

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Michele Tiraboschi (*Italia*)

Directores Científicos

Mark S. Anner (*Estados Unidos*), Pablo Arellano Ortiz (*Chile*), Lance Compa (*Estados Unidos*), Jesús Cruz Villalón (*España*), Luis Enrique De la Villa Gil (*España*), Jordi Garcia Viña (*España*), Adrián Goldin (*Argentina*), Julio Armando Grisolia (*Argentina*), Óscar Hernández (*Venezuela*), María Patricia Kurczyn Villalobos (*México*), Lourdes Mella Méndez (*España*), Antonio Ojeda Avilés (*España*), Barbara Palli (*Francia*), Juan Raso Delgue (*Uruguay*), Carlos Reynoso Castillo (*México*), Raúl G. Saco Barrios (*Perú*), Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*), Malcolm Sargeant (*Reino Unido*), Michele Tiraboschi (*Italia*), Anil Verma (*Canada*), Marcin Wujczyk (*Polonia*)

Comité Evaluador

Henar Alvarez Cuesta (*España*), Fernando Ballester Laguna (*España*), Francisco J. Barba (*España*), Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), Miguel Basterra Hernández (*España*), Esther Carrizosa Prieto (*España*), M^a José Cervilla Garzón (*España*), Juan Escribano Gutiérrez (*España*), Rodrigo Garcia Schwarz (*Brasil*), José Luis Gil y Gil (*España*), Sandra Goldflus (*Uruguay*), Djamil Tony Kahale Carrillo (*España*), Gabriela Mendizábal Bermúdez (*México*), David Montoya Medina (*España*), María Ascensión Morales (*México*), Juan Manuel Moreno Díaz (*España*), Pilar Núñez-Cortés Contreras (*España*), Eleonora G. Peliza (*Argentina*), Salvador Perán Quesada (*España*), María Salas Porras (*España*), José Sánchez Pérez (*España*), Alma Elena Rueda (*México*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*España*), Carmen Viqueira Pérez (*España*)

Comité de Redacción

Omar Ernesto Castro Güiza (*Colombia*), Maria Alejandra Chacon Ospina (*Colombia*), Silvia Fernández Martínez (*España*), Paulina Galicia (*México*), Noemi Monroy (*México*), Juan Pablo Mugnolo (*Argentina*), Lavinia Serrani (*Italia*), Carmen Solís Prieto (*España*), Marcela Vigna (*Uruguay*)

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (*ADAPT Technologies*)

La economía de plataformas y la necesidad de un enfoque de seguridad y salud en el trabajo*

Estefanía GONZÁLEZ COBALEDA**

RESUMEN: La economía de plataformas avanza de forma imparable poniendo en el centro del debate laboral diversos aspectos relacionados con esta nueva realidad económica. En cambio, como podemos analizar, en este tiempo, la preocupación acerca de la seguridad y salud del trabajador ha sido menor, a pesar de que conocemos la incidencia de los riesgos laborales que afectan a las nuevas formas de trabajo en las que las nuevas tecnologías tienen un papel protagonista. Lo cierto es que no se conocen en profundidad cómo han incidido sobre la salud de los trabajadores que prestan su trabajo en estas plataformas digitales. De ahí que, este estudio se centre en una perspectiva de tutela preventiva de estos trabajadores, con la finalidad de estudiar los desafíos a los que se enfrentan los marcos normativos actuales, así como de propuestas sobre esta materia, a fin de preservar y garantizar la seguridad, salud y bienestar de estos trabajadores.

Palabras clave: Riesgos laborales, economía de plataformas, seguridad y salud, crowdwork offline.

SUMARIO: 1. La transformación del modelo organizativo basado en las plataformas digitales. 2. Riesgos profesionales presentes en la economía de plataformas: ¿riesgos nuevos o tradicionales? 2.1. Inseguridad jurídica y precariedad en relación a la nueva forma de trabajar como punto de partida. 2.2. Principales riesgos profesionales en los trabajos atípicos. 3. La calificación jurídica de estas nuevas relaciones de trabajo como un aspecto clave en la seguridad, salud y bienestar del trabajador. 3.1. Análisis comparado de las respuestas normativas al nuevo modelo de empleo. 3.2. La Directiva 2019/1152 relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea: ¿un nuevo paradigma de actuación? 4. Dificultades en España en relación a la extrapolación del marco preventivo: estado actual y posibilidades futuras. 5. Reflexiones finales. 6. Bibliografía.

* Investigación realizada en el marco del Proyecto de investigación *Transformaciones del trabajo en la economía digital: Condiciones económicas y sociales para una transición justa*, RTI2018-099337-B-C21.

** Profesora en el área del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Jaén (España).

The Economy of Platforms and the Need for a Focus on Safety and Health at Work

ABSTRACT: The platform economy is progressing unstopably, placing various aspects related to this new economic reality at the center of the labor debate. On the other hand, as we can analyze, at this time, the concern about the health and safety of the worker has been less. Although we know the incidence of occupational hazards that affect new forms of work in which new technologies have a leading role, the truth is that they do not know in depth how they have influenced the health of the workers who provide their work on these digital platforms. Hence, this study focuses on a perspective of preventive guardianship of these workers, in order to expose the challenges faced by current regulatory frameworks as well as proposals on this matter, in order to preserve and guarantee the safety, health and welfare of these workers.

Key Words: Occupational hazards, platform economics, safety and health, crowdwork offline.

1. La transformación del modelo organizativo basado en las plataformas digitales

El fenómeno de la economía de plataformas se ha caracterizado por su gran complejidad y su rápida evolución¹, ocasionando una diversidad de cuestiones e incertidumbres para el Derecho del Trabajo.

El término ha experimentado diversas mutaciones, conociéndose también como “economía colaborativa”, “trabajo colaborativo”, “economía participativa”, “economía digital a demanda”, “crowdsourcing”, “crowdwork”, “gig economy”, entre otras denominaciones.

En este sentido, la Comisión Europea define la “economía colaborativa” 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»². Por tanto, pueden ejercer un impacto desde diferentes perspectivas como pueden ser en la producción, en lo que respecta a los bienes y servicios en sí mismos, además de en la organización de la prestación de estos³.

Precisamente, este modelo de producción puede utilizarse para cualquier prestación de servicios, especializados o no, así como para ofertar bienes. Se ha caracterizado por la descentralización productiva y la convocatoria de un elevado número de personas o prestadores de servicios a través de una plataforma digital, previo registro en dicha plataforma. Si bien, todas estas manifestaciones productivas, a pesar de que son diferentes entre sí, podemos considerar que se caracterizan por dos elementos fundamentales. En primer lugar, las tecnologías de la información y comunicación que se utiliza para unir la oferta y demanda. En segundo lugar, la delegación de instrucciones empresariales a través de las *app* o programas informáticos que, mediante algoritmos, pueden ejecutar decisiones en la plataforma⁴.

