



This is the **published version** of the bachelor thesis:

Aznar Barrachina, Mar; Bonet Esteva, Margarita, dir. La cara invisible de la intel·ligència artificial : crowdworkers i plataformes digitals de microtasques. 2025. (Grau en Relacions Laborals)

This version is available at <https://ddd.uab.cat/record/319234>

under the terms of the  license

UAB

Universitat Autònoma de Barcelona

FACULTAD DE DERECHO
Grado en Relaciones Laborales

La cara invisible de la inteligencia artificial:
crowdworkers y plataformas digitales de microtarefas.

Autora: Mar Aznar Barrachina

Tutora: Margarita Bonet Esteva

Fecha: 13 de mayo 2025

Agradecimiento

En primer lugar, quiero expresar mi más sincero agradecimiento a mi tutora Margarita Bonet Esteva, por haberme ofrecido la oportunidad de investigar las condiciones laborales detrás de las inteligencias artificiales. Un tema poco abordado en nuestra vida cotidiana que tras investigar en profundidad pudimos cerciorarnos de que tiene un impacto más cercano del que nos podíamos imaginar.

Gracias a la investigación propuesta pude descubrir el trabajo oculto tras las nuevas tecnologías, aquellas que aparentemente se han desarrollado para mejorar la calidad de vida de algunas personas, han supuesto para otras, una forma de trabajo precario e invisible. Este descubrimiento, ha supuesto en mí un crecimiento personal y profesional, ayudándome a tomar conciencia de la importancia de defender los derechos laborales con el fin de formar una sociedad justa.

Junto con ella, ha sido indispensable el apoyo de mi padre César Aznar, mi madre Inmaculada Barrachina y mi hermano Martín Aznar, por su apoyo constante y por guiarme durante todos mis años de estudios, por fomentar siempre la perseverancia, el esfuerzo y el compromiso para cumplir todas mis metas. A mis amigas, aquellas que escogí y, que casi sin darme cuenta, han supuesto un apoyo incondicional.

No cabe más que agradecer a mi tutora, familia y amigas por haberme acompañado en este camino.

RESUMEN

Este trabajo tiene como finalidad exponer la cara oculta de las Inteligencias Artificiales y de las grandes empresas tecnológicas. Mientras que en los países del norte global las nuevas tecnologías han generado nuevas oportunidades de empleo de alta calidad, como es el caso de la ingeniería de prompts, en condiciones generalmente dignas, en el sur global ha surgido una nueva clase trabajadora, tecnológicamente cualificada pero sometida a condiciones laborales precarias. Estas personas se encargan, por salarios bajos y en entornos marcados por la precariedad y la desprotección, de tareas fundamentales para el desarrollo de las IA, como la moderación de contenido o el etiquetado de datos.

El trabajo analiza estas condiciones laborales a través del prisma de las plataformas digitales, con especial atención al colectivo de moderadores de contenido, basándose en informes de la OIT. El objetivo principal es visibilizar esta forma de trabajo invisibilizado, examinar el marco jurídico laboral y penal aplicable, y reflexionar sobre la urgencia de establecer mecanismos regulatorios eficaces que garanticen la protección de los derechos fundamentales de estos trabajadores.

Palabras clave: Crowdworkers, plataformas laborales digitales, microtareas, inteligencia artificial, trabajo invisible, y moderación de contenidos

ABSTRACT

This paper aims to expose the hidden side of Artificial Intelligence and major tech companies. While in Global North countries new technologies have created high-quality employment opportunities, such as prompt engineering, under generally decent working conditions, in the Global South a new class of technologically skilled workers has emerged, subjected to precarious labor conditions. These individuals perform essential tasks for the development of AI, such as content moderation and data labeling, for low wages and in environments marked by insecurity and lack of protection.

The paper analyzes these working conditions through the lens of digital labor platforms, with a special focus on content moderators, drawing on reports from the ILO. The main objective is to bring visibility to this invisible form of labor, examine the applicable labor and criminal

legal framework, and reflect on the urgency of establishing effective regulatory mechanisms to ensure the protection of the fundamental rights of these workers.

Key words: Crowdworkers, digital labor platform, microtasks, artificial intelligence, ghost work and content moderator.

1. INTRODUCCIÓN	1
1.1 Justificación del tema.....	2
1.2 Objetivos	4
1.3 Metodología.....	4
2. IMPACTO DE LA IA EN LAS CONDICIONES LABORALES DE LOS TRABAJADORES	5
2.1 Ghost work y la paradoja de la automatización: el papel indispensable del trabajo humano en el sostenimiento de las inteligencias artificiales.	5
2.2 Plataformas digitales laborales y las microtarefas	7
2.3. Precarización laboral en el trabajo digital: Moderadores de contenido en Kenia.....	9
3. CONDICIONES LABORALES EN LAS PLATAFORMAS LABORALES DIGITALES	10
3.1 Perfil sociodemográfico de los trabajadores de plataformas digitales	10
3.2 Condiciones laborales en las plataformas digitales.	19
3.3 Riesgos laborales a los que se enfrentan los crowdworkers.	21
3.4 Riesgos laborales de los moderadores de contenido	24
4. MARCO LEGAL Y NORMATIVO	25
4.1 Análisis de los derechos laborales internacionales	25
4.2 Análisis de la normativa de la Unión Europea	30
4.3 Análisis de la normativa española	36
5. CONCLUSIONES	42
6. NORMATIVA	44
7. BIBLIOGRAFÍA.....	48

1. INTRODUCCIÓN

La inteligencia artificial (IA) ha transformado numerosos aspectos de nuestra vida, como la manera de interactuar con la tecnología, acceder a la información y cómo realizamos nuestras actividades diarias. Desde 1950 cuando Alan Turing¹ planteó la posibilidad de que las máquinas tuvieran la capacidad de “pensar”, hasta su aplicación hoy en día la Inteligencia Artificial ha recorrido un largo camino, dejando huella en diversos aspectos de nuestra vida. La inteligencia artificial ha llegado para transformar de manera irreversible nuestra forma de vivir, marcando un antes y un después en nuestra relación con la tecnología. El impacto de esta tecnología es visible en herramientas cotidianas, como los Asistentes Virtuales y Chatbots; Siri y Alexa, ChatGPT y Google Assistance, también herramientas de Procesamiento de Lenguaje Natural, como Grammarly, Google Translate, y muchas otras aplicaciones y asistentes que utilizamos a diario y que las tenemos profundamente integradas en nuestra vida diaria.

Sin embargo, esta tecnología, que a menudo se percibe como autónoma y revolucionaria, depende en gran medida de un elemento invisible: el trabajo humano. Este trabajo, realizado principalmente en condiciones precarias en países con legislaciones laborales laxas, sostiene las bases del desarrollo de la IA, especialmente en la creación y gestión de los *prompts*. Detrás del entrenamiento de los *prompts* encontramos a los *crowdworkers*, o en español; trabajadores colaborativos o trabajadores de microtarefas, dedicados a entrenar, supervisar y optimizar los algoritmos, de los cuales destacan en gran medida los moderadores de contenidos, un subgrupo dentro de los *crowdworkers* encargados de la visualización y eliminación de videos e imágenes de contenido extremadamente sensible. Estos trabajadores suelen desarrollar sus tareas bajo unas condiciones laborales precarias y en muchas ocasiones sin asistencia psicológica, esta situación provoca que su salud mental se vea gravemente afectada y posteriormente desarrollen enfermedades como el Trastorno de Estrés Post Traumático.

Es tanto el desconocimiento sobre la existencia de dichas tareas que en Barcelona se asentaba una empresa subcontratada por Meta la cual tenía trabajadores destinados a la realización de estas microtarefas. En fecha 12 de enero de 2024, el juzgado de lo social de Barcelona reconoce por primera vez que la contingencia del período de incapacidad de un trabajador es resultado

¹ A. M. Turing (1950) Computing Machinery and Intelligence. *Mind* 49: 433-460.

de las condiciones laborales a las que son sometidos los moderadores de contenidos, este trabajador ubicado en la Torre de Glòries debía revisar varias veces de manera completa contenido relativo a suicidios, terrorismo y automutilaciones, lo que le llevó a desarrollar ataques de pánico, aislamiento social, y una severa tanatofobia. Este caso, junto con el caso Kenia han hecho saltar las alarmas de la importancia de regular el trabajo informal del siglo XXI² caracterizado por condiciones laborales precarias. El mercado de trabajo vio agravada su situación tras la pandemia del Covid-19, consolidándose formas de empleo aún más inestables, generalmente carente de regulación y de protección social, según asegura el economista Juan Jacobo Velasco.

1.1 Justificación del tema

La elección de este tema parte de un creciente interés por comprender las nuevas formas laborales que han emergido a raíz del avance de las tecnologías digitales, especialmente en el contexto del trabajo en las plataformas digitales. La expansión de la inteligencia artificial, y la automatización ha dado lugar a nuevas dinámicas laborales, muchas de las cuales están lejos de los marcos tradicionales de empleo. Entre estas, destacan las plataformas de microtarefas, que fragmentan el trabajo en pequeñas tareas repetitivas que son asignadas a trabajadores repartidos por todo el mundo, a menudo en condiciones precarias y con escasa protección laboral.

De los despidos masivos de los trabajadores de Sama en Kenia y la empresa Telus en Barcelona, ambas empresas subcontratadas por grandes tecnológicas como OpenAI, Meta, o Google. Además de la reciente sentencia del Juzgado de lo Social de Barcelona, número 13/2024 en fecha 12 de enero de 2024 en la que se reconoce que las alteraciones psicológicas sufridas por un trabajador son causa directa del desarrollo de su labor como moderador de contenido. Se han expuesto las condiciones laborales de los trabajadores de las plataformas de microtarefas, y ha evidenciado el proceder de muchas empresas las cuales evaden los marcos legales tradicionales y permiten el desarrollo de las actividades de los *crowdworkers* en condiciones de inseguridad laboral.

² Velasco, J. (3 de mayo de 2022). Una nueva mirada a la informalidad ante los desafíos de la pospandemia. *Organización Internacional del Trabajo*. <https://www.ilo.org/es/resource/article/una-nueva-mirada-la-informalidad-ante-los-desafios-de-la-pospandemia>

He considerado especialmente relevante hacer mención expresa a los moderadores de contenido. Catalogado como el nuevo prototipo de trabajo peligroso de la era tecnológica. Estos trabajadores son asociados a riesgos psicológicos derivados de su actividad laboral, de la misma manera que los mineros del carbón están asociados a los problemas físicos como la enfermedad del pulmón negro.³ La subcontratación de estos trabajadores por parte de las grandes empresas, a través del *outsourcing* o externalización de tareas, contribuye a su invisibilización, lo que permite a las empresas tecnológicas eludir responsabilidades y no garantizar ni el apoyo psicológico ni las condiciones laborales adecuadas.

Esta forma de trabajo digital y sus evidentes perjuicios a los trabajadores es lo que me ha resultado interesante de analizar, la realidad es que detrás del funcionamiento de las inteligencias artificiales existen trabajadores ocultos que llevan a cabo tareas de suma importancia para las empresas tecnológicas, pero a su vez son las tareas emocionalmente más devastadoras y con salarios más bajos.

Resulta especialmente relevante analizar las condiciones laborales de estos trabajadores que, aunque poco visibles, son imprescindibles en el desarrollo y funcionamiento de las inteligencias artificiales. Explorar su situación permite cuestionar los discursos de avance tecnológico y eficiencia que suelen rodear a la economía digital, y evidenciar que, detrás de cada prompt introducido al sistema, hay personas realizando trabajos intensivos de corrección y etiquetado para evitar respuestas inadecuadas, ofensivas o sesgadas.

Por todo ello, este trabajo busca arrojar luz sobre una realidad laboral emergente que, aunque oculta, sostiene una parte fundamental de la infraestructura digital global, y plantea cuestiones importantes sobre los derechos laborales en el siglo XXI.

³ Jarzabek, H., Ramirez, L., Gil, I., Villadiego, L., Zambrana, M., & Camps, F. (s/f). *Moderador de contenidos, prototipo de 'trabajo peligroso' del siglo XXI*. Equal Times. Recuperado el 7 de mayo de 2025, de <https://www.equaltimes.org/moderador-de-contenidos-prototipo?lang=es>

1.2 Objetivos

El objetivo de este trabajo es llevar a cabo un análisis de los derechos de los trabajadores en las plataformas laborales digitales de microtarefas, haciendo mención específica a los moderadores de contenido dado la relevancia mediática que han despertado recientemente los despidos masivos en Kenia y Barcelona. Este estudio pretende evidenciar las condiciones de precariedad y vulnerabilidad por las que se caracterizan muchas de las formas de empleo de las plataformas digitales, especialmente en el sur global, donde las desigualdades estructurales se ven exacerbadas por estas dinámicas laborales.

Además, se pretende analizar el marco normativo internacional, europeo y español aplicable a este tipo de empleo, describiendo las responsabilidades laborales y penales a las que están sujetas las empresas tecnológicas, por las condiciones laborales a las que someten a los trabajadores. A su vez quiero mostrar la importancia de los Estados de establecer medidas de seguridad y control para velar por el correcto cumplimiento de las normativas por parte de las empresas. Junto con la importancia de los Estados de ratificar los tratados internacionales y convenios que establecen las medidas adecuadas para la protección en el empleo y fomentar así el trabajo decente en el mundo. De esta manera se busca proteger a los trabajadores frente a los abusos y violaciones de derechos a los que son expuestos, que en muchas ocasiones podrían ser consideradas como formas contemporáneas de trabajo forzoso.

