

Condiciones de trabajo en plataformas digitales y prevención de riesgos laborales



Condiciones de trabajo en plataformas digitales y prevención de riesgos laborales



Condiciones de trabajo en plataformas digitales y Prevención de Riesgos Laborales

PRIMERA EDICIÓN: diciembre de 2021

EDITA: CCOO DE MADRID

COLABORA: INSTITUTO REGIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE LA COMUNIDAD DE MADRID

ELABORA: SECRETARÍA DE SALUD LABORAL DE CCOO DE MADRID

Depósito Legal: M-32027-2021

VI Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid (2021-2024)

El Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo colabora en esta publicación en el marco del VI Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid (2021-2024) y no se hace responsable de los contenidos de la misma ni de las valoraciones e interpretaciones de sus autores. La obra recoge exclusivamente la opinión de su autor como manifestación de su derecho de libertad de expresión.

Índice

Presentación	5
A modo de introducción	7
Pero ¿hay tantas plataformas digitales?	9
Aclaremos términos	13
Plataforma digital de trabajo... ¿qué es?	15
Tipos de plataformas digitales.....	17
Tipos de Plataformas digitales de trabajo.....	18
Marco Legal	23
Salud Laboral	31
Factores de Riesgo	32
Riesgos laborales.....	38
Las plataformas digitales ¿son un puente para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres?	49
Los algoritmos también tienen sesgo de género	52
¿Puede haber una organización colectiva y diálogo social en la economía de plataformas digitales de trabajo?	57

Posible camino para seguir	61
... a nivel político	61
... a nivel empresa	65
... a nivel representación de las personas trabajadoras.....	69
El futuro	73
Concluimos	81

Nos dicen que es el futuro, pero estamos regresando al pasado

En teoría, las plataformas digitales aportan una serie de ventajas, ofreciendo así una motivación subjetiva hacia la persona trabajadora, tales como una oportunidad fácil, rápida y cómoda de hallar un nuevo empleo, la posibilidad de obtener ingresos económicos de manera principal o complementaria, la integración laboral de grupos vulnerables o con especiales dificultades de acceso al mercado de trabajo tradicional, flexibilidad, autonomía y facilidad para conciliar la vida laboral y familiar.

Desde CCOO defendemos que la realidad es bien distinta. Las plataformas digitales recurren a la figura del “falso autónomo” para no cumplir con la legislación laboral, de Seguridad Social y de prevención de riesgos laborales que como trabajadores o trabajadoras por cuenta ajena debían tener. Así, las empresas no tienen que respetar las jornadas laborales máximas, vacaciones, descansos o permisos recogidos en el Estatuto de los Trabajadores o en los convenios colectivos; o pagar las cuotas del régimen general de la Seguridad Social; o preocuparse porque los trabajadores y las trabajadoras se organicen, elijan a sus representantes para negociar mejoras en sus condiciones laborales o convoquen una huelga; ni tampoco garantizar el derecho de protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras a su servicio.

Margrethe Vestager, vicepresidenta ejecutiva para una Europa Adaptada a la Era Digital, ha declarado: «Las plataformas de trabajo digitales desempeñan un papel fundamental en la transición digital de la economía europea.

Es preciso proteger a las personas, a las que debe permitirse trabajar con seguridad y dignidad, ya ejerzan su actividad solo conectadas a internet o a través de otros modelos de relación laboral más convencionales».

Como sindicato tenemos el deber de informar y luchar contra este modelo que, tal como se encuentra hoy en día, supone un claro y evidente retroceso en materia de derechos laborales y humanos. En CCOO trabajamos para conseguir una regulación conjunta del trabajo en plataformas digitales. Extender y mejorar la regulación “rider” a todas las plataformas digitales es nuestro reto futuro. Ya no hay vuelta atrás.

Esta guía se enmarca dentro de las actuaciones que desde CCOO Madrid realizamos en el VI Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid 2021-2024.

Ana Belén Casado Peñas
Secretaría de Salud Laboral de CCOO de Madrid

A modo de introducción

¿Recordáis la primera vez que visteis a una persona, seguramente joven, en bicicleta y con una gran mochila de color llamativo a su espalda? Pues de eso no hace tanto: son los “riders”. A día de hoy a nadie sorprende ya verlos por las calles y en cualquier ciudad; forman parte de los trabajadores y las trabajadoras de las plataformas digitales.

Recordaremos también que estos “riders” eran de los pocos que veíamos en las calles cuando la Covid-19 apareció en nuestras vidas, viviendo situaciones verdaderamente precarias. Por esto, y otros motivos, se han convertido en la parte más visible de las plataformas: la punta del iceberg. Pero estas plataformas están ocupando cada vez más sectores y están introduciendo nuevas formas de trabajar, diseñar, organizar y medir el trabajo.

Estas nuevas formas de relación laboral han supuesto un cambio en la forma “tradicional” de trabajo. Lo que teníamos entendido como contratación, evaluación, supervisión, prevención, etc., al no haber una relación clara entre empresario/a-trabajador/a, resulta más difícil regular, controlar y definir. La responsabilidad de la empresa sobre las personas trabajadoras se ha tornado borrosa.

Se nos está “vendiendo” que el trabajo en plataformas digitales es un trabajo flexible, ya que nos brinda la oportunidad de trabajar desde cualquier lugar, en cualquier momento y ocupar cualquier trabajo, que nos ayuda a conciliar la vida laboral y familiar... En fin, que trabajando así somos personas libres y dueñas de nuestro propio trabajo. Y lo más triste: ¡es que nos lo hemos creído! Pero lo que ocurre, mayoritariamente, es que se nos ha trasladado la responsabilidad en materia de seguridad, condiciones y riesgos laborales, entre otras cosas.

Desde CCOO consideramos que este tipo de trabajo puede generar importantes riesgos para la salud derivados de unas condiciones de trabajo inadecuadas, como la intensificación de los ritmos de trabajo, mayores niveles de vigilancia y control, la hiperconectividad, o el aumento de los riesgos psicosociales¹. Trabajar de esta forma puede aumentar el riesgo de padecer un daño físico o mental, sin que la legislación proporcione pautas para la evaluación de esos riesgos.

Por ello, delegados y delegadas, compañeros y compañeras, trabajadores y trabajadoras hacemos esta guía para introducirnos en estas nuevas realidades e incidir en uno de los aspectos más preocupantes de las plataformas: las personas a su servicio y la salud laboral. Nos debemos enfrentar a una nueva situación: a los riesgos que siempre conlleva la propia actividad hay que sumarles los riesgos por trabajar a través de plataformas.



¹ <https://1mayo.ccoo.es/7873470f3e5190b3b62a880565a457ee000001.pdf>

Pero ¿hay tantas plataformas digitales?

Quién no conoce o ha usado una app o una página web para hacer alguna compra, algún pedido, buscar trabajo, una casa de vacaciones, o incluso ponernos en contacto con alguna persona que necesitemos para un trabajo... Es más que evidente que las plataformas están cada vez en más sectores.

Según el último informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2021*², las plataformas digitales de trabajo en el mundo se han multiplicado por cinco en el último decenio. Este mismo informe sostiene que la pandemia de la Covid-19 ha provocado un aumento de las modalidades de trabajo a distancia, siendo las plataformas digitales de trabajo una parte distintiva de la economía digital.

Establece que el número de plataformas aumentó de 142 en 2010 a más de 777 en 2020. Las plataformas basadas en la web se triplicaron durante este periodo, mientras que las de ubicación se multiplicaron casi por diez.

Entre los países de la Unión Europea, es España³, el segundo que cuenta con un mayor porcentaje de trabajadores y trabajadoras que alguna vez han prestado sus servicios y han obtenido ingresos por trabajar a través de plataformas digitales (11,6 %). España también es el país con el porcentaje más alto (2,6 %) de población en edad laboral que usa el trabajo en plataformas como **principal** fuente de ingreso. El 6 % de la población adulta española (aprox. 2,14 millones de personas) obtiene, de este tipo de economía de pla-

2 https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/WCMS_771675/lang-es/index.htm

3 “New evidence on platform workers in Europe”. *Results from the second COLLEEM survey*. Comisión Europea. 2020

taformas, una cantidad significativa de sus ingresos (>25 %) e incluso un 2 % (aprox. 700.000 personas) lo define como su empleo principal, es decir, aquel donde obtiene la mayoría de sus ingresos.

Otros datos significativos, que van en la línea del anterior, se obtienen en el informe *Huella Digital: El empleo en las economías de plataforma*⁴. Según este informe, España se coloca a la cabeza de los países de la Unión Europea en volumen de empleo en plataformas, con un 17 % de las personas en edad laboral realizando trabajos a través de las plataformas al menos una vez a la semana. También estamos en primer lugar en volumen de esta modalidad una vez por mes y una vez por año.

Igualmente estamos a la cabeza en el número de personas que intenta encontrar trabajo mediante ellas (48,1 % de la población trabajadora), aunque lo encuentra un 27,5 % del total (más de 8,4 millones de personas en edad de trabajar empleadas de algún modo en plataformas).

El grupo de trabajadores y trabajadoras que lo hacían a tiempo completo era del 48,3 %, y a tiempo parcial un 10,7 %.

Se realizan muchas tareas y teniendo en cuenta que pueden realizar más de una, los datos recogen que la **mayoría (40,4 %) desempeñan tareas sencillas desde su ordenador** una vez por semana; **un 35,4 % realizan trabajos más cualificados como diseño, edición, traducción o desarrollo “software”**; el 33,9 % realiza trabajos rutinarios de limpieza; un 31,4 % desempeña empleos esporádicos en casa de otras personas, como fontanería o reparaciones; el 30,5 % limpieza, jardinería o cuidado de menores. **Un 34 % realiza trabajos profesionales como servicios jurídicos y contabilidad, y un 28,6 % (2,3 millones de personas en edad de trabajar) desempeñan labores de conducción y entrega a domicilio**⁵.

⁴ https://s1.fundacionfelipegonzalez.org/wp-content/uploads/2019/04/AP_LuzRodriguez.pdf

⁵ Se aprecia que hay un mundo más allá del transporte y la logística.

La encuesta revela, también, que el porcentaje de población en edad laboral que corresponde a la **Comunidad de Madrid** es del 28,2 %.

Como vemos por los datos, los trabajos asociados a las plataformas digitales están en pleno crecimiento y serán, de una manera o de otra, parte de la realidad laboral del futuro. Se habla a menudo de la “uberización⁶ de la economía” para describir esta revolución en la forma de trabajar.

A pesar de esto, al ser entendida hasta ahora como una actividad residual, para trabajos puntuales, más bien colaborativa, se les ha regulado poco en líneas generales, y mucho menos en materia de salud laboral.



⁶A partir del nombre propio de la empresa Uber. <https://www.fundeu.es/recomendacion/uberizacion-y-uberizar-terminos-validos/>



Aclaremos términos

Debido al escaso consenso en terminología, al uso indistinto de todos ellos, a la gran cantidad de términos que existen sobre el tema, mayoritariamente en inglés, se hace necesario aclarar, al menos los más usados que se pueden encontrar en la literatura para que no se generen dudas.

Crowdsourcing

Es básicamente la externalización de tareas (sourcing) a un grupo de personas (crowd), en forma de llamamiento o convocatoria a través de una plataforma digital.

Gig economy o economía de los pequeños encargos

En este caso, hace referencia al trabajo en plataformas caracterizado por subdividir el trabajo en pequeños bolos (o gig) contratando a empleados/as puntualmente. Bajo esta denominación se engloba el crowdwork y el trabajo a demanda.

Work on-demand (trabajo a demanda)

Comprende los trabajos tradicionales como transporte, limpieza, u otros servicios complementarios que son ofrecidos y asignados a través de apps, generalmente.

Crowdworking

Es el término usado para el trabajo ejecutado a través de plataformas “on line” y que pone en contacto un número indefinido de organizaciones e individuos, permitiendo conectar la posible clientela con las personas trabajadoras, a nivel mundial, para llevar a cabo normalmente microtareas o actividades extremadamente parceladas ejecutadas también “on line”.

Crowdworkers (crowd-multitud, workers-trabajadores/as)

Este es el término con el que se conoce a los trabajadores y las trabajadoras que realizan trabajo en plataformas de micro-tareas. Se les conoce también por clickworkers, porque este trabajo es con un click.

Plataforma digital de trabajo... ¿qué es?

Cuando desde la secretaría de Salud Laboral de CCOO Madrid se propuso hacer esta guía, quien lo oía siempre comentaba: “Una guía de riders”. Este hecho nos llevó a pensar que tenemos una concepción reduccionista de lo que son las plataformas digitales. Pensamos que sólo existen las de reparto o transporte, pero, por el contrario, son otras muchas las plataformas donde se realizan tareas a distancia (a través de internet, ej. traducción) o incluso presenciales, pero menos conocidas (ej. tareas a domicilio). Y eso es lo que vamos a aclarar en este apartado.

Lo primero de todo y que hace complejo definir qué es una “plataforma digital” es que esta definición no está consensuada. A la actividad desarrollada por las plataformas digitales se le da diferentes denominaciones⁷, pero nos vamos a centrar en aclarar una que puede generarnos confusión, y es el uso del término plataforma “colaborativa” (economía colaborativa). Este concepto resulta bastante engañoso, ya que lleva unido una connotación positiva, una colaboración entre personas, una relación altruista (se basa en los principios de compartir), pero esto poco tiene que ver con la realidad que se observa en estas plataformas (de trabajo), que se basan en la subcontratación y tienen un fin lucrativo.