Desde el punto de vista laboral el término economía de plataformas agrupa básicamente dos formas de trabajo. Por un lado, el denominado

¹ Vid. E. DAGNINO, *Uber law: perspectiva jurídico-laboral de la sharing/ on-demand economy*, en *esta Revista*, 2015, vol. 3, n. 3, pp. 2 ss.

² Vid. la Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, *Una Agenda Europea para la economía colaborativa*, 2 junio 2016, COM(2016)356 final.

³ Vid. S. GARBEN, *Protecting Workers in the Online Platform Economy: An overview of regulatory and policy developments in the EU*, European Risk Observatory Discussion paper, 2017, p. 3.

⁴ Vid. R. AGOTE EGUIZABAL, *On demand economy: 10 claves de entendimiento laboral*, en *IUSLabor*, 2017, n. 1, pp. 4 y 5. En el mismo sentido, vid. I. BELTRAN DE HEREDIA RUIZ, *Economía de las plataformas (platform economy) y contrato de trabajo*, en *XXIX Jornades Catalanes de Dret Social. Noves Tecnologies i relacions laborals*, 2019, pp. 7.

“*crowdwork online*” o basadas en la web, en la cual se reúnen un amplio número de organizaciones empresariales y trabajadores de ámbito global, no siendo necesario un espacio físico determinado para poder desempeñar la actividad. Por lo tanto, cualquier trabajador de todas las partes del mundo podrá desempeñar la prestación de forma virtual, pudiéndose hacer uso de la digitalización⁵. Mediante esta forma de empleo la aplicación de la normativa será difícil dado que los trabajadores prestarán servicios en todas las partes del mundo⁶. Por otro lado, el “*crowdwork offline*”, basadas en el trabajo bajo demanda por vía de aplicaciones. Estas empresas disponen de un amplio número de prestadores de servicios que se encuentran a la espera de que un consumidor solicite un servicio a través de una *app*⁷. Esta última, también es conocida como plataformas de trabajo de ejecución local o por su ubicación⁸, es decir, se han de ejecutar en un lugar determinado⁹, por lo que estos trabajadores estarán sujetos al entramado normativo laboral del territorio¹⁰.

Asistimos, pues, a un nuevo contexto del modelo organizativo o de producción que se escapan de los tradicionales marcos reguladores del trabajo profesional. Estos marcos regulatorios clásicos no se adaptan tan fácilmente a este tipo de realidades productivas, incluso, generándose “zonas grises” respecto a las normativas existentes, con la pretensión de eludirlas¹¹. De manera que se ha constatado la evasión de las normas laborales y, en concreto, de las relativas a la prevención de riesgos laborales. De hecho, como analizaremos, los principios básicos en materia de seguridad y salud en el trabajo están ausentes en la dinámica de la economía de plataformas.

Por otro lado, la clasificación y cuantificación del impacto que tienen las

⁵ Vid. R. AGOTE EGUIZABAL, *op. cit.*, pp. 4 y 5.

⁶ A título de ejemplo algunas empresas que operan bajo esta tipología de plataforma digital son Upwork, AMT, Clickworker, etc.

⁷ Vid. F. CAVAS MARTÍNEZ, *Las prestaciones de servicios a través de las plataformas informáticas de consumo colaborativo: un desafío para el Derecho del Trabajo*, en *Trabajo y Seguridad Social – CEF*, 2017, n. 406, p. 43. En el mismo sentido, vid. A. GINÈS I FABRELLAS, *Crowdsourcing sites y nuevas formas de trabajo. El caso de Amazon Mechanical Turk*, en *Revista Derecho Social y Empresa*, 2016, n. 6, p. 72.

⁸ Vid. A. TODOLI SIGNES, *El impacto de la Uber economy en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo*, en *IUSLabor*, 2015, n. 3, p. 4.

⁹ Vid. A. TODOLI SIGNES, *Sobre la llamada economía colaborativa y sus implicaciones laborales y sociales*, en *Gaceta Sindical: Reflexión y Debate*, 2017, n. 29, p.175.

¹⁰ A modo de ilustración algunos de las organizaciones empresariales que trabajan como plataformas digitales basadas en el trabajo bajo demanda por vía de aplicaciones son Uber, Deliveroo, Lyft, TaskRabbit, entre otras.

¹¹ Vid. AA.VV., *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital*, OIT, 2019, p. 6.

plataformas digitales, con carácter general, no es una tarea sencilla. Téngase presente la novedad de este tipo de negocios, pero, también, a la diversidad de sectores y actividades donde operan, así como a la multiplicidad de modelos de negocio que adoptan, donde dichos modelos pueden variar sustancialmente con rapidez, siendo posible gracias al acelerado cambio tecnológico.

Es importante resaltar que, en este trabajo de investigación nos centraremos en analizar la relación entre estas nuevas realidades de las economías de plataformas y su protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, más concretamente, respecto al *crowdsourcing offline*. Se pretende proponer un conjunto de medidas necesarias para que los trabajadores que presten servicios en esta economía de plataformas gocen de una adecuada tutela en prevención de riesgos laborales.

De manera que para comprender mejor la influencia que han tenido y tienen las economías de plataformas, se efectuará una aproximación de los principales factores de riesgo y riesgos laborales que se constatan en este nuevo modelo de producción, con el objeto de identificar la verdadera necesidad que se ha de proteger y prevenir en las empresas.

A continuación, a partir de ello, se realiza un especial énfasis en el estudio de las reacciones normativas que se están implementando en el ámbito comparado acerca de estas relaciones de trabajo, es decir, a través de la calificación de las relaciones de trabajo por cuenta propia o ajena, siendo un asunto clave para resolver las dudas surgidas alrededor de este modelo de producción. De hecho, todavía hoy carece de regulación legal en, prácticamente, todos los países. Por último, pasaremos al estudio del caso Español, realizando un estudio del marco normativo en prevención de riesgos laborales, trazando las principales líneas de acción preventivas mediante el derecho específico de velar por la seguridad y salud de estos trabajadores, además de propuestas futuras sobre la materia.

En consecuencia, como podremos observar, se trataría de llamar la atención sobre un ámbito crítico de la economía de plataformas para someterlo a revisión desde una perspectiva en materia de seguridad, salud y bienestar laboral, siendo un aspecto muy olvidado.

2. Riesgos profesionales presentes en la economía de plataformas: ¿riesgos nuevos o tradicionales?

La economía de plataformas se caracteriza por la descentralización de la prestación de un servicio. Si bien, es importante considerar que no todos los servicios prestados mediante estas plataformas virtuales se enfrentan a

los mismos riesgos profesionales. De manera que en este estudio, como determinábamos en un principio, realizaremos una indagación de aquellos trabajos desarrollados en *crowdwork offline*, es decir, aquellos trabajos desempeñados mediante las plataformas de trabajo donde es necesaria su ejecución local y física por parte del trabajador, puesto que cuentan, normalmente, con mayores riesgos profesionales¹².

