

El trabajo en plataformas digitales: política y práctica de seguridad y salud en el trabajo para la prevención y la gestión de riesgos

Contexto político ⁽¹⁾

Con el auge de la economía digital, las plataformas digitales de trabajo se están convirtiendo en participantes clave de la economía y los mercados laborales europeos. Al conectar a los clientes con las personas trabajadoras de la plataforma, las plataformas digitales de trabajo crean nuevas oportunidades para generar ingresos mediante el trabajo flexible y reducen las barreras a la entrada en el mercado de trabajo (Eurofound, 2018). Las plataformas digitales de trabajo prometen elevados niveles de flexibilidad y autonomía, y la posibilidad de elegir cuándo, dónde y durante cuánto tiempo se trabaja, así como qué tareas aceptar. Sin embargo, a las comunidades científica y política les preocupan las condiciones laborales y de empleo del trabajo en plataformas digitales, incluidas las condiciones en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo (SST), como se comenta más adelante (EU-OSHA, 2015; 2017). La crisis COVID-19 no solo ha sacado a la luz los riesgos en materia de SST en las plataformas de trabajo, sino que los ha agravado, especialmente para algunos colectivos laborales de las plataformas, como quienes presentan un mayor riesgo de exposición a COVID-19 o se enfrentan a la pérdida de ingresos. Al mismo tiempo, las características principales del trabajo en plataformas complican la aplicación de los sistemas de prevención y gestión de riesgos en materia de SST (Stephany et al., 2020; ILO, 2021).

En respuesta al rápido desarrollo del trabajo en plataformas, las personas responsables de la formulación de políticas a escala de la UE y en los Estados miembros han adoptado iniciativas y medidas para abordar algunos de estos retos en consonancia con los principios establecidos en el pilar europeo de derechos sociales ⁽²⁾. La Comisión Europea ha puesto en marcha una iniciativa **dirigida a mejorar las condiciones de trabajo en las plataformas**. La primera consulta en esta fase entre los interlocutores sociales europeos sobre esta iniciativa se puso en marcha en febrero de 2021 y la segunda fase, en junio de 2021 ⁽³⁾. La iniciativa abarca cuestiones como las opciones para facilitar la clasificación de la situación laboral y el acceso a los derechos de protección social y laboral: formas de mejorar la información que se proporciona a las personas trabajadoras de la plataforma, la consulta por la plataforma a las personas trabajadoras y las oportunidades de recurso con la plataforma en caso de problemas o errores (por ejemplo, las opciones de queja y la modificación de evaluaciones que las personas trabajadoras de la plataforma consideren injustas), sobre todo en relación con la gestión algorítmica ⁽⁴⁾; cómo aclarar las normas aplicables a las plataformas de trabajo transfronterizo, y las opciones para fortalecer el cumplimiento de las normas y la legislación, la representación colectiva y

⁽¹⁾ Este documento informativo resume los resultados principales de la revisión bibliográfica *Digital platform work and occupational safety and health: a review* (El trabajo en plataformas digitales y la salud y la seguridad en el trabajo: un nuevo examen), elaborada dentro del estudio «Overview of OSH policies, research and practices in the context of digital platform work, through review of existing data and information, fieldwork research and policy analysis in the European Union» (Visión general de las políticas, investigación y prácticas de la SST en el contexto del trabajo en plataformas digitales, mediante el análisis de los datos y la información existentes, la investigación de campo y el análisis de políticas en la Unión Europea). Este estudio sobre seguridad y salud en el trabajo (SST) y el trabajo en plataformas digitales tiene como objetivo contribuir al estudio de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA) sobre digitalización y SST, y a la campaña complementaria Lugares de trabajo saludables en digitalización y OSHA que lanzará la EU-OSHA a escala de la UE en 2023. La revisión bibliográfica tiene en cuenta tanto la bibliografía académica como la gris.

⁽²⁾ Disponer de un entorno de trabajo saludable, seguro y bien adaptado es uno de los principios básicos del pilar europeo de derechos sociales. En virtud de este principio, las personas trabajadoras tienen (i) el derecho a un alto nivel de protección de su salud y seguridad en el trabajo, (ii) el derecho a un entorno de trabajo adaptado a sus necesidades profesionales y que les permita prolongar su participación en el mercado laboral, y (iii) el derecho a la protección de sus datos personales en el contexto laboral. Véase la Proclamación interinstitucional 2017/C 428/09 sobre el pilar europeo de derechos sociales, de 13 de diciembre de 2017 (DO C 428 de 13.12.2017, p. 10-15). Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32017C1213%2801%29>

⁽³⁾ Véase https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_21_2944

⁽⁴⁾ La gestión algorítmica se define como las prácticas de supervisión, gobernanza y control realizadas por algoritmos informáticos sobre muchas personas trabajadoras (Möhlmann y Zalmanson, 2017, p. 4).

el diálogo social. El tratamiento de estas cuestiones afectará también a la SST de las plataformas ⁽⁵⁾, aunque sea indirectamente.

Los órganos legislativos y judiciales de los Estados miembros se enfrentan también a los retos del trabajo en las plataformas, pero a menudo encuentran dificultades para trabajar en los marcos normativos vigentes. Esto ha conllevado una multiplicidad de enfoques. Por ejemplo, algunos Estados miembros han hecho hincapié en la cuestión de la clasificación de la situación laboral (por ejemplo, la ley española de repartidores ⁽⁶⁾ presupone la dependencia laboral de las personas trabajadoras de las plataformas digitales activas en el sector de la distribución), mientras que otros Estados miembros han descartado la cuestión (por ejemplo, la ley francesa El Khomri ⁽⁷⁾ cubre a las personas trabajadoras autónomas de las plataformas en aquellos casos en que la plataforma determina las condiciones y los precios de la prestación de servicios, de manera que solo esas personas tienen derecho al acceso a la formación o al seguro contra los accidentes de trabajo). Las autoridades responsables de la supervisión y el cumplimiento de la normativa de trabajo, protección social y SST, como las inspecciones de trabajo, han llevado a cabo inspecciones en varios Estados miembros de la UE (p. ej., Bélgica, Croacia, España, Italia, Luxemburgo, Polonia) con el fin de evaluar las condiciones de trabajo y empleo en las plataformas, incluida la seguridad y la salud en el trabajo. No obstante, su trabajo se complica por factores como la incertidumbre sobre si la plataforma actúa dentro de su ámbito de competencia, las dificultades para identificar a las plataformas y a las personas que trabajan en ellas, y la ausencia de normas sobre las inspecciones en domicilios privados.

