



El trabajo en la economía colaborativa y la prevención de riesgos laborales (Resumen Ejecutivo)

Con la financiación de:

AI2017-0013



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL



FUNDACIÓN
ESTATAL PARA
LA PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES, F.S.P.



Edita

Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente de UGT-CEC

Dirección:

Fernández Avilés, José Antonio

Autores:

Fernández Avilés, José Antonio

Fernández Martínez, Silvia

Mella Mendez, Lourdes

Rodríguez-Rico Roldán, Victoria

Todolí Signes, Adrián

Diseño

Borpi, S.L.

Depósito legal:

M-41611-2018

ESTUDIO

EL TRABAJO EN LA ECONOMÍA COLABORATIVA Y LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

(RESUMEN EJECUTIVO)

Dirección:

FERNÁNDEZ AVILÉS, JOSÉ ANTONIO

Autores:

FERNÁNDEZ AVILÉS, JOSÉ ANTONIO

FERNÁNDEZ MARTÍNEZ, SILVIA

MELLA MENDEZ, LOURDES

RODRÍGUEZ-RICO ROLDÁN, VICTORIA

TODOLÍ SIGNES, ADRIÁN

EL TRABAJO EN LA ECONOMÍA COLABORATIVA Y LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. (RESUMEN EJECUTIVO)

1. PROBLEMÁTICA GENERAL.

El término “economía colaborativa” (*sharing economy*) designa un “cajón de sastre” donde coexisten actividades de distinto tipo, y que quizá presentan tan solo una característica común, consistente en que todas estas manifestaciones están basadas en las tecnologías de la información y comunicación, que permiten la creación de redes sociales virtuales, plataformas y portales web donde se pueden realizar interacciones entre individuos de forma masiva. Se trata de un “sistema económico” en el que se “comparten o intercambian” bienes y servicios a través de plataformas digitales.

El “trabajo colaborativo” se define como aquellos procesos intencionales de un grupo para alcanzar objetivos específicos, las nuevas tecnologías pertrechan de las herramientas para dar soporte y facilitar este tipo de interacciones. Este concepto surge específicamente a partir de las posibilidades que ofrece Internet para participar en proyectos masivos, lo que se ha convertido en un modo común de “trabajo libre” (como sucede por ejemplo con *Wikipedia*, *Linux* y el *Proyecto Gutenberg*). El originario trabajo colaborativo es también llamado producción entre pares (*peer production*) o colaboración de masas (*mass collaboration*). Este trabajo se basa en los principios filosóficos del bien común y del altruismo y en unos cuantos principios operativos, con enfoque por resultados, que guían al proyecto, y que comparten quienes toman parte del mismo, generalmente voluntarios, que son expertos o al menos conocedores de la información que ponen de manera abierta. La base del trabajo colaborativo es la de compartir el conocimiento (el “conocimiento abierto”).

Junto a este fenómeno, desde el punto de vista económico, también nos encontramos con la denominada “producción colaborativa” (*P2P Peers to Peers Production*), dado que todo conocimiento puede ser “paquetizado” (en *quantos* de conocimiento) y considerado también como un bien o servicio

de inteligencia colectiva, que puede acapararse y que es susceptible de transacción económica. La producción colaborativa no se limita únicamente a la oferta de *software* libre o de servicios profesionales (v. gr. formativo-educativos), sino también a la elaboración de productos (el “internet de las cosas”), y evidentemente abarca también modelos de negocio lucrativo, con unas posibilidades de “deslocalización extrema” de los prestarios de los servicios profesionales (de transporte de personas o mercancías, reparto, mensajería, etc.). Se ha derivado también hacia actividades lucrativas mediante plataformas que conectan a empresas o profesionales con consumidores (como sucede con *Glovo* o *Deliveroo*), denominadas “economía bajo demanda” o B2C (*Business to Consumers*).

Hasta aquí poco habría que decir en relación a las relaciones laborales y el estatus jurídico aplicable a las mismas (salvo lo relativo a la “*click economy*” y los micro-trabajos, que se nos pasan habitualmente percibidos, pero de los que son partícipes prácticamente todos los usuarios de internet). La producción colaborativa incluye también *estructuras (redes)* y *plataformas profesionales* en las que se establecen contactos directos entre usuarios para la gestión y elaboración compartida de proyectos, servicios u objetos de todo tipo. La colaboración productiva se ha implementado en campos como el

diseño, la arquitectura y la ingeniería industrial (este fenómeno es coincidente con la aparición de la impresión 3D). La alianza entre la producción colaborativa y la impresión tridimensional puede cambiar fuertemente la fabricación y producción de objetos en un plazo relativamente breve: las factorías de multitud de objetos utilizados diariamente, pueden pasar de las fábricas de los polígonos industriales (muchas veces en el extranjero) a los propios domicilios. En definitiva, la nueva tecnología facilita formas extremas de deslocalización y fragmentación de los procesos productivos, donde afloran los límites de la territorialidad como principio en la aplicación de las normas laborales (incluidas las relativas a la tutela preventiva).

Todas estas manifestaciones productivas, posibles gracias al acelerado cambio tecnológico, al permitir a los ciudadanos ofrecer sus servicios mediante herramientas virtuales, fomentan también nuevas oportunidades de empleo, modalidades de trabajo flexibles y nuevas fuentes de ingresos. Este, sin duda, es un aspecto positivo frente a la crisis de empleo presente en las sociedades post-industriales, terciarizadas y altamente tecnológicas.

Pero todos estos cambios productivos no están exentos de riesgos, en contexto de “difusión” y compartición de los mis-

mos en el cuadro de lo que se ha denominado nueva “sociedad del riesgo” (Beck).

La economía o *producción colaborativa* no es una simple cuestión de individuos o profesionales trabajando de forma “adhocrática” en “red difusa”, sino que grandes corporaciones industriales están incorporando o han entrado en la producción colaborativa –como estrategia de *outsourcing*– por diversos tipos de motivos, como la facilidad hacia la subcontratación externa multitudinaria (“crowd-based resources”). En esencia, consiste en la sustitución de empleados internos por individuos subcontratados para cada tarea, fundamentalmente trabajadores especializados, pero también artesanos, inventores, o personal de *staff*, mantenimiento o marketing. Se puede vaticinar así un futuro donde trabajadores autónomos (*freelancers*) ofrecen su talento y servicios en las plataformas de producción (que serían los *marketplaces*), para ser contratados por las organizaciones productivas que requieran sus servicios. Este sistema presenta las ventajas económicas de que elimina las consideradas “capas improductivas” –administrativas– en la gestión del personal, además de posibilitar el ajuste de costes a sus términos variables así como la posibilidad de contratar profesionales con talento de cualquier parte del mundo.

De especial interés, y como otra manifestación relevante, son las plataformas que ofrecen servicios profesionales (como son los casos significativos de *Uber* y *Cabify*) que plantean, ya de partida, interesantes –y ya urgentes- problemas relativos a la calificación jurídica de tales relaciones profesionales. El buen ejemplo sería *Uber*: en principio, una aplicación digital que conecta a pasajeros con conductores privados, *Uber* hace un cargo a la tarjeta del pasajero basado en distancia y tiempo (calculado con GPS); la compañía se queda con un porcentaje del precio de la prestación del servicio en forma de comisión; incluso el propietario del vehículo puede contratar a alguien que lleve a cabo la prestación del servicio.

Asistimos, pues, también a nuevos modelos de “intermediación laboral” (o de empresa “no aparente”) que se sitúan *ad limine* de la tradicional relación laboral (o incluso de la diferencia entre lo que es un trabajo profesional de lo que es una mera actividad ocasional). Además, todo ello acen- tuando extraordinariamente la eficiencia y precisión con la que –por medio de complejos algoritmos que estiman flujos, necesidades y volúmenes de manera casi instantánea– la tecnología lee e interpreta los ciclos de oferta-demanda. Pero también las características del servicio prestado, satisfacción

del cliente, etc., por lo tanto, acentuando en algunos aspectos el control del que trabaja (que constituye un índice típico de dependencia). En un contexto de crisis de empleo –fruto de la caída de la economía industrial-, sus precursores tratan de “mostrar” estos fenómenos como “modelos de trabajo” autónomo, en los que el profesional podrá proveer bienes y servicios sin depender de un empleador (se habla de “usuarios”, “riders”, “glovers”, etc. siempre eludiendo la palabra “trabajadores”), aunque lo cierto es que las plataformas condicionan y controlan sobremanera las condiciones de la propia actividad profesional (además de obtener un lucro mercantil –una “plus-valía”- por la intermediación). Por lo tanto, en algunos casos las plataformas se han convertido en grandes multinacionales y deberían asumir su responsabilidad más allá de lo que sería un simple intermediario de servicios y garantizar los derechos de los trabajadores. En la calificación jurídica habrán de tenerse en cuenta elementos como la relación de subordinación a la plataforma, la naturaleza del trabajo o la forma de remuneración.

Para la Comisión Europea, la “economía colaborativa” se define como *“modelos de negocio en los que se facilitan actividades mediante plataformas colaborativas que crean un mercado abierto para el uso temporal de mercancías o*

servicios ofrecidos a menudo por particulares” (Comisión Europea, 2016). La economía colaborativa implica a tres categorías de agentes: i) 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”); ii) usuarios de dichos servicios; y iii) intermediarios que -a través de una plataforma en línea- conectan a los prestadores con los usuarios y facilitan las transacciones entre ellos (“plataformas colaborativas”).

En todo caso, se trata de nuevas actividades profesionales —o de nuevos “modos de realizarlas”— que escapan a los tradicionales esquemas regulatorios del trabajo profesional. Existe el riesgo cierto de que se aprovechen las “zonas grises” normativas para eludir normas diseñadas para proteger el interés público que subyace a la política de prevención de riesgos laborales. Aunque se trate de un modelo participativo que —en teoría- procura ingresos económicos a segmentos de población con dificultades de acceso al empleo ordinario, no pueden quedar fuera de la tutela de la seguridad y salud en el trabajo. Por lo tanto, se trata de eliminar las incertidumbres que plantea la aplicación del marco regulatorio preventivo a estas

nuevas realidades productivas. Una característica específica de la economía colaborativa es que los prestadores de servicios son a menudo particulares que ofrecen activos o servicios entre pares de manera ocasional. Téngase presente que un número cada vez mayor de microempresas y pequeñas empresas utilizan las plataformas colaborativas y que la legislación de la Unión Europea no establece expresamente cuándo un par se convierte en un prestador de servicios “profesional” en la economía colaborativa.

Por lo tanto, los problemas de calificación jurídica —a efectos de determinar el régimen jurídico-preventivo aplicable— son muy agudos. Especialmente teniendo en cuenta que las modalidades de trabajo en el contexto de la economía colaborativa se basan a menudo en tareas individuales realizadas de manera *ad hoc*, más que en tareas realizadas regularmente en un entorno organizativo concreto y un marco temporal preestablecido.

Precisamente, se ha puesto de manifiesto por el Parlamento Europeo (2017) la dificultad real para delimitar en muchas ocasiones la diferencia entre una plataforma tecnológica y una empresa de trabajo temporal (las relaciones son *triangulares* en ambos casos). Por ello, resultaría muy ade-

cuado aplicarles un tratamiento preventivo específico para este tipo de trabajo.

El objetivo del Estudio es analizar estas nuevas realidades, en la perspectiva de extenderles una adecuada protección en materia de prevención de riesgos laborales. Se trata de proponer las medidas y reformas necesarias para que los trabajadores que lleven a cabo su actividad profesional en el marco de estas 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 modelo de relaciones laborales, cambiándolos a las singularidades de esta industria emergente, pero en la idea de garantizar estándares adecuados de tutela preventiva.

Y ello tanto si son calificables como trabajo autónomo (o autónomos económicamente dependientes) o como trabajo asalariado. Incluso una cuestión principal es determinar si las personas que ofrecen los servicios son o no son profesionales (Parlamento Europeo, 2017). 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.

2. OBJETIVOS DEL ESTUDIO.

El Estudio se enmarca en la recomendación de la Comisión Europea cuando señala que, con el fin de ayudar a las personas a aprovechar todo su potencial, aumentar la participación en el mercado de trabajo y fomentar la competencia, al tiempo que se garantizan una condiciones de trabajo justas y una protección social adecuada y sostenible, los Estados miembros de la Unión Europea deberían: “evaluar la adecuación de su normativa nacional en materia de empleo, considerando las diferentes necesidades de los trabajadores por cuenta propia y ajena en el mundo digital, así como la naturaleza innovadora de los modelos de empresa colaborativa”; e igualmente “ofrecer orientación sobre la aplicabilidad de su normativa nacional en materia de empleo a la luz de modelos laborales de la economía colaborativa”.

Conforme a lo señalado, el Estudio se despliega sobre los siguientes objetivos generales:

- Identificar las formas de trabajo profesional en el marco de la economía colaborativa.
- Calificar jurídicamente tales relaciones de trabajo al objeto de extender los correspondientes regímenes jurídicos preventivos.

- Identificar los factores de riesgo laboral más comunes presentes en tales actividades profesionales.
- Identificar los problemas de extrapolación del marco normativo preventivo actual a estas nuevas formas de trabajo.
- 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”.

Lo que se viene conociendo como economía colaborativa, más que un nuevo tipo de economía, es una nueva forma de organizar el trabajo permitida por la existencia de una nueva tecnología: las plataformas digitales. El término hace referencia a un modelo de negocio donde las nuevas tecnologías en internet permiten que las empresas propietarias de las plataformas virtuales dispongan de grandes grupos de prestadores de servicio, los cuales están a la espera de que un consumidor solicite un servicio.

Por otra parte, es un término-paraguas que recoge un conjunto de negocios bastante diferentes entre sí –aunque

todos compartan la idea de la utilización de una plataforma digital donde oferta y demanda se encuentran-. La tecnología puede utilizarse de muchas maneras, y dar como resultado diferentes modelos de negocio, donde las repercusiones –sociológicas, económicas y jurídicas- para el mercado de trabajo son distintas. De esta forma, en principio, por sus características, se pueden observar al menos cinco tipos de negocio diferentes: i) Plataformas de alquiler; ii) *Crowdsourcing online* vs. *Crowdsourcing offline*; iii) *Crowdsourcing* genérico vs *Crowdsourcing* específico.

Las características de la economía colaborativa permiten que cualquiera pueda convertirse en un pequeño empresario para obtener cierto rendimiento a sus bienes infrautilizados o a su tiempo libre. Esta nueva forma de producción se basa en una relación triangular entre el consumidor del bien, el oferente del bien y la plataforma digital que intermedia con el objetivo de poner en contacto oferta y demanda.

Las personas pueden dedicarse a vender sus objetos de segunda mano en internet (*Wallapop* o *Ebay*), a alquilar habitaciones que no utiliza de su casa (*Airbnb* o *Bemate*), su segundo coche los fines de semana (*Social car* o *Drivy*), la plaza de aparcamiento cuando no lo necesita (*Parquo*), etc.

En este sentido, este nuevo modelo de negocio se concibe precisamente en contraposición con la economía tradicional donde los bienes existentes en el mercado son provistos por empresas. Actualmente, cualquier ciudadano puede ofrecer sus bienes directamente al mercado a través de la plataforma digital sin estar inserto en una organización empresarial.