Por lo que realmente se pretende contribuir a la reflexión sobre la necesidad de regular un tipo de trabajo moderno que garantice los derechos fundamentales de las personas trabajadoras en las plataformas digitales.

1.3 Metodología

Este trabajo se fundamenta principalmente en informes de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y en los estudios realizados por expertos en el ámbito del trabajo en plataformas digitales y microtarefas, como la economista senior Janine Berg, economista en el Departamento de Investigación de la Oficina Internacional del Trabajo la cual ha contribuido a la investigación de las condiciones laborales de las plataformas digitales y es la autora

principal de muchos de estos informes, que actúan como el hilo conductor de este trabajo. Cabe señalar la utilización de diversos libros relacionados con el crowdwork y las plataformas digitales así como artículos de prensa y otros estudios que han sido cruciales para comprender la realidad de las plataformas de microtareas.

Para analizar la situación y estudiar los derechos de los trabajadores digitales, se han revisado las normativas vigentes, incluyendo tanto los convenios de la OIT como las resoluciones, directivas y reglamentos de la Unión Europea, además de la legislación actual en España en materia penal y laboral. Sin embargo, los trabajadores de microtareas aún carecen de una normativa específica que proteja sus derechos. Aunque se han dado avances, como la Ley Rider, que reconoce la laboralidad de los repartidores de plataformas laborales, las empresas de microtareas aún no aplican correctamente la normativa vigente, y no se ha creado una legislación específica para este tipo de trabajo.

Cabe señalar que, debido a que el trabajo en plataformas es reciente existen informes y estudios de profesionales que han ayudado a visibilizar esta realidad oculta. No obstante, aún no existen decisiones judiciales que determinen la responsabilidad de las empresas respecto a las condiciones laborales de los trabajadores de microtareas. Lo que sí es cierto es que se ha incriminado la responsabilidad de las empresas a través de estos informes, que evidencian los abusos a los que son sometidos los empleados, y que determinan que a los trabajadores de microtareas en plataformas digitales les son aplicables las normativas laborales de trabajadores por cuenta ajena. Además, la jurisprudencia española ha dado un paso importante en materia de seguridad social, reconociendo como contingencia profesional la enfermedad psicológica de un trabajador derivada de la moderación de contenidos.

2. IMPACTO DE LA IA EN LAS CONDICIONES LABORALES DE LOS TRABAJADORES

2.1 Ghost work y la paradoja de la automatización: el papel indispensable del trabajo humano en el sostenimiento de las inteligencias artificiales.

Las Inteligencias Artificiales cuentan con millones de trabajadores que participan en tareas relacionadas con el desarrollo, entrenamiento y mantenimiento de modelos de IA. Los

trabajadores se encuentran en diferentes puntos geográficos dependiendo de las tareas que llevan a cabo.

Los ingenieros y desarrolladores de inteligencias artificiales que tienen tareas como diseñar los algoritmos y arquitecturas que sustentan las IA, desarrollan nuevas técnicas y enfoques para mejorar la capacidad de los sistemas, y ajustar los parámetros para maximizar su rendimiento. Se ubican en centros tecnológicos de países con alta inversión en la IA como Silicon Valley en Estados Unidos, China, Japón. El estar geográficamente trabajando en estos países gozan de unas condiciones laborales sólidas, con buenos salarios y de mayor estabilidad laboral.

Para que los sistemas de inteligencia artificial funcionen, es imprescindible el trabajo de los *crowdworkers*. La mayoría se encuentra en países en vías de desarrollo como India, Kenia, Filipinas, donde las grandes tecnológicas aprovechan las regulaciones laborales laxas y la falta de alternativas económicas.

Los crowdworkers realizan las tareas dirigidas a educar a las inteligencias artificiales para que en el momento en el que el usuario introduce un prompt, la respuesta sea la más adecuada. Participan en actividades como la transcripción de audios e imágenes, el etiquetado de datos, la participación en encuestas, generación y corrección de prompts indicando cuál es la respuesta más adecuada, entre otras tareas de adiestramiento, incluidos el desarrollo lingüístico de las IA. Esta tarea la llevan a cabo a través de los datos públicos, a los que por ejemplo, OpenAI tiene acceso como los que se encuentran en el Repositorio de Aprendizaje Automático de la UCI. Aunque estas tareas parezcan automatizadas, en realidad requieren intervención humana; por eso se les llama también *ghost work* o trabajo invisible.

El concepto de *Ghost Work* fue desarrollado por Mary L. Gray y Siddharth Suri en su libro *Ghost Work: How to Stop Silicon Valley from Building a New Global Underclass*. En este libro describen una nueva forma de organización laboral donde los trabajadores realizan tareas que los ordenadores aún no pueden ejecutar de forma autónoma. Cada implementación de un sistema automatizado, como los sistemas que clasifican imágenes, los sistemas de moderación contenidos o sistemas generativos de prompts, generan problemas imprevistos que requieren intervención humana. Estas limitaciones técnicas hacen que el objetivo de eliminar completamente el trabajo humano se retrase sistemáticamente. Por lo que, el funcionamiento de las empresas tecnológicas sigue dependiendo de tareas esenciales realizadas por personas.

Este fenómeno es lo que las autoras denominan *The Paradox of Automation's Last Mile*, que refleja cómo el avance de la automatización, lejos de eliminar el trabajo humano, crea nuevas tareas temporales que requieren intervención humana. La “última milla” simboliza la brecha persistente entre lo que puede hacer una persona y lo que aún no puede hacer una máquina.⁴

Dentro de los *crowdworkers* los moderadores de contenido, o <<los limpiadores de internet de los rincones más oscuros de internet>>⁵, en alusión al tipo de contenido que deben revisar. Como se detallará más adelante, su labor consiste en eliminar material perturbador publicado en internet, lo que los lleva a enfrentarse durante jornadas prolongadas a contenidos videográficos explícitos relacionados con violaciones, asesinatos, mutilaciones, atentados y otros materiales que infringen las normas comunitarias de las plataformas.

Todo este trabajo tiene la finalidad de que en el momento de generar la respuesta a partir del prompt introducido por el usuario, las IA den respuestas apropiadas, sin contenido ofensivo, violento, discriminatorio o engañoso. Aunque, los moderadores de contenido también juegan un papel muy importante en el contenido que se publica en las redes sociales o internet.

2.2 Plataformas digitales laborales y las microtareas

En el informe de la Organización Internacional de Trabajo; *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo; Como fomentar el trabajo decente en el mundo digital* encontramos definido que son las plataformas de microtareas. Las plataformas de asignación de microtareas son plataformas digitales que sirven para conectar la oferta de trabajo de las empresas con una gran cantidad de mano de obra flexible, distribuida geográficamente alrededor del mundo para que lleven a cabo tareas pequeñas, rápidas, y repetitivas.

Las plataformas como Amazon Mechanical Turk (AMT), Crowdfunder o Clickworkers actúan como intermediarias entre los trabajadores y las empresas tecnológicas como Google, OpenAI

⁴ Gray y Siddharth Suri, M. L. (7 de mayo de 2019). *Ghost Work: How to Stop Silicon Valley from Building a New Global Underclass*.

⁵ Block, H., & Riesewick, M. (Directores). (2018). *The cleaners*.

o Meta, ofreciendo un espacio digital que facilita el contacto entre trabajadores dispuestos a realizar microtareas y las compañías que demandan su ejecución.

Las microtareas consisten en actividades específicas, pequeñas y fragmentadas que son ofrecidas por las empresas a través de plataformas digitales a los *crowdworkers*, incluidos los moderadores de contenidos. Estas tareas son accesibles para los trabajadores a través de las plataformas de microtareas, donde ellos mismos las seleccionan y las llevan a cabo de manera individualizada. La mayoría de estos trabajadores desempeña sus funciones de forma remota desde sus hogares, utilizando únicamente un ordenador o móvil.

La remuneración percibida depende directamente del volumen de contenidos procesados, es decir, se paga a los trabajadores por cada tarea que realizan.

En el marco del trabajo en plataformas digitales, muchas empresas optan por deslocalizar estas tareas como estrategia para reducir costes. Esta práctica es conocida como *dumping laboral*, y consiste en trasladar tareas a países con mano de obra más barata. Las compañías tecnológicas suelen subcontratar estas funciones a empresas intermediarias ubicadas en regiones con menores costes laborales, lo que les permite ofrecer servicios más competitivos y ampliar su cuota de mercado.

Las grandes empresas, en lugar de gestionar estas tareas directamente dentro de sus propias sedes en los países desarrollados, delegan estas funciones a empresas intermediarias situadas en regiones donde la mano de obra resulta más barata. Este modelo es especialmente habitual en el caso de los moderadores de contenido y *crowdworkers*, cuya contratación se realiza mayoritariamente mediante subcontratas, incluso en países del norte global como Alemania u Holanda, en la que en estos casos abunda la contratación de inmigrantes pendientes de conseguir las visas de residencia en estos países. Aunque las empresas tecnológicas presentan la moderación de contenidos como una labor noble para “proteger a los usuarios”, suelen omitir que implica la exposición continuada a material perturbador, con graves efectos sobre la salud mental de los trabajadores.

La externalización masiva de tareas mediante plataformas digitales plantea serios desafíos para la protección de los derechos laborales. Este modelo de empleo fragmentado y precario está dando lugar a una nueva clase social global de trabajadores, jóvenes y cualificados, pero

jurídicamente desprotegidos, mal remunerados y sin reconocimiento social, lo que cuestiona los principios básicos de la dignidad laboral.

2.3. Precarización laboral en el trabajo digital: Moderadores de contenido en Kenia

El país pionero en alzar la voz sobre las condiciones en las que desarrollan las tareas los crowdworkers fueron los moderadores de contenido de Kenia, país en el cual un grupo de exmoderadores de contenido acusan a las compañías tecnológicas de condiciones laborales injustas y despidos sin justificación. Los moderadores, quienes trabajaban bajo condiciones extremas, revisando contenido perturbador durante largas jornadas a cambio de un salario insuficiente, alegaron que fueron despedidos injustamente después de intentar organizarse en contra las condiciones laborales.

Los trabajadores consiguieron acudir al tribunal de Nairobi el cual determinó que la relación entre la empresa Sama y los trabajadores era una relación laboral por cuenta ajena, y que se debían de prorrogar los contratos extinguidos durante el procedimiento judicial. Finalmente, la empresa Sama subcontratada por Meta fueron condenadas a pagar una indemnización de 1.460 millones de euros.

Los demandantes aseguran que Meta y Sama, no han cumplido con las decisiones judiciales y no han pagado lo acordado. Muchos de los trabajadores afectados aseguran que no contaban con ningún tipo de ayuda psicológica a la que acudir cuando se veían afectados por las imágenes, de hecho, muchos de los trabajadores fueron contratados bajo engaños, ya que la empresa no explicaba detalladamente que las tareas que iban a realizar estaban relacionadas con el visionado de imágenes perturbadoras. Muchos de estos han desarrollado enfermedades mentales crónicas como estrés postraumático, ataques de ansiedad reactiva o insomnio crónico, aseguran que durante las horas de descanso las imágenes acuden sin quererlo a sus pensamientos, imposibilitando el desarrollo normal de su vida diaria habitual.

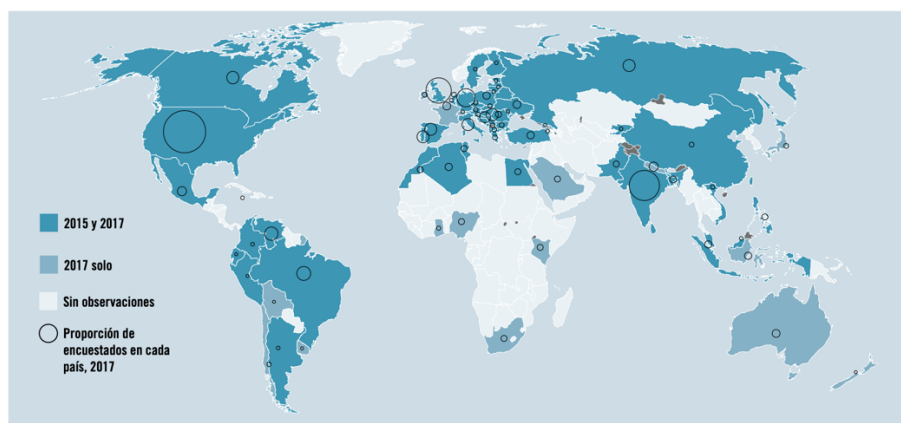
Recientemente falleció en Kenia una moderadora de contenido que había denunciado las precarias condiciones laborales del sector. La trabajadora, activista por los derechos de los moderadores, organizó en 2023 una huelga en defensa de permisos laborales y había intentado regresar a Nigeria, sin éxito. Aunque la causa del fallecimiento no está clara, sus compañeros han visibilizado este caso con el fin de mostrar la falta de apoyo psicológico, los bajos salarios y la presión que enfrentan estos trabajadores.

3. CONDICIONES LABORALES EN LAS PLATAFORMAS LABORALES DIGITALES

3.1 Perfil sociodemográfico de los trabajadores de plataformas digitales

En 2015 y 2017, el Departamento de Investigaciones y el Servicio de Mercados de Trabajo Inclusivos, Relaciones Laborales y Condiciones de Trabajo (INWORK) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) realizaron dos estudios a través de encuestas dirigidas a 3,500 trabajadores de microtarefas estas encuestas se realizaron a trabajadores de los 5 continentes para realizar un análisis comparativo sobre las condiciones laborales en las 5 plataformas más importantes de microtarefas (ver ilustración 1). A partir de los datos obtenidos, redactaron el informe *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Como fomentar el trabajo decente en el mundo digital*.