Igualmente, debemos combatir y no confundirnos con el uso de un lenguaje más “suave” para referirse a las relaciones laborales: “colaborador/a” para trabajador/a, “desconectado/a” para despedido/a, “cumplir una misión” en lugar de realizar una tarea, etc. No hay que quitarle importancia al lenguaje, ya que influye en la forma en que pensamos y en la que actuamos. Aunque

⁷ Economía bajo demanda, economía colaborativa, economía de plataformas, uber economy, gig economy, economía de pares, etc.

todo parezca novedoso, una empresa es una empresa y una persona trabajadora una persona trabajadora, les llamen como les llamen.

Podemos decir que las plataformas laborales coordinan de forma jerárquica (no son meras intermediarias) la transacción entre la persona que demanda un servicio y la persona que lo realiza (persona trabajadora), mediante sofisticados algoritmos. Son una nueva modalidad de externalización de la actividad económica que genera nuevas formas de empleo. Por ello, adoptaremos el término “**economía de plataformas**” o “**trabajo de plataforma**”. Son plataformas digitales de trabajo, no economía colaborativa.

Según la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound)⁸ *“el trabajo en plataformas digitales se sirve de una plataforma en línea para permitir que empresas o particulares tengan acceso a otras empresas o particulares para resolver cuestiones específicas o prestar servicios concretos a cambio de una remuneración. Las tareas más amplias se dividen en tareas independientes más pequeñas, realizadas, por encargo, por trabajadores de la plataforma, lo que da lugar a una división extendida del trabajo”*.

Las características principales del trabajo en plataforma son las siguientes⁹:

- *El trabajo remunerado se organiza a través de una plataforma en línea.*
- *Existen tres partes: la plataforma, el cliente y el trabajador.*
- *El objetivo es llevar a cabo tareas específicas o resolver problemas específicos.*
- *El trabajo se subcontrata o externaliza.*
- *El trabajo se divide en tareas.*
- *Los servicios se prestan bajo demanda.*

⁸ <https://www.eurofound.europa.eu/es/topic/platform-work>

⁹ <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2018/employment-and-working-conditions-of-selected-types-of-platform-work>

Tipos de plataformas digitales

Para que podamos apreciar en su totalidad la variedad de servicios incluida en el concepto de plataformas hemos de tener en cuenta también la variedad de plataformas existentes.

Para aclarar, se puede hacer una primera división de las plataformas digitales en al menos tres grandes grupos a partir de tres tipos de negocio diferentes¹⁰:

1. Venta

Se refieren a que una empresa vende sus productos también de forma online, a través de una plataforma (app o web) propia o ajena. Es el caso de Amazon o Wallapop.

2. Colaborativas

La idea es hacer uso de bienes que estaban infrautilizados (casas, locales, aparcamientos...), las personas ofrecen “compartir” (alquilar) sus bienes a través de una plataforma digital, por ejemplo Airbnb o BlaBlaCar. Si bien, algunas de estas plataformas ya hacen negocio alquilando, lo que requiere mano de obra: limpieza, mantenimiento, etc., donde en ocasiones subcontratan a terceras personas.

3. Crowdsourcing¹¹ o crowdwork

Si el crowdsourcing es el acto de externalizar tareas entre un grupo de personas, las plataformas digitales lo que hacen es facilitar esa externalización. En este caso, un solo trabajo o **servicio** se desagrega en docenas, cientos o

¹⁰ Adaptado de Todolí Signes <https://labora.gva.es/documents/166000883/166282936/Informe+trabajo+en+plataformas+digitales+2019.pdf/1dccb6c3-dfa8-44cb-a732-202170d2b09c>

¹¹ La terminología sigue siendo confusa: nube humana, trabajo a demanda, trabajo digital.

incluso miles de **tareas pequeñas**, las cuales se distribuyen como trabajo a destajo a una **multitud de personas trabajadoras** (“autónomas”) contratados **a demanda**, en el momento en que esta se produce, para cada trabajo o servicio. Es decir, hay alguien que solicita una prestación de servicio, prestadores de servicios (trabajadores y trabajadoras) y la plataforma digital que une la oferta y la demanda.

Por lo cual, si ya hemos comentado que nos interesan las plataformas laborales, es decir, la que coordinan la demanda de múltiples trabajos (servicios) y la prestación de estos a cambio de un pago o salario, estaremos hablando de este grupo de **crowdwork**.

A partir de aquí toda la atención y comentarios de esta guía se entienden para esta forma de trabajo en plataforma.

Tipos de plataformas digitales de trabajo

Algunas son plataformas digitales de **trabajo en línea**, que asignan tareas a un grupo de personas: **microtareas o tareas basadas en concurso**; o directamente a personas **freelance**, cuyos trabajos suelen ser de más larga duración.

Además, también hay **plataformas de trabajo basadas en la ubicación** y en aplicaciones informáticas, donde la mayoría de las tareas se asignan a personas concretas (por ejemplo, transporte, entregas y servicios para el hogar) y son pocas las tareas que se asignan a un grupo de personas¹².

En esta línea, se ha pronunciado la Organización Internacional del Trabajo¹³, que, basándose en la ubicación, divide las plataformas en dos categorías:

¹² https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_684183/lang-es/index.htm

¹³ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_771749.pdf

- 1. Plataformas en línea basadas en la web** en las que el trabajo se publicita mediante convocatorias abiertas a una audiencia geográficamente dispersa, lo que permite realizar trabajos desde cualquier lugar del mundo y en cualquier momento.
- 2. Plataformas o app con geolocalización** en las que el trabajo se asigna a determinadas personas situadas en zonas geográficamente delimitadas y específicas.

Vamos a profundizar más en los **tipos de plataformas digitales de trabajo**¹⁴:

1. Plataformas de microtareas

Estas proporcionan acceso a una mano de obra numerosa, flexible y geográficamente dispersa con el fin de completar tareas que son frecuentes, repetitivas y, generalmente, mal remuneradas. Las microtareas comunes incluyen transcripción de voz, etiquetado o clasificación de imágenes, moderación de contenidos, encuestas y revisión de productos.

La comunicación entre personas trabajadoras y las personas que demandan el servicio, y entre personas trabajadoras y plataforma, es deficiente.

Lo más normal es que tanto las tarifas (aunque a veces lo haga la propia plataforma), como las instrucciones para realizar la tarea, las establezcan los y las clientes, dándole a la plataforma un porcentaje del valor total del servicio que haya solicitado.

2. Plataformas a través de concursos

En este tipo una persona que necesita un servicio anuncia una oferta laboral en forma de concurso publicando una convocatoria para una tarea específica, como el diseño de un logotipo o un cartel.

¹⁴ Adaptado del documento “El trabajo en plataformas digitales de Empleo”. ETUI. Bruselas. 2020.

Algunas plataformas sólo remuneran a quien “gana”; otras permiten que haya varias personas ganadoras; otras realizan un pago nominal (simbólico) u otorgan un reconocimiento de participación a quienes no fueron las personas seleccionadas. Puede darse el caso que no se reciba compensación por el tiempo dedicado e incluso quienes recibieran los trabajos y propuestas, se queden con ellas.

Este tipo de concursos se encuentran con más frecuencia en plataformas especializadas sobre servicios de diseño y en sitios dedicados a la programación informática, donde las personas compiten por premios en efectivo, puntos o reconocimiento general.

3. Plataformas de trabajo freelance

Las tareas menos estandarizadas y rutinarias, como el trabajo de diseño, la programación por ordenador o la creación de contenidos por encargo, se publican en plataformas de trabajo freelance.

Estas pueden trabajar con personas freelances con competencias de naturaleza muy diversa, aunque existen también otras especializadas que sólo se dirigen a tareas concretas. Algunas plataformas especializadas pueden requerir una demostración del alto nivel de competencia para inscribirse.

Estas plataformas suelen ofrecer la oportunidad de crear un perfil de búsqueda de la persona donde anuncie sus competencias, su experiencia laboral y el salario o precio que establecen. La persona que necesita un trabajo en particular explora las listas de perfiles y se pone en contacto directamente con el trabajador o trabajadora que le interese. Aunque la plataforma también ofrece la posibilidad de publicar un trabajo y esperar a que las personas trabajadoras disponibles presenten una oferta o solicitud de empleo.

Los trabajos pueden ser de corta duración, o pueden conducir a una relación laboral a largo plazo y continuada.

En este tipo de plataformas, sí existe más interacción persona trabajadora-demandante del servicio: acuerdan los términos y condiciones del contrato, la cantidad a pagar y cualquier otra información pertinente. Las plataformas suelen llevarse un porcentaje de la transacción total como “pago”.

4. Plataformas basadas en la localización

A pesar de que algunas de estas plataformas basadas en la localización son muy conocidas debido a la gran cobertura mediática, existen otras muchas con diferentes modelos de negocio que no lo son tanto. Las plataformas basadas en la localización ofrecen una gran variedad de servicios, pero todas tienen en común que deben ser realizados por alguien en persona.

- **Transporte y logística:** Conectan a personas trabajadoras con clientes o clientas, a raíz de su petición de servicio, como transporte de personas o entrega de paquetes. En estos casos, son las plataformas las que suelen fijar los salarios, ofreciendo un incentivo fijo más un pago por distancia recorrida. A su vez, la plataforma reclamará un porcentaje del total pagado por el servicio.
- **Servicios personalizados:** mantenimiento del hogar, servicios médicos a domicilio, etc. Es más probable que los salarios fluctúen en las plataformas que ofrecen servicios a medida, pero al igual que las plataformas de transporte y logística anteriormente mencionadas, también suelen reclamar un porcentaje del coste total de los servicios.

Los servicios que se prestan bajo demanda a través de la plataforma pueden ser, por tanto, muy variados: transporte, cuidados a personas dependientes, reparto, lavandería, cuidados en el hogar, etc. Resulta evidente que estos servicios no tienen las mismas características y no van a tener los mismos riesgos laborales, salvo los relacionados con el trabajo en la plataforma digital.

El alcance de los derechos y las obligaciones en materia de Prevención de Riesgos Laborales en el trabajo en plataformas digitales depende directamente de la naturaleza jurídica de la relación que une a la persona trabajadora con la plataforma digital y a través de la cual se realiza su prestación de servicios. Variará en función de su condición de persona trabajadora autónoma, autónoma dependiente (TRADE) o por cuenta ajena.

Pues bien, la consideración de los prestadores de estos servicios como **trabajadores o trabajadoras por cuenta ajena** conlleva la aplicación de las prescripciones de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales (LPRL)¹⁵ y de su normativa de desarrollo.

Esta ley establece que *“el empresario debe garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio”* Para ello, le corresponde *“integrar la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores”*, en especial, en lo que concierne al *“plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgos grave e inminente y vigilancia de la salud”*. Igualmente, compete *“al empresario desarrollar una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva, ello en aras de perfeccionar de forma permanente las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar, así como de los niveles de protección existentes”*.

Y, en el caso de que se materialicen los daños que se han tratado de prevenir, o que aparezcan indicios que muestren que las medidas de prevención re-

¹⁵ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-24292>

sultan insuficientes, “*el empresario debe llevar a cabo una investigación con el fin de detectar cuáles han sido las causas*”¹⁶.

Pero la realidad es que, el principal problema con el que nos encontramos en este tipo de plataformas es que las personas trabajadoras aparecen como **autónomas** (con debate abierto sobre si es verdadero o falso), lo que les lleva a una desprotección en el ámbito de la salud laboral.

- Por un lado, la **Ley 31/1995**, de 8 noviembre, de prevención de riesgos laborales no incluye en su ámbito de aplicación a las personas trabajadoras autónomas que no tengan otras personas trabajadoras a su cargo.
 - Sí establece el aseguramiento de las contingencias profesionales derivadas de los riesgos laborales. En su art. 15.5 la LPRL prevé que “*podrán concertar operaciones de seguro que tengan como fin garantizar como ámbito de cobertura la previsión de riesgos derivados del trabajo*”.
- En el **Capítulo II del Real Decreto 171/2004**, de 30 de enero, por el que se desarrolla el **artículo 24 de la LPRL** en materia de coordinación de actividades empresariales¹⁷: regula la concurrencia de trabajadores y trabajadoras de varias empresas en un mismo centro de trabajo. Se prevé un **deber de cooperación** en la aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales y se establece un **deber de información recíproca** sobre los **riesgos** específicos.
- Algo más nos encontramos en el **Estatuto del Trabajo Autónomo (ETA)**¹⁸, aprobado por la **Ley 20/2007**, de 11 julio, en concreto, los **artículos 5**, sobre “*deberes profesionales básicos*”, y **8** sobre “*prevención de riesgos laborales*”, en los que se establece:

¹⁶ Artículo 14.2. y 16.3 de la LPRL.

¹⁷ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2004-1848>

¹⁸ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-13409>

- a) *“El deber básico de los trabajadores autónomos de cumplir con las obligaciones en materia de seguridad y salud laborales que la Ley o los contratos que tengan suscritos les impongan.*
- b) *Cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades, trabajadores autónomos y trabajadores de otra u otras empresas, así como cuando los trabajadores autónomos ejecuten su actividad profesional en los locales o centros de trabajo de las empresas para las que presten servicios, serán de aplicación para todos ellos los deberes de cooperación, información e instrucción previstos en los apartados 1 y 2 del artículo 24 de la LPRL.*
- c) *Las empresas que contraten con trabajadores autónomos la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquéllas, y que se desarrollen en sus propios centros de trabajo, deberán vigilar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por estos trabajadores.*
- d) *Cuando el trabajador autónomo desarrolle su actividad fuera del centro de trabajo de la empresa que le proporciona maquinaria, equipos, productos, materiales o útiles, recibirá información del empresario para que su utilización se produzca sin riesgo para su seguridad y salud.*
- e) *El trabajador autónomo tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo cuando considere que la actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o salud”.*

Como se aprecia, la protección legal de estos frente a los riesgos laborales es escasa. Si, además, son “falsos autónomos”¹⁹, jurídicamente establecido así por la plataforma, ya la cultura preventiva está desaparecida. Si es con-

¹⁹ El falso autónomo trabaja bajo las características de trabajo asalariado, como son dependencia y ajenidad, con la diferencia de que están dados de alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA).

siderado como TRADE, desde el punto de vista de la seguridad y salud en el trabajo, la norma es común a la anterior.