Airbnb, una empresa a nivel mundial que se califica a sí misma como el mayor proveedor de servicios de alojamiento temporal del mundo, no cuenta con ningún alojamiento en propiedad. Por el contrario, confía en que los usuarios de su plataforma ofrezcan su casa –o solo una habitación- para que los clientes (usuarios) de la empresa puedan encontrar alojamiento en cualquier parte del mundo. En el mismo sentido, la empresa *Bla Bla Car*, busca compartir asientos vacíos durante los viajes en automóvil que el propietario del vehículo vaya a realizar. Como se puede comprobar, en estos supuestos, la prestación del servicio es accesoria, mientras que lo relevante es el bien compartido. Por ello, en más de una ocasión, a la economía colaborativa se le ha llamado, de forma más precisa, simplemente como “economía del alquiler” (Ravenelle, 2015). Otros ejemplos pudieran ser *Drively o Socialcar* –alquiler de vehículos particulares-; *Parquo* –alquiler de plazas de aparc-

miento-; *Bemate* -alquiler habitacional con servicios de hotel;
Spacebee –alquiler de salas de reuniones-.

En todos estos supuestos, obviamente, existe una prestación de servicios, dado que los propietarios del vehículo conducen y los propietarios de la casa deben acomodar a sus huéspedes, sin embargo, estas actividades son completamente secundarias en comparación al alquiler del bien. Por ejemplo, en el caso de *Bla Bla Car*, el propietario del vehículo va a realizar el viaje igualmente, con o sin alquiler de asientos. Por esta razón, no nos encontramos ante un servicio de transporte, donde el cliente decide el destino y el conductor presta el servicio, sino ante la infrautilización del vehículo –por quedar asientos libres- para un viaje que se iba a realizar igualmente.

Por ello, es difícil considerar que estos oferentes de sus bienes en el mercado puedan ser trabajadores de la plataforma. En efecto, el negocio principal no es la prestación de servicios sino el alquiler de un bien, siendo ello incompatible con el ámbito de aplicación de nuestro estatuto de los trabajadores el cual se aplica a la prestación de servicio personal.

El llamado *crowdsourcing* (o también llamado *crowd-work*) consiste en tomar una prestación de un servicio, tradi-

cionalmente realizada por un trabajador, y descentralizarla hacia un indefinido y, normalmente, gran número de personas en forma de llamamiento o convocatoria a través de una plataforma digital (Howe, 2016). El modelo cuenta con tres elementos; i) por una parte, los “solicitantes”, que son empresas o particulares que requieren que se realice en su beneficio una prestación de un servicio; ii) los trabajadores que prestan los servicios; iii) y, en tercer lugar, las plataformas virtuales que se encargan de utilizar las tecnologías de la información para unir oferta y demanda y que perciben un porcentaje por cada prestación de servicios realizada. Este modelo de negocio puede utilizarse para prácticamente cualquier tipo de servicio, especializado o no especializado. Algunos ejemplos de servicios que se pueden prestar con esta modalidad pueden ser: los servicios de transporte (“taxi”); reparto a domicilio; lavandería; entrenadores personales; montaje de muebles; diseño gráfico: fotografía; formación; guías turísticos; traducción; cocina, etc. Como se ve, prácticamente cualquier empleo actual puede verse transformado.

Ahora bien, es importante observar que no todos los servicios enumerados responden a las mismas características ni se enfrentan a los mismos riesgos. En este sentido, cabe diferenciar dos grandes grupos. De un lado, aquellas actividades

que pueden realizarse de forma completamente virtual y, de otro lado, aquellas que requieren un trabajo físico. Esta diferenciación es significativa desde el momento en el que las actividades que son virtuales cuentan, normalmente, con un menor riesgo y con unos menores costes para el que realiza la actividad. Por ejemplo, el diseño gráfico de un cartel o rótulo puede ser realizado simplemente con un ordenador en cualquier parte del mundo por un trabajador que tenga los conocimientos necesarios. Por el contrario, la toma de fotografías requiere el desplazamiento físico de la persona hasta el lugar que se desea que se retrate. Este desplazamiento puede llevar consigo unos costes y unos riesgos –de accidente, multas de tráfico, etc.,- que no son compartidos por las actividades virtuales.

Por otra parte, otra diferenciación importante –dentro de los tipos de *crowdwork*- consiste en distinguir entre aquellas actividades que pueden ofertarse de forma global y aquellas que requieren una ejecución local. En el caso de que la oferta pueda ser global, es decir, la prestación de servicios no tenga por qué realizarse en ningún lugar en concreto, los trabajadores de todas las partes del mundo podrán acometer la prestación. En estos casos, las leyes laborales de todos los países del mundo estarán compitiendo entre sí, dado que los trabajadores de países más

protectores quedarán automáticamente fuera de la “subasta” para poder ejecutar el servicio. Con estas plataformas, los trabajadores de todas las partes del mundo, pueden competir para realizar estos trabajos virtuales en una especie de subasta en la que solamente los trabajadores que estén dispuestos a realizar un trabajo a menor precio podrán tener empleo. De esta forma, tristemente los derechos locales (nacionales) de los trabajadores pasan, directamente, a ser un impedimento para poder entrar en el mercado laboral mundial. Ello debe cambiar el foco de atención de las reivindicaciones sociales hacia una lucha global, dado que mientras exista un país con menores protecciones –p. ej. en salario mínimo legal- este presionará a la baja los derechos de todos los demás países.

En el caso de los trabajos que deben, necesariamente, ejecutarse en un lugar determinado, la competencia será menor. Los trabajadores competirán en igualdad de condiciones –mismos derechos laborales- que los otros posibles prestadores de servicios. Además, los trabajos que requieran una ejecución local estarán sujetos a las leyes territoriales en materia de prevención de riesgos laborales. De esta forma, las plataformas que se dediquen a realizar actividades que requieran una ejecución en territorio español se les aplicará la normativa española en materia de prevención de riesgos laborales.

Por último, desde el punto de vista de las empresas que sostienen la plataforma virtual, donde se cruza la oferta y la demanda, hay que distinguir dos tipos. De un lado, las plataformas genéricas y, por otra, las específicas. En el primer tipo encontramos, por ejemplo, *Amazon Turk*, *Microtask*, *Clickwork*, *TaskRabbit*, *Fild Agent*, donde los “solicitantes” pueden requerir *cualquier* tipo de trabajo. Esto es, los trabajadores “ofertados” en la plataforma se dedican a distintas tareas y a diferentes sectores de actividad sin que tengan porque tener ningún elemento común. En el segundo tipo, plataformas específicas, son aquellas que se dedican a un sector concreto de actividad como, por ejemplo, *Uber* (para transporte de pasajeros); *Sandeman* (para guías turísticos); *FlyCleaners* (lavandería personal); *Myfixpert* (reparación de aparatos electrónicos); *Chefly* (cocinero a domicilio); *Getyourhero* (limpieza del hogar); *Sharing academy* (profesores particulares).

La diferencia es importante dado que las plataformas que se atienen a una actividad concreta, en la mayoría de casos, ejercen un control mucho mayor sobre sus trabajadores. Es decir, como lo haría una empresa tradicional, una compañía que se dedica al transporte de pasajeros desea mantener su marca en alta consideración, para ello debe proveer de un buen servicio y asegurarse de que sus trabajadores así lo hagan. Por

el contrario, las plataformas virtuales genéricas funcionan más bien como un tablón de anuncios donde cualquier actividad puede ser publicitada y donde la reputación de la empresa/plataforma no depende de cómo se realice esa actividad (puesto que la empresa no está vinculada a ninguna actividad en concreto). Esto hará que las plataformas digitales ejerzan un menor control sobre como los prestadores de servicios realizan sus actividades -menor subordinación-. En este sentido, se podría decir que las plataformas genéricas estarían actuando más como una especie de agencia de colocación, que provee de mano de obra a terceros, a efectos de aplicación de normativa. Aunque también son conocidas las empresas multiservicios, que desarrollarían una actividad similar.

En efecto, en las plataformas específicas existe la capacidad de controlar el trabajo a la vez que el interés en controlar el trabajo. Existe la capacidad dado que al dedicarse a un sector concreto es relativamente sencillo que la empresa conozca qué habilidades y formas de actuar son deseadas por los consumidores tipo de esos sectores, esto es, es sencillo que la empresa tenga *los conocimientos* necesarios para controlar a los trabajadores en ese sector. Por su parte, tiene *el interés* de controlar el trabajo puesto que los clientes dejarán de recurrir a esa plataforma/empresa si obtiene un mal servicio de la empresa en

esa actividad concreta a la que se dedica la plataforma. Por el contrario, la plataforma genérica no tiene la capacidad de controlar el trabajo ni tampoco el interés. No tiene la capacidad debido a que no se dedican a un sector concreto sino a todos los sectores y actividades de forma indistinta, por esta razón, la propia empresa no podría –o sería muy difícil- contar con todos los conocimientos necesarios para dar un buen servicio en todos y cada uno de los sectores existentes. Por su parte, tampoco tiene tantos incentivos en controlar el trabajo dado que no relacionan su marca con una actividad o sector concreto.

Entre las características más destacables, cabría aludir a las siguientes:

- *Menor dependencia*: la principal característica, y la que conlleva a que se realice el Estudio, es que este nuevo tipo de empresas -en apariencia- no van a necesitar dirigir y supervisar directamente el trabajo realizado. Las empresas, a través de la tecnología, van a confiar en las evaluaciones realizadas por sus clientes de los resultados del trabajo para tomar decisiones en materia de selección de futuros trabajadores y de despidos

(control *ex ante* y control *ex post*). Ni siquiera las empresas tendrán razones para formar a sus trabajadores pues estos, si desean trabajar, tendrán que estar formados y listos para el trabajo. El trabajo moderno, a través de redes virtuales, se configura a primera vista con una menor subordinación y una mayor libertad para el trabajador a la hora de realizar su trabajo. A pesar de ello, se observa que la plataforma virtual retiene gran parte del control sobre el trabajador y sobre la forma en la que se presta el servicio. En efecto, en las plataformas que se dedican a un negocio concreto, la empresa propietaria de la plataforma, y la marca, tiene interés en que el servicio se preste correctamente, dado que su marca distintiva depende de ello. Luego la dependencia se encuentra altamente mediatizada por el medio tecnológico.

- *Economías de escala o necesidad de una masa crítica*: el negocio se basa principalmente en acumular una gran cantidad de trabajadores y de usuarios. Precisamente, el hecho de que se cuente con una gran cantidad de trabajadores es lo que

hará innecesario a la empresa señalar a los trabajadores un determinado horario de trabajo o una jornada. La empresa cuenta con que el gran número de trabajadores asociados haga que los clientes siempre encuentren un prestador personal de servicios disponible. Derivado de esta necesaria masa crítica el mercado tiende al monopolio, no pudiendo existir más de dos o tres empresas que se dediquen al mismo sector.

- *Negocio global*: una vez creada la plataforma, expandirla por todo el mundo tiene relativamente poco coste, por lo que también estas empresas tenderán a ser globales y prestar servicios en todas partes del mundo (Rogers, 2015: 10). Además, la expansión de la marca por todo el mundo permitirá aprovechar claras economías de escala posibilitando obtener la confianza de los clientes en todas partes del mundo, haciendo más sencillo alcanzar la masa crítica necesaria.

- *Algo más que una base de datos*: una de las cuestiones clave, todavía abiertas a debate, es la propia naturaleza de las nuevas empresas. En este

sentido, se discute si son empresas de índole tecnológica, esto es, una mera base de datos o, por el contrario, son empresas dedicadas a la prestación de servicios en el sector en el que actúan. En el primer caso, si se considera que la empresa propietaria de la plataforma virtual se limita a la confección de una base de datos donde los actores -clientes y prestadores de servicios- pueden encontrarse, la propia empresa no podría ser declarada responsable por la mala calidad de la ejecución del servicio, ni por daños causados durante la prestación del servicio. De la misma forma, no tendría obligación de cumplir con la normativa vigente aplicable a las empresas del sector (p. ej., en el caso de *Uberpop*, si se considera una simple empresa de base tecnológica no tendría responsabilidad alguna al incumplir las ordenanzas municipales del servicio de Taxi). Además, a efectos laborales, sería difícil considerar que aquellas personas que prestan servicios a través de sus plataformas virtuales sean trabajadores de estas empresas. Sobre esta cuestión ha tenido oportunidad de pronunciarse un Tribunal en EEUU, declarando que *Uber* no puede ser consi-

derada una “empresa tecnológica”, dado que una empresa de este tipo se abstendría de intervenir en la prestación del servicio (O’connor v. Uber Technologies, Inc., No C-13-3826 EMC, 2015). De hecho, también el TJUE, en la Sentencia en el asunto C-434/15, *Asociación Profesional Élite Taxi v. Uber Systems Spain, S.L.*, se determina que *Uber* no es una mera plataforma tecnológica, sino que se dedica al sector del transporte, esto es, la sentencia, tras el análisis del modelo económico, concluye que lo que ofrece *Uber* a sus clientes no es una mera base de datos de conductores, sino que lo que ofrece *Uber* es propiamente un servicio de transporte.

En efecto, como se ha visto, este nuevo tipo de empresas no se dedican exclusivamente a conectar oferentes con demandantes, sino que exige una serie de requisitos a los conductores con objeto de conseguir una buena prestación del servicio para el cliente. Además de este control sobre la prestación de servicios, se debe advertir que los ingresos de *Uber*, no provienen del “acceso” a la base de datos, sino que *Uber* percibe sus ingresos por cada trayecto realizado (Aloisi, 2015: 17). En una empresa que solamente se dedicara a cons-

truir una base de datos cuyo negocio se dedicara exclusivamente a permitir su acceso, sus ingresos provendrían precisamente de este acceso. Por el contrario, *Uber* permite el acceso libre a la base de datos, cobrando únicamente cuando se realiza una prestación de servicios (exactamente cómo funcionaría una empresa dedicada al transporte de pasajeros) (en este sentido, *vid.* Aloisi, 2015: 17). En fin, los consumidores no acuden a *Uber* porque tenga un listado de personas que pueden proveer diferentes servicios, sino que acuden a *Uber* para obtener un servicio de transporte. Ello deriva en que la reputación de la empresa dependa de que sus conductores hagan correctamente su trabajo. Esa es la razón que justifica que *Uber* desactive a todos los conductores que no mantengan alta las evaluaciones de los clientes. Este control de la calidad del servicio ofrecido es lo que, entre otras cosas, hace poner en duda la veracidad de una *relación mercantil* entre el conductor y la plataforma.

La delimitación del campo de aplicación subjetiva del ordenamiento laboral ha resultado, desde sus inicios, un problema permanentemente debatido por todas las instancias implicadas en esta disciplina. No se pretende rehacer el intenso debate en el que se sumió la doctrina laboralista en los años '60, sino aplicar las teorías clásicas de la clasificación del con-

trato de trabajo a esta nueva realidad económica de la economía de plataformas. El dinamismo del sistema productivo y ocupacional, así como la propia mentalidad social, irremediablemente provocan un constante replanteamiento sobre quiénes deben ser considerados trabajadores por cuenta ajena y, por tanto, tutelados por el ordenamiento laboral.

Tradicionalmente, se ha considerado autónomo a aquel que trabaja directamente para el mercado, ofreciendo su trabajo a uno o varios empresarios sin integrarse en el ámbito de organización de estos. El autónomo, para ser considerado como tal, debe tener una organización propia e independencia para decidir cómo prestar servicios con libertad para aceptar o no encargos, aportando medios de producción -materias primas, maquinaria, herramientas, etc.-, sin ceder anticipadamente el fruto de la prestación de servicios y ateniéndose al resultado económico favorable o adverso del negocio. De esta forma, el nuevo tipo de trabajador -que presta servicios a través de una plataforma virtual-, que aporta sus propios medios de producción, elige cuándo trabajar -libertad de horario- y cuánto -libertad de jornada- e incluso que tiene una relativa autonomía para elegir cómo prestar sus servicios, no parece encajar con la definición tradicional de trabajador por cuenta ajena.