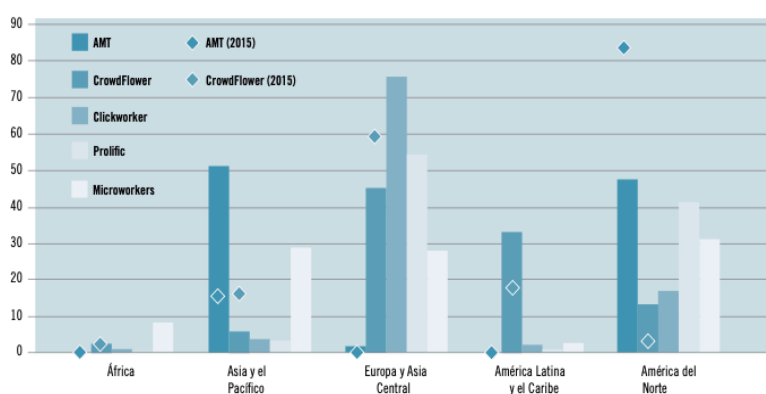
Ilustración 1: Cobertura regional de las dos encuestas y distribución de los encuestados en 2017



Fuente: Encuesta realizada por la OIT en 2015 (E1) y 2017 a trabajadores de plataformas digitales. Informe: *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Como fomentar el trabajo decente en el mundo digital*

De las encuestas se extrajo que la gran mayoría de trabajadores residían en zonas urbanas, cuatro de cada cinco trabajadores vivían en una comunidad urbana o suburbana. La gran mayoría de trabajadores encuestados provenían de Brasil, India, Indonesia, Nigeria, Estados Unidos y de Europa Occidental y Oriental, tal y como podemos ver en la siguiente gráfica. (Ver ilustración 2).

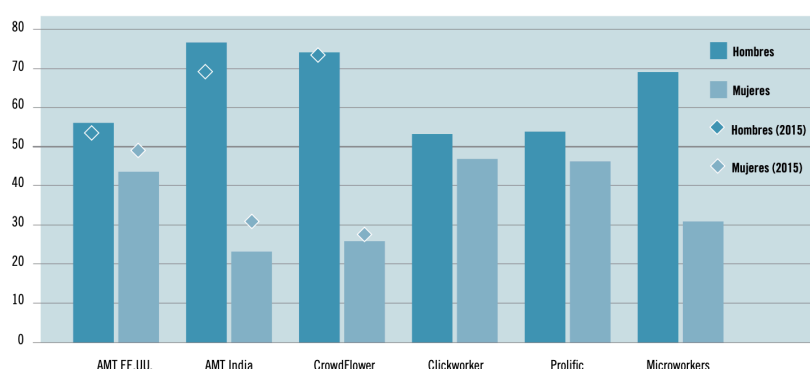
Ilustración 2: Distribución regional de los trabajadores de plataformas digitales, por plataforma (porcentajes)



Fuente: Encuesta realizada por la OIT en 2015 (E1) y 2017 a trabajadores de plataformas digitales. Informe: *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Como fomentar el trabajo decente en el mundo digital*

En el siguiente gráfico (ilustración 3) se resalta la distribución de los trabajadores, por plataforma y por género. En 2017 la participación de mujeres en el trabajo en plataformas digitales seguía siendo notablemente inferior a la de los hombres, solo una de cada tres personas trabajadoras era mujer. Aunque en 2015 la distribución de género entre los trabajadores de AMT en Estados Unidos era relativamente equilibrada (52 por ciento hombres y 48 por ciento mujeres), en India y en plataformas como CrowdFlowwer predominaban ampliamente los hombres. Para 2017, esta brecha de género se había acentuado aún más en AMT, tanto en India como en EE. UU. Las plataformas CrowdFlowwer y Microworkers también mostraban una clara mayoría masculina, mientras que solo Clickworker y Prolific presentaban una participación equilibrada entre hombres y mujeres. En general, en los países en desarrollo la desigualdad era más marcada: una de cada cinco personas trabajadoras era mujer. Esto puede deberse, entre otros factores, al mayor acceso de los hombres a la tecnología y la educación, y al mantenimiento del rol doméstico de las mujeres en muchas regiones.

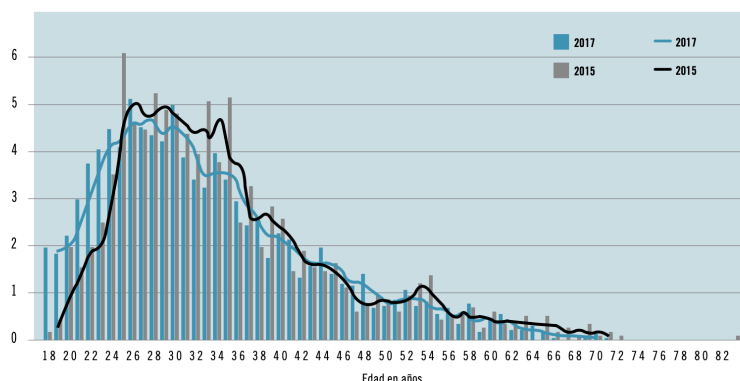
Ilustración 3: *Distribución de los trabajadores de plataformas digitales, por plataforma y por género (porcentajes)*



Fuente: Encuesta realizada por la OIT en 2015 (E1) y 2017 a trabajadores de plataformas digitales. Informe: *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Como fomentar el trabajo decente en el mundo digital*

En el siguiente gráfico (ilustración 4) vemos representadas las edades de los trabajadores de las empresas de microtarefas. Como podemos ver tanto en 2015 como en 2017 la gran mayoría de los trabajadores se situaba entre los 25 años y los 40 años aproximadamente. La encuesta reveló que la edad promedio de los trabajadores en 2017 era de 33.2 años y 34.7 en 2015. La encuesta también reveló que el 10 por ciento de los trabajadores tenían más de 50 años, y las personas más mayores entrevistadas tenían en 2015 83 años y en 2017 tenían 71 años de edad.

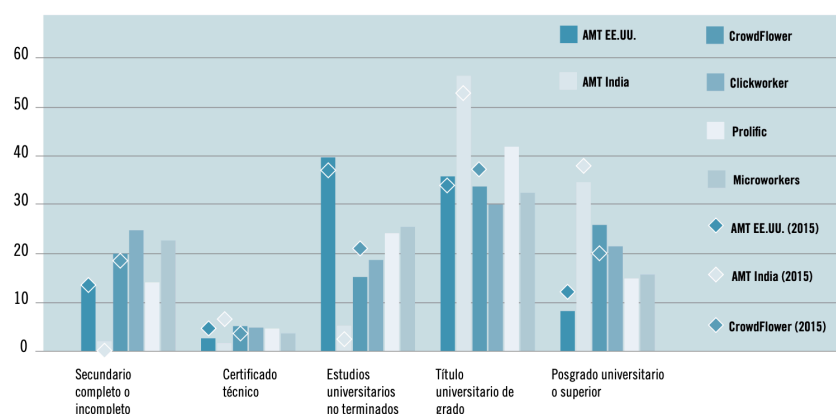
Ilustración 4: Distribución de los trabajadores de plataformas digitales por edad, todas las plataformas
(porcentajes)



Fuente: Encuesta realizada por la OIT en 2015 (E1) y 2017 a trabajadores de plataformas digitales. Informe: *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Como fomentar el trabajo decente en el mundo digital*

Los siguientes datos analizados por la OIT se enfocaron en el nivel educativo de los trabajadores. Como podemos ver en el gráfico (ilustración 5) la gran mayoría de los trabajadores tienen estudios universitarios o no los han terminado, o posgrados universitarios. La encuesta reveló que los niveles educativos en Asia son mucho más altos donde un 80 por ciento de los trabajadores tienen un título universitario superior. África, por lo contrario, es el continente donde los trabajadores cuentan con menos estudios. Los trabajadores se encuentran en situación de subempleo, ya que realizan tareas por debajo de su nivel de formación y reciben salarios inferiores a los que deberían.

Ilustración 5: Nivel educativo de los trabajadores de plataformas digitales, por plataforma (porcentajes)

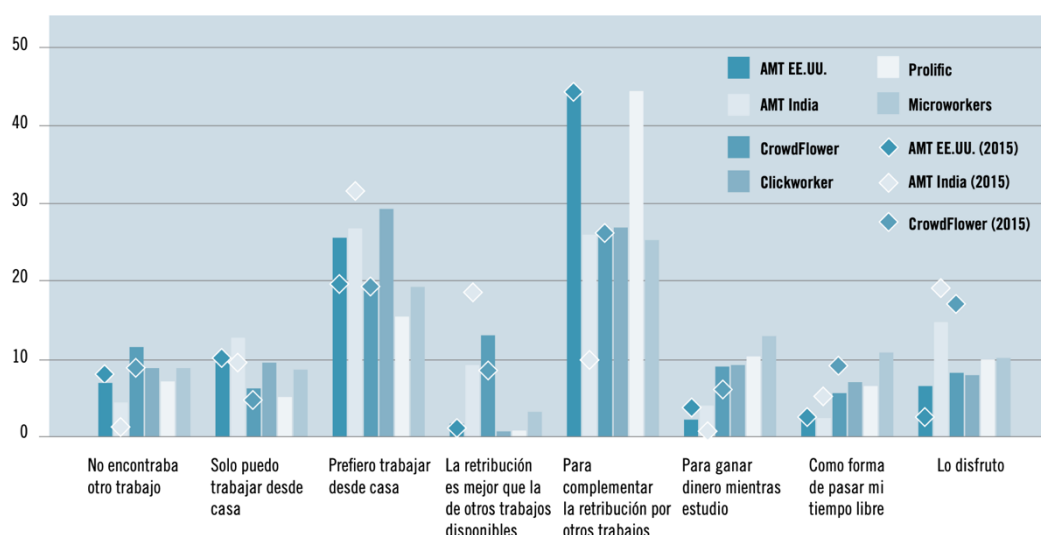


Fuente: Encuesta realizada por la OIT en 2015 (E1) y 2017 a trabajadores de plataformas digitales. Informe: *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Como fomentar el trabajo decente en el mundo digital*

Durante la encuesta un entrevistado explico que “*El trabajo en las plataformas digitales no es para todos, pues exige diligencia y competencias como para encontrar una cantidad de trabajo suficiente que lo haga rentable*”. Esto explica por qué hay una rotación tan alta de trabajadores en las plataformas, muchos comprueban que los ingresos obtenidos por estas tareas no resultan lo bastante rentables, aun así, el 56 por ciento de los encuestados hacía más de un año que trabajaban y el 29 por ciento llevaban más de tres años de experiencia para el año 2017. El 60 por ciento de los trabajadores de Asia y el Pacífico y de los países desarrollados se han mantenido en activo más de un año. En la AMT India el 66 por ciento cuentan con más de tres años de experiencia. A diferencia los trabajadores de Clickworker y Microworkers cuentan con una permanencia de menos de un año.

Sobre el motivo principal que tenían los trabajadores para permanecer más tiempo en las plataformas se debía a principalmente para complementar la retribución con otros salarios y porque preferían trabajar desde casa. (Ver ilustración 6)

Ilustración 6: Motivo principal para trabajar en plataformas digitales, por plataforma (porcentajes)



Fuente: Encuesta realizada por la OIT en 2015 (E1) y 2017 a trabajadores de plataformas digitales. Informe: *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Como fomentar el trabajo decente en el mundo digital*

Las encuestas también revelaron que, en los países en vías de desarrollo, se observó una mayor proporción de trabajadores casados. Por ejemplo, en 2015, el 61 por ciento de los trabajadores de AMT India estaban casados, frente al 45 por ciento de AMT Estados Unidos y el 43 por ciento de CrowdFlower. En 2017, estos valores se mantuvieron, con tasas de matrimonio significativamente más altas en empresas de países en desarrollo.

En cuanto a la estructura familiar, el 13 por ciento de los trabajadores vivían solos. Este porcentaje fue mayor en los empleados estadounidenses de AMT y Prolific, mientras que en India solo el 1 por ciento vivía solo. La mayoría de los trabajadores viven en hogares formados entre dos y cuatro personas, y este patrón se mantuvo constante entre las encuestas realizadas en 2015 y 2017. Respecto a la convivencia con hijos, en 2015 el 41 por ciento de los trabajadores vivían con ellos, porcentaje que aumentó ligeramente al 43 por ciento en 2017. El 86 por ciento en 2015 y el 80 por ciento en 2017 confirmaron que se trataba de sus propios hijos. En AMT India, el 37 por ciento de los trabajadores tenían hijos menores de seis años, en contraste con el 16 por ciento de trabajadores en AMT Estados Unidos. Estas tendencias se mantuvieron en los datos recopilados en 2017.

Es evidente que, en los países en desarrollo, la mayoría de los trabajadores forma parte de unidades familiares, lo que les obliga a generar ingresos para sostener a sus familias.

Sobre los ingresos de los trabajadores la OIT observó una remuneración baja, a los encuestados se les preguntó sobre cuánto dinero generaban en una semana común y cuantas horas pasaban haciendo el trabajo, de aquí que surja una distinción entre; el tiempo que realmente pasan haciendo trabajo remunerado, es decir, tareas reales por las que a cambio reciben una remuneración, y el tiempo que pasan haciendo trabajo no remunerado, como buscar las tareas, comunicarse con los solicitantes a través de las plataformas, así como tareas que después de haberse realizado han sido rechazadas por las plataformas y, por lo tanto, no remuneradas. Teniendo en cuenta esta distinción de tareas, se reflejan en la tabla las medidas de ingresos salariales por hora: por un lado, las horas dedicadas al trabajo remunerado y, por otro lado, la cantidad total de horas dedicadas al trabajo remunerado y al no remunerado.