Precisamente, el trabajo que se desempeña en la economía de plataformas es similar a las modalidades laborales de la “organización científica del trabajo”, basada división en pequeñas tareas del trabajo asignadas a cada uno de los asalariados, es decir, del método del taylorismo de Frederick Taylor. Si bien, es cierto que actualmente estas microtareas encuentran su fundamento en las tecnologías de la información y comunicación¹³. Por ello, podemos considerar que la mayoría de las actividades que se realizan ya existían con anterioridad, como pueden ser, por ejemplo, el transporte de pasajeros, entrega de comida o bienes, servicios para el hogar, alojamiento, etc.¹⁴ conformándose como actividades en las que los índices de acaecimiento de los riesgos profesionales son muy elevados¹⁵. No obstante, en la economía de plataformas aparte de constatar riesgos laborales de sobra ya conocidos, también, pueden contribuir a la aparición de otros nuevos riesgos¹⁶ relacionados principalmente con la utilización de las tecnologías.

En este sentido, los diferentes aspectos a analizar entorno a los factores de riesgos y riesgos profesionales son muy diversos, si bien, encontrándose interrelacionados entre sí. De manera que a continuación se pretende ofrecer una panorámica acerca de algunas de las características primordiales que determinan la prestación de servicios mediante dichas plataformas offline y su necesidad de una prevención y protección entorno a la seguridad, salud y bienestar de estos trabajadores.

¹² Vid. S. GARBEN, *op. cit.*, pp. 22-23.

¹³ Vid. M. CHERRY, *Beyond misclassification: the digital transformation of work*, en *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 2016, n. 2, p. 547.

¹⁴ Vid. V. DE STEFANO, *La “gig economy” y los cambios en el empleo y la protección social*, en *Gaceta Sindical: Reflexión y Debate*, 2016, n. 27, p. 151.

¹⁵ Vid. EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK, *Digitalisation and occupational safety and health. An EU-OSHA research programme*, 2019, p. 15.

¹⁶ Vid. S. GARBEN, *op. cit.*, pp. 22 y 23.

2.1. Inseguridad jurídica y precariedad en relación a la nueva forma de trabajar como punto de partida

Una primera cuestión de gran relevancia, conformándose como un factor de riesgo, es la desarticulación de los vínculos contractuales laborales, teniendo un efecto directo sobre la seguridad y salud laboral. A este respecto, el trabajo que se desempeña mediante la economía de plataformas aún en día se basa en una dicotomía entre laboral y no laboral, como consecuencia de ello se produce la aplicación o exclusión en bloque del Derecho del Trabajo¹⁷, por lo tanto, también en la materia preventiva. En la mayoría de los casos las plataformas han venido recurriendo a la calificación de trabajo por cuenta propia respecto a verdaderas relaciones laborales por cuenta ajena, con la finalidad de minimizar los costes y de eludir la normativa laboral en general, así como en prevención de riesgos laborales, en particular.

Esta inseguridad jurídica sobre la calificación de estos trabajadores ha sido una cuestión puesta en alza por el Comité Económico y Social Europeo, exponiendo la necesidad de aclarar si la legislación en materia de seguridad y salud en el trabajo son o no aplicables a estas nuevas formas de empleo, así como la responsabilidad de los cuerpos de Inspección de Trabajo para el cumplimiento de dichas normas y sus responsabilidades¹⁸.

A todo esto, se añade la precariedad del empleo que se genera en las plataformas digitales con independencia de si son considerados trabajadores por cuenta propia o ajena. Esta actividad se caracteriza principalmente por tareas pequeñas, específicas y de corta duración e individualmente contratadas, siendo servicios que pueden ser ocasionales y asilados, desapareciendo los puestos de trabajo a favor de una división del trabajo en microtareas. A esto se añade la búsqueda permanente de tareas, llegando a compatibilizar varias tareas al mismo tiempo, con la finalidad de generar un ingreso suficiente y de manera continuada en el tiempo¹⁹, de manera que, pueden conducir al trabajador a una situación de ausencia de medios económicos y recursos suficientes para una vida digna

¹⁷ Vid. M. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, *La agenda reguladora de la economía colaborativa: aspectos laborales*, en *Temas Laborales*, 2017, n. 138, p. 143.

¹⁸ Vid. el *Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre «La evolución de la naturaleza de las relaciones de trabajo y su impacto en el mantenimiento de un salario digno, así como la incidencia de los avances tecnológicos en el sistema de seguridad social y el Derecho laboral»*, 2016.

¹⁹ Vid. AA.VV., *Platform Workers in Europe. Evidence from the COLLEEM Survey*, European Union, 2018, p. 36. En este sentido, este estudio determina que un 40% de los trabajadores en plataformas efectúan entre dos y tres tareas, y el 20%, al menos, tres tareas.

que cubran las necesidades básicas²⁰. Así, en la mayoría de los casos se halla una situación de necesidad económica, donde según el número de horas de trabajo a través de estas plataformas se encuentra directamente relacionado con la compensación económica²¹, viéndose obligados los trabajadores a realizar largas jornadas de trabajo para obtener unos ingresos suficientes, derivado de la baja compensación económica que genera cada microtarea.

También, otro elemento específico de las condiciones laborales de estos trabajadores, es en relación al tiempo de trabajo debido a la exigencia de una inmediatez de prestación del servicio, imposibilitando el respeto de los límites estándares de horario y jornada²², caracterizado por un control muy limitado para elegir las tareas, incluso, con efectos negativos a medio plazo si las tareas asignadas se rechazan. Esto conlleva a que los tiempos de descanso se ven reducidos entre microtarear, prologando de manera indefinida el horario de trabajo con la plena disponibilidad del trabajador, suprimiendo las fronteras entre tiempo de trabajo y tiempo de descanso. Todo ello se ve beneficiado por el uso de las tecnologías que, a pesar de que concede un mayor margen de autonomía a los trabajadores para que puedan desarrollar sus actividades laborales en la forma, tiempo y lugar que consideren más oportunos, también, esa aparente libertad supone al mismo tiempo que, en cierta medida, el trabajador no encuentre límites correctamente definidos entre la disociación de la esfera privada y laboral, donde ambos espacios se superponen²³ producido por la monitorización automatizada del rendimiento. De hecho, la problemática en el ámbito de trabajo no ha surgido por la utilización de las nuevas tecnologías como tales, sino por la inadecuada gestión y uso de las mismas en la organización empresarial²⁴.

²⁰ Vid. EUROFOUND, *Wages and working conditions in the crisis*, 2012, p. 13.

²¹ En concreto, según AA.VV., *Platform Workers in Europe. Evidence from the COLLEEM Survey*, cit., estos trabajos pueden clasificarse en tres grupos diferentes, como son, en primer lugar, aquellos trabajadores donde principalmente desarrollan su trabajo a través de estas plataformas, es decir, 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. En segundo lugar, cuando trabajo que desempeña mediante estas plataformas es significativo, pero no principal siempre y cuando sea, al menos, de 10 horas por semana y perciba entre un 25% y un 49% de sus ingresos por ella. Por último, el trabajo no significativo, cuando no se alcanzan las cifras estipuladas anteriores. Cfr. AA.VV., *Platform Workers in Europe. Evidence from the COLLEEM Survey*, cit., p. 36.

