

LA SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO EN LA ECONOMÍA DE PLATAFORMAS

ENEA ISPIZUA DORNA*

Investigadora posdoctoral

Facultad de Derecho. Universidad del País Vasco (UPV/EHU)

EXTRACTO

PALABRAS CLAVE: economía de plataformas; inseguridad jurídica; prevención

Con la llegada de la industria 4.0 y el desarrollo tecnológico, los negocios basados en la economía de plataforma son cada vez más habituales. Con este tipo de economía se consigue la optimización de los recursos, se ahorran costes, existe una mayor oferta para los consumidores y se mejora la protección medioambiental al compartir las cosas. Sin embargo, si nos centramos en el trabajador, la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo ha destacado la complejidad que existe para cuantificar el número de plataformas digitales que hay y cuántos trabajadores existen en ellas. Tampoco es fácil determinar cuál es la relación jurídica existente entre el trabajador y empresario. Toda esta incertidumbre jurídica influye de manera directa en la prevención de riesgos laborales. Como señaló la Agencia europea, algunas características de trabajo de estas plataformas no se pueden encuadrar con facilidad en los marcos normativos de la prevención de riesgos laborales existentes actualmente.

ABSTRACT

KEY WORDS: platform economy; legal insecurity; occupational risk

With the advent of industry 4.0 and technological development, business based on the platform economy is increasingly common. With this type of economy, the optimization of resources is achieved, costs are saved, there is a greater offer for consumers and environmental protection is improved by sharing things. However, if we focus on the worker, the European Agency for Safety and Health at Work has highlighted the complexity that exists to quantify the number of digital platforms that exist and how many workers exist in them. Nor is it easy to determine what is the legal relationship between the worker and employer. All this legal uncertainty directly influences the prevention of occupational hazards. As the European Agency pointed out, some work characteristics of these platforms cannot be easily framed within the regulatory frameworks for the prevention of occupational risks that currently exist.

* Trabajo realizado en el marco del Grupo de Investigación MINECO DER2017-83488-C4-4-R, titulado *Los derechos fundamentales ante el cambio del empleo público en la era digital*, y dentro de la convocatoria de contratación para la especialización de personal investigador doctor en la UPV/EHU.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN
2. ECONOMÍA DE PLATAFORMAS
3. VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE ESTA NUEVA ECONOMÍA
4. RELACIÓN JURÍDICA EXISTENTE ENTRE EL PRESTADOR DE SERVICIOS Y LA PLATAFORMA DIGITAL
5. LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA ECONOMÍA DE PLATAFORMAS
6. CONCLUSIONES

1. INTRODUCCIÓN

En los últimos años, el modelo de plataforma digital se ha convertido cada vez más habitual en actividades económicas muy diversas. Estas plataformas digitales impactan de manera directa en la economía y en la sociedad. El crecimiento económico y la creación de empleo se encuentra cada vez más conectada a las transformaciones tecnológicas y se constata una mejora en la eficiencia y en el valor añadido.

El número de clientes que utilizaban las plataformas digitales ha aumentado en dos años, pasando de 1.282.197 a 3.249.309 usuarios entre 2016 y 2018. Además, se crearon un total de 14.337 puestos de trabajo en la cadena de valor de la restauración y comercio¹.

No obstante, en algunos mercados, como es el caso de España, han aparecido grandes dificultades a la hora de determinar el estatus jurídico que poseen los trabajadores de plataformas digitales. Han existido diversos pronunciamientos doctrinales como jurisprudenciales al respecto que se analizarán en este texto. Esta inseguridad jurídica y vaivén al determinar si nos encontramos ante trabajadores autónomos o por cuenta ajena, tiene gran influencia y es aspecto clave en la medida en que las garantías laborales, de Seguridad Social y las de Prevención de Riesgos Laborales se debilitan si no se le considera laboral al prestador de servicios. Así estas formas de trabajo basadas en las plataformas digitales suponen importantes retos para la seguridad y salud laboral.

Este texto pretende abarcar el concepto y características de estas plataformas digitales, para posteriormente pasar a destacar las ventajas y desventajas que acarrea esta nueva economía; asimismo, se analizarán los numerosos pronunciamientos doctrinales y jurisprudenciales respecto a la calificación de la relación jurídica existente entre la plataforma digital y el prestador de servicios que impactará de manera directa en las condiciones laborales del trabajador.

¹ Adigital, Asociación española de la economía digital, *Propuesta normativa en materia de trabajo en plataformas digitales*, <https://www.adigital.org/media/propuesta-regulatoria-plataformas-digitales.pdf>, p. 4.

Finalmente, se estudiará uno de los impactos principales de dicha calificación que se desarrolla en la Prevención de Riesgos Laborales de los trabajadores de las plataformas digitales, presentando los riesgos a los que se enfrentan las personas que desempeñan su trabajo en este tipo de plataformas, las medidas adoptables y el marco normativo aplicable.

2. ECONOMÍA DE PLATAFORMAS

La economía de plataformas digitales consiste en la prestación de bienes y servicios a través de una plataforma digital. La plataforma realiza la función de intermediaria entre el consumidor y el proveedor del servicio o del bien que se facilita². Esta forma de trabajo se puede clasificar en tres subgrupos: en primer lugar, el trabajo colaborativo vinculado a actividades de consumo. A través de las plataformas digitales pueden intercambiarse entre los consumidores actividades sin ánimo de lucro o con ánimo de lucro (por ejemplo, en el caso de propietarios de varios apartamentos de Airbnb). En este último caso, resulta más difícil encajarlo en esta categoría; en segundo lugar, el *crowdwork* o trabajo colaborativo online; y, en tercer lugar, el trabajo a demanda vía aplicaciones digitales (apps)³.