Con independencia de su calificación como trabajadores o trabajadoras por cuenta ajena, por cuenta propia o TRADE, los riesgos laborales a los que se exponen son similares y van a afectarles de igual manera, aunque la forma de prevenirlos y de reparar los daños que provoquen varíe.

Por otra parte, con fecha 11 mayo de 2021²⁰, la **Ley del Estatuto de los Trabajadores**²¹, queda modificado como sigue:

- Se introduce una nueva letra d) en el artículo 64.4, con la siguiente redacción: «d) *Ser informado por la empresa de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles.*»
- Se introduce una nueva disposición adicional vigesimotercera, con la siguiente redacción: «*Disposición adicional vigesimotercera. Presunción de laboralidad en el ámbito de las plataformas digitales de reparto. Por aplicación de lo establecido en el artículo 8.1, se presume incluida en el ámbito de esta ley la actividad de las personas que presten servicios retribuidos consistentes en el reparto o distribución de cualquier producto de consumo o mercancía, por parte de empleadoras que ejercen las facultades empresariales de organización, dirección y control de forma directa, indirecta o implícita, mediante la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo, a través de una plataforma digital.*»

²⁰ Entró en vigor el 12 de agosto de 2021.

²¹ <https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-11430-consolidado.pdf>

Derechos de protección de datos de las personas trabajadoras

Dada la importancia de los datos para el funcionamiento y la operatividad de las plataformas, el acceso a los datos puede crear condiciones que den prioridad a los intereses de las plataformas en detrimento de los trabajadores y las trabajadoras.

La normativa de la UE, como el **Reglamento General de Protección de Datos (RGPD)**²², tiene como objetivo proporcionar a las personas un mayor control sobre sus datos personales, asegurando que han dado su consentimiento para la recopilación de sus datos personales, que se les ha proporcionado información sobre cómo se tratarán estos datos, y permitiéndoles acceder a sus datos personales y borrarlos si así lo desean²³.

- El artículo 22 otorga a las personas trabajadoras *“el derecho a no ser objeto de una decisión basada únicamente en el tratamiento automatizado, incluida la elaboración de perfiles, que produzca efectos jurídicos en él o le afecte significativamente de modo similar”*. Incluso en los casos en que hayan dado su consentimiento a la toma de decisiones automatizada (una excepción a la citada cláusula), la persona responsable del tratamiento de datos (en este caso la plataforma) *“adoptará las medidas adecuadas para salvaguardar los derechos y libertades y los intereses legítimos del interesado, como mínimo el derecho a obtener intervención humana por parte del responsable, a expresar su punto de vista y a impugnar la decisión.”*. Esto es importante en caso de una evaluación desfavorable que puede afectar a su reputación o ser *“desconectado/a”*.

²² Se toma como referente porque su ámbito de aplicación es la UE.
<https://www.boe.es/doue/2016/119/L00001-00088.pdf>

²³ La normativa de protección de datos tiene interés en materia preventiva, en cuanto estos datos pueden servir para desarrollar pautas discriminatorias, incluso llevar al despido, provocando situaciones de ansiedad y/o estrés.

Dadas las exigencias en materia de protección de datos que las empresas están obligadas a cumplir, es necesario que la negociación colectiva contribuya a concretar y ampliar las garantías de los datos personales de las personas trabajadoras.

La Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales (LOPDGDD)²⁴ regula los siguientes derechos:

- Conectividad y derecho a la **desconexión digital** (art. 88.3): *“El empleador previa audiencia de los representantes de los trabajadores, elaborará una política interna dirigida a trabajadores, incluidos los que ocupen puestos directivos en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática”.*

El derecho a la desconexión laboral es el derecho a conocer exactamente cuál es la jornada laboral, el horario, el descanso diario, semanal o mensual, así como las vacaciones y el tiempo a disposición de la empresa. Está regulado, dado que se trata del derecho de toda persona trabajadora a la determinación de una jornada específica, previa audiencia con la representación de las personas trabajadoras.

- Derecho a la intimidad ante la utilización de sistemas de **geolocalización** en el ámbito laboral (art. 90): 1. *“Los empleadores podrán tratar los datos obtenidos a través de sistemas de geolocalización para el ejercicio de las funciones de control de los trabajadores o los empleados públicos previstas, respectivamente, en el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores y en la legislación de función pública, siempre que estas funciones se ejerzan dentro de su marco legal y con los límites inherentes al mismo”;* 2. *“Con carácter previo, los empleadores habrán de informar de forma expresa, clara e inequívoca a los trabajadores o los empleados públicos y, en su caso, a*

²⁴ <https://www.boe.es/boe/dias/2018/12/06/pdfs/BOE-A-2018-16673.pdf>

sus representantes, acerca de la existencia y características de estos dispositivos. Igualmente deberán informarles acerca del posible ejercicio de los derechos de acceso, rectificación, limitación del tratamiento y supresión”.

La geolocalización requiere información previa, expresa, clara e inequívoca a las personas trabajadoras y a la representación de las mismas, sobre su utilización; información adicional en la que deberá constar como mínimo el sistema de geolocalización que se va a implantar; a partir de qué fecha; que información se va a obtener con esa geolocalización, garantizar e informar que solo y exclusivamente va a funcionar durante la jornada laboral, siendo inadmisibles su uso fuera de ésta; la finalidad con la que se recogen los datos (exclusivamente control horario); donde se van a almacenar los datos; quien los va a tratar; y, finalmente, garantizar que la persona trabajadora tiene derecho a acceder, rectificar, limitar o cancelar los datos referentes a su persona incluidos en ese fichero (RGPD, artículos 12 y 13, LOPDGDD artículos 11 y 90).





Parece obvio que las diferencias que nos vamos a encontrar entre cómo se ha trabajado tradicionalmente y cómo se hace ahora a través de las plataformas digitales nos va a suponer un importante reto preventivo, porque habrá que identificar los nuevos riesgos, así como realizar modificaciones a los ya identificados.

Como ya os hemos apuntado, esta forma de trabajo puede conllevar el incremento de los riesgos laborales preexistentes, así como la aparición de nuevos riesgos derivados de las características propias del trabajo en la plataforma digital.

Entre estas características propias del trabajo en plataforma digital, podemos incluir²⁵:

1. Se pide hacer un trabajo con poca antelación.
2. Se penaliza por no estar disponibles.
3. Los puestos de trabajos están fragmentados en micro tareas y sujetas a una evaluación continua y a una calificación del rendimiento.
4. Hay mayor presión al haber mayor competencia para hacer el trabajo, ya que este mercado de trabajo es a nivel mundial y, por tanto, accesible para un mayor número de personas trabajadoras.
5. Los horarios de trabajo son irregulares; límites difusos entre la vida laboral y personal.

²⁵ Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. <https://osha.europa.eu/es/publications/digitalisation-and-occupational-safety-and-health-osh-eu-osha-research-programme/view>

6. Situación laboral poco clara; ingresos poco seguros; ausencia de derechos sociales, como la remuneración por enfermedad y vacaciones.
7. Escasa representación de los trabajadores y las trabajadoras.
8. Falta de claridad respecto a quién es responsable de la Seguridad y la Salud en el trabajo.

Factores de Riesgo

Los instrumentos que existen hoy en día en prevención de riesgos laborales no son suficientes para hacer frente a los nuevos riesgos propiciados por el trabajo en plataformas digitales. Uno de los primeros problemas a los que tenemos que hacer frente es, precisamente, la calificación jurídica de las prestaciones de servicios en las plataformas digitales. Esto es así porque, como hemos comentado en la parte legal, el nivel de protección en materia de seguridad y salud del trabajo autónomo es notoriamente inferior respecto del grado de protección reconocido a las personas que trabajan por cuenta ajena: evaluación de riesgos, planificación de la prevención o la gestión de la misma; y la obligación del empresario/a de proteger eficazmente a las personas trabajadoras a su servicio, de los riesgos laborales.

Teniendo presente esta circunstancia, a continuación realizamos, sin ánimo de exhaustividad, una aproximación a los factores de riesgos más comunes presentes en esta forma de trabajo.

1. Tiempo de Trabajo. Conexión permanente

Entre las ventajas de las que se habla con el trabajo en plataformas digitales están la autonomía y la flexibilidad, es decir la posibilidad de trabajar en cualquier lugar y hacerlo en los momentos y con la duración que la persona estime oportuna. Sin embargo, esa no parece ser la realidad, ya que se está

produciendo una prolongación de las horas de trabajo más allá de las personas trabajadoras que lo hacen dentro de la empresa²⁶.

Existe un porcentaje de tiempo que la persona tiene que estar **conectada a la plataforma** y disponible para recibir servicios, ya que, si no está conectada y dispuesta, no tendrá trabajo; por tanto, es el cliente o la clienta quien elige su horario. Durante este tiempo de conexión no cobra por ello, ya que la retribución que recibe es por tarea o servicio, no por tiempo de trabajo. Esta retribución a destajo y una ausencia de limitación horaria y de jornada en las plataformas hace que las personas trabajadoras alarguen sus horarios y jornadas para conseguir dinero suficiente con el que cubrir sus necesidades.

Por otro lado, la plataforma impone una serie de criterios sobre esta cuestión, relativos a qué horas de trabajo hay que estar obligatoriamente en conexión, cuáles horarios pueden elegirse y cuáles no, retribuciones diferentes en función de los horarios, etc.

A los y las trabajadoras se les da, en determinadas plataformas, un **tiempo limitado** (unos segundos) para decidir si prestan el servicio (ej. aceptar o rechazar un viaje o una entrega). Otro motivo más para determinar que no son libres para establecer sus propios horarios, porque la aceptación o el rechazo puede tener importantes implicaciones para la cantidad de trabajo que se les asignará en el futuro. Además del tiempo limitado para realizar el servicio en numerosas ocasiones.

En el caso de las plataformas de la externalización de trabajos en plataformas en línea también sucede que **no hay un horario concreto**, ya que, al estar externalizada a nivel mundial, se puede trabajar en cualquier lugar del mundo a cualquier hora del día, es decir, funciona las 24 horas del día y todos los días del año. Por tanto, se hace difícil tener un horario más o menos

²⁶ <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/fe8c6fdf-79b8-11e8-ac6a-01aa75e-d71a1/language-en>

determinado, días festivos o vacaciones establecidas, ya que se está condicionado a la existencia de tareas.

Por todo ello, nos encontramos con que, a las personas trabajadoras, el trabajo en plataforma les puede suponer una búsqueda constante de trabajo, una disponibilidad absoluta, presiones de tiempo, no tener horarios ni descanso entre jornadas, ni tampoco descanso semanal o período de vacaciones.

Esta fragmentación del **tiempo de trabajo, la hiperconectividad y ausencia de descanso**, pueden derivar en fatiga física, visual y mental, mayor riesgo de accidentes, estrés y/o tecnoestrés, el síndrome de burnout, así como adicción al trabajo, además de dificultar la conciliación entre la vida profesional y la vida privada. Lo que, en principio, parecía una gran ventaja, la conciliación de la vida personal y familiar, es también uno de sus riesgos, ya que incrementa el riesgo del fenómeno *blurring* (borroso), que hace referencia a que las fronteras entre vida laboral y personal están “difusas” por el uso de la tecnología²⁷.

2. Evaluación del cliente o de la clienta

La mayoría de las plataformas digitales cuentan con un sistema de calificaciones para que se valoren los servicios que han recibido. Esta valoración no es sobre el servicio (ej. Compras un libro y valoras el libro) es sobre la actuación, puntualidad y comportamiento de la persona trabajadora (ej. valoras si ha sido amable, si ha cumplido protocolo covid, si ha llegado en hora, etc.). Por lo cual, hay que estar siempre servicial, lo que implica un mayor esfuerzo emocional.

Consideramos que esta práctica no tiene nada de inofensiva y puede generar abusos, ya que el cliente o la clienta pueden exigir tareas, servicios, etc. que no eran el objeto inicial, con amenaza de baja calificación a la persona

²⁷ *Los riesgos psicosociales en el trabajo realizado mediante plataformas digitales*. Silvia Fernández Martínez. Universidad de Alcalá. 2020

prestadora del servicio; incluso llegar a soportar situaciones humillantes. Es decir, genera un gran desequilibrio de poder entre ambos, ya que la puntuación recibida puede hacer que los trabajadores y las trabajadoras vean mermados sus ingresos (a mayor calificación te dan tareas mejor pagadas) incluso que se extinga la relación laboral con la plataforma. Además, la mayoría de esas valoraciones son públicas (reputación on line) lo que puede hacer que pierda oportunidades de encontrar otro trabajo en el futuro.

Las calificaciones también dependen del rendimiento de otras personas que prestan el servicio, lo que genera competitividad. Cuánto más trabajos se den, más valoraciones se tienen y, por tanto, se puede tener una mejor reputación y acceder a los servicios mejor pagados. La persona trabajadora se “autoexplota” para conseguir obtener una mejor escala dentro de la plataforma, lo que conlleva que el resto se vean obligadas a sobrecargarse de trabajo también para no quedarse fuera. La plataforma genera, de forma camuflada, una búsqueda de incremento en la productividad a costa de la salud de las personas trabajadoras.

La presión para aceptar cuantos más trabajos mejor implica estar más disponibles para mejorar la puntuación y acceder a su vez a más trabajos, lo que conlleva renunciar a pausas y tiempo de descanso, fomenta el presentismo y acudir al trabajo aunque no se esté bien de salud.

En consecuencia, el trabajador o trabajadora pondrá en juego su propia salud para obtener la mejor calificación posible por parte del cliente/a. Este hecho supone de forma inmediata, la aparición e incremento de situaciones de estrés, sobrecargas de trabajo y un aumento del riesgo de sufrir accidentes.