²² Vid. M. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, *op. cit.*, p. 147.

²³ Vid. D. MARTINEZ FONS, *Uso y control de las tecnologías de la información y comunicación en la empresa*, en *Relaciones Laborales*, 2002, n. 2, pp. 1311-1312.

²⁴ Vid. M.A. FALGUERA BARÒ, *Nuevas tecnologías y trabajo (I): perspectiva contractual*, en *Trabajo y Derecho*, 2016, n. 19-20, p. 35. Asimismo, vid. M.R. VALLECILLO GÁMEZ, *El*

Por otro lado, particular mención merece las exigencias emocionales a los que han de hacer frente estos trabajadores, identificándose por un contacto directo con el cliente o usuario la mayor parte de su jornada laboral, que pueden tener efectos negativos en la salud y bienestar del trabajador. Al mismo tiempo, en la mayoría de los trabajos que se desarrollan mediante las plataformas digitales el trabajador está sometido a las calificaciones provenientes de los clientes ocasionando un importante factor de riesgo psicosocial por la necesidad de complacer a los clientes y usuarios, adquiriendo una vital importancia para generar oportunidades de trabajo y privilegios, pero, también, sanciones o hasta la eliminación de la cuenta del trabajador²⁵.

Por tanto, el aumento de estas nuevas formas de empleo está ocasionando un sustancial incremento del factor de riesgo de precariedad, basado en el deterioro de las condiciones del trabajo que se extiende, no solo al entorno profesional del trabajador, sino a la vida personal en todas sus facetas²⁶, como puede ser a partir de la desigualdad, la pobreza, la salud en general y la exclusión social²⁷. A este respecto, las nuevas formas inocuas de empleo ocasionan cambios importantes que no son independientes a la seguridad y salud laboral del trabajador.

2.2. Principales riesgos profesionales en los trabajos atípicos

Los riesgos laborales son aquellos hechos, situaciones o contextos laborales que con carácter general pueden dañar la salud física, psíquica y social del trabajador de manera importante, si es cierto que en cada trabajador se pueden causar efectos diferentes. De esta manera, los riesgos profesionales dependerán del sector, de cada puesto analizado y sus condiciones de trabajo. Por consiguiente, a continuación se analizarán, sin ánimo de ser un listado exhaustivo, una aproximación a los riesgos laborales más comunes presentes en los trabajos de plataformas digitales por ubicación.

En el caso concreto del trabajo en *crowdwork offline* genera importantes

derecho a la desconexión: ¿«Novedad digital» o esnobismo del «viejo» derecho al descanso?, en *Trabajo y Seguridad Social – CEF*, 2017, n. 408, p. 167.

²⁵ Vid. E. DAGNINO, *op. cit.*, p. 18.

²⁶ Vid. P. AUVERGNON, *Angustias de uberización y retos que plantea el trabajo digital al Derecho Laboral*, en *Revista Derecho Social y Empresa*, 2016, n. 6, p.26.

²⁷ Vid. B. MORENO-JIMÉNEZ, L. DÍAZ GRACIA, *Guía-Estudio sobre el estrés por deterioro de las condiciones de trabajo*, Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC, 2016, p. 15.

riesgos profesionales, siendo particularmente relevantes los trastornos musculoesqueléticos, fatiga visual, los atropellos o accidentes de circulación y los riesgos psicosociales como el tecnoestrés, síndrome de burnout, acoso laboral, violencia en el trabajo, entre otros²⁸.

En cuanto a los primeros, son aquellos riesgos que provocan problemas de salud en el aparato locomotor, es decir, normalmente afectan a la espalda, cuello, hombros y extremidades superiores, aunque también pueden afectar a las extremidades inferiores, comprendiendo cualquier daño o trastorno de las articulaciones y otros tejidos. Es una de las enfermedades de origen laboral más comunes. Pueden ser causados por una carga manual de peso excesivo, transporte de objetos voluminosos, por el levantamiento de carga de manera inadecuada, una elevada frecuencia de levantamiento de peso, movimientos repetitivos, así como una exposición continuada a vibraciones, temperaturas extremas, entre otros factores.

Por otro lado, un riesgo específico de los trabajadores en *crowdwork offline* o de prestación de servicios por las plataformas digitales de ejecución local, son los accidentes de circulación. Teniendo presente los factores de riesgo analizados con anterioridad, entre otros muchos aspectos negativos que poseen estos trabajos atípicos, se pueden originar un incremento considerablemente de sufrir un accidente de circulación o de tráfico²⁹.

Precisamente, la economía de plataformas constituye un caldo de cultivo para la instauración de los riesgos psicosociales debido, de un lado, como hemos determinado con anterioridad, a la extrema precariedad que sufren los trabajadores que prestan sus servicios en estas plataformas; de otro lado, los derivados del trabajo que se desempeñan a través de medios tecnológicos. En este contexto, los riesgos psicosociales que adquieren mayor relevancia pueden ser motivados por la sobrecarga de trabajo e información, elevadas exigencias emocionales en la interacción con el cliente o usuario, tareas inacabadas que no tienen fin, poca autonomía decisional, estresores económicos, insatisfacción en el trabajo, introducción de cambios tecnológicos que implican un aumento de las demandas cuantitativas y cualitativas, desconocidos procedimientos, tareas o funciones del trabajo, relaciones conflictivas con clientes o usuarios, relaciones tensas, competitivas, con conflictos entre compañeros y con usuarios, entre otros factores. Igualmente, los efectos negativos que

²⁸ W.P. DE GROEN, Z. KILHOFFER, K. LENAERTS, I. MANDL, *Employment and working conditions of selected types of platform work*, Eurofound Research Report, 2018, p. 26.

²⁹ Vid. J.A. FERNÁNDEZ AVILÉS (dir.), *El trabajo en la economía colaborativa y la prevención de riesgos laborales*, en Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC, 2016, pp. 73-74.

pueden generar sobre los trabajadores son a título de ejemplo son la ansiedad, agotamiento emocional, irritación, tristeza, impotencia, fatiga, inquietud, dificultad de concentración, frustración, depresión, apatía, disminución de interés por el trabajo, posible abuso de drogas, conductas obsesivo convulsivo, inflexibilidad y rigidez, mala praxis, entre otras³⁰. En consecuencia, como hemos podido analizar, manifiestamente, los trabajadores que prestan servicio en la economía de plataformas se definen por la ausencia de trabajo decente. En este contexto, es cierta la preocupación por las diferentes Instituciones públicas. Así el Parlamento Europeo ha puesto de manifiesto que la formulación de un empleo precario incide negativamente en la salud y la seguridad en el trabajo, al tiempo que debilita las estructuras existentes en la materia³¹. Esto ha llevado a que sea vital la implementación de la legislación en materia de seguridad, salud y bienestar en el trabajo en los empleo atípico derivadas de la economía de las plataformas, no obstante, tal y como se analizará con posterioridad, dicha aplicación es sumamente incierta³².

