



Estándares OISS de Seguridad y Salud en el Trabajo EOSys

**Las nuevas formas de trabajo y la
seguridad y salud en el trabajo**

EOSys

16

ACTUALIZADO

01/2025

Contenido

- 1.- Introducción
- 2.- Factores que califican las nuevas formas del trabajo
- 3.- Las plataformas colaborativas
- 4.- Las relaciones laborales en las nuevas formas de trabajo
- 5.- La seguridad y salud en el trabajo en las nuevas formas de trabajo
- 6.- Recomendaciones para garantizar la seguridad y salud en el trabajo en las nuevas formas de trabajo

1.- Introducción

El mundo del trabajo actual se enfrenta a dificultades socioeconómicas importantes que están haciendo cambiar el paradigma de las relaciones laborales entre empresa y trabajador.

Las características que pueden definir el estado actual de los entornos laborales, son entre otras:

- La revolución tecnológica que provoca una gran rapidez en los cambios y además la amplitud de dichos cambios.
- La robotización de las tareas.
- La fragmentación de la producción y de los servicios que provoca la existencia de cadenas de suministro muy segmentadas.
- La falta de regulación de los nuevos modelos de relación laboral.
- El envejecimiento de la población trabajadora en algunas regiones.
- Los flujos migratorios de trabajadores.
- El impacto de la economía verde.

Aunque estos avances seguramente van a incidir en un aumento de la productividad, una mejora de los servicios a la Comunidad y una disminución de los riesgos laborales de carácter físico, también es verdad que previsiblemente se genere una disminución del empleo y de su calidad y un incremento de los riesgos laborales relacionados con los factores psicosociales que pueden traer consigo una creciente desigualdad.

Aspectos como la “relación laboral atípica”, aquella que se no establece de forma convencional en un contrato definido, deberán ser reguladas por los gobiernos. Según datos de la OIT, aproximadamente el 30% de la población con empleo dispone de “contratos atípicos”. Debates innovadores sobre la informalidad, la automatización, las plataformas colaborativas, los cambios demográficos y migratorios deben ser abordados de una perspectiva de protección social para evitar que la desigualdad social se incremente.

En esta situación, el derecho del trabajo debe ser un elemento dinamizador y clarificador de las nuevas relaciones laborales que se ya se están observando.

En este Estándar se presenta un resumen de los factores que intervienen en las nuevas formas de trabajo y pone énfasis en el reto de cómo deberían regularse las relaciones laborales en base a estos factores, y las líneas de trabajo que deben abordarse desde la seguridad y salud en el trabajo. Se centrará especialmente en las formas de trabajo atípicas que se están generalizando en el mundo del trabajo. Salvo una pequeña referencia, se excluye de este Estándar lo relacionado con la robótica.

2.- Factores que califican las nuevas formas del trabajo

Como viene indicando la OIT en diferentes informes, los cambios en el entorno laboral, tanto en su forma como en la calidad del empleo no solamente son el resultado de las transformaciones económico-tecnológicas sino también son consecuencia de una deficiente regulación por parte de las Instituciones públicas encargadas de ello, en definitiva el avance técnico-tecnológico es mayor que el esfuerzo regulador de los gobiernos. Es especialmente relevante tomar en consideración esta situación, dado que la calidad del empleo y las condiciones de trabajo se empiezan a resentir, como lo ponen de manifiesto diferentes encuestas de condiciones de trabajo.

Los factores que pueden establecerse como motores del cambio en el mundo laboral, son los siguientes:

- Mercados altamente competitivos.
- Robotización.
- Cambios en la tecnología. Economía colaborativa.
- Cadenas de suministro.

2.1.- Alta competitividad

En la economía mundial se está produciendo un incremento del empleo no convencional, se denomina “atípico” por parte de muchos Organismos Internacionales, en el que la configuración de los puestos de trabajo convencionales están girando hacia puestos con tareas muy específicas, variadas e innovadoras que provocan una mayor contratación atípica, y también un incremento de los trabajadores independientes.

En esta situación se detecta por parte de las empresas una presión hacia la disminución del salario y de las condiciones de trabajo, sobre todo porque el trabajador no es visto ya como un empleado que añade valor al producto o servicio sino como un paso intermedio entre la empresa y el usuario/cliente, como un servicio más, que en el caso del trabajo independiente está exento de responsabilidad jurídica en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Puede considerarse que la competitividad es una consecuencia de la reducción de los trabajos considerados convencionales unido a la cada vez mayor rotación laboral así como la movilidad migratoria, factores ambos que facilitan los bajos salarios y en definitiva la precariedad laboral.