Ante situaciones similares, la respuesta tradicional ha tendido a tratar de expandir la calificación de trabajador dependiente a nuevas formas de empleo que, por definición, pudieran inicialmente entenderse como no subordinadas. El concepto de dependencia es elástico. En este sentido, se ha dicho que un trabajo organizado, determinado, utilizado y aprovechado por el empresario no es incompatible con la existencia de un ámbito de autonomía del trabajador en el desarrollo de la prestación laboral debida, sin que lo convierta en un trabajador autónomo. Por ello, la cuestión central será conocer si los trabajadores que prestan servicios en estas nuevas plataformas virtuales (*crowdwork online* u *offline*) siguen, de alguna forma, dentro del ámbito de dirección y control o, por el contrario, la libertad concedida para la prestación del servicio es suficiente para convertirlos en trabajadores independientes y, por tanto, autónomos.

Al respecto existen resoluciones judiciales en diversos sentidos a lo largo de los diferentes países donde se ha planteado el conflicto (EEUU, Reino Unido, Australia, Italia, Francia, España).

Las plataformas digitales pueden definirse como redes o plataformas informáticas que sirven para intermediar y coor-

dinar la transacción de bienes o servicios en el mercado a través de algoritmos informáticos. En el ámbito laboral, interesan especialmente las segundas, pues mientras que la transacción de bienes no suele generar una relación laboral directa entre las partes implicadas, las de servicios sí suelen hacerlo.

En este segundo caso, el objetivo de la plataforma es intermediar en la prestación de servicios laborales poniendo en contacto, de manera digital, la demanda y la oferta de mano de obra. En efecto, el contacto entre el cliente que demanda un bien o servicio y el trabajador que lo presta nace vía plataforma, al igual que sucede con la gestión del pago de la actividad laboral realizada. Surge, así, una nueva estructura organizativa, económica y laboral con tres protagonistas: la plataforma, el cliente y el trabajador.

Según se quieran enfatizar unos u otros rasgos de esta nueva manera de trabajar, las plataformas digitales se identifican con diferentes términos. Así, cuando se habla de “economía colaborativa o del compartir” (*sharing o collaborative economy*), se desea poner el acento en el potencial de colaboración y creatividad que esta nueva forma de relacionarnos implica, y cuando se usa el término de “economía de tareas” (*gig economy*), se busca destacar la naturaleza temporal y breve del

trabajo a desarrollar, prestado, generalmente, por trabajadores autónomos (emprendedores o *freelancers*).

La idea recién expuesta ya deja claro que este nuevo modo de trabajar, como los anteriores, tiene cosas positivas y negativas. Como principales *ventajas* (que actúan como motivación subjetiva) para el trabajador, se suele mencionar, con carácter general:

- La oportunidad fácil, rápida y cómoda de hallar, por uno mismo, un nuevo empleo, bien único (si antes se estaba en situación de desempleo), bien compartido junto con otro ya existente (a tiempo completo o parcial). Por supuesto, el hallazgo de este empleo permite la obtención de ingresos económicos, bien de manera principal, bien secundaria o complementaria. Esta facilidad de hallar un nuevo empleo puede ser una oportunidad para la integración laboral de grupos vulnerables o con especiales dificultades de acceso al mercado de trabajo tradicional, como, por ejemplo, los jóvenes, discapacitados, inmigrantes, personas de una determinada edad o pertenecientes a una concreta etnia.

- Asimismo, las condiciones de realización del trabajo se presentan en positivo, pues se dice que esta nueva manera de prestar servicios aporta al trabajador libertad, autonomía y flexibilidad en el modo de hacerlo, pudiendo elegir las tareas a realizar, los horarios y días de trabajo y el lugar de trabajo, que puede ser cualquiera (según el servicio lo permita).
- A su vez, esa flexibilidad ayuda a la conciliación de la vida laboral, familiar y privada, especialmente cuando hay responsabilidades de cuidado de familiares o el trabajador sufre ciertas discapacidades o problemas de salud que le impiden ocupar un puesto de trabajo clásico a tiempo completo.

Sin embargo, esta nueva manera de prestar servicios también presenta, en muchas ocasiones, diversos elementos negativos o *desventajas* relacionados con la precariedad laboral en la que se halla el trabajador, especialmente cuando su colaboración con la plataforma se debe a la falta de mejores alternativas laborales. Sin duda, muchos trabajadores prefieren trabajos más estables y jornadas laborales más consistentes, pues esta flexibilidad y autonomía suele llevar a una vida labo-

ral irregular, con ingresos bajos y variables, dificultades para el acceso a la formación continua a lo largo de la vida y a las prestaciones del sistema público de la seguridad social; adicionalmente, esta precariedad e inseguridad también se aprecia en el ámbito de la prevención de los riesgos laborales.

A la hora de analizar los riesgos laborales de las nuevas formas de trabajo que se engloban en la denominada economía colaborativa o, más precisamente, economía de plataformas digitales, cabe comenzar por fijarse en los *grandes rasgos* que caracterizan esas nuevas maneras de trabajar. En efecto, la naturaleza de aquellos riesgos va a depender directamente de todas las circunstancias que determinan la prestación de servicios del trabajador en el día a día a través de esas plataformas, entre ellas, la ausencia de regulación jurídica sobre las mismas, el tipo de plataforma y la naturaleza de la actividad laboral a desarrollar, el modo y lugar de esta, y las condiciones laborales (horario y jornada laboral, carga de trabajo, desajuste entre la alta cualificación del trabajador y la tarea a realizar, mercado global en el que compite o la reputación dada por los clientes). El análisis de estas condiciones laborales puede llegar a evidenciar que la tan alabada y presunta flexibilidad de que goza el trabajador para decidir cuándo y cuánto trabajar no lo es tanto; por el contrario, muchas veces,

aquel se ve obligado a estar activo y seguir prestando servicios (aun en situaciones potencialmente peligrosas para su salud e integridad física) para no sufrir las consecuencias negativas de la empresa (*app*).

Como es sabido, esta nueva forma de trabajar a través de plataformas digitales tiene un origen relativamente reciente (en Europa desde 2010), y todavía hoy (2018) carece de regulación legal o convencional en, prácticamente, todos los países. Desde su inicio, los empresarios responsables de estas plataformas se presentan, generalmente, ante los usuarios de sus servicios (clientes finales y trabajadores que los realizan para estos) como simples intermediarios entre la oferta y demanda de mano de obra del mercado. Ello ha llevado a que se hayan abierto *dos grandes frentes de conflicto laboral*:

Uno, con *los prestadores de esos servicios*, a quienes la plataforma trata, habitualmente, como emprendedores o autónomos, y no como trabajadores dependientes y subordinados con contrato de trabajo. Así las cosas, al no existir contrato de trabajo, el sujeto no goza de la protección más intensa del Derecho del Trabajo, la prevista -en nuestro ordenamiento- en el Estatuto de los Trabajadores y en el Régimen General de la Seguridad Social.

Como es bien conocido, en la actualidad, tanto en España como en el resto de los países en los que operan estas plataformas, especialmente las de transporte de pasajeros (p. ej., *Uber* y *Cabify*) y entrega de comida y paquetes a domicilio (*Deliveroo*, *Globo*, *UberEats*), los trabajadores afectados han iniciado un movimiento de lucha y reivindicación de su estatus laboral ante los tribunales del orden social. De igual manera, la Inspección de Trabajo también está actuando, de modo decidido, para frenar el problema de estos “falsos autónomos”, reconociendo el carácter laboral de estos trabajadores (cuando procede) para protegerlos e imponiendo importantes sanciones económicas a la plataforma.

Con todo, la lucha judicial se prevé larga, dura y desigual, pues el reconocimiento o no del carácter laboral de estos trabajadores dependerá de muchos factores, como son el propio concepto de “trabajador subordinado” en la legislación de cada país, la decisión particular del órgano judicial o, en fin, los indicios de laboralidad o autonomía existentes en el caso concreto.

En un reciente Informe técnico del *Joint Research Centre* (JRC) de Sevilla, junto con la Dirección General de Empleo de la Comisión Europea, elaborado a partir de la reciente encuesta (COLLEEM), realizada previamente por dicho Centro, se puso

de manifiesto la complejidad de la calificación jurídica de estos trabajadores de plataformas, en cuanto ellos mismos dudan de cuál debe ser su estatus jurídico. En efecto, se pudo constatar que la respuesta de los propios trabajadores a esta pregunta depende de si comparten este trabajo con otro ajeno a la plataforma. Según los datos obtenidos, el 40% de los trabajadores de las principales plataformas tienen un trabajo principal de carácter tradicional ajeno a la plataforma y, entonces, ellos mismos consideran su trabajo en esta como meramente secundario y autónomo. Respecto de los trabajadores cuyo único trabajo es el de la plataforma, un 38% lo consideran por cuenta ajena, y el resto por cuenta propia.

El Informe Final de la “Reunión (tripartita) de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo”, impulsada por la OIT (Ginebra, 3-6 de octubre de 2016), en su anexo de conclusiones, señala que “la manifestación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo suele reflejar la violencia en el conjunto de la sociedad y, para prevenir y afrontar estas conductas, es necesario comprender las situaciones en las que se encuentran los propios trabajadores, y el modo en que esto puede aumentar el riesgo de que se produzcan” (apartado 9). Entre las circunstancias que, por sí solas o de manera combinada, pueden exponer a los trabajadores a la

violencia y al acoso se encuentra la de “trabajar en situaciones en las que los trabajadores *no están cubiertos* o amparados en absoluto o de manera apropiada, por la legislación laboral y la protección social” [letra d)]. Asimismo, es un claro factor de riesgo laboral para los trabajadores, aumentando sus probabilidades de estar expuestos a la violencia y al acoso, la situación en la que aquellos “no pueden ejercer sus derechos de libertad sindical y negociación colectiva a causa del uso indebido de disposiciones contractuales que conducen al déficit de trabajo decente, incluido el recurso inapropiado al trabajo por cuenta propia” (apartado 13). Este puede ser el caso de los falsos autónomos de las plataformas.

Como se apuntó, la falta de regulación jurídica existente sobre los trabajadores de plataformas se está empezando a suplir con la actuación decidida de *la Inspección de Trabajo*. En este sentido, cabe destacar que el citado Informe Final de los expertos de la OIT también destaca la importancia de su labor, y, en consecuencia, un mal funcionamiento de esta institución se convierte, en sí mismo, en un factor de riesgo laboral. Según el apartado 15 del anexo de conclusiones, “los mecanismos de aplicación de la ley deficientes, incluidos unos sistemas de inspección del trabajo escasamente dotados de personal, mal equipados e insuficientemente capacitados, también contribu-

yen a que las personas estén más expuestas a la violencia y al acoso”. Y se concluye con la reflexión negativa de que, habitualmente, “los sistemas de inspección del trabajo y los sistemas de seguridad y salud en el trabajo (SST), en diferentes niveles, no están facultados para abordar las prácticas de la violencia y el acoso.

Desde este punto de vista, nos congratulamos por la reciente elaboración del denominado “Plan Director por un Trabajo Digno 2018-2019-2020”, aprobado por el Acuerdo del Consejo de Ministros de 27 de julio de 2018, publicado por la Resolución de igual fecha de la Subsecretaría del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad social. Dicho Plan comienza elaborando -en su punto 2- un “Informe de diagnóstico del mercado de trabajo” actual y señala, como uno de los principales problemas a resolver, el de los falsos autónomos (punto 6). Estos son definidos como “trabajadores autónomos que realmente no disponen de una infraestructura empresarial, ni asumen el riesgo y ventura de la actividad desarrollada, sino que en ellos concurren las notas de laboralidad en relación con la empresa que le ha subcontratado para tal fin”. Ahora bien, a pesar de difuminarse intencionadamente ciertas notas de la relación laboral “ello no impide su calificación como tal”. A continuación, se añade que “la existencia de los

denominados falsos autónomos no es exclusiva de un determinado sector de actividad”, pues la presencia que tienen en las nuevas formas de organización social, así como en los nuevos negocios creados a través de plataformas digitales, es “significativa”.

Se fija, así, un ámbito de actuación especial para la Inspección de Trabajo que busca afrontar las nuevas modalidades de prestación del trabajo, surgidas a raíz de la irrupción de las nuevas tecnologías de la información y comunicación, para eliminar la precariedad y el fraude en las mismas. La motivación literal -y muy clarificadora- es la que se expone de seguido. Con el surgimiento de la denominada “economía de las plataformas”, en la que la actividad empresarial se efectúa a través de una plataforma o aplicación informática, han aflorado, también, “determinadas prácticas empresariales irregulares que están promoviendo una precarización del mercado de trabajo”, por la vía de la reducción de costes mediante la disminución y conculcación de los derechos laborales (algo ya muy viejo en la historia del mercado de trabajo). Y esto sucede tanto en el sector de los trabajadores altamente cualificados como en los menos cualificados, dando lugar así a la aparición de un tipo de trabajador “pobre” que debe trabajar a destajo para poder sobrevivir.

De otro lado, en los últimos años, el uso de estas plataformas *online* también se ha extendido a todo tipo de empresas, las cuales las utilizan para des-configurar el concepto tradicional de “centro de trabajo” y, con ello, comienzan las prácticas abusivas y el fraude. Así, por ejemplo, algunas “recurren a trabajadores a los que exigen encuadrarse en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos”, ya sea a través de su figura habitual o la del TRADE, “cuando, en realidad, su relación jurídica reúne las características propias de una relación laboral por cuenta ajena”.

Así las cosas, la Administración Pública debe modernizarse y afrontar estos nuevos retos y peligros que esconden las nuevas formas de trabajo, para ello se prevé la adopción de las siguientes medidas: la dotación de medios técnicos a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para permitir la identificación de los sujetos intervinientes en la plataformas digitales y comercio electrónico (medida núm. 44); la elaboración de una Guía de actuación que facilite a sus funcionarios el desarrollo de su actuación, acompañado de una formación en esta materia que permita la especialización de los mismos (núm. 45), así como la realización de una campaña de inspección específica sobre Plataformas y comercio electrónico” (núm. 46).

La valoración de estas medidas es, *a priori*, positiva, pues las dos primeras inciden en el refuerzo de la estructura y medios humanos y materiales de la propia institución, así como en la especialización o formación específica de los propios inspectores en este ámbito. Asimismo, la mencionada guía de actuación persigue una actuación uniforme y coordinada de los funcionarios en estos casos. Repárese en que ya la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, tiene como objetivo la diversidad del ejercicio de la función pública inspectora en determinadas materias, especialmente, la de prevención de riesgos laborales. Con tal fin, se prevé la incorporación de perfiles profesionales nuevos para el sistema de Inspección, como son los Subinspectores/as Laborales de la Escala de Seguridad y Salud laboral. La creación de esta Escala específica evidencia la importancia de la materia de prevención de riesgos laborales y va dirigida a mejorar la eficacia en una materia tan sensible. Además, permite dar entrada en el Sistema a profesionales de perfil técnico, lo que complementa y enriquece la función inspectora en materia de prevención de riesgos laborales, realizada hasta ahora en exclusiva por los funcionarios del Cuerpo Superior (tal y como reconoce el Plan Director analizado en su apartado 4.1: Medidas organizativas).

Por su parte, la campaña de inspección específica puede servir para centrar los esfuerzos en la lucha contra el fraude en este sector y evitar conductas similares en el futuro. Con todo, el éxito de las medidas no se prevé inmediato ni fácil y habrá que estar atentos a los resultados de su aplicación práctica. Todo esfuerzo será importante para reducir la precariedad en el sector, y, con ello, los potenciales riesgos laborales de los trabajadores afectados.