3. La calificación jurídica de estas nuevas relaciones de trabajo como un aspecto clave en la seguridad, salud y bienestar del trabajador

Se ha hecho referencia, con anterioridad, que la economía de plataforma ha traído formas de empleo atípicas que han quebrado los vínculos contractuales laborales tradicionales. Y es que los derechos y obligaciones que se derivan de la prevención de riesgos en el ámbito laboral estriban, primordialmente, de la calificación jurídica de estas relaciones atípicas de trabajo como trabajadores por cuenta ajena o, por el contrario, como trabajadores por cuenta propia³³. Además, a esta dificultad de la calificación

³⁰ Vid. E. GONZÁLEZ COBALEDA, *Digitalización, factores y riesgos laborales: estado de situación y propuestas de mejora*, en *Trabajo y Seguridad Social – CEF*, 2019, n. extraordinario, pp. 101-102.

³¹ En este sentido, en el Considerando O de la Propuesta de Resolución sobre el marco estratégico de la Unión Europea en materia de salud y seguridad social en el trabajo 2014-2020, 2015/2107(INI), determina que los trabajadores que desempeñan su trabajo a través de empleos precarios pueden tener suprimidos sus derechos relacionados con la prevención y protección de la seguridad y salud en el ámbito laboral.

³² Vid. S. GARBEN, *op. cit.*, p. 4.

³³ Vid. F.X. GÓMEZ GARCÍA, *Retos para la protección de la seguridad y salud en el trabajo en plataformas digitales*, en J.L. MONEREO PÉREZ, F. TÚLIO BARROSO, H. LAS HERAS (dirs.), *El futuro del derecho del trabajo y de la seguridad social en un panorama de reformas estructurales: Desafíos para el trabajo decente*, Laborum, 2018, p. 1091.

jurídica, se ha de añadir la problemática de que algunos de los aspectos que se dan en el trabajo de las plataformas digitales no encajan fácilmente en las categorías normativas preestablecidas. Esto ha ocasionado que los principios básicos de la prevención de riesgos laborales se diluyan. No obstante, aunque no existe un consenso y normativa internacional sobre acciones acerca de esta materia, consideramos que la protección de seguridad y salud laboral de los trabajadores de plataformas digitales ya la tienen reconocida, ahora bien, no podemos obviar las deficiencias y disyuntivas de ellas.

Es cierto que las nuevas formas de producción se implantan en sectores que nada tienen de nuevos, si bien, sí lo hacen bajo novedosas formas de empleo basadas en las tecnologías. Estas plantean desafíos en el propio ámbito de la seguridad, salud y bienestar del trabajador. De manera que resulta complejo la implementación de la actual normativa en prevención de riesgos laborales, cuyo origen fue bajo modelos productivos tradicionales, a través de nuevos paradigmas, ocasionando retos en la operatividad de las normas. Sin embargo, esto no quiere decir que no existan.

En este contexto, como determinábamos supra, la Comisión Europea insta a que los responsables políticos y los legisladores de los Estados miembros consideren «si los objetivos perseguidos en la legislación existente siguen siendo válidos», siendo una oportunidad idónea actuar en el contexto de la aparición de la economía de plataformas, tomando en consideración las características específicas de este nuevo modelo de producción.

Lo cierto es que resulta especialmente importante la calificación jurídica de estas nuevas relaciones de trabajo para la implementación de la tutela en seguridad y salud en el trabajo, ya sea por cuenta propia o ajena. Este discernimiento tendrá unas consecuencias importantes en la salud de los trabajadores, donde el la protección debe primar por encima de los intereses económicos.

Al respecto, hemos de ser conscientes de que se trata de un fenómeno global, que a pesar de que se enfrentan a retos similares, existen diferentes acciones normativas y judiciales en diversos sentidos a lo largo de los diferentes países donde se ha planteado el conflicto, tal y como analizaremos a continuación.

3.1. Análisis comparado de las respuestas normativas al nuevo modelo de empleo

En la experiencia comparada, por un lado, se han generado un conjunto de reacciones normativas, ahora bien, son las menos cuantiosas. Se pueden destacar, en particular, el caso de Francia, Italia y del Estado de California. Por otro lado, también, se han originado el tratamiento judicial de estos conflictos, siendo las acciones más frecuentes que se han llevado a cabo hasta ahora.

En todo caso, como es bien sabido, debe advertirse que esta aglomeración de respuestas normativas y judiciales ha de tratarse con cautela. Cada Estado adquirirá un perfil determinado a partir de sus propias normativas. Así, la diversidad de las tipologías de las plataformas y de los servicios que se prestan a través de ellas, ha provocado que sea ineficaz la caracterización conjunta. En consecuencia, las reflexiones finales que se están alcanzado al respecto no son “automáticamente” generalizables, debiéndose proceder a un estudio individualizado de cada caso³⁴. Sin entrar ahora en análisis de las reacciones judiciales ni tan siquiera de manera suscita y por tan compleja cuestión, por lo que respecta a nuestro estudio de investigación, cabe preguntarse cuál es, en la actualidad, la regulación que se ha promulgado en relación a la economía de plataformas.

Como respuesta a la problemática y retos que se derivan de estas formas atípicas de trabajo para la aplicación de una protección de la salud del

³⁴ En relación a los indicios existentes en cada caso concreto, en aras de corroborar o descartar la existencia de una relación laboral y partir del *Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre la «Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones – Una Agenda Europea para la economía colaborativa»*, 2016, podemos tener en cuenta, con carácter general, como criterios tanto la determinación de la existencia o no de una relación de subordinación a la plataforma digital, la naturaleza del trabajo y la remuneración. A partir de ello, han sido muy dispares las interpretaciones realizadas por los tribunales. Consideramos que en este trabajo de investigación no debemos de recoger un listado no exhaustivo de posibles sentencias dictadas por los diferentes tribunales. Evidentemente, no queremos incurrir en la generalidad de las mismas, sin establecer ningún criterio o pautas, por lo tanto, para un adecuado estudio de ellas consideramos la necesidad de mayor minuciosidad que conllevaría el desbordamiento del trabajo y el objeto del mismo. No obstante, nos remitimos a las investigaciones tan interesante de *vid.* I. BELTRAN DE HEREDIA RUIZ, *op. cit.* En el mismo sentido, *vid.* A. TODOLI SIGNES, *Plataformas digitales y concepto de trabajador: una propuesta de interpretación finalista*, en *Lan Harremanak*, 2019, n. 41, pp. 1-21. Igualmente, *vid.* M. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, *op. cit.*, pp. 125-161, y J. SÁNCHEZ PÉREZ, *Economía colaborativa y crisis del derecho del Trabajo*, en *Trabajo y Seguridad Social – CEF*, 2019, n. 430, pp. 117-124.

trabajador, podemos analizar diferentes perspectivas aplicadas por los Estados³⁵.

A este respecto, en primer lugar, podemos observar cómo la mayoría de países han decidido aplicar la normativa laboral vigente, por lo tanto, también, de la seguridad y salud en el trabajo³⁶. No obstante, esto conlleva a determinar el tipo de relación laboral o calificación jurídica de cada trabajador, es decir, se establece caso a caso si el trabajador es por cuenta propia o ajena, siendo necesaria la intervención de los tribunales para que esta modalidad de aplicación legislativa sea efectiva y teniendo presente la omisión generalizada de las normativas.