3. Trabajo en solitario

El trabajo en plataformas digitales también puede conllevar problemas derivados del aislamiento social y el debilitamiento de pertenencia a un colectivo de trabajo. Por un lado, se puede trabajar en cualquier lugar y momento,

lo que impide encuentros informales y desarrollar actividades colectivas. Por otro lado, la relación con “un jefe” tampoco existe, cualquier tipo de comunicación que tengan que hacer con relación a su trabajo se realiza a través de una “máquina”, lo que genera inseguridad y frustración, al no haber nadie humano para responderles. Tampoco da lugar la relación con las personas que demandan el servicio, bien porque el ritmo de trabajo no permite ese contacto, bien porque las propias plataformas impiden que se establezcan esas relaciones (evitando repetir la misma persona, tomando represalias, etc.).

Cuando las personas que trabajan en plataformas digitales comunes son, por iniciativa propia, las que crean fórmulas de contacto mediante foros de chat (particularmente grupos de WhatsApp) o mediante la apertura de otros canales de comunicación (normalmente, aunque no solo mediante el uso de las TIC), las propias empresas han intentado obstaculizar y acabar con dichos canales de comunicación, llegando en algunos casos a tomar represalias contra las personas trabajadoras que en ellos participan. Todo esto con objeto de evitar la posible colectivización y organización de las personas trabajadoras y desincentivar así la creación de los comités de empresa u otras formas de acción sindical²⁸.

4. La monitorización

La recogida **constante** de datos sobre el comportamiento de la persona trabajadora permite saber cuánto tarda en hacer la tarea, si reparte qué ruta toma (geolocalización), si sigue las recomendaciones, si realiza una pausa o descanso, etc. Es como tener un jefe o jefa detrás con un cronómetro sobre la cabeza. Estos datos extraídos se usan para hacer estadísticas y así se genera la competitividad con otras personas trabajadoras (en la búsqueda de un mayor estatus dentro de la plataforma).

²⁸ *Riesgos laborales específicos de las plataformas digitales*. OSALAN. 2020.

https://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/libro/ergonomia_202010/es_def/adjuntos/riesgos_labs_espec_plataformas_digitales.pdf

Pierden el poder de organizar su propio tiempo. No tienen capacidad decisoria. Todo está milimétricamente medido. Además, si por alguna razón no sigue las recomendaciones, no va a poder explicarse y puede acabar sin trabajo. También la geolocalización (principalmente en servicios de reparto y de transporte), activa en todo momento, asigna zonas de trabajo. Si la persona trabajadora no se encontrara en la zona asignada, no se podría conectar y podría ser expulsada.

Esto puede generar en las personas trabajadoras más accidentes de tráfico y mayor nivel de estrés.

5. El uso de algoritmos para evaluar el desempeño

El trabajo es evaluado en función de una serie de métricas como rendimiento, productividad, incumplimientos de la normativa de la plataforma..., además de las evaluaciones de los clientes y clientas, que hacen que las personas trabajadoras tengan, o no, una reputación en estas plataformas.

En general, hay poca transparencia sobre cómo se calculan estas calificaciones determinadas por algoritmos, además de que los cálculos difieren entre plataformas. Las personas trabajadoras, a menudo, carecen de acceso o control sobre sus datos. Esto produce una desigualdad de información, ya que la plataforma tiene grandes cantidades de datos sobre los trabajadores y trabajadoras y sobre su trabajo; por otra parte, las personas trabajadoras tienen muy escasa información sobre cómo esos datos están siendo utilizados por la plataforma.

En algunas ocasiones, la persona que demanda el servicio puede solicitar determinados requisitos que pueden hacer que exista discriminación y vulneración de derechos de las personas trabajadoras (sexistas o racistas), ya que también la selección realiza mediante algoritmos.

Las plataformas pueden rechazar el trabajo o desactivar a las personas prestadoras del servicio si sus calificaciones caen por debajo de cierto umbral,

y estos rechazos y desactivaciones se suelen gestionar de forma algorítmica también, lo que puede ocurrir sin ninguna explicación y con poca oportunidad de comunicación o impugnación.

Por todo ello, este uso algorítmico que va unido a la evaluación del cliente puede generar una gran presión, que derive en ansiedad y estrés.

Riesgos laborales

En este tipo de trabajo podemos encontrarnos con riesgos como la exposición a campos electromagnéticos, la fatiga visual, los trastornos musculoesqueléticos, etc. Los riesgos psicosociales incluyen el aislamiento, el estrés, el tecnoestrés, la dependencia de la tecnología, la sobrecarga de información, el agotamiento, el acoso en línea y la precariedad general de las condiciones de trabajo. Por último, la inseguridad laboral, que se sabe que contribuye a la mala salud general de los trabajadores/as de empresas de plataforma, es una característica del trabajo en una plataforma en línea²⁹.

Riesgos ergonómicos

Este trabajo puede conllevar **trastornos musculoesqueléticos** derivados de la postura estática, movimientos repetitivos, coger peso, la adopción de posturas incorrectas, el ritmo intenso de trabajo, vibraciones, herramientas, etc. Además de que siempre implica el **uso de pantallas de visualización de datos** (PVD), pues o bien lo usan para comunicarse con la plataforma o bien realizan su actividad completamente a través de estas.

Si el trabajo se realiza en su **totalidad on line**, estos riesgos se relacionan con el deterioro de distintas partes del cuerpo, como los ojos, la espalda, cuello y manos y la musculatura en general, afectando al sentido de la vista (problemas de fatiga visual y similares) y a la capacidad de movilidad, ya en

²⁹ <https://www.ccoo.es/75b063b703f126cd46ff658afbcb9112000001.pdf>

general, ya en particular de alguna extremidad, articulación o zona (problemas del aparato locomotor o muscular).

Hay que tener en cuenta el espacio físico dónde se ejecuta el servicio para la plataforma, ya que puede derivar en los trastornos musculoesqueléticos relacionados con posturas incorrectas o forzadas por falta de espacio, molestias generales derivadas del ruido, problemas de temperatura, ventilación, etc. que generen malestar; los problemas de confusión entre vida laboral y vida familiar pueden ser mayores, y, con ello, las interrupciones en el trabajo y las posibilidades de pequeños accidentes o daños musculoesqueléticos.

Estos riesgos pueden venir debidos a que³⁰:

- Se utilicen ordenadores portátiles u otros dispositivos informáticos en los que la pantalla, el teclado y el ratón no reúnen los requisitos ergonómicos.
- El trabajo puede realizarse en entornos domésticos o espacios públicos en los que el asiento y las superficies de trabajo no estén a la altura adecuada o les obliguen a adoptar malas posturas.
- Los entornos de trabajo pueden presentar una iluminación inadecuada, exceso de ruido, contaminación, exceso de personas o temperaturas demasiado frías o cálidas para trabajar de modo confortable.
- La presión por cumplir plazos u objetivos de trabajo muy estrictos puede obligar a trabajar a un ritmo rápido y sin descansos, lo que aumenta la fatiga visual y provoca lesiones musculares por movimientos repetitivos.
- La falta de vigilancia de la salud puede hacer que la persona trabajadora no se haya realizado pruebas visuales o no sepa que necesita lentes

³⁰ https://osha.europa.eu/sites/default/files/publications/documents/ES-Crowdsourcing_discussion_paper.pdf

adecuadas para trabajar, pudiendo estar expuestas a lesiones visuales y problemas relacionados, como dolores de cabeza.

- La falta de formación, incluida la relativa a la salud y la seguridad en el trabajo.

Si el trabajo es realizado en **persona en el lugar** que se determine para la prestación del servicio, los riesgos aún son más difíciles de determinar ya que, como hemos comentado en varias ocasiones, dependerá de la actividad concreta del trabajo a realizar. Los riesgos serán diferentes de una persona que reparte paquetes, que los de una persona que ayuda a una persona dependiente en su domicilio. Habría que analizar cada tarea concretamente para determinar sus riesgos ergonómicos.

Los riesgos en plataformas fuera de línea pueden verse reforzados por varios factores, como son los siguientes³¹:

- Falta de formación.
- Falta de claridad en las especificaciones del trabajo.
- Falta de equipamiento e indumentaria de seguridad.
- Presión para finalizar el trabajo en plazos estrictos, que lleva a tomar atajos en cuestiones de procedimientos de salud y seguridad en el trabajo y a no realizar descansos.
- Interrupciones y distracciones causantes de errores; algunas de ellas pueden ser externas (por ejemplo, causadas por la presencia de niños/as o del público) y otras pueden estar relacionadas con las condiciones específicas del trabajo en plataforma (como la necesidad de prestar atención a las alertas enviadas por la plataforma a través de aplicaciones de móvil).

³¹ https://oshwiki.eu/wiki/A_review_on_the_future_of_work:_online_labour_exchanges_or_crowdsourcing

- Agotamiento por largas jornadas de trabajo.

Todos estos factores combinados pueden provocar efectos sinérgicos que den lugar a trastornos musculoesqueléticos y riesgos psicosociales. Ahora bien, también hay aspectos psicosociales que, sumados a estos físicos, colaboran en la aparición y gravedad de estos trastornos. Sin duda, la suma de los aspectos físicos y psíquicos termina sobrecargando de tensión física y dañando las partes del cuerpo directamente involucradas en la actividad laboral.

Riesgo de accidente de tráfico

El riesgo de accidente puede provenir de algunos factores ya comentados como la necesidad de alargar las horas de trabajo, sin descansos y con conexión permanente a la plataforma para poder obtener un salario digno, trabajar a ritmo acelerado y repetitivo, la búsqueda de la valoración positiva, etc.

El accidente puede provenir también de una necesidad de mirar la plataforma durante la conducción (mensaje, GPS, etc.) que puede provocar una falta de concentración y distracción mientras conduce.

Los accidentes de circulación dependen también de las condiciones atmosféricas, de la calidad de las vías de circulación, de las condiciones del tráfico en sí mismo y del estado de los vehículos utilizados para el transporte³².

La forma de organización del trabajo en plataformas digitales incentiva a conducir de una manera que, desde el punto de vista de la seguridad vial, es potencialmente peligrosa; por ejemplo en horas punta, de noche, en condiciones climatológicas extremas (cuando la gente hace más pedidos desde casa), muchas veces en motocicleta o bicicleta con un paquete pesado y usando una interfaz de trabajo.

³² <https://www.saludlaboralmadrid.es/portfolio-item/condiciones-de-trabajo-de-los-repartidores-y-las-repartidoras-en-el-sector-de-la-restauracion-moderna/>

Todos estos factores aumentan la posibilidad de tener un accidente de circulación, con posibilidad también de sufrir graves daños físicos y psicológicos e, incluso, la muerte.

Riesgos psicosociales

La incidencia de los riesgos psicosociales va a depender de la tipología de trabajo que se lleve a cabo, pues, como hemos visto, los tipos de servicios que tiene que prestar la persona trabajadora pueden variar mucho de una a otra. En realidad, muchas de las actividades que se realizan en el ámbito de las plataformas digitales no son nuevas; sin embargo, en estos supuestos, a los riesgos psicosociales propios de dichos sectores se le añaden otros más, pues son específicos de la economía de las plataformas.

Además de los factores de riesgo anteriormente explicados, hay determinadas condiciones que pueden también producir mayor riesgo psicosocial. Estas condiciones son³³:

- La precariedad de gran parte del trabajo, con incertidumbre respecto a si tendrán trabajo al día siguiente e incluso a la hora siguiente y, si lo tienen, en qué consistirá o si percibirán una retribución (ya hemos comentado que en algunos casos puede no percibirse nada porque el/la cliente considera inaceptable el trabajo).
- El solapamiento entre las actividades laborales y no laborales a diversas interrupciones y distracciones que dificultan la concentración.
- La intensidad del trabajo: si trabajan en línea pueden existir plazos muy estrictos (trabajos más cualificados) o a tarifas por pieza muy bajas para microtarefas (trabajos menos cualificados), mientras que al trabajar fuera de línea se puede tener presión para finalizar trabajos a tarifa fija y pasar al siguiente.

³³ https://oshwiki.eu/wiki/A_review_on_the_future_of_work:_online_labour_exchanges_or_crowdsourcing

- Las personas trabajadoras que tienen que manejar contenidos desagradables en Internet (imágenes pornográficas, sádicas o violentas).
- Las personas trabajadoras que prestan determinados servicios personales tienen la presión de realizar un trabajo emocionalmente exigente.
- La preocupación por la falta de remuneración durante los períodos de incapacidad laboral por lesión o enfermedad y por carecer también de otras prestaciones sociales, como los permisos de maternidad o paternidad.

El principal riesgo psicosocial, derivado de las condiciones de trabajo en plataformas es sin duda el estrés laboral. Este se presenta en todos los trabajos que se realizan a través de plataformas digitales, independientemente de la naturaleza concreta del trabajo. También resulta muy importante el acoso o violencia laboral, que puede ser moral, también sexual o de origen racial.

Estrés laboral

Sabemos que este se identifica con un estado de tensión física y psicológica que surge cuando existe un desequilibrio entre las altas exigencias del ambiente de trabajo y las posibilidades del trabajador o la trabajadora de responder adecuadamente a esas exigencias. Es un riesgo casi siempre presente en el trabajo, pero que va en aumento, y las nuevas formas de empleo, por sus propias particularidades (estar siempre conectado, sin horario ni lugar de trabajo, ritmo de trabajo intenso, problemas de conciliación de la vida personal y familiar, las valoraciones de los clientes y clientas, etc.), son un caldo de cultivo perfecto para este aumento.

Estos riesgos están más presentes en las personas trabajadoras que prestan su servicio de manera integral a través de las plataformas, sin embargo, el resto también están expuestas a este riesgo, ya que utilizan las plataformas on line o las apps para determinadas acciones.