¿Qué es el trabajo en plataformas digitales?

Definición del trabajo en plataformas digitales

El trabajo en plataformas digitales engloba todos los trabajos remunerados que se prestan en, a través de o por medio de plataformas digitales de trabajo ⁽⁸⁾ que conectan a las personas trabajadoras con los clientes, con la finalidad de realizar tareas concretas o de resolver cuestiones específicas. Estas tareas pueden incluir distintas actividades realizadas in situ, como las reparaciones o la entrega de paquetes, o exclusivamente remota, como la programación a distancia o la revisión de contenidos en línea. El trabajo en plataformas digitales se basa en el uso de **algoritmos** ⁽⁹⁾ para asignar, supervisar y evaluar las tareas de trabajo (o vigilar y evaluar la conducta y el rendimiento del personal de la plataforma), también en lo que se conoce como gestión algorítmica ⁽¹⁰⁾. La gestión algorítmica presenta características que pueden afectar gravemente a la salud y el bienestar de las personas trabajadoras que se someten a ella. En primer lugar, la gestión algorítmica implica la vigilancia continua y la evaluación de la conducta y el rendimiento de las personas trabajadoras utilizando tecnologías digitales, que en algunos casos adopta la forma de **vigilancia digital**. Además, la toma automatizada o semi-automatizada de decisiones sin intervención humana hace que las personas trabajadoras tengan que interactuar con un sistema en lugar de con una persona (por ejemplo, un director/a). Otra cuestión asociada a la gestión algorítmica tiene que ver con las asimetrías de poder y de información resultantes de la falta generalizada de transparencia en relación con el funcionamiento del algoritmo. A este respecto, merece la pena mencionar la reciente ley de repartidores española, que establece que las plataformas deben informar al comité de empresa (el principal canal de representación en el

⁽⁵⁾ A este respecto, es importante destacar el Marco estratégico de la UE sobre seguridad y salud en el trabajo 2021-2027 adoptado el 28 de junio de 2021 (Comisión Europea, 2021). En el marco de la SST se establecen las prioridades y acciones principales para mejorar la seguridad y la salud en el trabajo en un mundo de trabajo cambiante, marcado por la doble transición ecológica y digital.

⁽⁶⁾ Real Decreto Ley 9/2021, de 11 de mayo de 2021.

⁽⁷⁾ Ley n.º 2016-1088, de 8 de agosto de 2016.

⁽⁸⁾ Aquí se definen las plataformas digitales de trabajo como las «empresas privadas en internet que median en mayor o menor grado de supervisión en la prestación de servicios a demanda solicitados por personas físicas o jurídicas, y prestados directa o indirectamente por particulares, con independencia de que dichos servicios se realicen in situ o en línea» (véase el glosario adjunto a la segunda fase de consulta de los interlocutores sociales europeos sobre la próxima iniciativa de la Comisión para mejorar las condiciones de trabajo en las plataformas). Véase https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_21_2944.

⁽⁹⁾ Los algoritmos o, más precisamente, los algoritmos informáticos pueden definirse como procedimientos programados por ordenador para la transformación de datos de entrada en un resultado deseado (Kellogg et al., 2020).

⁽¹⁰⁾ La gestión algorítmica se define como las prácticas de supervisión, gobernanza y control realizadas por algoritmos informáticos sobre muchas personas trabajadoras (Möhlmann y Zalmanson, 2017, p. 4).

lugar de trabajo del personal empleado en España ⁽¹¹⁾) sobre el funcionamiento interno de los algoritmos empleados ⁽¹²⁾. Finalmente, cabe destacar que las plataformas digitales de trabajo aplican, a través de sus algoritmos, unos mecanismos que influyen en la conducta de las personas trabajadoras de la plataforma, como los sistemas de clasificación ⁽¹³⁾, los pequeños empujones ⁽¹⁴⁾, la gamificación ⁽¹⁵⁾ y los precios dinámicos ⁽¹⁶⁾. Estos mecanismos se utilizan para animar a las personas trabajadoras a realizar el trabajo de una determinada forma o en determinados momentos (por ejemplo, cuándo y también durante cuánto tiempo). Esto afecta a la conciliación entre la vida laboral y profesional de las personas trabajadoras de la plataforma, a su satisfacción general con el trabajo y con la vida, y a su salud mental y física.

Los **acuerdos de trabajo atípicos** y el **autoempleo** son prácticas acostumbradas en las plataformas digitales. Las plataformas digitales de trabajo suelen establecer en sus condiciones que las personas trabajadoras de la plataforma que usan sus instalaciones sean autónomas o indiquen que no existe una relación laboral típica (empresa/empleado) entre ellas y la plataforma. La clasificación del personal trabajador de la plataforma como autónomo puede ser problemática, sobre todo en los casos en que las plataformas ejercen un control considerable sobre las personas trabajadoras de su plataforma estas personas y se sospecha de la existencia de falsos autónomos, como han puesto de manifiesto diversos procesos judiciales muy divulgados en toda Europa ⁽¹⁷⁾. De esta forma, las plataformas digitales trasladan **los riesgos, las obligaciones y las responsabilidades** (incluidos los riesgos en materia de salud y seguridad, y su gestión) **a las personas trabajadoras de la plataforma**. Además, la legislación clave sobre protección del empleo y SST a escala de la UE y en la mayoría de los Estados miembros solo se aplica al personal empleado. Al mismo tiempo, el trabajo en las plataformas contiene multitud de elementos que recuerdan a los acuerdos de trabajo atípicos, como los contratos de cero horas, los contratos a demanda, los contratos a tiempo parcial, el trabajo informal, los contratos con agencia temporal y los contratos temporales, que han desafiado y difuminado históricamente las responsabilidades de prevención y gestión de la SST (Howard, 2017; Tran y Sokas, 2017; Parlamento europeo, 2020)

Tipologías de trabajo en las plataformas digitales

Con la creciente heterogeneidad del trabajo en plataformas digitales, la literatura ha propuesto una serie de taxonomías con el fin de describir las características básicas que permitan desenmarañar las tipologías de trabajo en las plataformas. Las taxonomías más básicas distinguen entre el trabajo in situ y en línea para plataformas (véase OCDE, 2018; OIT, 2021), mientras que las más avanzadas también tienen en cuenta aspectos como la complejidad y el ámbito de las tareas realizadas, el contenido de las tareas, el proceso de correlación, el agente que asigna las tareas y el nivel de control que ejerce la plataforma sobre las personas que trabajan en ella (Eurofound, 2018; Pesole et al., 2018; Brancati et al., 2020; Comisión Europea, 2020; Bérastégui, 2021).

