

UNIVERSIDAD DE OVIEDO
FACULTAD DE PSICOLOGÍA



GRADO EN PSICOLOGÍA

4º CURSO

TRABAJADORES DE PLATAFORMAS DIGITALES: PRECARIEDAD LABORAL Y CONDICIONES DE
RIESGO

Trabajo empírico

ANDRÉS ÁLVAREZ CORTÉS

Oviedo, Enero 2021

RESUMEN

A partir de la implantación de la tecnología en el ámbito del trabajo se ha originado un nuevo modelo laboral de economía colaborativa. En este estudio se investiga en que medida el trabajo en plataformas digitales está relacionado con la precariedad y qué efecto tiene su desarrollo en la salud de los trabajadores. **Método:** esta es una investigación cualitativa basada en entrevistas semiestructuradas a una selección de trabajadores de algunas de las principales plataformas digitales presentes en Asturias. **Resultados:** a través de la información recogida podemos señalar que las características que los voluntarios describen de su propio trabajo coinciden con las definiciones que da la comunidad científica del trabajo precario. Ninguno de los participantes afirmó sufrir o haber sufrido problemas de salud relacionados con su puesto de trabajo y la mayoría de ellos (80%) declararon estar conformes con sus condiciones laborales. **Conclusiones:** aunque esta investigación no nos permite generalizar los datos a la población total de trabajadores de plataformas digitales, los resultados sí que nos dan indicios de que hay alguna variable diferenciadora entre el trabajo precario tradicional y el nuevo trabajo colaborativo. Estas diferencias son las que hacen que no se den efectos negativos sobre la salud de los trabajadores y que estos también perciban sus condiciones laborales como positivas cuando, en realidad si realizamos un análisis en profundidad de las mismas podemos ver que encajan en la definición de trabajo precario que dan algunos investigadores y expertos en la materia.

Keywords: gig economy, precariedad, trabajadores de plataformas

ÍNDICE

•	Introducción.....	4
•	Situación del trabajo precario en la actualidad.....	5
•	La importancia del trabajo precario.....	6
•	Que es la <i>gig economy</i>	7
•	Situación legal de los trabajadores de plataformas.....	8
•	Salud de los trabajadores.....	10
•	Método.....	12
-	Participantes.....	12
-	Técnica utilizada.....	16
-	Procedimiento.....	17
-	Análisis de datos.....	19
-	Resultados.....	19
•	Discusión.....	25
•	Conclusiones.....	27
•	Referencias Bibliográficas.....	29

- INTRODUCCIÓN

En la actualidad podemos ver como las formas de empleo que antes eran minoritarias, siendo estas el empleo a tiempo parcial, trabajo temporal o aquel sobre el que trata este estudio, el trabajo bajo demanda, empiezan a normalizarse mientras que, las antiguas y más tradicionales como son el empleo a tiempo completo, los contratos indefinidos o las relaciones bilaterales entre el contratante y el empleado se van haciendo cada vez menos comunes (Hernanz & Jimeno, 2018). Con la precarización, no solo vienen las evidentes reducciones en la calidad del empleo, sino que, de forma secundaria, al ser este una parte tan esencial y arraigada a la vida de las personas, terminan haciendo mella en aspectos que sobrepasan las fronteras de lo laboral y terminan afectando a la salud de los trabajadores (International Labour Organization, 2016).

Y es que esta situación es el caldo de cultivo perfecto para que estos puestos de trabajo deriven en problemas de salud, tanto por la inestabilidad e inseguridad que generan como por los niveles de estrés que puede provocar el trabajo bajo demanda (László et al., 2010). Como en cualquier sector de la salud creemos que la monitorización y el seguimiento de estos trabajadores además de la prevención de riesgos laborales son esenciales. Además pueden ayudar a que la legislación actúe para la protección y el beneficio de los empleados y para evitar la expansión del empleo precario y consigo las consecuencias que puede tener sobre aquellos que lo ostentan (Matilla-Santander & Martínez-Sánchez, 2018).

Los objetivos de este trabajo se pueden resumir en cuatro puntos clave:

1. Analizar las características del trabajo precario.
2. Estudiar el trabajo de plataformas digitales.
3. Conocer la situación legal actual de los trabajadores de plataformas digitales.
4. Investigar los efectos del trabajo en plataformas en la salud de los trabajadores.

Nuestro planteamiento hipotético es: los trabajadores de plataformas digitales son trabajadores precarios, por lo que tendrían que sufrir las consecuencias que conlleva la precariedad laboral en la salud de los mismos.

- SITUACIÓN DEL TRABAJO PRECARIO EN LA ACTUALIDAD

La OIT define el trabajo precario como “las ocupaciones en relación de dependencia que presentan rasgos alejados del empleo pleno, es decir, aceptables condiciones de trabajo y de remuneración, de acuerdo a la legislación vigente en materia laboral y de la seguridad social” (Oficina Internacional del Trabajo, 2005). Está es una buena definición formal, pero para poder determinar si un trabajo es o no precario necesitamos algo más concreto, que hable de conceptos más observables. Para ello acudimos a los autores Rodgers y Rodgers los cuales establecían que podemos distinguir el empleo “común” del empleo precario mediante la observación de cuatro dimensiones claves: la temporalidad, el control del trabajador, la protección social y el factor económico (Rodgers & Rodgers, 1989). Estas dimensiones serán útiles para sistematizar la valoración de si un empleo es precario o no, ya que en algunas ocasiones esta tarea puede conllevar mucha subjetividad.

Para entender que está ocurriendo hoy en día en el panorama laboral es indispensable comprender cuál es el papel de los avances tecnológicos y como han afectado al sector empresarial. Podemos ver como la situación que vivimos en la actualidad ya se dio en la segunda mitad del siglo XVIII con la aparición de máquinas que podían realizar el mismo trabajo que las personas, pero a mayor escala. Ahora los empresarios ya no dependen de la mano de obra humana. Se adopta el modelo *fordista* de cadena de montaje en la que los trabajadores seguían teniendo un papel, pero más adelante, persiguiendo reducir los costes de producción que generaba la mano de obra se termina instaurando el *taylorismo* (Signes, 2019).

Saltando a la actualidad, a diferencia del *taylorismo*, las técnicas de gestión algorítmica de las plataformas facilitan altos niveles de autonomía, variedad y complejidad de tareas, así como una potencial flexibilidad espaciotemporal (Wood et al., 2019) . Las máquinas, cada vez más sofisticadas, salen de las fábricas para empezar a

instaurarse en una gran variedad de gremios, haciendo peligrar cada vez más empleos que, hasta hace poco se pensaban imprescindibles de llevar a cabo sin la intervención humana (Muro et al., 2019). Ante esta situación se abre paso la precariedad, definida por primera vez en por Guy Caire (1982), el cual le da mucha importancia al tipo de contrato y a las condiciones laborales que define para los trabajadores “-duración determinada, en negro, eventual, temporal, subcontrato, *part time*, a domicilio, etc.” (Favieri, 2016).

- LA IMPORTANCIA DEL TRABAJO PRECARIO

La calidad del empleo es un tema que normalmente se suele relacionar con trabajos altamente cualificados o con países con economías muy desarrolladas. Los autores Rubery y Grimshaw (Rubery & Grimshaw, 2001) investigaron cual era la percepción del trabajo de calidad en países como Uganda, Burkina Faso y Sri Lanka. Gracias a esto pudieron comprobar que hay determinados factores como el salario, la salud laboral, la autonomía, el control sobre el trabajo, las horas y el contacto social que son compartidos por la mayoría de los trabajadores sin depender de a qué país pertenezcan (Wood et al., 2019).

