

Laboratorio-Observatorio de Riesgos Psicosociales de Andalucía

LARPSICO | Universidad de Jaén

FICHA CIENTÍFICO-TÉCNICA PREVENTIVA

Colección #02/2024

Prevención de riesgos psicosociales en el trabajo y la gestión de la diversidad en las empresas

Impactos de la Directiva del trabajo en plataformas en materia de seguridad, salud y riesgos psicosociales.

Un análisis nacional, europeo e internacional.

Dr. Iván Williams Jiménez
Investigador independiente



Junta de Andalucía
Consejería de Empleo, Formación
y Trabajo Autónomo

INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN
DE RIESGOS LABORALES



LABORATORIO
OBSERVATORIO

del IAPRL



Universidad
de Jaén

**Impactos de
la Directiva
del trabajo en
plataformas en
materia de
seguridad, salud
y riesgos
psicosociales.**

**Un análisis
nacional,
europeo e
internacional.**

SUMARIO

1. Editorial

2. **3 años desde la Ley Rider.** Contrastes de luces y sombras.

3. **Impacto de la Directiva sobre el trabajo en plataformas en materia de seguridad y salud**

4. **Impacto de la Directiva sobre el trabajo en plataformas en materia de riesgos psicosociales**

5. Comentario sobre el **informe Fairwork**

6. **2025 el inicio de una nueva norma internacional del trabajo** para apoyar el trabajo decente en la economía de plataformas

Anexo. Tabla de convergencia de normas nacionales, europeas y potenciales internacionales.

Palabras clave: ley rider, precariedad laboral, economía de plataformas, plataformas digitales de trabajo, trabajadores en plataformas, riesgos psicosociales, seguridad y salud laboral

Keywords: Rider Law, precarious work, platform economy, digital labour platforms, platform workers, psychosocial risks, occupational safety and health

1.

Editorial

El contenido de esta nota científico-técnica preventiva complementa y actualiza la **nota 02/2021** Riesgos psicosociales en el trabajo de plataformas online. Dicha nota proporcionaba un resumen del marco normativo de aplicación e informaba acerca de los riesgos laborales de naturaleza psicosocial e identificaba soluciones para la gestión y prevención de este tipo de riesgos. La actual nota trata de proporcionar una visión más holística de la situación desde un plano nacional, europeo e internacional con visos objetivos de materialización a raíz de la esperada transposición nacional de la recientemente aprobada Directiva de trabajo en plataformas digitales.



2.

3 años desde la Ley Rider. Contrastes de luces y sombras.

El 30 de septiembre de 2021 entró en vigor **la Ley 12/2021, de 28 de septiembre**, más conocida como la Ley Rider. La ley, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, trata de garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales. Por tanto, esta ley reconoce la presunción de laboralidad de los trabajadores que prestan servicios retribuidos de reparto a través de empresas que gestionan esta labor mediante una plataforma digital (asalariados vs autónomos). Este precepto se encuentra en línea con la sentencia que dictó el Tribunal Supremo en septiembre de 2020, en la que establecía que los repartidores son trabajadores por cuenta ajena y no autónomos.

FCT-P

2|07

**Impactos de
la Directiva
del trabajo en
plataformas en
materia de
seguridad, salud
y riesgos
psicosociales.**

**Un análisis
nacional,
europeo e
internacional.**



FCT-P

2|07

Otro aspecto importante que incluyó esta ley fue la obligación a las plataformas de informar sobre los parámetros en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras pertenecientes a este sector.

Con respecto a las plataformas digitales del sector de reparto, el desarrollo de la ley ha generado un panorama de inseguridad jurídica y de elevada competitividad en el que las plataformas han optado por diferentes enfoques:



Antes de la entrada en vigor de la nueva legislación la plataforma integró en plantilla a sus 3.800 repartidores para luego despedirlos con indemnización. Tras ello dejó de operar en España con la consiguiente apertura de un Expediente de Regulación de Empleo (ERE) que dejó a más de cuatro mil repartidores sin su principal fuente de actividad e ingresos. En su comunicado la empresa afirmó que este 'revés regulatorio' la impediría alcanzar y mantener una posición de mercado adecuada y que por tanto requeriría un nivel de inversión muy elevado que podría afectar a la viabilidad económica del mercado para la empresa.