Debe hacerse notar además, que como consecuencia de la crisis económica mundial, en muchos países se ha debilitado la capacidad de negociación colectiva en relación con la calidad del trabajo y con las condiciones de trabajo. Si a esto se une el hecho de que la especialización en los trabajos también hace más difícil la posibilidad de organización de los trabajadores en las organizaciones sindicales, se deduce de ello que es preciso un esfuerzo importante para conseguir no disminuir la protección social de los trabajadores y no incrementar la informalidad laboral.

2.2.-. Robotización

La robotización es uno de los factores que inciden positivamente en el incremento de la seguridad y salud en el trabajo sobre todo en la reducción de riesgos laborales asociados a las tareas de mayor carga física y postural. El uso de robot para eliminar los movimientos manuales de materiales está reduciendo las lesiones musculoesqueléticas.

No obstante, la incorporación de robot a los procesos industriales puede generar nuevas condiciones de trabajo en las que aparecen nuevos factores estresores. Si no se evalúan y se establecen estrategias adecuadas, estos factores pueden finalizar también en nuevas enfermedades profesionales.

La Estrategia 2020 de la Unión Europea para la robótica define la evolución actual “La tecnología robótica llegará a ser dominante durante la próxima década. Influirá sobre todos los aspectos del trabajo y del hogar. La robótica tiene el potencial necesario para transformar las vidas y las prácticas laborales, para elevar los niveles de eficiencia y de seguridad, para ofrecer mejores servicios y para crear empleo. Su impacto será cada vez mayor, a medida que se multipliquen las interacciones entre los robots y las personas”.

El uso de la robótica permite además, realizar tareas que el trabajador no es capaz de realizar como son el análisis, verificación y edición de grandes volúmenes de datos o los trabajos en entornos demasiado difíciles o peligrosos.

Las principales ventajas para la SST que se derivarían de un mayor uso de la robótica podrían ser la siguiente:

- Sustituir a trabajadores que realizar labores en ambientes insalubres o peligrosos.
- Sustituir a trabajadores con una carga física elevada.
- Realización de tareas repetitivas.

Uno de los mayores retos que se plantean en la actualidad es la “convivencia robot/trabajador”, como unir la mayor precisión y repetitividad de los robots con la capacidad para la creatividad y tomar decisiones de los trabajadores.

Como indica la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el trabajo en su documento “Revisión sobre el futuro del trabajo: la robótica”, en el futuro, la cooperación entre robots y humanos se diversificará, en el sentido de que los robots ampliarán su autonomía y de que dicha colaboración adoptará formas completamente nuevas. Los actuales procedimientos y normas técnicas dirigidas a proteger a los operarios frente a los riesgos que presenta el trabajo con robots cooperativos deberán revisarse como preparación para estas innovaciones.

La propia Agencia Europea pone de manifiesto algunos retos que hay que abordar en relación con la seguridad y salud en el trabajo en estas situaciones:

- La introducción de las tecnologías del mejoramiento humano tales como las interfaces cerebro-computadora, prótesis conectadas al sistema nervioso, los neurochips e incluso los robots portables o exoesqueletos que mejoran las capacidades físicas, no solo plantea mayores exigencias de control del riesgo en la gestión de la salud y seguridad, sino también importantes dudas de tipo jurídico y ético.
- La falta de formación y experiencia en el trabajo con robots de los trabajadores que van a convivir con ellos. Valorar las consecuencias de la comunicación máquina-hombre en espacios compartidos, es un reto para la industria y los organismos reguladores.
- Los efectos sobre la motivación y bienestar de los trabajadores no son todavía bien conocidos. Es preciso estudiar los factores psicosociales relacionados con la robótica en el ámbito de la salud y la seguridad.
- Regulación de la jornada de trabajo y de los períodos de actividad, teniendo en cuenta la mayor intensidad del mismo y el aumento de la carga de trabajo y la saturación del trabajador derivados del uso de robots y sistemas de trabajo automáticos: establecimiento de períodos de descanso que sustituyan las estrategias informales de descanso (ya que estas desaparecen en contextos de trabajo muy automatizados, donde el operario debe seguir el ritmo de la máquina automática).

- Los temas de responsabilidad en caso de accidentes de trabajo que afecten a trabajadores que conviven con los robots. Sera preciso avanzar en el desarrollo de un marco normativo efectivo y clarificador.

2.3.- La economía colaborativa

La transformación digital que se está viviendo en la actualidad es uno de los factores trascendentes que explican los cambios productivos y la propia organización del trabajo. Como es bien conocido, se están produciendo cambios estructurales en la forma de organizar el trabajo, así como en los nuevos modelos de empresa generados por servicios apoyados en la tecnología y en la innovación permanente. Este nuevo sistema económico está basado fundamentalmente en las tecnologías de la información y de la comunicación, y atienden a demandas inexistentes hasta ahora por parte de los ciudadanos-cliente.

Estos nuevos sistemas de trabajo se agrupan generalmente bajo el término “trabajo colaborativo”. Surge por las facilidades que proporciona internet y es capaz de formar comunidades colaborativas que son atendidas por una “plataforma virtual”. A la vez estos nuevos sistemas provocan una “deslocalización” permanente, no siendo posible a veces determinar donde se ubican las empresas que generan estos servicios.

En definitiva, los dos conceptos, el de “trabajo colaborativo” y el de “deslocalización” abren un abanico de posibilidades del “nuevo trabajo” difíciles de concretar y de establecer límites en cuanto a las relaciones laborales y en particular en la seguridad y salud de los “nuevos trabajadores”.

Es cierto que este “nuevo trabajo” está generando nuevas oportunidades de empleo, modalidades de trabajo muy flexibles, espacios de trabajo virtuales, etc., que facilitan tanto los horarios como la relación empresa-cliente y en definitiva la relación empresa-trabajado, aunque no siempre en las mejores condiciones laborales.

2.4.- Las cadenas de suministro

Los nuevos modelos de industrialización que se están llevando a cabo actualmente están basados en la producción de corta duración, en la fragmentación de las cadenas de suministro y en la deslocalización. Las empresas multinacionales se han segmentado en un gran número de empresas pequeñas y medianas como consecuencia de los procesos de tecnificación y de la subcontratación de los servicios, al abaratare el coste final de producción. Este proceso, es bien importante y está afectando cada vez a mayor número de trabajadores, según estimaciones de la OIT el 20% de los trabajadores a nivel mundial trabaja en empresas unidas por las cadenas de suministro, con un control de la calidad del propio trabajo en cuanto a las condiciones de trabajo mínimas.

La subcontratación tiene una importante implicación en la disminución de las condiciones de trabajo, en especial para la seguridad y salud en el trabajo. Desde las políticas públicas deben intensificarse los esfuerzos en regular adecuadamente las relaciones laborales de estos procesos, exigiendo una responsabilidad solidaria en las labores preventivas, incluso excediendo la nacionalidad de los procesos.

Desde las políticas públicas deberá regularse estrictamente la relación entre las empresas matriz y las empresas subcontratistas que generan sus productos, sobre todo en el caso en que la empresa matriz ejerza un fuerte control sobre el producto final. En estas situaciones, las Instituciones deben asegurarse de que se cumplan las normas nacionales y regionales en materia de formalidad y de condiciones de trabajo.

A la vez, podrá ser exigido a las multinacionales un mayor control subsidiario de las condiciones de trabajo a través de las cadenas de suministros.

3.- Las plataformas colaborativas

La Unión Europea definió a la “economía colaborativa” como aquellos “modelos de negocio en los que se facilitan actividades mediante plataformas colaborativas que crean un mercado abierto para el uso temporal de mercancía o servicios ofrecidos a menudo por particulares”. Esto significa que existen claramente 3 agentes en estos modelos de negocio: el prestador de servicios particulares o profesionales, los usuarios de los servicios y finalmente los intermediarios que generalmente a través de plataformas online facilitan el intercambio del servicio.

También se dan otras circunstancias en este tipo de negocios, que deben ser tenidas en cuenta con carácter general:

- Las actividades laborales que realizan los “trabajadores” en la prestación del servicio son a menudo tareas individuales que se realizan “ad hoc”, es decir no son regulares en el tiempo.
- En la gran mayoría de ocasiones la prestación del servicio se realiza siguiendo las indicaciones del usuario, no del prestador del servicio, con lo que la relación laboral entre prestador de servicio e intermediario está en muchas ocasiones en el “limbo”.

La Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo utiliza para este tipo de “nuevos trabajos” el término de “crowdsourcing”, que significaría una colaboración abierta distribuida o externalización participativa en línea, se define como el trabajo remunerado organizado a través de bolsas de trabajo en línea.

Bajo este término se incluyen una gran variedad de formas de trabajo que pueden diferenciarse según diversas dimensiones, y según la propia Agencia Europea "... por su nivel profesional (desde consultoría profesional de alta cualificación hasta micro tareas rutinarias); por su realización en línea o no (con coordinación en línea); por la ubicación del trabajo (en el domicilio, en las instalaciones del empresario u otro lugar); por el estatuto de los trabajadores (por cuenta ajena o autónomos); y, finalmente, dependiendo de si el trabajo se realiza para una empresa o para un cliente particular"

Las situaciones planteadas ponen de manifiesto la dificultad en establecer principios jurídicos claros y exigencias de seguridad y salud en el trabajo. En este sentido se propone en el Estándar, dar a conocer estas nuevas formas de trabajo, proporcionar orientaciones sobre el marco de las relaciones laborales e identificar los factores de riesgo laboral más comunes.

Como se ha indicado la economía colaborativa es aquella que se establece cuando existe una mediación entre la oferta y la demanda de productos o servicios generada entre iguales o de particular a profesional utilizando plataformas digitales.

Según el Informe "Modelos colaborativos y bajo demanda en plataformas digitales" publicado por Adigital y Sharing España, en 2017, existen tres tipos de "nueva economía" basados en el uso de las plataformas digitales:

a) Plataformas P2P, de particular a particular.

En realidad se trata de ofrecer un espacio virtual para que 2 usuarios, uno que oferta y otro que demanda se encuentren y optimicen sus intereses; en esta relación puede existir contraprestación económica o no. Son modelos que se basan, en definitiva, en la intermediación entre la oferta y la demanda generada en relaciones entre iguales. Ejemplos de este tipo de plataformas son: Blabacar, Airbnb, HomeAway, eBay, Wallapop, entre otras.

En este tipo de plataformas, son importantes las garantías y protección de los usuarios finales desde el punto de vista de la conformidad con el producto o servicio obtenido y desde la perspectiva de la protección de datos, pero no parecen existir grandes dificultades en la protección de la seguridad y salud de los trabajadores de la propia marca o plataforma digital que sirve para el intercambio.

Con carácter general, los trabajadores de la plataforma matriz, son trabajadores por cuenta ajena a disposición de la empresa creadora del servicio, que también por lo general son pequeñas empresas.

Es cierto que pueden existir, para nuestro interés en este Estándar, trabajadores colaboradores, administradores, servicio técnico, etc., de la plataforma que actúen en formato "teletrabajo" y que puedan no estar dentro del sistema de Seguridad Social para su protección social, es decir tengan el carácter de "trabajador informal", aspecto que se analizará en este Estándar.

b) Plataformas bajo demanda

Se denominan habitualmente B2C, y se establece un modelo de relación entre profesionales y usuarios finales interesados en la oferta propuesta. La prestación de los servicios ofertados por este tipo de plataformas se realizan en base a las demandas del usuario final y dicho usuario se adapta a las condiciones establecidas por la empresa-plataforma.

La diferencia fundamental con las plataformas P2P es que entre los usuarios existe una relación comercial, es decir, son plataformas en las que tiene lugar la prestación de un servicio, generalmente por parte de profesionales.

Son ejemplos de esas plataformas, UBER, Cabify, Deliveroo, Glovo, etc.

Aunque se puede indicar que, desde el punto de vista de la contratación laboral, estas empresas siempre disponen de un personal propio, en condiciones de trabajadores por cuenta ajena, que dispone de la protección social correspondiente en cada país, también es verdad que no es clara la relación laboral de la empresa con los que facilitan los servicios a los usuarios finales (conductores, transportistas, ...) que, dependiendo del país, pueden ser trabajadores independientes o por cuenta ajena. A estos trabajadores se les dedicará un apartado especial en ese estándar.

c) Plataformas de acceso

Este tipo de plataformas ponen a disposición del consumidor/usuario final un bien, cuyo uso se caracteriza por ser:

- Temporal.
- Medición del tiempo efectivo de uso.
- Geolocalización del bien una vez finalizado el servicio.

