



Estándares OISS
de Seguridad y Salud en el Trabajo
EOSys

Condiciones de seguridad y salud en el trabajo en las actividades de reparto a domicilio bajo plataforma colaborativa

EOSyS

17

Versión 1

8 de mayo 2019

Contenido

INDICE

- 1. Introducción**
- 2. Objeto**
- 3. Alcance**
- 4. Referencias**
- 5. Responsabilidades**
- 6. Orientaciones para la colaboración plataforma-rider**
- 7. Orientaciones de seguridad y salud en el trabajo**

1. Introducción

El contexto tecnológico en el que nos encontramos es de tal magnitud que aunque se intente caracterizar esa realidad como de nueva revolución tecnológica, y se califique como de 4ª revolución industrial, ésta es mucho más que una simple descripción del cambio impulsado por la tecnología. Es una realidad compleja, heterogénea, con múltiples aristas, que se califica como global, y exige profundizar en la ética, protección social, creación de valores (distribución de los beneficios de forma justa) y en su impacto social, orientando hacia la garantía de que esa revolución esté dirigida y centrada en el ser humano y procurando que las tecnologías fortalezcan a las personas.

La irrupción de los smartphones en el mercado de la telefonía y su rápida acogida por parte de todo el mundo, ha impulsado, en los últimos años, modelos de consumo alternativos. Uno de los modelos que más ha crecido ha sido el de las plataformas de economía colaborativa, donde los sujetos que intervienen son capaces de satisfacer necesidades que pueden tener una o varias personas, usando como nexo de comunicación la plataforma en cuestión.

La aparición del trabajo asociado a las plataformas digitales está dando lugar a un debate social sobre si se trata de relaciones laborales por cuenta propia (trabajadores independientes) o por cuenta ajena (trabajadores asalariados). Esta última distinción es pertinente para muchas cuestiones, pero tiene especial importancia para el diseño de la protección social y en particular la seguridad y salud laboral, que ha de cubrir a quienes obtienen trabajo a través de dichas plataformas.

Las plataformas digitales suelen dividirse en dos grandes grupos. Por un lado, están las plataformas de crowdwork. Con ellas, actividades que en principio eran llevadas a cabo por alguien con un vínculo contractual con la empresa (en general, como empleado) quedan externalizadas hacia un indefinido y gran número de personas en forma de llamamiento o convocatoria a través de una plataforma digital, pero de una forma diferente al habitual outsourcing, que suele denominarse crowdsourcing.

Por otro lado, están las plataformas relacionadas con trabajo bajo demanda a través de aplicaciones. En este caso, las actividades pueden ser tanto tradicionales (transporte de viajeros) o algunas formas de trabajo administrativo que también pueden considerarse como microtarefas.

En ocasiones la plataforma es un mero intermediario que permite unir a empresa y demandante, mientras que en otras ocasiones la plataforma garantiza unos estándares de calidad y realiza procesos de selección de los trabajadores. Algunas de estas plataformas desarrollan su tarea totalmente a través de Internet y, por tanto, se pueden realizar casi desde cualquier lugar (como sucede, por ejemplo, con determinados tipos de trabajo administrativo), mientras que otras se afianzan mucho más en las economías locales, ya que son el cauce

para prestar algún tipo de servicio en persona (por ejemplo, el transporte de viajeros o el reparto de mercancías).

La forma jurídica habitual que adquieren las relaciones de empleo en las plataformas digitales es la del trabajador independiente. Aunque hay gran variedad de unas plataformas a otras, en bastantes casos la plataforma tiene un importante control sobre los horarios, la cantidad y el tipo de trabajo que le llega al trabajador prestador del servicio. Por ello, esta relación laboral tiene un carácter jerárquico y de subordinación que, de hecho, la asemeja mucho al empleo asalariado. Este hecho es importante porque el derecho laboral otorga una serie de protecciones al trabajador asalariado que no le otorga al trabajador por cuenta propia o independiente, puesto que se asume que el primero está en una posición de subordinación y el segundo no.

La dependencia y la jerarquía se produce en las plataformas mediante la gestión de los datos de la actividad de los trabajadores, de modo que permanecen en la plataforma quienes superan los mínimos de las evaluaciones de los clientes, codificadas en forma de datos que se analizan de manera automatizada. En ocasiones, estas evaluaciones también pueden influir en la cantidad y el tipo de encargos que se le ofrecen al trabajador.

Así pues, estos trabajadores independientes que trabajan a través de plataformas no pueden avanzar en la proyección de su negocio como podría hacer un verdadero trabajador autónomo, porque son dependientes respecto de la plataforma y el tratamiento de sus datos; sin embargo, esa dependencia no da lugar a derechos laborales asociados al trabajo por cuenta ajena.

Reconociendo esa realidad, el presente Estándar, reconoce la importancia de las nuevas formas de relación entre trabajadores y empresas. El cambio técnico, sobre todo las plataformas digitales, incluso están impulsando en algunos países, figuras como la del autónomo dependiente que, aunque existía con anterioridad, parece encajar con la organización del trabajo en forma de microtarefas y del trabajo bajo demanda vía aplicaciones, a la vez que establece una serie de garantías dirigidas a evitar que la falta de control en esta forma de organización productiva ocasione situaciones objetivas de riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.

2. Objeto

El presente Estándar trata de orientar y proponer las medidas y reformas necesarias para que los trabajadores que lleven a cabo su actividad profesional en el marco de la llamada “economía colaborativa” gocen de la debida tutela de seguridad y salud en el trabajo. En algunos casos, se deberían adaptar aquellos preceptos que son incompatibles con estos nuevos modelos de relaciones laborales, cambiándolos a las singularidades de este trabajo emergente, pero en la idea de garantizar estándares adecuados de tutela preventiva, tanto si son calificables como trabajo autónomo o como trabajo asalariado. Incluso una cuestión principal es determinar si las personas que ofrecen los servicios son o no son profesionales. En caso de serlo, estas deberían de someterse a las mismas normas que rigen el trabajo por cuenta ajena o el trabajo autónomo.

Para distinguirlos, hay ciertos parámetros como la habitualidad de la actividad, el tiempo y el horario o la estructura empleada.

Este Estándar se dirige en una triple dirección:

- a) En primer lugar, identificar los factores de riesgo laboral más comunes presentes en las actividades profesionales propias de las plataformas colaborativas.
- b) En segundo lugar, identificar los problemas de extrapolación del marco normativo preventivo actual a estas nuevas formas de trabajo.
- c) Y, en tercer lugar, ofrecer pautas para la adopción de modelos de regulación garantistas del derecho a la seguridad y salud para los trabajadores de la “economía de las plataformas”, introduciendo adecuados mecanismos de transparencia en este tipo de trabajo, mediante determinados sistemas documentales y de reforzamiento de los mecanismos de participación de los trabajadores.

Las empresas que cumplan este Estándar podrán ser objeto de reconocimiento y ser incorporadas sus actuaciones al modelo de Responsabilidad Social Corporativa, e incrementar su reputación en la sociedad.

Aquellos países que dispongan de normativa y legislación referida a las condiciones de seguridad y salud en el trabajo de la economía de las plataformas deberán cumplirla en su totalidad para poder alcanzar este Estándar OISS.

3. Alcance

Este Estándar se dirige a las actividades propias de las plataformas que desarrollan sus tareas en las economías locales y que constituyen el medio para prestar servicios en persona, en particular el reparto de mercancías a domicilio.

La economía colaborativa implica a tres categorías de agentes:

- a) prestadores de servicios que comparten activos, recursos, tiempo y/o competencias — pueden ser particulares que ofrecen servicios de manera ocasional («pares») o prestadores de servicios que actúen a título profesional («prestadores de servicios profesionales»);
- b) usuarios de dichos servicios;
- c) intermediarios, que a través de una plataforma en línea, conectan a los prestadores con los usuarios y facilitan las transacciones entre ellos («plataformas colaborativas»)

4. Referencias

Para la elaboración del presente Estándar se han tenido en cuenta como referencia los siguientes textos legales:

- Reglamentación de Seguridad y salud en el Trabajo de la Unión Europea
- Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo (independiente), que regula las necesidades en materia de prevención de riesgos laborales de los autónomos incorporando propuestas que mejoran el nivel de protección existente hasta la fecha (España).
- LOI n° 2016-1088, de 8 de octubre, de 2016, que modifica el Code du Travail, L. 7341-1, L.7342-1,2,3,4,5 y 6 calificando como trabajadores “independientes” a los que recurren o usan, para el ejercicio de su actividad profesional, a una o más plataformas de intermediación electrónica, según se definen en el art.242 bis del Código General de Impuestos. (Francia).
- Recomendación de la OIT núm.198, 2006, sobre La relación de trabajo (aprobada en la 95ª Sesión de la Conferencia Internacional). En especial parágrafos 11 y 13, en los que se incluyen criterios para determinar si existe una “relación” de trabajo).

5. Responsabilidades

La aplicación de la normativa existente en materia de seguridad y salud al ámbito propio de los modelos productivos en la denominada “Industria 4.0” y del trabajo bajo plataformas colaborativas, muestra disyuntivas importantes. Y es que estas formas de trabajo, como cualesquiera otras de naturaleza atípica o no estandarizadas, introducen peculiaridades que complican la clasificación y regulación de las responsabilidades laborales en lo que concierne al trabajo en cuestión. Es decir, se hace difícil su inserción en los esquemas protectores legales, que están diseñados bajo el paradigma de modelos productivos más tradicionales. Factores como la naturaleza triangular de la que participan estas nuevas fórmulas de trabajo, el carácter temporal que a menudo incorporan, la autonomía del trabajador en aspectos como la gestión del tiempo de prestación de servicios –aspecto locativo-, la ocasional naturaleza informal de algunas de las actividades y la ausencia de un lugar común de trabajo –aspecto temporal- introducen retos en la aplicación del concepto de la relación laboral binaria, permanente y estándar y, con ello, generan desafíos en la operatividad de las normas destinadas a regularla.