Cuando la aparición del estrés deriva de la utilización de las nuevas tecnologías se relaciona con el tecnoestrés.

- **Tecnoestrés:** proceso psicológico negativo determinado por el desajuste entre las exigencias del uso de las nuevas tecnologías (tecnodemandas), y los recursos disponibles de la persona trabajadora para responder.

Tal y como se ha comentado, una de las características de este tipo de trabajo en plataformas digitales es la fragmentación de este; la persona trabajadora recibe una micro demanda que puede hacer en un breve periodo de tiempo, pero igualmente puede estar periodos sin recibir ninguna. Esto provoca tecnoestrés, pues afecta a la capacidad de respuesta, tanto en la sobrecarga como en la infracarga de trabajo.

En cuanto a la capacidad de respuesta de la persona trabajadora, en principio, sin perjuicio de los problemas que ya hemos analizado, es quien decide cuando y cuanto quiere trabajar, comunicándoselo a la plataforma para que le envíe microtareas. Pero recordemos por los factores de riesgo (necesidad de aumentar la puntuación, para obtener mejores condiciones laborales y así más ingresos), que no es así, ya que que la persona trabajadora “decide” estar conectada de manera permanente y no descansar para recibir mayor número de tareas. En realidad, la flexibilidad laboral pasa a convertirse en disponibilidad las 24 horas, lo cual genera aumento del tecnoestrés.

Todas las características de este tipo de trabajos, al ser continuas y no puntuales, facilitan que este tipo de estrés laboral se vuelva crónico y genere graves patologías tanto físicas como mentales.

El **tecnoestrés** es como una especie de cajón de sastre que alberga diferentes tipos:

- **Tecnoansiedad:** existe una activación negativa del organismo no placentera, producida por un desajuste entre las demandas y los recursos disponibles que puede llevar a la aversión de la plataforma, lo que se

conoce como «tecnofobia», entendida como temor o miedo ante la incapacidad frente a la tecnología. La tecnoansiedad viene derivada de la hiperconectividad laboral que se manifiesta en el cansancio, agotamiento mental y cognitivo, la compulsión adictiva para comprobar si se ha pasado una tarea por alto y la incapacidad de seguir el ritmo de trabajo constante.

- **Tecnofatiga:** se traduce en fatiga y cansancio mental por el trabajo tecnológico continuado, pudiendo derivar en sentimientos de recelo u hostilidad hacia la tecnología.
- **Tecnoadicción:** es el tecnoestrés específico debido a la necesidad incontrolable y compulsiva de usar constantemente y de manera obsesiva las nuevas tecnologías. La adicción al trabajo se caracteriza por un compromiso irracional y desmedido con el trabajo, hasta el punto de ser incapaz de tener otros intereses o de emplear el tiempo en tareas diferentes. En estos casos, la persona trabajadora dedica todo su tiempo de manera compulsiva al trabajo, siendo incapaz de parar y de dedicar tiempo a su vida personal. Además, cuando lo hace puede llegar incluso a sentirse culpable, por lo que entra en un círculo.

La modalidad de organización del trabajo en la economía de las plataformas puede incitar al trabajador o trabajadora a desarrollar conductas de este tipo, pues puede llegar a sentir que si se desconecta de la plataforma y dedica su tiempo a su vida personal está perdiendo encargos y reduciendo su puntuación en la plataforma.

Este tipo de trabajo también puede ocasionar otras patologías, en particular la nomofobia y el ningufoneo.

- **Nomofobia:** se define como el miedo irracional a estar sin teléfono móvil. En los trabajadores y trabajadoras de la economía de las plataformas la nomofobia puede ser particularmente aguda, puesto que el teléfono

móvil es el instrumento principal que necesitan para comunicarse con la plataforma. En estos casos, más que a estar sin teléfono móvil, la nomofobia se refiere al miedo a la imposibilidad de acceder a internet y a la plataforma. Esta ansiedad de estar pendiente de la plataforma puede desencadenar en errores, despistes, accidentes de tráfico con sus consecuentes daños para la salud de las personas trabajadoras.

- **Ningufoneo:** consiste en ignorar a las personas con las que estás, porque las plataformas digitales se convierten en lo más importante.

El estrés laboral y todos los riesgos psicosociales son susceptibles de generar problemas laborales (baja productividad, baja por enfermedad, errores, etc.); insomnio y trastornos del sueño; alteraciones digestivas, respiratorias, cardiovasculares; depresión; ansiedad; irritabilidad; mayor consumo de alcohol u otras sustancias; problemas con las relaciones personales; etc. Cuando los estresores son continuos y no se recupera la fatiga de la persona trabajadora, puede dar lugar al Síndrome de Fatiga Crónica, que lleva asociado fatiga, cefaleas, dolor muscular, problemas de sueño y dificultades de concentración.

Burnout o “síndrome del trabajador quemado”

Esta patología es una respuesta extrema y prolongada a una exposición crónica a los riesgos psicosociales derivados del trabajo. La persona trabajadora en plataformas con burnout ha estado expuesta a gran presión y competitividad derivada de las demandas y las relaciones con los clientes y clientas, lo que produce que se desgaste profesionalmente.

Este síndrome conlleva agotamiento emocional, despersonalización y baja estima, provocando trastornos y problemas físicos (alteraciones del sueño, dolores de cabeza, trastornos gastrointestinales y musculares), conductuales (cambios de humor, conductas hiperactivas y agresivas), emocionales (ansiedad, impaciencia y frustración) y sociales (disminución de la calidad de vida y tendencia a la reclusión y aislamiento).

Violencia y acoso en el trabajo

En el trabajo en plataformas digitales, en cualquier versión (on line o geolocalizados) se pueden dar formas de acoso y violencia. Este riesgo psicosocial se puede presentar como acoso moral, acoso sexual, acoso por razón de sexo, identidad sexual, racial o étnico.

El *Convenio N.º 190 de la OIT*³⁴ sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo recoge una definición de violencia y acoso en su artículo primero: *“un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten de una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar un daño físico, psicológico, sexual o económico”*. Esta definición es muy amplia por lo que puede incluir abusos físicos o verbales, amenazas e intimidaciones, menosprecio, hostigamiento, humillación, acecho, etc.

El ámbito de aplicación del Convenio incluye *“a personas trabajadoras por cuenta ajena, así como a personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, pasantes, aprendices, trabajadores despedidos, voluntarios, personas en busca de empleo y postulantes a un empleo, y a individuos que ejercen la autoridad, las funciones o la responsabilidad de un empleador. Igualmente se aplica a todos los sectores de la economía formal o informal. También se aplica a terceros ajenos a la relación laboral que causen situaciones de violencia o acoso en el trabajo”*.

Es importante el salto que da a la importancia de que la situación de acoso se produzca **“en relación con el trabajo o como resultado del mismo”**, y tiene menos importancia el concepto de “en el lugar de trabajo”. Igualmente

³⁴ https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190.

te regula las situaciones de violencia y acoso que puedan generarse en el marco de las comunicaciones relacionadas con el trabajo, incluso aquellas relacionadas por medio de Tecnologías de la Información y la Comunicación (aquí entran las plataformas digitales). El convenio entiende que estas nuevas formas de trabajo se desarrollan fuera del lugar o centro de trabajo.

Si las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras de plataformas digitales están cargadas de acoso y violencia, las mujeres se encuentran doble o triplemente peor porque se les une el **acoso sexual, el trabajo reproductivo no remunerado, la división sexual del trabajo y los roles de género**, entre otras cosas. En el trabajo en plataformas las mujeres pueden oír frases como “vete a tu casa a cocinar”, “las mujeres no deberían estar haciendo eso”; o que hacia ellas haya comportamientos como: roces, tocarles el cuerpo, mandarles mensajes de carácter sexual, propuestas, etc. Para ello, este convenio también establece que algunos grupos son especialmente vulnerables y con ello define la violencia y acoso por razón de sexo como aquellos actos que van dirigidos contra las personas por razón de sexo o género, e incluyen el acoso sexual.

En definitiva, este Convenio conllevará relevantes modificaciones en nuestro ordenamiento jurídico respecto a la prevención de situaciones de violencia y acoso laboral, y es una ocasión para que la negociación colectiva, los planes de igualdad y los protocolos antiacoso se hagan de acuerdo con el mismo.

Las plataformas digitales ¿son un puente para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres?

La plataforma promete inclusividad, ya que los algoritmos son asépticos y gracias a ellos se superará el machismo. También establecen que favorecen la igualdad de género gracias a su flexibilidad horaria. Sin embargo, la respuesta a la pregunta es No. El trabajo en plataforma reproduce los sesgos y discriminaciones que existen en otras formas de trabajo y en la sociedad en general. Lo explicamos en este apartado.

No existen muchos datos sobre si el trabajo en plataformas digitales tiene repercusiones diferentes en hombres y mujeres, pero ya apunta a que no se está tampoco inmunizado contra las desigualdades de género. Parece ser que los nuevos tiempos no van ligados a logros en igualdad de género, sino que traen asociados riesgos de desigualdad, discriminación e invisibilidad hacia la mujer. Según un informe de la OIT, *“los datos más recientes revelan que los nuevos modelos de negocio en la economía digital están perpetuando las brechas de género. Se ha demostrado que los algoritmos utilizados para encontrar puestos de trabajo pueden perpetuar sesgos de género”*³⁵.

Se están reproduciendo algunos patrones del mercado laboral tradicional: estereotipos de género, mayor participación masculina, segregación ocupacional y brecha salarial.

³⁵ <https://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/brighter-future/lang--es/index.htm>

a) Estereotipos de género. El auge de la digitalización y la tecnología se percibía como una fuente de oportunidad de empleo, en particular para las mujeres, ya que como las responsabilidades de cuidado recaen principalmente en ellas, el poder hacer el trabajo desde cualquier lugar y en el momento que quieran les facilitaría esa combinación de empleo retribuido con cuidados no remunerados.

De hecho, los datos disponibles muestran que las mujeres que realizan *crowdworking* lo hacen para compaginar trabajo y familia y generar unos ingresos que de otro modo no podrían obtener. No obstante, si bien estas modalidades de trabajo parecen dar a las mujeres mayor libertad, al decidir cuándo y dónde trabajar, también plantean problemas³⁶.

A raíz de dos encuestas realizadas por la OIT³⁷ a trabajadores y trabajadoras de plataformas digitales de microtarefas, se observa una importante diferencia de género entre quienes han respondido que “únicamente pueden trabajar desde casa” debido a la obligación de cuidar de terceros: el 13 por ciento de las encuestadas han dado esta razón, mientras que solo el 5 por ciento de los participantes hombres lo han hecho. Igualmente, establece que muchas de las mujeres encuestadas combinaban esta modalidad de trabajo con responsabilidades de cuidado de terceros, y una de cada cinco tenía a su cuidado al menos a un menor de entre 0 y 5 años. Sin embargo, las encuestadas dedicaban en promedio 20 horas semanales a las plataformas, cinco horas menos que el promedio de toda la muestra, y la mayoría lo hacía durante las tardes o las noches.

³⁶ Extracto de la iniciativa relativa a las mujeres en el trabajo: impulso en favor de la igualdad. OIT. <http://www.relats.org/documentos/Genero.OITRyder.pdf>

³⁷ https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_684183/lang--es/index.htm

- b) Mayor participación masculina. Los resultados de las encuestas de la OIT³⁸ sobre los trabajadores y las trabajadoras de las plataformas en línea basadas en la web y en la ubicación (taxi y reparto) muestran que, aunque las mujeres encuentran trabajo en estas plataformas digitales, solo representan cuatro de cada diez de las personas trabajadoras en las plataformas basadas en la web y una de cada diez, en las plataformas basadas en la ubicación.
- c) Segregación ocupacional. Las mujeres son más propensas que los hombres a realizar servicios profesionales (servicios jurídicos, traducción, redacción y edición) y tareas relacionadas con servicios empresariales o ventas y marketing. Las mujeres siguen rezagadas en tareas relacionadas con la tecnología y el análisis de datos.
- d) Brecha salarial. Las investigaciones de la OIT que comparan los ingresos de las mujeres y los hombres que realizan crowdwork en plataformas de trabajos esporádicos revelaron que los hombres ganan más que las mujeres. La conclusión fue particularmente interesante porque las plataformas digitales no identifican el sexo de la persona trabajadora, por lo que no debería existir el riesgo de sesgo. Parece que el motivo de la disparidad salarial entre hombres y mujeres es que las mujeres suelen elegir tareas que requieren menor concentración y cuya remuneración no es tan elevada como la de los trabajos esporádicos más complejos. La «preferencia» de las mujeres por tareas menos complejas se debía a que, a diferencia de los hombres, debían conciliar los trabajos esporádicos con las tareas domésticas, lo cual conllevaba interrupciones frecuentes. Por lo tanto, los trabajos más simples son la única opción posible para muchas mujeres, a menos que disminuyan de algún modo sus responsabilidades familiares³⁹.

³⁸ https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/WCMS_771675/lang-es/index.htm

³⁹ https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_725969/lang-es/index.htm

Los algoritmos también tienen sesgos de género

Los algoritmos también heredan los sesgos de género que existen en nuestra sociedad. Estos pueden ser discriminatorios, porque su fiabilidad depende no sólo de cómo esté diseñado, sino también de por quién lo esté.

Si las personas que crean los algoritmos no reflejan la diversa población del mundo, a menos que se fomente activamente equipos de desarrolladores/as con mayor equilibrio y diversidad en cuestión de género, los sesgos conscientes e inconscientes pueden colarse en los algoritmos (y de hecho lo hacen).