Este modelo solo hace referencia a los modelos en los que la plataforma digital sí presta el servicio subyacente y los usuarios normalmente no tienen contacto directo entre sí para efectuar las transacciones.

Son ejemplos de esas plataformas, Emov, Carsharing, Car2go, ...

Las condiciones de protección social de los trabajadores es muy similar a las descritas anteriormente, tomando parte de lo indicado en cada una de ellas.

4.- Las relaciones laborales en las nuevas formas de trabajo

Como se ha podido comprobar las nuevas formas de empleo hacen necesario regular la protección social de los trabajadores en estos entornos y a la vez hay que clarificar los conceptos entre el empleo típico o convencional y el atípico, entre trabajo dependiente o independiente y su relación con los diferentes tipos de empleo de la nueva economía colaborativa.

Como señalan Adams y Deakin, el empleo típico “describe un conjunto de prácticas asociadas con la organización del trabajo en su dimensión física y temporal... por lo que puede ser definido como el trabajo que es desempeñado en un lugar integrado físicamente, de manera continua o indeterminada, con referencia a una unidad de tiempo estándar, como un día o una semana completa”. En esta categoría pueden incluirse el trabajo en colaboración con robot, el trabajo en empresas colaborativas en el que prestan servicio trabajadores por cuenta ajena (que suele ser de bajo volumen) y el trabajo en formato “teletrabajo”.

Las relaciones laborales que se establecen en el trabajo “típico” suelen ser las convencionales, según la normativa socio laboral de los países, y están garantizados los derechos de los trabajadores así como su seguridad y salud laboral. Las formas de trabajo que se alejen de estas estructuras, las denominadas “atípicas” pueden condicionar seriamente los derechos y protecciones propios del trabajo estándar.

Según la OIT, el empleo atípico, empleo que se genera en las nuevas formas de trabajo ya comentadas, comprende hasta cinco modalidades:

- El empleo temporal (con duración determinada).
- A tiempo parcial y a pedido (menos horas de trabajo que el empleo de tiempo completo, marginal o a pedido con horas impredecibles).
- La relación multipartita o tercerización.
- El empleo encubierto, el empleo por cuenta propia económicamente dependiente, el empleo por cuenta propia falso o clasificado de manera errónea.
- Otra modalidad de empleo atípico es el que se denomina como empleo “casual” (contingente, ocasional o intermitente y en ocasiones informal) que puede tomar la forma de los “contratos-cero horas” y superponerse con el empleo de tiempo parcial o a pedido.

Finalmente, separada de las anteriores, se identifica una forma de empleo atípico que se encuentra en una zona intermedia entre el empleo dependiente y el empleo independiente, denominado como “autoempleo dependiente” y puede superponerse con el empleo encubierto. Bajo esta modalidad, se trabaja para alguien con un contrato diferente al laboral, pero existe dependencia, generalmente económica, de un pequeño número de clientes y se ejecuta el trabajo bajo sus directrices.

En las formas de trabajo temporal, por tiempo parcial o triangulado, siempre existe un empleador responsable de las obligaciones laborales respecto del trabajador, por lo que los derechos de los trabajadores en este tipo de trabajo atípico están protegidos.

El resto de los trabajos atípicos descritos no están protegidos completamente por la legislación laboral de los países, aunque algunos de ellos, es particularmente interesante el trabajo que se está realizando en la Unión Europea para su regulación, reconocen alguna forma de protección. Es preciso avanzar en clarificar este tipo de relaciones laborales para garantizar el derecho a la seguridad y salud de los trabajadores.

Sobre todo en las plataformas colaborativas, es donde se desdibuja la naturaleza jurídica de las relaciones laborales entre el trabajador y la empresa, tendiendo a reorganizar la actividad laboral en forma del autoempleo, que no siempre es formal. Se generan por tanto, importantes interrogantes sobre la relación del trabajador y la plataforma como ente empleador, en el que el papel de los gobiernos y los agentes sociales y su herramienta de diálogo social tienen mucho que aportar para garantizar los derechos de los nuevos trabajadores.

5.- La seguridad y salud en el trabajo en las nuevas formas de trabajo

En la Unión Europea, en 2016, una cuarta parte de los contratos de trabajo correspondía a formas «no convencionales» de empleo y en los últimos diez años más de la mitad de todos los nuevos puestos de trabajo eran «no convencionales». La digitalización ha facilitado la creación de nuevas formas de empleo, mientras que los cambios demográficos han supuesto una mayor diversidad de la población activa. La flexibilidad inherente a las nuevas formas de empleo ha sido un importante motor de creación de empleo y de crecimiento del mercado laboral.

La Unión Europea ha promovido una directiva relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles cuyo objetivo general es promover un empleo que ofrezca una seguridad y una previsibilidad mayores, a la vez que se garantiza la capacidad de adaptación del mercado laboral y se mejoran las condiciones de vida y de trabajo. Los objetivos específicos propuestos son:

- Mejorar el acceso de los trabajadores a la información relativa a sus condiciones laborales.
- Mejorar las condiciones de trabajo de todos los trabajadores, especialmente de los que desarrollan su actividad en el marco de empleos no convencionales, a la vez que se mantiene el nivel en relación con la capacidad de adaptación y con la innovación del mercado laboral.
- Mejorar el cumplimiento de las normas relativas a las condiciones de trabajo, mediante un control del cumplimiento reforzado.
- Mejorar la transparencia en el mercado de trabajo, evitando, al mismo tiempo, la imposición de cargas excesivas a las empresas de todos los tamaños.

En relación con los factores de riesgo laboral que se derivan de las nuevas formas de trabajo consideradas, hay que distinguir básicamente dos dominios, uno el relacionado con la robotización de los entornos laborales y otro el relacionado con la denominada económica colaborativa.

Las nuevas condiciones de trabajo que incorporan la robotización, tienen un impacto muy relevante sobre la salud física y psíquica de los trabajadores, disminuyendo ciertos riesgos laborales.

Entre los impactos negativos que conllevará la robotización, los expertos señalan la mayor presión psíquica sobre el trabajador. El trabajo en entornos laborales robotizados puede tener como consecuencia una mayor intensificación del trabajo, y mayores niveles de saturación, se pueden incrementar los ritmos de trabajo y la multitarea.

La gran mayoría de los trabajadores carece de experiencia en el trabajo con robots, algo que cambiará necesariamente a medida que se incrementen las interacciones máquina-hombre. Aunque no se conocen bien las consecuencias indirectas de la comunicación máquina-máquina, estas podrían ser importantes. Las configuraciones ergonómicas y logísticas de los robots autónomos requieren nuevos métodos de ensayo y pruebas piloto en la industria y en los servicios, y será preciso diseñar nuevos planes de formación específicos para los trabajadores que vayan a programar, mantener o compartir su espacio de trabajo con estos robots.

También son de destacar los posibles efectos de la robótica sobre la motivación y el bienestar de trabajadores y supervisores. Se deberá prestar una mayor atención a los factores psicosociales relacionados con la robótica en el ámbito de la salud y la seguridad.

En definitiva, los principales factores de riesgo que se pueden generar en la relación entre la persona y el robot son:

- Riesgos de carácter mecánico (cortes, enganches, aplastamientos...) debidos a la posible colisión entre el robot y la persona al compartir el mismo espacio de trabajo.
- Trastornos musculoesqueléticos debidos a la posible imposición de ritmos de trabajo altos por parte del robot.

Riesgos psicosociales (miedo, estrés, motivación, ...) debidos a la presencia constante del robot en torno a la persona.

Las medidas preventivas en relación a los riesgos generados por la interacción entre las personas y los robots deben tener un enfoque multidisciplinar, no solo teniendo en cuenta los aspectos y las características técnicas y de seguridad de los robots (que son importantes, pero no suficientes) sino también los principios ergonómicos y los riesgos psicosociales.

Respecto a los trabajos que se realizan en las plataformas colaborativas, en particular en las del tipo B2C, los factores de riesgo que deben tenerse en cuenta básicamente son:

- Riesgos psicosociales asociados al modelo de organización del trabajo, la fragmentación del trabajo, a la calidad del trabajo o calificación del servicio realizado, la presión sobre el trabajador y la propia inseguridad jurídica.
- El factor de la conducción de vehículos a motor o bicicletas.
- Riesgos de carácter ergonómico asociados al transporte de cargas.
- Factores que intensifican el estrés laboral (tecnoestrés).

Las plataformas colaborativas, por su propia naturaleza y el modelo de negocio, puede considerarse en sí mismas, como un factor de riesgo psicosocial. En general, esta forma de trabajo puede contribuir a incrementar los riesgos psicosociales tradicionales.