Sobre la base de la vocación de universalidad de la Prevención de riesgos laborales, como un derecho del trabajador sea cual sea su relación laboral no existe óbice para extender su aplicación a los servicios prestados bajo fórmulas propias del trabajo bajo demanda, en aras de lograr la tutela de la seguridad y salud de cuantos prestan servicios bajo estas nuevas fórmulas. Tutela que viene a constituir corolario de cualquier trabajo decente.

Ahora bien, el procedimiento de esta extensión aplicativa no es sencilla, sino que, por el contrario, plantea disfunciones. Precisamente por ello, procedemos al análisis de los principales desajustes con que tropieza la extrapolación del marco normativo preventivo a las formas de trabajo propias de la economía de plataforma.

6. Orientaciones para la colaboración plataforma-rider

Los prestadores de servicios deben tener reconocidos una serie de derechos y obligaciones:

- El derecho a la protección social
- El derecho a la seguridad y salud en el trabajo
- el derecho a la igualdad y no discriminación,
- el derecho a conciliar la vida familiar y profesional,
- el derecho básico y fundamental a la salud y seguridad en el trabajo,
- la protección del menor de 16 años, limitando su acceso al trabajo subordinado.
- Cumplir las obligaciones que imponen los contratos
- Cumplir las obligaciones fiscales y tributarias.

De cara a los prestadores de servicios para las plataformas informáticas, la prevención es un tema crítico, al que no se concede la debida atención, lo que puede llegar a tener consecuencias graves en el ámbito de los accidentes de trabajo y del propio sistema de seguridad social.

Aún cuando las relaciones laborales que se establezcan entre las plataformas y los riders sean de carácter de “trabajador independiente”, las propias plataformas deberían tutelar la seguridad y salud de sus “rider”, como una responsabilidad solidaria, a pesar del “limbo legal” que existe en la actualidad.

Se proponen algunas recomendaciones que podrán ser consideradas y aplicadas por las plataformas colaborativas en relación con esta tutela que se plantea:

- 1.- Verificar periódicamente que los riders cumplen con la legislación nacional en materia de afiliación al sistema de seguridad social, según la legislación nacional. Debería retirarse la colaboración plataforma-rider si los trabajadores se encuentran en el ámbito de la economía informal. Estas revisiones deberían realizarse cada tres meses para garantizar solidariamente la protección social de los trabajadores independientes.

- 2.- Proponer medidas de cofinanciación en el pago de las cuotas de seguridad social, siempre que se mantengan determinadas condiciones de estabilidad, tiempos de trabajo y valoración positiva de los usuarios
- 3.- Establecer mecanismos de capacitación gratuitos a los rider en cuanto a los riesgos laborales a los que están expuestos en el desarrollo de su trabajo. Esta capacitación deberá ser verificada periódicamente y ser obligatoria para continuar la relación plataforma-riders.
- 4.- Proponer medidas de cofinanciación relacionadas con el mantenimiento periódico de los vehículos/bicicletas que utilizan los riders en el reparto de mercancías a domicilio para garantizar el adecuado estado de dichos equipos de trabajo. La exigencia de este mantenimiento debería ser una condición del mantenimiento de la relación plataforma-rider.
- 5.- Realizar campañas periódicas sobre los riesgos laborales más frecuentes.
6. La empresa plataforma debería establecer algún mecanismo para conocer de forma inmediata los accidentes de trabajo sufridos por sus riders. No solamente esto, sino que deberá poner en marcha un procedimiento que analice las causas del accidente acaecido y proponer medidas preventivas extensivas a todos sus trabajadores rider.
- 7.- Mantener reuniones periódicas con los rider para mejorar de forma solidaria la seguridad y salud en el trabajo de dichos trabajadores.

7. Orientaciones de seguridad y salud en el trabajo

Los riesgos laborales que deben contemplarse, identificar y valorar la evaluación de riesgos son los que se describen a continuación.

a) Riesgos físicos y ergonómicos

Uno de los factores de riesgo más importante de los ridders, es la manipulación de los productos que hay que trasladar a un cliente o el manejo de vehículos con esas cargas, lo que puede exigir un esfuerzo continuo y tensión de las extremidades superiores, la espalda y cuello.

Deberá prestarse especial atención a los contenedores de los artículos a distribuir. Estos recipientes deberán ser diseñados adecuadamente para no permitir el desplazamiento de los mismos y en consecuencia su desequilibrio que puede afectar claramente a los movimientos en los vehículos e transporte. Estos contenedores no deberían sobrepasar los 10 kg, carga incluida.