Ya en 1989 Rodgers y Rodgers (1989), otros autores pioneros en la definición de la precariedad junto a Guy Caire, establecían cuatro dimensiones de precariedad que, aunque en un principio dijeron que debían de darse concurrentemente las cuatro, en el mismo texto, poco después aclaran que “esto sugiere que un modelo dual, que distinga entre trabajadores seguros y precarios, puede, en determinadas situaciones, ser menos útil que una preocupación más general por los grados de precariedad y de vulnerabilidad que puedan producirse entre grupos de trabajadores o bien afecten a toda la fuerza de trabajo en conjunto” (Rodgers & Rodgers, 1989):

- En primer lugar, el grado de certidumbre respecto a la continuidad del trabajo, así serían precarios los trabajos de horizonte a corto plazo, y los de riesgo de pérdida elevados.
- En segundo lugar, una dimensión referente a los aspectos del control sobre el trabajo, de este modo, cuanto menos control por parte del trabajador más inseguro es el trabajo.

- En tercer término, la protección legal individual y colectiva del trabajador.
- Finalmente, la dimensión referida a la insuficiencia de los ingresos.

Así para este autor, la condición de precariedad implica la conjunción de estas cuatro dimensiones anteriores, de manera que para Rodgers & Rodgers (1989) “un trabajo inestable no necesariamente tiene que ser precario” (citado por Menéndez, 2010).

Es crucial entender que la importancia de la precariedad en la actualidad traspasa las fronteras de lo meramente laboral y llega a formar parte de la sociedad y de las personas en sí. Y es que, tal y como describe Guy Standing (2014), aquellos que forman parte del precariado no tienen una identidad ocupacional segura; ninguna narrativa laboral que puedan dar a sus vidas. Además, esta es también la primera clase trabajadora en la historia que, como norma, se espera que tenga un nivel de educación mayor que el trabajo que se va a realizar, lo cual supone el origen de una intensa frustración por el estatus (Standing, 2014). De todas formas, también tenemos en cuenta los resultados de estudios como los de Schor (Schor et al., 2020) donde se concluye que algunos de los trabajadores pueden mostrar satisfacción con el trabajo. Se explica que esto puede darse por la posibilidad de optar a fuentes alternativas de ingresos (Schor et al., 2020).

- **QUE ES LA *GIG ECONOMY***

La expresión *gig economy* (o en español, “economía de los trabajos ocasionales”) se refiere a la realización de trabajos esporádicos cuya transacción se hace mediante el mercado digital (Cuesta, 2018). La economía *gig* se clasifica como una fase de la economía digital, la cual aglutina campos muy diferentes como pueden ser la economía autónoma basada en el uso del big data, la economía naranja que se apoya en el talento y a la creatividad de los trabajadores o la economía colaborativa (Sánchez-Bayón, 2019), la cual es la que nos interesa estudiar en esta investigación.

“Con la expresión “economía colaborativa” se hace referencia, por regla general, a los nuevos sistemas de producción y consumo de bienes y servicios surgidos a principios de este siglo gracias a las posibilidades ofrecidas por los avances de la tecnología de la información para intercambiar y compartir dichos bienes y/o servicios, que permiten

reducir las asimetrías informativas y los costes de transacción que afectan a dichas actividades, a la vez que permiten incrementar la escala en que se llevan a cabo y realizarlas de forma diferente a la tradicional.”(Sánchez, 2016). La cara visible de este modelo económico son las empresas como Uber, AirBnb o Glovo.

Este tipo de economía se origina inspirada por la subcontratación y se apoya en conceptos como la flexibilidad y la autonomía para sus colaboradores o *crowdworkers*. De este modo la plataforma se convierte en un intermediario o mediador entre el cliente y el bien o servicio que este quiere adquirir (Citado por de Aguilera et al., 2019). “Sin embargo, las implicaciones de este modelo sobre la formación de las personas, la propia productividad de las empresas, las condiciones laborales de los trabajadores, la propia contribución al sostenimiento de la seguridad social y al sistema de pensiones son enormes y plantean incertidumbres aún no resueltas” (Spremolla, 2020).

- SITUACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES DE PLATAFORMAS

Desde el propio sector de los trabajadores de plataformas se reclama una mayor claridad respecto a la situación laboral y los derechos asociados a su situación laboral. Con toda la opacidad que rodea a las empresas de la economía colaborativa, lo único que consiguen es que los trabajadores duden de sus intenciones. Una parte de los mismos piensan que las empresas aprovechan su posición para reducir costes mediante el uso de trabajadores autónomos al mismo tiempo que tratan de mantener un nivel de control y gestión del desempeño más apropiado para una relación laboral tradicional (Chartered Institute of Personnel and Development, 2017). Los trabajadores recurren al marco regulatorio existente y adoptan uno de los estados laborales que reconoce. En ausencia de una regulación clara, las empresas tienden a optar por la opción de trabajador auto empleado o autónomo (Eurofund, 2018).

Cuando se habla de empresas que basan su plantilla en *crowdworkers* suele rondar también el término de “falso autónomo”. Esta figura “se forma a partir de la relación entre una empresa y un prestador de servicios que va a integrarse en su negocio cuando ambas acuerdan, a propuesta de cualquiera de los dos, formalizar una relación

civil o mercantil de prestación de servicios en lugar de un contrato laboral, de tal forma que el profesional se da de alta como autónomo y no como trabajador por cuenta ajena, es decir, que a pesar de que la relación reúne todas las características de una relación laboral, voluntariamente se opta por otra calificación jurídica para formalizar su relación” (Giralt, 2018). La consideración de los trabajadores de plataformas como autónomos da lugar a una situación en la que es posible que no se apliquen las normas de protección laboral y empleo. Un ejemplo es el control del tiempo de trabajo, con la posible consecuencia de horarios laborales impredecibles, jornadas muy largas o la ausencia de pausas (Eurofund, 2018).

Recientemente, con el propósito de luchar contra las injusticias que se dan en este universo de la *gig economy*, se ha organizado un grupo llamado “Riders x Derechos”, los cuales piden “un proyecto de ley que, lejos crear una nueva figura o regular una nueva relación especial, consiga evitar que se produzcan interpretaciones contrarias a la laboralidad”. En un manifiesto de apoyo a este colectivo por parte de distintas organizaciones, sindicatos y movimientos sociales se impulsa esta acción a la vez que se especifica que el gran problema reside en que la figura de “falsos autónomos” solo contribuye a los abusos y a la falta de derechos, además de ser un fraude para la Seguridad Social al no cotizar las empresas por sus trabajadores ya que no están registrados como tal. Se evidencia la vaga justificación que hacen las empresas “gig” con respecto a esto escudándose en la innovación y la flexibilidad para precarizar los puestos de trabajo, que, aunque hoy en día afectan solo a algunos ámbitos laborales, el día de mañana pueden llegar a cada vez más sectores. Por eso, en este manifiesto se destaca la importancia de que toda la sociedad, incluso aquellos que no están directamente afectados por esta situación se levante en contra de este modelo que avanza silenciosamente, viéndose potenciado por la tecnología (Riders x Derechos, 2020).