Otro frente de lucha (casi en términos literales) está abierto *con los empresarios de la competencia*. Un caso paradigmático es el de las plataformas que ofrecen el servicio de transporte de pasajeros (como *Uber* y *Cabify*) con el sector tradicional del taxi. En este punto, son de sobra conocidos los importantes conflictos, incluso de carácter violento, que se están produciendo entre los conductores de ambos sectores, o más bien, por parte de los taxistas tradicionales hacia los conductores que provienen de las plataformas y que operan con licencias VTC (servicio de alquiler de vehículos con conductor). De hecho, este verano de 2018 se está viviendo una situación de huelga indefinida por parte del sector del taxi que pretende la paralización del sector en las grandes ciudades (como Barcelona o Madrid), especialmente en sus aeropuertos y estaciones de tren, a la vez que crear alarma social, y, consecuentemente,

presionar al Gobierno para que ponga cortapisas a la concesión de esas licencias (máximo 1 por cada 30 de taxi) y reducir, con ello, la nueva competencia en el sector. Así, pues, en este crispado clima social, es fácil que se produzcan episodios violentos, con insultos y agresiones físicas a los conductores no deseados de las plataformas y daños materiales en sus coches.

Como muestra de este clima de máxima violencia en las calles, cabe reproducir las palabras de la asociación patronal mayoritaria del sector del alquiler de vehículos con conductor en España, Unauto-VTC, según la cual, el jueves, 26 de julio de 2018: “fue uno de los días más duros de la historia del sector de las VTC en España, pues, por primera vez en 30 años, nos vimos obligados a suspender nuestro servicio a causa de los ataques violentos perpetrados por grupos organizados durante la reciente huelga del taxi en Barcelona”.

No cabe duda de que este inestable clima laboral incide de manera directa en el aumento de los riesgos laborales, tanto físicos como psicológicos. *A priori*, parece que las principales víctimas de este ambiente hostil serán los miembros del colectivo atacado (los de las plataformas), especialmente cuando se trata de violencia física. Con todo, repárese en que, en un contexto de crispación y conflicto, es fácil que trabajadores de

ambos colectivos sufran daños de todo tipo. En efecto, incluso los miembros del bando atacante y más activo en la lucha pueden verse afectados por problemas psicológicos derivados del estrés y ansiedad que se vive en el sector.

Las plataformas informáticas laborales sirven para prestar servicios poniendo en contacto la demanda y la oferta de mano de obra de manera digital. Ahora bien, un aspecto que resulta relevante desde el punto de vista de la prevención de los riesgos laborales es que esa demanda de trabajo se concreta, generalmente, en tareas pequeñas, específicas y de corta duración. De hecho, el modo de actuar de las plataformas se caracteriza por acentuar lo que es el proceso de división del trabajo o la denominada “desagregación de tareas” (*unbundling tasks*). En un empleo tradicional, el trabajo humano necesario para el proceso de producción de los bienes o la prestación de los servicios de que se trate nunca es proporcionado como “tareas individuales”, separadamente contratadas, sino que dicho trabajo y tareas forman parte de lo que es un “puesto de trabajo” en todo el sentido de la palabra, asignado a un trabajador, que es contratado según el ordenamiento laboral.

Sin embargo, en las plataformas digitales, la actividad laboral es proporcionada, habitualmente, a través de la cobertura

de la oferta de tareas específicas, individualmente contratadas. La actividad laboral se difumina y desliga de un puesto de trabajo clásico, quedando a cargo de muchos prestadores de servicios temporales u ocasionales, que se ocupan de tareas o funciones concretas. No se ofertan puestos de trabajo, sino tareas determinadas; no se contratan trabajadores, sino prestadores de servicios delimitados y *ad hoc*, y ello, tanto si estos servicios son ocasionales y aislados o se reiteran continuamente por estar relacionados con la actividad principal y permanente de la plataforma.

En efecto, repárese en que este carácter fragmentado de la tarea se aprecia, incluso, cuando se establece una cierta vinculación estable (generalmente de carácter autónomo) entre la plataforma y el trabajador para realizar tareas que se repiten continuamente, como sucede en los casos del servicio de transporte de pasajeros o entrega de comida a domicilio.

Sin duda, esta nueva -y descarada- división del trabajo en tareas y la desaparición del puesto de trabajo tradicionalmente identificable como tal (especialmente el de carácter permanente y a tiempo completo) es una de las razones que genera inseguridad sobre la calificación jurídica de esta actividad laboral y, al mismo tiempo, incrementa la incertidumbre

en el ámbito de la seguridad y salud, convirtiéndose en un claro factor de riesgo laboral. Ciertamente, esta fragmentación del trabajo digital obligará al trabajador que lo realiza a estar en búsqueda permanente de nuevas tareas que le generen un ingreso económico de manera continuada, así como compatibilizar varias de ellas al mismo tiempo para poder alcanzar un nivel satisfactorio de vida. Tal y como se declara en el Informe *“Platform workers in Europe”*, del *Joint Research Centre Science for Policy Report*, elaborado por Pesole *et al*ri (2018, pp. 35-36), de media, la mitad de todos los trabajadores de plataformas realizan más de un tipo de tarea a través de las plataformas digitales. En concreto, sobre un 40% efectúan entre dos y tres tareas de categorías diferentes (las mencionadas en el apartado siguiente), y un 20%, al menos, tres.

Lógicamente, cada una de estas diversas tareas tiene sus dificultades y retos, como los de la cualificación requerida para su desarrollo, incluida la necesaria preparación en el ámbito preventivo, la relación con la empresa-plataforma o con el cliente final, y todo ello tiene su relevancia desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

Los trabajadores que prestan servicios a través de plataformas informáticas suelen competir para conseguir la

tarea a realizar y un elemento que puede ser determinante en la obtención de esta es la reputación de aquellos. Dicha reputación está basada en algoritmos informáticos, los cuales transforman la opinión de los clientes, que expresan a través de una puntuación asignada a cada tarea, en una *reputación proxy*. Esto significa que la reputación mejora conforme el trabajador completa un mayor número de tareas y, además, estas son bien valoradas. Así, la persona que tiene capacidad para aceptar más trabajos tendrá una mejor reputación, lo que le llevará, nuevamente, a más trabajos, entrando así en una espiral laboral que puede acabar con una *sobrecarga de trabajo*. Además, cabe tener en cuenta que esta reputación hay que crearla *ex novo* para cada plataforma, sin que quepa la posibilidad de que un trabajador pueda importar la que ya tiene o tuvo en otra plataforma anterior, especialmente importante si aquella era buena. No cabe duda de que esta sobrecarga laboral, añadida a la constante presión de conseguir una buena valoración del cliente, supone un claro riesgo para la salud física y psíquica del trabajador (Moore, 2018: 9).

En los casos de prestaciones de servicios con desplazamiento físico del trabajador, la plataforma está muy interesada en la excelencia y el prestigio como marca de éxito en el

mercado, lo que suele transmitir de manera insistente a aquel. Ello supone una gran presión para el autónomo, pues aquella excelencia suele depender de manera principal, como se acaba de apuntar, de la valoración que los clientes le otorguen a él. Para conocer esta, la empresa pide a cada cliente que, al finalizar el servicio, lo valore, generalmente de forma secreta, y esas valoraciones pueden afectar a las diversas decisiones que la empresa toma, muchas de ellas relacionadas con el trabajador, como el turno asignado o su retribución. En los casos más negativos, la cuenta del trabajador podría ser desactivada de la plataforma, bien temporalmente, bien definitivamente.

Así, por ejemplo, en el caso de las *startups* de transporte de pasajeros, el conductor como trabajador y el coche como medio de trabajo son los únicos dos elementos con los que el cliente interactúa fuera de la pantalla. Para que desee repetir los servicios prestados por aquella y los recomiende a su entorno, es importante que la valoración del conductor y su coche sea positiva. Para ello, el trabajador debe seguir unas estrictas normas de presentación y comportamiento determinadas y recomendadas por la empresa, sabiendo la responsabilidad que tiene al proyectar sobre él la imagen de la empresa, lo que resulta un claro elemento de presión y estrés laboral.

De otro lado, uno de los elementos más determinantes en la valoración positiva o no del cliente es la *puntualidad* del conductor. En tal sentido, hay que reconocer que, aunque para el usuario puede resultar fácil solicitar un vehículo de forma inmediata, para el conductor asignado puede no ser tan fácil cumplir con el encargo, incluso puede resultar una situación *estresante* y peligrosa en la carretera. Para comenzar, al recibir el aviso (por razón de proximidad al cliente), lo esperado es su aceptación por el conductor, pues el rechazo injustificado de varios avisos puede penalizar su valoración.

Una vez aceptado el servicio, el conductor debe rellenar “la hoja de ruta” rápidamente, pues el tiempo de espera previsto por el cliente está corriendo. Cada hoja de ruta debe incluir un contenido mínimo, como el nombre y número del documento nacional de identidad o código de identificación fiscal del arrendador y el arrendatario; el lugar y fecha de celebración del contrato; el lugar, fecha y hora en que ha de iniciarse el servicio y el lugar y fecha en que haya de concluir; la matrícula del vehículo; así como el resto de las circunstancias que se establezcan, en su caso, por la Administración o que libremente pacten las partes.

Mientras se rellenan esos datos, el cliente puede conocer desde su aplicación todos los datos del coche que le va a

recoger (color, matrícula, el nombre del conductor y hasta una foto). Pero, además de todo esto, en su mapa puede ver en tiempo real la posición vía GPS del vehículo y si se está moviendo o no y el tiempo aproximado de llegada. Si fuese necesario, el cliente puede contactar con el conductor directamente para preguntarle lo que estime conveniente o indicarle la necesidad de que llegue lo antes posible. Como se aprecia, esta vigilancia del cliente y la necesidad de ser puntual, lo que puede influir en la valoración que aquel le haga, resultan factores estresantes de riesgo laboral.

Por lo que se refiere a las plataformas de reparto de comida, el sistema de excelencia es una herramienta tecnológica que calcula diariamente la excelencia del servicio prestado por el *rider*, con una puntuación de 0 a 100, y el resultado se tiene en cuenta para distintas decisiones de la plataforma. Por ejemplo, en el caso de *Glovo*, la empresa abre dos rondas de turnos a la semana y los trabajadores con una puntuación más elevada pueden escoger turno en primer lugar o acceder al trabajo de fin de semana (el mejor pagado). Una vez que acceden a la máxima puntuación, el estrés y la competitividad entre ellos puede llegar a ser muy alto para no bajar de nivel y, con ello, no perder ventajas laborales. Sin duda, la necesidad de no perder puntos puede, incluso, llevar al *rider* a cometer imprudencias en la ca-

rrertera o trabajar cuando no se encuentra en perfecto estado de salud o en buena condición física (agotamiento). Los parámetros que se tienen en cuenta para valorar la excelencia del trabajador confirman la posibilidad de que tales riesgos se materialicen, pues los tres aspectos que más pesan en la valoración son los más exigentes con la conducta de aquel y, a la vez, los más estresantes.

El cuadro actual de elementos y su porcentaje de ponderación es el siguiente: 1) la eficiencia del trabajador (colaboración durante las horas a las que se ha comprometido), un 35%. 2) El trabajo en horas de alta demanda (seleccionadas por los *partners*, en función de cuando esperan recibir más pedidos), un 35%. 3) La valoración del cliente, un 15%. Los clientes pueden puntuar su experiencia después de cada entrega, pero, actualmente, solo las malas puntuaciones por un mal transporte de los alimentos o una mala actitud del repartidor pueden reducir su nota de excelencia. Este tipo de precisión es muy importante, y el cliente debe siempre dejar clara cuál es la razón de una valoración negativa, pues, si esta es ajena a la voluntad del repartidor (por ejemplo, demora en la entrega a causa del retraso del restaurante en la preparación del pedido), no es justo que se le penalice con dicha valoración (que conlleva empeoramiento de sus condiciones laborales). En este

sentido, el cliente debería ser consciente de las consecuencias de su baja puntuación (menos de cinco estrellas), y si la aplicación no le permite especificar la causa de esta, quizás debería abstenerse de dar una valoración negativa del servicio cuando sabe que la causa no es imputable al repartidor. Otros elementos que se tienen en cuenta son: 4) la antigüedad del trabajador respecto al resto de repartidores, que se incrementa a medida que se hacen más pedidos, un 10%; y 5) la valoración del servicio realizada por el propio *partner* como positiva o negativa (valoraciones negativas reducirán esta puntuación), un 5%.

Como contrapunto, un aspecto positivo de estos sistemas de valoración, en cuanto puede disminuir el riesgo laboral y actuar como elemento corrector de la presión sufrida por el trabajador, es el de que este también puede dar su opinión y valorar el servicio prestado. Así, la empresa *Uber* también tiene en cuenta la opinión de sus conductores sobre los pasajeros, y si estos reciben cuatro o menos estrellas (de las cinco posibles), pueden verse excluidos del uso de la plataforma durante un período de hasta seis meses. Esta medida va dirigida a reforzar la posición del conductor frente a al cliente, y a obligar a este a mejorar su conducta si quiere seguir utilizando el servicio de la empresa (lo que también sirve para crear la idea entre los consumidores de que la empresa es exigente y selecciona a sus

clientes según su conducta). La actuación que puede merecer una mala valoración por parte del conductor puede consistir en la adopción de un comportamiento personal inapropiado (preferir insultos, llevar vestimenta inadecuada, no sentarse correctamente), no hallarse en el punto de recogida indicado, o ser este un lugar peligroso. Esta medida sancionatoria ya se está aplicando en Brasil, y la empresa la quiere extender a Australia y Nueva Zelanda.

En el caso ya comentado de *Glovo*, la opinión del *partner* (trabajador) también cuenta, pues puede valorar el viaje realizado como una experiencia positiva o negativa, pero muchas valoraciones negativas reducen la puntuación de este parámetro, lo que, de alguna manera, vicia la encuesta, pues le inclina a dar siempre una valoración positiva.

Otro aspecto de interés del trabajo digital, a efectos de los riesgos laborales, es del modo o manera de llevarse a cabo el mismo, lo que viene determinado por tres elementos que están interrelacionados entre sí: instrumento de trabajo, lugar y objeto de la prestación laboral.

Teniendo en cuenta el uso de la plataforma informática como instrumento de trabajo, resulta relevante que la presta-

ción de servicios del trabajador se efectúe a través de esta o de manera ajena a ella. Lógicamente, este aspecto está vinculado con el lugar de trabajo, que también interesa en el ámbito preventivo.

En el primer caso, la prestación laboral se realiza *digital o interactivamente* (vía *online*), esto es, a través de la propia plataforma, sin necesidad de que el trabajador se desplace físicamente a ningún sitio (v. gr., *Amazon Mechanical Turk* -AMT- y *Upwork*). La plataforma se convierte en un instrumento de trabajo fundamental, pues, sin ella, la actividad laboral no se podría realizar. No solo se usa para poner en contacto a las partes implicadas en la actividad, y gestionar los diferentes aspectos de la prestación a desarrollar (objeto, plazo de entrega, retribución), sino que, también, resulta imprescindible para cumplir con lo solicitado por el cliente (objeto de la prestación).

Como no es necesario el desplazamiento físico del trabajador, lo habitual es que la prestación se ejecute desde el lugar en que se accede a la plataforma vía Internet, que, generalmente, será el domicilio de aquel u otro lugar de su disponibilidad (su oficina); y, con menor frecuencia, un centro de trabajo común (*coworking*) o un lugar público que permite realizar un trabajo, como una cafetería o una biblioteca. En este

supuesto, el trabajador podría ser una especie de teletrabajador tradicional.