El trabajo colaborativo online se basa en llevar a cabo el trabajo a través de plataformas online que reúnen a un número indeterminado de organizaciones, empresas e individuos y conectan a clientes y trabajadores de todo el mundo. En estos casos, no es necesario que el trabajador se encuentre en una ubicación concreta para llevar a cabo el trabajo. Entre las tareas más comunes se encuentran la programación informática, el análisis de datos y gráficos...⁴.

A diferencia del *crowdwork*, el trabajo a demanda a través de las aplicaciones digitales se realiza de manera presencial (off-line) donde se pone en común la oferta y la demanda de actividades en la red para que se puedan ejecutar a nivel local. La ubicación del trabajador juega un papel importante en este caso, ya que además de la utilización de la aplicación móvil, será esencial la ejecución física del trabajo. Las actividades que se ofrecen son diversas y pueden ir desde los trabajos tradicionales como transporte, limpieza o hacer recados o ciertas formas

²Fundación estatal para la prevención de riesgos laborales, *Dificultades de PRL en la economía colaborativa y de plataformas*, Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, <http://observatorioriesgospsicosociales.com/sites/default/files/publicaciones/05.%20PRL%20y%20Economía%20Colaborativa.pdf>

³Álvarez Cuesta, H., “La gig economy y la obligación de coordinar la seguridad y salud de sus autónomos”, *Revista Jurídica de la Universidad de León*, nº 5, 2018, p. 87.

⁴Suárez Corujo, B., “La gran transición: la economía de plataformas digitales y su proyección en el ámbito laboral y de la Seguridad Social”, *Temas Laborales*, nº 141/2018, pP.39-40.

de trabajo administrativo utilizando aplicaciones móviles⁵. Se puede decir que las plataformas no crean nuevas ocupaciones, sino que se limitan a cambiar la forma de ofrecer los servicios en el mercado y de organizar el trabajo. Asimismo, las ocupaciones desempeñadas no son únicamente las poco cualificadas, sino también cualquier servicio individual puede organizarse a través de ellas⁶. A continuación, vemos el objeto social de la prestación de algunas empresas de plataformas digitales más conocidas⁷:

- *Uber System Spain, S.L.*: su función se centra en dar soporte a otras sociedades del grupo proveyendo servicio a pedido de solicitudes efectuados mediante aparatos móviles y por internet.

- *Cabify*: el objeto social son las actividades de desarrollo, realización, prestación y comercialización de todo tipo de aplicaciones para terminales móviles, arrendamiento de vehículos con conductor, prestación de servicios de transporte público discrecional de viajeros y actividades propias de agencias de viajes para mediación...

- *Glovo*: se trata de una compañía tecnológica, cuya actividad principal es el desarrollo y gestión de una plataforma tecnológica mediante la que a través de una aplicación móvil o de una web permite a determinadas tiendas locales de algunas ciudades en diferentes territorios ofertar sus productos a través de la misma, y en su caso, si los usuarios de la App y consumidores de las citadas tiendas locales así lo solicitan a través de la App, de forma accesoria, intermedia en la entrega inmediata de los productos.

- *Deliveroo*: Se dedica al comercio al por menor, al por mayor, importación, exportación, almacenamiento y distribución de productos alimenticios y bebidas en general, con o sin establecimiento permanente, incluida la gestión y reparto de comida a domicilio, así como todas aquellas actividades necesarias para llevar a cabo...

En términos generales, podemos decir que la característica principal de estas plataformas es que la empresa gestora de la app juega el papel de intermediaria tecnológica entre los clientes y los prestadores de servicios⁸. Asimismo, la empresa interviene para garantizar unos estándares mínimos de calidad en el

⁵ Fundación estatal para la prevención de riesgos laborales, *Dificultades de PRL en la economía colaborativa y de plataformas*, op.cit., p. 14.

⁶ Todolí Signes, A., "Plataformas digitales y concepto de trabajador: una propuesta de interpretación finalista", *Lan Harremanak. Revista de Relaciones Laborales*, nº 41, 2019, p. 4-5.

⁷ Fernández Nieto, L.A., "El mundo del trabajo en las empresas de plataformas digitales. ¿economía colaborativa?", *Diario La Ley*, nº 9501, Sección Dossier, 2019, p. 4-5.

⁸ López Rodríguez, J., "La prevención de riesgos laborales en el trabajo a demanda vía aplicaciones digitales", *Lan Harremanak, Revista de Relaciones Laborales*, nº 41, 2019, p. 3.

servicio y la selección y gestión de la mano de obra⁹. Si lo trasladamos a las plataformas digitales de *delivery* o de reparto, podemos observar los siguientes rasgos¹⁰:

- En función del tamaño del comercio, las plataformas pueden limitarse a facilitar la transacción entre clientes, repartidores y comercios, o también pueden proporcionar el envío a domicilio.
- Las empresas poseen una aplicación (app) de su propiedad que contiene un algoritmo que es el que diseña unos criterios que fija la propia empresa. Además, a través de esta app envía instrucciones y órdenes precisas para la ejecución de la prestación¹¹.
- La organización de reparto se determina a través de algoritmos que se optimiza de forma constante. Los algoritmos proporcionan una estructura de gobernanza a las plataformas e incorporan normas codificadas y realizan un seguimiento monitorizado¹².
- Las plataformas ponen a disposición de los clientes una oferta organizada y en función de la información obtenida de los gustos y preferencias de los usuarios.
- El ámbito geográfico en el que desarrollan su actividad es urbano.