Recientemente hemos podido ver cómo se publicaban en prensa las resoluciones de un importante juicio, relacionado con la situación de los trabajadores de plataformas, en el que estos últimos reclamaban a las empresas que los reconociesen como asalariados y no como autónomos o falsos-autónomos. Tras varias sentencias contradictorias en instancias inferiores, el tribunal Supremo le ha terminado dando la razón a los trabajadores, dándose así una situación sin precedentes en cuestiones de derechos de los

trabajadores en este sector económico en especial. En concreto el día 23 de septiembre de 2020 el Tribunal Supremo emite un comunicado de la Sala de lo Social en el que se declara la existencia de relación laboral entre Glovo y sus repartidores expresando que *“El Pleno de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo ha declarado que la relación existente entre un repartidor («rider») y la empresa Glovo tiene naturaleza laboral. [...] El Tribunal Supremo sostiene que Glovo no es una mera intermediaria en la contratación de servicios entre comercios y repartidores. Es una empresa que presta servicios de recadería y mensajería fijando las condiciones esenciales para la prestación de dicho servicio. Y es titular de los activos esenciales para la realización de la actividad. Para ello se sirve de repartidores que no disponen de una organización empresarial propia y autónoma, los cuales prestan su servicio insertados en la organización de trabajo del empleador.”* El colectivo de “Riders x Derechos” celebraba esta sentencia recordando que ha sido fruto de 4 años de luchas en los juzgados y declarando que, aunque es una gran noticia este no es el final de su camino (Riders x Derechos, 2020).

- **SALUD DE LOS TRABAJADORES**

Para analizar la salud de los trabajadores en puestos precarios vamos a tomar como referencia a la Organización Mundial de la Salud y su definición. Para la OMS “la salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades.” (OMS, 2006).

- **Salud Física**

En cuestiones de legislación sobre los riesgos laborales en la actualidad tomamos como primera referencia la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, la cual transformo el marco jurídico y ha sido trascendental para asegurar la salud de los trabajadores a todos los niveles (García, 2017). Centrándonos en el caso de los trabajadores de plataformas, en concreto de aquellos que trabajan como repartidores, más conocidos como “riders” podemos decir que el desempeño de su trabajo implica diversos riesgos físicos y ergonómicos como son la carga y el manejo de pesos, riesgos de la seguridad vial, además de la visualización constante de datos mediante pantallas (Rodríguez, 2019).

- Salud Mental

A la hora de demostrar que el trabajo precario y la salud mental están fuertemente relacionados acudimos a una reciente investigación (Utzet et al., 2020) de la Universidad del País Vasco, la cual ha realizado una revisión bibliográfica de 54 artículos que trataban sobre el análisis de la inseguridad laboral, la temporalidad y los enfoques multidimensionales en el trabajo precario. Esta revisión concluye que los artículos científicos incluidos en la misma demuestran que la precariedad, reflejada tanto en el análisis de sus principales dimensiones por separado como en enfoques multidimensionales, está asociada a problemas de salud mental. La mayoría de los estudios que analizan la inseguridad laboral, la temporalidad y los enfoques multidimensionales informaron de una asociación significativa con la salud mental (Utzet et al., 2020). Por otra parte, este mismo estudio también denota la falta conceptualización de la precariedad laboral como un fenómeno multidimensional bien definido. A raíz de eso podemos observar como otra investigación explora la asociación entre el empleo precario y la salud mental mediante un estudio poblacional usando la Escala de Precariedad Laboral Multidimensional (EPRES), la cual cuenta con 26 ítems, que pueden agruparse en 6 sub-categorías distintas: "Inestabilidad" (duración del contrato), "desempoderamiento" (negociación a nivel individual sobre, por ejemplo, salarios, horas de trabajo), "salarios bajos" (salario / salario mensual, capacidad para cubrir gastos regulares o inesperados), "derechos" (derecho derechos laborales como licencia por enfermedad, descanso semanal, vacaciones), "vulnerabilidad" (indefensión ante, por ejemplo, trato injusto, violento, autoritario) y "capacidad para ejercer derechos" (por ejemplo, licencia por maternidad / paternidad, vacaciones). En este estudio se vio que, aparte de encontrar una indudable relación entre la precariedad laboral y una mala salud mental y que esta es más fuerte en mujeres que en hombres, el empleo precario no es un fenómeno dicotómico. Esto evidencia que, no es correcto hablar solo de empleo estándar o no estándar ya que a lo que nos referimos con el primero es un ideal que ni siquiera se ajustaría a la realidad del empleo permanente al que podemos pensar que se refiere ya que este también se ha visto afectado por la precarización (Vives et al., 2013).

Uno de los riesgos específicos del sector de los trabajadores de plataformas en particular es el "tecnoestrés" o estrés tecnológico, descrito como un estado psicológico "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, 2019).

- Salud Social

La salud social en los empleos en los que la tecnología tiene un peso tan importante es un tema clave, ya que, aunque esta favorece el desarrollo del trabajo aumentando la productividad, también tienen unas consecuencias que se muestran como nuevos retos para la salud psicosocial de los trabajadores. Y es que el trabajo es una parte esencial de la vida e incluso de la identidad de las personas por lo que la tecnología “no reemplaza la necesidad de un trabajo que dé “sentido” a nuestra vida profesional, como tampoco cubre la necesidad una red social de apoyo (también en el trabajo). Desde luego, no libran al trabajador de caer en la “sensación de soledad” y de aislamiento en el nuevo mundo de la “hiperconexión” (Avilés, 2018).

- MÉTODO

- PARTICIPANTES

Una parte principal para esta investigación era conseguir una muestra de voluntarios dispuestos a conceder entrevistas en la que se hablase sobre su trabajo, sus condiciones laborales y su opinión respecto a las empresas de plataformas y la *gig economy*.

En principio, la búsqueda de candidatos comenzó con el único requisito de que la persona tenía que ser un trabajador de plataformas por lo que, el target se reducía a una población muy concreta. A partir de ahí se empezaron a encadenar métodos de búsqueda de voluntarios; primero buscando entre contactos personales de primer y segundo grado y a través de las redes sociales; a continuación, pidiendo la colaboración de diferentes asociaciones o agrupaciones de trabajadores de este sector y, por último, haciendo una búsqueda activa y directa de los trabajadores en la calle y en los lugares donde suelen

agruparse (restaurantes, establecimientos, puntos de encuentro, etc.). Mientras que los dos primeros métodos de búsqueda fueron útiles para arrancar el proceso de entrevista con voluntarios aleatorios, el último método tenía un mayor grado de selectividad ya que, cuando se comenzó a llevar a cabo la búsqueda activa ya se tenían en mente algunos perfiles que todavía no habían sido entrevistados.

El resultado final fue la consecución de 5 voluntarios que, aunque compartían su relación con el mundo de la economía “gig”, tenían perfiles muy diferentes que hacían que sus opiniones acerca de las empresas para las que trabajaban también variasen, en algunas ocasiones siendo estas opuestas.