Podemos ver que el salario medio de todas las plataformas para el año 2017 es de \$3 de mediana, mientras que en 2015 era de \$4,39. Estos datos varían en el momento en que tenemos en cuenta el trabajo remunerado y no remunerado, donde vemos que la mediana en 2017 era de \$2,16 y en 2015 de \$3,33.

La tabla (ilustración 7) revela fuertes desigualdades salariales según la ubicación geográfica: en 2017, un trabajador de EE. UU. ganaba de media \$8,51 por hora de trabajo remunerado, mientras que uno de AMT India \$3,40. En el mismo año, los trabajadores de CrowdFlower eran los menos retribuidos con un salario de \$2.65 de media. Aunque en algunas plataformas como Clickworker o Prolific los ingresos eran algo mayores, los trabajadores de EE. UU vieron un aumento salarial respecto a 2015, lo que podría deberse, entre otros factores, a una menor presión competitiva interna o a cambios en la oferta de tareas.

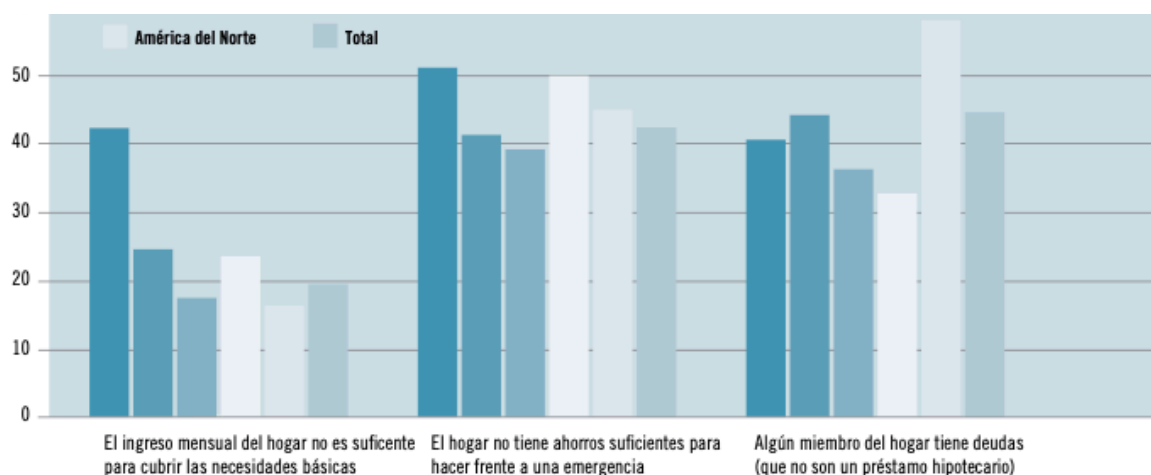
Ilustración 7: Remuneración por hora, por plataforma (USD):

		Trabajo remunerado			Trabajo remunerado y no remunerado		
		Mediana	Media	Observaciones	Mediana	Media	Observaciones
AMT EE.UU.	2017	7,50	8,51	222	5,63	6,54	222
	2015	6,00	7,56	652	4,66	5,56	651
AMT India	2017	2,14	3,40	217	1,67	2,53	217
	2015	2,19	3,95	98	1,66	2,95	98
CrowdFlower	2017	1,50	2,65	298	1,11	1,95	299
	2015	1,50	3,04	306	1,00	1,92	307
Clickworker	2017	3,19	4,49	389	2,13	3,19	390
Prolific	2017	4,55	5,45	450	3,56	4,26	446
Microworkers	2017	1,60	3,00	444	1,01	2,15	448
Todas las plataformas	2017	3,00	4,43	2.027	2,16	3,31	2.029
	2015	4,39	5,92	1.056	3,33	4,26	1.056

Fuente: Encuesta realizada por la OIT en 2015 (E1) y 2017 a trabajadores de plataformas digitales. Informe: *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Como fomentar el trabajo decente en el mundo digital*.

Muchos de los trabajadores se encuentran en una situación económica precaria, uno de cada cinco trabajadores vive en hogar cuyo ingreso mensual no es suficiente para cubrir las necesidades básicas especialmente entre los trabajadores de África, Asia y el Pacífico, y América. El 42 por ciento de los trabajadores viven en hogar con insuficiencia de ahorros que no permitirían cubrir los gastos de una emergencia, y el 44 por ciento de hogares tienen deudas contraídas por ejemplo de préstamos estudiantiles, gastos médicos o jurídicos siendo América del norte el país con deudas más altas con el 58 por ciento.

Ilustración 8: Precariedad económica de los trabajadores de las plataformas digitales, por región, en 2017 (porcentajes)



Fuente: Encuesta realizada por la OIT en 2015 (E1) y 2017 a trabajadores de plataformas digitales. Informe: *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Como fomentar el trabajo decente en el mundo digital.*

El informe de Janine Berg *Income security in the on-demand economy: Findings and policy lessons from a survey of crowdworkers*, también evidencia esta precarización salarial.

A pesar de que muchos crowdworkers están dispuestos a trabajar más horas, la oferta de tareas es inestable y escasa. El 94 % ha sufrido impagos o rechazos sin justificación clara, las plataformas no ofrecen mecanismos eficaces para resolver disputas, actuando como intermediarios que trasladan el riesgo a los propios trabajadores. Berg también advierte de una baja remuneración, en la que gran parte del tiempo invertido no se traduce en ingresos.

En conclusión, los datos muestran que, más allá de la flexibilidad aparente, el trabajo en plataformas digitales se caracteriza por la precariedad, la inseguridad de ingresos y la falta de protección laboral, lo que sitúa a muchos trabajadores en condiciones de vulnerabilidad estructural.

3.2 Condiciones laborales en las plataformas digitales.

Las condiciones laborales de los trabajadores de las plataformas digitales han alarmado a las organizaciones internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) o la Unión Europea. Prueba de ello son los múltiples informes que ha venido elaborando la OIT en los últimos años, como el publicado en 2021 sobre *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo*. En este informe se analiza cómo la crisis derivada de la COVID-19 aceleró la instauración del trabajo digital.

Estas plataformas han abierto nuevos mercados y modificado radicalmente la relación entre empleadores y trabajadores. Gracias a tecnologías el uso de macrodatos y algoritmos se ha instaurado una nueva forma de organización del trabajo, aparentemente más flexible y fragmentada, que permite a las empresas reducir costes y externalizar tareas, mientras que ofrece a los trabajadores ingresos complementarios. Sin embargo, esta flexibilidad ha beneficiado mayoritariamente a las empresas, mientras que los trabajadores, especialmente en países en vías de desarrollo, se enfrentan a condiciones laborales precarias que perpetúan la pobreza laboral.

Dicho informe hace hincapié es la relación laboral que une a los trabajadores con la plataforma digital, muchos son contratados a través de “contratos de adhesión” lo que implica que es la empresa quien establece las condiciones laborales y el trabajador, sin capacidad negociadora, las acepta o rechaza. La gran mayoría de empresas evita reconocer la laboralidad de la relación definiendo a los trabajadores como <<autónomos>>, <<click-workers>>, <<hackers>>. Muchos de estos trabajadores realizan las microtareas sin un contrato formal, y en algunos casos pueden acceder libremente a la plataforma digital, trabajan cuando hay tareas disponibles y no están sujetos a una jornada laboral definida ni a una remuneración fija. Esta flexibilidad aparente implica, en la práctica, que deben estar constantemente pendientes de nuevas oportunidades de trabajo. A pesar de la ausencia de una relación contractual reconocida, las plataformas ejercen un control estricto mediante algoritmos que supervisan la calidad del trabajo, evalúan el rendimiento e imponen penalizaciones por bajo rendimiento, por ejemplo, no mostrar más tareas. Al no haber una relación laboral reconocida, los trabajadores no disponen de vías eficaces para reclamar decisiones, y ante un fallo detectado por el algoritmo, pueden perder el pago sin posibilidad de queja ni comunicación con la plataforma.

La ausencia de un contrato que reconozca la relación laboral o la clasificación del trabajador como autónomo, permite a las empresas eludir sus responsabilidades en cuanto a la protección social. Esta falta de cobertura social genera una precarización generalizada entre los trabajadores de las plataformas, quienes no tienen acceso por ejemplo a prestaciones por desempleo en caso de despido, permisos retribuidos de maternidad, paternidad o en casos como la prestación por riesgo durante el embarazo o la lactancia natural. Además, las enfermedades que pudieran contraer como consecuencia de su trabajo no serán reconocidas como enfermedades profesionales, eximiendo así a las empresas de cualquier responsabilidad por los perjuicios derivados de su actividad laboral.

En el contexto actual de la economía digital, marcada por la hiperconectividad y la interdependencia entre países se han consolidado una nueva jerarquía laboral, en la que los países en vías de desarrollo siguen ocupando una posición subordinada, esta situación se describe como neocolonialismo digital. Michel Kwet describe que el <<colonialismo digital, proyecta una sombra sobre el sur global. Se trata de una forma estructural de dominación ejercida mediante la propiedad y control centralizados de los tres pilares fundamentales del ecosistema digital: software, hardware y conectividad de red. El control de estos pilares otorga a Estados Unidos un inmenso poder político, económico y social. Por ello, las GAFAM (Google/Alphabet, Amazon, Facebook, Apple y Microsoft) y otros gigantes corporativos, así como agencias de inteligencia estatales como la Agencia de Seguridad Nacional (NSA), son los nuevos imperialistas de la comunidad internacional. La asimilación a los productos, modelos e ideologías tecnológicas de potencias extranjeras, lideradas por Estados Unidos, constituye una forma de colonización del siglo XXI.>>⁶”

Es por esto, que nos ha llevado a plantearnos si realmente las nuevas tecnologías están favoreciendo a la aparición de una nueva “clase social baja”, en la que principalmente se ven afectados los jóvenes tecnológicamente bien preparados y en su gran mayoría con estudios. Janine Berg, fue entrevistada y expuso que no se debería porque crear una nueva clase social baja de jóvenes con estudios sujetos a malas condiciones en las plataformas digitales, este

⁶ Kwet, M. (2019). Digital colonialism: US empire and the new imperialism in the Global South. *Race & class*, 60(4), 3-26.

trabajo puede ser un trabajo digno en el momento en el que se apliquen las condiciones laborales mínimas y exista una regulación que proteja a estos trabajadores.⁷

3.3 Riesgos laborales a los que se enfrentan los crowdworkers.

Los riesgos a los que son expuestos los trabajadores por el hecho de realizar estas tareas pueden variar según el país en el que desarrollen el trabajo. Sobre los riesgos que atañen al desarrollo de las microtarefas, encontramos diferentes clasificaciones, como los daños físicos, o los daños psicológicos y sociales.

Los riesgos laborales físicos a los que están expuestos estos trabajadores derivan del carácter de trabajo de oficina y del uso excesivo de los ordenadores. Fatiga visual por las largas jornadas laborales frente a una pantalla, derivando así en problemas relacionados con la visión como ojos secos o irritados. Trastornos musculoesqueléticos por posturas estáticas o incómodas que pueden perjudicar la espalda, movimientos repetitivos de manos y muñecas que pueden derivar en traumas musculares. En algunos países es común que este trabajo se lleve a cabo en el hogar del trabajador por lo que existen riesgos como sedentarismo, obesidad, enfermedades cardiovasculares, además de problemáticas sociales como aislamiento.

Las empresas deben permitir a los trabajadores descansos adecuados para evitar la fatiga visual y el sedentarismo, y en la medida de lo posible, pantallas de buena calidad, equipos ergonómicos como sillas, escritorios y monitores ajustables, evaluaciones de los espacios en los que los empleados realizan su trabajo. En el caso de los trabajadores que desarrollan sus tareas desde el hogar, resulta más difícil para las empresas asumir responsabilidades respecto a los riesgos físicos a los que pueden estar expuestos. Sin embargo, esta dificultad no debería justificar la desprotección. Muchos de estos trabajadores, ante la precariedad de los salarios y la ausencia de alternativas dignas, terminan utilizando los medios que tienen a su alcance para realizar tareas exigentes, sin contar con mobiliario ergonómico, pausas adecuadas o soporte técnico.

⁷ Berg, J. (2020, noviembre 26). *Moderadores de contenido y trastorno de estrés postraumático con Janine Berg, de la Organización Internacional del Trabajo* (Digital Future Society) [Entrevista]. <https://digitalfuturesociety.com/es/qanda/content-moderators-and-post-traumatic-stress-disorder-with-janine-berg/>

De igual manera, las empresas deben garantizar que los trabajadores cuenten con condiciones de trabajo dignas, estableciendo medidas como la formación e información sobre los riesgos a los que están expuestos, y sobre cómo evitarlos. Además, es fundamental que se aseguren de que los trabajadores dispongan de un entorno adecuado y organizar las tareas de manera que haya un flujo constante de trabajo, respetando los descansos necesarios para prevenir problemas visuales o musculares. Estas acciones no solo son posibles, sino también imprescindibles, especialmente cuando se reconoce que las empresas ejercen un control efectivo a través de algoritmos y plataformas que organizan el trabajo, fijan objetivos y evalúan los resultados.