Uber
Eats

A raíz de la normativa en España, la multinacional dejó de operar con trabajadores por cuenta propia para establecer un modelo de subcontratación de flotas, lo que supuso el despido colectivo de más de 4.000 'riders'. Sin embargo, en 2022 estableció un modelo a través de Empresas de Trabajo Temporal (ETT), lo que supone una cesión ilegal de trabajadores con el objeto de esquivar de alguna manera la "Ley rider. Su nuevo modelo se basaba en repartir directamente con trabajadores autónomos con la consiguiente reducción del uso de subcontratas.

Glovo

La empresa matriz del grupo Delivery Hero, ha defendido su modelo de repartidores autónomos diseñado de manera estratégica para esquivar la ley y mantener a los repartidores como trabajadores autónomos con el objeto de mantener una posición de liderazgo frente a otras empresas del sector. Esta posición es defendida ante los tribunales e inspecciones aún a riesgo de sanciones económicas y acciones por la vía penal contra el equipo directivo de la empresa.

Si tenemos en cuenta el aforismo «*hecha la ley, hecha la trampa*» otro tipo de prácticas por parte de las plataformas y de los trabajadores han contribuido a evitar y vulnerar el cumplimiento estricto de la norma y su espíritu de mejora de las condiciones de trabajo:

- Empleo de un mayor número de personas trabajadoras en formas de empleo informal (sin permiso de trabajo ni de residencia);
- Trabajo no declarado a través del uso de identidades falsas o alquiler de cuentas (por ejemplo, en los sectores de reparto, transporte o limpieza), donde los intermediarios reciben parte de los ingresos. Estos trabajadores no suelen estar asegurados ante posibles accidentes y en ocasiones son menores de edad;
- Ocultación de su trabajo o del empleador para el que trabaja con respecto a la policía, inspectores de trabajo, etc...
- Prácticas de subcontratación fraudulentas con el objeto de eludir la responsabilidad de las plataformas en materia de contratación laboral;
- Abusos y complejidad en la subcontratación y cesión de trabajadores a través de agencias de contratación temporal y empresas multiservicios;
- Realización de horas complementarias más allá de los límites legales, la falta de notificación previa con suficiente antelación sobre los cambios de la jornada, o la ausencia de respeto a los descansos mínimos entre jornadas de trabajo;
- Empleo en diferentes plataformas o en plataformas de diferentes servicios.

**Impactos de
la Directiva
del trabajo en
plataformas en
materia de
seguridad, salud
y riesgos
psicosociales.**

**Un análisis
nacional,
europeo e
internacional.**

En materia de prevención de riesgos laborales el desarrollo de esta ley no parece haber traído consigo una mejora notable de la seguridad y salud de los trabajadores de plataformas. Tampoco ha puesto freno a la desprotección de los trabajadores de situaciones de abuso y precarización. Por tanto, se puede afirmar que las actuales medidas para mejorar la salud mental y la seguridad física de los trabajadores en plataformas no han mejorado sustancialmente. En este contexto los trabajadores de plataformas siguen sometidos a riesgos de salud y seguridad por el trabajo en plataformas tanto in situ como en línea que deberán ser protegidos a través de una actualización de la ley en base a la propuesta de Directiva europea, a través de otros marcos normativos, diálogo social, convenios sectoriales, negociación colectiva o acuerdos suscritos por las organizaciones sindicales.

3.

Impacto previsible de la Directiva sobre el trabajo en plataformas en materia de seguridad y salud

El principal aspecto que reseñar es que la Directiva comprende el grosor de la nueva economía digital y por tanto debe extenderse sobre todos los trabajadores de plataformas digitales. Este marco más inclusivo comprende a los trabajadores de plataformas de cualquier tipo de actividad y no sólo a los de envío a domicilio. Si se garantiza su condición como trabajadores asalariados se prevé el acceso a las prestaciones y protección social disponibles para este tipo de trabajadores.