Para recoger las dimensiones que afectan a los riesgos para la SST que presentan las personas trabajadoras de las plataformas y la prevención y gestión de esos riesgos, se propone un taxonomía

⁽¹¹⁾ Véase <https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Spain/Workplace-Representation>.

⁽¹²⁾ Estatuto de los trabajadores, artículo 64, apartado 4, letra d).

⁽¹³⁾ Mediante los sistemas de clasificación, los clientes pueden valorar la actuación de las personas trabajadoras ofreciendo una puntuación (por ejemplo, de una a cinco estrellas), por ejemplo, en función de la velocidad o exactitud de las tareas realizadas. Al aplicar sistemas de calificación, las plataformas delegan las tareas de gestión en los clientes (Bérastégui, 2021).

⁽¹⁴⁾ En su obra fundamental, Thaler y Sunstein (2008) definen los pequeños empujones como cualquier aspecto de la arquitectura de la elección que altera de forma predecible la conducta de las personas sin prohibir ninguna opción ni modificar significativamente los incentivos económicos. Por lo tanto, debe entenderse que los pequeños empujones consisten en el empleo de diferentes técnicas para promocionar una conducta «más deseada». La ventaja de los pequeños empujones es que son más baratos y menos invasivos que otras técnicas (como la prohibición de conductas). Un ejemplo común es la técnica utilizada para fomentar la alimentación sana que consiste en colocar frutas en lugares de mucha visibilidad, en vez de prohibir tentempiés no saludables. Por ejemplo, las plataformas pueden animar a las personas trabajadoras de la plataforma a permanecer en línea ofreciendo un incentivo económico si no se desconectan.

⁽¹⁵⁾ La gamificación se entiende como la aplicación de sistemas lúdicos (concursos, recompensas, cuantificación de conductas de juego o uso) en contextos no lúdicos como el trabajo, la productividad o la condición física (Woodcock y Johnson, 2017).

⁽¹⁶⁾ Las plataformas pueden ofrecer una remuneración mayor por la realización de determinadas tareas para animar a las personas trabajadoras de la plataforma a realizarlas. Por ejemplo, Uber puede elevar el precio por viaje durante las horas punta o en zonas donde la demanda es alta, pero hay pocos conductores disponibles.

¹⁷ Por ejemplo, en Francia, Corte de casación, causa 17-20.079 de 28 de noviembre de 2018; en España, Tribunal Supremo, causa 805/2020 de 25 de septiembre de 2020; en Italia, Tribunal supremo de casación, causa 1663/2020 de 24 de enero de 2020; en el Reino Unido, Tribunal Supremo, causa 2019/0029 de 19 de febrero de 2021; en los Países Bajos, Tribunal de apelaciones de Ámsterdam, causa 200.261.051/01 de 16 de febrero de 2021.

tridimensional que puede combinarse para representar cuatro tipos de trabajo en las plataformas digitales (tabla 1).

Tabla 1: Taxonomía del trabajo en plataformas digitales

Dimensión	Tipo de trabajo en plataformas digitales			
	<i>Tipo 1</i>	<i>Tipo 2</i>	<i>Tipo 3</i>	<i>Tipo 4</i>
Formato de la prestación del trabajo	In situ	In situ	En línea	En línea
Nivel de competencias necesario para llevar a cabo las tareas	Bajo	Alto	Bajo	Alto
Nivel de control ejercido por la plataforma digital de trabajo	Alto	Moderado	Alto	Bajo

Fuente: elaboración propia

La primera dimensión es el **formato de la prestación del trabajo**: en línea o in situ. En ambos casos, la correlación de las personas trabajadoras de la plataforma con los clientes se realiza en línea, pero el trabajo puede realizarse in situ o virtualmente desde cualquier lugar mediante un dispositivo electrónico. Desde el punto de vista de la SST, el entorno físico en el que se realiza el trabajo determina tanto los riesgos para la SST como su gestión (EU-OSHA, 2015). Por ejemplo, la realización de una tarea que dependa de la mano de obra manual en un domicilio particular conlleva diferentes riesgos para la SST que los asociados a tareas de oficina desde el domicilio de la persona trabajadora.

La segunda dimensión es el **nivel de competencias necesario para llevar a cabo la tarea**: bajo o alto. Engloba el contenido, el ámbito y la complejidad de la tarea. Todo ello afecta a los riesgos en materia de SST a los que se expone la persona trabajadora. Además, las personas trabajadoras de las plataformas suelen presentar un desajuste de las competencias (Cedefop, 2020; Bérastégui, 2021), puesto que muchas tienen una cualificación excesiva para las tareas que realizan (especialmente, las personas trabajadoras de plataformas en trabajos in situ poco cualificados, como el reparto de comida; o en el trabajo en línea, como el etiquetado de imágenes), lo que puede causar frustración, falta de motivación e infracarga cognitiva. Por el contrario, las personas trabajadoras de las plataformas pueden estar infracualificadas para las tareas que se les asignan, lo que puede provocar estrés. Esto puede suceder cuando las personas trabajadoras de la plataforma se sienten presionadas para asumir cualquier tarea que se les asigne por miedo a no ser seleccionadas en el futuro si rechazan trabajo. Además, es posible que las personas trabajadoras no dispongan de la formación y los conocimientos necesarios en materia de SST para realizar su trabajo de una forma segura y saludable. Por ejemplo, es posible que las personas trabajadoras de la plataforma no sean plenamente conscientes de los principios de prevención y pueden carecer de las capacidades necesarias para valorar adecuadamente los riesgos asociados a la realización de una tarea concreta o al trabajo en un entorno determinado, para poner en práctica medidas de control adecuadas y para seleccionar equipos adecuados y utilizarlos con seguridad.