Además de estos riesgos físicos, los trabajadores de microtareas están expuestos a diversos riesgos psicológicos y sociales. Uno de los principales es el estrés laboral, causado por la constante presión para mantener un alto rendimiento y cumplir con los estándares de eficiencia, calidad y rapidez que las plataformas digitales imponen a través de los algoritmos. Debido a la dependencia económica que tienen muchos de estos trabajadores, se sienten obligados a estar siempre disponibles para realizar tareas como encuestas, etiquetado de imágenes o transcripción de audios. Esta necesidad de obtener ingresos los lleva a estar constantemente pendientes de la plataforma, lo que aumenta la presión para ser productivos y evitar penalizaciones. Esta disponibilidad constante, unida a la competencia por tareas, genera niveles elevados de estrés y ansiedad⁸.

Además, estas tareas tan repetitivas, su baja remuneración y la incertidumbre sobre la disponibilidad de futuras ofertas generan agotamiento mental. Los trabajadores temen no recibir más tareas, lo que afecta directamente a su estabilidad emocional. A estos factores se suman la sensación de frustración y desmotivación, ya que muchos crowdworkers dedican largas horas a las microtareas sin recibir el reconocimiento merecido por su labor. La falta de interacción humana con la empresa y el control algorítmico contribuyen a que los trabajadores se sientan invisibles. Esta sensación de desvalorización, junto con la remuneración insuficiente que en muchos casos no cubre necesidades básicas, puede llevar a padecer depresión, ya que

⁸ Occupational safety and health risks of online content review work provided through digital labour platforms. (2022). En <https://osha.europa.eu/en/publications/occupational-safety-and-health-risks-online-content-review-work-provided-through-digital-labour-platforms>.

los trabajadores sienten que están atrapados en una situación laboral que no les ofrece perspectivas de mejora ni salida.

La necesidad constante de estar conectados a dispositivos para acceder a microtareas puede generar consecuencias sociales negativas. Muchos trabajadores dedican largas horas a buscar y realizar tareas, lo que favorece el aislamiento. Aunque algunos realizan este trabajo en centros compartidos, la naturaleza individual de las microtareas no requiere colaboración, por lo que apenas se produce interacción social. Esta situación se agrava en quienes trabajan desde casa, ya que no tienen ningún contacto con compañeros, lo que puede generar sentimientos de soledad, desconexión y reclusión voluntaria con el objetivo de aumentar sus ingresos. Este aislamiento social también provoca una falta de solidaridad entre trabajadores de las plataformas, ya que estos trabajadores piensan que no son parte de la comunidad laboral, por lo que, en muchas ocasiones dificulta la lucha por conseguir mejorar sus condiciones laborales. Esto lleva a que estos trabajadores no tengan una red de apoyo, por lo que se enfrentan solos contra la empresa en casos por ejemplo de impagos de tareas, lo cual en muchas ocasiones conlleva que la empresa ignore al trabajador, y le penalice por lo que al no haber una unión de trabajadores estos individualmente no tienen poder de negociación con la empresa.⁹

A raíz de las consecuencias psicológicas que experimentan, muchos trabajadores acaban teniendo dificultades en sus relaciones personales. La necesidad de estar constantemente conectados para no perder oportunidades laborales les impide, en muchos casos, dedicar tiempo a su familia o socializar. Así, sacrifican espacios esenciales de vida personal, a los que todo trabajador debería tener derecho, en un intento por aumentar sus ingresos y cubrir sus necesidades básicas.¹⁰

⁹ Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2021: El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra: OIT, 2021

¹⁰ Janine Berg, Marianne Furrer, Ellie Harmon Uma Rani, M Six Silberman. (2019). *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital*.

3.4 Riesgos laborales de los moderadores de contenido

Mencionado expresamente a los moderadores de contenido, dado que estos son expuestos a imágenes y videos criminales, y altamente perjudiciales para la salud psicológica de los trabajadores, los cuales pueden acabar con trastornos de conducta y estrés postraumático. Solo en el primer trimestre de 2018, los moderadores de contenido de Facebook eliminaron más de 3,5 millones de imágenes y videos violentos. En plataformas como YouTube se llegan a subir 400 horas de vídeo por minuto, y en Instagram se publican más de 5.000 imágenes en ese mismo tiempo. Estos volúmenes masivos de contenido son difíciles de filtrar exclusivamente mediante el uso de sistemas automatizados de algoritmos, por lo que la responsabilidad final de supervisarlos recae en los moderadores de contenido.¹¹

Los moderadores revisan el contenido que las inteligencias artificiales no pueden entender, de manera que deben ser ellos los que describan que tipo de contenido están viendo y si es apto. La visualización de estos contenidos más la presión de hacer el trabajo sin ningún error y de forma rápida, provoca grandes trastornos mentales que pueden llegar a afectar a su vida cotidiana. La gran mayoría de trabajadores asegura que hay videos de tal magnitud que nunca se olvidan, suelen ser actos caníbales o brutales torturas, que en repetidas ocasiones recuerdan a lo largo del día y que no les permiten dormir, o relacionarse con su entorno.

Las principales enfermedades derivadas de la visualización de estos contenidos son; ataques de pánico, estrés postraumático que se pueden manifestar con *flashbacks*, pesadillas, o dificultades para separar la vida diaria de los videos que se han visualizado en el trabajo. Trastornos del sueño, ansiedad, depresión crónica, burnout producido por el nivel de presión y exposición a contenido perturbador llegando a producirse agotamiento físico y mental. Desensibilización emocional, afectando a la empatía personal. Aislamiento social, por la naturaleza solitaria del trabajo, sobre todo si se hace desde su hogar.¹²

¹¹ Datos extraídos de la Sentencia del Juzgado de lo Social de Barcelona número 13/2024, de 12 de enero de 2024.

¹² Occupational safety and health risks of online content review work provided through digital labour platforms. (2022). En <https://osha.europa.eu/en/publications/occupational-safety-and-health-risks-online-content-review-work-provided-through-digital-labour-platforms>.

Muchos de los trabajadores carecen de apoyo emocional adecuado o a una ayuda psicológica de calidad. Esto deja a los empleados enfrentando sus traumas de manera aislada y autónoma, lo que resulta insuficiente y puede agravar aún más su salud mental.

4. MARCO LEGAL Y NORMATIVO

La digitalización y el auge de la inteligencia artificial han generado nuevas formas de empleo que plantean serios desafíos laborales y legales, especialmente en las plataformas digitales. Actividades como la moderación y el etiquetado de contenido, esenciales para entrenar estos sistemas, han sido externalizados a países en desarrollo, donde los crowdworkers enfrentan condiciones de precariedad, jornadas extensas, bajos salarios y exposición a contenidos perturbadores sin apoyo psicológico. A partir de 2023, comenzaron a denunciar públicamente esta situación, lo que ha despertado la preocupación de organizaciones internacionales.

Casos como el de los trabajadores de Sama en Kenia han llamado la atención de instituciones como la OIT o la Unión Europea, que han comenzado a impulsar normativas específicas para proteger a quienes trabajan para empresas tecnológicas.

4.1 Análisis de los derechos laborales internacionales

Desde la aparición de las plataformas laborales digitales, la Organización Internacional del Trabajo ha comenzado a desarrollar marcos normativos orientados a regular estas nuevas formas de empleo.

En este contexto, el trabajo decente¹³ sigue siendo pilar fundamental sobre el que deberían sustentarse el trabajo en plataformas. La OIT define trabajo decente como <<La oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para todos, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres>>. Los crowdworkers a menudo se ven privados de estos derechos

¹³ (S/f-e). Ilo.org. Recuperado el 8 de mayo de 2025, de <https://www.ilo.org/es/temas/trabajo-decente>

fundamentales: no perciben ingresos suficientes para cubrir sus necesidades básicas, carecen de seguridad en el entorno laboral y, en muchos casos, tampoco cuentan con protección social, las plataformas suelen obstaculizar su organización colectiva, impidiéndoles participar en la toma de decisiones que afectan a sus condiciones laborales. Por lo que, trabajan bajo unas condiciones laborales que violan todos los derechos laborales reconocidos en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales¹⁴, los cuales se desarrollan y amplían en los convenios específicos de la OIT que analizaremos a continuación.

Con el fin de conseguir el trabajo decente en las plataformas digitales, aunque la normativa no preveía estas plataformas de microtarefas, el artículo 23 de la Declaración de los Derechos Humanos¹⁵ reconoce los derechos laborales mínimos de los trabajadores por cuenta ajena, incluidos los crowdworkers:

<<Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. Sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual, con derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social. Y también derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.>>

En relación con los convenios aplicables a las relaciones laborales, incluidas las de las plataformas digitales, debe mencionarse en primer lugar el convenio sobre la negociación colectiva (núm. 154)¹⁶, que describe la negociación colectiva como aquella que << comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, (...) con el fin de; (a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o (b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o (c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez.>>

¹⁴ Organización Internacional del Trabajo (1998). *Declaración de 1998 de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento*.

¹⁵ Naciones Unidas. (1948). Declaración Universal de los Derechos Humanos, art. 23.

¹⁶ Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1981). Convenio sobre la negociación colectiva (Convenio núm. 154), art. 2.

En el caso de los trabajadores de microtarefas, no se cumple con el Convenio 154 de la OIT, ya que no existe negociación colectiva, ni mecanismos efectivos de representación. Las condiciones son impuestas unilateralmente por las plataformas, y junto con la deslocalización del trabajo, la ausencia de sindicatos y el hecho de que muchas empresas operan en países que no han ratificado este convenio, dificultan la acción estatal, que en muchas ocasiones tampoco promueve activamente la organización de los trabajadores, perpetuando así condiciones laborales precarias.

El convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)¹⁷ recoge el derecho de los empresarios como los trabajadores a constituir o afiliarse en organizaciones. El Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)¹⁸, establece que los estados que ratifiquen este convenio deberán ofrecer las medidas de seguridad adecuada para que los trabajadores queden protegidos contra todo acto que atente contra sus derechos de libertad sindical. Noticias recientes han expuesto que los despidos sufridos por los moderadores de contenido de Kenia se debían por la intención de crear un sindicato que velará por sus condiciones laborales, de confirmarse estos hechos, Meta podría ser sancionada por vulnerar uno de los derechos fundamentales de los trabajadores.

En relación con las condiciones laborales justas, y la prevención de riesgos laborales, cabe mencionar un importante precedente que emana de la OIT. El Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm.155)¹⁹, que, junto con el convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161)²⁰, se trata de textos legales de suma importancia para la protección de los derechos en materia de seguridad y salud en el trabajo.

El convenio número 155, es uno de los instrumentos fundamentales que establecen el marco normativo para la seguridad y la salud en el trabajo, asegurando condiciones laborales

¹⁷ Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1948). Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (Convenio núm. 87).

¹⁸ Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1949). Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (Convenio núm. 98).

¹⁹ Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1981). Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores (Convenio núm. 155).

²⁰ Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1985). Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo (Convenio núm. 161).

adecuadas. El objetivo de esta política es prevenir accidentes y problemas de salud relacionados con el trabajo, reduciendo al máximo los riesgos del entorno laboral, en la medida que sea razonable y posible, de acuerdo con las condiciones nacionales.

A estas obligaciones se debe agregar la exigencia del convenio número 161 de progresivamente instalar en las empresas servicios de salud con el fin de llevar a cabo una identificación y evaluación de los riesgos laborales a los que son expuestos los trabajadores, planificar el trabajo y vigilar la salud de los trabajadores, entre otras.

Las plataformas de microtarefas no garantizan entornos laborales seguros ni realizan evaluaciones adecuadas de riesgos, incumpliendo el Convenio 155 sobre seguridad y salud en el trabajo. Tampoco aseguran la presencia de servicios de salud laboral ni mecanismos de vigilancia médica como establece el Convenio 161, este derecho es especialmente relevante para los moderadores de contenido, ya que muchos desarrollan trastornos mentales que podrían prevenirse o tratarse eficazmente si se adoptaran las medidas adecuadas previas. Al operar en la informalidad, las tecnológicas evitan cualquier obligación en materia de prevención y protección de la salud de sus trabajadores. A su vez, tampoco los Estados llevan a cabo sus obligaciones de establecer medidas para obligar a las empresas a cumplir con lo dispuesto en los convenios.

La situación bajo la que trabajan los *crowdworkers* podría considerarse como trabajo forzoso u obligatorio, ejercido a través de medios tecnológicos. Aplicando el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)²¹, este convenio en su artículo 2 describe que << (...), la expresión trabajo forzoso u obligatorio designa todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente.>> Además, el convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)²² refuerza la necesidad de erradicar el trabajo forzoso u obligatorio que constituye una violación a los derechos humanos, atentando contra la dignidad de las personas y perpetuando la pobreza, suponiendo un obstáculo para la consecución del trabajo decente. Dicho convenio refuerza la eliminación total del trabajo forzado en todas sus formas y junto con el Protocolo de 2014

²¹ Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1930). Convenio sobre el trabajo forzoso (Convenio núm. 29), art. 2.

²² Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1957). Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso (Convenio núm. 105).

relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930²³, se establecen todas las medidas que deben adoptar los estados con el fin de erradicar este tipo de empleo.

Muchas plataformas imponen penalizaciones si los trabajadores rechazan tareas, lo cual, unido a su situación de extrema necesidad económica, puede convertir esta relación en una forma de coacción incompatible con los convenios mencionados. En estos casos, deberían activarse mecanismos de control y sanciones penales a las empresas responsables, por tratarse de vulneraciones a la dignidad humana.