Voluntario/a	Empresa	Ciudad de residencia	Sexo	Edad	Nivel de Estudios	Continuidad en la empresa	Tiempo de trabajo	Tipo de trabajo	Actividades simultáneas
1	Glovo/Uber	Gijón	Masculino	22 años	Estudios superiores	En activo	10 meses de forma intermitente	Esporádico	Doble grado en derecho y ADE
2	Just Eat	Gijón	Femenino	29 años	Estudios medios	En activo	1 año	Permanente	Estudios de técnico deportivo
3	Glovo	Oviedo	Femenino	24 años	Estudios superiores	En activo	2 años	Permanente	Grado en magisterio
4	Glovo/Uber/Amazon	Oviedo	Masculino	38 años	Estudios superiores	En activo	1 año y 9 meses	Permanente	Negocio propio y estudios a distancia
5	Deliveroo	Barcelona	Masculino	39 años	Estudios superiores	No continua	Menos de 1 año	-	Riders x Derechos

Voluntario 1	Perfil de estudiante que se dedica al mundo del reparto de forma espontánea, en épocas de vacaciones, para sacar un dinero extra para sus gastos personales. Bajo grado de compromiso con la empresa e indiferencia acerca de los distintos movimientos reivindicativos de los trabajadores.
Voluntario 2	Perfil de joven adulto sin una formación académica muy alta que, al no encontrar trabajo en su campo se introduce en el mundo de las empresas de plataformas buscando una salida laboral. Este perfil además, nos ayuda a ver el contraste entre las empresas de reparto que tienen un modelo más cercano al tradicional (Just Eat), al ofrecer contratos por horas a sus trabajadores y las que usan el modelo de trabajador-autónomo (Glovo, Deliveroo, Uber, etc)
Voluntario 3	Perfil joven sin cualificación o experiencia laboral que busca trabajo estable en una empresa de plataforma. Alta continuidad y compromiso con la empresa y sus valores, además de un importante grado de participación en movimientos de trabajadores de plataformas contrarios a la iniciativa de pasar de ser autónomos a asalariados.
Voluntario 4	Perfil con más experiencia, ha desarrollado trabajos similares en el pasado por lo que se siente cómodo en el ámbito laboral del reparto, desarrollando sus funciones de rider a tiempo completo, pero no se limita a este sino que, también tiene negocios y cursa estudios aparte.
Voluntario 5	Perfil de persona muy formada que, en el pasado formó parte de la <i>gig economy</i> pero que ahora que ya está desvinculado de este mundo, lleva a cabo una lucha activa para frenar el avance del modelo laboral que implantan los trabajos de plataformas a través de una asociación que el mismo fundó.

- TÉCNICA UTILIZADA

Dados los objetivos del estudio procedía realizar una aproximación cualitativa al objeto de estudio, esta perspectiva tiende a ser común en la literatura científica actual (Wood et al., 2019). La entrevista es un modelo de recogida de información cercano, personal, adaptado a cada caso (Bisquerra Alzina, 2014) y, más importante aún, que refleja los valores que defendemos con respecto a la forma de ver a los trabajadores, no como una masa homogénea de personas sino, como un grupo de individuos con características y variables muy dispares que afectan a cómo comprenden y valoran su trabajo. Para nosotros, la mejor forma de recoger estas particularidades personales era a través de la entrevista semi-estructurada.

“La entrevista es una conversación que tiene una estructura y un propósito determinados, por una parte: el entrevistador. Es una interacción profesional que va más allá del intercambio espontáneo de ideas como en la conversación cotidiana y se convierte en un acercamiento basado en el interrogatorio cuidadoso y la escucha con el propósito de obtener conocimiento meticulosamente comprobado.” (Kvale, 2011). Esta técnica nos es muy familiar al ser una de las primeras en la historia usada para obtener información, además de que también está fuertemente relacionada tanto con el mundo de la psicología como con el laboral.

Teniendo en cuenta las características de la entrevista, podemos hacer una comparativa de esta técnica de recolección de datos con la otra técnica más de popular para la recolección de información, los cuestionarios, y así ver por qué para nosotros la opción que mejor se adaptaba a esta investigación era la primera. Esto se resume en dos puntos principales:

1. En primer lugar, tuvimos en cuenta que, al centrarse nuestra investigación en los trabajadores de plataformas ya partíamos de una población muy pequeña en comparación con la población general a la que se suelen dirigir los cuestionarios por lo que, conseguir una muestra representativa para llevar a cabo un análisis cuantitativo de los datos iba a ser muy complicado. En cambio, la investigación cualitativa mediante casos concretos usando la técnica de la

entrevista personal busca la calidad de la información más que la cantidad de la misma. La contraparte es que esto no nos permite generalizar los resultados.

2. También partimos del punto de que, para nosotros, la importancia de esta investigación residía en el punto de vista del trabajador y en su experiencia vivida, en como lo expresaba cada uno de ellos y en los detalles que nos pudiese transmitir. Eso es muy difícil de reflejar en una escala tipo Likert, al igual que es imposible encapsular en unas respuestas predeterminadas tipo test la variedad de contestaciones, opiniones y experiencias que se pueden recoger en las entrevistas.

- PROCEDIMIENTO

Cuando decidimos que la investigación fuera un estudio de casos utilizando el método de la entrevista semi-estructurada nos dispusimos a crear un plan de acción para proceder con el trabajo.

- En primer lugar, especificamos la organización temática, formulando el propósito de la investigación y cómo íbamos a concebir el tema sobre el que íbamos a estudiar. Partíamos de la intención de investigar en el campo de los trabajadores de plataformas y cómo les afecta trabajar para la *gig economy*. Este mundo es especialmente interesante por la falta de exploración debido a su reciente, pero a su vez rápido desarrollo en el mundo laboral, por su estrecha relación con la tecnología que lo hace muy diferente al resto de trabajos y, además, por la atención que suscita entre los medios de comunicación por sus polémicas a nivel político y judicial. Todo esto hace que los trabajadores de plataformas sean un objetivo claro de la investigación relacionada con el mundo de la psicología de las organizaciones y los recursos humanos. El propósito de esta investigación es arrojar luz sobre las condiciones laborales de los trabajadores de plataformas, siendo ellos mismos los que expliquen cómo funciona su novedoso e inusual modelo de trabajo y cómo les afecta ser parte de este nuevo mundo de las empresas digitales.

- A continuación, se pasó a planificar el diseño, el cual ya se tenía en mente basarlo en el proceso de entrevistas a un número, en principio indeterminado de trabajadores de plataformas con perfiles diferentes o que

contasen con características dispares entre ellos para así poder tener una mayor diversidad de sujetos y que las comparaciones entre los mismos fuesen más interesantes. Sabiendo que partíamos de una población de posibles voluntarios muy pequeña y difícil de contactar, no queríamos encasillarnos demasiado estableciendo unos requisitos demasiado estrictos para participar como entrevistado por lo que, el único que se estableció fue estar trabajando o haber trabajado en una empresa de la *gig economy* (siendo las más comunes y accesibles las que se dedican al reparto, como pueden ser Glovo, Deliveroo, Uber Eats o Just-Eat).

- Para abordar la entrevista en sí, lo primero que se hizo fue recabar información previa sobre el tema, conocer bien el contexto y la problemática que suscitaban las plataformas y cómo afectaban a los trabajadores para así poder hacer las preguntas correctas y obtener una información relevante. Tras esto, se procedió a realizar un guion con los temas que era imprescindible tocar con los voluntarios. Esto se hizo para que se pudiesen dar las comparaciones en la fase de análisis. Dentro de los mismos se propusieron ciertas preguntas que servirían como guía para enfocar la entrevista. La duración estimada de cada entrevista fue de unos 45 minutos, aunque existía flexibilidad temporal dependiendo de cada entrevistado. Se elaboró un documento de consentimiento informado que fue firmado por cada uno de los trabajadores entrevistados. El audio de todas las entrevistas fue grabado con el expreso consentimiento de los participantes.