Hay que atender a diversos aspectos que pueden convertirse en factores de riesgo físico de estos trastornos:

- 1) las características de la carga (demasiado pesada o demasiado grande, voluminosa o difícil de manejar, cuando está en equilibrio inestable o su contenido corre el riesgo de desplazarse, cuando está colocada de tal modo que debe sostenerse o manipularse a distancia del tronco o con torsión o inclinación del mismo; cuando la carga, debido a su aspecto exterior o a su consistencia, puede ocasionar lesiones al trabajador, en particular en caso de golpe);
- 2) el esfuerzo físico necesario para manejarla;
- 3) las características del medio de trabajo;
- 4) las exigencias de la actividad, como los esfuerzos físicos demasiado frecuentes o prolongados en los que intervenga en particular la columna vertebral, el período insuficiente de reposo fisiológico o de recuperación, distancias demasiado grandes de transporte, ritmo impuesto por un proceso que el trabajador no pueda modular
- 5) los factores individuales de riesgo, como son la falta de aptitud física para realizar las tareas en cuestión, la inadecuación de las ropas, el calzado u otros efectos personales que lleve el trabajador, la insuficiencia o inadaptación de los conocimientos o de la formación o la existencia previa de patología dorsolumbar.

b) Riesgos de carácter psicosocial

Ahora bien, también hay aspectos psicosociales: la insatisfacción laboral, el estrés o ansiedad producidos por el alto nivel de exigencia del trabajo, por la obligación de aceptar las tareas para no ser evaluado negativamente por la plataforma y otros similares.

Las condiciones psicosociales adversas están en el origen tanto de determinadas conductas y actitudes inadecuadas en el desarrollo del trabajo como de determinadas consecuencias perjudiciales para la salud y para el bienestar del trabajador. La tipología de factores de riesgo psicosocial a los que está expuesto el trabajador “rider”, va a depender en gran medida del tipo de organización y también de las características personales del sujeto. Los factores de riesgo psicosocial pueden dividirse en dos categorías:

- los relacionados con las condiciones de trabajo: ambiente y equipo de trabajo, diseño de las tareas (trabajos que requieren escasas competencias y repetitivos, etc.), carga de trabajo (tanto a nivel cuantitativo como cualitativo), ritmo de trabajo y horario laboral;
- los relacionados con la organización del trabajo: cultura organizativa y funciones, papel en la organización, desarrollo profesional, autonomía en la toma de decisiones, relaciones interpersonales en el trabajo

El principal riesgo psicosocial, derivado de las condiciones de trabajo de la economía de las plataformas es sin duda el **estrés laboral**. En segundo lugar, también resulta muy importante el **acoso o violencia laboral**, que puede ser moral, también sexual o por razón de origen racial o étnico ya que una gran parte de los trabajadores de la economía de las plataformas son migrantes en estado de necesidad singular..

El estrés laboral se experimenta “cuando las demandas del entorno de trabajo superan la capacidad de los trabajadores de lidiar con ellas (o controlarlas)”, es decir, el estrés 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 de responder adecuadamente a las mismas.

El estrés laboral es un fenómeno que ha estado siempre presente en las relaciones laborales, en las últimas décadas su incidencia ha aumentado y así se prevé que continuará siendo en el futuro. En particular, el aumento del estrés relacionado con el trabajo puede explicarse en razón de la globalización y del progreso tecnológico que han transformado de manera rotunda las relaciones laborales. Precisamente, las nuevas formas de empleo, como es el caso de la economía de las plataformas, constituyen el caldo de cultivo perfecto para que el estrés aumente y se difunda en mayor medida, en particular, porque su modelo de organización del trabajo está relacionado con dos de los principales elementos que provocan la aparición del estrés.

Cuando la aparición del estrés deriva de la utilización de las nuevas tecnologías puede traducirse en dos fenómenos diferentes: el tecno estrés y la “tecno adicción”.

El tecno estrés es “una clase de estrés laboral, con identidad propia porque es un proceso psicológico negativo determinado por el desajuste entre las exigencias del uso presente y/o futuro de las nuevas tecnologías, y los recursos disponibles relacionados con sus principales características”. Por lo tanto, el tecno estrés se produce cuando el trabajador muestra un rechazo o tiene una actitud negativa hacia las nuevas tecnologías por diversos motivos, en otros, por la falta de adaptación a las nuevas herramientas o por sus gustos personales.

Por el contrario, la tecno adicción se manifiesta cuando al trabajador le apasionan las nuevas tecnologías lo que lo lleva a hacer un uso incontrolado y compulsivo de las mismas durante largos periodos de tiempo. La tecno adicción se caracteriza por el consumo excesivo o el deseo imperioso de consumo, la pérdida de control respecto al consumo o la reacción negativa al retirar el consumo.