Las actividades que se realizan digitalmente pueden encajar en las siguientes categorías: las denominadas micro-tareas de diverso contenido (clasificación de objetos, etiquetado, valoración de páginas web); las labores de introducción de datos; traducción; redacción, transcripción o revisión de textos; elaboración de informes; encuestas; trabajo administrativo y de contabilidad; programación informática, diseño de juegos y móviles; elaboración y administración de proyectos diversos; ventas *online*; asesoramiento legal o médico; diseño gráfico y animación; edición de fotos, videos y películas y otros similares.

También cabe mencionar aquí las actividades realizadas digitalmente, pero de manera interactiva con el cliente, o sea, con comunicación bidireccional, como son las de enseñanza de lenguas extranjeras o de otros contenidos académicos o profesionales o consultas personalizadas sobre diversos temas. En este supuesto, aunque es gestionada a través de la plataforma, la relación entre el trabajador y el cliente es más viva, directa y personal. Desde el punto de vista de la formación requerida al trabajador, las tareas profesionales o altamente cualificadas se vinculan, más frecuentemente, con el trabajo digital inter-

activo (prestación de servicios de carácter legal, contabilidad, traducción, redacción técnica de textos o proyectos de ingeniería, desarrollo de *software* y similares), tal y como sucede en el supuesto del teletrabajo. Ahora bien, ello no impide que por esta vía también se presten tareas más repetitivas y sencillas, que requieren una menor formación académica o profesional (microtareas en general).

En este tipo de trabajos, aparte del uso continuado del equipo informático y el local donde se preste servicios, también es relevante, a efectos de los riesgos laborales, la particular relación personal -que cabe calificar de “deshumanizada”- que se establece entre las partes. En efecto, los trabajadores se perciben como “invisibles”, “cosificados” e “insignificantes”, siendo tratados de manera impersonal y neutra, tanto por las empresas o personas que ofrecen las tareas a realizar, como por la propia plataforma. Todo ello puede generar importantes riesgos psicosociales, como estrés o depresión, lo que tiene que ver con la necesidad del ser humano de realizar una actividad laboral gratificante en un contexto social en que se siente útil y respetado. De hecho, en el caso paradigmático de AMT, los trabajadores de esta (*turkers*) ya plantearon acciones de reivindicación de una mayor consideración y atención personal, pues reclaman que no son robots o algoritmos, sino personas reales,

y que, por ello, deben ser tratadas como tales. Así, en la web *Dynamo*, los *turkers* exigen respeto, un trato justo y educado por parte de todos, y comunicación abierta con el cliente, lo que también implica mayor precisión y detalle en las tareas asignadas por este para evitar rechazos posteriores (lo que es importante para la buena reputación del trabajador).

En el otro modelo de trabajo de plataformas, la prestación laboral se ejecuta de *manera independiente de la plataforma* y en cualquier lugar que requiera la naturaleza del servicio a prestar (por ejemplo, la calle, la casa del cliente o cualquier otra parte). En términos anglosajones, estos servicios se denominan “*services on-location*” o “*physically delivered*” (JRC *Science for policy report*, Pesole et alrri, 2018: 35). Estas calificaciones identificativas son más idóneas que la de “trabajadores o servicios *offline*”, pues, en cuanto existe alguna vinculación con la plataforma, es más claro reservar este último vocablo solo para los trabajadores del mercado tradicional, que son totalmente ajenos a aquella. A la vista de lo recién expuesto, una denominación de “servicios parcialmente digitales u *online*” también resultaría aceptable.

Ciertamente, en este segundo tipo de prestaciones, la plataforma tiene aún un determinado protagonismo, en un pri-

mer momento, para poner en contacto a las partes implicadas en la oferta de trabajo, y gestionar, después, los detalles de esta. El papel de la plataforma como coordinadora de los servicios es aquí más evidente. Con todo, la realización de la actividad laboral a cargo del trabajador es ajena a la plataforma, al menos de manera principal. Dicha actividad se presta físicamente o requiere una directa interacción del trabajador con el cliente en algún lugar físico lejos de aquella, siendo imposible cubrir toda la prestación a través de la aplicación informática.

Las actividades que suelen exigir esta *movilidad física del trabajador* son, principalmente, las de: transporte de viajeros de un lugar a otro (como *Uber* o *Cabify*); servicios de compra o envío y entrega de cualquier producto desde el proveedor a la casa del cliente (generalmente, reparto de comida, pero también de otros bienes a domicilio, como sucede con *Glovo* o *Deliveroo*); prestación de servicios en el domicilio del propio cliente, ya dirigidos a la persona de este, ya a otras personas que convivan con aquel, por ejemplo, las que requieran cuidados especiales (niños, ancianos, discapacitados o enfermos) o cualquier otro tipo de prestación (de belleza, masajes, idiomas, toma de fotografías); y prestación de servicios para atender necesidades del propio hogar, en sí mismo considerado, como puede ser las de limpieza, acondicionamiento o reparación.

Por lo que se refiere a las actividades que requieren movilidad física del trabajador, la mayoría son de baja cualificación profesional (reparto de bienes, transporte), aunque también pueden encontrarse otras más cualificadas (enseñanza de idiomas, enfermería a domicilio). La combinación de estas competencias profesionales con el trabajo digital o prestado físicamente da lugar a diferentes condiciones laborales.

Como se aprecia, estos nuevos trabajos presentan aspectos relevantes a efectos de los riesgos laborales. Así, en primer lugar, los derivados del uso del instrumento de trabajo de carácter informático (teléfono inteligente, ordenador u otro dispositivo electrónico), pues, aun en los supuestos en los que hay un desplazamiento físico del trabajador, la utilización de aquel siempre es necesario para realizar algunas gestiones de puesta en contacto entre las partes implicadas en la prestación del servicio: trabajador, empresa y cliente. Los riesgos de carácter físico que derivan de estos instrumentos informáticos pueden concretarse en daños en la vista u otras partes del cuerpo (dolores de cabeza, espalda o manos). Por su parte, los daños psicológicos se relacionan con el impacto psicológico que el uso excesivo de esos instrumentos puede implicar para el trabajador, y que se concreta en la posible aparición de enfermedades como la ansiedad, depresión, tecnoadicción o el tecnoestrés.

Además, repárese en que el control de la plataforma sobre el trabajador, que siempre existe (a pesar de alegar que este es un autónomo) para conocer su ubicación y otros detalles del trabajo realizado, se produce a través de esa herramienta digital, con sistemas de vigilancia que usan tecnología GPS. Este control intensivo, continuo y completo en tiempo real registra cada movimiento del trabajador, y ello supone un mayor control y una menor libertad y autonomía para este, que se sabe continuamente vigilado. Así, se produce la paradoja de que, aunque los contratos insisten hasta la saciedad en la autonomía e independencia de los trabajadores (para borrar todo rastro de vínculo laboral), estos se sienten más atados y dependientes que nunca. Sin duda, esta presión controladora puede elevar el nivel de estrés y riesgo laboral sobre ellos.

En segundo lugar, el lugar de trabajo también es relevante a efectos de riesgos laborales. En el caso del trabajo digital *online*, el lugar más habitual será, generalmente, el domicilio particular u otro espacio de la disponibilidad del trabajador y los riesgos laborales similares a los de un supuesto de teletrabajo. Por lo tanto, a pesar de su aparente seguridad, estos lugares deberían ser evaluados desde el punto de vista preventivo por una persona con conocimientos suficientes en la materia (o por el propio trabajador, tras recibir la formación

adecuada). Debe ponerse especial atención a la correcta disposición del puesto de trabajo (integrado por tres elementos principales: silla, mesa y aparato informático), con el fin de evitar trastornos musco-esqueléticos, relacionados con posturas corporales incorrectas o rígidas por falta de espacio o mala colocación de aquellos elementos; problemas oculares por mala iluminación o deslumbramientos de la pantalla o dolores y molestias de distintas partes del cuerpo por mala ventilación o condiciones inadecuadas de temperatura. Asimismo, es importante analizar la ubicación del puesto de trabajo dentro del domicilio particular, siendo lo ideal que aquel se halle separado de las zonas dedicadas a la vida privada para fomentar la concentración y el desempeño laboral seguro y sin interrupciones de terceros.

En el supuesto de la prestación de servicios *onlocation*, los riesgos laborales ya surgen en el desplazamiento físico (más posibilidades de sufrir accidentes de circulación o estrés por los atascos) y pueden verse aumentados por el hecho de tener que acceder al domicilio del cliente (para, por ejemplo, cuidar de este o realizar trabajos de limpieza o reparación del hogar) y llevar a cabo allí la prestación laboral, pues es un espacio desconocido para el trabajador. En el ya mencionado Informe Final de los expertos de la OIT, apartado 5, relativo

al concepto de violencia, “se considera que el mundo del trabajo no sólo abarca el lugar de trabajo físico tradicional, sino también el trayecto hacia y desde el trabajo, los eventos sociales relacionados con el trabajo, los espacios públicos, también para los trabajadores de la economía informal, tales como los vendedores ambulantes, y el hogar, en particular para los trabajadores a domicilio, los trabajadores domésticos y los teletrabajadores”. Por lo tanto, cualquier lugar diferente al centro de trabajo tradicional puede implicar o esconder importantes riesgos laborales para el trabajador. En los casos de acceso al domicilio del cliente, especialmente cuando se trata de llevar a cabo tareas de limpieza o cuidado de niños o dependientes, cabe tener en cuenta también el riesgo de acoso y violencia sexual, especialmente cuando aquellas son realizadas por mujeres.

En tercer lugar, muchas de las tareas a realizar a través de las plataformas informáticas tienen la particularidad de implicar un contacto directo con el cliente, y esto también es un elemento relevante a efectos de la prevención de riesgos laborales. El ya citado Informe Final de la “Reunión de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo” señala, como factor de riesgo psicosocial, “trabajar en contacto con el público” [apartado 9, a)]. Sin

duda, esta circunstancia puede contribuir a generar o agravar el estrés laboral o el síndrome del quemado sufridos por el trabajador.

Aunque las concretas condiciones laborales de cada trabajador de plataforma dependen de las circunstancias de la específica tarea a realizar (formación requerida, lugar de prestación), y de su consideración como profesional o no profesional, resulta de interés comentar algunas de aquellas que pueden convertirse en un factor de riesgo laboral para la salud del trabajador.

Una de estas condiciones laborales es la *del tiempo de trabajo* (y, por ende, el tiempo de descanso), lo que también suele estar directamente relacionado con la compensación económica obtenida. Siguiendo el ya citado Informe “*Platform workers in Europe*”, del *Joint Research Centre Science for Policy Report*, elaborado por Pesole *et al.* (2018: 21), según el número de horas de trabajo en la plataforma y el ingreso obtenido por ello, estos trabajos pueden clasificarse en tres grupos: trabajo principal o muy significativo, cuando el trabajador presta servicios en la plataforma más de 20 horas a la semana y/o gana el 50% o más de sus ingresos a través de aquella; trabajo significativo, pero no principal, en caso de que el trabajador presta servicios a través de la plataforma, al menos, 10 horas por se-

mana y/o ingresa entre un 25% y un 49% de sus ingresos por ella; así como trabajo no significativo, cuando no se alcanzan las cifras del anterior supuesto.

Generalmente, las propias plataformas informáticas presentan como una gran ventaja para el trabajador la flexibilidad laboral y la posibilidad de que este elija cuándo trabajar y qué tareas realizar. Sin duda, dicha flexibilidad puede llevar a jornadas reducidas o a un trabajo de plataforma a tiempo parcial, lo que parece que se dará cuando el trabajador disfrute previamente de una situación económica desahogada (sin necesidad de simultanear un trabajo tradicional) o realice tareas profesionales altamente cualificadas y bien remuneradas, la cual parece la situación ideal para aquel.

Ahora bien, en la mayoría de los casos en los que el trabajador se halla en una situación de necesidad económica, puede verse obligado a desempeñar largas jornadas de trabajo para obtener unos ingresos adecuados para poder vivir. Sucede así, por ejemplo, cuando el trabajo de plataforma es combinado con el ajeno a la misma (el tradicional o regular) o cuando el primer tipo de trabajo, realizado de manera exclusiva y principal (o muy significativa, según el esquema anterior), se concreta en el desarrollo de tareas digitales de carácter no

profesional (microtarefas) o en la prestación de servicios que requieren desplazamiento físico, generalmente también de baja cualificación profesional. En el caso de las plataformas de servicios *online*, al tiempo de ejecución de la tarea, hay que sumar el de preparación para la obtención de clientes (creación del perfil, lo que implica diversas gestiones), selección de tareas a realizar (realización de prueba de cualificación) y administración de la reputación digital. Todo este tiempo de preparación no se paga, pero es necesario para poder prestar servicios y forma parte de la jornada laboral real de cada trabajador.

De otro lado, una queja habitual de los conductores que transportan pasajeros (como los de *Uber*) y los *riders* de las plataformas de entrega de productos a domicilio (*Deliveroo*, *Glovo*, *Uber Eats*) es la de que realizan jornadas superiores a 40 horas semanales, llegando incluso hasta 60. En este sentido, resulta significativo que, en ocasiones, la propia plataforma permite al trabajador escoger franjas de trabajo muy amplias y con muchas horas. Así, la aplicación de *Glovo*, en principio, permitía escoger franjas de hasta 24 horas, aunque, después, se limitó a trece.

Desde luego, dicha necesidad de realizar largas jornadas deriva de la baja *compensación económica* (la plataforma evita

llamarle salario, en el caso de autónomos) que les genera cada microtarea que llevan a cabo, lo que suele depender de las circunstancias concurrentes, como su complejidad, la alta competición entre la mano de obra disponible para obtener la tarea, la experiencia o reputación profesional del trabajador.

En el caso de los *riders*, se fija una tarifa base (sobre 2-3 euros) por pedido y, después, se establecen unos extras por los kilómetros recorridos, el fin de semana, el tiempo de espera en la entrega al cliente, una dirección o parada extra o la concurrencia de ciertos eventos que dan derecho a percibir la denominada cuota extra por complejidad. Dichos eventos pueden ser fenómenos meteorológicos intensos, acumulación o alta demanda de pedidos, con poca oferta de profesionales independientes, o ciertos acontecimientos sociales. Con todo, estos extras son compensaciones de escasa cuantía. En el supuesto de *Glovo*, cada autónomo cobra unos 5 euros por pedido.

En *Deliveroo*, la denominada “tarifa de reparto total” de cada pedido está integrada por distintos conceptos: tarifa de recogida (2 euros), de entrega (1 euro) y de distancia (variable, en función de la zona de reparto y las características del pedido). Además, puede haber tarifas adicionales en los momentos de mayor demanda, tarifas especiales en circunstancias

excepcionales y un extra de 0,25 euros si se reparte en moto o bicicleta eléctrica. Asimismo, en el caso de un pedido múltiple, se paga un extra de 2 euros más; al mismo tiempo, se incrementa la tarifa de distancia por hacer un trayecto más largo.

Según *Deliveroo*, en una encuesta interna el 73% de sus *riders* (243) prefiere este sistema y afirma ganar más cobrando por pedido que por horas. El sistema de remuneración por pedido les permite trabajar menos tiempo y ganar más dinero en las franjas pico de reparto. A su vez, el 83% de los referidos trabajadores considera que, al recibir un pago por entrega, disponen de una mayor flexibilidad para poder adaptar el trabajo a su vida personal e, incluso, laboral ajena a la plataforma. A esta flexibilidad, también ayuda el hecho de que *Deliveroo* ofrezca un mayor rango de horas para elegir. Ahora bien, este sistema de compensación económica por pedido también supone un mayor riesgo laboral para su salud, pues los trabajadores se ven obligados a realizar grandes jornadas para obtener una compensación suficiente.