En cuanto al ámbito subjetivo de estas plataformas digitales podemos destacar tres elementos¹³: en primer lugar, los solicitantes que pueden ser personas particulares o empresas que requieren que se realice una prestación de un servicio; en segundo lugar, se encuentran los trabajadores que prestan los servicios; y en tercer lugar, las plataformas digitales que se encargan de utilizar las nuevas tecnologías para unir la demanda y oferta y que perciben un porcentaje por cada prestación de servicio en concepto de la gestión realizada. Debido a los avances tecnológicos, esta plataforma descentraliza la prestación de un servicio hacia un gran número de personas en forma de llamamiento. Aunque esta forma de externalización es nueva, sigue el mismo modelo de todos los procesos de

⁹ Álvarez Cuesta, H., “La gig economy y la obligación de coordinar la seguridad y salud de sus autónomos”, *op.cit.*, p. 87.

¹⁰ Adigital, Asociación española de la economía digital, *Propuesta normativa en materia de trabajo en plataformas digitales*, *op.cit.*, p. 3.

¹¹ Fernández Nieto, L.A., “El mundo del trabajo en las empresas de plataformas digitales. ¿economía colaborativa?”, *op.cit.*, p.5.

¹² UGT, Servicio de estudios de la confederación, *El trabajo en las plataformas digitales de reparto*, 2019, <http://www.ugt.es/sites/default/files/el-trabajo-en-las-plataformas-digitales-de-reparto-ugt.pdf>, pg. 7.

¹³ Fundación estatal para la prevención de riesgos laborales, *Dificultades de PRL en la economía colaborativa y de plataformas*, *op.cit.*, p. 14.

descentralización, donde prevalecen las condiciones precarias en consecuencia del ahorro de costes¹⁴. De este modo, existen personas que obtienen la mayor parte de sus ingresos realizando prestaciones de servicios de forma esporádica, sin horario alguno ni ingreso mínimo a percibir, sin descansos, sin protección social y con la condición de ser valorado por los clientes de forma positiva para poder seguir obteniendo retribución¹⁵.

Este esquema de relación contractual es el más parecido al vínculo laboral tradicional¹⁶ y por eso, los pronunciamientos doctrinales y jurisprudenciales como veremos más adelante, han sido numerosos.

3. VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE ESTA NUEVA ECONOMÍA

El impacto de esta nueva economía en la economía como en la sociedad está siendo visible y podemos destacar aspectos positivos, pero también otros aspectos negativos que trataremos en este apartado.

En cuanto a los aspectos positivos, son destacables el crecimiento económico y la creación de empleo que están acarreado estas transformaciones tecnológicas. En 2018, por ejemplo, la aportación total al PIB de las plataformas digitales fue de 643 millones de euros en España. Las plataformas digitales, en general, ayudan a los mercados a organizarse de manera más eficiente y esto se traduce en beneficios para los clientes como para los negocios asociados o profesionales que colaboran con dichas plataformas¹⁷. Además, pueden resultar efectivas para la reducción de la economía sumergida¹⁸.

En este sentido, los consumidores tienen una oferta variadísima al que acceder a través de una única plataforma, esto es, la plataforma les ofrece distintos servicios y el cliente puede comparar y elegir con toda la información, en función de sus necesidades y capacidad económica. Además, suponen un ahorro de tiempo

¹⁴ UGT, Servicio de estudios de la confederación, *El trabajo en las plataformas digitales de reparto*, *op.cit.*, p. 7.

¹⁵ Álvarez Cuesta, H., “La gig economy y la obligación de coordinar la seguridad y salud de sus autónomos”, *op.cit.*, p. 88.

¹⁶ Suárez Corujo, B., “La gran transición: la economía de plataformas digitales y su proyección en el ámbito laboral y de la Seguridad Social”, *op.cit.*, p.40.

¹⁷ Adigital, Asociación española de la economía digital, *Propuesta normativa en materia de trabajo en plataformas digitales*, *op.cit.*, p. 4.

¹⁸ Suárez Corujo, B., “La gran transición: la economía de plataformas digitales y su proyección en el ámbito laboral y de la Seguridad Social”, *op.cit.*, p.50.

para el cliente, debido a que pueden acceder a las ofertas en cualquier lugar y en cualquier momento y disfrutar de los productos o servicios en poco tiempo¹⁹.

Los prestadores de servicios, por su parte, pueden realizar una actividad económica de carácter flexible con los que aumentar sus ingresos. No obstante, analizaremos en el apartado siguiente el alcance real de esa flexibilidad. Asimismo, se trata de una actividad donde apenas existen barreras de entrada, debido a que es suficiente con darse de alta en el Régimen Especial del Trabajador Autónomo y poseer un móvil y vehículo para desempeñar el trabajo. Por este motivo, la tasa de inmigrantes en estas plataformas digitales es alta. Además, muchas personas que se encuentran en desempleo optan por este tipo de trabajo hasta que encuentran una ocupación que se adapte a sus expectativas y cualificación.

Los comerciantes, al asociarse con estas plataformas ven superados los obstáculos físicos o geográficos que están asociados a la ubicación del establecimiento. Así, pueden acceder a nuevos clientes y aumentan su actividad y, por ende, sus ingresos. Estas plataformas digitales sobre todo tienen repercusión muy positiva para las pequeñas y medianas empresas, que son las mayoritarias en nuestro tejido industrial, debido a que se transforman en la vía más sencilla y efectiva para sumarse a la era digital. Asimismo, les dan acceso a repartidores independientes que por su cuenta no podrían permitírselo²⁰.

En contraposición, encontramos los aspectos negativos de estas plataformas digitales. A pesar de los aspectos positivos mencionados, este tipo de trabajos atípicos pueden convertir inoperantes las normas en materia de protección de empleo, los sistemas de seguridad y salud o los modelos de negociación colectiva.