Las nuevas tecnologías permiten y exigen al trabajador “rider” estar siempre conectado y llevar a cabo la prestación laboral en cualquier momento y desde cualquier lugar, por lo que los conceptos tradicionales de horario y lugar de trabajo se difuminan y adquieren nuevas facetas en razón del modelo de organización del trabajo en la economía de las plataformas.

La economía de las plataformas se caracteriza por un **ritmo de trabajo intensificado** y por una organización del **horario de trabajo incierta**. Ambas circunstancias van a condicionar la conciliación de la vida personal y profesional del trabajador de la economía de las plataformas y son factores limitantes para la generación de estrés laboral.

La intensidad del trabajo se refiere al esfuerzo relacionado con la realización del trabajo e incluye el físico, la fatiga emocional y mental y el estrés en general. La organización del horario del trabajo se refiere a la manera en la que el trabajador, la plataforma y el cliente hacen uso del tiempo de trabajo.

Respecto a la intensidad del trabajo, el trabajador puede recibir diversas solicitudes de prestación de servicios al mismo tiempo, teniendo que decidir rápidamente cuál atender. También cabe la posibilidad de que reciba una solicitud mientras está llevando a cabo otra, produciéndose constantes interrupciones en su trabajo. Estas circunstancias inciden de manera negativa en la atención y concentración del trabajador, lo que afecta de manera negativa a su rendimiento y a la calidad de la prestación y, en consecuencia, al nivel de satisfacción del cliente.

Además, la complejidad de las solicitudes de los clientes y los plazos que el trabajador tiene para ejecutarlas también son otro factor que va a incidir en la intensidad del trabajo.

Este ritmo de trabajo intensificado implica una reducción en los tiempos de descanso del trabajador quién, muchas veces se ve obligado a renunciar a los mismos para poder responder en plazo a todas las solicitudes que ha recibido. Muchas veces, el trabajador no realiza pausas entre tarea y tarea y reduce el tiempo de descanso entre una jornada laboral y

la siguiente, circunstancia que plantea particulares problemas desde el punto de vista la Seguridad y Salud en el trabajo. Todos los elementos hasta ahora presentados pueden dar lugar a una sobrecarga de trabajo y constituir un factor desencadenante del tecno estrés.

Respecto a la organización del trabajo, en principio, será el trabajador quién decide cuándo y cuánto quiere trabajar. Si bien la mayor flexibilidad que ofrece la economía de las plataformas, tanto en términos de horario como de lugar de trabajo, podría resultar beneficiosa de cara a una mayor y mejor conciliación entre la vida personal y profesional de este tipo de trabajadores, también se plantean importantes problemas.

En particular, hay que tener en cuenta que en algunos casos la capacidad del trabajador para elegir el horario es limitada, pues puede darse el caso de que el trabajo no esté disponible en el momento en el que el trabajador planea trabajar (OIT, 2018). Piénsese, por ejemplo, en el reparto de comida a domicilio. Es evidente que el horario en el que el trabajador va a recibir más solicitudes es la hora de las comidas por lo que, si por razones personales, el trabajador escoge otros horarios diferentes, el número de solicitudes que recibirán disminuirá y, en consecuencia, también lo hará su retribución.

Además, si bien es cierto que pueden elegir sus turnos de trabajo y tienen la posibilidad de cancelarlo por razones justificadas, también es cierto que si lo cancelan tres veces, pueden ser despedidos o se les puede suspender la cuenta.

Por ello, podemos concluir que el horario de trabajo en la economía de las plataformas es mucho más impredecible que en las relaciones laborales tradicionales, al no existir una hora de inicio y de fin preestablecida. El horario de trabajo va a depender del número y de la complejidad de las solicitudes de los clientes y del tiempo que se tarde en llevarlas a cabo. Esto plantea particulares problemas desde el punto de vista de la separación de la vida personal y laboral ya que el trabajador tendrá dificultades para organizar y conciliar su horario laboral con su vida personal y familiar.

Además, en la economía de las plataformas, en la mayoría de las ocasiones, el dispositivo electrónico, ya sea un teléfono móvil, un ordenador o cualquier otro, es propiedad del trabajador, quién lo utiliza tanto para desempeñar su trabajo como para asuntos relacionados con su vida privada. Esta circunstancia aumenta las posibilidades de que se elimine la frontera entre tiempo de trabajo y tiempo de descanso.

El estar expuesto al control constante por parte del cliente a través del sistema de las calificaciones puede representar además, una importante fuente de estrés para el trabajador. Los trabajadores se sienten obligados a realizar el trabajo de la mejor manera y en el menor tiempo posible y a mostrarse siempre eficientes, agradables y serviciales. Además, esta forma de control que ejerce el cliente es diferente respecto al control por parte del empresario en una empresa convencional. En general, cuando el control lo hace el empresario normalmente existen modelos estándar de evaluación de la prestación. Sin embargo, cuando el que evalúa es el cliente puede utilizar criterios mucho más subjetivos, como por ejemplo, la nacionalidad del trabajador o el género.

