autonomía, carga de trabajo, demandas psicológicas, variedad/contenido, participación/supervisión, interés por el trabajador/compensación, desempeño de rol, y relaciones y apoyo social)³² varios de ellos presentan gran incidencia en la actividad analizada.

Al final, las consecuencias de esos riesgos son de todos conocidas: estrés, acoso, burnout, pero también surgen otros nuevos o variantes de los tradicionalmente analizados. El papel del Derecho consiste en proteger al trabajador, incluso a su pesar³³, y advertir tanto a los empresarios como obligados y a todos los implicados en la

²⁷ A. TODOLÍ SIGNES, *El trabajo en la era de la economía colaborativa*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2017, pág. 27.

²⁸ A. GINÈS I FABRELLAS, “Crowdsourcing sites y nuevas formas de trabajo el caso de Amazon Mechanical Turk”, *Revista Derecho Social y Empresa*, 2016, núm. 6, pág. 69.

²⁹ M.A. CHERRY, “Beyond misclassification: the digital transformation of work”, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 2016, núm. 2, pág. 22.

³⁰ EUROFOUND: *New forms of employment*, 2015, pág. 115.

³¹ H. ÁLVAREZ CUESTA, “La prevención de riesgos laborales en la economía colaborativa: los e-nómadas”, en *Tiempos de cambio y salud mental de los trabajadores*, Bomarzo, Albacete, 2017, págs. 55 y ss.

³² NTP 926: *Factores psicosociales: metodología de evaluación*, 2012 (PÉREZ BILBAO, J. y NOGAREDA CUIXART, C.).

³³ T. USHAKOVA, “De la conciliación a la desconexión tecnológica. Apuntes para el debate”, *Nueva revista española de derecho del trabajo*, 2016, núm. 192, 2016, pág. 128.

prevención de riesgos, los nuevos “enemigos” a batir, o al menos, a identificar, evaluar y minimizar.

IV.- Riesgos psicosociales ¿propios? de los e-nómadas

Además de los referidos al teletrabajo, trabajo con pantallas y la movilidad en la prestación de servicios, quienes desarrollan su actividad en este sector emergente de la economía han de afrontar riesgos psicosociales derivados de las concretas características de la misma, presentes también en otros sectores pero con dimensiones diferentes.

Así, en primer lugar, conviene incidir en la ansiedad y estrés generados por prestaciones de servicios inciertas³⁴, con una mayor precariedad debido a la dependencia última de las plataformas o de las aplicaciones. En el Reino Unido ya se ha constatado cómo estas formas de trabajo flexibles, entre ellas, los contratos de cero horas, causan ansiedad generalizada, estrés, y estados mentales depresivos en los trabajadores como consecuencia de la incertidumbre³⁵.

En segundo, estos trabajadores se encuentran aislados, no solamente respecto a sus compañeros, sino del concepto mismo de su existencia como tales, pues no perciben con dicho carácter al resto de prestadores de servicios, quienes muchas veces se encuentran en otros países, compiten contra ellos en la obtención de retribución o la duración de su vínculo es efímera.

Los tres siguientes aparecen interrelacionados, y de ahí precisamente su peculiaridad: adicción al trabajo (*workalcoholic*), nomofobia y acoso laboral. Respecto a aquel, el elemento central definidor viene dado por el compromiso irracional establecido con el trabajo excesivo, hasta el punto de ser incapaz de tener otros intereses o de emplear el tiempo en tareas diferentes³⁶ y --al tiempo-- sufriendo por la involuntaria imposibilidad para romper con dicha compulsión³⁷; estaría caracterizado por una excesiva dedicación laboral, por hacer de ella el único objetivo de su vida, por su desinterés por todo lo que no sea su trabajo y por su incapacidad para parar de trabajar³⁸, acentuado en este caso por las presiones o incentivos derivados, de un lado, de la necesidad de recursos y de otro, de los incentivos que ofrecen las empresas colaborativas para que aumentes tu participación³⁹.