En primer lugar, no es fácil cuantificar el número de plataformas digitales que operan en nuestro entorno y tampoco, por tanto, el número de trabajadores en las mismas, debido a que pueden estar registradas pero inactivas o registradas varias veces en la misma plataforma o en varias plataformas.

En segundo lugar, no sabemos cuál es la relación jurídica existente entre el prestador de servicios y la plataforma digital. Esto es, tendrá un impacto importante en los aspectos laborales, la calificación de trabajador autónomo o por cuenta ajena. Trataremos este aspecto en el siguiente apartado.

En tercer lugar, la tasa de flexibilidad es muy alta, ya que las plataformas ofertan tareas concretas en vez de puestos de trabajo, y éstos tienen una duración corta. Las ansias de conseguir la tarea ofertada y las constantes evaluaciones por los clientes generan riesgos laborales, en concreto riesgos psicosociales. Estas

¹⁹ Adigital, Asociación española de la economía digital, *Propuesta normativa en materia de trabajo en plataformas digitales*, op.cit., p. 5.

²⁰ *Ibid.*, p. 8.

circunstancias laborales, impactan de manera directa en los riesgos laborales y, por tanto, en la prevención de riesgos laborales. Analizaremos este aspecto más adelante.

A estos aspectos debemos añadirle que predomina el trabajo precario donde los prestadores de servicios necesitan un trabajo extra para sobrevivir, pero que los horarios a veces resultan incompatibles con otros trabajos. En muchos casos además, no tienen asegurado el pago y el trabajo continuo en ninguno y al ser trabajadores autónomos carecen o tienen una protección social baja y no tienen una representación colectiva²¹ ²².

4. RELACIÓN JURÍDICA EXISTENTE ENTRE EL PRESTADOR DE SERVICIOS Y LA PLATAFORMA DIGITAL

En los últimos años, con la aparición y el uso cada vez mayor de las plataformas digitales ha surgido el debate en torno a la calificación jurídica de la actividad desempeñada mediante estas plataformas. Es necesario conocer cuál es el tratamiento dispensado por el ordenamiento jurídico, para garantizar el empleo, la Seguridad Social y la Prevención de Riesgos Laborales de estos prestadores de servicios. No obstante, sea cual sea la calificación que se realice el objetivo debería ser garantizar unas condiciones dignas de prestación del servicio.

Dentro de las posibles calificaciones jurídicas que han predominado en la doctrina podemos encontrar la del trabajador autónomo en términos del artículo 1.1. del Estatuto del Trabajador Autónomo (Ley 20/2007), lo que supone que una persona física realiza de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, una actividad económica o profesional a título lucrativo, den o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena²³. La nota de habitualidad es la que choca con las prestaciones

²¹ Álvarez Cuesta, H., “La gig economy y la obligación de coordinar la seguridad y salud de sus autónomos”, *op.cit.*, p. 88.

²² La calificación jurídica del trabajo realizado a través de plataformas supone un condicionante de primer orden con relación a la representación de los trabajadores. Los órganos de representación unitaria previstos en el Estatuto de los Trabajadores representan, con carácter general, a los trabajadores por cuenta ajena que prestan servicios en el centro de trabajo en los que se constituyen. La Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajador Autónomo, no ha previsto órganos de representación unitaria específicos para el conjunto de los trabajadores por ella regulados, ni tan siquiera para la figura del autónomo dependiente, en la que la existencia de un cliente podría haber justificado la previsión de órganos específicos. Pastor Martínez, A., “Una aproximación a la problemática de la representación colectiva de los trabajadores de las plataformas colaborativas y en entornos virtuales”, *Iuslabor*, nº 2, 2018, p. 219.

²³ Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto de trabajo autónomo. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-13409>

de servicios en las plataformas digitales, debido a que muchas de las actividades propias de esta economía se desarrollan de forma intermitente.

Otros encuadran a estos prestadores de servicios como trabajadores económicamente dependientes (TRADE). Algunos expertos y académicos plantean una revisión innovadora de esta figura y la creación del denominado TRADE digital, modificando el capítulo III de la Ley 20/2007 e incluyendo diversas medidas para adaptar el TRADE a estas nuevas relaciones. Así, con la modificación podrían incorporar beneficios para los trabajadores de plataforma destacando los siguientes aspectos²⁴: determinación de una indemnización para el profesional en caso de extinción unilateral del contrato por parte de la plataforma, cuando establezca un tiempo mínimo de prestación de trabajo; obligatoriedad de contratación de seguros de accidente y coberturas de responsabilidad; compromiso de que la suspensión o interrupción de la actividad por parte del trabajador no afecte a su capacidad de trabajar con las plataformas; obligación de ofrecer formación profesional a las personas interesadas; provisión de un kit de seguridad... La mayoría de las empresas de plataformas digitales utilizan esta figura, ya que logran una importante reducción de costes laborales.

Otra calificación jurídica posible es el de la laboralidad de la relación contractual por encuadrarlo en el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores. Algunos autores opinan que la digitalización ha supuesto además de la flexibilización de las relaciones laborales también la aplicación de las nuevas tecnologías a los procesos organizativos, a las relaciones entre proveedores y clientes, a las relaciones con los trabajadores... pero, a pesar de estos cambios, no han logrado alcanzar la entidad suficiente para alterar el vínculo entre quien presta sus servicios y su empleador²⁵. Los elementos esenciales de una relación laboral son la ajenidad, subordinación o dependencia, remuneración y voluntariedad. A pesar de que la mayoría de empresas de plataformas digitales ofrecen a sus prestadores de servicios la opción de ser autónomos o autónomos económicamente dependientes, no debemos obviar que la naturaleza de la relación no se determina por la denominación o calificación jurídica que le otorguen las partes, sino por la realidad de las funciones que realicen²⁶.