El informe *Mujeres y Digitalización. De las brechas y los algoritmos*, del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, apunta que **solo un 12% de las personas que participan en el desarrollo de este tipo de innovaciones con capacidad de decisión de alto nivel son mujeres.**

En el estudio alertan de como la creciente adopción de la inteligencia artificial puede suponer la normalización de los sesgos algorítmicos y de la discriminación contra las mujeres. *“Dichos algoritmos reproducen falsas creencias en torno a cómo deberían ser los atributos físicos que definen a las personas según su sexo biológico, su procedencia étnica o cultural, o su orientación sexual. A pesar de que los estudios apuntan a este tipo de problemas, parece que el patrón cultural dominante corresponde a un hombre blanco perteneciente a un grupo acomodado. Es a él a quien se tiene como público objetivo a la hora de diseñar y desarrollar herramientas de inteligencia artificial. Ello es así en gran medida porque es el reflejo de quienes las diseñan, que lo hacen de manera acorde con sus propias necesidades de productos y servicios”.*

El hecho de que sean los hombres quienes diseñan los algoritmos hace que se sitúe al género masculino como el valor predeterminado, y al femenino como el valor atípico⁴⁰.

⁴⁰ https://closinggap.com/wp-content/uploads/2020/11/Informe_Digital_compressed.pdf

La **discriminación** también parece estar presente en la economía de plataformas, a pesar del aparente anonimato del que a menudo disfrutaban los trabajadores y las trabajadoras. Un estudio⁴¹ que examina la venta exactamente del mismo producto por parte de hombres y mujeres revela que las mujeres ganan menos que los hombres por el mismo producto, y mucho menos cuando venden un mismo producto nuevo. Aparentemente, tanto hombres como mujeres podían detectar el sexo del vendedor mediante la información facilitada en los anuncios y parecen dispuestos a pagar un 20% más por un producto si el que lo vende es un hombre que si lo vende una mujer. Este estudio demuestra sexismo inconsciente en el comportamiento de los consumidores y las consumidoras que discrimina a las mujeres. Esto es cierto en casi todas las categorías, excepto en algunas como muñecas Barbie; contrariamente, si era tecnología se disparaba en favor de los hombres.



⁴¹ Extracto sacado de iniciativa relativa a las mujeres en el trabajo: impulso en favor de la igualdad. OIT. <http://www.relats.org/documentos/Genero.OITRyder.pdf>

Sector feminizado el de “cuidados”⁴²: Debido a la necesidad de cuidados de “nuestros/as” mayores, ya que tenemos una población muy envejecida, han surgido en España plataformas digitales que intermedian la necesidad de servicios de cuidados de larga duración, fenómeno que se ha descrito como la “uberización” del sector de los cuidados. La reciente aparición de plataformas digitales de trabajo en el sector de los cuidados sigue una tendencia ascendente. Pese a ello, apenas se ha prestado atención a este sector dentro de la economía de plataformas. El sector de los cuidados a domicilio —al igual que el ámbito del trabajo doméstico, con el que tiene mucho en común— sigue siendo invisible e infravalorado socialmente.

En España, el cuidado de menores, personas mayores y personas dependientes ha sido un trabajo no remunerado del que se han ocupado las mujeres fundamentalmente. A través de plataformas digitales no es una excepción. Su mano de obra en España es casi únicamente femenina, con una enorme proporción de trabajadoras extranjeras. Los acuerdos de trabajo informales son la norma. Muchas reciben su salario en efectivo y trabajan sin contrato ni protección social. Se estima que un tercio del sector de los trabajos domésticos en España no se declara. En todo el mundo, las labores domésticas y de cuidados comparten varias características, como la informalidad, la precariedad laboral y, a menudo, la explotación.

⁴² “Los cuidados a domicilio y las plataformas digitales en España”. *Digital future Society*. Febrero de 2021.

<https://digitalfuturesociety.com/es/report/cuidados-domicilio-plataformas-digitales-espana/>

Aunque es necesario realizar un trabajo más exhaustivo para comprender las causas del fenómeno, estas conclusiones ponen en entredicho que la economía de plataformas encierre el potencial de garantizar la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres.

Es preciso determinar qué medidas se necesitan para que las oportunidades y los riesgos derivados de la economía digital se gestionen de manera que no se perpetúen la discriminación laboral por motivos de género ni los salarios bajos para las mujeres, y de manera que se reduzcan y eliminen las disparidades preexistentes.

Aunque la flexibilidad horaria del autoempleo vinculado a la economía de plataformas⁴³ es uno de los principales atractivos para las mujeres, es importante analizar las consecuencias que tiene la mayor parcialidad y el autoempleo femeninos por lo que respecta al nivel de ingresos, estabilidad laboral y desarrollo profesional de las mujeres⁴⁴.

⁴³ Aparece gig-economy pero lo adaptamos.

⁴⁴ https://www.inmujeres.gob.es/disenov/novedades/M_MUJERES_Y_DIGITALIZACION_DE_LAS_BRECHAS_A_LOS_ALGORITMOS_04.pdf



¿Puede haber una organización colectiva y diálogo social en la economía de plataformas digitales de trabajo?

El trabajo en plataformas digitales laborales plantea importantes retos también para la organización colectiva de las personas trabajadoras. El conflicto de intereses que existe entre la persona que presta el servicio y la plataforma digital es el mismo que entre persona trabajadora y la empresa en una relación laboral. Solo cambia la forma.

En primer lugar, nos encontramos un marco, donde no hay representantes de los trabajadores y las trabajadoras, no hay delegados ni delegadas de prevención, debido a que si no reconocen la relación laboral de las personas que trabajan para ellas, lo primero que limitan estas plataformas es la participación y la representación.

Por otro lado, en este tipo de trabajos existen gran cantidad de formas laborales (fijos, temporales, a tiempo parcial, subcontratados/as, autónomos/as dependientes, del sector público/privado, con diferente cualificación...) generadas por la comentada segmentación del mercado y la externalización de muchas actividades.

Además, los diferentes aspectos abordados en la guía, tales como aislamiento, personas trabajadoras por todo el mundo, no tener un espacio fijo de trabajo, el clima de competitividad y el riesgo de “desactivación” (es decir, despido) han hecho también difícil que los trabajadores y las trabajadoras ejerzan derechos colectivos.

Para la OIT, la organización de los trabajadores y trabajadoras, el fomento de su movilización, su voz y su representación, y su expresión a través de la negociación colectiva constituyen el medio más seguro y democrático para lograr el futuro del trabajo que queremos. Cuando se obtienen avances a través de la negociación colectiva entre los sindicatos y los empleadores o sus organizaciones respectivas, así como mediante el diálogo tripartito entre los empleadores y sus organizaciones, los sindicatos y el gobierno, podemos estar seguros de que los logros conseguidos son duraderos y que se han respetado los intereses de todas las partes⁴⁵.

Igualmente se establece en el informe de la OIT sobre *El empleo atípico en el mundo*⁴⁶ que las personas trabajadoras deben ejercer sus derechos laborales colectivos: **la libertad sindical y la negociación colectiva**.

Según el **Plan de Acción para la implementación de la Agenda 2030**⁴⁷, los cuatro pilares del Programa de Trabajo Decente (creación de empleo, protección social, derechos en el trabajo y **diálogo social**) son elementos fundamentales para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Establece el diálogo social como un instrumento fundamental en la orientación de las políticas laborales, sociales y económicas hacia una mayor inclusión social, una cobertura completa de la protección social y, en definitiva, para contribuir a la redistribución.

En el **III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016 y 2017**⁴⁸ se propugna que los convenios colectivos contemplen, entre otros

⁴⁵ *Representación, voz y negociación colectiva: la sindicalización en la economía del trabajo esporádico y por encargo*. OIT. 2018 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_651708.pdf

⁴⁶ https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_534522/lang--es/index.htm

⁴⁷ <https://www.agenda2030.gob.es/recursos/documentacion.htm>

⁴⁸ <https://www.ccoo.es/fda8e3246cff89ea1562e74e6e737be9000001.pdf>

objetivos fundamentales, la incidencia de las tecnologías de la información y de la comunicación en el desarrollo productivo general y en las relaciones laborales y en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Por su parte, el 23 de junio de 2020 se firmó el **Acuerdo Marco Europeo sobre Digitalización** entre las y los interlocutores sociales intersectoriales. Su ámbito de aplicación incluye a todas las personas trabajadoras y empresas de los sectores públicos y privados y a todas las actividades económicas, incluidas aquellas en las que se utilicen **plataformas digitales en línea** donde exista una relación laboral. El acuerdo parte de la premisa de que la transición digital conlleva desafíos y riesgos para las personas trabajadoras y las empresas, y se deben abordar desde la anticipación al cambio y la necesidad de adoptar acuerdos, para aprovechar al máximo las oportunidades y abordar los desafíos en un enfoque de asociación.

Una encuesta realizada por la **Confederación Europea de Sindicatos (CES)**⁴⁹ entre los trabajadores/as de plataformas digitales con relación a su percepción del sindicalismo, muestra que están a favor de la organización y la acción colectiva a través de los sindicatos y tienen el convencimiento de la necesidad de trabajar en este sentido. Más del 80 % de los trabajadores/as de plataformas digitales encuestados opinan que los sindicatos deberían organizar a los trabajadores/as de plataformas y negociar las condiciones de trabajo con los propietarios. También se observa un nivel de confianza extraordinariamente elevado: más del 80% de los trabajadores/as de plataformas digitales creen que los sindicatos deberían mediar en los conflictos con los propietarios de las plataformas, y la mayoría consideran incluso que los sindicatos deberían certificar las plataformas digitales.

Estos porcentajes altos en las respuestas de la encuesta relativas a la función de los sindicatos son significativos y apuntan a un sentimiento de confianza fuerte en la legitimidad e integridad de los sindicatos.

⁴⁹ <https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/2018-09/Voss%20Report%20ES1.pdf>

Dada la precaria⁵⁰ situación abordada a lo largo de la guía, tenemos que considerar a las personas trabajadoras de las plataformas digitales como una categoría que requiere una protección especial (al igual que los de ETT, parcial...). En este marco, debemos ser un eje estratégico de control del cumplimiento de la norma laboral por las plataformas digitales. La Confederación Europea de Sindicatos, en palabras de su presidente, considera que *“la participación de los trabajadores es y seguirá siendo fundamental. La digitalización nunca será justa sin la participación apropiada y preceptiva de los trabajadores”*.

Desde el punto de vista de la salud laboral la prioridad es, por lo tanto, la organización de las personas trabajadoras en el seno de esas empresas, y que accedan a los derechos de representación y participación.

⁵⁰ Remuneración- tareas, ajenidad laboral, riesgos seguridad y salud laboral, asimetría poder plataformas-trabajadores/as.

Posible camino para seguir...

... a nivel político

Hemos descrito un panorama, donde la empresa y la persona empleadora dejan de ser, en su mayoría, un espacio físico y jurídico en el cual la persona trabajadora pueda ejercitar sus derechos: vacaciones anuales retribuidas, estabilidad en el empleo, derechos colectivos de acción sindical, a la seguridad y salud en el trabajo, entre otros. Por sus características, se pueden encuadrar dentro del término de empleo atípico⁵¹.

“Las formas atípicas de empleo no son nuevas, pero se han convertido en una característica más generalizada de los mercados laborales contemporáneos. Debemos garantizar que todos los empleos, independientemente del acuerdo contractual, ofrezcan a los trabajadores una remuneración adecuada y estable, protección contra los riesgos profesionales, protección social y el derecho a organizarse y a negociar colectivamente”, declaró Deborah Greenfield, Directora General Adjunta de Políticas de la OIT⁵².

Según el *Informe Empleo atípico en el mundo: Retos y perspectivas*⁵³, se proponen cuatro **recomendaciones políticas** para mejorar la calidad de las formas atípicas de empleo:

⁵¹ Según la OIT, existen cuatro categorías: el empleo a temporal, el trabajo a tiempo parcial, el trabajo temporal a través de agencia y otras relaciones de trabajo multipartitas y las relaciones de trabajo encubiertas y el empleo por cuenta propia económicamente dependiente.

⁵² https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_534127/lang-es/index.htm

⁵³ https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_534522/lang-es/index.htm

- **Primera**, llenar las lagunas normativas, incluyendo políticas que garanticen la igualdad de trato para todos los trabajadores, sin importar el tipo de acuerdo contractual; políticas que establecen un número de horas garantizadas y limiten la variabilidad de las horas de trabajo; leyes y su puesta en práctica para hacer frente a la clasificación errónea del empleo; la limitación de ciertos usos de formas de empleo atípicas a fin de evitar abusos; y la asignación de obligaciones y responsabilidades en el caso de acuerdos de trabajo que involucren a múltiples partes.
- **Segunda**, fortalecer la negociación colectiva a través, entre otras medidas, del fortalecimiento de las capacidades de los sindicatos para representar a los trabajadores en formas de empleo atípicas y la extensión de los acuerdos colectivos para abarcar a todos los trabajadores de un sector o categoría específica. Además, todos los trabajadores deben tener acceso a los derechos de libertad sindical y negociación colectiva.
- **Tercera**, fortalecer la protección social al eliminar o reducir los umbrales sobre el número mínimo de horas, de ganancias o de duración del empleo; flexibilizar los sistemas con relación a las contribuciones requeridas para tener derecho a las prestaciones, permitir las interrupciones en las contribuciones y mejorar la transferibilidad de las prestaciones. Estos cambios deberían ser complementados con políticas universales que garanticen un nivel mínimo de protección social.
- **Cuarta**, adoptar políticas sociales y del empleo que apoyen la creación de empleo y que concilien las necesidades de los trabajadores no sólo en materia de formación, sino también en lo que se refiere a las responsabilidades familiares como el cuidado de los hijos y de las personas mayores.