Además debe considerarse, un nuevo factor de riesgo, denominado Blurring, que se define como la delgada línea que separa la vida personal de la profesional. El derecho a la desconexión es fundamental para los trabajadores y las empresas deben contribuir a facilitar a sus trabajadores una adecuada gestión del tiempo de trabajo.

En estos modelos de negocio el tecnoestrés puede ser motivado tanto por el exceso de trabajo como por la ausencia del mismo, dado que el trabajador debe estar a disposición de la plataforma esperando las demandas de los clientes, sin que el tiempo de disponibilidad sea remunerado.

6.- Recomendaciones para garantizar la seguridad y salud en el trabajo en las nuevas formas de trabajo

a) Para los Organismos públicos de Trabajo

Dado que la organización del trabajo tiene una connotación permanente de cambio, los sistemas de protección deben adaptarse y evolucionar para ofrecer protección constante a los trabajadores tanto en la modalidad de trabajador por cuenta ajena como trabajador por cuenta propia o independiente, garantizando en todo momento la formalidad del empleo y los derechos en materia de seguridad y salud en el trabajo.

En definitiva, la transformación del mundo del trabajo exige que se fortalezcan las estructuras públicas de Trabajo. Las relaciones laborales son la piedra angular de la protección laboral por lo que los gobiernos deben establecer mecanismos claros y eficientes de salvaguardia de los derechos fundamentales del trabajo.

Los gobiernos deberán trabajar prioritariamente en mejorar:

- La regulación de las nuevas formas de trabajo.
- Garantizar la seguridad y salud en el trabajo en las nuevas formas de trabajo, en particular en las plataformas colaborativas.
- Propiciar el desarrollo de criterios para los Órganos de Inspección y control a fin de garantizar relaciones laborales justas y equilibradas.
- Establecer el derecho de los trabajadores digitales a la desconexión digital, determinando límites al tiempo de trabajo.
- Establecer las condiciones de trabajo en que se desarrollan las actividades y tareas con robot colaborativos.

b) Para los Agentes Sociales

Los gobiernos, los empleadores y los sindicatos deben realizar un importante esfuerzo en alcanzar acuerdos sobre la seguridad y salud en el trabajo en las nuevas formas de trabajo, debiendo considerar mediante el dialogo social, aspectos tales como:

- Establecer límites de tiempo de trabajo.
- Establecer las relaciones laborales más acordes con la nueva organización del trabajo.
- Garantizar la desconexión en el mundo del trabajo digital.
- Mejorar la representación colectiva y los propios mecanismos del dialogo social.

c) Para las empresas

Las empresas que desarrollan sus actividades en la nueva economía deben garantizar en todo momento la seguridad y salud de los trabajadores, y deben prestar especial atención a los siguientes aspectos:

- La definición de las nuevas competencias de los trabajadores.
- La capacitación en línea con la seguridad y salud en el trabajo, prestando especial atención a los factores psicosociales.
- Establecer claramente la relación laboral con sus trabajadores en cumplimiento estricto de las leyes de trabajo de los países.
- En la relación con trabajadores independientes, deben garantizar y vigilar que dichos trabajadores se mantienen dentro de la formalidad.
- Establecer mecanismos de cofinanciación para garantizar la inclusión de sus trabajadores independientes dentro de la economía formal.
- Establecer tiempos de trabajo máximo para sus trabajadores independientes, garantizando el derecho a la desconexión digital.
- Capacitar periódicamente a sus trabajadores independientes en los riesgos más frecuentes como son el relacionado con el accidente laboral de tráfico y los relacionados con los factores psicosociales.
- Apoyar económicamente en el mantenimiento de los vehículos utilizados para el transporte de mercancías (riders).

Directiva de la Unión Europea

Por último, reseñar que la Directiva 2024/2831 de la Unión Europea de 23 de octubre de 2024 relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas con el fin de mejorar las condiciones laborales y la protección de los datos personales en el ámbito del trabajo en plataformas, considera necesario:

- la introducción de medidas para facilitar la determinación de la situación laboral correcta de las personas que realizan trabajo en plataformas;
- la promoción de la transparencia, la equidad, la supervisión por humanos, la seguridad y la rendición de cuentas en la gestión algorítmica en el ámbito del trabajo en plataformas, y
- la mejora de la transparencia en relación con el trabajo en plataformas, también en situaciones transfronterizas.