En este sentido, el hecho de que los prestadores de servicios ofrezcan sus servicios a varias empresas no desvirtúa el vínculo laboral, porque el pluriempleo,

²⁴ Adigital, Asociación española de la economía digital, *Propuesta normativa en materia de trabajo en plataformas digitales*, op.cit., p. 19.

²⁵ Fernández Nieto, L.A., "El mundo del trabajo en las empresas de plataformas digitales. ¿economía colaborativa?", op.cit., p.2.

²⁶ UGT, Servicio de estudios de la confederación, *El trabajo en las plataformas digitales de reparto*, op.cit., pp. 64-65.

siempre que no constituya competencia desleal o no se haya suscrito pacto ninguno está permitido por el artículo 21 del Estatuto de los Trabajadores.

Respecto a la nota de dependencia se entiende como la disposición del trabajador frente a la organización y dirección del empresario. A pesar de que estos prestadores de servicios, en principio, tengan la libertad de establecer la franja horaria en la que trabajan, tengan la opción de rechazar dentro de esa franja pedidos asignados e incluso cancelar otros pedidos previamente por él seleccionados, elegir periodos de descanso y vacaciones... todo esto, no conlleva a que desaparezca la subordinación o dependencia, aunque exista una disminución de control por parte de la empresa²⁷.

En cuanto a la ajenidad es importante observar que el prestador de servicios trabaja bajo el nombre de una determinada marca que se constata la marca de propiedad de una empresa ajena (la de la empresa de la plataforma digital) cuando presta su servicio ante el cliente. Cuando el prestador de servicios acude ante el cliente no lo hace en su propio nombre, sino que bajo la marca de otra empresa ajena. Se puede ver como ejemplo, el caso de Glovo que ofrece a sus colaboradores la mochila con su marca y es la que deben utilizar cuando prestan sus servicios ante los clientes.

Además de la doctrina, la jurisprudencia se ha pronunciado en varias ocasiones para determinar cuál es la relación jurídica existente en esta nueva economía. De esta manera, las últimas sentencias y varias actas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social han observado una serie de indicios de los que demuestran la existencia de la relación laboral^{28 29}:

- Respecto a la subordinación o dependencia, el repartidor cumple las condiciones impuestas por la plataforma digital y carece de poder de negociación.

²⁷ Fernández Nieto, L.A., “El mundo del trabajo en las empresas de plataformas digitales. ¿economía colaborativa?, *op.cit.*, p.6.

²⁸ STJS 213/2018 de Barcelona de 29.05.18 STJS 244/2018 de Valencia de 1.06.18; STJS 53/2019 de Madrid de 11.02.19; STJS 128/2019 de Madrid de 3.04.19; STJS 130/2019 de Madrid de 4.04.19; STJS 134/2019 de Madrid de 4.04.19. STJS 197/2019, de Valencia, de 10.06.19; STJS 193/2019 de Barcelona de, 11.06.19; STJS 188/2019 de Madrid de 22.07.19; STSJ Asturias 1818/2019, de 25.07.19, Recurso suplicación contra STJS 61/2019 de Gijón 20.02.19. acta ITSS Valencia de enero 2017; acta ITSS Madrid de enero 2018; acta ITSS Barcelona de julio 2018; acta ITSS Zaragoza de julio de 2018; acta ITSS Valencia de diciembre de 2018; acta ITSS Barcelona de febrero 2019.

²⁹ UGT, Servicio de estudios de la confederación, *El trabajo en las plataformas digitales de reparto*, *op.cit.*, p. 65-69.

La plataforma emite instrucciones de comportamiento, acciones que tomar ante imprevistos...

- Es la empresa la que establece el precio del servicio y la forma en la que se le retribuirá al prestador de servicios.
- La facultad de designación del repartidor concreto le corresponde a la empresa. Se utilizan algoritmos para seleccionar el mejor perfil entre los repartidores.
- La empresa de plataforma digital ejerce el poder disciplinario a través de la suspensión del acceso a la aplicación o expulsión de la misma.
- Aunque el repartidor cuente con sus materiales como pueden ser el móvil o el vehículo, el valor se encuentra en la aplicación y la marca de la empresa que no es propiedad suya.
- La plataforma digital es el intermediario imprescindible entre el prestador de servicios y el cliente y, además, los frutos son destinados a la empresa de plataforma digital.

En términos generales, la jurisprudencia está abandonando poco a poco una interpretación rígida de la dependencia y la ajenidad por los que se determinaba que existía una relación laboral. Y así lo sigue haciendo con el último pronunciamiento del TSJ de Madrid dictado en enero de 2020, donde ha ratificado que 532 repartidores de comida a domicilio de Deliveroo son falsos autónomos, dando la razón a la Seguridad Social y confirmando la primera decisión de la Inspección de Trabajo.

5. LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA ECONOMÍA DE PLATAFORMAS

Tanto los trabajadores que sean calificados como por cuenta ajena como si se consideran trabajadores por cuenta propia, son afectados por diversos riesgos. Estos riesgos laborales dependerán del tipo de actividad que desarrollen los prestadores de servicios, así como de las condiciones de trabajo³⁰.