Asimismo, un segundo enfoque realizado por los países, es la consideración de trabajadores independientes, ni por cuenta ajena ni autónomos, creando una nueva categoría intermedia³⁷. Si bien, al igual que el enfoque anterior, es necesaria la evaluación caso por caso, ya esta nueva categoría intermedia sigue generando una incertidumbre en la aplicación de la legislación.

Por último, un tercer enfoque sería la protección específica y adicional en materia de seguridad y salud así como de empleo de estos trabajadores, con independencia de su calificación jurídica.

Desde este planteamiento, Francia ha tratado de dar respuesta al fenómeno del trabajo en la economía de plataformas mediante la denominada “responsabilidad social de las plataformas”, además de la determinación del concepto de “trabajador independiente” mediante los artículos L7342-1 a L7342-6 del *Code du Travail*.

A este respecto, cuando la plataforma digital determina las características del servicio prestado o del bien vendido y fija su precio, tiene una responsabilidad social hacia los trabajadores interesados. En concreto, esta responsabilidad consiste, con carácter general, en el acceso a la cobertura de accidentes de trabajo y a la formación profesional (L7342.2 y L7342.3). Sin embargo, todo ello depende de un cierto volumen de negocio logrado por el trabajador, es decir, por sus servicios, siempre y cuando no esté por debajo de ciertos umbrales fijados en el *Décret n° 2017-774 du 4 mai 2017 relatif à la responsabilité sociale des plateformes de mise en relation par voie électronique*. En consecuencia de todo ello, con carácter general, se presume el carácter no laboral de estos trabajadores³⁸, incluso, aquellos trabajadores que se encuentre por debajo de los umbrales estipulados no se le reconoce esta

³⁵ Para un estudio en profundidad *vid.* S. GARBEN, *op. cit.*, pp. 5-6.

³⁶ Es el caso de España, Suecia, Dinamarca, entre otros.

³⁷ Reino Unido establece esta categoría intermedia de trabajadores. También, Bélgica y los Países Bajos incluyen la posibilidad de este tipo de empleo.

³⁸ *Vid.* I. BELTRAN DE HEREDIA RUIZ, *op. cit.*, p. 56.

responsabilidad social (L7342.4).

Asimismo, Italia ha regulado algunos aspectos sobre la materia que nos encontramos estudiando mediante el Decreto-Ley 3 septiembre 2019, n.101, relativo a las disposiciones urgentes para la tutela del trabajo y la resolución de crisis de empresas, convertido en Ley núm. 128 con modificaciones, el 2 de noviembre del 2019. En ella la opción legislativa por la que se ha optado podemos entenderla desde dos perspectivas.

De un lado, se determina la inexistencia real de autonomía en la prestación del servicio al constatarse de forma amplia la hetero-dirección en el marco de las plataformas digitales.

De otro lado, se dispone de un conjunto de normas específicas para aquellos supuestos de trabajos que se desempeñan mediante éstas pero en régimen de colaboración coordinada y continua, calificadas como trabajo autónomo. A título de ejemplo, consideramos la más importante es la relacionada con la regulación de la relación salarial a través de los convenios colectivos sectoriales, sin embargo, la puesta en práctica de esta disposición se dilatará hasta dentro de un año.

Por lo tanto, podemos considerar que se pretende ofrecer un marco más seguro de protección a los diferentes supuestos en los que se manifiestan las relaciones de trabajo a través de plataformas digitales, incluyendo el tratamiento de las condiciones de trabajo en el ámbito de la negociación colectiva, siendo un aspecto de gran valor.

En el caso del Estado de California, el 1 de enero de 2020 ha entrado en vigor la Ley conocida como AB-5 (Assembly Bill n° 5), *AB-5 Worker status: employees and independent contractors*. En esta Ley se ha propuesto una acción normativa diferente a la dada hasta ahora, en la cual que se les otorga a los trabajadores que prestan servicios en la economía de plataformas derechos laborales básicos. A estos trabajadores se les reconoce el seguro de desempleo, subsidios de atención médica, baja maternal, las horas extras, vacaciones y un salario mínimo garantizado de 12 dólares a la hora. Además, en esta Ley se dispone que estos trabajadores podrán constituir sindicatos.

3.2. La Directiva 2019/1152 relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea: ¿un nuevo paradigma de actuación?

La economía de plataformas se caracteriza por su dimensión globalizada y transnacional. Esto ha llevado a que las instituciones de la Unión Europea hayan tenido que formar parte de un posicionamiento en el discurso sobre

las mismas.

De manera que el Parlamento Europeo determina la necesidad y el deber de garantizar unas condiciones de trabajo justas, basadas en una protección social y jurídica adecuada para todos estos trabajadores, independientemente de su condición.

En este contexto, nace la nueva Directiva 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea (DOUE L 186, de 11 de julio de 2019). Su fundamento se basa a partir de las nuevas formas de empleo atípicas y su impacto sobre los derechos de los trabajadores, con la finalidad de abordar la necesidad de informar sobre las condiciones esenciales de trabajo, teniendo en cuenta la Recomendación de la OIT núm. 198. Por lo tanto, el objetivo de esta nueva directiva es la promoción de un empleo más seguro y predecible³⁹, a la vez que se garantiza la capacidad de adaptación del mercado laboral.

Entendemos que para la aprobación de esta nueva Directiva han sido fundamentales, entre otras, la STJUE de 20 de diciembre de 2017 (C-434/15) referente a la Asociación Profesional Élite Taxi contra Uber Systems Spain, SL; la STJUE de 10 de abril de 2018 (C-320/16) Uber France SAS; la STJUE de 3 de julio 1986 (C-66/85), Lawrie-Blum y la STJUE de 23 de marzo de 1982 (C-53/81), Levin.

Precisamente, a pesar de la posibilidad que se les concede a los Estados de su no aplicación (art. 1.3 de la Directiva 2019/1152), sí se determina la previsibilidad mínima del trabajo, por lo tanto, prohíbe que el patrón de trabajo sea total o mayoritariamente imprevisible⁴⁰, incluso reconociendo la facultad al trabajador de rechazar las tareas, obligando al empleador a tolerar dicha conducta del trabajador (art. 10 de la Directiva 2019/1152).

En cuanto a la no aplicación de la Directiva, será posible cuando los trabajadores tengan una relación laboral en la que el tiempo de trabajo predeterminado y real sea igual o inferior a una media de 3 horas semanales, en un periodo de referencia de 4 semanas consecutivas. Ahora bien, no se podrá dejar de aplicar cuando no se haya predeterminado una cantidad de trabajo remunerado garantizada antes de que empiece el empleo (art. 1.4 de la Directiva 2019/1152).