La tercera dimensión es el **nivel de control que ejerce la plataforma**, que puede oscilar entre un control mínimo y alto. Esta dimensión indica el poder jerárquico y las prerrogativas de dirección que una plataforma digital despliega en su relación con las personas que trabajan para ella, en particular en lo que se refiere a la asignación, la organización y la evaluación del trabajo. El nivel de control:

- indica el grado de subordinación al que están sometidas las personas trabajadoras de la plataforma, siendo el principal criterio jurídico empleado en la determinación de la situación laboral y, en consecuencia, la normativa aplicable en materia de SST;
- indica la dependencia de las plataformas digitales de trabajo de la **gestión algorítmica**. Los estudios revelan que unos niveles altos de gestión algorítmica se asocian a niveles más altos

de riesgos para la SST, en particular los riesgos de índole psicosocial para el bienestar y la salud mental de las personas trabajadoras de las plataformas digitales (Bérestégui, 2021).

¿Cuáles son los retos en materia de SST del trabajo en plataformas digitales y cómo pueden gestionarse?

A pesar de las escasas pruebas existentes sobre riesgos para la SST y sobre la prevención y la gestión de estos riesgos en el contexto del trabajo en plataformas, la literatura científica coincide en algunos aspectos:

- La mayoría de los riesgos y retos en materia de SST que afectan a las personas trabajadoras de las plataformas y que guardan **relación directa con las tareas desempeñadas como trabajo de la plataforma** son similares a los riesgos y desafíos en materia de SST que presentan otras personas trabajadoras cuando desempeñan las mismas tareas fuera de la economía de plataforma.
- Cabe destacar que el trabajo en plataformas se concentra en **sectores y actividades consideradas, en general, más peligrosas**. En comparación con el trabajo tradicional, el trabajo en plataformas suele implicar **tareas adicionales o una combinación diferente de tareas**. En consecuencia, las personas trabajadoras de las plataformas pueden estar más expuestas a riesgos o a riesgos más graves que quienes desempeñan tareas comparables fuera de la economía de plataforma.
- Además, los riesgos y desafíos en materia de SST a los que se enfrentan las personas trabajadoras de las plataformas se ven **agravados por las condiciones específicas en que se desarrolla el trabajo en las plataformas, lo que se traduce en riesgos adicionales en materia de SST para las personas trabajadoras de las plataformas**. Entre ellos se incluyen cuestiones relativas a la situación laboral y a los acuerdos contractuales de las personas trabajadoras de las plataformas; el uso de la gestión algorítmica y la vigilancia digital; el aislamiento profesional, la falta de conciliación entre la vida familiar y profesional, y la falta de apoyo social; y la transitoriedad laboral y las carreras sin límites.
- Asimismo, estas **condiciones complican la prevención y la gestión de los riesgos y retos para la SST en el trabajo en plataformas**, en particular las dificultades para determinar la situación laboral de las personas trabajadoras de las plataformas y sus consecuencias en lo que respecta a la aplicabilidad de la normativa en materia de SST.

En conjunto, el trabajo en plataformas acarrea importantes consecuencias para la seguridad física y psicológica, la salud y el bienestar de quienes trabajan a través de plataformas de trabajo digitales, que pueden ser especialmente difíciles de tratar (EU-OSHA, 2015; 2017; Comisión Europea, 2020; Bérestégui, 2021). Las personas trabajadoras de las plataformas están especialmente expuestas a riesgos debido a la diversidad de los riesgos a los que se exponen y al hecho de que, con frecuencia, es responsabilidad suya hacer frente a los mismos.

Las actividades laborales similares implican retos y riesgos similares en materia de SST

Cuando las tareas realizadas en el trabajo en las plataformas son muy similares a las desarrolladas fuera de la economía de plataforma (como la entrega de paquetes o la limpieza), **los riesgos para la SST son también similares** (EU-OSHA, 2015; 2017; Tran y Sokas, 2017; Garben, 2019; Samant, 2019). Dependiendo del tipo de trabajo de plataforma, las personas trabajadoras se exponen a diferentes tipos de riesgos y en distintos grados (por ejemplo, riesgos ergonómicos relacionados con el trabajo de oficina frente al trabajo físico). Sin embargo, el trabajo de las plataformas tiende a concentrarse en **sectores y actividades consideradas en general más peligrosas**, como el transporte. Aunque algunas actividades desarrolladas requieren capacidades o certificación específicas, no todas las plataformas exigen a quienes trabajan para ellas que demuestren su titulación cuando crean una cuenta, ya que es posible que el marco jurídico del país no lo exija. Por último, las

personas trabajadoras de las plataformas pueden tener que realizar **tareas adicionales o una combinación diferente de tareas** que quienes desempeñan trabajos similares en el mercado laboral tradicional, lo que exige otras capacidades. El trabajo en las plataformas a menudo implica **trabajo adicional**, es decir, trabajo que no se exige en trabajos comparables fuera de la economía de plataforma (creación y mantenimiento de una cuenta, búsqueda de tareas y comunicación con clientes), lo que puede acarrear otros riesgos para la SST y consecuencias para la salud. Por ejemplo, una persona que trabaje en una plataforma y tenga formación de electricista y experiencia laboral en una empresa puede estar perfectamente cualificada para desempeñar tareas de electricidad a través de la plataforma, pero carecer de experiencia en la búsqueda de clientes, gestión de relaciones con clientes, seguimiento de los ingresos y trámites administrativos, etc. Esto puede provocar inseguridad en el trabajo y respecto a los ingresos, generar estrés, etc.

Factores que provocan retos y riesgos adicionales en materia de SST en el trabajo en plataformas o que dificultan la prevención y la gestión de dichos riesgos

Situación laboral y régimen contractual

En la literatura especializada sobre el trabajo en plataformas se ha **identificado que el principal desafío es la determinación de la situación laboral de las personas que trabajan para la plataforma**. En el trabajo en plataformas, determinar la situación laboral puede dificultarse por la triangularidad de las relaciones laborales (el trabajo en plataformas implica al menos tres partes: una plataforma, un trabajador/a y un cliente, y entre ellas pueden existir diferentes tipos de relaciones contractuales). La mayoría de las plataformas digitales de trabajo describen su relación con las personas trabajadoras de sus plataformas como contratos de servicios y describen asimismo a las personas trabajadoras como contratistas independientes o autónomas (Eurofound, 2018; Pesole et al., 2018; Prassl, 2018; Comisión Europea, 2020). No obstante, esto puede no coincidir con las circunstancias reales en las que operan las personas trabajadoras de las plataformas. En particular, las personas trabajadoras de las plataformas que desempeñan trabajos in situ poco cualificados presentan el riesgo de ser clasificadas por error como autónomas (Comisión Europea, 2020), como pone de manifiesto un número creciente de procesos judiciales en toda Europa (De Stefano, 2021).