Así, en las plataformas digitales se pueden encontrar riesgos físicos y ergonómicos originados por el manejo de cargas o pesos y la utilización de pantallas de visualización de datos. El manejo de cargas para trasladar el objeto al cliente puede exigir un esfuerzo continuo y tensión en las extremidades superiores, espalda y cuello. El Real Decreto 487/1997, de 14 de abril, establece cuáles son

³⁰ Fundación estatal para la prevención de riesgos laborales, *Dificultades de PRL en la economía colaborativa y de plataformas*, op.cit., pp. 70-71.

las condiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la manipulación de cargas que pueden producir riesgos. Los riesgos físicos pueden ser leves, graves o severos dependiendo del caso, de la salud general del trabajador, de la intensidad de la jornada... Estos riesgos pueden derivar en una incapacidad temporal e incluso permanente.

Asimismo, las plataformas digitales conllevan el uso continuo de pantallas de visualización de datos, debido a que el prestador de servicios se comunica con la plataforma y cliente a través de ésta. El Real Decreto 488/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de salud y seguridad relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización podría ser aplicable.

Además de los riesgos mencionados no debemos olvidar que este tipo de prestaciones de servicios conllevan el uso de vehículos, motocicletas o bicicletas donde existe el riesgo de sufrir un accidente de circulación. El aumento de este riesgo se produce por las largas jornadas de trabajo que realizan los prestadores de servicios para poder obtener un salario digno, el trabajo con ritmos acelerados debido a la entrega rápida que solicita el cliente... Este riesgo puede generar graves daños físicos y psicológicos e incluso la muerte, como ocurrió en Barcelona con un rider de Glovo. En este sentido, un informe denominado *The emerging issues for management of occupational road risk in a changing economy: a survey of gig economy drivers, riders and their managers* publicó varias de las siguientes recomendaciones³¹:

- En el caso de Uber, por ejemplo, que los conductores tengan establecido una jornada laboral fija y sus ingresos en función de ésta. Sin embargo, si la remuneración se encuentra condicionada a los servicios prestados o tareas realizadas, la empresa deberá tener en cuenta el tiempo que exige llegar al destino respetando los límites de velocidad y el tiempo dedicado a las funciones administrativas.
- No debería permitirse la utilización del teléfono móvil para realizar gestiones laborales mientras se conduce el vehículo, debido a que puede distraer y aumentar el riesgo de sufrir un accidente de circulación.
- Las plataformas digitales deberían ofrecerles gratuitamente todo el equipo necesario para conducir con mayor seguridad, por ejemplo, designándoles chalecos fluorescentes para reducir los siniestros.

A los riesgos físicos que hemos analizado, hay que añadirles los riesgos psicosociales tradicionales como el estrés, acoso, burnout, insatisfacción laboral, alto grado de exigencia... La ansiedad o el estrés generados por la inseguridad de la demanda de los servicios que va a ofrecer el trabajador son comunes en los

³¹ *Ibid.*, p.74-76.

prestadores de servicios de las plataformas digitales. Asimismo, los trabajadores pueden sufrir adicción al trabajo, nomofobia y acoso laboral. El origen de todas ellas se encuentra en la excesiva dedicación laboral, incluso hasta llegar a ser el único objetivo de la vida y ser incapaz de dejar de trabajar. La nomofobia, que se refiere al miedo a estar incomunicado sin teléfono móvil, es frecuente en estos trabajadores, a causa de que el trabajo depende del móvil. Así, los prestadores de servicios temen a perder ocupaciones, puntos y calificaciones que influyen de manera directa en este tipo de nueva economía. Relacionado con la nomofobia y el uso de las tecnologías de la información y comunicación puede que los trabajadores sufran tecnoestrés³² ³³, tecnoansiedad, tecnofatiga o tecnoadicción. Respecto al mobbing que pueden sufrir estos prestadores de servicios, es importante recordar que será empleado por los clientes y usuarios, ya que éstos valoran la labor realizada por los trabajadores. Esta valoración que realizan los clientes es utilizada por las plataformas digitales como instrumento de determinación de la retribución. Si además le añadimos que frente a los hostigamientos recibidos por parte de los clientes no actúa la plataforma digital para proteger a sus prestadores de servicios, se podría dar acoso laboral³⁴. Otro tipo de acoso esencial que se produce en esta nueva economía es la basada en el origen racial o étnico. En este tipo de plataformas digitales la tasa de personas de nacionalidad extranjera que desempeñan este trabajo es alto. Con el uso de aplicaciones digitales puede producirse el ciberacoso destinado a estas personas e ir en contra de su dignidad.

Los riesgos psicosociales mencionados pueden tener su origen en diversos factores³⁵:

- La inseguridad respecto a la calificación jurídica de los prestadores de servicios que puede impactar directamente en la capacidad de representación y participación.
- Inestabilidad en los ingresos percibidos.
- El ritmo intenso del trabajo.

³² Se trata de una nueva enfermedad causada por la incapacidad para enfrentarnos a las nuevas tecnologías de un modo psicológicamente saludable, siendo el producto de la combinación de ansiedad, sobrecarga de información, conflicto de roles y factores organizacionales. Alfaro de Prado Sagrera, A., “Estrés tecnológico: medidas preventivas para potenciar la calidad de vida laboral”, *Temas Laborales: Revista andaluza del trabajo y bienestar social*, nº 102, 2009, p. 140.

³³ Salanova Soria, M., “Nuevas tecnologías y nuevos riesgos psicosociales en el trabajo”, 28 de abril, *revista digital de salud y seguridad en el trabajo*, nº 1, 2007, p. 4.

³⁴ Álvarez Cuesta, H., “La gig economy y la obligación de coordinar la seguridad y salud de sus autónomos”, *op.cit.*, pp. 89-91.