Otra de las características de la economía de las plataformas generadoras de estrés deriva del hecho de que, en un gran número de países, estos trabajadores no tienen acceso a las medidas de protección social, como por ejemplo, la incapacidad temporal en caso de enfermedad. Esto se traduce en una importante carga psicológica para el “rider” que siente que no le está permitido caer enfermo. De esta manera, se verá obligado a continuar trabajando aun cuando sus condiciones de salud no le permitirían hacerlo, aumentando así los riesgos de sufrir accidentes y, al mismo tiempo, los niveles de estrés derivados de esta situación.

El sistema de remuneración establecido en este tipo de plataformas, también puede considerarse como un factor generador de estrés. Deberán revisarse los sistemas de remuneración previstos en los contratos de trabajo, convenios colectivos o situaciones de facto que impliquen un incentivo expreso o tácito al aumento de la velocidad en la prestación laboral del trabajador conductor.

Los sistemas de productividad no deben empujar al “rider” ni a estirar su jornada laboral por encima de los límites legales y convencionales establecidos ni a establecer objetivos inalcanzables so pena de vulnerar los límites de su seguridad vial, como por ejemplo si se remunerarán a los “riders”, mediante concesión de primas o incrementos salariales, en función de las distancias recorridas o del volumen de las mercancías transportadas, si dichas remuneraciones fueran de tal naturaleza que pudiesen comprometer la seguridad en carretera; o si la retribución específica del trabajo nocturno pudiera poner en peligro la seguridad vial.

c) Riesgos específicos derivados del desplazamiento: los accidentes de circulación

La gran mayoría de los accidentes de tráfico no responden a una única causa, por lo que se puede afirmar que la multicausalidad (conductor, vehículo y entorno) es el factor común de estos siniestros. Aunque es difícil conocer la contribución parcial de los distintos factores de riesgo, la gran mayoría de los estudios e investigaciones científicas apuntan al factor humano como la principal causa de los accidentes de circulación.

Debido a este dato es fundamental que la prevención de la siniestralidad vial en la actividad de reparto de mercancías, aunque no descuide otros aspectos, se centre de forma prioritaria en la formación y control del conductor, ya sea éste conductor profesional o simplemente un trabajador que utilice su vehículo para acudir a su puesto de trabajo.

La prevención no debe centrarse únicamente en la capacidad o aptitudes del conductor para controlar técnicamente el vehículo, ya que la gran mayoría de conductores no suele presentar problemas en este aspecto, sino en cómo estas aptitudes se pueden ver afectadas por determinados factores que pueden llegar a influir en su ejecución (en muchas ocasiones sin que el propio conductor sea consciente de ello) y llevarle a cometer errores e infracciones que

incrementen la probabilidad de sufrir o causar un accidente. Los factores que pueden influir en su conducta son:

- **Alcohol y drogas**

El consumo de alcohol está implicado entre el 30-50% de los accidentes de tráfico mortales y entre el 15-35% de los que causan lesiones graves.

Con tasas de tan solo 0,15-0,20 gramos de alcohol por litro de sangre diversas capacidades como la atención, la visión, las capacidades perceptivas, los tiempos de reacción, las habilidades psicomotoras y el procesamiento de la información empiezan a deteriorarse al tiempo que aumenta la probabilidad de tener un accidente.

Además de todas las alteraciones psicofísicas que provoca, uno de los efectos más peligrosos del alcohol es que, generalmente, las personas que han consumido alcohol infravaloran sus efectos y las alteraciones que sufren sus capacidades. El alcohol suele dar al conductor una falsa seguridad en sí mismo (especialmente con tasas no muy elevadas) lo que unido al estado de euforia que le induce esta sustancia le lleva a percibir un menor riesgo y a tomar decisiones más arriesgadas. Está comprobado también que existe una relación indiscutible entre el consumo de alcohol y la comisión de infracciones de tráfico.

Todas las drogas, incluso en cantidades moderadas, provocan algún tipo de deterioro o alteración en las aptitudes necesarias para la conducción e incrementan el riesgo de sufrir o provocar un accidente de tráfico.

No deben olvidarse las alteraciones que provocan los fármacos en las capacidades necesarias para conducir convirtiéndose entonces en un factor de riesgo en la carretera. Muchos de estos efectos hacen desaconsejable la conducción, o realizar cualquier otro tipo de actividad peligrosa, mientras se está bajo tratamiento de algunos tipos de fármacos ya que alteran las capacidades necesarias para conducir un vehículo de manera segura. Sin embargo, la gran mayoría de los conductores desconocen que los riesgos de conducir estando en tratamiento puede conllevar el mismo riesgo que hacerlo bajo los efectos del alcohol u otras drogas.