Desde el punto de vista de la SST, la cuestión fundamental es **la aplicabilidad de los marcos normativos existentes a escala de la UE y en distintos Estados miembros** (EU-OSHA, 2015; 2017; Tran y Sokas, 2017). Más en concreto, las personas trabajadoras por cuenta propia no están cubiertas por las directivas de la UE en materia de SST ni por la legislación nacional de la SST en la mayoría de los Estados miembros, y son responsables por lo general de su propia salud y seguridad y tampoco suelen ser destinatarias de los servicios de prevención: por otra parte, se les excluye de la participación como plantilla y no están contempladas en las inspecciones de trabajo, que son componentes esenciales de un sistema de gestión eficaz de la SST. En resumen, en el trabajo en plataformas, **la responsabilidad en la prevención y gestión de riesgos en materia de SST se delega en las personas trabajadoras de la plataforma**.

Gestión algorítmica y vigilancia digital

La gestión algorítmica se refiere al **uso de algoritmos para asignar, supervisar y evaluar las tareas laborales o para supervisar y evaluar el rendimiento del equipo humano de la plataforma** (EU-OSHA, 2017; Eurofound, 2018; Bérastégui, 2021). La gestión algorítmica presenta cinco características fundamentales (Möhlmann y Zalmanson, 2017) y todas ellas afectan a la salud y la seguridad de las personas trabajadoras de las plataformas:

1. La vigilancia continua o el seguimiento de la conducta de las personas que trabajan en la plataforma, por ejemplo, mediante el dispositivo que les conecta con ella (como su teléfono u ordenador), a través de capturas de pantalla o mediante el seguimiento de la persona por GPS.
2. La evaluación del rendimiento de las personas trabajadoras de la plataforma, por ejemplo, mediante evaluaciones de clientes, estadísticas sobre el número de tareas completadas o rechazadas, o datos sobre la rapidez con la que desempeñan las tareas.
3. La toma de decisiones (semi)automatizadas sin intervención humana;

4. la interacción de las personas trabajadoras de la plataforma con un sistema que no permite negociar ni solicitar retroalimentación.
5. La falta de transparencia respecto al funcionamiento del algoritmo (la «caja negra de la intermediación»).

La gestión algorítmica inclina la **balanza de poder** que existe entre la plataforma, el cliente y quienestrabajan en la plataforma a favor de esta última (o, en algunos casos, a favor del cliente) (Bérestégui, 2021). Las plataformas pueden clasificar a las personas trabajadoras y emitir recompensas o sanciones basadas en el rendimiento. Mantener una buena puntuación en todo momento y en tiempo real, y hacer frente a las consecuencias de recibir una puntuación insatisfactoria puede ser muy estresante para quienes trabajan en la plataforma. La gestión algorítmica socava la autonomía, el control del trabajo y la flexibilidad de las personas que trabajan en las plataformas y esto provoca agotamiento, ansiedad y estrés, y tiene efectos negativos sobre su salud y su bienestar. Las plataformas ocultan deliberadamente información, por ejemplo, la dirección en la que se debe entregar un paquete o el número de personas trabajadoras de la plataforma que compiten por la misma tarea, y esto puede ocasionarles presión y riesgos para su salud y su seguridad mental y física. La gestión algorítmica también plantea dudas sobre el grado en que las personas trabajadoras trabajan bajo la dirección o subordinación de la plataforma, que es el principal criterio jurídico empleado para determinar la situación laboral de una persona en muchos Estados miembros de la UE. Por último, la gestión algorítmica se emplea para coordinar y maximizar la carga de trabajo, lo que puede conllevar una sobrecarga profesional, con la asignación de demasiadas tareas (sobrecarga cuantitativa) o de tareas que no se ajustan a sus capacidades (sobrecarga cualitativa), lo que a su vez provoca estrés y ansiedad (Cedefop, 2020; Bérestégui, 2021) (véase también la anterior discusión sobre la importancia de correlacionar las capacidades exigidas para cada tarea). Por otro lado, la gestión algorítmica puede aportar oportunidades para la gestión de los riesgos para la SST (Moore, 2019; Cockburn, 2021). En teoría, los algoritmos podrían adaptarse e incorporar en su diseño medidas de prevención de la SST, por ejemplo, mediante la correlación de las obligaciones de trabajo y tiempo. Por otra parte, desde el punto de vista del cumplimiento, los instrumentos de vigilancia «inteligente» pueden aumentar la eficiencia de las inspecciones de trabajo (Samant, 2019; Cockburn, 2021).

Aislamiento profesional, conciliación entre la vida familiar y profesional, y apoyo social

Una tercera serie de factores que agrava los riesgos para la SST en el trabajo en plataformas y complica la prevención y la gestión de riesgos para la SST afecta a la **individualización del trabajo, el aislamiento profesional** (tanto físico como social), los **problemas de conciliación entre la vida familiar y profesional**, y la **falta generalizada de apoyo social**. El trabajo en las plataformas es anónimo, disperso por todo el mundo y se caracteriza por un elevado índice de rotación de la mano de obra. Además, el trabajo en plataformas se realiza principalmente en aislamiento y en lugares de trabajo no convencionales (por ejemplo, en los domicilios de las personas trabajadoras de la plataforma o de los clientes), lo que puede no adaptarse a las necesidades de las personas trabajadoras de la plataforma (EU-OSHA, 2015; Tran y Sokas, 2017; Bérestégui, 2021). Tener que trabajar en aislamiento sin el apoyo de colegas y de la dirección es estresante y tiene efectos negativos sobre la satisfacción en el trabajo y sobre la duración del empleo (Bérestégui, 2021). Se pierde el efecto (positivo) de trabajar en un lugar de trabajo convencional con el apoyo de colegas o de la dirección (EU-OSHA, 2017; Tran y Sokas, 2017; Samant, 2019). En este contexto, los problemas de conciliación entre la vida familiar y profesional pueden agravarse con la difuminación de las fronteras entre el entorno laboral y el doméstico, así como las fronteras entre la jornada laboral y la vida familiar (Bérestégui, 2021). Entre las cuestiones notificadas con frecuencia a este respecto se incluye que el trabajo en plataformas exige horas no remuneradas, horarios de trabajo impredecibles e irregulares, etc. Además, muchas personas que trabajan en plataformas carecen de identidad profesional y no ven sentido a su trabajo. Todas estas cuestiones se asocian a trastornos del sueño, agotamiento, dificultad para recuperarse del trabajo, estrés, depresión, desgaste y soledad, y una insatisfacción generalizada con la vida laboral y personal (Bérestégui, 2021). Además, estos factores complican la prevención y la gestión de riesgos para la SST. Por ejemplo, la opinión de que las personas que trabajan en plataformas tienen pocas o ninguna oportunidad para relacionarse directamente con sus colegas limita la organización de la plantilla (y la negociación colectiva), y por ello es un obstáculo para la participación efectiva de las personas trabajadoras en el desarrollo de un sistema de gestión de la SST (Graham et al., 2017; Comisión Europea, 2020). Las dificultades para identificar y acceder al personal de la plataforma