Resulta imprescindible que el Estado asuma un papel activo en la protección de los trabajadores en el empleo, de hecho, los convenios en su gran mayoría van dirigidos a los Estados. Esto tienen la responsabilidad en la creación de normas que garanticen condiciones de trabajo dignas y seguras, como su vigilancia y cumplimiento estableciendo todos los instrumentos necesarios. Si bien es cierto que, a raíz de los cambios tecnológicos, el Estado ha perdido influencia y control sobre las relaciones laborales, y enfrenta actualmente importantes desafíos para regular las nuevas formas de trabajo digital. Esta dificultad se debe, en gran medida, a la invisibilización de muchas de estas tareas y a la naturaleza externalizada de las plataformas, que impide ubicar con claridad la relación laboral²⁴.

Un precedente jurisprudencial es la sentencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos del 15 de julio de 2020 en el caso Empleados de la Fábrica de Fuegos de Santo Antônio de Jesus vs. Brasil²⁵. En ella, el tribunal responsabilizó al Estado no por una acción directa, sino por su omisión en supervisar adecuadamente las condiciones laborales, lo cual derivó en un accidente mortal en una fábrica. El fallo destaca que permitir que personas vulnerables (incluidos menores y embarazadas) trabajen en condiciones indignas constituye una violación de los derechos humanos, y que el Estado debería haber tomado las medidas de investigación y vigilancia adecuadas.

²³ Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2014). Protocolo relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930.

²⁴ Martínez, E. G.-P. (2018). El papel del estado y las relaciones laborales: una geometría compleja y variable. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, pp 13–31.

²⁵ Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2020). Caso Empleados de la Fábrica de Fuegos en Santo Antônio de Jesus y sus Familiares vs. Brasil. Sentencia de 15 de julio de 2020 (Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas).

De forma análoga, los trabajadores de plataformas digitales desarrollan sus tareas en condiciones que muchas veces no son reguladas ni supervisadas por el Estado, lo cual constituye una omisión incompatible con los estándares internacionales de derechos laborales. En consecuencia, los Estados deben adoptar medidas efectivas para fiscalizar y regular estas nuevas formas de empleo, tal como exigen los convenios de la OIT.

4.2 Análisis de la normativa de la Unión Europea

La Unión Europea cuenta con una serie de directivas y reglamentos que vinculan directamente a los Estados al cumplimiento de lo establecido en dichos textos legales.

Debemos acudir en primer lugar al Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea²⁶, donde se recogen además de los derechos básicos de los trabajadores, que analizaremos en este apartado, el funcionamiento de las sanciones previstas a los Estados por no cumplir con lo establecido en las directivas y reglamentos que protegen los derechos de los trabajadores.

En dicho tratado, en el Título X se recoge la política social, el artículo 151 establece que tanto la Unión como los Estados miembros deben tener por objetivo fomentar el empleo, la mejora en las condiciones de vida y de trabajo, tratando así de equiparar el progreso, la protección social, el diálogo social, el desarrollo de los recursos humanos para conseguir un nivel alto de empleo estable, además de luchar contra las desigualdades y exclusiones.

La Unión Europea siempre ha tenido como principal objetivo la creación de empleo estable y mejorar las condiciones en el empleo, ya que esto repercute de manera positiva a la sociedad y se crea una comunidad de bien estar social. Por esto, en el artículo 153 se establece << 1. Para la consecución de los objetivos del artículo 151, la Unión apoyará y completará la acción de los Estados miembros en los siguientes ámbitos:

- a. La mejora, en concreto, del entorno de trabajo, para proteger la salud y la seguridad de los trabajadores
- b. Las condiciones de trabajo
- c. La seguridad social y la protección social de los trabajadores

²⁶ Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (versión consolidada). DOUE C 83, de 30 de marzo de 2010. Disponible en: <https://www.boe.es/doue/2010/083/Z00047-00199.pdf>

- d. La protección de los trabajadores en caso de rescisión del contrato laboral
- e. La información y consulta a los trabajadores
- f. La representación y la defensa colectiva de los intereses de los trabajadores y de los empresarios, incluida la cogestión, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 5
- g. Las condiciones de empleo de los nacionales de terceros países que residan legalmente en el territorio de la Unión
- h. La integración de las personas excluidas del mercado laboral, sin perjuicio del artículo 166
- i. La igualdad entre hombres y mujeres por lo que respecta a las oportunidades en el mercado laboral y al trato en el trabajo
- j. La lucha contra la exclusión social
- k. La modernización de los sistemas de protección social, sin perjuicio de la letra C.>>

Sin embargo, la gran mayoría de estados no toman las medidas oportunas para hacer cumplir estos objetivos, de hecho, en Berlín un grupo de moderadores de contenido para la empresa Meta y TikTok, se han unido para combatir las malas condiciones laborales a las que son sometidos, ya que estas empresas no actúan bajo los estándares del artículo 153 del TFUE.

El hecho de ser contratados como mano de obra no cualificada provoca grandes prejuicios a los trabajadores extranjeros que dependen en gran medida de ser contratados como mano de obra cualificada para conseguir los permisos de residencia, según la regulación alemana. Estos trabajadores son necesarios porque cuentan con habilidades lingüísticas que las empresas requieren para poder etiquetar más datos en diferentes idiomas. Por ello, Franzisja Kuhles en la entrevista exige "Queremos que se reconozca que la moderación no es un trabajo fácil, sino uno extremadamente complicado y muy especializado, que requiere de grandes conocimientos culturales y lingüísticos".²⁷

Otro entrevistado asegura que las empresas de Google, Amazon, Meta, entre otras no ofrecen una estabilidad laboral a largo plazo, siendo unas de las empresas que más personas despiden

²⁷ Elliott, V. (13 de marzo de 2023). Los moderadores de contenido en TikTok y Meta forman un frente unido en Alemania. *Wired*. <https://es.wired.com/articulos/moderadores-de-contenido-en-tiktok-y-meta-forman-frente-unido-en-alemania>

en todo el mundo por falta de un adecuado contrato de trabajo, muchas de estas personas son contratadas como *freelancers* o autónomos, y las plataformas pueden cesar unilateralmente la relación con el trabajador, dejando de asignarle tareas sin necesidad de justificar la decisión ni ofrecer mecanismos de recurso.

La Unión Europea ha establecido directivas que regulan el diálogo social, la negociación colectiva y la unión sindical, con el objetivo de mejorar las condiciones laborales. La Directiva 89/391/CEE, de 12 de junio de 1989²⁸, es pionera en la protección de la salud y seguridad en el trabajo y sentó las bases para el desarrollo de legislación más específica. Estas directivas coinciden en gran medida con los principios de los convenios de la OIT, considero, por tanto, más relevante centrarnos en las normativas de la UE que abordan los contratos ambiguos o inapropiados para los trabajadores, y las medidas para mejorar el trabajo en plataformas, un área en la que la Unión ha avanzado de forma significativa.

A raíz de que las plataformas digitales crean contratos donde no queda correctamente determinada la relación laboral que une los trabajadores, debe aplicarse la directiva 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019²⁹, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea, en su artículo 4 obliga al empresario a informar a los trabajadores de los elementos esenciales de su relación laboral dejando establecidas las características del trabajo, además hace específica mención a aquellos trabajos en los que la demanda de trabajo es imprevisible, como en muchas ocasiones ocurre en las microtarefas.

Las plataformas actúan como intermediarias entre las empresas y los trabajadores, y aprovechan la imprevisibilidad de las tareas para clasificar a los trabajadores como autónomos. El artículo 10 de la directiva exige que las empresas con flujo de trabajo intermitente informen al trabajador, con un preaviso razonable, sobre los días y horas en que debe estar disponible para llevar a cabo las tareas. En caso de que se incumpla este preaviso el trabajador puede

²⁸ Directiva del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo (89/391/CEE). Diario Oficial de la Unión Europea, L 183, de 29 de junio de 1989, pp. 1-8.

²⁹ Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea, DOUE L 186, 11.7.2019, pp. 1-17, art. 4.

rechazar la tarea sin consecuencias, y si la empresa cancela la tarea, debe indemnizar al trabajador.

Hasta el momento, las empresas continúan utilizando el contrato de autónomo para contratar a los crowdworkers. Sin embargo, el 4 de julio de 2017, el Parlamento Europeo adoptó una resolución sobre las condiciones laborales y el empleo precario (2016/2221(INI))³⁰, en la que se establecen criterios para reconocer la existencia de una relación laboral y la precariedad del empleo. En esta resolución, se especifica que para que exista una relación laboral debe concurrir una serie de características, como la ejecución del trabajo bajo instrucciones y control ajenos, la obligación de realizar el trabajo personalmente, y la existencia de cierta duración y continuidad de la relación laboral. Además, de asociar la precariedad laboral no solo al tipo de contrato, sino también a indicadores como la inestabilidad laboral, horarios y funciones variables, escasa protección frente al despido, insuficiente cobertura social, bajos salarios, derechos colectivos limitados y condiciones laborales que no garantizan la salud y seguridad mínimas.

Sobre la clasificación errónea de los trabajadores de plataformas digitales se ha pronunciado al respecto de la responsabilidad empresarial por *travail dissimulé*³¹ el Consejo Constitucional Francés en la sala de lo penal en su decisión número 2021-937QPC de 7 de octubre de 2021³². En la sentencia, la empresa actora fue condenada tanto penal como administrativamente por la infracción de trabajo encubierto y la elusión de las cotizaciones a la seguridad social.

La empresa Deliveroo demandó argumentando que la doble sanción penal-administrativa violaba el principio *non bis in idem*. Sin embargo, el órgano francés determinó que la empresa había incurrido en un delito penal por disimulación de actividad o empleo asalariado, y fue condenada al pago de una multa. Pese a ello, esta decisión no excluye, la aplicación de un

³⁰ Resolución de 4 de julio de 2017 sobre las condiciones laborales y el empleo precario (2016/2221(INI)). Diario Oficial de la Unión Europea, P8_TA(2017)0290, de 12 de septiembre de 2017, pp. 1-5.

³¹ La traducción de este concepto podría entenderse como trabajo en cubierto. El código de trabajo francés prohíbe directamente el trabajo total o parcialmente encubierto, además de recurrir a sabiendas a los servicios de este tipo de trabajadores.

En el ordenamiento francés está considerado como delito la ocultación de cualquier actividad, o de todo o parte de un empleo asalariado.

³² Consejo Constitucional, decisión núm. 2021-937 QPC de 7 de julio de 2021, relativa a una cuestión prioritaria de constitucionalidad planteada en el marco del procedimiento contra Deliveroo, relativa a los artículos L. 8224-5 del Código del Trabajo y L. 243-7-7 del Código de la Seguridad Social.

recargo, en este caso del 25%, sobre el ajuste de las cotizaciones salariales eludidas, derivado de la incorrecta clasificación de los trabajadores. Por lo tanto, se desestimó el recurso de la empresa, ya que los hechos sancionados son considerados como objeto de sanciones de distinta naturaleza.

El Código francés sanciona con severidad el trabajo disimulado, responsabilizando tanto a la empresa contratante, a los clientes que recurren a estos servicios, como a cualquier cómplice que actúe con conocimiento de la situación. Solo se permite sancionar al trabajador si acepta el empleo con la intención de obtener fraudulentamente ayudas como el subsidio de desempleo; en otros casos, no puede ser penalizado.

Como consecuencia a los datos expuestos, además de las noticias recientes acerca de las dinámicas laborales propias del trabajo en plataformas digitales, la Unión Europea a través de la Directiva (UE) 2024/2831 Del Parlamento Europeo y Del Consejo de 23 de octubre de 2024 relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas³³, pretende regular la situación que viven los trabajadores de las plataformas digitales.

Esta directiva, en su artículo 5 establece que: << Se presumirá que, desde el punto de vista jurídico, la relación contractual entre una plataforma digital de trabajo y una persona que realiza trabajo en plataformas a través de dicha plataforma es una relación laboral cuando se constaten hechos que indiquen dirección y control, de conformidad con el Derecho nacional, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en los Estados miembros y teniendo en cuenta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia.>> Además en su artículo 7 se establece la gestión algorítmica de las plataformas determinando en qué condiciones los sistemas automatizados no podrán tomar decisiones como por ejemplo; <<tratar datos personales para predecir el ejercicio de los derechos fundamentales, incluyendo la libertad de asociación, el derecho de negociación y acción colectivas, o el derecho a la información y consulta, tal como se establece en la Carta o tratar datos personales para inferir el origen racial o étnico, la situación migratoria, las opiniones políticas, las convicciones religiosas o filosóficas, la discapacidad, el estado de salud, incluidas las enfermedades crónicas o el estado del VIH, el estado emocional o psicológico, la afiliación sindical, la vida sexual o la orientación sexual>>.

³³ Directiva (UE) 2024/2831 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2024, relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas. Artículos 5, 7 y 10. Diario Oficial de la Unión Europea, 23 de octubre de 2024, pp. 1-26

También en el artículo 10 se mencionan la supervisión por humanos de los sistemas automatizados de seguimiento y de los sistemas automatizados de toma de decisiones, estableciendo que medidas no podrán ser tomadas automáticamente por estos sistemas. Los Estados miembros deben garantizar que las plataformas digitales supervisen y evalúen, al menos cada dos años y con participación sindical, los efectos de las decisiones automatizadas sobre las condiciones laborales e igualdad de trato. Estas plataformas deben contar con personal cualificado, con autoridad para anular decisiones automatizadas, y protegido contra represalias. Si se detecta discriminación o vulneración de derechos, deberán corregirse o suspenderse los sistemas implicados. Además, toda decisión que afecte gravemente al trabajador (como despidos o bloqueos de cuenta) debe ser tomada por una persona, no por un algoritmo.