- A continuación, después de cada entrevista, se hacía un informe detallado basado en el contenido de la misma. En estos se especificaban cuestiones tanto técnicas y objetivas del estudio, como opiniones personales o percepciones que los entrevistados transmitían acerca del tema que se trataba. El contenido de los mismos provenía estrictamente de lo que los voluntarios habían dicho.

- En la última parte se procede a realizar el análisis de las entrevistas de la siguiente forma; se establecen una serie de bloques temáticos basados en los ya ideados para llevar a cabo las entrevistas y, dentro de los mismos, se refleja lo que comentó cada sujeto acerca del tema. Partiendo de que hemos concretado las características de cada uno de los entrevistados creando de esta forma un perfil para cada uno de ellos podemos pasar a hacer una comparativa de las distintas opiniones y respuestas de los voluntarios. Considerando las variables personales

de los mismos podremos hacer comentarios sobre cómo pueden variar las opiniones de los trabajadores dependiendo de su perfil. A su vez, una parte muy importante de la investigación es comparar la literatura que trata el tema de los trabajadores de plataformas, y la *gig economy* en general, con la información recibida de primera mano de ellos mismos.

- ANÁLISIS DE DATOS

Para la realización del análisis de los datos obtenidos se han agrupado las respuestas y los comentarios de los entrevistados en 7 bloques temáticos que nacen del guion que se siguió en todas las entrevistas. El análisis consiste en la revisión temática de los informes realizados a posteriori de cada entrevista, en los que se detallan las respuestas, apreciaciones personales, opiniones y anécdotas de los entrevistados.

Los temas tratados en las entrevistas, que servirán para llevar a cabo el análisis de los datos están estructurados según los puntos más relevantes que se tratan en la bibliografía anteriormente revisada sobre el tema. Además, su estructura también se ha visto influenciada por la relevancia que los propios voluntarios les han dado en el transcurso de sus entrevistas.

- RESULTADOS

o Inicio en la empresa y motivación

Uno de los pocos puntos comunes que comparten todos los entrevistados es su motivación por empezar a trabajar en alguna de estas empresas. Esta siempre es ganar dinero rápido y de una forma relativamente fácil. Ya fuese por necesidad para salir adelante económicamente, por sacarse un sobresueldo o porque se dieron cuenta de que este empleo les reportaría un mayor salario que aquel en el que estaban anteriormente. De las respuestas a la pregunta de por qué empezaron a trabajar en una empresa de plataformas se puede sacar en claro que, el mayor atractivo era la remuneración.

Un factor que también tiene mucho peso es la facilidad con la que pueden empezar a trabajar en este sector. Varios voluntarios afirmaban en sus entrevistas que terminaron trabajando para plataformas al ver que no se ofrecían empleos en sus campos laborales

vocacionales por lo que necesitaban encontrar una alternativa. Para ser rider no necesitas esperar a que haya una vacante, ni siquiera tienes que pasar un proceso de selección, solo necesitas tener un medio de transporte y ponerte en contacto con la empresa para empezar a repartir.

Ninguno de los entrevistados expresó que este fuese su trabajo buscado o ideal, de hecho, la mayoría de ellos estaban cursando o habían cursado unos estudios muy diferentes a lo que estaban haciendo en ese momento. También comentaban que si tuviesen la oportunidad de trabajar en su campo seguramente dejarían su trabajo actual.

- La rutina y las condiciones laborales

En cuanto a funciones a desarrollar y labores todos tienen una experiencia muy similar, hablan de que, por cómo está ideado el modelo de estas empresas, los comienzos siempre son duros por la escasez de horas semanales (se suele empezar con 10/15 horas semanales) que siempre se reparten en los fines de semana. Esta falta de horas se traduce en un bajo salario inicial ya que, a menos tiempo trabajando, menos pedidos se pueden llevar a cabo. El sistema de trabajo ideado por las plataformas se basa en que, a medida que trabajas y consigues experiencia, o como ellos lo llaman “excelencia”, cada vez van teniendo un mayor número de horas semanales y por consiguiente un mejor sueldo y mayor libertad para flexibilizar su horario. Con esto consiguen motivar al empleado recién llegado con la promesa de que si trabaja duro podrá llegar a las condiciones que desea. Esto se puede dar gracias a que los repartidores no se encuentran bajo la imposición horaria que conlleva un contrato, sino que se aprovecha la libertad de trabajar un número de horas indeterminado gracias a su condición de autónomos. El hecho de ser autónomos también implica que tiene que hacer frente a la cuota de autónomos, lo cual es una de los mayores inconvenientes que mencionan los entrevistados de estar registrados como trabajadores independientes. Además, también comentan que al no ser asalariados tampoco tienen derecho a vacaciones pagadas ni a paro y que, en caso de despido, aunque no se suele dar en las plataformas, tampoco tienen derecho a finiquito. Aun así, la mayoría justifican estas carencias con los buenos salarios y la flexibilidad que ofrece la empresa, sobre todo cuando ya se es veterano.

- Diferencias con otros trabajos

Muchos de los participantes comentaron que anteriormente habían trabajado en otros puestos, algunos similares y otros completamente distintos al que se encontraban en la actualidad. Cuando se les preguntaba por las diferencias entre sus trabajos anteriores y el trabajo en una plataforma, uno de los puntos más destacados fue la libertad, el sentimiento de no estar atado a un puesto, pero curiosamente siempre desde un punto de vista positivo. Ninguno de los entrevistados señaló que esa falta de ataduras también podía suponer una carencia de estabilidad. Solo un voluntario fue crítico con el modelo de estas empresas expresando que no permiten que las personas puedan vivir a largo plazo, siempre te obliga a pensar en cuál va a ser tu próximo movimiento o si el año que viene seguirás trabajando de lo mismo.

Otro concepto polémico que fue muy repetido cuando se compararon trabajos fue la falta de un jefe directo pero, ¿realmente los riders no tiene jefe o estamos ante otra estrategia de la empresa para vender la imagen de empresa moderna y libre? Realmente si nos paramos a pensar en cómo es el modelo de empleo del sector de las plataformas nos damos cuenta de que la figura del jefe es prescindible ya que son los propios empleados los que se presionan para hacer los pedidos al ser estos los que reportan la ganancia económica. No hay necesidad de tener a un superior que fije unos objetivos de reparto ya que los propios repartidores, al no tener un sueldo fijo sino depender este completamente del número de repartos que hagan se ven plenamente motivados para hacerlo. Ciertamente en este modelo cada uno es su propio jefe y para algunos entrevistados, que habían tenido malas experiencias anteriores con sus superiores, esto era una ventaja; pero también habría que pararse a pensar que al no haber nadie por encima de los propios riders que estuviese en contacto con las altas esferas de la empresa se pierde el contacto con las personas que, al fin y al cabo, sientan las bases del negocio por lo que hay una falta de comunicación total entre las personas que están trabajando en las calles y los superiores que toman las decisiones en las oficinas.

- Valoración personal del trabajo y la empresa

Casi todos los entrevistados se mostraron satisfechos con su trabajo en mayor o menor grado. Es cierto que algunos lo consideraban algo más temporal y otros lo veían

como su empleo, se identificaban con ello, lo tenían mucho más internalizado. De los cinco entrevistados, tres tenían posiciones más o menos positivas acerca de su trabajo en una plataforma y de la empresa para la que repartían, pero los otros dos restantes destacaban por sus visiones más radicales o extremas acerca del tema y, curiosamente estas eran opuestas. En primer lugar, tenemos a una trabajadora que defiende completamente el modelo de trabajo de plataformas, cree que es tan beneficioso para las empresas como para los trabajadores, se siente plena realizando este trabajo incluso comenta que cree que este le ha podido ayudar hasta con su salud mental. Esta persona cree tanto en el modelo de los autónomos que se implica en el liderazgo de una asociación de trabajadores riders que rechazan el cambio a ser asalariados porque esto solo les reportaría desventajas laborales además de que comprometería la estabilidad de la empresa, ya que aseguran que esta no se puede sostener si usa el modelo de los asalariados.

En una posición contraria tenemos a otro entrevistado, en este caso ex-trabajador de la empresa británica Deliveroo. Desde el principio de su experiencia como rider notó que había una serie de cuestiones de índole laboral que no se veían cubiertas en su puesto y, de las cuales, la empresa se aprovechaba en su propio beneficio. A raíz de esto, todavía formando parte de la flota de repartidores decidió organizar una asociación de riders que luchaban por sus derechos como trabajadores, intentando impulsar la petición de que se prohibiese la figura del falso-autónomo y se implantase la del asalariado como en el resto de empleos. Para este entrevistado las empresas de plataformas son una amenaza no solo porque están implantando un modelo de inestabilidad y precariedad laboral en su propio sector, sino que, además, a largo plazo si no se frena el avance de este podremos ver como el sistema de trabajo por tareas que caracteriza a la *gig economy* puede extenderse a otros ámbitos laborales, llevando la precariedad a sectores donde está casi no existe o donde por lo menos no es tan evidente como en otros gremios. El participante explica que el problema de estas empresas que modernizan la precariedad, la disfrazan de avance, de tecnología, para así escudarse en que ese es el futuro del trabajo cuando en realidad no tendría que ser así. Ese supuesto futuro basado en la “uberización” de los empleos y de la sociedad en general solo acabaría beneficiando a las grandes empresas que tienen el poder que les da ser los que tienen los datos y los que también tienen a los clientes.

○ Legalidad y seguridad laboral

Dependiendo de a qué voluntario se preguntase podíamos escuchar dos versiones distintas acerca de la legalidad de las empresas de plataformas, aunque ambas partían de una misma base, que la situación actual no era la ideal. Por una parte, los trabajadores a favor de la empresa establecían que el modelo actual de autónomos es beneficioso tanto para la empresa como para los trabajadores ya que este no implica la rigidez de horarios y condiciones laborales que sí conlleva un contrato tradicional. También es cierto que tampoco se contemplan los derechos laborales que implicaría tener contrato, pero, aunque los riders afirman ser conscientes de esto, los justifican con que sacrificando esos beneficios ganan por otro lado con la flexibilidad y la libertad que les da no estar ligado a una empresa. Dicho esto, desde un punto de vista crítico también hacen unos matices y establecen que, aunque esta situación es beneficiosa no es la ideal, proponiendo cambios estructurales en el concepto de autónomo en España para verse incluidos dentro de este grupo de forma más oficial, o incluso creando una figura específica de trabajador que se encontrase en un punto intermedio entre autónomo y asalariado. Lo que no creen que sea para nada positivo es el cambio radical que se propone desde los grupos de trabajadores que apoyan demoler la figura del falso autónomo y sustituirla por el asalariado. Este paso destruiría la dinámica básica de funcionamiento de las empresas de plataformas y de difícil forma podrían seguir funcionando.

En el lado contrario encontramos a los riders que luchan por ser como cualquier otro trabajador, por tener las mismas condiciones laborales y los mismos derechos ya que ellos no entienden el trabajo de plataformas como un empleo de verano o un sobresueldo. Por el contrario, según sus propias experiencias y la de sus compañeros ven cómo algunas personas sustentan a sus familias con ese trabajo, viven plenamente de ello, normalmente porque no tienen otra salida laboral. Esto les lleva a reivindicar que se regularice la situación laboral de los trabajadores de este sector para estar al mismo nivel que el resto de la población trabajadora, lo cual solo se puede conseguir vinculando a los trabajadores a la empresa como asalariados a través de un contrato. También establecen que esta medida es relevante, no solo para las personas directamente afectadas por ella, como son los trabajadores de plataformas, sino también para la población en general. Si se permitiese que este modelo de trabajo siguiese adelante muy posiblemente acabaría extendiéndose a la mayoría de ámbitos laborales apoyado por el avance tecnológico. Esto

supondría una estandarización de la precariedad laboral, lo cual ya está presente en el mundo del reparto por la acción de estas empresas de plataformas.

- Efecto del modelo de trabajo en los trabajadores

Cuando se pregunta a los entrevistados por cómo creen que les afecta personalmente su trabajo en la plataforma, las opiniones son variadas y dependen mucho de la persona y de sus características, pero un comentario frecuente era que este trabajo es beneficioso por desarrollarse al aire libre. Por sus experiencias laborales anteriores algunos voluntarios comentaban que estaban cansados de trabajar en ambientes tóxicos, tanto por sus compañeros como por sus superiores o incluso por el contacto con los clientes. En cambio, siendo riders afirmaban estar mucho más cómodos con el desarrollo de sus funciones al no tener que lidiar con la compañía de nadie, sin jefes y sin apenas contacto con los clientes. Además, al tener que estar continuamente en movimiento dicen que no es un trabajo aburrido o monótono, disfrutaban de estar en el exterior, sobre todo los días que hace buen tiempo e, incluso de la actividad física que implica ir en bicicleta. También establecen que el desarrollo del trabajo en sí no es estresante ya que no hay nadie ni nada que te obligue a realizar los pedidos más rápido, en concreto un entrevistado comenta que, a diferencia de otros negocios de corte más tradicional que hacen que sus repartidores lleven varios pedidos a la vez, en la empresa Glovo solo se lleva un pedido de cada vez por lo que no tienen esa presión de que la comida llegue fría. Además tampoco se les presiona con máximos de tiempo para realizar el reparto, de hecho, ni siquiera saben si el volumen de pedidos de un día es mayor o menor ya que estos permanecen ocultos y van apareciendo uno a uno. Esto se sostiene gracias a que los pedidos no están asignados a ningún repartidor en concreto por lo que al disponer la empresa de una gran flota de riders siempre estarán seguros de que alguien puede cubrir los pedidos por muy grande que sea la demanda.

- Los riders en la sociedad

Hoy en día, cuando se pregunta a los propios trabajadores sobre cuál es la opinión que perciben ellos mismos de la sociedad en cuanto a los riders, sí que creen que se suele caer en generalizaciones y sesgos muy influenciados por la prensa. Algunos sienten el

rechazo de la población por el juicio de que este trabajo es indeseable y que si están ahí es porque no tenían sitio en un puesto más tradicional, sobre todo los más mayores se sienten juzgados por la sociedad porque esta no entiende que alguien que no sea estudiante o joven esté trabajado de eso. Hay también un rechazo a la situación legal en términos laborales de los riders, ya que el término “falso autónomo” tiene unas connotaciones muy negativas que llevan a pensar que es algo totalmente fraudulento, aunque en realidad no lo es.