- **Distracciones**

Las distracciones son la causa de una pérdida de atención de los conductores y aparecen como factor concurrente en más de la mitad de los accidentes de tráfico. Este factor es especialmente importante en los riders, dado que en muchas ocasiones se conduce con el teléfono móvil en mano para encontrar la dirección de entrega de la mercancía.

La atención es el mecanismo mediante el cual nuestro organismo selecciona de entre toda la información disponible del entorno aquella relevante para la tarea que estamos

realizando. Cuando conducimos estamos expuestos a un gran número de estímulos, algunos son importantes para llevar a cabo una conducción segura y otros no, por lo tanto el conductor debe tratar de centrar sus recursos atencionales en aquella información útil para mantener la seguridad durante el trayecto.

Las alteraciones más importantes provocadas en la conducción por el teléfono móvil son:

- Se dan alteraciones bruscas de la velocidad.
- Se pueden dejar de percibir hasta el 50% de las señales.
- Disminuye la distancia de seguridad.
- Aumenta el tiempo de reacción.
- Deterioro en el manejo del vehículo al marcar, responder o sostener el teléfono.
- Se dan desviaciones en la posición lateral del vehículo, pudiendo llegar a invadir el carril contrario.

• El sueño

La somnolencia afecta de forma grave a las capacidades necesarias para desarrollar de forma segura la tarea de conducción, lo que unido a que muchos conductores la infravaloran y siguen conduciendo a pesar de sentir sus efectos hace que este estado sea el causante de un gran número de accidentes.

Existe un gran número de factores que pueden producir la aparición de la somnolencia durante la conducción alterando las capacidades necesarias para conducir de una manera segura. A continuación pasamos a ver algunos de las más importantes:

- La privación de sueño: dormir pocas horas tiene unos efectos muy negativos sobre la conducción de vehículos.
- El sueño fragmentado: la fragmentación del sueño (despertarse mientras se duerme) es uno de los fenómenos que más afecta a la calidad del descanso.
- Los horarios laborales: los cambios en el turno de trabajo o el trabajo nocturno impiden frecuentemente un buen descanso y disminuyen nuestras capacidades y atención a la hora de conducir.

• Velocidad

En particular, cuando el trabajo de los rider se realiza mediante motocicleta, a velocidad excesiva produce un buen número de alteraciones en los conductores que influyen de manera negativa en la seguridad durante la conducción:

- Afecta a la percepción visual: a mayor velocidad más se reduce el campo visual del conductor. Al irse estrechando el campo visual del conductor a causa de la velocidad, se va perdiendo visión de las zonas laterales de las vías por las que circulamos, dejando de ver señales, peatones, vehículos, etc.
- Afecta a la correcta evaluación de las situaciones de conducción: a mayor velocidad menos tiempo tenemos para tomar decisiones y ejecutar maniobras, por lo que es más probable que se den errores que puedan acabar en accidentes.
- Potencia la fatiga: el mantener una velocidad elevada en la conducción va a exigir un mayor nivel de alerta por parte del conductor lo que causa un aumento de la fatiga.
- Reduce la efectividad de los dispositivos de seguridad: los elementos de seguridad del vehículo, tanto activos (ayudan a evitar los accidentes) como pasivos (disminuyen las consecuencias en caso de accidente), pierden eficacia cuando se circula a alta velocidad.

En la valoración del riesgo laboral en la conducción de vehículos, por parte de la plataforma se informará de los siguientes aspectos a tener en cuenta:

- El “rider” contará con autorización administrativa pertinente para la conducción de los vehículos que utiliza
- El “rider” recibirá formación preventiva en seguridad vial, centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador.
- La ruta es el itinerario previsto por el conductor del vehículo para llegar al destino donde debe finalizarse la prestación del servicio. La ruta puede entrañar en sí misma una serie de riesgos intrínsecos que aumentan más aún el riesgo genérico de accidentabilidad por la conducción de vehículos,

d) Riesgos asociados a los factores climáticos

En el entorno laboral de los riders, las condiciones ambientales del trabajo suponen un factor adicional que puede conllevar o generar con mayor intensidad algunos riesgos laborales.