La transposición de la actual Directiva europea ofrece un claro margen de mejora en cuestiones relacionadas con la vigilancia digital y el control algorítmico. Sin embargo, también ofrece muchas incertidumbres en lo que se refiere a la mejora efectiva de la seguridad, salud y bienestar de las personas trabajadoras. En el caso español, la Directiva, inspirada en gran medida en la legislación española existente en esta materia, ofrece un sistema de mínimos sobre un marco que la ley española ya garantizaba con relación al disfrute de derechos y protecciones. Por tanto, España tendría la prerrogativa de desarrollar o actualizar disposiciones que sean más favorables para las personas que realizan trabajo en plataformas.

La Directiva establece como los sistemas automatizados de supervisión y de toma de decisiones pueden tener un efecto notable en la seguridad y en la salud física y mental de los trabajadores de plataformas. Para ello, las plataformas digitales de trabajo, como cualquier otra empresa, deben sopesar esos riesgos, evaluar si las salvaguardias de los sistemas son adecuadas para soslayarlos y adoptar las medidas preventivas y de protección adecuadas. Sin embargo, esta medida tiene un carácter más reactivo. En este sentido una medida de protección proactiva consistiría en la obligación por parte de las plataformas de realizar una evaluación de impacto que incluya consideraciones relacionadas a la seguridad y salud desde la etapa inicial de diseño de nuevas tecnologías.

Por otro lado, se debe destacar la existencia un enfoque centrado en las personas en el que las plataformas tienen que, obligatoriamente, a la hora de tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos y ajustes organizativos, tener personal responsable que se ocupe de revisar la 'humanidad' en este tipo de decisiones.

La nueva directiva europea sobre plataformas digitales refuerza además el papel que juegan los representantes de los trabajadores, en lo que respecta a la participación y evaluación de riesgos al utilizar sistemas automatizados de inteligencia artificial, y hace referencia a la protección de datos en aras a que las plataformas no puedan utilizarlos para generar un impacto negativo en sus condiciones laborales, salud y seguridad en el trabajo.

La Ley 12/2021 no se ha visto acompañada de cambios en la Ley de Prevención de Riesgos Labores (PRL) – la cual no aplica a los trabajadores autónomos – que protejan de manera específica la seguridad y salud de estos trabajadores. Pese a ello, se presupo-

**Impactos de
la Directiva
del trabajo en
plataformas en
materia de
seguridad, salud
y riesgos
psicosociales.**

**Un análisis
nacional,
europeo e
internacional.**

ne un deber genérico a todos los poderes públicos de velar por la seguridad e higiene en el trabajo, de tal modo que todas las personas trabajadoras, cualquiera que sea la forma en la que presten sus servicios o su actividad profesional, tienen derecho a unas condiciones de trabajo no solo dignas, sino seguras, incluso en un contexto laboral digital.

Durante el último trimestre de 2024 y principios del 2025 se espera una **actualización de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales**. Como parte de este ejercicio se podría incluir de manera específica los impactos en materias de seguridad y salud producidos por la gestión algorítmica (por prácticas relacionadas con el control y la vigilancia habilitados por la tecnología mediante herramientas de predicción y marcado, el seguimiento a distancia y en tiempo real de los avances y del rendimiento, o el control del tiempo¹). De igual manera dicho ejercicio de actualización podría reforzar el principio que posibilita que el uso y adopción responsable de este tipo de tecnologías se centren en la persona y se evite así cualquier repercusión negativa para la salud y la seguridad de los trabajadores (tal y como refleja la actual **"Estrategia española para la seguridad y salud en el trabajo" (2023-2027)**).