Como hemos visto, el trabajo de los crowdworkers se desarrolla en condiciones que podrían ser consideradas como trabajo forzoso. La forma en que las plataformas digitales organizan el trabajo puede constituir una forma de coacción, al imponer a los trabajadores la aceptación constante de todas las tareas disponibles, bajo condiciones salariales que no cumplen con los estándares establecidos por la Directiva (UE) 2022/2041 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de octubre de 2022³⁴, sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea, la cual exige que la remuneración sea al menos equivalente al salario mínimo reconocido por el Estado y adecuada para garantizar unas condiciones de vida y trabajo dignas.

Con el objetivo de erradicar el trabajo forzoso, la Unión Europea ha aprobado el Reglamento (UE) 2024/3015 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de noviembre de 2024, por el que se prohíben en el mercado de la Unión los productos realizados con trabajo forzoso y se modifica la Directiva (UE) 2019/1937³⁵. Esta norma, que entrará en vigor en 2027, pretende eliminar del mercado europeo los productos fabricados en condiciones de coacción, lo que incluye también los realizados por trabajadores de plataformas digitales.

Para concluir cabe añadir que la Unión Europea proporciona canales institucionales y jurídicos para que los trabajadores hagan valer sus derechos, además de contemplar mecanismos sancionadores para garantizar su cumplimiento. Así, el artículo 260 del Tratado de

³⁴ Parlamento Europeo y Consejo de la Unión Europea. (2022). Directiva (UE) 2022/2041, de 19 de octubre de 2022, sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea.

³⁵ Parlamento Europeo y Consejo de la Unión Europea. (2024). Reglamento (UE) 2024/3015, de 27 de noviembre de 2024, por el que se prohíben en el mercado de la Unión los productos realizados con trabajo forzoso y se modifica la Directiva (UE) 2019/1937.

Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) prevé la imposición de multas a los Estados miembros que incumplan las obligaciones derivadas del Derecho de la Unión. Además, de instar a los estados que determinen la responsabilidad de las empresas por vulnerar los derechos laborales, incluidas responsabilidades administrativas y penales en función del derecho vulnerado, especialmente si se trata de explotación laboral, trabajo forzoso o trata de seres humanos con fines laborales.

4.3 Análisis de la normativa española

En los últimos años, la normativa española ha evolucionado para adaptarse a las nuevas formas de trabajo impulsadas por la tecnología, siguiendo las directrices de la Unión Europea y los convenios e informes de la OIT. España dispone de un sólido marco legal en defensa de los trabajadores frente al poder empresarial, y se ha posicionado como uno de los países pioneros en la regulación del trabajo en plataformas digitales.

Respecto a los derechos de los trabajadores, incluidos los crowdworkers, debemos partir de la norma suprema del ordenamiento jurídico español: la Constitución Española³⁶. Esta tiene como finalidad recoger los derechos más básicos y fundamentales, que deben gozar los trabajadores.

Es necesario distinguir entre los dos tipos de perceptos que se recogen en la constitución. Por un lado, aquellos que establecen mandatos a los poderes públicos en materia laboral, como el artículo 40, que insta al Estado a promover la formación y readaptación profesional, garantizar la seguridad e higiene en el trabajo, y asegurar el descanso adecuado mediante la limitación de la jornada laboral y las vacaciones retribuidas. Por otro lado, los artículos que consagran derechos directamente vinculados a la relación laboral, como el artículo 35 que establece el derecho al trabajo y a una remuneración suficiente, el artículo 28 sobre la libertad sindical y derecho de huelga, el artículo 37 de la negociación colectiva y el artículo 41, protección en materia de seguridad social.

Tomando como referencia la constitución, se recoge en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Estatuto de los Trabajadores los derechos y deberes fundamentales para las relaciones laborales como, tipos de contratos,

³⁶ Constitución Española (arts. 28, 35, 37, 40 y 41). Boletín Oficial del Estado, núm. 311, de 29 de diciembre de 1978.

jornada laboral y causas de extinción de la relación laboral³⁷. En su artículo 1 se encuentra regulado que se entiende por trabajador por cuenta ajena <<1. Esta ley será de aplicación a los trabajadores 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>>.

Por el contrario, Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo³⁸ en el artículo 1 determina que quienes trabajen por cuenta propia y fuera del ámbito de organización y dirección de un tercero, se considerará trabajador autónomo.

Bajo esta definición, la situación de los trabajadores de microtarefas debe encuadrarse dentro del ámbito de una relación laboral por cuenta ajena, independientemente del tipo de contrato que hayan firmado. Por tanto, aunque formalmente se les haya considerado autónomos les serían aplicables los derechos reconocidos a los trabajadores asalariados en virtud del artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores.

Junto al Estatuto de los Trabajadores, encontramos otras normas clave como el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, este texto regula el acceso a prestaciones por desempleo, jubilación, incapacidades o accidentes laborales, así como el recargo de prestaciones por incumplimientos empresariales. Por su parte, la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, inspirada en el Convenio 155 de la OIT y la Directiva 89/391/CEE, impone a los empresarios deberes de prevención, evaluación de riesgos, formación, consulta y vigilancia de la salud. Finalmente, el Real Decreto Legislativo 5/2000, que aprueba la LISOS, establece el régimen sancionador aplicable a las infracciones en materia laboral y de seguridad social.

Aunque el marco legal español proporciona una base sólida de protección laboral, es de especial importancia mencionar el diálogo social entre Gobierno, sindicatos de trabajadores y patronal, de donde han emanado importantes avances legales frente a los nuevos retos del empleo digital. Fruto de este diálogo son los convenios colectivos, regulados en el artículo 83

³⁷ 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. Artículo 1. Boletín Oficial del Estado, núm. 255, de 24 de octubre de 2015.

³⁸ Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo. Artículo 1. Boletín Oficial del Estado, núm. 166, de 12 de julio de 2007.

del Estatuto de los Trabajadores que permiten mejorar condiciones laborales, como salarios, descansos o vacaciones. Pero, además, este diálogo ha permitido la aprobación de la Ley Rider, que obliga a reconocer la relación laboral de los repartidores de plataformas digitales. Si bien su alcance es limitado a estos trabajadores, constituye un precedente importante en la defensa de los derechos de quienes trabajan en condiciones precarias mediante plataformas tecnológicas.

La jurisdicción social es la competente para resolver los conflictos en el ámbito laboral, desempeñando un papel fundamental en la garantía y protección de los derechos de los trabajadores. Es competente para determinar la existencia de una relación laboral, incluso en situaciones donde está pueda estar encubierta. Asimismo, puede calificar determinadas patologías vinculadas al entorno de trabajo como enfermedades profesionales, lo cual cobra especial relevancia en el trabajo en plataformas. Además, este orden jurisdiccional resuelve conflictos relacionados con la infra cotización, el impago de salarios, los despidos improcedentes o el incumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales. Paralelamente, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social actúa como órgano complementario, con capacidad para detectar irregularidades, imponer sanciones y exigir la regularización de situaciones fraudulentas.

Este conjunto normativo y de instituciones, forma una red de protección imprescindible frente a los abusos laborales, especialmente en el contexto del trabajo digital, caracterizado por relaciones laborales difusas, deslocalización, y estructuras empresariales complejas que dificultan el control y la defensa de los derechos del trabajador. Por ello, la normativa social debe reforzarse y adaptarse a las nuevas realidades del mercado laboral, asegurando que ningún trabajador quede fuera del marco de garantías que establece el derecho del trabajo.

Además de todas estas normativas de protección al trabajador en el ámbito de la jurisdicción social, cuando se trata de vulneraciones graves de los derechos de los trabajadores se puede acudir en *ultima ratio* a la jurisdicción penal. Rosario de Vicente Martínez es su libro *Derecho Penal del trabajo; Los delitos contra los derechos de los trabajadores y contra la seguridad social*³⁹, expone las diferentes definiciones que le confieren diferentes autores al derecho penal

³⁹ De Vicente Martínez, R. (2020). *Derecho penal del trabajo Los delitos contra los derechos de los trabajadores y contra la Seguridad Social*. Editorial Tirant lo Blanch.

del trabajo, pero la idea que se extrae de estos es; que el derecho penal del trabajo busca proteger los derechos de los trabajadores a través de la regulación de delitos laborales, enfocándose en la protección de sus condiciones mínimas de trabajo, como salario, acceso al sistema de seguridad social, la seguridad e higiene en el trabajo y la autonomía colectiva, incluyendo el derecho a la huelga.

El legislador ha optado por incluir un título específico en el Código Penal, el Título XV *De los delitos contra los derechos de los trabajadores*⁴⁰. Este apartado implica el reconocimiento de un grupo social diferenciado: los trabajadores por cuenta ajena. En este sentido, el Código Penal dispone una protección específica para este colectivo, dada su situación de inferioridad frente al empresario. Históricamente, veníamos presenciando que las mercantiles bajo el *societas delinquere non potest*, no podían ser penalmente responsables de la comisión de un delito y esto provocaba una impunidad en las personas jurídicas, finalmente en España la responsabilidad penal de las empresas se reguló, en concreto, en el artículo 318 del Código Penal estableciendo que la responsabilidad penal recaerá sobre los administradores o encargados, así como sobre cualquier otra persona que, teniendo el deber de actuar o no actuar, haya omitido las medidas necesarias para prevenir los delitos contemplados en el Título XV del Código Penal.

El hecho de que el bien jurídico protegido sea la garantía de los derechos fundamentales de los trabajadores, especialmente por lo que respecta las condiciones laborales, la seguridad social y la higiene en el trabajo, hace necesario incluir a los trabajadores de las plataformas digitales bajo este manto de protección. En el artículo 311 se establece que:

<<Serán castigados con las penas de prisión de seis meses a seis años y multa de seis a doce meses:

1.º Los que, mediante engaño o abuso de situación de necesidad, impongan a los trabajadores a su servicio condiciones laborales o de Seguridad Social que perjudiquen, supriman o restrinjan los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales, convenios colectivos o contrato individual.

⁴⁰ Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal (arts. 311–318, Título XV). BOE, núm. 281, de 24 de noviembre de 1995

2.º Los que impongan condiciones ilegales a sus trabajadores mediante su contratación bajo fórmulas ajenas al contrato de trabajo, o las mantengan en contra de requerimiento o sanción administrativa. (...)>>

Como hemos visto, las condiciones laborales son impuestas por las empresas y abusan de la situación de necesidad económica en la que se encuentran los trabajadores, además de verse perjudicados respecto a sus derechos en materia de seguridad social por la fórmula de contrato establecida. Por lo que los administradores o encargados de la empresa que, sabiendo esta situación, la mantengan serán responsables de un delito en contra de las personas trabajadoras.

El artículo 316, también podría ser aplicado a los trabajadores de plataformas, los cuales trabajan en la gran mayoría de casos sin las medidas de seguridad e higiene adecuadas <<Los que con infracción de las normas de prevención de riesgos laborales y estando legalmente obligados, no faciliten los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas, de forma que pongan así en peligro grave su vida, salud o integridad física, serán castigados con las penas de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses.>>

La realidad es que la jurisdicción penal actúa en casos muy concretos donde existe una violación flagrante de los derechos de los trabajadores. Por lo que los casos en que se acude al juzgado se acude al juzgado social, donde encontramos una de las sentencias pioneras en materia de enfermedad profesional de los moderadores de contenido.

La sentencia del Juzgado de lo Social de Barcelona, número 13/2024 de fecha 12 de enero de 2024⁴¹, ha reconocido a un trabajador subcontratado por la empresa Meta que los ataques de pánico, aislamiento social, y despertares nocturnos de este trabajador que le han llevado a una incapacidad temporal son a causa del desempeño de sus tareas como moderador de contenido.

El trabajador realizaba funciones como moderador de contenidos desde 2018, revisando material altamente sensible como vídeos de terrorismo, suicidios y automutilaciones. En 2019, desarrolló trastornos mentales graves, como estrés postraumático, ataques de pánico y fobias, derivadas de su actividad laboral. Aunque la empresa realizaba evaluaciones de riesgos, no

⁴¹ Sentencia del Juzgado de lo Social de Barcelona, sección 1, núm. 13/2024, de 12 de enero de 2024. Seguridad Social en materia prestacional: determinación de contingencia en prestaciones.

implementó medidas preventivas ni ofreció vigilancia de la salud adecuada al empleado. El trabajador revisaba vídeos con contenido extremadamente violento, como actos terroristas, mutilaciones y asesinatos, sin apoyo psicológico adecuado.

Finalmente, el tribunal determinó que la incapacidad temporal, que derivó en permanente absoluta era a consecuencia de accidente laboral, dado que el estrés postraumático y otras patologías estaban directamente relacionadas con el contenido gráfico que revisaba.

A raíz de la sentencia mencionada y el creciente apoyo social, la normativa española ha comenzado a reforzar la protección de los trabajadores de plataformas digitales, como con la creación de la Ley Rider. Sin embargo, esta regulación ha llevado a algunas plataformas a cesar operaciones en España o trasladarlas a otros países.

Tras meses de negociación entre los sindicatos y Meta junto con su subcontrata Telus internacional, se ha anunciado la extinción del contrato de más de 2.000 moderadores de contenido en Barcelona. Esta decisión se fundamenta por la nueva estrategia establecida por Meta de flexibilización de las políticas de moderación de contenido, lo que ha implicado que se requiera menos mano de obra. Esta decisión se produce en un contexto internacional en el que Meta ha sido acusado por Donald Trump de censurar ciertos contenidos políticos, eliminando o limitando las publicaciones conservadoras mientras si se permitían otras de carácter progresista. Es por esto, que Meta ha decidido poner fin a una regulación estricta, eliminando el *fact-checking* en Estados Unidos, lo que ha provocado que a partir de ahora las noticias falsas no sean revisadas, y lo que antes se catalogaba como desinformación o mensajes de odio, ahora los algoritmos permitan su publicación, eliminando así mano de obra que anteriormente tenía esta función⁴².