En cuanto a la nomofobia, entendida como miedo irracional a estar sin teléfono móvil, genera una “infundada” sensación de incomunicación en el usuario cuando este no puede disponer de él y gemela al concepto de fomo (proveniente de la expresión inglesa *fear of missing out*, “miedo a estar desconectado”⁴⁰), surge en estos trabajadores debido a la dependencia del móvil (o dispositivo que se trate) para trabajar. En verdad la esclavitud se produciría respecto de internet y de la cuenta utilizada para acceder a sus

³⁴ Al respecto, por todos, E. DAGNINO, “Uber law: perspectiva jurídico-laboral de la sharing/on-demand economy”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 2015, núm. 3, págs. 13 y ss.

³⁵ Citado por E. GONZÁLEZ COBALEDA, “Riesgos psicosociales, derechos fundamentales y NTIC: una perspectiva de protección diferente”, *RTSS (CEF)*, 2015, núm. 387, pág. 28, nota a pie 24.

³⁶ D.J. CHERRINGTON, *The work ethic*, AMACON, Nueva York, 1980.

³⁷ T.J. OVERBECK, “The workaholic”, *Psychology*, Universidad de Santa Clara, 1980.

³⁸ H. ÁLVAREZ CUESTA y J.G. QUIRÓS HIDALGO, “Precisiones conceptuales sobre los riesgos psicosociales”, cit., págs. 25 y ss. Sobre las características y su evaluación, NTP 759: *La adicción al trabajo* (SALANOVA, M., et alii).

³⁹ H. ÁLVAREZ CUESTA, “La prevención de riesgos laborales en la economía colaborativa: los e-nómadas”, cit., págs. 55 y ss.

⁴⁰ I. DALMAU PONS y R. FERRER PUIG, “Preservar la salud teletrabajando”, cit., pág. 54.

potenciales tareas, dado el temor a perder potenciales ocupaciones, puntos, calificaciones o beneplácito, en resumen, de la entidad. De hecho, a determinados trabajadores de la economía colaborativa cabe aplicarles el término e-nomads, “personas en las que la tecnología ha invadido su vida profesional y personal con un horario de trabajo que no tiene hora de fin establecida; la carga de trabajo y la complejidad de tareas se multiplica en proporción al número de tecnologías utilizadas” y se pierde totalmente la vida personal⁴¹.

En fin, están sometidos a un acoso global, virtual y potencial mucho más intenso que el resto de trabajadores, por lo que el *mobbing* aparece sobredimensionado y al tiempo diluido. Desde luego, el acoso tiene perfil laboral en tanto las conductas descritas han de tener lugar en el espacio físico donde se desarrolla la prestación de servicios y deben provenir del empresario, de los directivos o de otros trabajadores, mas no de terceros ajenos a la organización productiva y fuera de ella⁴², por cuanto el acoso ha sido concebido como una “patología de las organizaciones”⁴³. Asimismo, el *mobbing* podrá tener como sujeto activo a un tercero que no presta servicios en el propio centro de trabajo (clientes y usuarios), pero cuya actuación se produce con el conocimiento y consentimiento de la empresa⁴⁴. Es precisamente este último caso el supuesto en presencia: quienes prestan servicios a través de plataformas o aplicaciones se ven sometidos a la valoración de los clientes (incluso al odio de los mismos) y la entidad acude a dicha evaluación, en ocasiones, para asignarles retribución, más actividad o ventajas. Cuando, además, no les proteja respecto a las potenciales actitudes de hostigamiento, procederá otorgar tal calificativo de acoso laboral. En este sentido, el citado Acuerdo Marco Europeo sobre Acoso y Violencia en el Trabajo deja la puerta abierta para aplicar a estas situaciones las reglas sobre prevención y tratamiento “en los casos apropiados”.

V.- Coordinación de actividades en la *gig economy*

Ante la importancia de los riesgos que han de afrontar los autónomos en la nueva economía, y sin entrar a analizar las obligaciones de las empresas con los trabajadores reconocidos, conviene cuestionar el nivel de coordinación *ex art.* 24 LPRL que hayan de asumir las empresas de la *gig economy* respecto a sus “autónomos”.