La reducida compensación económica obtenida (derivada de la necesidad de asumir ciertos gastos y de posibles desencuentros en los pagos) obliga al autónomo a realizar largas jornadas de trabajo para poder vivir. Ahora bien, estas largas

jornadas implican, a su vez, que *los tiempos de descanso* entre tarea y tarea se *reducen*, lo que siempre es peligroso para la salud física y psíquica del trabajador. Recuérdese que los tiempos mínimos de descanso fijados por el legislador en la diferente normativa tienen el carácter de mínimos indisponibles de derecho necesario y que su fin es la protección de la salud e integridad física de aquel, así como de los compañeros de trabajo y terceros (pues un accidente por agotamiento puede dañar a cualquiera). Todo esto evidencia que, en muchos casos, el trabajo de plataformas es muy intenso, arduo e implica largas jornadas laborales; todo ello muy lejos del publicitario slogan “trabaja cuando quieras y cómo quieras” usado por la plataforma. Sin duda, dicho lema es más teórico que real.

En relación con esta idea, otro aspecto que puede incidir en el cansancio y estrés del trabajador es el *ritmo de trabajo*, que, en muchas ocasiones, se puede calificar con dos significativos adjetivos: *repetitivo* y *apresurado*. Este ritmo repetitivo y acelerado se aprecia, por ejemplo, cuando el trabajador presta servicios en una plataforma *online* (tipo AMT) en la que se compromete a realizar múltiples tareas similares que tienen un tiempo de ejecución asignado o, en el caso de las plataformas de transporte, cuando a la aplicación del conductor llegan continuos avisos de servicios con trayectos reiteradamente cortos

y de escaso rendimiento económico (en general en el centro de la ciudad). Aunque, *a priori*, el trabajador es libre o no de aceptarlos (se supone que es un autónomo), si los rechaza de manera continuada, esperando un trayecto más largo y mejor remunerado, puede comenzar a ser calificado negativamente por los responsables de la plataforma y perder reputación. Tal valoración negativa puede llevar a la asignación de los mejores trayectos a otros trabajadores, aunque, a veces, ese cierto “favoritismo” con estos no responde a razones conocidas por todos, justificadas y objetivas.

De otro lado, el ritmo acelerado viene impuesto por la necesidad de realizar muchas tareas y lo antes posible, ya se trate de transportar al cliente de un sitio a otro, ya de llevarle un producto solicitado, como una comida lista para consumir (generalmente caliente). En ambos casos, el hecho de que el cliente esté esperando supone una clara presión para que el conductor, que no solo no puede perder tiempo, sino que tiene intentar realizar su tarea lo antes posible. Cabe tener en cuenta que el éxito de la propia *app* se basa, de manera sustancial, en la rapidez en la prestación del servicio al cliente. Así, por ejemplo, la web de *Deliveroo* anuncia un tiempo medio de entrega del pedido de 32 minutos, con lo que, el cliente se queda con esa idea, y un retraso significativo sobre ese período (quizás de

15-20 minutos) puede llevar a una valoración negativa del repartidor, con independencia de que las causas puedan ser ajenas a su voluntad. En esta línea, los conductores de la empresa UPS, de entrega de bienes a domicilio, se quejan de la introducción de las nuevas tecnologías que registran nuevas variables de la organización del trabajo y actúan como un “látigo mental” para tener “a los trabajadores intimidados y conseguir que trabajen más rápido” (Moore, 2018: 11).

Según el ya citado “Plan Director por un Trabajo Digno 2018-2019-2020”, se debe tener en cuenta la influencia, en determinados ámbitos, “de factores como la organización del trabajo y la exigencia de altos ritmos de trabajo, con consecuencias negativas en los tiempos de descanso, y la generación de una carga mental que pueden constituirse en factores de riesgos laborales de naturaleza psicosocial, lo que hace necesario centrar el foco de atención de la Inspección de Trabajo” en sectores como, por ejemplo, el comercio, empresas de seguridad, servicios sociales y ayuda a domicilio, transporte y distribución de paquetería (apartado 3, medidas operativas, 2).

Especialmente importante respecto del contenido de este trabajo es el hecho de que, al estar los trabajadores de

plataformas configurados como autónomos (verdaderos o falsos), aquellos terminan gozando de una menor protección en el ámbito de la prevención de los riesgos laborales. Veamos las posibles razones.

Por un lado, la Ley 31/1995, de 8 noviembre, de prevención de riesgos laborales, que es la norma fundamental en esta materia, está pensada, principalmente, para proteger a los trabajadores subordinados con contrato de trabajo y que prestan servicios por cuenta ajena. En efecto, es el empresario que recibe estos servicios el que asume las principales obligaciones de prevención respecto de los trabajadores que los prestan. Pero este modelo, cambia cuando se está ante trabajadores autónomos, los cuales se hallan ante una cierta ambigüedad jurídica y fáctica.

El art. 3.1 LPRL, tras centrar su ámbito de aplicación en los trabajadores dependientes, añade que ello será así, “sin perjuicio del cumplimiento de las obligaciones específicas que se establecen para fabricantes, importadores y suministradores, y de los derechos y obligaciones que puedan derivarse para los trabajadores autónomos. Igualmente serán aplicables a las sociedades cooperativas, constituidas de acuerdo con la legislación que les sea de aplicación, en las que existan socios cuya

actividad consista en la prestación de un trabajo personal, con las peculiaridades derivadas de su normativa específica”. Por lo tanto, el legislador laboral deja claro que los autónomos no son su principal preocupación, y apunta a la normativa específica para hallar reglas específicas de protección. Con todo, cabe mencionar algunas exigencias legales respecto de aquellos.

En el caso de que el autónomo tenga trabajadores a su cargo (una especie de microempresa), aquel tiene la obligación de comportarse como un verdadero empresario laboral respecto de sus trabajadores y protegerles observando la citada norma laboral. En empresas de hasta diez trabajadores, el empresario podrá ocuparse de organizar la prevención, siempre que desarrolle de forma habitual su actividad en el centro de trabajo y tenga la capacidad necesaria, en función de los riesgos de que se trate.

Ahora bien, si el autónomo no tiene trabajadores a su cargo, no está obligado a disponer de una organización específica que se encargue de la prevención de riesgos, ni siquiera de la elaboración de un plan de prevención. Solamente en el caso de que su prestación de servicios concorra con la de otros trabajadores de las empresas con las que colabora, u otros autónomos, será necesario que el sujeto autónomo identifique los

riesgos de su actividad y los califique. A su vez, aquel tiene derecho a ser informado acerca de los riesgos que los demás trabajadores concurrentes proyecten sobre él, así como sobre las situaciones de emergencia que se produzcan. Tras ello, el autónomo debe tener en cuenta la información recibida y cumplir las instrucciones dadas por el empresario titular del centro de trabajo. En este caso, el trabajador autónomo puede necesitar una cierta formación en materia de prevención de riesgos laborales (art. 24.5 LPRL y capítulo II 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 empresariales).

De acuerdo con el Informe Final de los Expertos de la OIT, es necesario intensificar los esfuerzos para tratar “las diversas manifestaciones de violencia en el mundo del trabajo”. Si bien la terminología puede variar entre los diversos países, la expresión «violencia y acoso» incluye “un continuo de comportamientos y prácticas inaceptables que probablemente se traduzcan en sufrimiento o daños físicos, psicológicos o sexuales”. Así, para abordar la violencia en el mundo del trabajo, “se necesitan uno o varios instrumentos que sean suficientemente específicos y flexibles para poder abordar las diversas realidades socioeconómicas, los distintos tipos de empresas” y las diferentes formas de violencia y de acoso”. En efecto, dichos

instrumentos deberían poder responder “a los *nuevos riesgos y desafíos* que pueden conducir a la violencia y acoso en el mundo del trabajo, como los que surgen como consecuencia de la evolución de las modalidades de *trabajo y de la tecnología*” (apartado 18). Sin duda, “el uso indebido de la tecnología” se reconoce “como una fuente de preocupación” en orden a la aparición de nuevos riesgos laborales.

Junto a los riesgos físicos corporales por manejo de cargas, uso de pantallas de visualización de datos y lugares de trabajo inadecuados, se advierten riesgos específicos de la prestación de servicios *onlocation*, como los accidentes de circulación. Asimismo, y a pesar de que los factores de riesgo psicosocial, relacionados tanto con las condiciones de trabajo como con la organización del trabajo están presentes en cualquier tipo de actividad laboral, su incidencia en las nuevas formas de trabajo llevadas a cabo a través de plataformas digitales es mucho mayor. En estos casos, podría llegar a decirse que muchas de las características en las que se basa este modelo de organización del trabajo podrían ser consideradas como factores de riesgo psicosocial en sí mismos.

Además, la ya de por sí difícil prevención de los riesgos psicosociales en un ambiente de trabajo tradicional, se com-

plica todavía más en el ámbito de las plataformas digitales en las que no existe un lugar de trabajo predeterminado. Por lo tanto, la identificación y control de los factores de riesgo psicosocial para evitar que se materialicen en riesgos psicosociales resulta todavía más complicada.

La principal característica de la economía de las plataformas que constituye un factor de riesgo psicosocial es la fragmentación del trabajo, es decir, su distribución en micro tareas que afecta a la retribución que percibe el trabajador. Esta circunstancia está directamente relacionada con la intensificación del trabajo, es decir, los trabajadores se ven obligados a realizar largas jornadas de trabajo, muchas veces sin descanso, para finalizar la micro tarea lo antes posible y poder aceptar una nueva y obtener así una retribución digna.

El hecho de que la mayoría de los trabajos que se realizan a través de las plataformas digitales sean de escasa entidad también determina que, en muchas ocasiones, se lleven a cabo diversas actividades al mismo tiempo, tanto de índole laboral como personal. Esto propicia la exposición a constantes interrupciones y distracciones que impactan negativamente en la concentración de estos trabajadores y, por lo tanto, en su nivel de desempeño.

En la economía de las plataformas, en muchas ocasiones, el trabajador está sometido a las calificaciones de los clientes y ello representa un importante factor de riesgo psicosocial. Si bien el sistema de calificaciones por parte de los clientes no opera en todas las tipologías de plataformas, en aquellas en las que lo hace puede llegar a condicionar el nivel de ingresos e, incluso, la permanencia del trabajador en la misma. Así, estará sometido de manera constante a la presión de complacer al cliente, aun cuando sus solicitudes puedan ir más allá de los estándares generales, con la finalidad de obtener la mejor calificación posible. De esta manera, si bien en la economía de las plataformas tal vez no estén presentes los instrumentos tradicionales de control laboral, esta nueva forma de control y valoración efectuada por los clientes puede llegar a representar un factor de riesgo psicosocial más perjudicial para los trabajadores.

La competición constante con el resto de trabajadores por conseguir realizar una tarea determinada, en particular las mejor pagadas, también constituye un factor de riesgo psicosocial. Esto crea mucha presión para el trabajador a la hora de mantener y obtener calificaciones elevadas por parte de los clientes, llegando incluso a comprometer su salud. Por ejemplo, el trabajador puede decidir aumentar el número de tareas y su

disponibilidad para mejorar la puntuación, renunciando a las pausas y al tiempo de descanso necesarios.

En los trabajos que se realizan a contacto con el público estarían presentes los factores de riesgo psicosocial típicos de esta tipología de trabajos, en particular, aquellos relacionados con la violencia física o psicológica ejercida por el cliente (EU-OSHA, 2015).

Más allá de los factores de riesgo psicosocial presentados hasta el momento, que también pueden estar presentes en otro tipo de actividades laborales, la inseguridad jurídica derivada de la falta de claridad acerca de si los trabajadores de la economía de las plataformas tienen que ser calificados como trabajadores por cuenta ajena o como autónomos constituye un factor de riesgo psicosocial específico de la economía de las plataformas. Un reciente estudio de Eurofound sobre las condiciones laborales de determinadas plataformas, elaborado a partir de entrevistas a los trabajadores de las mismas, apunta que algunos entrevistados no tienen claro cuál es el estatus jurídico al que da lugar el trabajo que desempeñan a través de las plataformas. Algunos declaran haber sido clasificados de distintas formas cuando han realizado actividades de este tipo, tanto como trabajadores por cuenta ajena como autónomos,

y también como trabajadores ocasionales. La mayoría de los entrevistados declara que desarrollan otra actividad principal al margen de la economía de las plataformas como trabajadores por cuenta ajena por lo que no se plantearon la cuestión de su estatus jurídico cuando se unieron a la plataforma porque consideraban esta actividad como algo complementario y tenían clara su identificación como trabajadores por cuenta ajena. Muchos de ellos son, al mismo tiempo, trabajadores por cuenta ajena en el ámbito de su actividad principal y autónomos en la economía de las plataformas (Eurofound, 2018). Sin embargo, los mayores problemas existirán cuando carezcan de otra actividad principal que dé acceso a un estatus jurídico claro. Estas circunstancias generan una importante incerteza que puede constituir un factor de riesgo psicosocial para el trabajador susceptible de generarle crisis de identidad y de afectar a su salud mental. El trabajador no tiene claro cuál es su estatus jurídico y, por lo tanto, tampoco sabe cuáles son sus derechos y obligaciones, tanto desde el punto de vista de la Seguridad Social como de la prevención de riesgos laborales.

La economía de plataforma ha introducido nuevas formas de organización de la producción basados en una polarización del mercado de trabajo. Estos nuevos modelos de empleo incorporan una serie de ventajas destacables, pues fo-

mentan el acceso al mercado laboral a personas que de otro modo quedarían excluidas; piénsese en las economías en desarrollo o con altas tasas de desempleo, o en la misma oportunidad que ofrecen estos nuevos modelos de negocio a los jóvenes, los migrantes, los trabajadores a tiempo parcial y los ciudadanos de edad avanzada (Parlamento Europeo, 2017). En potencia pueden favorecer, además, la conciliación de la vida laboral y personal y logran una mayor conectividad entre todos los sujetos que participan en la producción, distribución y consumo en el mercado mundial (Molina y Pastor, 2018: 327), al tiempo que propician la entrada *low cost* de nuevas empresas, contribuyendo así al crecimiento, la competitividad y la innovación social. La otra cara de la moneda, sin embargo, nos lleva a referirnos a riesgos como posibles prácticas de *dumping* social, la pérdida de control de calidad en relación con la autenticidad de los productos o las cualificaciones de los prestadores de servicios, así como el aumento de la precariedad laboral como consecuencia de la evasión de la normativa destinada a proteger a los trabajadores (EU-OSHA, 2015).

El propósito de la parte temática que se introduce en estas líneas exige precisamente partir de esta pretendida huida de las normas laborales y, en concreto, de las relativas a la prevención de riesgos laborales. Los intermediarios digi-

tales que constituyen las plataformas han ocasionado la fragmentación de los mercados de trabajo, con formas de empleo no estandarizadas en las que aparecen desvertebrados los vínculos contractuales laborales, lo que tiene efectos en el ámbito preventivo. Las plataformas vienen recurriendo a la calificación de trabajo por cuenta propia (o simplemente a su consideración de usuarios) respecto de auténticas formas de trabajo dependiente para reducir costes y sortear las obligaciones preventivas y las responsabilidades a ellas anudadas. De hecho, es fácilmente constatable que los principios básicos de prevención están ausentes en la dinámica de las plataformas digitales.

Desde luego, la incertidumbre sobre la calificación de estos *gig workers* hace que sea igualmente incierta la determinación de la legislación aplicable (Parlamento Europeo, 2016). Lo que explica que el Comité Económico y Social Europeo haya apelado a la necesidad de aclarar si las normas de la Unión Europea vigentes en materia de seguridad y salud en el trabajo son aplicables a estas nuevas formas de empleo, así como los procedimientos para tratar el incumplimiento de dichas normas, la responsabilidad de las inspecciones y los seguros de responsabilidad para trabajadores, consumidores y terceros (CESE, 2016).