³⁵ López Rodríguez, J., “La prevención de riesgos laborales en el trabajo a demanda vía aplicaciones digitales”, *op.cit.*, p.7.

- Constantes evaluaciones del trabajo realizado por los clientes.
- Aislamiento por la inexistencia de lugares de trabajo estables.
- Dificultades a la hora de conciliar la vida personal y laboral.
- Intenso control que sufren los trabajadores por parte de la plataforma digital (monitorización).

Teniendo en cuenta los principales riesgos laborales que afectan a esta economía de plataformas digitales, ¿qué derechos y obligaciones existen para las partes respecto a la prevención de riesgos laborales? Para responder a esta pregunta, será determinante la calificación jurídica que se les asigne a estos prestadores de servicios, esto es, si son calificados como trabajadores por cuenta ajena o por cuenta propia, ya que variará la protección y el alcance de la normativa de prevención de riesgos laborales.

La norma fundamental en esta materia es la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, en el que su ámbito de aplicación determina que es de aplicación a los trabajadores que prestan sus servicios por cuenta ajena, y realiza una anecdótica mención a los trabajadores autónomos estableciendo obligaciones específicas que puedan derivarse para estos trabajadores. El legislador, al establecer este ámbito de aplicación pretendía dar respuesta únicamente a los trabajadores por cuenta ajena y no a los trabajadores autónomos. Esto mismo podemos trasladarlo a las normas de desarrollo que hemos mencionado anteriormente, como es el caso del Real Decreto 487/1997 y el Real Decreto 488/1997.

El trabajador autónomo, únicamente deberá cumplir las obligaciones específicas que desarrolla esta normativa, en caso de que tenga trabajadores a su cargo³⁶.

Las obligaciones específicas que establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales garantizan y protegen la integridad física de los trabajadores por cuenta ajena que se encuentra reconocido en el artículo 15 de la Constitución. En este contexto, el garante de la seguridad y salud del trabajador es el empresario y esta ley le establece una serie de obligaciones específicas³⁷: el empresario debe realizar una evaluación de riesgos y planificar la actividad preventiva necesaria para eliminar, reducir y controlar los riesgos (art.16 LPRL); el empresario adoptará las medidas adecuadas respecto a la información, formación y participación que debe ofrecer a los trabajadores (art. 18 y 19 de LPRL); le corresponde al empresario determinar cuáles son las medidas de emergencia adecuadas (art.20 LPRL)

³⁶ Fundación estatal para la prevención de riesgos laborales, *Dificultades de PRL en la economía colaborativa y de plataformas*, op.cit., p. 66.

³⁷ Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-24292>

y la actuación en casos de riesgos grave e inminente (art.21 LPRL). Asimismo, el empresario debe garantizar a los trabajadores un servicio de vigilancia periódica en función de los riesgos (art.22 LPRL) y tiene que realizar un seguimiento permanente de las actividades preventivas para perfeccionar y mejorar.

Esta protección específica que se les ofrece a los trabajadores por cuenta ajena se debilita si nos trasladamos a los trabajadores por cuenta propia o a los trabajadores económicamente dependientes. Por lo tanto, si a los prestadores de servicios de estas plataformas digitales los calificamos como trabajadores autónomos por considerar que son personas físicas que realizan de forma habitual, personal y directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, una actividad económica o profesional a título lucrativo, o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena³⁸, la normativa aplicable en materia de prevención de riesgos es mucho menor y afecta de manera directa a la calidad del empleo. Resulta aplicable la misma normativa deficiente a los trabajadores autónomos económicamente dependientes (TRADE)³⁹.

La Ley del Estatuto del Trabajo autónomo, ¿qué regula sobre la materia de prevención de riesgos laborales? Su artículo 5 delimita cuáles son los deberes profesionales básicos y entre ellos, en concreto, en el apartado b) establece que son deberes profesionales básicos de los trabajadores autónomos, *“cumplir con las obligaciones en materia de seguridad y salud laborales que la ley o los contratos que tengan suscritos les impongan, así como seguir las normas de carácter colectivo derivadas del lugar de prestación de servicios”*. Esta disposición, sin embargo, no clarifica cuál es la ley aplicable. Por su parte, el artículo 8 del Estatuto del Trabajo autónomo recoge expresamente un apartado denominado “Prevención de Riesgos Laborales”. Este artículo recoge que las Administraciones Públicas deben asumir un papel activo en relación con la prevención de riesgos laborales de los trabajadores autónomos a través de una serie de actividades como la promoción de la prevención, formación de la prevención, asesoramiento técnico, vigilancia y control del cumplimiento de los trabajadores autónomos de la normativa de prevención de riesgos laborales. Asimismo, dispone que cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades trabajadores autónomos y trabajadores de otra u otras empresas, así como cuando los trabajadores autónomos ejecuten su actividad profesional en los locales o centros de trabajo de las empresas para las que presten servicios, serán de aplicación para todos ellos los deberes de cooperación, información e instrucción previstos en el artículo 24.1 y 24.2 de la LPRL. Según estos últimos artículos, corresponde a la empresa titular informar al resto de empresarios de los riesgos existentes,

³⁸ Artículo 1.1. de Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-13409>

³⁹ *Ibid.*, artículo 1.2.d).

las medidas de protección y prevención y medidas de emergencia⁴⁰. En el caso de las plataformas digitales, el empresario titular es el dueño de la app y será el responsable del deber que le impone la ley ante los trabajadores autónomos. Además, las empresas que contraten con trabajadores autónomos la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquéllas y que se desarrollen en sus propios centros de trabajo, deberán vigilar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por estos trabajadores. El artículo 8 también concede al trabajador autónomo el derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo cuando considere que dicha actividad entraña un grave riesgo e inminente para su vida o salud.