Desde luego, no se encuentran en el primer nivel, dado que sí mantienen una relación jurídica entre ellas. Por tanto, cabe cuestionar si están en el segundo nivel (empresario titular del centro de trabajo) o en el tercero (empresario principal y propia actividad). El obstáculo que surge inmediatamente es la ausencia de lugar de trabajo compartido donde se transmitan los riesgos. Sin embargo, cabe cuestionar dicha negación de aplicar un concepto de lugar de trabajo más amplio y adaptado a las nuevas relaciones laborales. En el *crowdwork* el espacio compartido entre empresa y autónomos es un espacio virtual, la plataforma, y en el trabajo vía app la aplicación compartida, el medio por excelencia donde unos y otros desarrollan su actividad (con

⁴¹ I. DALMAU PONS, y R. FERRER PUIG, “Preservar la salud teletrabajando”, cit., pág. 54.

⁴² Que el acoso moral al trabajador se produzca en el lugar de trabajo y como consecuencia del mismo es inherente al concepto de *mobbing*, ya que con esta conducta lo que se pretende es precisamente la expulsión del trabajador del marco de la empresa, M.J. ROMERO RÓDENAS, *Protección frente al acoso en el trabajo*, Bomarzo, Albacete, 2004, pág. 33.

⁴³ M. CORREA CARRASCO, “El concepto jurídico de acoso moral en el trabajo”, en AA.VV.: *Acoso moral en el trabajo: concepto, prevención, tutela procesal y reparación de daños*, Aranzadi, Cizur Menor, 2006, pág. 64.

⁴⁴ L. COLLADO, “Concepto, calificación jurídica y tipología del acoso moral en el trabajo (*mobbing*). Diferencias con otras figuras”, *Cuadernos de Derecho Laboral*, 2004, núm. XII, págs. 68-69.

mayores dificultades para hacerlo extensivo en este último supuesto, cierto es, dado que la actividad la desarrollan en el entorno físico), en tanto que el RD 171/2004 da la misma respuesta⁴⁵ al definir al empresario titular como “la persona que tiene la capacidad de poner a disposición y gestionar el centro de trabajo” (art. 2)⁴⁶ y el centro de trabajo es la red; es más, los riesgos compartidos no son físicos, como se apuntó supra, sino psicosociales, creados (*rectius*, controlados) por la “empresa principal”.

Por tanto, asumido el espacio virtual compartido, la segunda cuestión es la propia actividad desempeñada por el empresario titular de la plataforma o la app. De no considerarlo como tal, la empresa tecnológica tiene un deber de información a los autónomos; y estos, en la otra dirección, informarse recíprocamente entre todos ellos y al titular; en fin, el titular ha de impartir instrucciones coherentes con los medios de coordinación adoptada por los concurrentes⁴⁷. El paso previo, como *supra* ha sido constatado, sería proporcionar la información pertinente, la cual, y acudiendo a lo previsto en el artículo 18 LPRL, versará sobre “los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos”, o bien más ampliamente, en caso de carecer de representantes, a “los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, tanto aquéllos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función y las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados”. Por tanto, la comunicación a efectuar no consiste en “la confección de documentos generales de cumplimiento formal de la obligación de seguridad, sino de la concreta adaptación a las circunstancias del caso, con las instrucciones adecuadas y los medios de prevención pertinentes a cada situación, subsiguientes al concreto análisis de la situación particular en que el trabajo ha de realizarse”⁴⁸.

Con este precepto recae sobre el titular mayor responsabilidad tanto en la coordinación de actividades como en la prevención de los riesgos, debiendo cumplir tales deberes antes de que las distintas corporaciones comiencen sus prestaciones⁴⁹ o bien siempre que exista alguna modificación de las condiciones con influencia en la seguridad y salud. La razón de este mayor gravamen estriba en la posición de ventaja de éste respecto al resto debido a su mayor conocimiento y posibilidades de control de los riesgos en el lugar de trabajo⁵⁰. Además de ese paso *sine qua non*, el Reglamento insta a adoptar los medios siguientes: el intercambio de información y de comunicaciones entre las empresas concurrentes; la celebración de reuniones periódicas; las reuniones conjuntas de los comités de seguridad y salud de las empresas concurrentes o, en su

⁴⁵ F. NAVARRO NIETO, *Coordinación de actividades empresariales y prevención de riesgos laborales*, Bomarzo, Albacete, 2005, pág. 33 y L. PÉREZ CAPITÁN, “El nuevo marco regulador de la coordinación preventiva. Un análisis del RD 171/2004, de 30 de enero”, *RDS*, 2004, núm. 26, pág. 52.