complican también la aplicación de medidas preventivas, por ejemplo, mediante campañas de información, formación o acceso a los servicios en materia de SST prestados por profesionales de la SST.

Transitoriedad laboral y carreras sin límites

Por último, el trabajo en plataformas se caracteriza por las **carreras sin límites** y la **transitoriedad laboral**, lo que puede implicar que las personas que trabajan en plataformas se enfrenten a **inseguridad (crónica) laboral y salarial**. Más concretamente, el trabajo en plataformas consiste en una secuencia de tareas temporales y a corto plazo que no garantizan la relación a largo plazo con una única empresa. La mayoría de las personas que trabajan en plataformas tienen poco o ningún control sobre el número de tareas que desempeñan, ya que lo más común es que la plataforma o el cliente les asigne las tareas (Eurofound, 2018), lo que contrarresta en cierta medida su percepción de autonomía respecto a la realización del trabajo en la plataforma. Igualmente, las personas que trabajan en plataformas suelen tener poco o ningún control sobre lo que cobran con cada tarea. En general, el pago por tarea lo establece la plataforma o el cliente, y en el caso de que la persona que trabaja en la plataforma pueda establecer la remuneración, la feroz competencia entre ellas puede llevarlas a establecer tarifas muy bajas. Como resultado, los ingresos generados por el trabajo en las plataformas tienden a ser impredecibles y volátiles. No obstante, los estudios revelan que un grupo cada vez mayor de personas trabajadoras en plataformas depende de los ingresos generados en el trabajo en la plataforma como medio de subsistencia, aunque el trabajo en la plataforma no es su única fuente de ingresos (Pesole et al., 2018; Brancati et al., 2020). La competencia entre las personas que trabajan en una plataforma implica, asimismo, que necesitan mantener una buena puntuación, lo que conlleva afrontar considerables demandas emocionales (Bérestégui, 2021). Además, la plataforma brinda pocas o ninguna oportunidad para el desarrollo de destrezas mediante la formación y la progresión profesional (Bérestégui, 2021). Esto es estresante y puede provocar el empeoramiento de la salud física y mental (EU-OSHA, 2015; Bérestégui, 2021).

Principales conclusiones para responsables de toma de decisiones y políticas

1ª conclusión: *debido a la naturaleza del trabajo en plataformas y las condiciones en las que se desarrolla, los riesgos para la SST relacionados con las tareas laborales son mayores que los riesgos para la SST que encuentran otras personas que desempeñan tareas laborales similares.*

La mayoría de los riesgos para la salud y la seguridad relacionados con las tareas que se realizan en el trabajo en plataformas son similares a los identificados en otras formas de trabajo en las que se realizan dichas tareas. Tales riesgos se agravan, no obstante, por las siguientes razones, que son específicas y están directamente relacionadas con la naturaleza del trabajo en plataformas y con las condiciones en las que se desempeña:

- **Situación laboral poco clara y acuerdos de trabajo atípicos:** son comunes en el trabajo en plataformas y complican la aplicabilidad de los marcos normativos existentes en materia de SST a escala de la UE y en los Estados miembros.
- **Gestión algorítmica y vigilancia digital:** la gestión algorítmica y la vigilancia digital no son transparentes ni dejan margen para que las personas planteen sus preocupaciones o quejas a las plataformas cuando consideran que están recibiendo un trato injusto. El uso de la gestión algorítmica socava la autonomía de las personas trabajadoras de las plataformas, su control sobre el trabajo y la flexibilidad, y provoca problemas como el agotamiento, la ansiedad y el estrés, además de entrañar efectos negativos, por lo general, sobre la salud y el bienestar de estas personas. Las plataformas monetizan y explotan los datos que suministran y generan las personas usuarias, procesados por el algoritmo. Esto convierte la protección de datos en una cuestión fundamental del trabajo en plataformas, ya que las personas trabajadoras pueden no saber qué datos se recogen y cómo se usan, lo que puede provocar ansiedad y estrés.
- **Aislamiento profesional, problemas de conciliación entre la vida familiar y profesional, y falta de apoyo social:** se asocian a trastornos del sueño, agotamiento,

dificultad para recuperarse del trabajo, estrés, depresión, desgaste, soledad e insatisfacción generalizada con la vida laboral y personal.

- **Carreras sin límites y transitoriedad laboral:** propician la inseguridad (crónica) laboral y salarial, y el empeoramiento de la salud mental y física de las personas trabajadoras de la plataforma.

Todas estas características del trabajo en plataformas requieren mejoras y merecen la atención de las personas responsables de la toma de las decisiones y de las políticas en toda Europa, sobre todo porque el trabajo en plataformas se concentra en sectores y actividades tradicionalmente más peligrosas y porque, a menudo, implica trabajo adicional, es decir, tareas innecesarias en trabajos comparables en la economía tradicional y, por lo tanto, puede exigir un esfuerzos y competencias añadidas.