Meta ha asegurado que los despidos irán acompañados de la máxima indemnización legal, pero los sindicatos denuncian la precariedad y la falta de estabilidad laboral en los moderadores de contenido, además de exigir el reconocimiento de estos trabajadores como empleados por cuenta ajena.

⁴² Afp. (2025, 7 enero). Meta cesa abruptamente su programa de fact-checking en EE.UU. y genera reacción de Trump. *El Observador CR*. <https://observador.cr/meta-cesa-abruptamente-su-programa-de-fact-checking-en-ee-uu-y-genera-reaccion-de-trump/?utm>

Este caso evidencia el dominio de las empresas tecnológicas sobre los trabajadores precarizados en plataformas digitales, víctimas de decisiones unilaterales como despidos injustificados. La diferencia reside en que mientras que en países como España la protección estatal y sindical mitigan los efectos negativos, en países como Kenia los moderadores carecen de mecanismos de defensa. A pesar de normativas como las de la OIT, la falta de regulación efectiva en muchos de estos países provoca que los crowdworkers sean vulnerables a decisiones unilaterales por parte de las empresas. En muchos casos, estos trabajadores no pueden formar sindicatos o unirse para defender sus intereses debido a las barreras legales, culturales o económicas. Permitiendo entonces que las grandes empresas tecnológicas tomen decisiones sin tener en cuenta el bienestar de los trabajadores, como despidos injustificados o la imposición de condiciones laborales abusivas.

5. CONCLUSIONES

A lo largo de este trabajo se han alcanzado los objetivos planteados inicialmente, al visibilizar una práctica laboral precaria e invisibilizada que sostiene parte del funcionamiento de las grandes empresas del sector tecnológico.

La evolución tecnológica ha propiciado nuevas formas de organización del trabajo, muy alejadas de los modelos contemplados por la normativa laboral tradicional. La posibilidad de ejecutar tareas desde el domicilio mediante plataformas digitales ha generado nuevas modalidades de empleo, de las cuales las empresas tecnológicas se han beneficiado especialmente con la expansión de la inteligencia artificial.

Aunque la IA se presenta como un fenómeno altamente automatizado, su funcionamiento sigue dependiendo en gran medida de un trabajo humano, mal remunerado y, con frecuencia, externalizado hacia regiones con escasa protección laboral. Los crowdworkers constituyen el motor oculto de muchas plataformas digitales. Sin embargo, son sometidos a largas jornadas, contratos que encubren relaciones laborales,

salarios insuficientes y a una absoluta desprotección frente a enfermedades profesionales, accidentes laborales o pensiones.

Casos como el de los moderadores de contenido en Kenia, subcontractados por grandes empresas como Meta o Google, ponen de manifiesto la existencia de dinámicas que encajan en la definición de trabajo forzoso formulada por la OIT: tareas realizadas bajo coacción, sin información adecuada sobre los riesgos, sin posibilidad real de renuncia y sin garantías frente al daño físico o psicológico. Estos hechos reflejan relaciones laborales abusivas, marcadas por una clara asimetría de poder.

Por su parte, la sentencia del Juzgado de lo Social nº 13/2024 de Barcelona (2024) supone un precedente relevante al reconocer como accidente laboral el trastorno psicológico derivado de la moderación de contenido. Este fallo demuestra que, incluso en países con sistemas jurídicos avanzados, las plataformas digitales han evitado sistemáticamente asumir sus responsabilidades como empleadoras. Esta decisión, junto con la reciente aprobación de la Ley Rider, es resultado de la presión ejercida por organizaciones sindicales y del compromiso del Estado español por frenar prácticas laborales injustas y evitar la explotación.

El fenómeno del trabajo en plataformas de microtareas refleja claramente una forma de neocolonialismo digital, en la que los países del sur global actúan como proveedores de mano de obra barata, invisible y prescindible, al servicio de los intereses económicos de las grandes tecnológicas. Esta dinámica perpetúa la desigualdad global y permite a las empresas externalizar tareas esenciales bajo condiciones laborales abusivas, que en muchos casos pueden ser calificadas como trabajo forzoso según los estándares de la OIT.

Frente a esta realidad, resulta urgente avanzar hacia un marco regulatorio internacional que reconozca y proteja efectivamente los derechos de estos trabajadores. Normativas como la Directiva (UE) 2024/2831 y los informes de la OIT representan pasos importantes, pero insuficientes si no van acompañados de mecanismos de supervisión y sanción, tanto en los países sede de estas empresas como en los territorios donde se externaliza el trabajo. La falta de ratificación de muchos convenios de la OIT por parte de países en vías de desarrollo, precisamente donde se concentran estas tareas, es una circunstancia conocida por las grandes plataformas, que aprovechan ese vacío para eludir sus obligaciones.

El desarrollo tecnológico no puede seguir sustentándose en la invisibilización del sufrimiento humano. Es imprescindible reconocer y dignificar el trabajo que hay detrás de cada línea de código, de cada dato etiquetado y de cada contenido moderado, y avanzar hacia una economía digital con justicia social.

6. NORMATIVA

Constitución de la OIT. (s/f). Ilo.org. Recuperado el 13 de enero de 2025, de https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO

Convenio C029 - Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29). (s/f). Ilo.org. Recuperado el 30 de enero de 2025, de https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_IDpor ciento2CP12100_LANG_CODE:312174por ciento2Ces

Convenio C155 - Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155). (s/f). Ilo.org. Recuperado el 12 de mayo de 2025, de https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_IL O_CODE:C155

Convenio C154 - Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154). (s/f). Ilo.org. Recuperado el 12 de mayo de 2025, de https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312299:NO

Convenio C087 - Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87). (s/f). Ilo.org. Recuperado el 12 de mayo de 2025, de https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312232:NO

Convenio C098 - Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98). (s/f). Ilo.org. Recuperado el 12 de mayo de 2025, de https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312243:NO

Convenio C105 - Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105). (s/f). Ilo.org. Recuperado el 12 de mayo de 2025, de https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312250:NO

Constitución Española. Boletín Oficial del Estado, núm. 311, de 29 de diciembre de 1978. [BOE-A-1978-31229](#)

Organización Internacional del Trabajo (1998). *Declaración de 1998 de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento.*

International Labour Organization. (1944). *Declaration of Philadelphia.* https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-06/Declarationpor ciento20ofpor ciento20Philadelphia_A5por ciento20bookletpor ciento20EN.pdf

Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. BOE núm. 281, de 24 de noviembre de 1995. [BOE-A-1995-25444](#)

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Boletín Oficial del Estado, núm. 269, de 10 de noviembre de 1995. [BOE-A-1995-24292](#)

Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo. Boletín Oficial del Estado, núm. 166, de 12 de julio de 2007. [BOE-A-2007-13409](#)

Parlamento Europeo. Resolución de 4 de julio de 2017 sobre las condiciones laborales y el empleo precario (2016/2221(INI)). Diario Oficial de la Unión Europea, P8_TA(2017)0290, de 12 de septiembre de 2017, pp. 1-5.

P029 - Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930. (s/f). Ilo.org. Recuperado el 12 de mayo de 2025, de https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3174672:NO

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. Boletín Oficial del Estado, núm. 255, de 24 de octubre de 2015. [BOE-A-2015-11430](https://www.boe.es/boe/A-2015-11430.html)

Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Boletín Oficial del Estado, núm. 261, de 31 de octubre de 2015. [BOE-A-2015-11724](https://www.boe.es/boe/A-2015-11724.html)

Tratado de Roma. (n.d.). Tratado de Roma (CEE). Retrieved February 16, 2025, from <https://www.europarl.europa.eu/about-parliament/es/in-the-past/the-parliament-and-the-treaties/treaty-of-rome>

United Nations. (s. f.). *a Declaración Universal de los Derechos Humanos* | Naciones Unidas. <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

Unión Europea (2007). *Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea*.
<https://www.boe.es/doue/2010/083/Z00047-00199.pdf>

Unión Europea. Directiva (UE) 2024/2831 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2024, relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas. Diario Oficial de la Unión Europea, 23 de octubre de 2024, pp. 1-26

Unión Europea. Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea, DOUE L 186, 11.7.2019, pp. 1-17, art. 4.

Unión Europea. Directiva del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo (89/391/CEE). Diario Oficial de la Unión Europea, L 183, de 29 de junio de 1989, pp. 1-8.

Unión Europea. Directiva (UE) 2022/2041 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de octubre de 2022, sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea. Diario Oficial de la Unión Europea, L 275/33, de 25 de octubre 2022, pp. 1-15.

Unión Europea. Reglamento (UE) 2024/1689 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de junio de 2024, por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial y por el que se modifican los Reglamentos (CE) n.o 300/2008, (UE) n.o 167/2013, (UE) n.o 168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1139 y (UE) 2019/2144 y las Directivas 2014/90/UE, (UE) 2016/797 y (UE) 2020/1828. Diario Oficial de la Unión Europea, L 1689, de 12 de julio de 2024, pp. 1-144.

Unión Europea. Reglamento (UE) 2024/3015 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de noviembre de 2024, por el que se prohíben en el mercado de la Unión los productos realizados con trabajo forzoso y se modifica la Directiva (UE) 2019/1937. Diario Oficial de la Unión Europea, L 3015, de 12 de diciembre de 2024, pp. 1-33.

7. BIBLIOGRAFÍA

- Afp. (2025, 7 enero). Meta cesa abruptamente su programa de fact-checking en EE.UU. y genera reacción de Trump. *El Observador CR*. <https://observador.cr/meta-cesa-abruptamente-su-programa-de-fact-checking-en-ee-uu-y-genera-reaccion-de-trump/?utm>
- A.M. Turing (1950) Computing Machinery and Intelligence. *Mind* 49: 433-460.
- Berg, J. (2020, noviembre 26). *Moderadores de contenido y trastorno de estrés postraumático con Janine Berg, de la Organización Internacional del Trabajo* (Digital Future Society) [Entrevista]. <https://digitalfuturesociety.com/es/qanda/content-moderators-and-post-traumatic-stress-disorder-with-janine-berg/>
- Block, H., & Riesewick, M. (Directores). (2018). *The cleaners*.
- ¿Cuáles son los tipos de algoritmos del machine learning? (2024, julio 18). APD España; APD. <https://www.apd.es/algoritmos-del-machine-learning/>
- Elliott, V. (13 de marzo de 2023). Los moderadores de contenido en TikTok y Meta forman un frente unido en Alemania. *Wired*. <https://es.wired.com/articulos/moderadores-de-contenido-en-tiktok-y-meta-forman-frente-unido-en-alemania>
- Gray y Siddharth Suri, M. L. (7 de mayo de 2019). *Ghost Work: How to Stop Silicon Valley from Building a New Global Underclass*.
- Hoeven, T., Schuller, S., & Morgan, R. (2021, September 13). *Ghost work*. GHOST WORK. <https://www.ghostwork.org>
- Jarzabek, H., Ramirez, L., Gil, I., Villadiego, L., Zambrana, M., & Camps, F. (s/f). *Moderador de contenidos, prototipo de 'trabajo peligroso' del siglo XXI*. Equal Times. Recuperado el 7 de mayo de 2025, de <https://www.equaltimes.org/moderador-de-contenidos-prototipo?lang=es>

Le travail dissimulé. (s/f). Gouv.fr. Recuperado el 8 de mayo de 2025, de <https://travail-emploi.gouv.fr/le-travail-dissimule>

Lenaerts, K., Gillis, D., & Waeyaert, W. (2022). *Occupational safety and health risks of online content review work provided through digital labour platforms.*

Martínez, E. G.-P. (2018). El papel del estado y las relaciones laborales: una geometría compleja y variable. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, pp 13-31.

Occupational safety and health risks of online content review work provided through digital labour platforms. (2022). En <https://osha.europa.eu/en/publications/occupational-safety-and-health-risks-online-content-review-work-provided-through-digital-labour-platforms>.

Rowe, N. (2023, agosto 2). ‘It’s destroyed me completely’: Kenyan moderators decry toll of training of AI models. *The guardian*. <https://www.theguardian.com/technology/2023/aug/02/ai-chatbot-training-human-toll-content-moderator-meta-openai>

Rani y M. Six Silberman, Janine Berg, Marianne Furrer, Ellie Harmon, Uma. (9 de abril de 2019). *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo: Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital*. <https://www.ilo.org/es/publications/las-plataformas-digitales-y-el-futuro-del-trabajo-como-fomentar-el-trabajo>

(S/f). Ilo.org. Recuperado el 11 de enero de 2025, de <https://www.ilo.org/es/acerca-de-la-oit/historia-de-la-oit>

(S/f-e). Ilo.org. Recuperado el 8 de mayo de 2025, de <https://www.ilo.org/es/temas/trabajo-decente>

Velasco, J. (3 de mayo de 2022). Una nueva mirada a la informalidad ante los desafíos de la pospandemia. *Organización Internacional del Trabajo*.
<https://www.ilo.org/es/resource/article/una-nueva-mirada-la-informalidad-ante-los-desafios-de-la-pospandemia>

Willem Waeyaert, Harald Hauben, Karolien Lenaerts, Dirk Gillis. (8 de marzo de 2022). *Occupational safety and health risks of handiwork provided through digital labour platforms*.