La consideración de los prestadores de servicios a través de plataformas digitales como trabajadores por cuenta ajena supone la operatividad de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales (LPRL). Sin embargo, de tratarse de trabajadores autónomos, el marco normativo preventivo resultaría a todas luces más deficitario, pues la LPRL apenas contiene previsiones relativas a los mismos, más allá de las escasas disposiciones de coordinación de actividades empresariales, resultando las medidas de prevención previstas en la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo claramente insuficientes –destaca significativamente la ausencia de evaluación de riesgos o planificación preventiva–.

Así, el art. 8 del texto legal recién referido es el único precepto del ordenamiento jurídico que, con carácter específico y exclusivo, trata la prevención de riesgos laborales de los trabajadores autónomos. El precepto alude al papel “activo” que deben asumir las administraciones públicas mediante actividades de promoción de la prevención, asesoramiento técnico, vigilancia y control del cumplimiento por los trabajadores autónomos de la normativa de prevención de riesgos laborales, así como a través de la correspondiente promoción de una formación en prevención específica y adaptada a las peculiaridades de estos trabajadores. Igualmente, se alude al deber de

información en aquellos casos en que los trabajadores autónomos deban operar con maquinaria, equipos, productos, materias o útiles proporcionados por la empresa para la que ejecutan su actividad profesional, pero no realicen esa actividad en el centro de trabajo de la misma; al tiempo que se reconoce el derecho del trabajador autónomo a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o salud.

Teniendo en cuenta esta –parca– regulación, así como la escueta referencia contenida en la disposición adicional duodécima de la LETA a la participación de los trabajadores autónomos en programas de formación e información de prevención de riesgos laborales, no cabe sino concluir la menor protección con la que cuentan los trabajadores por cuenta propia en el ámbito de la prevención de riesgos laborales. Carecen de un marco normativo claro y suficiente que precise cuáles han de ser las medidas preventivas que se deben adoptar en el desarrollo de su actividad profesional para evitar daños a su salud. La presión que los autónomos sufren en el desempeño de su actividad profesional, derivada de la necesidad de competir en el mercado y de garantizar el mantenimiento de su negocio en cuanto medio de vida, implican que, con frecuencia,

aquéllos no tengan en cuenta medidas preventivas en el desarrollo de su actividad profesional diaria (López Aniorte y Rodríguez Egío, 2014). Lo cual implica que el derecho enunciado en el art. 4.3.e) LETA a la integridad física y a una protección adecuada de la seguridad y salud de los trabajadores por cuenta propia quede reducido a un mero derecho de papel. Es esta, no hay duda, una de las consecuencias más desfavorables que acompaña a la consideración de los trabajadores de la economía de plataforma como –falsos o verdaderos– autónomos.

Sin entrar ahora en el debate de la naturaleza de la relación jurídica existente entre las plataformas digitales y los prestadores de servicios a ellas adscritos, quienes prestan servicios en la economía de plataforma merecen protección de su seguridad y salud laboral, del mismo modo que la tienen reconocida los trabajadores dependientes podríamos denominar “tradicionales”. Y es que, unos y otros, participan de una evidente desigualdad en el poder socio-económico y de negociación contractual. A título ilustrativo, en *Uber* es incontestable el reforzamiento de los poderes unilaterales del empresario en la definición de las reglas de producción, de las condiciones laborales o en la decisión de poner fin a la relación laboral (Birgillito, 2017: 5). No otorgar protección a estos trabajadores sería tanto como renunciar a la función clásica del Derecho del Trabajo, la

función por la que nació y donde encuentra su razón de ser, que no es otra que el logro del equilibrio entre el poder empresarial y la protección del trabajador, como medio de solución del conflicto que enfrenta sus intereses antagónicos. Otras razones, tales como evitar prácticas de *dumping* social y la posición más ventajosa en términos de costes para aquellas plataformas que no cumplieran las normas de prevención de riesgos laborales, convergen igualmente en este razonamiento. Además, no cabe perder de vista que un modelo basado en la competitividad necesita prestar atención a la protección de salud en el trabajo, pues ya se sabe que las deficiencias que puedan darse al respecto repercuten en la productividad empresarial.

Es cierto que los modelos de negocio que implantan las plataformas digitales se inscriben en su inmensa mayoría en sectores de actividad que nada tienen de nuevos, más bien incluso lo hacen en los considerados “tradicionales” –transporte o limpieza, por ejemplo–, pero al hacerlo bajo fórmulas novedosas de trabajo –o que, al menos, redefinen las hasta el momento existentes–, plantean desafíos, entre otros muchos, en el ámbito propio de la prevención de riesgos laborales. En este sentido, las características de la prestación de servicios a través de *apps* o plataformas digitales justifican que los factores de

riesgo, aun existentes en otras ramas de actividad, asuman también aquí unas magnitudes propias. Por lo tanto, no cabe duda de que, ante la existencia de riesgos, se necesita igualmente una política preventiva adecuada para su prevención. Es más, la propia significación de la noción de riesgo laboral exige la urgencia en la actuación frente al mismo.

Ahora bien, 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” muestra disyuntivas. 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 la-

boral binaria, permanente y estándar (EU-OSHA, 2017: 15) y, con ello, generan desafíos en la operatividad de las normas destinadas a regularla.

El principal reto estriba, pues, en superar los escollos que encuentra la aplicación de la vigente normativa preventiva, pensada para nuestro tradicional modelo productivo, a las nuevas formas de trabajo englobadas en la *gig economy*. Los estándares preventivos están mayoritariamente diseñados para el paradigma de la “sociedad industrial” y sus tradicionales riesgos correlativos, pero no están pensados para los nuevos tipos de trabajo que afloran en una sociedad post-industrial, asentada sobre estos nuevos modos de prestación de servicios profesionales caracterizados por una mayor flexibilidad espacio-temporal (Fernández Avilés, 2017: 74). Advertida la existencia, no cabe duda, de factores de riesgo que acompañan a estas nuevas prestaciones de servicios —o mejor, estas nuevas fórmulas de llevarlas a cabo—, de lo que se trata ahora es de determinar cómo deben aplicarse los mecanismos preventivos “tradicionales” articulados en la normativa vigente. Es ésta una reflexión a la que ha instado la Comisión Europea, al señalar que la aparición de la economía colaborativa y la entrada en el mercado de nuevos modelos de negocio ofrecen una oportunidad a los responsables políticos y los legisladores de los Es-

tados miembros para considerar “si los objetivos perseguidos en la legislación existente siguen siendo válidos”. La institución comunitaria apela a una orientación a las características específicas, de forma que “cuando se vuelva a evaluar la justificación y la proporcionalidad de la legislación aplicable a la economía colaborativa, las autoridades nacionales deberían por lo general tomar en consideración las características específicas de los modelos de negocio de la economía colaborativa y los instrumentos que pueden establecer para abordar las preocupaciones de política pública, por ejemplo en relación con el acceso, la calidad o la seguridad” (Comisión Europea, 2016).

Puede mantenerse, en definitiva, que sobre la base de la vocación de universalidad de la LPRL, no existe óbice para extender su aplicación a los servicios prestados bajo fórmulas propias de la *on-demand economy*, 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 se antoja sencillo, sino que, por el contrario, plantea no pocas disfunciones. Precisamente por ello, procedemos 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.

2. PRINCIPALES RESULTADOS.

Las nuevas formas de trabajo en el marco de la *on-demand economy* traen consigo importantes desafíos para la seguridad, salud y bienestar laboral. Y es que los prestadores de servicios a través de las plataformas digitales sufren, también en términos de prevención de riesgos laborales, la precarización laboral que se viene advirtiendo desde hace tiempo en estas nuevas actividades profesionales ante la impasibilidad de la normativa preventiva, orientada a las formas de trabajo que podríamos calificar como “clásicas” (no en su acepción de desfasadas, sino de típicas o características). La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo ha reconocido que algunos aspectos del trabajo de las plataformas digitales no encajan fácilmente en las categorías normativas preestablecidas (EU-OSHA, 2017: 23). La “mal” llamada economía “colaborativa” (porque, más allá de sus orígenes, propiamente canaliza modelos de negocio lucrativo) constituye una nueva forma de organizar el trabajo a través de plataformas digitales que utilizan algunas “empresas” (aunque tales plataformas traten de eludir tal consideración). De ahí la necesidad de reformular o readaptar el marco regulador existente a las especificidades que presentan las formas de trabajo características de la era digital, que escapan claramente a los estándares tradicionales.

Dentro de la idea de trabajo a través de plataformas digitales encontramos un conjunto de negocios bastante diferentes entre sí, aunque todos compartan la idea de la utilización de una plataforma digital donde oferta y demanda se encuentran. La tecnología puede utilizarse de muchas maneras y dar como resultado diferentes modelos de negocio, donde las repercusiones –sociológicas, económicas y jurídicas– para el mercado de trabajo son distintas.

Así, el llamado *crowdsourcing* –o también llamado *crowdwork*– consiste en tomar una prestación de un servicio, tradicionalmente realizada por un trabajador, y descentralizarla hacia un indefinido y, normalmente, gran número de personas en forma de llamamiento o convocatoria. Esta nueva manera de organizar el trabajo puede utilizarse para prácticamente cualquier tipo de servicio, especializado o no especializado.

Por una parte, el *crowdwork online* se basa en la existencia de una plataforma virtual que permite a las empresas conectar con un enorme número de trabajadores y distribuir las tareas entre un conjunto de individuos todos sentados enfrente de su ordenador. Ello implica que sus riesgos laborales estarán relacionados con el trabajo de oficina delante del ordenador. Pero por otra parte, el *crowdwork offline* es aquél que requiere

una ejecución localizada y física por parte del trabajador. Por lo que sus riesgos dependerán de la actividad o sector concreto al que se dedique.

Las plataformas que realizan *crowdwork* específico –relacionado con una actividad o sector concreto– tiene una mayor capacidad y el interés de controlar el trabajo de los prestadores de servicios con el objetivo de mantener la calidad del servicio producido. Las plataformas que se dedican a un sector o actividad concreta no son una mera base de datos de trabajadores sino que en realidad ejercen, en favor de sus clientes, la actividad que ofertan. Las que ofrecen múltiples servicios tampoco necesariamente escapan a su calificación como empresa, con las correlativas consecuencias en términos jurídicos.

En el contexto de la economía de plataforma se echa en falta un consenso terminológico, una conceptualización común sobre la llamada economía colaborativa y un mejor análisis de los datos existentes. Aunque hay que reconocer la complejidad de esta última cuestión pues, como ha apuntado la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, si bien se sabe que el fenómeno está adquiriendo cada vez mayores dimensiones, resulta complejo cuantificar tanto el número de plataformas, que es continuamente creciente, así como el número

de trabajadores por plataforma, al margen de mayores consideraciones sobre la calificación jurídica que merezcan tales relaciones de trabajo. Cualquier intento de recabar un cifra total por la suma de los registros en diferentes plataformas tendrá un resultado inexacto. Es posible que las personas que se hayan registrado estén inactivas, que se registren varias veces en la misma plataforma bajo diferentes identidades o que se registren al tiempo en varias de ellas. Por no hablar de la dificultad de cifrar los trabajadores con contratos de “cero horas” que carecen de reconocimiento legal en muchos países europeos, lo que impide obtener datos al respecto (EU-OSHA, 2015).

Otro de los principales escollos a salvar en cualquier aproximación al trabajo en la economía de plataforma radica en la misma calificación jurídica de la relación que entabla con el prestador de servicios. En concreto, para determinar si el trabajador es laboral o autónomo se debe analizar, entre otras cuestiones, a quién pertenece la plataforma virtual como medio de producción principal, de quiénes son los clientes, quién los busca, si la empresa propietaria de la plataforma recoge información sobre la calidad del servicio ofrecido por los trabajadores, si existe organización del trabajo por parte de la empresa –horario, zonas, jornada– aunque sea a través de incentivos –instrucciones indirectas–, si la empresa utiliza medios

de control electrónicos –p. ej. GPS–, si el trabajador tiene posibilidades de crecimiento de su negocio más allá de trabajar más horas, en fin, si el trabajador presta servicios bajo su propia marca o bajo la marca de la plataforma virtual.

En los casos en los que la plataforma es meramente un intermediario entre clientes y autónomos, el autónomo difícilmente tendrá el 75% de la facturación de un único cliente (TRADE) puesto que precisamente lo que le proporciona la plataforma es un alto número de potenciales clientes anónimos. Esto es, si el autónomo trabaja mayoritariamente para un único cliente, ambos tendrían poco interés en relacionarse a través de la plataforma digital. En la economía de plataformas la interacción entre cliente y prestador del servicio suele ser puntual o esporádica y anónima, de ahí la utilidad de la plataforma virtual como intermediaria. Siendo esto así, será difícil encontrar verdaderos TRADE en las plataformas virtuales, salvo que se considere que su verdadera empresa cliente es la propia plataforma, en cuyo caso el enfoque varía sustancialmente.

Aunque la plataforma informática siempre destaca las ventajas que esta nueva manera de prestar servicios conlleva para el trabajador, entre ellas, la flexibilidad y autonomía, cabe reparar en que muchas de las características actuales de aque-

lla pueden convertirse en claros factores de precariedad y riesgo laboral. En este sentido, la anomia laboral crea inseguridad jurídica y conflicto laboral tanto entre la plataforma y el trabajador como entre aquella y los empresarios de la competencia. En el primer caso, genera los litigios impulsado por los trabajadores y las organizaciones sindicales en busca del reconocimiento del vínculo laboral entre ambas partes, poniendo fin a la situación de falsos autónomos en la que se hallan muchos de aquellos en contra de su voluntad; y, en el segundo, los empresarios tradicionales de los sectores en los que operan las nuevas plataformas persiguen la prohibición o restricción de la actividad de estas. No cabe duda de que tal ambiente de conflicto alienta la posibilidad de situaciones de violencia física y psíquica para los implicados. La intensa conflictividad que ha aflorado en el sector del transporte de personas es un claro ejemplo de ello.

Otro aspecto relevante del trabajo de plataforma es su división y fragmentación. El ofrecimiento de trabajo se concreta en pequeñas tareas, específicas y de corta duración, individualmente contratadas, lo que rompe con el modelo tradicional del puesto de trabajo. Ahora no se ofertan puestos de trabajo, sino tareas determinadas; no se contratan trabajadores, sino prestadores de servicios delimitados y *ad hoc* (en el caso extremo

se situarían los *click-workers*), y ello tanto si estos servicios son ocasionales y aislados o se reiteran continuamente por estar relacionados con la actividad principal y permanente de la plataforma. Este sistema supone una permanente lucha y tensión para obtener el trabajo y hacer frente a los riesgos laborales que puedan surgir.

Precisamente en relación con esta idea, el sistema de obtención del trabajo puede calificarse también de estresante, pues se hace competir a los trabajadores por él a través de un proceso de selección que busca la excelencia. En efecto, la plataforma vive de su reputación en el mercado y esta depende, en gran medida, de la de aquellos, que son quienes están en contacto con el cliente y son valorados por él (todo ello realizado a través del procesamiento de datos mediante complejos algoritmos). El hecho de que la reputación influya en las condiciones laborales y en la posibilidad de tener o no trabajo lleva al trabajador a prestar servicios en situaciones peligrosas desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales (por ejemplo, en malas condiciones atmosféricas o de tráfico o de salud o cansancio del sujeto). Asimismo, dicha presión puede llevar a realizar jornadas excesivamente largas, con privación o reducción del necesario descanso, y con el lógico riesgo que ello supone. Es decir, de nuevo fuerzan a la resiliencia del tra-

bajador, en vez de la adaptación del trabajo a la persona, principio sobre el que se asienta cualquier sistema preventivo con pretensión de alguna efectividad.