Más específicamente y también la OIT en su informe *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo*

*digital*⁵⁴, establece una serie de principios para mejorar las condiciones de trabajo en estas plataformas:

- 1. Empleo: los trabajadores/as no deberían clasificarse equivocadamente como independientes si en la práctica son empleados.*
- 2. Los trabajadores/as deberían tener un procedimiento jurídicamente vinculante para que los operadores de plataformas escucharan sus deseos y necesidades, ya sea mediante afiliación sindical, negociación colectiva y, en países donde poseen tales estructuras, consejos laborales y derechos de codeterminación.*
- 3. Remuneraciones: a los trabajadores/as de microtarefas designados como empleados les es aplicable el salario mínimo vigente en el lugar del empleado/a.*
- 4. Transparencia de los pagos y las comisiones. A los trabajadores/as debería pagárseles el monto total de lo facturado al cliente, en moneda real.*
- 5. Flexibilidad: los trabajadores/as no deberían ser castigados por rechazar las tareas que se les ofrecen o negarse a trabajar en determinado momento.*
- 6. En el caso de problemas técnicos con la tarea o la plataforma, el trabajador/a no debería pagar el costo del tiempo o el trabajo perdidos.*
- 7. Falta de pago: debería haber reglas estrictas que rijan la falta de pago (en caso de estar permitida).*
- 8. Términos contractuales: los términos de la plataforma, entre ellos los de pago, evaluación del trabajo y resolución de controversias, deberían presentarse en un lenguaje claro y conciso, en formato legible por el ser humano.*
- 9. Evaluaciones de los trabajadores/as: estas evaluaciones no deberían basarse en porcentajes de no pago, y a los trabajadores/as deberían informárseles los motivos de toda evaluación negativa.*

⁵⁴ https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_684183/lang--es/index.htm

10. *Código de Conducta: en ausencia de convenios de negociación colectiva, las plataformas deberían establecer claros códigos de conducta para sus miembros, que incluyan la publicación de procedimientos para que los trabajadores/as puedan plantear sus inquietudes, y deberían demostrar el cumplimiento de estos códigos.*
11. *Objeciones de los trabajadores/as: los trabajadores deberían tener la posibilidad de objetar el no pago, las evaluaciones negativas, los resultados de las pruebas de competencia, las acusaciones de infracción al Código de Conducta y los cierres de cuentas.*
12. *Evaluaciones e historial de los clientes: los trabajadores/as deberían tener la posibilidad de evaluar a los clientes.*
13. *Instrucciones acerca de la tarea: las plataformas deberían revisar las instrucciones sobre la tarea antes de publicarla.*
14. *Historial laboral: los trabajadores deberían poder visualizar y exportar en cualquier momento su historial laboral y de reputación completos, en formato legible por seres humanos y por máquinas.*
15. *Los trabajadores/as deberían tener derecho a continuar una relación laboral con un cliente fuera de la plataforma.*
16. *Los clientes y los operadores de las plataformas deberían responder inmediata, respetuosa y sustancialmente a las comunicaciones de los trabajadores/as.*
17. *Los trabajadores/as deberían saber quiénes son sus clientes y el objeto de su trabajo. En el caso de ser esencial la confidencialidad, los operadores de las plataformas deberían trabajar con el cliente para divulgar alguna información.*
18. *Los operadores de las plataformas deberían marcar con claridad, de forma estándar, las tareas que pueden ser psicológicamente estresantes o*

perjudiciales (por ejemplo, evaluar contenidos de los medios sociales para detectar expresiones de odio, violencia o pornografía).

Entre otras cosas, los gobiernos deberán trabajar prioritariamente en mejorar⁵⁵:

- 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.
- 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 y trabajadoras digitales a la desconexión digital, determinando límites al tiempo de trabajo.

... a nivel de empresa⁵⁶

La empresa-app debería designar a una persona que se ocupe de todos los aspectos de la seguridad y salud en el trabajo de las personas trabajadoras: vehículo, condiciones atmosféricas, EPI's, PVD, espacio de trabajo, investigación de accidentes, formación e información, etc.

Recordemos que la OIT establecía que, *“en ausencia de convenios de negociación colectiva, las plataformas deberían establecer claros **códigos de conducta** para sus miembros, que incluyan la publicación de procedimientos para que los trabajadores puedan plantear sus inquietudes, y deberían demostrar el cumplimiento de estos códigos”*.

⁵⁵ <https://oiss.org/wp-content/uploads/2019/06/EOSyS-16-Nuevasformasdetrabajov1.pdf>

⁵⁶ No obstante, entendemos que puedan existir ciertas dificultades para que las medidas logren efectivizarse. La figura del empresario/a no es clara, ya que las empresas sostienen ser simples “intermediarias” entre la plataforma digital y la persona “colaboradora”. Por ello, es fundamental que se refuerce la figura del empresario/a como garante de la seguridad y la salud en el trabajo, también dentro de las plataformas digitales.

1. Aspectos generales en prevención de riesgos laborales

- Evaluar los riesgos específicos tanto físicos como psicosociales, atendiendo a la particularidad concreta que el trabajo conlleve. Riesgos definidos anteriormente: tecnoestrés, estrés, síndrome de Burnout, ergonómicos, accidentes de tráfico, etc.
- Evaluar el entorno de trabajo: dimensión del espacio de trabajo, iluminación, temperatura, seguridad estructural, diseño y ergonomía del puesto de trabajo.
- Facilitar a la persona trabajadora la formación e información en seguridad y salud, y en condiciones de trabajo.
- Buscar mecanismos para mitigar el aislamiento laboral, potenciar el apoyo social.
- Favorecer la consulta y la participación de la representación de las personas trabajadoras.

2. Establecer el tiempo de trabajo

- Definir qué se considera tiempo de trabajo y, por tanto, retribuido. Tener en cuenta el tiempo de conexión en la plataforma, aunque no se esté realizando un servicio.
- Tener previamente establecida una jornada (mínimo de horas garantizadas) y percibir la cuantía correspondiente a esa jornada.
- Introducir los descansos obligatorios, tanto en la jornada como semanalmente. Igualmente establecer las vacaciones.
- Cumplir el derecho a la desconexión digital.

3. Evaluación del cliente/a

- Garantizar que los sistemas de evaluación no introduzcan sesgos discriminatorios.
- Establecer una obligatoriedad de dejar clara cuál es la razón de una valoración negativa, hacia la persona trabajadora.
- Dar a conocer a la persona trabajadora su valoración. Esta además debería poder opinar sobre la valoración que le han hecho y ha quedado registrada en la plataforma, así como, a su vez, valorar el servicio que ha prestado.

4. Derecho a la transparencia sobre los algoritmos

- Tener a disposición de la representación legal, un registro de los algoritmos laborales que se aplican por la empresa en la distribución de tareas, franjas horarias, retribución o desconexión de la plataforma.
- Someter a pruebas de fiabilidad, toda aplicación laboral de un algoritmo, que acrediten que su impacto en las relaciones laborales será inocuo, preciso y que respetará las normas laborales aplicables en cada momento, así como los derechos y las libertades de las personas trabajadoras y sus representantes legales.
- Impulsar la igualdad de género y la diversidad entre las personas encargadas de programar y auditar algoritmos.
- Todas las decisiones basadas en algoritmos deberán ser explicables, comprensibles, concisas y coherentes, consultables y transparentes, tanto por la persona trabajadora objeto de la decisión como por su representación legal.
- Auditar todas las decisiones algorítmicas que tengan impacto sobre las personas trabajadoras. Dicha auditoría acreditará y certificará que las

decisiones son independientes de cualquier sesgo y verificará que los resultados finales son competentes, veraces, justos, precisos, sin omisiones y que respetan los derechos y libertades de las personas trabajadoras.

- Definir la responsabilidad de las decisiones resultantes de los algoritmos laborales.

5. Monitorización

- Contar con protocolos que regulen la utilización de dispositivos digitales en la empresa y explicar claramente cuando se va a monitorizar esos dispositivos. En la **elaboración**, es decir, con carácter previo a la ejecución de estos, deben participar los representantes de las personas trabajadoras⁵⁷.
- Especificar la finalidad del uso de la monitorización.
- Hacer uso del mínimo de datos indispensables para cumplir con los fines establecidos, el uso de los datos deberá tener una duración determinada, valorar si existe otro mecanismo menos lesivo para ese fin perseguido.
- Firmar contratos donde se garantice el cumplimiento del Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) y la normativa de protección de datos, en los supuestos de que externalizar el servicio de monitorización por terceros fuera necesario.
- Establecer mecanismos para no tener que usar el teléfono móvil mientras se conduce el vehículo.

6. Derechos colectivos

- Establecer mecanismos para que se den los derechos de representación colectiva de las personas trabajadoras, y se garantice su derecho a consulta y participación.

⁵⁷ Artículo 64 del ET.

- Establecer unas garantías que eviten tomar represalias contra esta representación.

7. Violencia y acoso

- Llevar a cabo un protocolo que garantice la protección frente a la violencia y al acoso en el trabajo.
- Adoptar procedimientos y metodologías de evaluación de riesgos psicosociales efectivos en su aplicación a la hora de prevenir conductas que puedan calificarse como de violencia y acoso en el trabajo.

Los derechos fundamentales (libertad de asociación y derecho a la negociación colectiva, derecho a no discriminación, etc.) así como la seguridad y la salud en el trabajo deben existir independientemente de la situación de los trabajadores y las trabajadoras.

... a nivel de representación de las personas trabajadoras

Esta revolución digital puede generar grandes desequilibrios en la sociedad: más reparto para una parte y más precariedad para otra. Evitar este riesgo es el mayor desafío que tenemos.

El Consejo de la Unión Europea invita a los interlocutores sociales a *“PROSEGUIR sus esfuerzos para garantizar la calidad del empleo, un trabajo digno y condiciones laborales justas y adaptar la protección de la salud y la seguridad en el trabajo a los cambios en el contexto de las nuevas formas de trabajo⁵⁸”*.

⁵⁸ <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-9686-2019-INIT/es/pdf>.

Intervenir en los procesos de cambio, desde su inicio, es una condición fundamental. Por ello, debemos organizarnos y recoger en acuerdos o convenios colectivos⁵⁹ determinados aspectos:

1. Considerar **tiempo de trabajo** y, por tanto, retribuido, todo el tiempo que pasan buscando nuevas tareas para realizar o esperando a que les lleguen solicitudes (tiempo de conexión), no solo el servicio o tarea realizada.
2. Fijar la **jornada** de las personas trabajadoras en plataformas digitales, sin olvidar la regulación del derecho a la desconexión digital fuera del horario laboral y teniendo en cuenta la necesidad de conciliar la vida laboral, personal y familiar.
3. Se deberá respetar un **descanso** tanto en la propia jornada, durante la misma, así como semanalmente. Durante este tiempo de descanso obligatorio, no podrá suponer ningún coste para la persona trabajadora, bien sea pérdida de estatus virtual o bajada de salario.
4. Establecer la **retribución económica mínima** que deben percibir las personas trabajadoras de la plataforma.
5. **Derecho a la desconexión digital**: las comunicaciones se deben enviar dentro del horario laboral; debe negociarse el derecho a desactivar la función de GPS si la tienen; debe estar explícito este derecho a no estar disponible fuera de la jornada laboral, en caso de enfermedad, en vacaciones, etc. El ejercicio de este derecho no debe conllevar medidas sancionadoras, ni influir en procesos de evaluación o despido.

⁵⁹ En el contexto normativo actual español, debemos partir de la inaplicación de los convenios colectivos a estos modelos de trabajo, en la medida en que no existe un vínculo contractual laboral. Si se admite la laboralidad de la prestación (como el caso de los riders), habría que valorar cuál convenio se acoplaría mejor a las características de la plataforma en cuestión, ámbito personal y territorial.

6. Garantizar los **derechos laborales** de las personas trabajadoras (derecho a la formación, promoción profesional en su caso, derechos colectivos, etc.).
7. Negociar la forma de **notificación** de despido y la obligación de **alegar** una causa razonable.
8. Asegurar y actualizar la **prevención de riesgos laborales** adaptada a las nuevas realidades de las plataformas digitales.
9. Tener en cuenta la **perspectiva de género** e implementar medidas que minimicen el impacto que pudiera tener en las mujeres trabajadoras de plataformas.
10. Acordar la implantación de **protocolos** contra el estrés, el tecnoestrés y la tecnoadicción.
11. Negociar que exista **formación e información** en seguridad y salud en el trabajo, previa al inicio de la actividad y, cuando cambien las condiciones o se estime oportuno.
12. Introducir medidas orientadas a **garantizar la intimidad** de las personas evitando la realización de preguntas que excedan el ámbito profesional o el uso de algoritmos⁶⁰ que puedan contener **sesgos y/o discriminaciones** que vulneren derechos fundamentales.
13. Reforzar la obligación de información a la persona trabajadora de forma individual sobre cuándo, de qué manera y con qué **límites puede disponer de los datos** obtenidos por la monitorización. La persona trabajadora debe tener derecho a **acceder, administrar y controlar** los datos personales que el algoritmo genera sobre ellas.

⁶⁰ La AEPD incorpora la reciente reforma del Estatuto de los Trabajadores aprobada por Real Decreto-ley 9/2021, por medio de la cual se establece el derecho del comité de empresa a ser informado (y, por tanto, el deber de la empresa a informar) de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos que puedan incidir en las condiciones, el acceso y mantenimiento del empleo.

14. **Proteger los datos personales y laborales** de las personas trabajadoras. Negociar que la valoración de los clientes y clientas no sea pública.
15. Establecer condiciones sobre el **sistema de evaluación**: la valoración de los clientes y las clientas debe versar exclusivamente sobre la prestación del servicio; deben proporcionar la oportunidad a la persona trabajadora a conocer quién hace las valoraciones, conocer cómo le valoran e incluso responder sobre una mala calificación.
16. Negociar la implantación de **sistemas de evaluación de clientes y clientas** que sean tan exhaustivos como los de evaluación de los trabajadores y las trabajadoras.
17. Adoptarse medidas para garantizar la **transparencia en las calificaciones** (la reputación).
18. Establecer **mecanismos de comunicación fluidos** entre la plataforma y las personas trabajadoras.
19. Negociar la creación de **espacios virtuales** que faciliten la información, asesoramiento y comunicación con los trabajadores y las trabajadoras.