Es curioso escuchar algunas historias de los entrevistados sobre cómo creen que es visto su trabajo por la sociedad ya que, de forma no intencionada, muchas veces la conversación terminaba derivando en el círculo familiar más que en la sociedad en general. Es este ámbito el que más juzgados se sentían los voluntarios, ya fuese por no cumplir las expectativas que tenían su pariente más cercana con ellos o simplemente por el prejuicio de que trabajar para esas empresas no era bueno.

- DISCUSIÓN

El propósito de este trabajo es reflejar cuál es la situación de los trabajadores de plataformas, para lo cual, podíamos limitarnos a investigar basándonos en el camino ya recorrido por otros autores y en sus hallazgos o salir a la calle y buscar a las personas que pudiesen darnos un punto de vista más real y personal, contándonos cómo es su día a día siendo trabajador de plataformas digitales y qué efecto tiene este empleo en su vida.

En el año 1999 la Organización Internacional del Trabajo (OIT) da una primera definición del trabajo decente como “trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos y que cuenta con remuneración adecuada y protección social”(OIT, 1999) en el cual se indica que el trabajo decente debe orientarse hacia la promoción de los derechos laborales, la promoción del empleo, la protección social contra las situaciones de vulnerabilidad y el fomento del diálogo social (citado por Espinoza, 2003). Un año después, en el 2000, la OIT especifica aún más los elementos del trabajo decente resumiéndolos en los 3 puntos que tomaremos como referencia para comparar el trabajo de plataformas con el ideal de empleo según la Organización Internacional del Trabajo:

- Empleo de calidad: Aunque el concepto de empleo de calidad es muy inespecífico, podemos decir que el trabajo colaborativo no es referente en cuestiones como la estabilidad laboral, el salario o los derechos laborales, factores que sí que pueden ser definatorios de lo que es el empleo de calidad en sí, por lo que, basándonos en la literatura científica y en los testimonios de los entrevistados sobre sus condiciones laborales, podemos decir que el trabajo que ofrecen las plataformas digitales no es de calidad.

- Respeto de los derechos laborales: Partiendo del modelo de “contratación” establecido en las empresas de plataformas digitales basado en los autónomos, podemos afirmar que, para estas los derechos laborales de esos trabajadores no son una prioridad ya que la herramienta creada para la protección de los mismos es el contrato que vincula al trabajador con la empresa a la que presta sus servicios. Este no está presente en los trabajadores de plataformas por lo que estos son vulnerables a abusos que, en cualquier otro empleo con una relación contractualmente regulada, podrían ser denunciados.

- Formas de protección social ligadas al empleo: Aunque el trabajo que desarrollan los trabajadores de plataformas esté indudablemente ligado a las empresas, al no tener una relación contractual con las mismas, no pueden disfrutar tampoco de aspectos de la protección social, los cuales son considerados básicos para personas asalariadas como la garantía de ingresos en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, accidentes en el trabajo, maternidad, etc.

En cuanto a los efectos de este nuevo modelo de trabajo, guiarnos exclusivamente por resultados como los de la investigación de la Universidad del País Vasco (Utzet et al., 2020) nos llevaría inmediatamente a la conclusión de que, en esta industria del reparto a través de plataformas también hay una asociación significativa entre la precariedad existente y la salud mental de los trabajadores. Si tomamos en consideración la propia experiencia de los entrevistados podremos ver que, para ellos esta asociación no sería tan significativa como lo indicado por los autores. Aunque no son datos concluyentes ni generalizables a toda la población de trabajadores de plataformas, la discrepancia entre las entrevistas y la comunidad científica pueden ser un indicio de que hay algún factor que marca la diferencia entre el trabajo en la economía colaborativa y el trabajo precario en general. También podemos considerar algunas características de los participantes

como sus expectativas sobre lo que es un trabajo digno, la baja media de edad o la ausencia de cargas familiares en la totalidad de los entrevistados.

En cuanto al “tecnoestres” mencionado por Rodríguez en su investigación (Rodríguez, 2019), podemos admitir que, quizás a largo plazo, el protagonismo de la tecnología en trabajos como el de los riders puede llevar a consecuencias perjudiciales para la salud pero, hoy en día esta no es la mayor preocupación de ninguno de los entrevistados. Estos ni siquiera establecen el estrés tradicional como algo significativamente negativo en su trabajo.

Debemos comprender que el papel de la *gig economy* en el mundo actual no es muy grande, limitándose a sectores laborales muy concretos, pero tiene el potencial para extenderse a ámbitos más tradicionales como ya avisa uno de los entrevistados y colaborador de la plataforma *Riders x Derechos*. Si este modelo no se regula podríamos vernos en un futuro donde los profesionales no tienen un sueldo fijo, sino que cobran por tarea realizada, con horarios adaptados a la demanda para que el trabajo sea más eficiente y con una rotación muy alta. Esto es una inestabilidad laboral disfrazada de modernidad y flexibilidad y nuevas alternativas ofrecidas por la tecnología, pero lo que ocurre en realidad es que estamos avanzando hacia la “uberización” de la sociedad.

- CONCLUSIONES

Tomando como referencia los objetivos definidos al comienzo de la investigación podemos concluir lo siguiente:

1. Con respecto al objetivo de analizar las características del trabajo precario podemos concluir que el concepto de qué es un trabajo precario se puede sistematizar si observamos cuatro puntos clave; la temporalidad, el control del trabajador sobre su propio trabajo, la protección social y los ingresos. Además, podemos añadir que uno de los causantes de la precariedad en la actualidad es la implantación de la tecnología en el mundo laboral.

2. El segundo objetivo era estudiar el trabajo de plataformas digitales. De este podemos concluir que el trabajo de plataformas encaja en la definición de trabajo precario, pero, en cambio, a juzgar por los datos de las entrevistas, la

mayoría de trabajadores no lo perciben como tal. En algunas ocasiones, debido a las diferencias entre las características y los contextos de los trabajadores, estos pueden no ser conscientes de la precariedad laboral en la que se encuentran. Desde nuestro punto de vista, apoyándonos en los resultados de la comunidad científica, concluimos que se trata de condiciones y relaciones laborales con grandes déficits legales y normativos.

3. En cuanto a la situación legal actual de los trabajadores de plataformas digitales podemos decir que el modelo de “falso-autónomo” es la base sobre la que se sostiene la industria de la economía colaborativa, la cual es tanto criticada como alabada por distintos grupos de trabajadores de plataformas, con ideas opuestas sobre cual debería de ser el modelo legal a seguir. La realidad es que, a juzgar por las últimas sentencias del tribunal supremo, todo apunta a que el modelo de autónomos será regulado para evitar que se siga dando una relación asimétrica, sin negociación, que no responde a las garantías laborales y los estándares oficiales (OMS, OIT, ley de prevención de riesgos laborales, Estatuto de Trabajadores, etc.). El paso de autónomos a trabajadores asalariados servirá para que estos ya no estén a merced del empleador/empresario/organización.

4. Por último, para investigar los efectos del trabajo en plataformas en la salud de los trabajadores planteamos la siguiente hipótesis: los trabajadores de plataformas digitales son trabajadores precarios por lo que, tendrían que sufrir las consecuencias que conlleva la precariedad laboral en la salud de los mismos. La conclusión sobre la hipótesis, apoyándonos en los datos de las entrevistas, es que esta no se cumple en la totalidad de los voluntarios entrevistados. Ninguno de los voluntarios declaró haber sufrido ningún problema grave de salud a nivel físico, mental o social que hubiese sido provocado por su trabajo en una plataforma digital.