En el desarrollo de la actividad de reparto de los riders, los propios riders pueden estar expuestos a condiciones muy variables y, en algunos casos, extremas, como frío o calor intenso, viento, lluvia, radiaciones solares, etc. Se consideran dos tipos de factores:

- *Factores individuales*
Entre los factores individuales que pueden condicionar la respuesta del organismo a las condiciones ambientales a las que se expone, deben considerarse los siguientes:

- *Falta de aclimatación.* Con carácter general, un trabajador aclimatado puede trabajar en condiciones más calurosas y durante más tiempo que un trabajador que no haya pasado por ese periodo de aclimatación.
- *Condiciones físicas del trabajador.* El entrenamiento que tenga cada trabajador para realizar tareas con importante carga física condicionará la respuesta de su organismo cuando se exponga a condiciones climatológicas extremas. Un buen estado físico puede disminuir la posibilidad de que un trabajador sufra estrés térmico.
- *Sobrepeso.* La probabilidad de sufrir desequilibrios en el sistema de transferencia de calor es mayor en una persona con sobrepeso, debido a que el exceso de grasa incrementa el aislamiento térmico del cuerpo y por tanto reduce su capacidad para disipar calor al ambiente.
- *Factores asociados a la tarea.*

El tipo de tarea que realiza un rider tiene un elevado consumo metabólico en particular en los desplazamientos que se realizan en bicicleta, y va a condicionar su respuesta al calor. Pero con altas temperaturas, esta actividad intensa puede hacer que la carga de calor a soportar sea demasiado elevada y represente un riesgo de golpe de calor.

Deberá tenerse en cuenta la recuperación en los desplazamientos, deben existir pausas en situaciones de altas temperaturas, y además usara prendas que dificulten la evaporación del sudor, prendas denominadas de resistencia térmica.

Las prendas que tienen propiedades aislantes o impermeables al paso del aire o vapor de agua, dificultan el intercambio de calor a través de la sudoración y pueden convertirse por sí mismas en un factor de estrés térmico. La ropa puede utilizarse para proteger a los riders de la radiación solar, pero a la vez, en ambientes calurosos, debe permitir al trabajador disipar el calor, por lo que lo ideal es utilizar prendas transpirables, ligeras, de colores claros y confortables.

En situación de frío intenso, deberán extremarse las precauciones, sobre todo en lo que concierne a la conducción de vehículos. Deberán utilizarse prendas de protección contra el frío

Las plataformas deberían cierta sensibilidad y preocupación por la seguridad y salud en el trabajo de sus colaboradores o socios independientes, y no deberían adoptar medidas organizativas que supongan un incremento en los riesgos extra a que están expuestos, dado que en algunas plataformas, se abona un mayor incentivo económico para la realización de servicios en condiciones meteorológicas adversas, que provoca una mayor actividad de los riders. Prácticas de este tipo deberán ser reguladas por la plataforma, asegurándose ésta que los rider disponen de las medias preventivas contra el frío/calor adecuadas para garantizar su salud laboral.

8. Resumen de medidas preventivas de seguridad y salud en el trabajo

TIPO DE RIESGO	FACTOR DE RIESGO	MEDIDAS PREVENTIVAS
Físicos	Manipulación de cargas	<ul style="list-style-type: none"> • Diseño adecuado de los contenedores.
		<ul style="list-style-type: none"> • Limitación de cargas.
		<ul style="list-style-type: none"> • Formación en manipulación manual de cargas.
Psicosociales relacionados con la organización del trabajo	Estrés laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Derecho a la desconexión del rider. • Regulación del horario de trabajo. • Revisar el modo de remuneración evitando que se incentive la inmediatez de las entregas. • Establecer sistemas de control por parte de la plataforma, más que por parte del cliente. • Fomentar la contratación de seguros que permitan la protección de IT en caso de enfermedad.
	Acoso o violencia laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Profundizar en el control, prevención y castigo de las formas de acoso.
Derivados del desplazamiento	Factor humano	<ul style="list-style-type: none"> • Formación inicial teórica y práctica de los riders en seguridad vial. • Dotar a los móviles de un botón “espera” para evitar que lo usen conduciendo • Revisar el modo de remuneración evitando que se incentive la velocidad o el reparto bajo condiciones climatológicas adversas. • Comprobación de la disposición de la autorización administrativa para conducir el vehículo. • Reconocimientos médicos periódicos para confirmar aptitud.
	Factor vehículo	<ul style="list-style-type: none"> • Comprobación del cumplimiento de la obligación de superar las inspecciones técnicas previstas.
	Factor vía de circulación	<ul style="list-style-type: none"> • Informar a los riders sobre las rutas de menor siniestralidad.
	Factor organizativo	<ul style="list-style-type: none"> • Disponer de medidas de emergencia para casos de accidente. • Investigar los accidentes de tráfico ocurridos para extraer conclusiones y evitar que se repitan.

TIPO DE RIESGO	FACTOR DE RIESGO	MEDIDAS PREVENTIVAS
Condiciones climáticas	Factor individual	<ul style="list-style-type: none"> • Adecuadas condiciones físicas el rider
	Factor tarea	<ul style="list-style-type: none"> • Dotar de ropa y equipamiento para frío/calor
		<ul style="list-style-type: none"> • Dotar de contenedores que no incrementen el peso por absorber el agua de lluvia
	Factor organización del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Limitar tiempos de trabajo en condiciones climáticas adversas