Además del artículo 8 del LETA, la misma ley regula en su disposición adicional duodécima la participación de los trabajadores autónomos en programas de formación e información de prevención de riesgos laborales con el objeto de reducir la siniestralidad y evitar la aparición de enfermedades profesionales. Con la promoción de las Administraciones Públicas, tanto las asociaciones representativas de los trabajadores autónomos como las organizaciones sindicales y empresariales más representativas podrán realizar programas permanentes de información y formación.

Si comparamos con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el Estatuto del trabajador autónomo no recoge algunas obligaciones específicas que se recogen y son aplicables a los empresarios que cuentan con trabajadores por cuenta ajena. En este sentido, los trabajadores autónomos no deben realizar la evaluación de riesgos laborales, ni tampoco la planificación de la prevención o la gestión de la misma que resulta esencial para identificar, implantar y hacer un seguimiento a las medidas aprobadas para disminuir o evitar los riesgos laborales.

Como se puede observar el nivel de protección en materia de prevención de riesgos de los trabajadores autónomos es inferior si lo comparamos con el grado de protección que se les ofrece a las personas trabajadoras por cuenta ajena. Esto hace que incremente la tasa de siniestralidad en este colectivo. El legislador no debe permitir esta desigualdad y debe garantizar y tutelar de la misma manera a los trabajadores comunes y los trabajadores de las plataformas digitales para asegurar unas condiciones dignas y proteger la vida y la integridad de las personas reconocido en la Constitución.

⁴⁰ Artículo 8 de Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-13409>

6. CONCLUSIONES

La nueva forma de trabajo basada en las plataformas digitales trae consigo ventajas como el crecimiento económico y la creación de empleo, pero no podemos olvidar las desventajas que se están observando, debido a que el resultado es la precarización del empleo y la inoperancia de las normas en materia de protección de empleo, los sistemas de seguridad y salud o los modelos de negociación. Asimismo, han traído consigo nuevos retos y desafíos para la seguridad, salud y bienestar laboral.

El resultado de esta precariedad laboral tiene su origen en la inseguridad jurídica de la calificación de estos trabajadores. Como hemos podido observar, existe un amplio debate tanto en la doctrina como en la jurisprudencia respecto a la calificación jurídica que deben tener estos trabajadores de plataformas digitales. En este sentido, las empresas de plataformas digitales intentan encuadrar a estos trabajadores como trabajadores por cuenta propia o trabajadores autónomos económicamente dependientes (TRADE) a favor de sus intereses, ya que así consiguen reducir gastos. Sin embargo, buena parte de la doctrina como de la jurisprudencia ve indicios de laboralidad y consideran a estos prestadores de servicios, trabajadores por cuenta ajena.

Esta incertidumbre si lo trasladamos a la materia de prevención de riesgos laborales también tiene un impacto negativo, ya que el alcance de los derechos y obligaciones en el ámbito preventivo será superior o inferior. Es cierto que la determinación jurídica no afecta a la clase de riesgos laborales a los que están expuestos, esto es, no importa si el trabajador es calificado como autónomo o por cuenta ajena, debido a que se enfrenta a los mismos riesgos laborales. Sin embargo, esa determinación influirá en la normativa aplicable en cada caso y el grado de protección que ofrece. Así, si el prestador de servicios es calificado como trabajador por cuenta ajena se le aplicarán todas las disposiciones de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y las obligaciones específicas recogidas en ella. No obstante, si el prestador de servicios es calificado como trabajador autónomo existen obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, pero son obligaciones más genéricas, ya que, por ejemplo, no se recoge la obligación específica de realizar una evaluación de riesgos a diferencia de la LPRL.

Respecto a los riesgos laborales a los que se enfrentan estos prestadores de servicios son diversos, ya que dependerá del sector en el que se encuentren trabajando. Sin embargo, los riesgos comunes que encontramos en todas ellas en consecuencia de las características del trabajo son los riesgos psicosociales. En las plataformas digitales, el sistema de obtención del trabajo es estresante, pues se hace competir a los trabajadores a través de un proceso de selección. Asimismo, se encuentran de manera continua valorados por los clientes y esta información es la que le facilita al empresario a la hora de ofrecer un trabajo a un prestador

de servicio o a otro. Esta presión puede además conllevar a realizar jornadas de trabajo excesivamente largas, con la reducción del tiempo de descanso y con el riesgo que supone esto. Otro rasgo común en estas plataformas es el uso continuo y excesivo de las herramientas tecnológicas. El constante uso del móvil, por ejemplo, puede generar riesgos físicos como psicológicos (adicción a las herramientas tecnológicas, ciberacoso, accidentes de circulación...).

En definitiva, no importa la calificación jurídica que se le atribuya al prestador de servicios, sino que el legislador debe garantizar de la misma manera la seguridad y salud al trabajador. Para esto, el legislador debe repensar y reformular el alcance de los deberes en materia de prevención con el objetivo de alcanzar las nuevas formas de trabajo. El reto no resulta sencillo, debido a que implica lograr un equilibrio justo entre la seguridad y salud de los trabajadores y la adecuada implantación de los cambios organizativos que demandan flexibilidad y uso intensivo de las nuevas tecnologías. No obstante, el legislador debe seguir optando por el reparto de responsabilidad entre el trabajador y empresario, siempre sin olvidar que el empleador debe ser el principal sujeto obligado en la prevención. Sea cual sea el sistema preventivo que seleccione el legislador, debe ser un modelo integrado de la prevención y debe ser revisado de manera periódica con la finalidad de afrontar los nuevos riesgos que vayan apareciendo con la evolución tecnológica.