El principio que debe regir toda la negociación es que haya una persona responsable que tome la última decisión. No se debe aceptar que la responsabilidad de las decisiones recaiga en los algoritmos.

Digitalización. Conexión y desconexión

Como ya hemos comentado, en junio de 2020, los interlocutores sociales intersectoriales firmaron un **Acuerdo Marco Autónomo sobre la Digitalización**, que comprende una sección sobre modalidades de **conexión y desconexión**.

El 21 de enero de 2021, el Parlamento Europeo adoptó una **resolución** basada en el informe de iniciativa legislativa sobre el **derecho a desconectarse** de las herramientas digitales:

- Insta a la Comisión a presentar una propuesta de **directiva** sobre estándares y condiciones mínimas para garantizar que los trabajadores puedan ejercer su derecho a desconectarse de las herramientas digitales.
- Pone de manifiesto el papel fundamental que desempeñan los interlocutores sociales en la **identificación y la aplicación de medidas** relacionadas con el derecho a desconectarse de las herramientas digitales y con encontrar el equilibrio adecuado entre aprovechar las oportunidades que brinda la digitalización para el lugar de trabajo y abordar los desafíos que plantea.

Para ello, como primer paso, la resolución del Parlamento recomienda que los interlocutores sociales adopten medidas de ejecución en un **plazo de tres años**.

Cualquier propuesta de la Comisión de elaborar un acto legislativo relacionado con el derecho a desconectarse de las herramientas digitales debe estar sujeta, en virtud del artículo 154 del Tratamiento de Funcionamiento de la Unión

Europea (TFUE)⁶¹, a la consulta a los interlocutores e interlocutoras sociales de la Unión, que pueden decidir actuar mediante acuerdos. La Comisión les invita a encontrar soluciones de común acuerdo para abordar los desafíos que plantean el teletrabajo, la digitalización y el derecho a desconectarse.

La Comisión:

- Presentará en el cuarto trimestre de 2021 una **propuesta legislativa** sobre las condiciones laborales de los trabajadores de plataformas digitales, tras la consulta de los interlocutores sociales.
- Presentará una iniciativa en el cuarto trimestre de 2021 para garantizar que el Derecho de competencia de la Unión no se interpone en el camino de los convenios colectivos para (algunos) trabajadores autónomos.
- Ha realizado en abril del 2021 una propuesta de un reglamento sobre la inteligencia artificial⁶², para la adopción del uso confiable de la IA en la economía de la Unión, especialmente en el lugar de trabajo para todas las formas de trabajo.
- Presentará en 2022 un informe sobre la aplicación de la Directiva relativa a la ordenación del tiempo de trabajo.
- Garantizará un seguimiento adecuado de la resolución del Parlamento Europeo con recomendaciones a la Comisión sobre el derecho a desconectarse de las herramientas digitales.

La Comisión insta a los interlocutores sociales a dar seguimiento a su Acuerdo Marco Autónomo sobre la Digitalización, en especial en relación con las modalidades de conexión y desconexión, y a explorar: 1) *medidas para garantizar unas condiciones de teletrabajo justas*, y 2) *medidas para garantizar que todos los trabajadores pueden disfrutar en la práctica del derecho a desconectarse*.

⁶¹ <https://www.boe.es/doue/2010/083/Z00047-00199.pdf>

⁶² <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1623335154975&uri=CELEX%3A52021PC0206>

Marco de Seguridad y Salud en el Trabajo 2021-2027

La Comisión Europea (CE) renueva su compromiso de actualizar las normas de salud y seguridad en el trabajo mediante la adopción del **Marco de Seguridad y Salud en el Trabajo 2021-2027**⁶³, anunciado en el Plan de Acción Europeo de Derechos Sociales⁶⁴.

Dicho marco establece las principales prioridades y acciones necesarias para mejorar la salud y la seguridad de las personas trabajadoras en los **próximos años**.

La actualización del marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027 forma parte del programa de trabajo de la Comisión para 2021; en su principio número 10 subraya que «los trabajadores tienen derecho a un elevado nivel de protección de la salud y la seguridad en el trabajo».

El nuevo marco estratégico para la seguridad y salud en el trabajo se centra en tres prioridades clave para los próximos años:

- Anticipar y gestionar cambios en el nuevo mundo del trabajo provocado por las transiciones verde, digital y demográfica.
- Mejorar la prevención de accidentes y enfermedades laborales.
- Prepararse para cualquier posible crisis sanitaria actuales y futuras.

Establece que para cumplir estos objetivos, es necesario actuar a nivel europeo, nacional, sectorial y empresarial. La implantación de estos tres objetivos se sustentará en la aplicación efectiva, el **diálogo social**; la financiación, la sensibilización y la recogida de datos.

⁶³ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52021DC0323&qid=1626089672913#PP1Contents>

⁶⁴ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=COM%3A2021%3A102%3AFIN&qid=1614928358298>

Las formas de trabajo cambiantes, derivadas de la digitalización, y con un aumento importante de la población que trabaja a distancia, requieren soluciones nuevas y actualizadas. El rápido despliegue de tecnologías y el mayor uso de dispositivos para fines laborales requieren un análisis más detallado de la exposición a la radiación óptica y a los campos electromagnéticos, así como de los posibles efectos adversos para la salud en el caso de aparatos más potentes.

La Comisión pide también a los Estados miembros que **actualicen** sus estrategias nacionales de salud y seguridad en el trabajo para garantizar que las nuevas medidas lleguen al lugar de trabajo.

Propuesta de Legislación plataformas digitales⁶⁵

La Comisión pone en marcha la segunda fase de consulta⁶⁶ a los interlocutores sociales europeos sobre cómo mejorar las condiciones laborales de las personas que ejercen su actividad a través de plataformas de trabajo digitales. Se trata de una iniciativa ya anunciada en el **Programa de trabajo de la Comisión**⁶⁷ para este año en estos términos: “Con el fin garantizar unas condiciones laborales dignas, transparentes y previsibles, se presentará una propuesta legislativa para mejorar las condiciones laborales de las personas que prestan servicios a través de plataformas con vistas a garantizar unas condiciones de trabajo justas y una protección social adecuada”.

El documento comunitario subraya que la UE debe jugar un papel relevante en la resolución de los problemas que giran alrededor de sus actividades, y destaca aquellos ámbitos de actuación en los que podría preverse la adopción de medidas, ya sea por acuerdo entre los agentes sociales, ya por la vía

⁶⁵ Al momento de publicar la guía, aún estamos a la espera de la legislación.

⁶⁶ Esta fase de consulta sigue a la primera, que estuvo abierta del 24 de febrero al 7 de abril de 2021.

⁶⁷ https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/es/ip_20_1940

de sus propuestas propias, que son los siguientes: “estatus profesional; condiciones de trabajo; acceso a la protección social; acceso a la representación y a la negociación colectiva; la dimensión transfronteriza del trabajo a través de plataformas (incluidas las cotizaciones sociales y la recaudación de impuestos); gestión algorítmica; oportunidades de formación y perspectivas de carrera para las personas que trabajan a través de plataformas”.

De acuerdo con el **documento de la consulta**⁶⁸ “las principales características del trabajo de plataforma son que el trabajo remunerado se organiza a través de una plataforma *online*; que participan tres partes: la plataforma, el cliente y el trabajador/a; que el objetivo es realizar tareas específicas o resolver problemas concretos; que el trabajo se subcontrata; que los trabajos se dividen en tareas; y que los servicios se proporcionan a demanda”. También hace una distinción entre “plataformas laborales en el lugar” y “plataformas laborales *online*”. Y también diferencia las plataformas a través de las que no hay remuneración o las que solo hay que cubrir el coste de la prestación (compartir coche).

Estas son algunas de las **posibles acciones que el documento** establece para regular el trabajo en la economía de las plataformas:

- Pide “abordar el acceso a la negociación y los derechos colectivos”.
- Garantizar condiciones de trabajo equitativas para todas las personas trabajadoras. La acción de la UE persigue garantizar que la información sobre la remuneración prevista y la duración de una actividad esté disponible para las personas que trabajan a través de plataformas antes de aceptar cada tarea.
- Para preservar la salud y la seguridad de las personas que trabajan a través de plataformas, es posible que sea necesario controlar el tiempo de trabajo general.

⁶⁸ <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/b590362b-a582-11ea-bb7a-01aa75ed71a1/language-en>

- En relación con la protección contra los riesgos económicos y sociales para las personas que trabajan a través de plataformas se podrían considerar soluciones permanentes, basándose en los planes de prestaciones por desempleo y enfermedad.
- Promover la participación humana en los procesos automatizados de toma de decisiones y su supervisión en relación con las relaciones laborales, en particular para abordar el riesgo de decisiones potencialmente discriminatorias.

“Ley Rider”⁶⁹

Desde CCOO valoramos positivamente esta Ley, en primer lugar, porque ha sido regulada mediante el diálogo social, y, sobre todo, porque desde ese consenso social, esta ley incluye dos disposiciones para garantizar los derechos laborales de las personas trabajadoras que prestan sus servicios en las plataformas digitales de reparto o distribución de cualquier producto de consumo o mercancía⁷⁰: 1) *se ha incorporado una presunción de laboralidad*⁷¹; 2) *obliga a las empresas que usen algoritmos que puedan tener efectos sobre las condiciones laborales de informar de ello a la representación de las personas trabajadoras*⁷².

⁶⁹ Real Decreto- ley 9/2021, de 11 de mayo, por el que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de las plataformas digitales.

⁷⁰ La norma establece que “*se presume incluida en el ámbito de esta ley la actividad de las personas que presten servicios retribuidos consistentes en el reparto o distribución de cualquier producto de consumo o mercancía, por parte de empleadoras que ejercen las facultades empresariales de organización, dirección y control de forma directa, indirecta o implícita, mediante la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo, a través de una plataforma digital.*”

⁷¹ Ya contaba con la conformidad del Tribunal Supremo Español, desde septiembre de 2020 y con resoluciones de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social.

⁷² No se limita al trabajo en plataformas, sino en cualquier empresa que los use (igual que los sistemas de inteligencia artificial) y que afecten a las condiciones de trabajo.

En este punto 2 nos encontramos con una problemática, ¿qué pasa si no hay representación de las personas trabajadoras? Y, ¿qué ocurre con esas plataformas que no tienen presunción de laboralidad y, por tanto, no se les aplica el ET y no pueden contar con representación?

Por lo tanto, quedan dudas por resolver ya que esta regulación, hoy día, deja fuera a bastantes trabajadores y trabajadoras de plataformas digitales. Pero esperemos que sirva para sentar las bases para el resto de los sectores y, además, se añadan otros apartados como, por ejemplo, el tiempo de trabajo.

Convenio 190

La ratificación del Convenio 190 sobre la violencia y el acoso en España va a suponer una protección adecuada ante estos hechos en el mundo del trabajo, ya que, como hemos explicado antes, constituye un amplio elenco de medidas que resultan absolutamente necesarias y de las que urge su necesaria aplicación para reducir o eliminar los gravísimos efectos y las consecuencias negativas que tanto el acoso como la violencia en el trabajo generan.





Concluimos...

Es impactante constatar la diversidad de plataformas con las que nos encontramos, diferentes modelos de negocio y distintas formas de organizar el trabajo, lo cual puede redundar en unas peores condiciones para las personas trabajadoras y en mayores riesgos para su seguridad y salud.

Dada la gran variedad de plataformas y de tipos de plataforma, ninguna estrategia organizativa o regulación única puede abordar todos los problemas que afectan a sus personas trabajadoras. No existe una solución única a los problemas a los que se puedan enfrentar. Sin embargo, las plataformas sí que tienen elementos comunes que podrían reglamentarse.

Defendemos que el diálogo social es posible en el ámbito de las plataformas digitales, incluso cuando las personas trabajadoras estén legalmente establecidas como autónomas, y aunque no tengamos una base legal para exigir a los operadores de plataforma que se sienten en una mesa de diálogo.

Desde el punto de vista legal, ha quedado patente que la calificación jurídica de los prestadores de servicios como personas trabajadoras por cuenta ajena o autónomas, conlleva la operatividad o no de la LPRL y de su normativa de desarrollo y el deber, por tanto, de asumir el empresario/a la obligación de proteger eficazmente de los riesgos laborales a las personas trabajadoras a su servicio.

Para CCOO y basándonos en lo que dice el Consejo de la Unión Europea, un trabajo digno y unas condiciones de trabajo justas, en particular las medidas de salud y seguridad en el trabajo, se aplica a todas las personas trabajadoras **independientemente del tipo de la relación laboral**. El Consejo insiste “*en*

la importancia de establecer medios que garanticen la seguridad y la salud de los trabajadores que realizan su actividad según las nuevas formas de trabajo en lugares donde las condiciones requeridas de protección de los trabajadores queden fuera del control de los empleadores”.

En definitiva, debemos prestar mucha atención a cómo estos cambios afectan a la salud y la seguridad de las personas trabajadoras, ya que consideramos que esta nueva forma de trabajar no limita la responsabilidad empresarial a la hora de garantizar dicha seguridad y la salud en el trabajo.

EQUIPO DE ASESORAMIENTO EN SALUD LABORAL CCOO DE MADRID

C/ Pedro Unanue, 14 28045 Madrid

Teléfono: 91 536 52 12

slmadrid@usmr.ccoo.es

www.saludlaboralmadrid.es

IRSST

Teléfono: 900 713 123

irsst@madrid.org