Tomando en consideración lo anteriormente dicho, el nuevo enfoque que ha aportado la Unión Europea mediante esta Directiva, podría llegar a tener en el futuro un papel determinante en las relaciones laborales de

³⁹ Vid. S. CANALDA CRIADO, *La nueva directiva relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea: una innovadora iniciativa contra la precariedad laboral*, en *Trabajo y Seguridad Social – CEF*, 2019, n. 440, p. 165.

⁴⁰ *Ibidem*, p. 178.

estos trabajos atípicos⁴¹. En concreto, debe de destacarse importantes avances a través de la determinación de un conjunto de pautas concretas sobre aspectos laborales transparentes y previsibles, pasando a reducir aquellos aspectos esenciales que generan una gran incertidumbre en la economía de plataformas, dejando atrás ese inmovilismo legislativo que se había implantado en este ámbito.

4. Dificultades en España en relación a la extrapolación del marco preventivo: estado actual y posibilidades futuras

En la actualidad, como apreciamos, el principal debate que se ha establecido hasta la fecha, es la determinación de la naturaleza jurídica del trabajador que presta servicios en las plataformas digitales, conformándose como un aspecto clave. Sin embargo, no podemos obviar, también, las condiciones de trabajo que poseen estos trabajadores, tanto si se consideran trabajadores por cuenta ajena como si se consideran trabajadores por cuenta propia, generando cuantiosos riesgos laborales⁴². Es fácilmente constatable que los principios básicos de prevención de riesgos laborales se constituyen como uno de los grandes ausentes en la dinámica de las plataformas digitales. De tal forma que, como se ha determinado con anterioridad, esta forma de empleo atípico puede conllevar el incremento de los riesgos profesionales preexistentes, así como la aparición de riesgos emergentes físicos y psicosociales⁴³, a pesar de que existan mecanismos e instrumentos vigentes para lograr una tutela sobre estos trabajadores, si es cierto que muestran algunas disyuntivas.

A este respecto, podemos cuestionarnos cuál es la normativa actual de aplicación en España, ya sean trabajadores autónomos o por cuenta ajena. En este sentido, para los primeros, mediante la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajador autónomo (LETA), al trabajador autónomo se le reconoce el derecho a su integridad física, psíquica y moral (art. 15 CE) a través del art. 4.3.e) de la LETA. Igualmente, dispone

⁴¹ Nos remitimos al interesante estudio acerca de la Directiva 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea realizado por el profesor I. BELTRAN DE HEREDIA RUIZ, *Directiva 2019/1152 y «derecho al rechazo»: los riders/glovers son trabajadores por cuenta ajena*, en <https://ignasibeltran.com/>, 11 noviembre 2019.

⁴² Vid. H. ÁLVAREZ CUESTA, *La gig economy y la obligación de coordinar la seguridad y salud de sus "autónomos"*, en *Revista Jurídica de la Universidad de León*, 2018, n. 5, p. 89.

⁴³ Vid. S. GARBEN, *op. cit.*, p. 3. Asimismo, vid. OIT, *Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo. Aprovechar 100 años de experiencia*, 2019, p. 30.

que los trabajadores autónomos tienen el derecho “adecuada” en materia de seguridad y salud en el trabajo [art. 4.3.e) de la LETA]. Si bien, se ha de concretar que esta prevención de riesgos laborales es claramente deficitario e insuficiente en materia de prevención de riesgos laborales⁴⁴. Únicamente el art. 8 de esta Ley hace referencia a la prevención de riesgos laborales de los trabajadores autónomos. En efecto, este trabajador puede adaptar el nivel de protección, rigiéndose con mayor libertad para someterse a las condiciones de trabajo que estime oportunas y adecuadas. De manera que a estos trabajadores la normativa no les impone la realización de todas aquellas actividades preventivas que se han de implementar a un trabajador es por cuenta ajena. A este respecto, destaca significativamente la ausencia de la obligación de evaluación de riesgos, planificación preventiva y gestión de las mismas, conformándose como acciones esenciales para una adecuada prevención de riesgos laborales⁴⁵. Esta circunstancia provoca que las empresas que operan a través de las plataformas digitales no tienen la obligación de formar a estos trabajadores en prevención de riesgos laborales, proporcionarles equipos de protección, controlar el correcto estado de sus herramientas de trabajo o someterlos a la vigilancia de la salud. Por tanto, siendo una de las consecuencias más desfavorables que acompañan la consideración como trabajador autónomo aquellos que prestan sus servicios en las plataformas digitales.

Para los segundos, aquellos trabajadores con una relación laboral, también se les reconoce el derecho a su integridad física, psíquica y moral (art. 15 CE) mediante el 4.2.d) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (TRLET) y a una protección “eficaz” en materia de seguridad y salud laboral (art. 19.1 del TRLET). Asimismo, les será de aplicación la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales (LPRL). Sin embargo, a pesar de contar con una legislación específica en materia preventiva, esta normativa se enfrenta en la actualidad a grandes desafíos. En efecto, fue diseñada bajo modelos productivos más tradicionales, generando grandes retos para su implementación por las organizaciones empresariales a partir de las nuevas formas de trabajo atípicas. En este sentido, en términos generales, este desfase entre lo tradicional y novedoso ha conllevado a la ineficacia de esta normativa entorno a la evaluación y planificación de la actividad

⁴⁴ *Vid.* J.A. FERNÁNDEZ AVILÉS (dir.), *op. cit.*, pp. 108-109.

⁴⁵ *Vid.* J.R. MERCADER UGUINA, *El Reglamento de los Servicios de Prevención, crónica de una norma largamente esperada*, en *Relaciones Laborales*, 1997, n. 1.

preventiva, se observa unas deficiencias en la representación y participación de los trabajadores en materia preventiva, así como de las dificultades para desarrollar el control y seguimiento e la vigilancia de la salud. Igualmente, se comprueba una complejidad en la aplicación de la tutela sancionadora por el incumplimiento de las obligaciones preventivas, constituyendo un verdadero desafío para los empresarios.

En consecuencia a todo ello, para los prestadores de servicio calificados como trabajadores por cuenta propia o autónomos, se advierte un deficitario y reducido nivel de protección, respecto del grado de protección reconocido a los trabajadores por cuenta ajena, sin negar los desafíos que debe afrontar la normativa preventiva. En efecto, no podemos olvidar que resulta indispensable la reconsideración y adaptación de esta normativa a las circunstancias cambiantes del mercado de trabajo. Si es cierto que sea cual sea el sistema preventivo por el que se opte, debe basarse en un modelo integrado de la protección de la seguridad y salud del trabajador.

5. Reflexiones finales

El trabajo en plataformas digitales está siendo y será uno de los mayores desafíos a los que se ha de enfrentar el Derecho del Trabajo, donde el debate se encuentra aún abierto y sin una solución clara.

Lo cierto es que la precariedad de las condiciones laborales de los trabajadores de la economía de plataformas ha propiciado que muchos de los riesgos laborales analizados se empiecen ya a materializar, como pueden ser los accidentes de trabajo, de circulación, depresiones o estrés, etc.