Las personas responsables de la toma de decisiones y de las políticas deberían centrar sus esfuerzos en el desarrollo de medidas que (i) faciliten la determinación de la situación laboral de las personas trabajadoras de las plataformas; (ii) abran la «caja negra» algorítmica para arrojar luz sobre el funcionamiento de los algoritmos de las plataformas y las repercusiones de la gestión algorítmica en las personas; (iii) creen oportunidades para el diálogo entre las personas que trabajan en las plataformas y entre las personas que trabajan en las plataformas, las esas plataformas y otras partes interesadas; (iv) aborden cuestiones relativas a la jornada laboral y a las condiciones de trabajo impredecibles y no transparentes; y (v) aseguren el cumplimiento efectivo de los marcos normativos existentes en materia de SST que sean de aplicación.

En este sentido, serán decisivas las medidas que contribuyan a reducir o eliminar las asimetrías de la información y los desequilibrios de poder entre las plataformas de trabajo digitales y las personas que trabajan en plataformas digitales.

2ª conclusión: *debido a la naturaleza del trabajo en plataformas y a las condiciones en las que se realiza, se complica la prevención y la gestión de los riesgos (agravados) para la SST.*

La naturaleza y las condiciones del trabajo en plataformas complican la prevención y la gestión de riesgos para la SST de la siguiente manera:

- **La situación laboral poco clara y la clasificación** (casi por defecto) **de las personas que trabajan en plataformas digitales como autónomas** significan que, en la práctica, las plataformas digitales externalizan obligaciones que tradicionalmente asumían las empresas con arreglo a las relaciones tradicionales entre la empresa y la plantilla. Ello se debe, principalmente, a que las plataformas alegan ofrecer únicamente servicios de intermediación en línea y no los servicios subyacentes (p. ej., el transporte), lo que conlleva que las personas trabajadoras de las plataformas sean clasificadas como autónomas. Esto, sin embargo, implica que el marco reglamentario en materia de SST no es aplicable (en su totalidad) a las personas trabajadoras de las plataformas. También implica que las autoridades en materia de SST pueden no tener la certeza de si el trabajo en las plataformas recae en su ámbito de competencia. Esto complica la prevención y la gestión de riesgos (incluido el control y el cumplimiento de la normativa en materia de SST).
- Las **características esenciales del trabajo en plataformas digitales** complican la aplicación de los componentes fundamentales de los sistemas de gestión de la SST en distintas áreas, en lo que respecta a la evaluación de riesgos, las medidas preventivas y de protección, la formación, la participación de las personas trabajadoras y las inspecciones de trabajo. Los ejemplos en este sentido son numerosos: dificultades para identificar y llegar a las personas trabajadoras de la plataforma (por el anonimato y la dispersión geográfica de la mano de obra y su elevado índice de rotación de personal), la ausencia de lugares de trabajo fijos y comunes, el carácter temporal de las relaciones contractuales, etc.

Las personas responsables de la toma de decisiones y de las políticas deberían considerar cuestiones fundamentales como la determinación de la situación laboral, la falta de transparencia en relación con el funcionamiento de los algoritmos y la ausencia de diálogo y consulta desde el punto de vista de sus consecuencias para la prevención y la gestión de riesgos para la SST. En este sentido, las medidas no deberían tener como objetivo únicamente las plataformas digitales de trabajo y las personas que

trabajan en ellas, sino también las agencias gubernamentales, las autoridades de trabajo y de la SST, los proveedores de formación, los interlocutores sociales y otras partes interesadas.

3ª conclusión: *dado que la investigación, la política y la práctica en relación con el trabajo en plataformas han desatendido en cierto modo la SST, en particular la prevención y la gestión de riesgos, existen lagunas fundamentales en los conocimientos y falta de concienciación de los asuntos relacionados con la SST.*

La revisión bibliográfica en materia de SST y el trabajo en plataformas (EU-OSHA, 2021) revela, asimismo, posibles áreas de futura investigación y esfuerzos de recogida de datos que podrían permitir conocer mejor los riesgos para la SST que se plantean en el trabajo en las plataformas y los desafíos para la prevención y la gestión de esos riesgos. Estos estudios podrían contribuir a informar una base factual más extensa para la formulación de políticas. En particular, se necesitan más estudios y esfuerzos de recogida de datos específicos en materia de prevención y gestión de la SST en el trabajo en plataformas (por ejemplo, imponiendo obligaciones de registro y de notificación a las plataformas digitales). Estas cuestiones se han pasado por alto en gran medida en la literatura científica y, sin embargo, son fundamentales en el apoyo de las acciones de los gobiernos, los interlocutores sociales, las inspecciones de trabajo y las autoridades en materia de SST sobre el terreno. En general, un mejor conocimiento de la SST en el contexto del trabajo en plataformas podría desvelar buenas prácticas susceptibles de transferirse de un contexto a otro y dar lugar al aprendizaje de las diferentes partes interesadas. Por estas razones, otras tareas que deben realizarse dentro de este proyecto de investigación de la EU-OSHA sobre la SST y el trabajo en plataformas ya se dirigen a abordar estas lagunas de datos y conocimientos, por ejemplo, examinando qué enfoques se han empleado en las políticas y en la práctica para prevenir los riesgos para la SST, controlar y aplicar las normas y reglamentos en materia de SST (como la política sobre la «ley de repartidores» española que ilustra cómo abordar la falta de transparencia en la gestión algorítmica o una política que ilustra las medidas de las inspecciones de trabajo en Estados miembros seleccionados de la UE).

Por último, y lo que es más importante, está claro que falta sensibilización sobre los riesgos para la SST asociados al trabajo en plataformas y sobre cómo pueden prevenirse o gestionarse esos riesgos para la SST. Esto no solo afecta al trabajo de las personas responsables de la toma de decisiones y políticas como se ha descrito antes, sino que también afecta a las plataformas de trabajo digitales y a las personas que trabajan en ellas. En este sentido, deberían adoptarse medidas para informar mejor a las plataformas y a las personas que trabajan en ellas sobre los riesgos para la SST y sobre la forma en que podrían prevenirse o gestionarse, los actores de cuyo apoyo disponen, las responsabilidades de las partes implicadas, etc. Aunque algunos de estos puntos están vinculados al debate sobre la situación laboral de las personas trabajadoras de las plataformas, esto no debería constituir una barrera para aumentar la transparencia y el apoyo en general.

Autoría: Karolien Lenaerts (HIVA-KULeuven), Willem Waeyaert (EFTHEIA), Ine Smits (HIVA-KULeuven), Harald Hauben (EFTHEIA).