Una característica de trabajo imprescindible en la actividad laboral de plataformas es la del uso de herramientas de carácter tecnológico (ordenador, tableta, teléfono inteligente o similar), y debe repararse en este, a efectos de los importantes riesgos físicos y psicológicos que pueden derivar de su uso abusivo y adictivo. Este instrumento está presente y es común en los dos tipos principales de plataformas informáticas: las de trabajo *online* y las de prestación de servicios con desplazamiento físico del trabajador (pues, aun en este caso, es necesario usar la aplicación que pone en contacto a las partes). Ahora bien, adicionalmente, habrá que atender a los riesgos laborales específicos que puedan derivar del lugar de trabajo y del tipo de tareas a realizar, que serán diferentes y específicas en cada supuesto por el tipo de servicios y actividad profesional a realizar. Así, el lugar de trabajo en las plataformas *online* suele ser el propio domicilio del trabajador (u otro lugar de su disponibilidad), pero ello no significa que sea un espacio neutro a efectos de los riesgos laborales, debiendo prestarse la misma atención que si fuese un teletrabajador. En el caso de las plataformas que prestan servicios *onlocation*, el lugar de trabajo suele ser

la calle (repartidores a domicilio, conductores de pasajeros) e, incluso, el domicilio del cliente (servicios de limpieza, cuidado y similares). En el primer ejemplo, un riesgo muy importante a evitar son los accidentes de circulación y, en el segundo, los de abuso personal, situaciones de discriminación y acoso sexual.

Lo cierto es que la precariedad de las condiciones laborales de los trabajadores de plataformas (escasa compensación económica, largas jornadas y poco descanso, ritmo de trabajo insoportable, falta de cultura preventiva de los riesgos laborales), especialmente de aquellos más conocidos y expuestos a los riesgos (como son los de reparto a domicilio y transporte de pasajeros), ha propiciado que muchos de los riesgos apuntados se empiecen ya a materializar (accidentes de trabajo, de circulación, depresiones o estrés crónico, etc.). De manera consecutiva, ello ha obligado a las grandes plataformas a adoptar las primeras medidas de protección de los trabajadores para evitar las críticas de la sociedad y los movimientos de reivindicación sindical. Algunas de estas primeras medidas, aún muy suaves, consisten en la elaboración de guías con recomendaciones de seguridad, impartición de formación gratuita o en la contratación de seguros privados (en algunos supuestos gratuitos, pero en otros no). Sin duda alguna, estos gestos iniciales son de agradecer, pero son claramente insuficientes, especial-

mente cuando la situación inicial puede ser fraudulenta, por negarse la plataforma a reconocer el vínculo laboral de los trabajadores y obligarles a prestar servicios como falsos autónomos o haciéndoles asumir el coste del seguro.

Muchas de las características del modelo de organización del trabajo de la economía de las plataformas pueden ser consideradas, en sí mismas, factores de riesgo psicosocial, en particular, la intensificación del trabajo derivada de la organización del mismo en microtarefas, la incerteza del horario de trabajo y el sistema de valoración por parte de los clientes, entre otras. Es por esto que la incidencia de los factores de riesgo psicosociales en las nuevas formas de trabajo llevadas a cabo a través de plataformas digitales puede considerarse –en términos generales- mayor que respecto a las relaciones laborales tradicionales.

Los principales riesgos psicosociales a los que están expuestos los trabajadores de las plataformas son el estrés laboral y el acoso laboral, tanto moral como sexual. La economía de las plataformas puede contribuir a aumentar los riesgos psicosociales tradicionales que adquieren facetas específicas relacionadas con las características de esta nueva forma de llevar a cabo la prestación laboral. Además, también favorece la apa-

rición de otros nuevos, propios del modelo de negocio, como por ejemplo el estrés laboral derivado de la incerteza acerca de la calificación jurídica como trabajadores por cuenta ajena o como autónomos.

En la economía de las plataformas, el estrés laboral puede derivar principalmente de dos circunstancias: de la utilización de las NTIC (nuevas tecnologías de la información y de la comunicación) en el trabajo (en este caso el estrés laboral se denominaría tecnoestrés o aflorar trastornos mentales como la “tecnoadicción”) y de la consideración de la economía de las plataformas como una forma de las denominadas *non standard form of employment*, por lo que lleva asociados todos los riesgos psicosociales propios de estas formas de empleo atípicas.

Una de las circunstancias que contribuyen en mayor medida a la aparición del tecnoestrés o de la tecnoadicción en los trabajadores de la economía de las plataformas deriva de la falta de una conciliación adecuada entre la vida personal y profesional. La economía de las plataforma representa el caldo de cultivo ideal para la aparición del fenómeno del *blurring*, es decir, la desaparición de la línea que separa la vida profesional y personal. En este sentido, el derecho a la desconexión juega

un papel fundamental, pero aún más el facilitar al trabajador de plataforma la formación necesaria para una gestión adecuada de su tiempo (lo que debería integrarse en una adecuada política preventiva de uso racional de los dispositivos electrónicos y del tiempo de trabajo).

El tecnoestrés en la economía de las plataformas puede derivar tanto de la sobrecarga de trabajo como de la ausencia del mismo. El trabajador tiene que estar a disposición de la plataforma y esperar a recibir la solicitud por parte del cliente encontrándose en un estado de tensión constante. El tiempo de disponibilidad no viene retribuido por lo que el trabajador puede verse incitado a aumentar su disponibilidad y renunciar al tiempo de descanso con el objetivo de aumentar su retribución, convirtiéndose de esta manera en un trabajador disponible las 24 horas del día. Conviene no confundir conectividad con disponibilidad total (esta última inadmisiblemente jurídicamente en el cuadro de una relación laboral de trabajo).

Todas las características de la economía de las plataformas que favorecen la aparición del tecnoestrés y de la tecnoadicción facilitan, asimismo, su cronificación. Esto se explica porque se trata de condiciones intrínsecas a este tipo de trabajo que no se limitan a momentos puntuales, de esta manera

podría decirse que los trabajadores de la economía de las plataformas están expuestos al tecnoestrés y a la tecnoadicción crónicos.

Cuando la exposición a los riesgos psicosociales se prolonga a lo largo del tiempo las posibilidades de que el trabajador vea afectada su salud, en particular su salud mental, aumentan. Por tanto, los trabajadores de la economía de las plataformas son más susceptibles a padecer *burnout* o síndrome del trabajador quemado, depresión y enfermedades cardiovasculares o musculoesqueléticas, entre otras.

Como puede advertirse, no son pocos los factores de riesgo laboral presentes en las nuevas formas de trabajo que acoge la llamada economía colaborativa. El problema es que las plataformas vienen recurriendo a la calificación de trabajo por cuenta propia respecto de auténticas formas de trabajo dependiente para reducir costes y sortear las obligaciones preventivas y las responsabilidades a ellas anudadas. No extraña, así, que la terminología que rodea la prestación de servicios en la *on-demand economy* rehúya de cualquier palabra que evoque de un modo u otro la noción de trabajo –se suele optar por el recurso a términos como *tasks* o *microtasks*–. La consideración como trabajo por cuenta propia de las prestaciones de ser-

vicio persigue, entre otras, la finalidad de externalizar la responsabilidad en el mantenimiento de un ambiente seguro y saludable de trabajo, haciéndola recaer sobre el propio trabajador (así como la reparación del daño por falta preventiva sobre el mismo y los sistemas públicos de tutela). La Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea, al pretender “un nivel de protección universal básico en las formas contractuales existentes y futuras”, aporta un atisbo de esperanza en la consecución de una misma tutela, aunque sea básica en casos de extralaboralidad de la relación, que supere la calificación de la relación jurídica como criterio diferenciador de estatutos jurídicos.

Otro tema, no menos controvertido, se refiere a la reputación *online* y las implicaciones de la misma en el ámbito de la *on-demand economy*. La reputación *online* consiste en la posibilidad que dan los *smartphones* y las *apps* de que el consumidor o el cliente de la empresa pueda dar su opinión, no ya sobre su satisfacción con la empresa, sino concretamente en relación con la actuación del trabajador que le ha atendido o prestado el servicio. Posteriormente esa evaluación se publica para que sea conocida por futuros clientes de la empresa.

La reputación *online* provoca riesgos psicológicos específicos al trabajador que la sufre por cuatro razones principalmente: i) se incrementa el control sobre trabajador porque desde la perspectiva del cliente el trabajo es observable en todo momento; ii) la relación con el cliente suele ser puntual y esporádica por lo que no existe la empatía con el trabajador que pueda existir con un supervisor; iii) el cliente no tiene formación específica para ejercer ese poder sobre el trabajador que si pueda tener un supervisor; iv) si la evaluación, además, se publica en internet, el trabajador será consciente de que por sus acciones puede sufrir una doble sanción, la sanción disciplinaria –despido– más la sanción social –imposibilidad de encontrar trabajo en el futuro– (Todolí, 2018).

No se trata, por tanto, de levantar acta de defunción del Derecho del Trabajo y su ramificación que constituye el Derecho de la Prevención de Riesgos Laborales, sino de adaptarlo a las nuevas características morfológicas del fenómeno, para que las instituciones elementales, habiéndose revelado como garantías sustanciales de protección del trabajador, puedan seguir desarrollando su labor con la misma efectividad. Las normas laborales, en general, y las preventivas, en particular, deben prestar atención y dispensar protección a quienes, sin ser dependientes en sentido estrictamente jurídico, se encuentran

en una situación de dependencia económica en el mercado (Vega, 2017: 7). La prestación de servicios en la *on-demand economy* incorpora condiciones contractuales adhesivas, sin que se deje verdadero espacio a la contratación individual, pero también están “des-colectivizadas”, lo que agrava la situación de desprotección. En este sentido, las plataformas virtuales proporcionan la específica técnica a utilizar, así como los requisitos que debe reunir la actividad a desarrollar (Trillo, 2017: 433), lo que coloca al trabajador en una situación de claro desequilibrio. La función clásica del ordenamiento laboral y preventivo, como vemos, no ha perdido vigencia, pues la desigualdad que justificó su génesis sigue existiendo, adaptando, eso sí, novedosas formas. Paradójicamente, cualquier solución o, al menos, cualquier intento de solución –si no se quiere pecar de ambicioso– de la problemática que incorporan las *nuevas* formas de trabajo arranca de un *viejo* principio, aquél que enunciaba la Declaración de Filadelfia en 1944 y que proclama que el trabajo no es una mercancía.

Mientras no se cuente con una normativa específica, *ad hoc*, que imponga obligaciones preventivas a las plataformas *online* que propician la transacción de bienes y servicios entre empresas y consumidores, se debe recurrir a la aplicación del vigente marco normativo preventivo. La realidad social del

tiempo de aplicación de las normas, como criterio interpretativo asentado en el art. 3.1 del Código Civil, debe tener aquí una especial virtualidad. Cualquier tipo de omisión al respecto supondría la exclusión material de tutela de los trabajadores de las plataformas y entraría en contradicción con los postulados de la seguridad jurídica. Máxime si se tiene en cuenta que no pocos factores de riesgo se presentan en su grado más intenso cuando de la mal llamada economía colaborativa se trata, debido a características fundamentalmente relacionadas con el qué –microtareas de corta duración– y el cómo –libertad aparente para determinar la cantidad y el momento de trabajo– de la prestación de servicios. Al implicar estos nuevos modelos de negocio una remodelación de los procesos productivos y de las propias relaciones de trabajo, que quedan “virtualizadas”, deviene necesario adaptar la normativa mediante una interpretación sistemática y finalista, a fin de garantizar la tutela de la salud y bienestar en el trabajo.

Sin embargo, la extensión de las normas de prevención de riesgos laborales a la nueva realidad resulta cuando menos problemática. Factores tales como la desmaterialización del lugar de prestación de servicios o el carácter ocasional de muchos de ellos suponen algunos de los elementos distorsionantes en esta aplicación extensiva de las actuales previsiones

normativas. Los límites del lugar –al igual que el tiempo– de trabajo aparecen desdibujados en las nuevas formas de trabajo, caracterizadas por la deslocalización geográfica y la extrema flexibilidad laboral, lo que introduce obstáculos en la virtualidad aplicativa de las vigentes normas sobre evaluación de riesgos y responsabilidad por incumplimiento de obligaciones preventivas.

En este sentido, los trabajadores en la economía de plataforma no están adscritos a ningún centro de trabajo físico, concepto que pierde virtualidad como centro de imputación normativa. De ahí que la Comisión Europea, tras constatar que las nuevas tecnologías de la información y las nuevas formas de trabajo –como las propias de la economía de plataforma– hacen posible que cada vez más personas trabajen ocasional o habitualmente fuera de las instalaciones de la empresa, haya estimado necesario cambiar hacia una concepción más dinámica del “lugar de trabajo” (Comisión Europea, 2017). Tanto es así que se ha comprometido a clarificar dicha noción y estudiar cómo actualizar, simplificar o eliminar los anexos de la Directiva relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, teniendo en cuenta los cambios acontecidos en los métodos de trabajo.

Asimismo, la digitalización del trabajo ha tenido un efecto disruptivo en las relaciones laborales al reforzar su individualización, cuando no ha conducido a una deshumanización propugnada por las plataformas *online* (los trabajadores no sólo no se relacionan entre sí, sino que llegan incluso a ignorar la identidad de las demás personas que prestan servicios vía intermediación de la misma plataforma). Sin lugar a dudas, la fragmentación de las relaciones de empleo erosionan la capacidad de representación y participación, dificultando también la extrapolación de las previsiones normativas al respecto. Por lo tanto, propugnamos con claridad la instauración y efectivo cumplimiento de fórmulas representativas que reduzcan el desequilibrio entre la plataforma y los trabajadores que prestan sus servicios a través de las mismas, como mecanismo para garantizar la reivindicación e implementación de las obligaciones previstas por el marco normativo preventivo.

El reto no es nada simple, pues implica lograr un justo equilibrio entre la seguridad y salud de los trabajadores y la adecuada implantación de los nuevos cambios organizativos que demanda una mayor flexibilidad laboral, el uso intensivo de las NTIC y la virtualización de las relaciones laborales (Fernández Avilés, 2017: 72). Sea cual sea el sistema preventivo por el que se opte, debe basarse en un modelo integrado de la pre-

vención, sometido a una revisión necesariamente periódica con el objeto de afrontar los dilemas al mismo ritmo –frenético– con el que la evolución tecnológica los plantea. Y haciéndolo en términos de inversión, no de coste.

Se demanda, en definitiva, una nueva cultura preventiva, con el debido reparto de responsabilidades entre trabajador y empresario, siempre sin perder de vista que el empleador debe seguir siendo el principal sujeto obligado en PRL, aunque también el trabajador tenga obligaciones al respecto. Para ello, como hemos visto, se requiere también de una intervención normativa adaptada a las características de un fenómeno que aún no ha terminado de consolidarse. Fenómeno que hace surgir desafíos, no sólo conceptuales, sino también y fundamentalmente normativos. Gran parte de estos desafíos deben ser abordados en clave internacional, dado el carácter incontestablemente transnacional que tienden a asumir los servicios prestados en la economía de plataforma. Distanciándose de las primeras revoluciones industriales, esta cuarta revolución requiere una dimensión global. Desde las propias instituciones europeas se ha apelado a la necesidad de revisar y actualizar la propia normativa europea.

Esta publicación es un extracto de la Guía con el mismo título, editada por la Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente de UGT, al amparo de la acción AI2017-0013, financiada por la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales.