

LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL TRABAJO A DEMANDA VÍA APLICACIONES DIGITALES

Labour risks prevention regarding work-on-demand via apps

JOSUNE LÓPEZ RODRÍGUEZ*

Universidad de Deusto, Bilbao

RESUMEN

El objetivo del presente trabajo consiste en analizar el alcance de la prevención de riesgos laborales en el trabajo a demanda vía aplicaciones digitales. Precisamente, esta nueva forma de empleo, que se enmarca en la gig economy o economía de plataformas, presenta diversos interrogantes en materia preventiva que deben ser abordados en aras de avanzar hacia una protección eficaz de la seguridad y salud de las personas que efectúan este tipo de trabajo. A tal fin, primero, se exponen unas consideraciones generales sobre el trabajo a demanda vía aplicaciones digitales. A continuación, se lleva a cabo una aproximación a los principales riesgos laborales de esta forma de empleo, haciendo especial hincapié en los riesgos psicosociales. Sobre esta base, se aborda la prevención de riesgos laborales en el trabajo a demanda vía aplicaciones digitales, analizándose el diferente alcance de la misma según la calificación jurídica que reciban los prestadores de servicios. Por último, se exponen las principales conclusiones del estudio realizado.

Palabras clave: economía de plataformas, trabajo a demanda vía apps, riesgos laborales, prevención

ABSTRACT

The purpose of this paper consists in analyzing the scope of labour risks prevention regarding work-on-demand via apps. Precisely, this new form of work, which fits within the gig economy, presents several questions in matters of prevention that need to be addressed in order to move forward towards an effective protection of the security and health of those who perform this type of work. To that end, firstly, we will explain some general considerations regarding work-on-demand via apps. Afterward, we will carry out an approach to the main labour risks concerning this form of work, paying special attention to psychosocial risks. On this basis, we will address the labour risks prevention within on-demand-work via apps, by the analysis of its different scope depending on the legal category that the service providers receive. Lastly, we will present the main conclusions of the study.

Keywords: gig economy, work-on-demand via apps, labour risks, prevention

* **Correspondencia a:** Josune López Rodríguez. Facultad de Derecho. Universidad de Deusto. Avenida de las Universidades 24, 48007-Bilbao, Bizkaia – josunelopezrodriguez@deusto.es – <https://orcid.org/0000-0002-3153-1547>

Cómo citar: López Rodríguez, Josune. (2019). «La prevención de riesgos laborales en el trabajo a demanda vía aplicaciones digitales». *Lan Harremanak*, 41, 42-62. (<https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.20876>).

Recibido: 20 mayo, 2019; aceptado: 24 junio, 2019.

ISSN 1575-7048 - eISSN 2444-5819 / © 2019 UPV/EHU



Esta obra está bajo una licencia
Creative Commons Atribución 4.0 Internacional

SUMARIO

1. Introducción.—2. Consideraciones generales sobre el trabajo a demanda vía aplicaciones digitales.—3. Aproximación a los principales riesgos laborales del trabajo a demanda vía aplicaciones digitales.—4. La prevención de riesgos laborales en el trabajo a demanda vía aplicaciones digitales: diferente alcance según la calificación jurídica de los prestadores de servicios—5. Conclusiones.—6. Bibliografía.

1. Introducción

La *gig economy* o «economía de plataformas» es una expresión que, durante los últimos años, está ocupando un lugar central en los debates jurídicos. En concreto, la doctrina iuslaboralista está inmersa en la discusión acerca de la calificación de las personas que prestan servicios en el marco de la *gig economy* bien como trabajadores por cuenta ajena bien como trabajadores por cuenta propia. Un dilema que genera una clara inseguridad jurídica, en especial, para los prestadores de servicios, y sobre el que los tribunales están empezando a pronunciarse.

En cambio, se percibe que, en este tiempo, no han sido tan numerosas las investigaciones acerca de la prevención de los riesgos laborales que comportan las nuevas formas de trabajo en las que las nuevas tecnologías tienen un papel protagonista. Una materia que, sin embargo, requiere una especial atención. Precisamente, estas nuevas formas de trabajo enmarcadas en la economía de plataformas comportan importantes retos para la seguridad y salud laborales. Como consecuencia, es imprescindible atender los riesgos (tradicionales y emergentes) a los que se enfrentan las personas que intervienen en estas formas de trabajo, así como valorar si el marco normativo vigente resulta adecuado para garantizar una labor preventiva eficaz.

Partiendo de estas premisas, el presente trabajo tiene por objeto analizar el alcance de la prevención de riesgos laborales en una forma de empleo que se enmarca en la economía de plataformas, a saber, el trabajo a demanda vía aplicaciones digitales. Ciertamente, este estudio se centra en esta forma concreta de empleo por considerar que el vínculo contractual que se establece en este supuesto entre los prestadores de servicios y las aplicaciones digitales es el más similar a las relaciones laborales convencionales.

A tal fin, en primer lugar, se exponen unas consideraciones generales sobre el trabajo a demanda vía aplicaciones digitales. En segundo lugar, se lleva a cabo

una aproximación a los principales riesgos laborales que están presentes en esta forma de empleo, haciéndose especial hincapié en los riesgos psicosociales. En tercer lugar, se aborda la prevención de riesgos laborales en el trabajo a demanda vía aplicaciones digitales, analizándose el diferente alcance de la misma según la calificación jurídica que reciban los prestadores de servicios como trabajadores por cuenta ajena o trabajadores autónomos. Y, en cuarto y último lugar, se exponen las conclusiones del estudio realizado, dejándose las puertas abiertas a futuros trabajos de investigación que aborden esta materia.

2. Consideraciones generales sobre el trabajo a demanda vía aplicaciones digitales

A grandes rasgos, la denominada *gig economy*, esto es, la economía de los pequeños encargos o economía de plataformas digitales, abarca «iniciativas basadas en trabajos esporádicos cuya transacción se hace a través del mercado digital» (Álvarez Cuesta, 2018: 84). Así, esta economía de plataformas comprende dos principales formas de trabajo: por un lado, el *crowdwork* o trabajo colaborativo *online*; y, por otro lado, el trabajo a demanda vía aplicaciones digitales —*apps*—, en el que se centra el presente estudio (Aloisi, 2016: 660)¹.

En concreto, en el trabajo a demanda vía *apps* «se ofrecen y asignan tanto actividades relacionadas con trabajos tradicionales como transporte, limpieza o hacer recados, o ciertas formas de trabajo administrativo, siempre utilizando aplicaciones móviles» (De Stefano, 2016a: 151). Así, a través de las nuevas tecnologías y la división del trabajo en *microtasks* —micro-tareas—, las plataformas digitales «descentralizan el servicio hacia un gran número de trabajadores autónomos contratados a demanda; esto es, en el momento exacto en que se produce la solicitud del servicio (Ginès i Fabrellas, 2016: 4). Estas aplicaciones móviles no son homogéneas; en este sentido, algunas pretenden vincular la oferta y la demanda de actividades de muy distinta naturaleza, mientras que otras ofrecen servicios específicos (De Stefano, 2016b: 3).

En efecto, lo característico de esta nueva forma de empleo es la utilización de *apps* para poner en contacto la oferta y la demanda de actividades o servicios que, después, se llevarán a cabo a nivel local (Álvarez Cuesta, 2018: 87 y De Stefano, 2016a: 152). A este último respecto, es importante subrayar que el trabajo a demanda vía *apps* requiere, junto con la utilización de una aplicación móvil, «una ejecución física del trabajo» (Todolí Signes, 2017a: 173), o, dicho de otro modo,

¹ Para profundizar acerca de los problemas de delimitación y confusiones terminológicas que rodean a este fenómeno, pueden consultarse Arrieta Idiakez, 2019: 233-237, Rodríguez-Piñero Royo, 2017: 192-199 y Suárez Corujo, 2018: 39.

su realización «de forma presencial» (Suárez Corujo, 2018: 40). Esta característica es, ciertamente, la que permite diferenciarlo del trabajo colaborativo *online*, en el que los servicios se prestan exclusivamente en línea a través de plataformas digitales, no requiriéndose que los trabajadores se encuentren en una ubicación concreta (Álvarez Cuesta, 2018: 87). Y es que en el *crowdwork* «tanto los clientes como los trabajadores pueden operar desde cualquier parte del mundo, dando lugar a un trabajo deslocalizado a nivel mundial» (Arrieta Idiákez, 2019: 238).

En este contexto, los titulares de las aplicaciones móviles «alegan ser únicamente una base de datos donde clientes y prestadores de servicios pueden encontrarse» (Todolí Signes, 2015: 4). Es decir, las empresas gestoras de las *apps* suelen presentarse como meras intermediarias tecnológicas entre los clientes y los prestadores del servicio (Rodríguez Egio, 2018: 508). De este modo, estas empresas establecen las condiciones de la ejecución de los encargos «sobre la base de relaciones contractuales circunscritas al estricto tiempo de desempeño del mismo (*just-in time relationships*) con la consiguiente compensación económica desde esa lógica contractual (*pay-as-you-go*)» (Suárez Corujo, 2018: 40). Esta forma de descentralización productiva conlleva la flexibilización de la actividad, situación que, a su vez, se traduce en una reducción de los costes y en una maximización de los beneficios (Rodríguez Egio, 2018: 505 y Suárez Corujo, 2018: 40).

Con base en esta visión, las empresas han venido calificando a los prestadores de servicios como trabajadores por cuenta propia o autónomos y han establecido con ellos un vínculo de naturaleza civil o mercantil, evitando, de esta forma, la aplicación del Derecho del Trabajo y produciéndose, como consecuencia, la «huida del ordenamiento laboral» (Pérez Amorós, 2018: 125). Esta huida del Derecho del Trabajo tiene consecuencias importantes en distintos ámbitos, ya que a los prestadores de servicios que son considerados formalmente como trabajadores autónomos no les resultan de aplicación las disposiciones legales, entre otras, en materia de salario mínimo, jornada máxima, descansos, horas extraordinarias, derechos colectivos, protección social y, en lo que concierne al presente estudio, prevención de riesgos laborales (Ginès i Fabrellas, 2018: 136).

Pues bien, la calificación de los prestadores de servicios como trabajadores por cuenta propia y la exclusión de la laboralidad ha suscitado un intenso debate acerca de la verdadera naturaleza jurídica de la relación contractual que se establece entre los mismos y la *app*, así como sobre el posible encaje en el ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo de algunas de las prestaciones de servicio desarrolladas a nivel local a través de *apps* (Ginès i Fabrellas, 2018: 134-135; Goerlich, 2016: 184; Fernández Avilés, 2017: 75; Rodríguez-Piñero Royo, 2017: 208-210; Serrano Olivares, 2017: 35; Suárez Corujo, 2018: 45). Y es que, en determinadas ocasiones, las empresas que administran las *apps* no se limitan a conectar la oferta y la demanda de servicios, sino que, además,

gestionan la mano de obra y controlan la prestación de servicios para garantizar su calidad (Todolí Signes, 2017b: 75). En este sentido, la doctrina científica cuestiona esa mera labor de intermediación o coordinación en los casos en los que «las plataformas condicionan y controlan sobremanera las condiciones de la propia actividad profesional» (Fernández Avilés, 2017: 76).

Por consiguiente, teniendo en consideración que no existe un modelo de funcionamiento único en el marco de estas plataformas digitales, resulta imprescindible verificar caso por caso si las mismas actúan simplemente como intermediarios tecnológicos a través del intercambio de información entre oferta y demanda de servicios o si, por el contrario, su labor se extiende más allá de la provisión de soporte técnico para llevar a cabo dicho intercambio y adquiere, en consecuencia, relevancia en el ámbito jurídico-laboral (Goerlich, 2016: 185 y Rodríguez-Piñero Royo, 2017: 208-209). Sin duda alguna, esta determinación resulta de suma importancia en tanto «las garantías laborales y de Seguridad Social solo se aplican en el supuesto de que la relación del prestador de servicios con la plataforma sea laboral» (Suárez Corujo, 2018: 45). Ahora bien, incluso en el supuesto de que se declare la laboralidad de la prestación de servicios, debe tenerse en cuenta que ello no significa que los trabajadores que efectúen el trabajo a demanda vía *apps* queden exentos de riesgos en el plano laboral y de Seguridad Social (*Ibidem*).

Al hilo de esta cuestión, debe recordarse que, en el marco del ordenamiento jurídico español, constituye doctrina consolidada de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo entender que «la calificación de los contratos no depende de la denominación que les den las partes contratantes, sino de la configuración efectiva de las obligaciones asumidas en el acuerdo contractual y de las prestaciones que constituyen su objeto»². Por lo tanto, será imprescindible realizar una valoración de los indicios existentes en el caso concreto en aras de corroborar o descartar la existencia de una relación laboral (Ginès i Fabrellas Y Gálvez Durán, 2016: 12 Y Suárez Corujo, 2018: 47). A tal fin, en virtud del Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre la «Comunicación de la Comisión al Parlamento, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones —Una Agenda Europea para la economía colaborativa—», de 15 de diciembre de 2016, pueden tenerse en consideración criterios como «la relación de subordinación a la plataforma, la naturaleza del trabajo o la remuneración» (*cf.* apartado 2.6).

En esta labor, deberían reconsiderarse y reconfigurarse los indicios tradicionales de laboralidad para adaptarlos a las nuevas tecnologías y a los procesos

² Por todas, véanse las Sentencias de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 16 de noviembre de 2017 (núm. rec. 2806/2015, F.Jco Tercero), de 11 de mayo de 2009 (núm. rec. 3704/2007, F.Jco. Segundo) y de 19 de junio de 2007 (núm. rec. 4883/2005, F.Jco. Cuarto).

de descentralización productiva (Ginès i Fabrellas y Gálvez Durán, 2016: 13 y Gómez García, 2018: 1091). Y es que, en los últimos años, las nuevas tecnologías han conllevado la flexibilización de las notas de subordinación y dependencia jurídica propias del trabajo por cuenta ajena, al «permitir múltiples formas de prestación de servicios que [...] gozan de cierta flexibilidad y libertad en la organización del tiempo de trabajo o en el lugar de prestación de servicios» (GINÈS I FABRELLAS, 2016: 8). A este último respecto, el Tribunal Supremo ha venido argumentando que el trabajo asalariado no requiere una subordinación absoluta y que, en este sentido, puede conllevar un espacio de autonomía o libertad en el desarrollo de la prestación de servicios sin que se desvirtúe la nota de dependencia (*Ibidem*)³.

En definitiva, las discrepancias acerca de la determinación jurídica de las partes implicadas en esta forma de trabajo originan una clara inseguridad jurídica que puede conllevar la vulneración de derechos de los prestadores de servicios (Arrieta Idiákez, 2019: 240). Esta situación de incertidumbre requiere el establecimiento de «reglas claras y procedimientos ágiles que permitan dar seguridad jurídica a plataformas, clientes y, especialmente, a los prestadores reales de los servicios demandados» (Gómez García, 2018: 1091).

3. Aproximación a los principales riesgos laborales del trabajo a demanda vía aplicaciones digitales

Los trabajadores que llevan a cabo el trabajo a demanda vía aplicaciones móviles, tanto si se consideran trabajadores por cuenta ajena como si se consideran trabajadores por cuenta propia, son vulnerables a los riesgos laborales (Álvarez Cuesta, 2018: 89). Se advierte, además, que esta forma de trabajo puede conllevar el incremento de los riesgos laborales preexistentes, así como la aparición de nuevos riesgos tanto físicos como psicosociales (Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, 2017: 3 y Organización Internacional del Trabajo, 2019: 30).

Evidentemente, los riesgos laborales dependerán del tipo de actividad desarrollada en cada supuesto y del sector en el que se enmarque la misma, así como de las condiciones de trabajo. Teniendo presentes estas circunstancias, a continuación se realiza, sin ánimo de exhaustividad, una aproximación a los riesgos más comunes presentes en esta forma de trabajo.

³ Por todas, pueden consultarse las Sentencias de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 14 de febrero de 1994 (núm. rec. 123/1992, F.Jco. Quinto), de 29 de diciembre de 1999 (núm. rec. 1093/1999, F.Jco. Segundo), de 6 de octubre de 2010 (núm. rec. 2010/2009, F.Jco. Tercero) y de 19 de febrero de 2014 (núm. rec. 3205/2012, F.Jco. Segundo).

En general, el trabajo a demanda vía *apps* origina riesgos físicos y ergonómicos relacionados, principalmente, con el manejo de cargas o pesos y la utilización de pantallas de visualización de datos. Asimismo, existen determinados aspectos psicosociales en esta forma de trabajo que repercuten negativamente en la salud física de los trabajadores, tales como, la insatisfacción laboral, el alto grado de exigencia o el sometimiento constante a las evaluaciones de los consumidores. Ciertamente, estas situaciones conllevan una sobrecarga de la tensión física y un perjuicio para las partes del cuerpo directamente implicadas en la actividad laboral (Fernández Avilés *et al.*, 2018: 70-71).

Sin perjuicio de lo expuesto, debe señalarse que son los riesgos psicosociales los que mayor atención requieren en este escenario, precisamente, por las particularidades que presenta esta forma de empleo (Álvarez Cuesta, 2018: 89). En términos generales, los riesgos psicosociales engloban aquellos riesgos laborales «cuyo origen reside en la interacción entre las personas o en la influencia de los rasgos de la personalidad con el ambiente de trabajo» (Urrutikoetxea Barrutia, 2014: 1911).

En concreto, el principal riesgo psicosocial en el trabajo a demanda vía aplicaciones móviles es el estrés laboral (Fernández Avilés *et al.*, 2018: 86). Si bien el estrés laboral no es un fenómeno nuevo, lo cierto es que este riesgo ha aumentado considerablemente en las últimas décadas como consecuencia de las transformaciones que ha sufrido el mundo del trabajo, motivadas, esencialmente, por el proceso de globalización y los constantes avances tecnológicos (Organización Internacional del Trabajo, 2016: 6).

En esta línea, tal y como se ha expuesto en el apartado anterior, uno de los rasgos propios del trabajo a demanda vía *apps* es la utilización de aplicaciones móviles para poner en contacto la oferta y la demanda de actividades. A este respecto, debe señalarse que la irrupción de las nuevas tecnologías en todos los ámbitos de la vida ha conllevado la aparición de una modalidad específica de estrés, a saber, el tecnoestrés o estrés tecnológico, convirtiéndose este en uno de los riesgos psicosociales específicos del trabajo a demanda vía *apps* (Fernández Avilés *et al.*, 2018: 89). Pues bien, el tecnoestrés constituye un estado psicológico negativo relacionado con el uso de las tecnologías de la información y comunicación que, en función de sus efectos, puede manifestarse de distintas formas, tales como, la tecnoansiedad —tensión y malestar por el uso de herramientas tecnológicas en el trabajo—, la tecnofatiga —cansancio mental y cognitivo incrementado por la desconfianza hacia la utilización de las nuevas tecnologías—, o la tecnoadicción —necesidad incontrolable de usar constantemente y de manera obsesiva las nuevas tecnologías— (Rodríguez-Rico Roldán, 2018: 80).

Igualmente, resulta oportuno hacer alusión a otros dos riesgos vinculados con la utilización de los dispositivos móviles que pueden estar presentes en esta forma de trabajo, a saber, la nomofobia y el ningufoneo. Por un lado, la nomofobia su-

pone un «miedo irracional a estar sin teléfono móvil» (Álvarez Cuesta, 2018: 90 y Fernández Avilés *et al.*, 2018: 105), lo que genera en los usuarios una sensación injustificada de incomunicación. En el trabajo a demanda vía *apps*, esta dependencia se produce respecto de internet y de la cuenta empleada para acceder a las potenciales tareas, «dado el temor a perder potenciales ocupaciones, puntos, calificaciones o beneplácito [...] de la entidad» (Álvarez Cuesta, 2018: 90). Y, por otro lado, el ningufoneo implica que «una persona solo preste atención a un dispositivo móvil sin hacer caso de su entorno» (Gómez García, 2018: 1094).

Otro de los riesgos psicosociales que cobra relevancia en esta forma de empleo es el acoso laboral que puede revestir, en especial, las formas de acoso moral, acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por razón de origen racial o étnico (Eurofound, 2018: 31 y Fernández Avilés *et al.*, 2018: 87). En primer lugar, el acoso moral en el trabajo abarca «toda conducta (activa u omisiva), llevada a cabo en el contexto de una relación laboral o de servicio, consistente en ataques reiterados y sistemáticos de carácter degradante, que tiene como finalidad atentar contra la integridad moral de una persona, siendo susceptible, además, de provocar daños de naturaleza psíquica, física, patrimonial o de perjudicar gravemente la empleabilidad de la misma» (Correa Carrasco, 2006: 89)⁴. En segundo lugar, el acoso sexual comprende, de acuerdo con el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 4/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres⁵, «cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo». Con base en esta definición, puede deducirse que el elemento principal que caracteriza a este tipo de acoso es el componente sexual. En tercer lugar, en lo que respecta al acoso por razón de sexo, el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 4/2007, lo define como «cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo». Y, en último lugar, el acoso por razón de origen racial o étnico implica, de conformidad con el artículo 2.3 de la Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico⁶, «un comportamiento no deseado relacionado con el origen racial o étnico que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, u ofensivo» (González-Posada Martínez, 2009: 13). Esta última modalidad de acoso requiere una particular atención en el marco del trabajo a demanda vía *apps*, ya que gran parte de las personas que

⁴ Asimismo, pueden consultarse las Sentencias del Tribunal Supremo, Sala de lo Contencioso, de 16 de febrero de 2011, núm. rec. 593/2008, FJ Undécimo y de 16 de marzo de 2010, núm. rec. 2001/2009, FJ Segundo.

⁵ BOE de 23 de marzo de 2007, núm. 71.

⁶ DOUE de 19 de julio de 2000, L 180.

llevan a cabo estos servicios son de nacionalidad extranjera (Fernández Avilés *et al.*, 2018: 87). Teniendo en consideración que el trabajo a demanda vía *apps* requiere el uso de aplicaciones digitales, debe puntualizarse que estas formas de acoso laboral pueden adoptar la forma de «ciberacoso» cuando se canalizan a través de las nuevas tecnologías (Fernández Avilés, 2017: 85 y Pardo Albiach, 2010: 54).

Pues bien, existen determinados factores propios del trabajo a demanda vía aplicaciones digitales que inciden especialmente en los riesgos psicosociales expuestos, a saber: la división del trabajo en micro tareas; la intensificación del trabajo; la sujeción constante a las evaluaciones de los clientes; la falta de protección social; el aislamiento por la inexistencia de lugares de trabajo estables; la inestabilidad de los ingresos y la ausencia de ingresos mínimos; las dificultades para conciliar la vida personal y laboral; la merma de la capacidad de representación y participación; y la inseguridad respecto de la calificación jurídica de los prestadores de servicios (Álvarez Cuesta, 2017: 104, Dagnino, 2015: 16-17, De Stefano, 2016b: 6 y Fernández Avilés *et al.*, 2018: 82-84). Junto con estos factores, es de sumo interés hacer alusión al intenso control que ejerce la plataforma o la aplicación digital sobre los trabajadores, bien para conocer su ubicación bien para verificar otros aspectos del servicio prestado, pudiendo afirmarse que «el nivel de monitorización del trabajo que reciben los trabajadores en este tipo de plataformas es mucho mayor que los trabajadores tradicionales» (*Ibidem*: 32 y 58).

En esencia, todos estos factores revelan la extrema precariedad vigente en el trabajo a demanda vía *apps* (Álvarez Cuesta, 2018: 89), en el que impera la «idea del ser humano como servicio» y «la deshumanización extrema de la fuerza de trabajo» (Serrano Olivares, 2017: 30). Estos rasgos evidencian, claramente, la ausencia de trabajo decente. A este respecto, el Parlamento Europeo puso de manifiesto en su Propuesta de Resolución sobre el marco estratégico de la Unión Europea en materia de salud y seguridad social en el trabajo 2014-2020, que el empleo precario incide negativamente en la salud y la seguridad en el trabajo, al tiempo que debilita las estructuras existentes en la materia (cfr. Considerando O).

A partir de lo expuesto y al hilo del pronunciamiento del Parlamento Europeo, es importante concluir que los riesgos psicosociales pueden originar consecuencias negativas en la salud de los trabajadores. Así, estos riesgos pueden provocar, por ejemplo, el denominado *burnout* o síndrome del trabajador quemado, depresión, fatiga crónica y enfermedades cardiovasculares o del aparato digestivo (Fernández Avilés *et al.*, 2018: 102).

Por lo general, los riesgos laborales a los que están expuestos los trabajadores de esta forma de empleo, ya sean calificados como trabajadores por cuenta ajena ya sean considerados trabajadores autónomos, son similares. Ello no obstante, con respecto al trabajo autónomo, debe tenerse en cuenta que algunos riesgos psicosociales se dan con mayor intensidad que en el trabajo por cuenta ajena como, por ejemplo, la presión soportada en el desempeño de la

actividad profesional, principalmente, para hacer frente a las obligaciones asumidas y mantener, al mismo tiempo, un nivel de rentas suficiente (Rodríguez Egio, 2018: 508-509).

Para terminar, resulta oportuno señalar que una de las actividades por antonomasia del trabajo a demanda vía aplicaciones digitales es la dedicada al transporte de personas o bienes. Esta actividad presenta unos riesgos laborales específicos, entre los que deben destacarse, en especial, los accidentes de circulación (Eurofound, 2018: 26). Y es que algunas de las coyunturas que se dan en el marco de estas actividades, como el uso de la aplicación digital durante la jornada laboral, el ritmo acelerado de trabajo para efectuar el traslado o para realizar las entregas a tiempo y las prolongadas jornadas de trabajo, entre otras muchas, acentúan considerablemente el riesgo de sufrir un accidente de circulación (Fernández Avilés *et al.*, 2018: 73-74).

4. La prevención de riesgos laborales en el trabajo a demanda vía aplicaciones digitales: diferente alcance según la calificación jurídica de los prestadores de servicios

El alcance de los derechos y las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales respecto del trabajo a demanda vía *apps* dependerá, al fin y a la postre, de la calificación jurídica de los prestadores de servicios como trabajadores por cuenta ajena o, por el contrario, como trabajadores por cuenta propia (Gómez García, 2018: 1091).

Precisamente, si bien es cierto que tanto el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, TRLET)⁷, como la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajador autónomo (LETA)⁸, reconocen, con base en el artículo 15 de la Constitución española⁹, el derecho de los trabajadores a su integridad física [cfr. artículo 4.2.d) del TRLET y artículo 4.3.e) de la LETA], así como el derecho a una protección «eficaz» (en el caso de los trabajadores por cuenta ajena) y a una protección «adecuada» (en el supuesto de trabajadores autónomos) en materia de seguridad y salud en el trabajo [cfr. artículo 19.1 del TRLET y artículo 4.3.e) de la LETA, respectivamente], el marco normativo aplicable en materia preventiva en ambos supuestos es diferente, lo que comporta significativas desavenencias en el nivel de protección (Rodríguez Egio, 2018: 504-505).

⁷ BOE de 24 de octubre de 2015, núm. 255.

⁸ BOE de 12 de julio de 2007, núm. 166.

⁹ BOE de 29 de diciembre de 1978, núm. 311.

Incluso, desde una perspectiva puramente terminológica, la utilización —poco acertada— por parte del legislador de adjetivos diferentes para calificar el sustantivo «protección» (a saber, «eficaz» en relación con los trabajadores asalariados y «adecuada» respecto de los trabajadores por cuenta propia), parece revelar el distinto régimen de protección en materia de seguridad y salud en el trabajo en los dos casos señalados (Palomeque López, 2008: 21).

Pues bien, la consideración de los prestadores de servicios a demanda vía *apps* como trabajadores por cuenta ajena, esto es, trabajadores que voluntariamente prestan sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de dirección del empresario (cfr. artículo 1.1 del TRLET), conlleva la aplicación de las prescripciones de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales (en adelante, LPRL)¹⁰ y de su normativa de desarrollo. Concretamente, en el artículo 3 de la LPRL, en el que se regula su campo de aplicación, se determina que la misma y sus normas de desarrollo serán de aplicación en el ámbito de las relaciones laborales reguladas en el TRLET (cfr. apartado 1).

En virtud de este marco normativo, el derecho que tienen los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad en el trabajo implica la existencia de un deber correlativo del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales (cfr. artículo 14.1. de la LPRL). Esto es, en el contexto del trabajo por cuenta ajena, el empresario es el garante de la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio (Escudero Prieto, 2009: 1). En este sentido, corresponde al empresario integrar la actividad preventiva en la empresa y adoptar las medidas necesarias para garantizar la protección eficaz de la seguridad y la salud de los trabajadores, en especial, en lo que concierne al plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgos grave e inminente y vigilancia de la salud. Igualmente, compete al empresario desarrollar una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva, ello en aras de perfeccionar de forma permanente las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar, así como de los niveles de protección existentes (cfr. artículo 14.2. de la LPRL).

Así pues, a grandes rasgos, la actividad preventiva en el marco del trabajo por cuenta ajena comprende dos fases principales, a saber: una primera fase en la que el empresario debe diseñar la actividad preventiva a través de la adopción de las medidas necesarias para proteger la seguridad y salud de los trabajadores; y una segunda fase que conlleva la ejecución de la actividad preventiva previamente diseñada (Escudero Prieto, 2009: 2). Y, en el caso de que se materialicen los daños que se han tratado de prevenir o que aparezcan indicios que muestren que las medidas de preven-

¹⁰ BOE de 10 de noviembre de 1995, núm. 269.

ción resultan insuficientes, el empresario debe llevar a cabo una investigación con el fin de detectar cuáles han sido las causas (cfr. artículo 16.3 de la LPRL).

Sin perjuicio de estas previsiones, y al hilo de lo que se ha avanzado *supra* (apartado 2), el reconocimiento de la laboralidad de la prestación de servicios en el marco del trabajo a demanda vía *apps* no implica que los trabajadores queden al margen de los riesgos laborales. En este sentido, las peculiaridades de esta forma de trabajo y los riesgos laborales —tradicionales y nuevos— asociados a la misma constituyen un verdadero desafío para los empresarios en materia preventiva. Precisamente, la normativa española de prevención de riesgos laborales está pensada para afrontar los riesgos que presentan las formas de trabajo convencionales; por ende, resulta indispensable su reconsideración y adaptación a las circunstancias cambiantes del mercado de trabajo.

Incluso, en el ámbito de las relaciones de trabajo por cuenta ajena, algunos autores han planteado la posibilidad de crear una relación laboral especial que contenga las particularidades de las actividades propias del trabajo a demanda vía aplicaciones digitales (DAGNINO, 2015: 28 y Todolí Signes, 2015: 24). En este caso, la norma reguladora de la relación especial de trabajo debería contemplar el alcance de la protección en materia de seguridad y salud en el trabajo. Así, en lo que a la prevención de riesgos laborales se refiere, la norma podría remitirse, con los ajustes oportunos, a las disposiciones de la LPRL (Rodríguez Egio, 2018: 506).

Ahora bien, si los prestadores de servicios a demanda vía aplicaciones digitales son calificados como trabajadores por cuenta propia o autónomos por considerar que son personas físicas que realizan 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 ajena (cfr. artículo 1.1 de la LETA), el marco normativo en materia preventiva resulta manifiestamente deficiente, lo que se traduce en el deterioro de la calidad del empleo y en una mayor precarización (Fernández Avilés *et al.*, 2018: 108 y Rodríguez Egio, 2018: 507).

En términos generales, el artículo 5.b) de la LETA establece entre los deberes profesionales básicos de los trabajadores autónomos el relativo a «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». Empero, cabe advertir que no se clarifica en el precepto a qué ley y a qué obligaciones se refiere (Rodríguez Egio, 2018: 513).

Con base en este deber profesional, el artículo 8 de la LETA es el único precepto del ordenamiento jurídico interno en el que se aborda de manera exclusiva y específica la prevención de riesgos laborales de los trabajadores autónomos (Fernán-

dez Avilés *et al.*, 2018: 108), aunque realmente queda «alejado de una auténtica regulación de esta materia» (Rodríguez Egio, 2018: 514). De este artículo deriva, en efecto, «una heterogénea pluralidad de consecuencias jurídicas entrelazadas» (Palomeque López, 2008: 22). Así, se insta a las Administraciones Públicas competentes a asumir un papel activo en esta materia, por medio de actividades de promoción de la prevención, asesoramiento técnico, vigilancia y control del cumplimiento por los trabajadores autónomos de la normativa de prevención de riesgos laborales, así como a promover una formación en prevención específica y adaptada a las peculiaridades de estos trabajadores (*cf.* apartados 1 y 2). Igualmente, se determina 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 los apartados 1 y 2 del artículo 24 de la LPRL (*cf.* apartado 3). Además, respecto de 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 (*cf.* apartado 4). Del mismo modo, se recoge el deber de información en los supuestos en los que los trabajadores autónomos deban operar con maquinaria, equipos, productos, materias o útiles proporcionados por la empresa para la que ejecutan su actividad profesional, pero no realicen dicha actividad en el centro de trabajo de la misma (*cf.* apartado 5). Y se reconoce también el derecho del trabajador autónomo a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo cuando crea que dicha actividad comporta un riesgo grave e inminente para su vida o salud (*cf.* apartado 7).

Asimismo, la disposición adicional duodécima de la LETA hace una sucinta alusión a la participación de los trabajadores autónomos en programas de formación e información de prevención de riesgos laborales, con el objetivo de disminuir la siniestralidad laboral y evitar la aparición de enfermedades profesionales en los respectivos sectores. A tal fin, se faculta a las asociaciones representativas de los trabajadores autónomos intersectoriales y las organizaciones sindicales y empresariales más representativas para realizar programas permanentes de información y formación correspondientes a dicho colectivo, promovidos por las Administraciones Públicas competentes en materia de prevención de riesgos laborales y de reparación de las consecuencias de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (Fernández Avilés *et al.*, 2018: 68).

Al margen de estas exiguas previsiones, debe puntualizarse que la LETA no recoge expresamente los deberes relativos a la evaluación de riesgos, a la planificación de la prevención o a la gestión de la misma, obligaciones que, sin embargo, son esenciales para llevar a cabo una labor preventiva óptima (Rodríguez Egio, 2018: 517).

En lo que respecta a la aplicación de la normativa laboral preventiva en el marco del trabajo autónomo, debe recordarse que, según la disposición adicional primera del TRLET, «el trabajo realizado por cuenta propia no estará sometido a la legislación laboral, excepto en aquellos aspectos que por precepto legal se disponga expresamente». El TRLET establece, en este sentido, un «régimen legal de laboralización excepcional [parcial y discrecional] del trabajo autónomo, entendiéndolo por tal su incorporación al ámbito de aplicación del ordenamiento jurídico laboral tan sólo en los supuestos que el legislador decida en cada caso» (Palomeque López, 2008: 21).

Partiendo de esta base, la LPRL se refiere en su artículo 3.1 a los trabajadores autónomos como posibles sujetos titulares de derechos y destinatarios de obligaciones en materia preventiva. En principio, la inclusión de los trabajadores por cuenta propia en el campo de aplicación de la legislación laboral preventiva responde a la «necesidad de protección de todo trabajador en esta materia, cualquiera que sea el vínculo jurídico en virtud del cual lleve a cabo su prestación» (Montoya Melgar, 2005: 33). Sin embargo, debe ponerse de manifiesto que la alusión a los trabajadores por cuenta propia en la LPRL resulta marginal, genérica e imprecisa, pues en el texto no se concretan de manera clara los supuestos en los que estos trabajadores deben ser sujetos de derechos y obligaciones (González Ortega, 2005: 150 y Rodríguez Egio, 2018: 516).

En este sentido, la formulación del artículo 3.1 de la LPRL («los derechos y obligaciones que puedan derivarse para los trabajadores autónomos») denota que los derechos y deberes relacionados con la seguridad y salud en el trabajo solamente regirán en el marco del trabajo autónomo cuando así se señale expresamente (González Ortega, 2005: 151). Cabe deducir, por ende, que la norma no comprende «un derecho general del trabajador autónomo a la protección de la seguridad y de la salud en el desempeño de su trabajo» (*Ibidem*).

En concreto, la LPRL alude explícitamente a los trabajadores autónomos en los artículos 15.5 y 24. Así, por un lado, en el artículo 15.5 se determina que los trabajadores autónomos pueden concertar operaciones de seguro en aras de garantizar como ámbito de cobertura la previsión de riesgos derivados del trabajo. Y, por otro lado, el artículo 24 se refiere a los trabajadores autónomos en el marco de los derechos y deberes en materia de coordinación de actividades empresariales, precepto este que ha sido desarrollado mediante el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales¹¹. Y es, en concreto, en este último artículo en el que se incluyen los derechos y obligaciones de los trabajadores autónomos; eso sí, circunscritos exclusivamente al supuesto de coordinación de actividades empresariales.

¹¹ BOE de 31 de enero de 2004, núm. 27.

A este respecto, y en lo que al trabajo a demanda vía aplicaciones se refiere, debe cuestionarse el nivel de coordinación que tienen que asumir las empresas que gestionan las aplicaciones digitales en el trabajo a demanda vía *apps* «respecto a sus autónomos» (Álvarez Cuesta, 2018: 91). En concreto, debe comprobarse si las mismas pueden encuadrarse en el apartado segundo del artículo 24 de la LPRL, en el que se regula la concurrencia de trabajadores de varias empresas en un centro de trabajo del que un empresario es titular, así como en el apartado tercero del mismo precepto, en el que se contempla la concurrencia de trabajadores de varias empresas en un centro de trabajo cuando existe un empresario principal (Aguilera Izquierdo, 2004: 273-280).

Pues bien, la primera dificultad para dilucidar esta cuestión reside en la ausencia en el trabajo a demanda vía *apps* de un lugar de trabajo común donde se desarrollen las actividades profesionales y se transmitan los riesgos. En virtud del artículo 2.a) del Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, se entiende por centro de trabajo «cualquier área, edificada o no, en la que los trabajadores deban permanecer o a la que deban acceder por razón de su trabajo». Se trata, ciertamente, de una noción elaborada teniendo como base el modelo tradicional de empresa. Sin embargo, de sobra es conocido que el trabajo a demanda vía *apps* se caracteriza por no tener un centro de trabajo físico concreto (Fernández Avilés *et al.*, 2018: 117), por lo que, en principio, puede concluirse que esta forma de trabajo no cumple uno de los presupuestos delimitados en la normativa. No obstante esta primera conjetura, podría plantearse la posibilidad de extender el significado del centro de trabajo en este contexto para adaptarlo a las nuevas formas de empleo que se alejan de las características de las empresas convencionales. Así lo ha sugerido, ciertamente, la Comisión Europea en su Comunicación al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, sobre Trabajo más seguro y saludable para todos —Modernización de la legislación y las políticas de la UE de salud y seguridad en el trabajo—, de 10 de enero de 2017¹², al señalar expresamente que las nuevas formas de trabajo hacen necesario evolucionar hacia una concepción más dinámica de la noción «lugar de trabajo» (cfr. apartado 3.1). En este sentido, podría llegar a entenderse que, en el marco del trabajo a demanda vía *apps*, la aplicación digital compartida entre la empresa y los trabajadores autónomos es el centro de trabajo común, si bien es cierto que en este supuesto concreto existen mayores dificultades para realizar esta interpretación extensiva ya que la actividad se desarrolla en el entorno físico (Álvarez Cuesta, 2018: 91-92). Asimismo, el segundo obstáculo radica en el significado de las expresiones «empresario titular» y «empresario principal». Según el artículo 2 del Real Decreto 171/2004, el empresario titular es «la persona que tiene la capacidad de poner a disposición y gestionar el centro de trabajo» y el empresario principal es «el empresario que contrata

¹² COM(2017) 12 final.

o subcontrata con otros la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquél y que se desarrollan en su propio centro de trabajo». En estos casos, con el fin de incluir en el artículo 24 de la LPRL las formas de trabajo de la *gig economy*, sería necesario entender que el centro de trabajo es la red, en general, en la que estaría incluida la aplicación digital.

Dicho esto, en lo que respecta a la posible concurrencia de trabajadores de varias empresas en un centro de trabajo del que un empresario es titular, la empresa tendrá el deber de informar a los autónomos, al tiempo que estos tendrán el deber de informarse recíprocamente entre ellos y de informar al empresario titular (*Ibidem*: 92). Con respecto al segundo supuesto contemplado, el artículo 24.3 de la LPRL determina que «las empresas que contraten o subcontraten con otras 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 por dichos contratistas y subcontratistas de la normativa de prevención de riesgos laborales». En el contexto de la economía de plataformas, la empresa tecnológica debería asumir el deber de control y vigilancia para garantizar los niveles de seguridad necesarios (*Ibidem*: 93). Ahora bien, el principal problema «en la extensión de la coordinación máxima a la *gig economy* radica en que la referencia a las empresas contratistas y subcontratistas ha de entenderse hecha a los autónomos, con las dificultades de todos conocidas en cuanto a la aplicación de la normativa preventiva» (*Ibidem*: 94-95).

A partir de todo lo expuesto, cabe concluir que la calificación jurídica de los prestadores de servicios como trabajadores por cuenta ajena conlleva la operatividad de la LPRL y de su normativa de desarrollo, debiendo asumir el empresario la obligación de proteger eficazmente a los trabajadores de los riesgos laborales. A este respecto, es preciso tener presente que las particularidades que caracterizan al trabajo a demanda vía *apps* y los riesgos laborales emergentes vinculados a esta forma de trabajo suponen un reto en materia preventiva. En cambio, si los prestadores del servicio son considerados trabajadores autónomos, se percibe que no existe por el momento un marco normativo suficiente en el ordenamiento jurídico español que garantice a estos trabajadores una protección adecuada de la seguridad y salud en el trabajo (Fernández Avilés *et al.*, 2018: 109). En este sentido, se advierte que el nivel de protección en materia de seguridad y salud de los trabajadores autónomos es notoriamente inferior respecto del grado de protección reconocido a las personas que trabajan por cuenta ajena. En efecto, estas deficiencias contribuyen a acentuar la precariedad y el riesgo de siniestralidad laboral en el contexto del trabajo por cuenta propia, dejando a la luz la ausencia de trabajo decente. Más aún, este déficit de protección «puede poner en riesgo el mantenimiento del empleo autónomo y puede ocasionar relevantes costes humanos y económicos para la sociedad» (Rodríguez Egio, 2018: 507 y 519). Estas son, pues, las principales consecuencias de la «consideración de los trabajadores de la economía de plataforma como —falsos o verdaderos— autónomos» (Fernández Avilés *et al.*, 2018: 109).

Ante este escenario, el principal desafío radica en superar los obstáculos que presenta la aplicación de la normativa preventiva actual, elaborada pensando en el modelo productivo tradicional, a las nuevas formas de trabajo y, entre ellas, al trabajo a demanda vía aplicaciones digitales, caracterizado este último, principalmente, por la flexibilidad laboral, el uso intensivo de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación y la virtualización de las relaciones laborales (*Ibidem*: 110 y 134). De este modo, se requiere la instauración de una nueva cultura en materia de prevención de riesgos laborales asentada sobre una normativa renovada y adaptada a las exigencias del contexto de trabajo emergente (*Ibidem*: 134).

En la consecución de este reto, es imprescindible reforzar y potenciar la acción colectiva de los trabajadores que, por lo general, se ha visto diluida en las nuevas formas de trabajo enmarcadas en la *gig economy*. Ciertamente, la articulación actual de la normativa reguladora de la acción colectiva de los trabajadores presenta «problemas de encaje ante los nuevos modelos de negocio» (Gurrero Vizuet, 2019: 274), siendo necesaria su actualización para dar cobertura de manera eficiente a la defensa de los intereses de las personas que prestan servicios en el marco del trabajo a demanda vía aplicaciones digitales.

En suma, sea cual fuere la calificación jurídica otorgada a las personas que llevan a cabo el trabajo a demanda vía *apps*, el objetivo debería ser siempre el mismo, a saber, asegurar unas condiciones dignas de prestación del servicio y tutelar la salud y seguridad de los trabajadores, ello con el fin último de garantizar un trabajo decente (Suárez Corujo, 2018: 46). La razón de ser de esta reivindicación no es otra que respetar y hacer efectivo el derecho fundamental a la vida y a la integridad física y moral, así como el derecho a la protección de la salud, reconocidos, respectivamente, en los artículos 15 y 45 de la Constitución española (Rodríguez Egio, 2018: 512).

5. Conclusiones

Con base en el estudio realizado en los apartados precedentes, se enumeran a continuación las principales conclusiones de la investigación.

Primera. Los problemas que rodean al trabajo a demanda vía aplicaciones móviles en lo que concierne a la calificación jurídica de los prestadores de servicios y a la delimitación de su vinculación con la aplicación digital, generan una clara inseguridad jurídica sobre cuál debe ser la normativa aplicable. Esta situación requiere un análisis individualizado de cada supuesto particular en aras de concluir si se dan o no las notas de laboralidad. A tal fin, resulta indispensable revisar y replantear los indicios tradicionales de laboralidad para adaptarlos a las particularidades del mercado de trabajo actual en el que están muy presentes las nuevas tecnologías y la descentralización productiva.

Segunda. La situación de incertidumbre que preside actualmente esta forma de trabajo en la *gig economy* afecta de manera negativa, entre otros, al ámbito de la prevención de riesgos laborales.

Tercera. La precariedad laboral y la deshumanización que caracterizan, por lo general, al trabajo a demanda vía *apps*, transgreden gravemente el postulado del trabajo decente.

Cuarta. Las personas que prestan servicios en el contexto del trabajo a demanda vía aplicaciones digitales se enfrentan a riesgos laborales de distinta naturaleza, destacando entre ellos, especialmente, los riesgos psicosociales. Las singularidades de esta forma de trabajo conllevan, además, la intensificación de algunos riesgos tradicionales y la aparición de nuevos riesgos laborales.

Quinta. La determinación jurídica de los prestadores de servicios en el trabajo a demanda vía *apps* como trabajadores por cuenta ajena o propia no influye, en principio, en la clase de riesgos laborales a los que están expuestos, si bien es cierto que la consideración de los mismos como trabajadores autónomos puede acentuar o agravar algunos de estos riesgos.

Sexta. El alcance de los derechos y deberes preventivos en el trabajo a demanda vía aplicaciones móviles está condicionado, actualmente, por la calificación jurídica otorgada a los prestadores de los servicios.

Séptima. El nivel de protección de los trabajadores autónomos en materia preventiva es significativamente inferior que el grado de protección de los trabajadores por cuenta ajena. Esta diferencia deviene, esencialmente, del deficiente e impreciso marco normativo en materia de prevención de riesgos laborales respecto de los trabajadores autónomos. La deficitaria protección de los trabajadores autónomos en el contexto del trabajo a demanda vía aplicaciones móviles requiere reconsiderar el actual marco normativo en materia preventiva.

Octava. La normativa española relativa a la prevención de riesgos laborales se asienta sobre las características del modelo productivo tradicional, por lo que su aplicación a las nuevas realidades del mercado de trabajo presenta dificultades. Como consecuencia, resulta imprescindible la intervención del legislador para repensar y reformular el alcance de los deberes en materia preventiva con el fin de abarcar las necesidades y particularidades de las nuevas formas de trabajo, ello en aras de garantizar unas condiciones dignas de prestación del servicio y, en definitiva, de hacer posible el trabajo decente.

Novena. En este nuevo escenario, es fundamental consolidar la acción colectiva de los trabajadores. A tal fin, debe actualizarse la normativa que regula en la actualidad esta acción colectiva para garantizar una defensa eficaz de los intereses de las personas que prestan servicios en el marco del trabajo a demanda vía aplicaciones digitales

6. Bibliografía

- AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (2017). *Protecting Workers in the Online Platform Economy: An overview of regulatory and policy developments in the EU European Risk Observatory Discussion paper*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea.
- AGUILERA IZQUIERDO, Raquel (2004). «El desarrollo reglamentario del art. 24 de la LPRL: la coordinación de actividades empresariales», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 53.
- ALOISI, Antonio (2016). «Commoditized workers: case study research on labor law issues arising from a set of «on-demand/gig economy» platforms», *Comparative Labor Law and Policy Journal*, vol. 37, núm. 3.
- ÁLVAREZ CUESTA, Henar (2017). *El futuro del trabajo vs. el trabajo del futuro. Implicaciones laborales de la industria 4.0*. A Coruña: Colex.
- (2018). «La gig economy y la obligación de coordinar la seguridad y salud de sus «autónomos»», *Revista Jurídica de la Universidad de León*, núm. 5.
- ARRIETA IDIAKEZ, Francisco Javier (2019). «Las cooperativas digitales como cauce para el trabajo digital en el contexto de la economía colaborativa», *Revista de Derecho Social*, núm. 85.
- CORREA CARRASCO, Manuel (2006). «El concepto jurídico de acoso moral en el trabajo». En CORREA CARRASCO, Manuel (Coord.). *Acoso moral en el trabajo. Concepto, prevención, tutela procesal y reparación de daños*. Cizur Menor: Aranzadi.
- DAGNINO, Emanuele (2015). «Uber law: perspectiva jurídico-laboral de la sharing/on-demand economy», *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 3, núm. 3.
- DE STEFANO, Valerio (2016a). «La «gig economy» y los cambios en el empleo y la protección social», *Gaceta sindical: reflexión y debate*, núm. 27.
- (2016b). *The rise of the «just-in-time workforce»: On-demand work, crowdwork and labour protection in the «gig-economy»*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- ESCUADERO PRIETO, Azucena (2009). «El método operativo para integrar la prevención en la coordinación de actividades empresariales», *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 19.
- EUROFOUND (2018). *Employment and working conditions of selected types of platform work*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea.
- FERNÁNDEZ AVILÉS, José Antonio, FERNÁNDEZ MARTÍNEZ, Silvia, MELLA MÉNDEZ, Lourdes, RODRÍGUEZ-RICO ROLDÁN, Victoria y TODOLÍ SIGNES, Adrián (2018). *El trabajo en la economía colaborativa y la prevención de riesgos laborales*. Madrid: Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente de UGT-CEC.
- FERNÁNDEZ AVILÉS, José Antonio (2017). «NTIC y riesgos psicosociales en el trabajo: estado de situación y propuestas de mejora», *Diritto della sicurezza sul lavoro. Rivista dell'Osservatorio Olympus*, núm. 2.
- GINÈS I FABRELLAS, Anna (2016). «Crowdsourcing sites y nuevas formas de trabajo. El caso de Amazon Mechanical Turk», *Revista Derecho Social y Empresa*, núm. 6.
- (2018). «Crowdsourcing: una modalidad jurídicamente inviable de externalización productiva en el nuevo entorno digital», *Anuario IET de trabajo y relaciones laborales*, vol. 5.

- GINÈS I FABRELLAS, Anna y GÁLVEZ DURÁN, Sergi (2016). «Sharing economy vs. uber economy y las fronteras del Derecho del Trabajo: la (des)protección de los trabajadores en el nuevo entorno digital», *InDret. Revista para el análisis del Derecho*, núm. 1.
- GOERLICH, José María (2016). «¿Repensar el Derecho del Trabajo? Cambios tecnológicos y empleo», *Gaceta sindical: reflexión y debate*, núm. 27.
- GÓMEZ GARCÍA, Francisco Xabiere (2018). «Retos para la protección de la seguridad y salud en el trabajo en plataformas digitales». En MONEREO PÉREZ, José Luis, TÚLIO BARROSO, Fabio y LAS HERAS, Horacio (Dirs.). *El futuro del derecho del trabajo y de la seguridad social en un panorama de reformas estructurales: Desafíos para el trabajo decente*. Murcia: Laborum.
- GONZÁLEZ ORTEGA, Santiago (2005). «El tratamiento de los riesgos del trabajo de los trabajadores autónomos», *Temas laborales: revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 81.
- GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, Elías (2009). «Conceptos y presunciones en el Tribunal de Justicia Comunitaria: acoso, embarazo y política de selección de trabajadores», *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 19.
- GUERRERO VIZUETE, Esther (2019). «La digitalización del trabajo y su incidencia en los derechos colectivos de los trabajadores», *Iuslabor*, núm. 1.
- MONTOYA MELGAR, Alfredo (2005). «Trabajo dependiente y trabajo autónomo ante el Derecho del Trabajo», *Temas laborales: revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 81.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2016). *Estrés en el trabajo. Un reto colectivo*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- (2019). *Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo. Aprovechar 100 años de experiencia*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- PARDO ALBIACH, Juan (2010). «Ciberacoso: cyberbullying, grooming, redes sociales y otros peligros». En GARCÍA GONZÁLEZ, Javier (Coord.). *Ciberacoso: la tutela penal de la intimidad, la integridad y la libertad sexual en Internet*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- PÉREZ AMORÓS, Francisco (2018). «Sin frenos y sin contrato: a vueltas con la ajenidad laboral», *Anuario IET: presente y futuro del trabajo*, vol. 5.
- RODRÍGUEZ EGIO, M.^a Monserrate (2018). «Prevención de riesgos laborales en el ámbito de la economía colaborativa». En ALFONSO SÁNCHEZ, Rosalía y VALERO TORRILLOS, Juan (Dirs.). *Retos jurídicos de la economía colaborativa en el contexto digital*. Cizur Menor: Thomson Reuters Aranzadi.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, Miguel (2017). «El jurista del trabajo frente a la economía colaborativa». En RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, Miguel y HERNÁNDEZ BEJARANO, Macarena (Dirs.). *Economía colaborativa y trabajo en plataforma: realidades y desafíos*. Albacete: Bomarzo.
- RODRÍGUEZ-RICO ROLDÁN, Victoria (2018). «Los retos para la prevención de riesgos laborales ante la tecnificación del trabajo». En CEREJEIRA NAMORA, Nuno, MELLA MÉNDEZ, Lourdes, ABRUNHOSA E SOUSA, Duarte, CEREJEIRA NAMORA, Gonçalo y CASTRO MARQUES, Eduardo. *Health at work, ageing and environmental effects on future Social Security and Labour Law Systems*. Cambridge: Cambridge Scholars Publishing.
- SERRANO OLIVARES, Raquel (2017). «Nuevas formas de organización empresarial: economía colaborativa —o mejor, economía digital a demanda—, trabajo 3.0. y laboralidad». En RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, Miguel y HERNÁNDEZ BEJARANO, Macarena (Dirs.). *Economía colaborativa y trabajo en plataforma: realidades y desafíos*. Albacete: Bomarzo.

- SUÁREZ CORUJO, Borja (2018). «La gran transición: la economía de plataformas digitales y su proyección en el ámbito laboral y de la Seguridad Social», *Temas laborales: revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 141.
- TODOLÍ SIGNES, Adrián (2015). «El impacto de la «Uber economy» en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo», *Iuslabor*, núm. 3.
- (2017A). «Sobre la llamada economía colaborativa y sus implicaciones laborales y sociales», *Gaceta sindical: reflexión y debate*, núm. 29.
- (2017B). «La regulación especial del trabajo en la Gig economy», *Redes.com: revista de estudios para el desarrollo social de la Comunicación*, núm. 15.
- URRUTIKOETXEA BARRUTIA, Mikel (2014). «Riesgos psicosociales». En Casas Baamonde, María Emilia (Dir.) y BAYLOS GRAU, Antonio, FLORENCIO THOMÉ, Candy y GARCÍA SCHWARZ, Rodrigo. (Coords.). *Diccionario internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Valencia: Tirant lo Blanch.