Gestión del proyecto: Maurizio Curtarelli, Emmanuelle Brun.

Este informe ha sido encargado por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA). Su contenido, incluidas las opiniones y conclusiones expresadas, es responsabilidad exclusiva de los autores y no refleja necesariamente las opiniones de la EU-OSHA.

Bibliografía

- Bérestégui, P. (2021), *Exposure to psychosocial risk factors in the gig economy: a systematic review*. Informe ETUI, Instituto Sindical Europeo. Disponible en: <https://www.etui.org/sites/default/files/2021-01/Exposure%20to%20psychosocial%20risk%20factors%20in%20the%20gig%20economy-a%20systematic%20review-web-2021.pdf>
- Brancati, M et al. (2020), *New evidence on platform workers in Europe: results from the second COLLEEM survey*. Informe sobre las ciencias para la política de JRC, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo. Disponible en: <https://ec.europa.eu/jrc/en/publication/eur-scientific-and-technical-research-reports/new-evidence-platform-workers-europe>
- Cedefop (2020), *Developing and matching skills in the online platform economy: findings on new forms of digital work and learning from Cedefop's CrowdLearn study*. Disponible en: https://www.cedefop.europa.eu/files/3085_en.pdf
- Cockburn, W. (2021), «OSH in the future: where next?» *European Journal of Workplace Innovation*, Vol. 6, pp. 84-97.
- De Stefano, V. (2021), *Platform work and the employment relationship*. Documento de trabajo 27 de la OIT, Organización Internacional del Trabajo. Disponible en: https://www.ilo.org/global/publications/working-papers/WCMS_777866/lang--en/index.htm
- EU-OSHA (2015), *A review on the future of work: online labour exchanges, or «crowdsourcing»: implications for occupational health and safety*. Disponible en: <https://osha.europa.eu/en/tools-and-resources/seminars/focal-points-seminar-review-articles-future-work>
- EU-OSHA (2017), *Protecting workers in the online platform economy: an overview of regulatory and policy developments in the EU*. Disponible en: <https://osha.europa.eu/en/publications/protecting-workers-online-platform-economy-overview-regulatory-and-policy-developments>
- EU-OSHA (2021), *Digital platform work and occupational safety and health: a review*. Disponible en: <https://osha.europa.eu/en/publications>
- Eurofound (2018), *Employment and working conditions of selected types of platform work*. Disponible en: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2018/employment-and-working-conditions-of-selected-types-of-platform-work>
- Comisión Europea (2020), *Study to gather evidence on the working conditions of platform workers*. Disponible en: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8280>
- Comisión Europea (2021), *Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions — EU Strategic Framework on Health and Safety at Work 2021-2027: occupational safety and health in a changing world of work* (COM(2021) 323 final).
- Parlamento Europeo (2020), *The platform economy and precarious work*. Disponible en: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/652734/IPOL_STU\(2020\)652734_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/652734/IPOL_STU(2020)652734_EN.pdf)
- Garben, S. (2019), «The regulatory challenge of occupational safety and health in the online platform economy». *International Social Security Review*, Vol. 72, No 3, pp. 95-112.
- Graham, M. et al. (2017), «Digital labour and development: Impacts of global digital labour platforms and the gig economy on worker livelihoods». *Transfer: European Review of Labour and Research*, Vol. 23, No 2, pp. 135-162.
- Howard, J. (2017), «Nonstandard work arrangements and worker health and safety». *American Journal of Industrial Medicine*, Vol. 60, No 1, pp. 1-10.
- OIT (2021), *World employment and social outlook: the role of digital labour platforms in transforming the world of work*. Informe emblemático OIT. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_771749.pdf

- Kellogg K. C. et al. (2020), «Algorithms at work: the new contested terrain of control». *Academy of Management Annals*, Vol. 14, No 1, pp. 366-410. Disponible en: <https://journals.aom.org/doi/10.5465/annals.2018.0174>
- Möhlmann, M. y Zalmanson, L. (2017), «Hands on the wheel: navigating algorithmic management and Uber drivers' autonomy». Documento de investigación para la Conferencia Internacional de Sistemas de Información. Disponible en: https://www.researchgate.net/profile/Mareike-Moehlmann2/publication/319965259_Hands_on_the_wheel_Navigating_algorithmic_management_and_Uber_drivers%27_autonomy/links/59c3eaf845851590b13c8ec2/Hands-on-the-wheel-Navigating-algorithmic-management-and-Uber-dr
- Moore, P. (2019), *OSH and the future of work: benefits and risks of artificial Intelligence tools in workplaces*, Documento de discusión, EU-OSHA. Disponible en: <https://osha.europa.eu/en/publications/osh-and-future-work-benefits-and-risks-artificial-intelligence-tools-workplaces>
- OCDE» (2018), *Gig economy: boon or bane?* Documento de trabajo de la OCDE. Disponible en: [https://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=ECO/WKP\(2019\)19&docLanguage=En](https://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=ECO/WKP(2019)19&docLanguage=En)
- Pesole, A. et al (2018), *Platform workers in Europe: evidence from the COLLEEM survey*. Informe sobre las ciencias para la política de JRC, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo. Disponible en: <http://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/111111111/52393>
- Prassl, J. (2018), *Humans as a service: the promise and perils of work in the gig economy*. Oxford University Press, Oxford, Reino Unido.
- Samant, Y. (2019), «The promises and perils of the platform economy: occupational health and safety challenges and the opportunities for labour inspections». OIT. Disponible en: https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/events-training/events-meetings/world-day-for-safety/33thinkpieces/WCMS_681619/lang--en/index.htm
- Stephany, F. et al. (2020), «Distancing bonus or downscaling loss? The changing livelihood of US online workers in times of COVID-19». *Journal of Economic and Human Geography*, Vol. 111, No 3, pp. 561-573.
- Thaler, R. y Sunstein, C. (2008), *Nudge — improving decisions about health, wealth and happiness*. Yale University Press, New Haven, Connecticut.
- Tran, M. y Sokas R. (2017), «The gig economy and contingent work: an occupational health assessment». *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, Vol. 59, No 4, pp. 63-66.
- Woodcock J. y Johnson M. R. (2017), «Gamification: what it is, and how to fight it». *The Sociological Review*, Vol. 66, No 3, pp. 542-558. Disponible en: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0038026117728620>