Este enfoque más profundo sobre esta materia también estaría justificado y podría verse alentado por la **Ley de Inteligencia Artificial de la UE**, que considera que los sistemas de inteligencia artificial adoptados en el contexto del *"empleo, la gestión de los trabajadores y el acceso al autoempleo entrañan altos riesgos para los derechos fundamentales y la seguridad y salud de las personas"*, y por tanto deben someterse a un procedimiento de evaluación de la conformidad antes de su introducción en el mercado o su puesta en servicio.

Siguiendo la estructura de directivas anteriores (como la de condiciones de trabajo transparentes y previsibles, o la directiva sobre transparencia retributiva) el Capítulo IV de la Directiva sobre el trabajo en plataformas aborda la transparencia en el trabajo en plataformas, y la mejora de los mecanismos de reporte y comunicación con las autoridades laborales nacionales e inspecciones laborales. Este hecho es relevante ya que podría justificar que este tipo de organismos destinen un mayor número de recursos humanos y económicos no solo a vigilar las condiciones de trabajo en las plataformas digitales de reparto sino en otro tipo de sectores tanto in situ como en línea.

4.

Impacto de la Directiva sobre el trabajo en plataformas en materia de prevención y gestión de riesgos psicosociales

Cabe destacar la manera en la que la Directiva sobre el trabajo en plataformas menciona específicamente los riesgos psicosociales y requiere plataformas laborales digitales para evaluar estos riesgos en el contexto de sistemas automatizados de seguimiento y toma de decisiones. Este hecho es importante ya que hasta ahora la práctica por parte de la Comisión era obviar la inclusión de esta terminología en las Directivas relacionadas con las condiciones de trabajo. Por otro lado, no modifica de manera alguna el contenido de la Directiva 89/391 y del resto de Directivas en materia de seguridad y salud. De la interpretación de la norma se dimana la obligación de las plataformas de:

1 Comisión Europea. Marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027. La seguridad y la salud en el trabajo en un mundo laboral en constante transformación. Junio, 2021. Bruselas.

**Impactos de
la Directiva
del trabajo en
plataformas en
materia de
seguridad, salud
y riesgos
psicosociales.**

**Un análisis
nacional,
europeo e
internacional.**



FCT-P
2|07

2024

Evaluar los riesgos de los sistemas automatizados de seguimiento y toma de decisiones para su seguridad y, en particular, en lo que respecta a los posibles riesgos de accidentes laborales, riesgos psicosociales y ergonómicos;

Evaluar si las salvaguardias de dichos sistemas son apropiadas para los riesgos identificados en vista de las características específicas del entorno de trabajo;

Introducir medidas preventivas y de protección adecuadas. No utilizarán sistemas automatizados de seguimiento y toma de decisiones de ninguna manera que ejerza una presión indebida sobre los trabajadores de la plataforma o que de otro modo ponga en riesgo la salud física y mental de los trabajadores de la plataforma.¹

Prohibir el seguimiento y la vigilancia constantes de los trabajadores en el trabajo, al tiempo que ofrece garantías con respecto a la gestión algorítmica en todos los lugares de trabajo de la Unión Europea.

Obligación de informar acerca de las tareas que pueden ser psicológicamente estresantes o perjudiciales (por ejemplo, evaluar contenidos de los medios sociales para detectar expresiones de odio, violencia o pornografía).

Garantizar una mayor certidumbre y seguridad en la continuidad en la plataforma no permitiendo el despido a través de un algoritmo o un sistema automatizado de toma de decisiones.

Posibilitar de manera efectiva la supervisión humana en decisiones relevantes que afectan de manera directa a los trabajadores y sus condiciones de trabajo.

Por tanto, podemos decir que del texto se desprende una mención específica a la prevención de riesgos de naturaleza psicosocial, donde las plataformas deben abogar de una manera proactiva para desarrollar medidas de prevención y gestión, y mecanismos de apoyo y canales de denuncia eficaces en riesgos psicosociales con una especial prevalencia como son la violencia y el acoso en el lugar de trabajo.

Por el contrario, aspectos relacionados con la imprevisibilidad de los horarios de trabajo, la corta duración de las tareas y su consecución (micro tareas), la falta de transparencia de los modelos de gestión, incluyendo la gestión algorítmica, pueden conducir a condiciones de seguridad y salud deficientes² y no son adecuadamente cubiertos por la actual Directiva. Esta laguna normativa en cuanto al tiempo de trabajo, un aspecto sin duda complejo en el transporte de personas y reparto si tenemos en cuenta los tiempos de guardia, de espera, y de desplazamiento, sigue por tanto sin ser objeto de regulación. Este hecho puede ser conflictivo también para otro tipo de sectores en el trabajo de plataformas como es el sector limpieza, trabajos en el domicilio o actividades online. Junto con los riesgos relacionados con el tiempo de trabajo existen otra serie de factores de riesgo psicosocial como son el abuso en los horarios impredecibles, la intensidad del trabajo, los entornos competitivos, la sobrecarga de información y aislamiento, el monitoreo electrónico del desempeño, etc... que tampoco son tratados en la normativa pero que pueden ser recogidos por cambios esperados en las principales Directivas en materia de seguridad y salud en el trabajo, la propuesta de iniciativa legislativa europea sobre la gestión de los riesgos psicosociales y el bienestar en el trabajo destinada a prevenir eficazmente los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo o una hipotética actualización de la Directiva sobre tiempo de trabajo o Directiva de la UE sobre sistemas algorítmicos en el lugar de trabajo.

² Aloisi, A., Rainone, S., Countouris, N. ¿Una tarea inconclusa? Armonizar la directiva relativa al trabajo en plataformas con el acervo social de la Unión Europea e internacional. Documento de Trabajo de la OIT 101. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2024.

4.

Comentario sobre la seguridad y salud en el informe Fairwork

El sistema de puntuación Fairwork, que abarca plataformas “territorialmente localizadas” y plataformas de trabajo en la nube, ha analizado en 2024 el contexto legal de plataformas de trabajo digital en España³ y las experiencias de las plataformas y las condiciones de trabajo de las plataformas digitales y sus trabajadores. La metodología Fairwork utiliza tres enfoques para medir eficazmente la equidad de las condiciones de trabajo en las plataformas digitales de trabajo: investigación documental, entrevistas y encuestas a trabajadores/as y entrevistas a responsables de las plataformas.

Impactos de la Directiva del trabajo en plataformas en materia de seguridad, salud y riesgos psicosociales.

Un análisis nacional, europeo e internacional.



Figura 1. Puntuaciones Fairwork España 2024⁴

Para el propósito de esta ficha nos centraremos en el principio de ‘Condiciones justas’, que analiza la revisión de políticas para proteger a los trabajadores/as de los riesgos derivados de los procesos de trabajo junto con la disponibilidad de medidas proactivas para proteger y promover la salud y la seguridad de las personas trabajadoras. El análisis evaluó la praxis de siete plataformas de diferentes sectores.

En el caso de La Pájara (entidad ya disuelta), basada en un modelo responsable de cooperativa con alta en la seguridad social, protección por bajas, vacaciones, seguros, etc... se aboga por una alternativa ética al consumidor final de este tipo de servicios al igual que un trabajo digno para los repartidores/as. La promoción del cooperativismo y su respeto por la priorización de la dignidad laboral y de una serie de derechos laborales es un modelo que se ha extendido a otros países de la zona europea. Sin embargo, es un modelo que tiene dificultades en prosperar habida cuenta de la extrema competitividad presente en el sector que suele estar liderado por aquellas plataformas que tienen la mayor cuota de mercado.

Con respecto a el tipo de multinacionales incluidas en este estudio, solo Just Eat demuestra cierto grado de compromiso con la protección de la seguridad y salud laboral basada en la premisa de la contratación laboral, a través de la provisión de medidas diversas que contribuyen a garantizar unos mínimos en las condiciones de trabajo en el sector del reparto. A pesar de la creencia existente que la seguridad en el contrato

3 Fairwork (2024). Fairwork España. Puntuaciones 2024: un largo camino aún por recorrer para la protección del trabajo en la economía de plataforma. Oxford, Reino Unido; Berlín, Alemania.

4 Fairwork (2024). Fairwork España. Puntuaciones 2024: un largo camino aún por recorrer para la protección del trabajo en la economía de plataforma. Oxford, Reino Unido; Berlín, Alemania.

**Impactos de
la Directiva
del trabajo en
plataformas en
materia de
seguridad, salud
y riesgos
psicosociales.**

**Un análisis
nacional,
europeo e
internacional.**

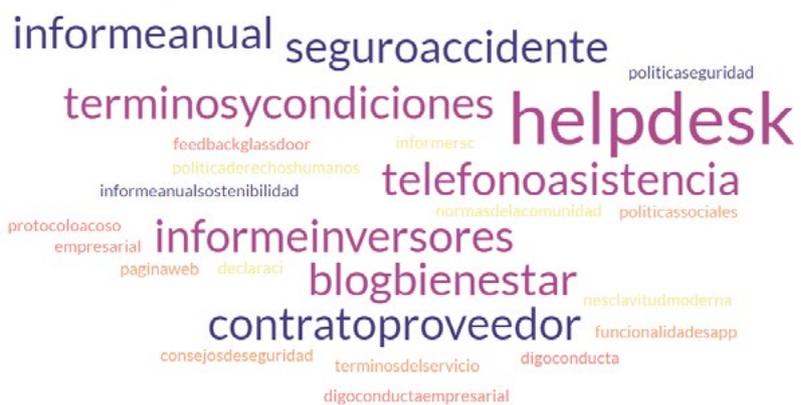


laboral es condición *sine qua non* para el disfrute de principios básicos de protección en materia de seguridad y salud laboral, podemos ver como estos no son de directa aplicación en los supuestos de plataformas con un arraigo considerable en el mercado español como son Uber y Cabify.

En materia más específica de ‘compliance’ en seguridad y salud este tipo de plataformas exhiben poca transparencia respecto a los sistemas que tienen disponibles de reporte no financiero, obviando la dimensión social y de gobernanza que en muchas ocasiones está directamente relacionada con indicadores e información sobre las condiciones laborales o la seguridad y salud laboral que pueden ser relevantes para la alta dirección, accionistas y grupos de interés de las plataformas digitales. Información recogida en evaluaciones de gestión de riesgos reputacionales, evaluaciones de impacto o la realización de auditorías independientes⁵ pueden ayudar a identificar y mitigar daños de naturaleza laboral cuando se invierte en este tipo de empresas o en las tecnologías y aplicaciones que utilizan estas plataformas. A raíz de la transposición de la **Directiva de Informes de Sostenibilidad Corporativa (CSRD)**, y la **Directiva sobre diligencia debida de las empresas (CSDDD)**, muchas de las plataformas que operan en España y en el resto de la Comunidad Europea deban adaptar y por tanto analizar el impacto que tienen sobre aspectos sociales y la mejora de los sistemas para identificar y mitigar impactos adversos en derechos humanos, incluidos los laborales.

La ausencia de este tipo de indicadores en informes anuales de sostenibilidad, así como de información transparente disponible para inversores, dificulta la exigencia de responsabilidad no solo por parte de las autoridades laborales sino de los grupos de interés, inversores, accionariado y juntas directivas que forman parte de este tipo de empresas.

A nivel de políticas y prácticas empresariales, esta opacidad también es evidente en documentos de carácter contractual que tienen el potencial de crear una situación de asimetría jurídica entre las plataformas y los trabajadores, como son los términos y condiciones y las cláusulas de confidencialidad, así como en las que operan las personas trabajadoras así como la existencia de protocolos, evaluaciones de riesgos laborales, códigos de conducta que pueden contribuir a la mejora de las condiciones de trabajo o del cumplimiento normativo en materia laboral y de seguridad y salud.



El principal riesgo psicosocial reconocido en este informe es el asociado a la exigencia de ritmos de trabajo muy intensos (con jornadas largas de trabajo, en ocasiones, muy extensas) propio del sector de reparto o transporte, pero también poco definidas o cambiantes, una disponibilidad permanente y problemáticas asociadas al pobre desarrollo profesional y la compleja interacción entre vida personal y vida laboral. Otro factor que se destaca relacionado con la intensificación del trabajo es la sobrecarga de trabajo asociada a la participación en diferentes plataformas o para diferentes clientes lo cual

⁵ Williams, I. Investment implications of the platform economy: how is greater transparency possible?. January, 2024. ADAPT. Journal Comparative law.

**Impactos de
la Directiva
del trabajo en
plataformas en
materia de
seguridad, salud
y riesgos
psicosociales.**

**Un análisis
nacional,
europeo e
internacional.**

general cuestiones adicionales respecto a la gestión de la turnicidad. A este respecto, el estudio expone el supuesto de una limpiadora que no solo ofrece sus servicios para varios clientes, sino que también ejerce como cuidadora de personas mayores a través de otra plataforma lo que dificulta el disfrute de adecuado de descansos.

También se presentan riesgos relacionados con la violencia y el acoso sexual en trabajadoras especialmente vulnerables debido a con fuerte presencia de mujeres de origen inmigrante, en ocasiones en situación administrativa irregular o agravado por la existencia de “alquiler de cuentas” en ciertas actividades que dificultan la denuncia de este tipo de hechos.

El informe no trata problemas de naturaleza psicosocial asociados a el trabajo fragmentado en ciclos cortos y variables de trabajo, que se puede observar en micro tareas de etiquetado de datos e identificación de imágenes, creación de textos, encuestas e investigación web; trabajo informático creativo basado en desarrollos de software y actividades de helpdesk; servicios de tecnologías de información y comunicación (TIC); o soporte a proveedores de servicios de Internet y plataformas de comercio electrónico, todas ellas actividades cada vez más demandas en el contexto de plataformas digitales online.

6.

2025 el inicio de una nueva norma internacional del trabajo para apoyar el trabajo decente en la economía de plataformas

A nivel internacional estamos asistiendo a un debate iniciado en el seno de la Organización Internacional del Trabajo⁶ sobre la forma, el alcance y el contenido de las futuras normas laborales internacionales del trabajo sobre el trabajo decente en la economía de plataformas.

Si bien los Convenios fundamentales sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187) y el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) tienen el potencial de aplicar a todas las ramas de actividad económica y a todos los trabajadores de estas ramas, en la práctica esta protección es insuficiente, esto se ve agravado en el caso de las plataformas de trabajo en línea, ya que los trabajadores están dispersos geográficamente.

En lo que a respecta sobre cobertura y protección de riesgos laborales de naturaleza psicosocial, estos convenios no solo hacen referencia a los daños físicos, sino también a la salud mental. Este tipo de marco normativo se basan en la existencia de acuerdos colaborativos en el lugar de trabajo, y no una elaboración unilateral de políticas o términos de servicio utilizados por las plataformas. Esta propuesta se basa en una garantía laboral universal que tiene el objeto de proteger los derechos fundamentales de los trabajadores que operan en plataformas de trabajo digitales. Dicho marco común podría tomar la forma de un sistema de gobernanza internacional –un convenio internacional– para el trabajo en plataformas, un instrumento legal elaborado de manera tripartita por la Organización Internacional del Trabajo (gobiernos, empleadores y trabajadores), donde los países participantes se comprometerían a aplicar el Convenio en la legislación y las prácticas nacionales.

⁶ Organización Internacional del Trabajo. Hacer realidad el trabajo decente en la economía de plataformas. Conferencia Internacional del Trabajo 113.ª reunión, 2025.

**Impactos de
la Directiva
del trabajo en
plataformas en
materia de
seguridad, salud
y riesgos
psicosociales.**

**Un análisis
nacional,
europeo e
internacional.**



FCT-P

2|07

2024

El contenido de dicho mecanismo debería contener una serie de mínimos:

Las plataformas laborales digitales deberían abogar por el desarrollo de políticas para proteger a los trabajadores de los riesgos derivados de su trabajo y deberían tomar medidas proactivas para proteger y promover la salud y la seguridad de los trabajadores.

Los sistemas de seguro de accidentes laborales relacionados con la labor que desempeñan estos trabajadores deberían ampliarse para protegerlos de una manera adecuada.

Todos los trabajadores de plataformas deben tener derecho a recibir una indemnización en caso de accidente laboral y de enfermedad profesional, junto con una protección social que incluya un seguro de enfermedad y de invalidez.

Se debe proteger el derecho del trabajador de la plataforma a retirarse de un ambiente de trabajo peligroso o cuando la actividad presente un peligro inminente para su vida o salud, sin posibilidad de represalias por parte de la plataforma o del sistema de gestión algorítmica.

Las plataformas deben facilitar los derechos de asociación y sindicalización, así como el apoyo de delegados del trabajo o de prevención. En este sentido, se deben evitar campañas agresivas en contra del disfrute de este derecho.

La plataforma debe proporcionar a los representantes de los trabajadores, cuando existan, información adecuada sobre la seguridad y salud laboral, así como formación adecuada y deben ser consultados en materia laboral y de seguridad y salud.

Las plataformas deberán proporcionar, cuando sea necesario, ropa y equipos de protección adecuados para prevenir, en la medida de lo razonablemente posible, el riesgo de accidentes o efectos adversos para la salud.

Se debe colaborar de manera proactiva con las autoridades laborales e inspecciones de trabajo, así como negociaciones sectoriales en aras de la promoción del diálogo social.

Prohibir el uso de sistemas automatizados de seguimiento y toma de decisiones de cualquier forma que ejerzan una presión indebida sobre los trabajadores de las plataformas o que de otro modo pongan en riesgo la salud física y mental de los trabajadores de las plataformas.

El impacto de los sistemas automatizados de toma de decisiones, incluso para la gestión de riesgos y seguridad, debería comunicarse de forma transparente a los trabajadores y estar sujeto al diálogo social.

Impactos de la Directiva del trabajo en plataformas en materia de seguridad, salud y riesgos psicosociales.

Un análisis nacional, europeo e internacional.



	Ley Rider 	Directiva plataformas de trabajo 	Estándar internacional OIT 
Estándar internacional OIT 	Desarrollo reglamentario (o cambio normativo) para adecuar el marco laboral al contenido del Convenio 155, 187, 190.	La legislación de la Unión Europea suele ser más protectora que las Convenciones de la Organización Internacional del Trabajo. Sin embargo, el Convenio puede ser más preciso en lo que respecta a coberturas en materia de seguridad y salud.	
Directiva plataformas de trabajo 	Los Estados miembros, dispondrán de dos años para incorporar las disposiciones de la Directiva en su legislación nacional. El proceso de trasposición conllevaría una más que posible incorporación al Estatuto de los trabajadores.	Cambios esperados en Directiva principal relacionada con la seguridad y salud y aquellas relacionadas con el tiempo de trabajo	Se considera apropiado que la Unión ejerza su competencia respecto de aquellas partes del futuro Convenio que se refieran específicamente en materia de seguridad y salud de los trabajadores. La Unión no puede ratificar el Convenio, ya que sólo los Estados pueden ser partes del mismo.
Ley Rider 		La adopción de la Directiva significa que España podrá extender las Ley Riders a otros sectores donde las plataformas están activas tan pronto como se publique.	El gobierno español deberá formalizar un instrumento de adhesión al futuro Convenio. El Convenio entrará en vigor doce meses después de la fecha en que produzca la ratificación formal.
Tiempo efectivo de adopción y desarrollo	12 agosto 2021	Acuerdo el 08 febrero del 2024	Estimado hacia junio del 2026
Revisión prevista	Estimada para el primer trimestre del 2025.	Se prevé una revisión de la Directiva por la Comisión Europea, a más tardar en cinco años desde su entrada en vigor	

1 European Commission (EC), 2021a. Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work COM(2021) 762 final. Available at: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=24992&langId=en>