Una de las principal cuestiones a resolver es en relación a la calificación jurídica de la relación laboral del estos trabajadores, por cuenta ajena o propia, para la implementación de la legislación preventiva vigente. Asimismo, se está debatiendo sobre la necesidad de una intervención reguladora en la economía colaborativa, adoptando el marco normativo en seguridad y salud laboral o generar un nuevo modelo de protección específico desvinculándose de la normativa existente.

A nuestro parecer, en la actualidad existen mecanismos e instrumentos vigentes para lograr una tutela sobre estos trabajadores. Si bien es cierto que es necesaria que esta legislación preventiva se someta a una revisión y readaptación de carácter inminente, incluso, periódica, con la finalidad de afrontar los desafíos y retos con el que la evolución tecnológica los plantea, siendo prioritario establecer unas condiciones dignas, así como un

trabajo decente, con independencia del sistema preventivo por el que se opte. En consecuencia, la seguridad y salud en el trabajo en la economía de plataformas no debe de ser un tema secundario, siendo aún un reto de ámbito global.

En definitiva, el actual reto en materia de seguridad y salud en el trabajo no es nada simple, si bien, no podemos obviar que las nuevas formas de trabajo se inician de un viejo principio, aquél que enunciaba la Declaración de Filadelfia en 1944 y que proclamaba que el trabajo no es una mercancía.

6. Bibliografía

AA.VV., *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital*, OIT, 2019

AA.VV., *Platform Workers in Europe. Evidence from the COLLEEM Survey*, European Union, 2018

AGOTE EGUIZABAL R., *On demand economy: 10 claves de entendimiento laboral*, en *IUSLabor*, 2017, n. 1, pp. 1-18

ÁLVAREZ CUESTA H., *La gig economy y la obligación de coordinar la seguridad y salud de sus "autónomos"*, en *Revista Jurídica de la Universidad de León*, 2018, n. 5, pp. 83-96

AUVERGNON P., *Angustias de uberización y retos que plantea el trabajo digital al Derecho Laboral*, en *Revista Derecho Social y Empresa*, 2016, n. 6, pp. 25-42

BELTRAN DE HEREDIA RUIZ I., *Directiva 2019/1152 y «derecho al rechazo»: los riders/glovers son trabajadores por cuenta ajena*, en <https://ignasibeltran.com/>, 11 noviembre 2019

BELTRAN DE HEREDIA RUIZ I., *Economía de las plataformas (platform economy) y contrato de trabajo*, en *XXIX Jornades Catalanes de Dret Social. Noves Tecnologies i relacions laborals*, 2019

CANALDA CRIADO S., *La nueva directiva relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea: una innovadora iniciativa contra la precariedad laboral*, en *Trabajo y Seguridad Social – CEF*, 2019, n. 440, pp. 161-184

CAVAS MARTÍNEZ F., *Las prestaciones de servicios a través de las plataformas informáticas de consumo colaborativo: un desafío para el Derecho del Trabajo*, en *Trabajo y Seguridad Social – CEF*, 2017, n. 406, pp. 23-56

CHERRY M., *Beyond misclassification: the digital transformation of work*, en *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 2016, n. 2

- DAGNINO E., *Uber law: perspectiva jurídico-laboral de la sharing/on-demand economy*, en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 2015, vol. 3, n. 3, pp. 1-31
- DE GROEN W.P., KILHOFFER Z., LENAERTS K., MANDL I., *Employment and working conditions of selected types of platform work*, Eurofound Research Report, 2018
- DE STEFANO V., *La “gig economy” y los cambios en el empleo y la protección social*, en *Gaceta Sindical: Reflexión y Debate*, 2016, n. 27, pp.149-172
- EUROFOUND, *Wages and working conditions in the crisis*, 2012
- EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK, *Digitalisation and occupational safety and health. An EU-OSHA research programme*, 2019
- FALGUERA BARÒ M.A., *Nuevas tecnologías y trabajo (I): perspectiva contractual*, en *Trabajo y Derecho*, 2016, n. 19-20, pp. 31-45
- FERNÁNDEZ AVILÉS J.A. (dir.), *El trabajo en la economía colaborativa y la prevención de riesgos laborales*, en Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC, 2016
- GARBEN S., *Protecting Workers in the Online Platform Economy: An overview of regulatory and policy developments in the EU*, European Risk Observatory Discussion paper, 2017
- GINÈS I FABRELLAS A., *Crowdsourcing sites y nuevas formas de trabajo. El caso de Amazon Mechanical Turk*, en *Revista Derecho Social y Empresa*, 2016, n. 6, pp. 66-85
- GÓMEZ GARCÍA F.X., *Retos para la protección de la seguridad y salud en el trabajo en plataformas digitales*, en J.L. MONEREO PÉREZ, F. TÚLIO BARROSO, H. LAS HERAS (dirs.), *El futuro del derecho del trabajo y de la seguridad social en un panorama de reformas estructurales: Desafíos para el trabajo decente*, Laborum, 2018
- GONZÁLEZ COBALEDA E., *Digitalización, factores y riesgos laborales: estado de situación y propuestas de mejora*, en *Trabajo y Seguridad Social – CEF*, 2019, n. extraordinario, pp. 85-112
- MARTINEZ FONS D., *Uso y control de las tecnologías de la información y comunicación en la empresa*, en *Relaciones Laborales*, 2002, n. 2, pp. 1311-1344
- MERCADER UGUINA J.R., *El Reglamento de los Servicios de Prevención, crónica de una norma largamente esperada*, en *Relaciones Laborales*, 1997, n. 1, pp. 1117-1142
- MORENO-JIMÉNEZ B., DÍAZ GRACIA L., *Guía-Estudio sobre el estrés por deterioro de las condiciones de trabajo*, Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC, 2016
- OIT, *Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo. Aprovechar 100 años de experiencia*, 2019

- RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO M., *La agenda reguladora de la economía colaborativa: aspectos laborales*, en *Temas Laborales*, 2017, n. 138, pp. 125-161
- SÁNCHEZ PÉREZ J., *Economía colaborativa y crisis del derecho del Trabajo*, en *Trabajo y Seguridad Social – CEF*, 2019, n. 430, pp. 117-124
- TODOLI SIGNES A., *Plataformas digitales y concepto de trabajador: una propuesta de interpretación finalista*, en *Lan Harremanak*, 2019, n. 41, pp. 1-21
- TODOLI SIGNES A., *Sobre la llamada economía colaborativa y sus implicaciones laborales y sociales*, en *Gaceta Sindical: Reflexión y Debate*, 2017, n. 29, pp. 159-182
- TODOLI SIGNES A., *El impacto de la Uber economy en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo*, en *IUSLabor*, 2015, n. 3
- VALLECILLO GÁMEZ M.R., *El derecho a la desconexión: ¿«Novedad digital» o esnobismo del «viejo» derecho al descanso?*, en *Trabajo y Seguridad Social – CEF*, 2017, n. 408, pp. 167-178

ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”. Estableciendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternacional.it



ADAPTInternacional.it

Construyendo juntos el futuro del trabajo