⁴⁶ R. AGUILERA IZQUIERDO, “El desarrollo reglamentario del art. 24 de la LPRL: la coordinación de actividades empresariales”, *RMTAS*, 2004, núm. 53, pág. 269.

⁴⁷ F. NAVARRO NIETO, *Coordinación de actividades empresariales y prevención de riesgos laborales*, cit., pág. 37, especialmente nota 72.

⁴⁸ STSJ Cataluña 4 septiembre 2006 (Jur. 111468/2007).

⁴⁹ Imponiéndole recargo en las prestaciones a la principal por no llevar a cabo un plan de coordinación, SSTSJ Cataluña 20 octubre 2004 (AS 3551) y País Vasco 19 julio 2005 (AS 2553).

⁵⁰ H. ÁLVAREZ CUESTA, “Capítulo IV: Obligaciones de empresarios especiales y otros sujetos relacionados con el empresario, en especial empresas de trabajo temporal, contratadas y subcontratadas”, en *Doctrina Jurisprudencial en materia preventiva. Especial referencia a los pronunciamientos del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León. I Jornadas Universitarias castellano y leonesas sobre prevención de riesgos laborales*, Eolas, León, 2008, págs. 187 y ss.

defecto, de los empresarios que carezcan de dichos comités con los delegados de prevención; la impartición de instrucciones; el establecimiento conjunto de medidas específicas de prevención de los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de las empresas concurrentes o de procedimientos o protocolos de actuación; la presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos de las empresas concurrentes; o, en fin, la designación de una o más personas encargadas de la coordinación de las actividades preventivas (art. 11 RD 171/2004).

Para que la empresa tecnológica asuma la coordinación impuesta por el tercer nivel, ha de considerarse, conforme el criterio del Tribunal Supremo a la hora de aplicar el requisito, como propia actividad, la “potencial sustituibilidad” por la principal de la actividad desarrollada en la auxiliar: “diferenciando entre las actividades que coadyuvan directamente a la elaboración del producto o servicio finalmente ofrecido por la empresa principal y otras que tienen un carácter más marginal o externo al objeto central de esta empresa”⁵¹. Desde luego, la actividad desempeñada por los autónomos (falsos) no es potencialmente sustituible, consiste en la actividad nuclear de la empresa tecnológica y ésta, entonces, ha de asumir un deber reforzado de garantizar, mediante el control directo y la exigencia a las otras empresas (autónomos) los niveles de seguridad necesarios⁵²: va a constituirse en la vigilante y controladora del resto, en tanto en cuanto “no puede limitarse a contratar y desentenderse de la ejecución y control de la obra, sino que mantiene en todo momento su deber de control y vigilancia, como fundamento de su responsabilidad en caso de accidente”⁵³; sin que pueda eludir esta obligación en virtud de pacto o acuerdo con el resto⁵⁴.

El artículo 10 RD 171/2004 recoge el deber *in vigilando* exigiendo al principal la adopción de una conducta activa y de control en la vigilancia de las obligaciones preventivas de las empresas concurrentes sin dejar de lado el resto de obligaciones de las contrata de nivel medio⁵⁵:

A.- En primer lugar, antes del inicio de la actividad en su centro, el principal exigirá a las contratistas y subcontratistas que acrediten por escrito la realización de la evaluación de riesgos y la planificación de su actividad preventiva; así como sus obligaciones en materia de información y formación respecto de los trabajadores que vayan a prestar sus servicios en el centro de trabajo.

B.- Asimismo, exigirá la acreditación por escrito a las contratistas y subcontratistas de haber cumplido sus obligaciones en materia de información y formación respecto a los trabajadores empleados en el centro compartido. Esta imposición debe tener continuidad mientras dura la contrata, para los casos, tan frecuentes, de rotaciones o incorporaciones de nuevos trabajadores⁵⁶.

⁵¹ J. CRUZ VILLALÓN, J.: “Descentralización productiva sistema de relaciones laborales”, *RTSS*, 1994, núm. 13, pág. 25 y M. GARCÍA PIQUERAS, “Obligaciones y responsabilidades en la Ley de prevención de riesgos laborales: de la insuficiencia a la indeterminación”, *TL*, 1998, núm. 47, pág. 67. En contra de tal “esquizofrenia conceptual”, J. CABEZA PEREIRO, “Artículo 24”, en AA.VV., *Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Comares, Granada, 1998, pág. 139.

⁵² S. GONZÁLEZ ORTEGA y J. APARICIO TOVAR, *Comentarios a la Ley 31/1995, de prevención de riesgos laborales*, Trotta, Madrid, 1996, pág. 164.

⁵³ STSJ Cataluña 14 abril 2005 (JUR 123159).

⁵⁴ STSJ Madrid 13 junio 2005 (AS 2332).

⁵⁵ H. ÁLVAREZ CUESTA, “Capítulo II: Los intentos legislativos por cambiar la descorazonadora realidad preventiva en contrata y subcontratas”, cit.

⁵⁶ F. NAVARRO NIETO, *Coordinación de actividades empresariales y prevención de riesgos laborales*, cit., pág. 55.

C.- El empresario principal deberá comprobar que las contratistas y subcontratistas concurrentes en su centro de trabajo han establecido los necesarios medios de coordinación entre ellas (art. 10.3 RD 171/2004). Este precepto establece una nueva obligación, pues de él se deduce que dichas corporaciones deberán establecer entre ellas los medios de coordinación para la prevención de riesgos laborales que consideren necesarios⁵⁷.

D.- Como cima del sistema diseñado, aparece una obligación más concreta: el principal, además de cumplir las medidas establecidas, deberá vigilar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por parte de las empresas contratistas o subcontratistas de obras y servicios, otorgándole, pues, una función fiscalizadora⁵⁸. La consecuencia de estas obligaciones aparece en la imposición “rotunda y terminantemente”⁵⁹ de una responsabilidad solidaria entre la empresa contratista y la subcontratista en caso de ocurrir el hecho en el centro de trabajo de la principal⁶⁰. Tal previsión es reiterada en el artículo 42.3 LISOS: “la empresa principal responderá solidariamente con los contratistas y subcontratistas... del cumplimiento, durante el período de la contrata, de las obligaciones impuestas por la LPRL en relación con los trabajadores que aquéllos ocupen en los centros de trabajo de la empresa principal, siempre que la infracción se haya producido en el centro de trabajo de dicho empresario principal”. El principal escollo en la extensión de la coordinación máxima a la gig economy radica en que la referencia a las empresas contratistas y subcontratistas ha de entenderse hecha a los autónomos, con las dificultades de todos conocidas en cuanto a la aplicación de la normativa preventiva, y más, si, como sucede en este caso, son trabajadores por cuenta ajena.

⁵⁷ R. AGUILERA IZQUIERDO, “El desarrollo reglamentario del art. 24 de la LPRL: la coordinación de actividades empresariales”, cit., pág. 278.

⁵⁸ M. GONZÁLEZ LABRADA, “Las modificaciones del marco normativo de la prevención de riesgos laborales: la organización de la prevención y obligaciones en los supuestos de subcontratación”, *RDS*, 2004, núm. 27, pág. 60.

⁵⁹ STS, Cont-Admtivo, 7 octubre 1997 (RJ 7209).

⁶⁰ SSTSJ Castilla y León/Valladolid 28 octubre 2003 (AS 534/2004) y 18 octubre 2004 (AS 2765); en el caso, responsabilidad administrativa, STSJ Castilla y León/Valladolid, Cont-Admtivo, 31 enero 2001 (JUR 122850).