Desde este trabajo se recomienda seguir realizando nuevas investigaciones con diferentes perfiles de trabajadores, con muestras mayores y con otros tipos de instrumento de medidas, también con estudios longitudinales con el fin de comprobar los efectos de estas condiciones y relaciones de trabajo en plazos prolongados de tiempo.

• REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aragón, J., Cruces, J., De la Fuente, L., Martínez, A., & Otaegui, A. (2012). Trabajadores pobres y empobrecimiento en España. *Zerbitzuan*, (52), 119-127.
- Avilés, J. A. F. (2018). NTIC y riesgos psicosociales en el trabajo: estado de situación y propuestas de mejora. *Diritto della sicurezza sul lavoro*, (2), 69-101.
- Bisquerra Alzina, R. (2014). *Metodología de la investigación educativa*. Madrid: La Muralla.
- Caire, G. (1982). Précarisation des emplois et régulation du marché du travail. *Sociologie du travail*, 135-158.
- Campos, R. L., & Hernández, A. G. (2018). Expansión de la temporalidad y erosión de la relación de empleo estándar en España: ¿La irrupción de un nuevo paradigma de relación de empleo? *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 36(1), 35.
- Chartered Institute of Personnel and Development (2017). To gig or not to gig?: stories from the modern economy. Great Britain: CIPD.
- Cuesta, H. Á. (2018). La gig economy y la obligación de coordinar la seguridad y salud de sus "autónomos". *Revista Jurídica de la Universidad de León*, (5), 83-96.
- de Aguilera, E. C. R., Martínez, M. E. A., & Díaz, M. C. R. (2019). Explorando la heterogeneidad en el empleo mediado por plataformas digitales: intensidad y localización. *Revista de Economía Laboral*, 16(2), 69-103.
- Espinoza, M. (2003). *Trabajo decente y protección social*. Central Unitaria de Trabajadores de Chile, Oficina Internacional del Trabajo, Santiago: OIT.
- Eurofund (2018). Platform work: Employment status, employment rights and social protection. Dublin, Ireland: *Eurofund*. <https://www.eurofound.europa.eu/data/platform-economy/dossiers/employment-status>
- Favieri, F. N. (2016). Precariedad laboral: concepto, variables y propuesta de análisis. *De Prácticas y Discursos*, 5(7), 1-20.
- Franco Giralt, I. M. (2018). *Los falsos autónomos en las empresas de economía colaborativa* (Trabajo de Fin de Grado, Universidad Pontificia Comillas).
- García, S. A. (2017). *La Prevención de Riesgos Laborales y la accidentalidad laboral en la prensa española: representación y cobertura a partir de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (1994-2014)* (Tesis doctoral, Universidad de Burgos).
- Hernanz, V., & Jimeno, J. F. (2018). Inestabilidad laboral en el empleo, duración del desempleo y depreciación del capital humano. *Cuadernos Económicos de ICE*, (95), 35-56.

- International Labour Organization (2016). *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*. Ginebra: ILO.
- Ferrie, J. E., Westerland, H., Virtanen, M., Vahtera, J., & Kivimäki, M. (2008). Flexible labor markets and employee health. *SJWEH Supplements*, (6), 98-110.
- Kvale, S. (2011). *Las entrevistas en investigación cualitativa*. Madrid: Ediciones Morata.
- László, K. D., Pikhart, H., Kopp, M. S., Bobak, M., Pajak, A., Malyutina, S., Salavec, G. & Marmot, M. (2010). Job insecurity and health: A study of 16 European countries. *Social science & medicine*, 70(6), 867-874.
- Llorente, E. L., & Villalba, C. R. (2019). *La precariedad laboral desde dentro* (Trabajo de Fin de Grado, Universidad de Zaragoza).
- Matilla-Santander, N., & Martínez-Sánchez, J. M. (2018). Plataformas digitales y empleo: necesidad de monitorización y vigilancia de salud pública. *Revista Española de Salud Pública*, 92.
- Menéndez, N. D. (2010). La múltiple dimensión de la precariedad laboral: el caso de la administración pública en Argentina. *Revista de Ciencias Sociales*, 2(128-129), 119-136.
- Min, K. B., Park, S. G., Hwang, S. H., & Min, J. Y. (2015). Precarious employment and the risk of suicidal ideation and suicide attempts. *Preventive medicine*, 71, 72-76.
- Muro, M., Maxim, R., & Whiton, J. (2019). *Automation and artificial intelligence: How machines are affecting people and places*. Nueva Delhi: Brookings India.
- Oficina Internacional del Trabajo (2005). *Seminario regional: sindicatos, economía informal y trabajo precario: nuevas formas de organización*. Ginebra: OIT.
- Oficina Internacional del Trabajo (1999) *Trabajo decente, Memoria del Director General a la 87a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo*. Ginebra: OIT.
- Organización Mundial de la Salud (2006). *Documentos básicos, suplemento de la 45a edición*. Ginebra: OMS.
- Riders x Derechos (2020). *Riders x Derechos*. Valoraciones preliminares de la sentencia. <https://www.ridersxderechos.org/?p=3222>
- Riders x Derechos (2020). *Riders x Derechos*. Manifiesto de apoyo a Riders x Derechos en su respuesta a la consulta pública del Ministerio de Trabajo. <https://www.ridersxderechos.org/?p=3182>
- Rodgers, G., & Rodgers, J. (1989). *Precarious jobs in labour market regulation: The growth of atypical employment in Western Europe*. International Labour Organisation. Ginebra: ILO.

- Rodríguez, J. L. (2019). La prevención de riesgos laborales en el trabajo a demanda vía aplicaciones digitales. *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, (41), 2.
- Rubery, J., & Grimshaw, D. (2001). ICTs and employment: The problem of job quality. *Int'l Lab. Rev.*, 140, 165.
- Sánchez, R. A. (2016). Economía colaborativa: un nuevo mercado para la economía social. *CIRIEC-España, Revista de economía pública, social y cooperativa*, (88), 230-258.
- Sánchez-Bayón, A. (2019). Transición a la economía gig: claves de Sociología empresarial y laboral. *Encuentros Multidisciplinares*, (62), 1-19.
- Signes, A. T. (2019). Plataformas digitales y concepto de trabajador: una propuesta de interpretación finalista. *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, (41), 1.
- Schor, J. B., Attwood-Charles, W., Cansoy, M., Ladegaard, I., & Wengronowitz, R. (2020). Dependence and precarity in the platform economy. *Theory and Society*, 49(5), 833-861
- Spremolla, G. C. (2020). Trabajo, organización del trabajo, representación de los trabajadores y regulación laboral en el mundo de la gig economy. *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 8(1).
- Standing, G. (2014). The precariat. *Contexts*, 13(4), 10-12.
- Utzet, M., Valero, E., Mosquera, I., & Martín, U. (2020). Employment precariousness and mental health, understanding a complex reality: a systematic review. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 33(5), 569-598.
- Vives, A., Amable, M., Ferrer, M., Moncada, S., Llorens, C., Muntaner, C., Benavides, F. G. & Benach, J. (2013). Employment precariousness and poor mental health: evidence from Spain on a new social determinant of health. *Journal of environmental and public health*, 2013.
- Wood, A. J., Graham, M., Lehdonvirta, V., & Hjorth, I. (2019). Good gig, bad gig: autonomy and algorithmic control in the global gig economy. *Work, Employment and Society*, 33(1), 56-75