

CIG-Saúde Laboral

Boletín nº 26

Nº 26 MARZO 2018 CIG - GABINETE TÉCNICO CONFEDERAL DE SAÚDE LABORAL

www.cigsaudelaboral.org

SUMARIO

ENTREVISTA

FRAN CARTELLE,
NOVO SECRETARIO CONFEDERAL DE
SAÚDE LABORAL DA CIG
Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

DOCUMENTO-ANÁLISE

PROTECCIÓN

PROTECCIÓN DOS/AS TRABALLADORES/AS NA ECONOMÍA DAS PLATAFORMAS EN LIÑA: UNHA VISIÓN XERAL DOS DESENVOLVEMENTOS NORMATIVOS E DE POLÍTICAS NA UE" OBSERVATORIO EUROPEO DE RISCOS

SÚA COMI

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

INFORMACIