EL TRABAJO EN EL FUTURO Y LAS IMPLICACIONES EN EL DESARROLLO HUMANO: La salud ocupacional y la economía colaborativa digital.

Francisco Marqués Marqués
Doctor en Medicina. Especialista en Medicina del Trabajo.
Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (España).
C/ Torrelaguna, 73. Madrid (España)
francisco.marques@insst.mitramiss.es

Resumen

La digitalización y la aparición de nuevas tecnologías están influyendo en la naturaleza de los trabajos y las tareas, en los distintos sectores e industrias donde trabajan las personas, e incluso en su percepción del trabajo. El incremento de la supervisión de las personas trabajadoras, la supuesta disponibilidad absoluta 24/7, la frecuencia de los cambios de trabajo y la gestión del trabajo mediante algoritmos puede elevar los niveles de estrés de las personas trabajadoras.

Entre otros cambios, las nuevas tecnologías digitales, unidas a las tendencias globalizadoras de la economía, están difuminando las fronteras. El progreso de las comunicaciones permite dar servicios desde lugares lejanos, traspasando fronteras en lo geográfico, al tiempo que alteran el concepto de lugar de trabajo, nos permiten trabajar desde lugares diversos y también afectan a los límites entre lo personal y lo laboral. Propiciado por las TIC están surgiendo nuevos modelos de relaciones laborales, hasta ahora atípicos en los que coexisten múltiples empleadores para un mismo trabajador o compartiendo lugares de trabajo trabajadores que realizan tareas para distintas empresas.

Las tendencias apuntan a que, en 2025, las tecnologías basadas en las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) habrán cambiado los equipos, las herramientas y los sistemas empleados para organizar, gestionar y ofrecer productos, servicios y conocimientos.

El aumento de los riesgos ergonómicos, causados por las interfaces persona-máquina y el crecimiento del trabajo en línea y móvil, también

se considera una consecuencia probable de la ampliación de la digitalización en el lugar de trabajo.

En este artículo revisaremos los riesgos nuevos y emergentes para la seguridad y la salud en el trabajo asociados a la tecnología de las comunicaciones y la digitalización, en especial los trabajos con plataformas en línea.

Palabras clave: era digital, cambios en el mercado laboral, nuevas formas de trabajo

Summary:

Digitalization and the emergence of new technologies are influencing the nature of jobs and tasks in the different sectors and industries where people work, and even in their perception of work. The increased supervision of working people, the supposed absolute availability of workers 24/7, the frequency of job changes, and the management of work through algorithms can raise the stress levels of working people. Trends suggest that, in 2025, technologies based on information and communication technologies (ICT) will have changed the equipment, tools and systems used to organise, manage and offer products, services and knowledge. The increase in ergonomic risks, caused by human-machine interfaces and the growth of online and mobile work, is also considered a likely consequence of the expansion of digitalisation in the workplace. In this article, we will review the new and emerging risks to occupational safety and health associated with communications and digitalisation technology, especially jobs with online platforms.

Key words: Topics: Digital age; Labour market change; New forms of employment

Introducción

Según el Banco Mundial, se prevé que en poco tiempo desaparecerán por completo el 20 por ciento de los empleos. Frey y Osborne (2017) han estimado que el 47 por ciento de los empleos en los Estados Unidos podrían ser objeto de sustitución tecnológica (1).

Un estudio reciente del McKinsey Global Institute ha estimado que, para 2030, alrededor del 60 por ciento de las ocupaciones podrán haber automatizado al menos un tercio de sus actividades esenciales (1). A pesar de la ansiedad por la destrucción de empleos provocada por la globalización el cambio tecnológico, es improbable que se produzca una fuerte disminución del empleo. En general, la cantidad de puestos de trabajo va en alza y si bien algunos pueden desaparecer, otros surgirán. Aun así, la transición no será fácil. La calidad de ciertos empleos emergentes suscita preocupación y, sin una acción inmediata, las disparidades podrían aumentar, ya que ciertos grupos de trabajadores enfrentan mayores riesgos que otros.

En España, existen más puestos de trabajo con alto riesgo de automatización que la media de los países de la OCDE: 21.7% de los trabajadores españoles ocupan un puesto de trabajo con alto riesgo de automatización. Entre los países con información disponible, sólo Grecia, Eslovenia y Eslovaquia presentan un riesgo mayor. Además, otro 30.2% ocupa puestos con riesgo de reestructuración de entre 50 y 70%.

Globalmente, el cambio tecnológico no parece haber conducido a un aumento significativo del desempleo. El empleo mundial continúa expandiéndose en consonancia con el incremento de la fuerza de trabajo, y la tasa de desempleo mundial se ha reducido a un 5,6 por ciento (2). En las economías avanzadas, los costos de la digitalización han disminuido drásticamente, pero las tasas de destrucción de empleo a largo plazo también han disminuido (3).

Por otro lado se prevén algunos resultados positivos como, por ejemplo, la reducción de las probabilidades de que las personas trabajen en entornos tradicionalmente peligrosos gracias a la robótica y la automatización. Sin embargo, es presumible que algunos factores psicosociales y organizativos adquieran una mayor importancia a medida que el trabajo digitalizado va impulsando cambios, como el incremento de la supervisión de las personas trabajadoras, la supuesta disponibilidad absoluta 24/7, el aumento de la frecuencia de los cambios de trabajo, y la gestión de trabajo y las personas trabajadoras mediante algoritmos. Todo ello puede elevar los niveles de estrés de las personas trabajadoras.

Material y métodos

En este artículo se analizan los principales informes y encuestas realizados por organismos internaciones de reconocido prestigio, con objeto de sintetizar el "estado del arte" del trabajo colaborativo, la digitalización, el uso de la las tecnologías de la información y comunicación (TIC) y los retos en seguridad y salud ocupacional de estos trabajadores.

Resultados

Las tecnologías digitales dan lugar a nuevas situaciones laborales: se observa un creciente número de personas trabajadoras consideradas (de manera acertada o incorrecta) autónomas o independientes, que podrían quedar excluidas de la normativa vigente relativa a la salud y la seguridad en el trabajo, lo cual pone en tela de juicio los mecanismos existentes para gestionar y regular la prevención de riesgos laborales.

En el informe de Euro Found, "New forms of employment", se destacan nuevas y muy diferentes formas de trabajar y se analizan sus ventajas e inconvenientes (4):

- Job sharing
- Casual work
- ICT-based mobile work
- Voucher-based work
- Portfolio work
- Crowd work - Platform work
- Collaborative self-employment

Este modelo de empleo crece rápidamente. En el Reino Unido, Uber tiene alrededor de 30.000 trabajadores registrados. Deliveroo tiene alrededor de 8.000 restaurantes asociados, trabaja con alrededor de 15.000 trabajadores registrados y emplea a más de 600 ingenieros de software y empleados en su sede central en el Reino Unido. CitySprint, una plataforma de logística y entrega, tiene 3.500 correos en el Reino Unido.

Alrededor del 2% de la población europea en edad laboral (16-74 años) tienen como principal trabajo su dependencia de plataformas digitales. Para el 6% el trabajo en plataforma genera un ingreso significativo (25% del salario promedio para una semana laboral estándar de 40 horas) y el 8% realiza tareas a través de plataformas digitales al menos una vez al mes. En España casi un 10% de personas han tenido algún contacto con estas plataformas digitales (5).

Por el momento en España solo se registran tres de estas nuevas formas de trabajar; Crowd employment, ICT-based mobile work y Collaborative employment. Pese a ello, es de esperar que el resto de formas que ya se están adoptando en otros países europeos más avanzados, no tardarán en implantarse, al igual que en el resto de los países.

Y al respecto del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, si éste se implementa según los requisitos de la Norma ISO 45001:2018, la empresa deberá asegurar la seguridad y salud de dichas personas, mediante sus procesos de Identificación de peligros y evaluación de los riesgos y las oportunidades y de Consulta y participación de trabajadores, entre otros, ya que en la Norma se define como trabajador a cualquier persona que realice trabajo o actividades relacionadas con el trabajo bajo el control de la organización**.**

Esta definición incluye expresamente a las personas que realicen trabajo o actividades relacionadas con el trabajo bajo diversos acuerdos, pagados o no pagados, sean de manera regular o temporal, intermitente o estacional, esporádica o a tiempo parcial.

En una economía digitalizada, las plataformas de internet juegan un papel fundamental. Estas plataformas, que son páginas web dinámicas que constituyen ágoras o mercados digitales, pueden ejercer un impacto en el proceso económico de diferentes maneras: en la producción, en lo que respecta a los productos o servicios en sí mismos y en la organización de la prestación o provisión de estos.

Esto ha dado lugar a lo que se denomina ampliamente como *«trabajo de las plataformas de internet»*, que hace referencia a toda la mano de obra facilitada o mediada a través de plataformas de internet, e incluye un amplio rango de contratos/relaciones de empleo, como trabajos eventuales, trabajos por cuenta propia económicamente dependientes, trabajos informales, trabajos a destajo, trabajos en casa y trabajos colaborativos en una extensa gama de sectores.

El trabajo real provisto puede ser digital o manual, realizado de forma interna o externalizado, de alta o baja cualificación, in situ o ex situ, a pequeña o gran escala, e indefinido o temporal, todo dependiendo de la situación específica. Algunos ejemplos de proyectos en los que se implementa el modelo de *"crowd employment"* son:

- Desarrollo de contenido web y de software
- Construcción de bases de datos
- Clasificación de sitios web
- Transcripción de documentos escaneados y archivos de audio
- Clasificación y etiquetado de imágenes
- Revisión de documentos
- Chequeo de sitios web para contenido específico
- Validación de resultados de búsqueda
- Diseño de logos y redacción de slogans

Para abordar los desafíos previstos, se proponen posibles estrategias dirigidas a preservar la salud y la seguridad en el trabajo, además de crear un marco para aclarar las obligaciones y responsabilidades en materia de salud y seguridad en el trabajo que surgen con los nuevos sistemas y las nuevas formas de trabajar.

Aunque existen pruebas de que, en cierto grado, el trabajo de las plataformas de internet ha transferido al sector formal transacciones que de otra manera se realizarían en la economía sumergida y, por lo tanto, han pasado a estar reguladas, generalmente la regulación de las actividades de las plataformas de internet no ha sido sencilla.

El hecho de que los trabajadores de las plataformas de internet tengan muchas similitudes con los trabajadores temporales y los trabajadores de empresas de trabajo temporal significa que probablemente estén expuestos a los mismos riesgos de SSO, habida cuenta de que existen estudios que demuestran altos índices de lesiones entre los trabajadores de estas categorías.

Finalmente, la inseguridad laboral, conocida por afectar negativamente a la salud de los trabajadores con relaciones laborales atípicas, es característica del trabajo de las plataformas de internet.

Un interesante enfoque, centrado en ofrecer protección específica a los trabajadores de las plataformas en línea, independientemente de su condición de empleo, es el adoptado en Francia mediante su Ley del 8 de agosto de 2016 en materia de trabajo, modernización del diálogo social y garantía de las trayectorias profesionales, la cual contempla (6):

i) que los trabajadores independientes en una relación dependiente a nivel económico y técnico con una plataforma de internet puedan beneficiarse de un seguro por accidentes

de trabajo que sea responsabilidad de la plataforma de internet en cuestión;

ii) que estos trabajadores también tengan derecho una formación profesional continuada de la cual sea responsable la plataforma de internet, y que se les facilite una validación de su experiencia laboral con la plataforma si así se lo solicitan a esta;

iii) que los trabajadores tengan derecho a constituir un sindicato, que puedan ser miembros de un sindicato y que dispongan de un sindicato que represente sus intereses, y

iv) que tengan derecho a emprender acciones colectivas en defensa de sus intereses.

Además, el trabajo colaborativo proporciona flexibilidad a los trabajadores ya que pueden elegir cuándo, dónde y cómo quieren trabajar, así como qué tareas quieren desempeñar. En consecuencia, los trabajadores con discapacidades o responsabilidades familiares, así como los residentes en zonas rurales o económicamente deprimidas, tienen una alta representación entre los trabajadores colaborativos (7-8).

A pesar del potencial de las plataformas de trabajo colaborativo para proporcionar oportunidades de empleo, hay una serie de inquietudes relacionadas con la poca claridad de la situación en el empleo, el trato injusto, los bajos ingresos, los impagos, la falta de protección social y la falta de voz de los trabajadores (9). La mayoría de las plataformas no aplican al trabajo realizado las normas de protección de los empleados que establece la legislación laboral, puesto que los trabajadores suelen ser contratados como contratistas independientes. Aunque algunos de estos trabajadores pueden ser trabajadores por cuenta propia legítimos, en otros casos pueden haber sido clasificados incorrectamente en esta categoría para evitar las obligaciones de la legislación laboral (10).

En consecuencia, y dado el bajo nivel de remuneración, no resulta sorprendente que solo una pequeña proporción de los trabajadores afirme que realiza contribuciones a la seguridad social o a un fondo de pensiones. De un total de 56 % de los trabajadores que declara que el

trabajo colaborativo es su empleo principal, solo el 55% afirma que tiene acceso a cobertura sanitaria, y solo el 24% realiza contribuciones a un seguro de salud.

- Cabe recalcar que el ingreso horario medio, considerando el trabajo remunerado y no remunerado, era incluso inferior, pues ascendía a 2,16 dólares EE. UU.

- De los trabajadores estadounidenses que participan en la plataforma Amazon Mechanical Turk, casi dos tercios afirmaron percibir una tarifa inferior al salario horario mínimo federal (7,25 dólares). Por su parte, apenas el 7% de los trabajadores alemanes que participan en la plataforma Clickworker respondieron que la tarifa horaria que percibían superaba el salario mínimo alemán (8,84 euros), considerando las horas remuneradas y no remuneradas de trabajo.

- De los resultados se desprende que los trabajadores de América del Norte (4,70 dólares EE. UU. por hora) y Europa y Asia Central (3,00 dólares EE. UU. por hora) ganaban más que los trabajadores de regiones como África (1,33 dólares EE. UU. por hora) y Asia y el Pacífico (2,22 dólares EE. UU. por hora).

Las nuevas formas de trabajo se definen con una terminología confusa: economía colaborativa, nube humana, mano de obra bajo demanda, trabajo digital. En este contexto, el "crowdsourcing", que podría traducirse en español como colaboración abierta distribuida o externalización participativa en línea, se define como el trabajo remunerado organizado a través de bolsas de trabajo en línea. Esta figura comprende una variedad de formas de trabajo que pueden diferenciarse según diversas dimensiones: por su nivel profesional (desde consultoría profesional de alta cualificación hasta microtareas rutinarias); por su realización en línea o no (con coordinación en línea); por la ubicación del trabajo (en el domicilio, en las instalaciones del empresario u otro lugar); por el estatuto de los trabajadores (por cuenta ajena o autónomos); y, finalmente, dependiendo de si el trabajo se realiza para una empresa o para un cliente particular. Otras variables pueden ser la realización del trabajo como ocupación principal o como fuente complementaria de ingresos, la forma de remuneración (salario regular, tarifa por horas o por piezas, etc.)

Actualmente, en España no existe ninguna normativa estatal en materia de plataformas digitales de trabajo, sino que las plataformas disponen sus propias condiciones de trabajo en sus términos de servicio.

En el informe de OIT (2) se presentan 18 propuestas con miras a garantizar un trabajo decente en las plataformas digitales de trabajo, a saber:

1. Otorgar un estatus adecuado a los trabajadores;
2. Permitir a este tipo de trabajadores que ejerzan sus derechos a la libertad sindical y a la negociación colectiva;
3. Garantizar el salario mínimo aplicable del país de residencia de los trabajadores;
4. Garantizar la transparencia en los pagos y las comisiones cobradas por las plataformas;
5. Garantizar que los trabajadores puedan rechazar tareas;
6. Cubrir los costos por el trabajo perdido a causa de problemas técnicos en la plataforma;
7. Adoptar reglas estrictas y justas en materia de ausencia de pagos;
8. Garantizar que los términos del servicio estén redactados de manera clara y concisa;
9. Informar a los trabajadores de las razones de las evaluaciones negativas que reciben;
10. Adoptar y aplicar códigos de conducta claros para todos los usuarios de la plataforma;
11. Garantizar que los trabajadores puedan apelar una ausencia de pago, evaluaciones negativas, resultados de pruebas de calificaciones, acusaciones de violaciones del código de conducta y suspensiones de cuentas;
12. Crear sistemas para la evaluación de los clientes que sean tan exhaustivos como los de evaluación de los trabajadores;

13. Garantizar que las instrucciones sean claras y que sean validadas antes de publicar cualquier trabajo;

14. Permitir a los trabajadores que puedan consultar y exportar trabajos legibles para humanos y computadoras y su historial en cualquier momento;

15. Permitir a los trabajadores que entablen una relación laboral con el cliente fuera de la plataforma sin tener que pagar una tasa desproporcionada;

16. Garantizar que los clientes y los operadores de plataformas respondan de manera rápida, educada y sustantiva a las comunicaciones de los trabajadores;

17. Informar a los trabajadores sobre la identidad de sus clientes y el objetivo de las tareas;

18. Indicar claramente y de manera coherente las tareas que puedan acarrear un estrés psicológico o que puedan generar daños.

Asimismo, en el informe se incluyen tres recomendaciones para adaptar los sistemas de protección social de manera que los trabajadores de las plataformas digitales estén cubiertos, a saber:

1. Adaptar los mecanismos de seguridad social para que cubran a los trabajadores en todas las modalidades de empleo, independientemente del tipo de contrato;

2. Hacer uso de la tecnología para simplificar los pagos de cotizaciones y beneficios;

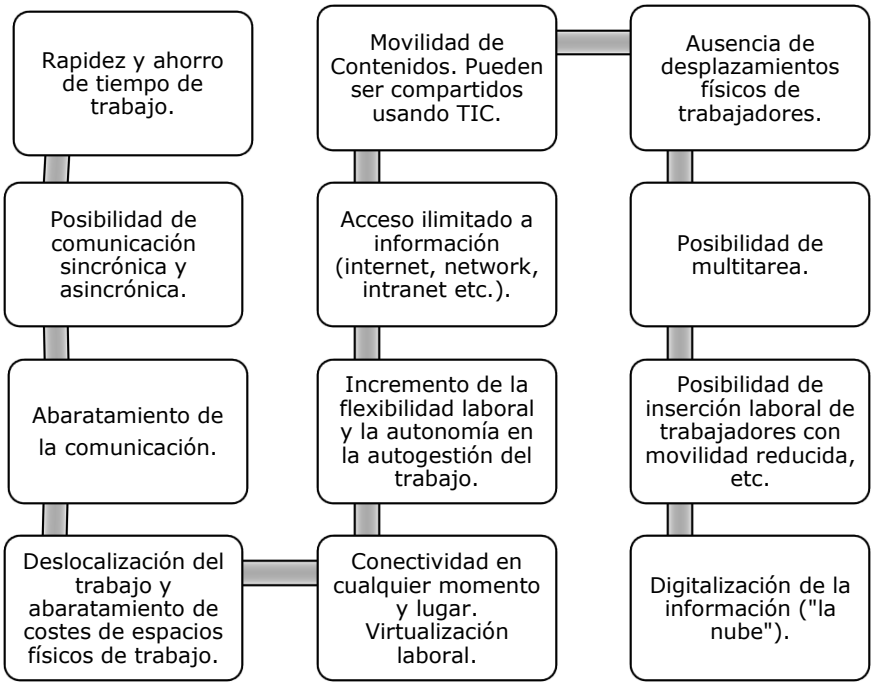
3. Crear y fortalecer mecanismos universales y financiados con impuestos de protección social.

Por otra parte es obvio que las TIC están desdibujando la línea divisoria entre el trabajo y la vida personal. El teletrabajo reduce el tiempo y el estrés de los traslados, así como el riesgo de sufrir accidentes del trabajo, y puede contribuir a un mejor equilibrio entre la vida laboral y la vida personal.

También puede plantear desafíos en materia de SSO, como la necesidad de gestionar los riesgos psicosociales relacionados con el

trabajo en solitario y la posible erosión de la división entre el trabajo y la vida personal.

Aspectos positivos derivados del uso de TIC



Fuente: INSST. Colección NTP 1122-1123. Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC): nuevas formas de organización del trabajo (I-II).

Aspectos negativos derivados del uso de TIC

Incremento del ritmo de trabajo y la exigencia en la rapidez de respuesta.	Reducción del contacto social cara a cara. Sensación de aislamiento, soledad, falta de apoyo social.	Prolongación de la jornada laboral e intensificación del trabajo.	Aprendizaje y esfuerzo continuo para el manejo de las TIC.
Dependencia tecnológica para realizar el trabajo.	Multitarea e interrupciones constantes.	Hiperconectividad constante que dificulta la desconexión mental y la recuperación física	Sobrecarga de trabajo por tareas inesperadas y urgentes comunicadas a través de las TIC.
Sobrecarga de información a la que se accede o se recibe.	Interferencias en la vida personal-familiar y tiempo de ocio. Desequilibrio familia-trabajo.	Monitorización y supervisión excesiva del trabajo realizado por trabajadores remotos que usan TIC.	Precarización del trabajo por carencia de normativa sobre el trabajo digital, desconexión digital etc.

Fuente: INSST. Colección NTP 1122-1123. Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC): nuevas formas de organización del trabajo (I-II).

Al nivel europeo, la posición del Parlamento Europeo se ha centrado, en términos generales, en que deben garantizarse unas condiciones de trabajo justas y una protección social y jurídica adecuada para todos los trabajadores en la economía colaborativa, independientemente de su condición. Específicamente, en respuesta al pilar europeo de derechos sociales, el Parlamento ha pedido a la Comisión que amplíe la Directiva sobre la obligación de informar por escrito para que cubra todas las formas de empleo, y que su nueva directiva marco sobre unas condiciones de trabajo decentes también incluya estándares mínimos existentes y pertinentes que se garanticen en ciertas relaciones específicas, incluso para el «trabajo por intermediación de plataformas digitales y otros tipos de trabajo por cuenta propia dependiente, una distinción clara (a efectos de la legislación de la Unión Europea y sin perjuicio de lo establecido en la legislación nacional) entre los verdaderos trabajadores por cuenta propia y las personas que se encuentran en una relación laboral, teniendo en cuenta la Recomendación de la OIT n.º 198, según la cual el cumplimiento de varios indicadores es suficiente para determinar una relación laboral.

Por su parte el Parlamento europeo ha señalado que el derecho a unas condiciones de trabajo saludables y seguras también conlleva la protección frente a los riesgos del lugar de trabajo, así como limitaciones del horario de trabajo y disposiciones sobre los periodos mínimos de descanso y las vacaciones anuales. Ha instado a los Estados miembros a que apliquen íntegramente la legislación pertinente, que apliquen su legislación nacional en materia de empleo (por cuenta propia) en base a la primacía de los hechos y que la ejecuten en consecuencia, que inviertan en inspecciones de trabajo y tengan en consideración la actualización del marco normativo para mantenerse en sintonía con los desarrollos tecnológicos.

Discusión

Los principales riesgos del trabajo vinculado a la economía digital tienen relación con las condiciones ambientales de trabajo pero también con aspectos organizativos y de bienestar emocional:

Riesgos físicos del trabajo en línea

El trabajo con ordenadores puede provocar estrés y trastornos físicos, como fatiga visual y problemas musculoesqueléticos. Los empresarios deben realizar evaluaciones de riesgos y adoptar las medidas pertinentes para asegurar que las condiciones de trabajo y el entorno laboral sean seguros. Cuando el trabajo se clasifica como autónomo, estas obligaciones pueden externalizarse, transfiriéndose el riesgo a trabajadores específicos.

Aunque faltan datos de estudios sistemáticos, parece muy probable que en los trabajos vinculados a la economía digital se incumplan muchos de requisitos básicos de la SSO. Por ejemplo:

- los trabajadores pueden utilizar ordenadores portátiles u otros dispositivos informáticos en los que la pantalla, el teclado y el ratón no reúnen los requisitos ergonómicos;
- el trabajo puede realizarse en entornos domésticos o espacios públicos en los que el asiento y las superficies de trabajo no estén a la altura adecuada o les obliguen a adoptar malas posturas que generan problemas musculoesqueléticos;
- los entornos de trabajo pueden presentar una iluminación

inadecuada, exceso de ruido, contaminación, exceso de personas o temperaturas demasiado frías o cálidas para trabajar de modo confortable;

- la presión por cumplir plazos u objetivos de trabajo muy estrictos puede obligar a trabajar a un ritmo rápido y sin descansos, lo que aumenta la fatiga visual y provoca lesiones musculares por movimientos repetitivos y estrés laboral;
- los trabajadores que no se hayan realizado pruebas visuales o no sepan que necesitan lentes adecuadas para trabajar pueden estar expuestos a lesiones visuales y problemas relacionados, como dolores de cabeza;
- la falta de formación de los trabajadores, incluida la relativa a la salud y la seguridad en el trabajo.

Adicionalmente en el trabajo en régimen de "crowdsourcing" fuera de línea, que se realiza en un espacio aún más difícil de determinar que el trabajo en línea, los riesgos físicos para los trabajadores pueden verse reforzados por varios factores, como los siguientes:

- falta de formación;
- falta de certificación (o de conocimiento de qué certificación se requiere) para las capacidades aportadas;
- falta de conocimiento o comprensión de la normativa aplicable (por los trabajadores o los clientes);
- falta de claridad en las especificaciones del trabajo, lo que lleva a situaciones en las que el trabajador (o el cliente) no puede predecir qué tareas se requieren o qué herramientas o materiales deberían aportarse;
- falta de equipamiento e indumentaria de seguridad;
- presión para finalizar el trabajo en plazos estrictos, que lleva a tomar atajos en cuestiones de procedimientos de salud y seguridad en el trabajo y a no realizar descansos;
- interrupciones y distracciones causantes de errores; algunas de ellas pueden ser externas (por ejemplo, causadas por la presencia

de niños o del público) y otras pueden estar relacionadas con las condiciones específicas del ""*crowdsourcing*"", como la necesidad de prestar atención a las alertas enviadas a los trabajadores por la plataforma de "crowdsourcing" a través de aplicaciones de móvil. Estos riesgos son especialmente elevados al conducir, cuando las distracciones causadas por mensajes de audio o llamadas telefónicas pueden provocar accidentes graves;

- agotamiento por largas jornadas de trabajo;
- exposición a riesgos que no serían aceptables en un entorno laboral tradicional;
- si se produce una enfermedad relacionada con el trabajo, resultará problemático establecer una relación causal entre los riesgos relacionados con el trabajo y la enfermedad.

Todos estos factores combinados pueden provocar efectos sinérgicos que den lugar a trastornos musculoesqueléticos y riesgos psicosociales, como el estrés laboral. Los riesgos psicosociales pueden derivarse de diversas condiciones de trabajo típicas del empleo en régimen de ""crowdsourcing"", pero el modelo tradicional de contenido y contexto del trabajo no es aplicable a estas nuevas formas de trabajo, y las medidas preventivas ordinarias pueden no ser tampoco aplicables. Estas condiciones, que hacen más vulnerables a los trabajadores, son:

- la precariedad de gran parte del trabajo, con incertidumbre en muchos trabajadores en régimen de "crowdsourcing" respecto a si tendrán trabajo al día siguiente e incluso a la hora siguiente y, si lo tienen, en qué consistirá o si percibirán una retribución (en algunos casos puede no percibirse nada porque el cliente considera inaceptable el trabajo);
- el papel que desempeñan en muchas formas de empleo en régimen de "crowdsourcing" las calificaciones de los empresarios o los clientes, que pueden determinar no solo si el trabajador continúa recibiendo trabajo o puede cobrar una tarifa razonable, sino incluso si se le mantiene en la base de datos;
- los trabajadores en régimen de "crowdsourcing" tienen que mostrar con frecuencia una disponibilidad inmediata; quienes

trabajan en línea pueden perder un encargo si dudan antes de pulsar el botón de «aceptar» la tarea; los trabajadores fuera de línea pueden verse convocados a trabajos precisos y puntuales (just-in-time) a través de una aplicación de móvil, en ocasiones sabiendo que si llegan demasiado tarde el trabajo puede haberse asignado a otra persona o anulado;

- el solapamiento entre las actividades laborales y no laborales expone también a los trabajadores en régimen de "crowdsourcing" a diversas interrupciones y distracciones (por ejemplo, las causadas por los niños, los animales domésticos o el público) que dificultan la concentración;

- la intensidad del trabajo provoca también trastornos psicosociales, además de físicos; los trabajadores en régimen de "crowdsourcing" en línea pueden estar sujetos a plazos muy estrictos (trabajadores autónomos más cualificados) o a tarifas por pieza muy bajas para micro tareas (trabajadores administrativos menos cualificados), mientras los trabajadores fuera de línea tienen presión para finalizar trabajos a tarifa fija y pasar al siguiente, todo lo cual favorece un ritmo de trabajo rápido sin descansos;

- los trabajadores en régimen de "crowdsourcing" tienen que manejar con frecuencia contenidos desagradables en Internet. Parece probable que la necesidad de mirar repetidamente imágenes pornográficas, sádicas o violentas puede tener un coste psicológico;

- al igual que otros trabajadores que prestan servicios personales, los trabajadores en régimen de "crowdsourcing" que trabajan fuera de línea en el domicilio de otras personas tienen la presión de realizar un trabajo emocionalmente exigente;

- en muchos casos el coste del seguro y el riesgo de garantizar la salud y la seguridad se externaliza al trabajador en régimen de "crowdsourcing". En Europa, la medida en que la falta de un estatuto del trabajador seguro y permanente afecta al acceso y al coste de los servicios sanitarios varía entre los distintos países; pero incluso cuando la asistencia sanitaria se presta de forma gratuita, muchos trabajadores pueden tener la

preocupación de la falta de remuneración durante los períodos de incapacidad laboral por lesión o enfermedad y pueden carecer también de otras prestaciones sociales, como los permisos de maternidad o paternidad. La falta de estas prestaciones no solo incrementa la precariedad, sino que también crea una carga psicológica que afecta a la vida familiar y laboral;

- los trabajadores en régimen de "crowdsourcing" pueden carecer de canales directos de comunicación con el cliente final, lo que les priva de una voz individual o colectiva. Aunque el trabajo en línea lo realicen trabajadores que trabajan en «equipos virtuales», es probable que se produzcan muchos de estos efectos debido a la distancia geográfica con el empresario: el aislamiento, la necesidad de autogestión, la falta de apoyo social y la necesidad de ser autónomo incrementan también los riesgos psicosociales;

- un trabajador no controlado ni supervisado está también desatendido de otros modos; por ejemplo, puede desarrollar hábitos antisociales o perjudiciales para la salud como un medio para hacer frente al estrés (por ejemplo, la dependencia del alcohol y las drogas), que en una situación normal de trabajo serían detectados por el empresario, pero que si nadie los observa pueden agravarse rápidamente.

En comparación con las formas tradicionales de empleo, la discriminación y el acoso pueden ser más frecuentes para los trabajadores de la plataforma, que tienden a ser más jóvenes y tienen menos experiencia en el mercado laboral. Las plataformas pueden facilitar la discriminación a través de sistemas de calificación y el uso de perfiles en línea y pueden carecer de mecanismos adecuados para prevenir y abordar estos problemas (11).

En resumen, confiemos en que la creación de la Comisión Mundial de la OIT sobre el Futuro del Trabajo marque el comienzo de la segunda etapa de la Iniciativa de la OIT relativa al Futuro del Trabajo. Su función será realizar un examen a fondo del futuro del trabajo, que sirva de base analítica para cumplir con el mandato en materia de justicia social en el siglo XXI. Para un futuro del trabajo más prometedor tenemos 3 ejes fundamentales, avalados por la Comisión Mundial de la OIT sobre el Futuro del Trabajo:

1. Invertir en las capacidades de las personas

A fin de permitir que las personas prosperen en una era digital, libre de emisiones de carbono, han de tenerse en cuenta las dimensiones más generales de desarrollo y progreso en las condiciones de vida, incluidos los derechos y un ambiente propicio que haga posible que las personas puedan ampliar sus oportunidades y mejorar su bienestar.

2. Invertir en las instituciones del trabajo

Estas recomendaciones tratan de consolidar y revitalizar las instituciones del trabajo.

Estas instituciones, desde la reglamentación y los contratos de empleo hasta los convenios colectivos y los sistemas de la inspección del trabajo, son las piedras angulares de una sociedad justa. Forjan los caminos que conducen a la formalización, la reducción de la pobreza laboral y un futuro de trabajo con dignidad, seguridad e igualdad económicas.

3. Incrementar la inversión en trabajo decente y sostenible

Las grandes transformaciones económicas en curso, relacionadas con las nuevas tecnologías, la convulsión demográfica y el cambio climático, tendrán efectos perturbadores y transformadores en nuestras economías y en el trabajo.

Se requieren grandes inversiones que den forma y encaucen estas transformaciones para crear trabajo decente. Los países deben ahora priorizar inversiones sostenibles a largo plazo que favorezcan el desarrollo humano y protejan el planeta, en consonancia con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas.

Referencias y citas

1. MGI (McKinsey Global Institute). 2017. *Jobs lost, jobs gained: Workforce transitions in a time of automation* (Washington, D.C.).

2. OIT (Oficina Internacional del Trabajo). 2018. *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2018* (informe completo en inglés y resumen ejecutivo en español) (Ginebra).

3. Davis, S.J., y Haltiwanger, J. 2014. *Labor market fluidity and economic performance*, NBER Working Paper No. 20479 (Cambridge, Massachusetts, National Bureau of Economic Research).

4. Mandi I, Biletta I. Overview of new forms of employment - 2018 update. 25 July 2018. Accessible en http://eurofound.link/ef18050

5. Pesole, A., Urzì Brancati, C., Fernández-Macías, E., Biagi, F. and González Vázquez, I. (2018), *Platform workers in Europe: Evidence from the COLLEEM survey*, Joint Research Centre, Publications Office of the European Union, Luxembourg. Accessible en: http://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC112157/jrc112157_pubsy_platform_workers_in_europe_science_for_policy.pdf

6. Ley nº 2016-1088, de 8 de agosto de 2016, sobre el trabajo, la modernización del diálogo social y la garantía de los itinerarios profesionales. Accesible en: https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000032983213&categorieLien=id

7. Zyskowski, K.; Ringel Morris, M.; Bigham, J. P.; Gray, L. M., y Kane, S. K. 2015. Accessible crowdwork? Understanding the value in and challenge of microtask employment for people with disabilities, Proceedings of the 18th Association for Computing Machinery (ACM) Conference on Computer Supported Cooperative Work and Social Computing, Vancouver, 14-18 de marzo.

8. Berg J, Furrer M, Harmon E, Rani U, Six Silberman M. Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world. OIT Report (2017). Disponible en: https://tinyurl.com/y5k3ro3j

9. De Stefano, V. 2016. The rise of the "just-in-time workforce": On-demand work, crowdwork and labour protection in the "gig-economy", Conditions of Work and Employment Series No. 71 (Ginebra, OIT).

10. Rogers, B. 2016. «Employment rights in the platform economy: Getting back to basics», Harvard Law and Policy Review, vol. 10, núm. 2, págs. 479-520

11. Graham, M., Hjorth, I. and Lehdonvirta, V. (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.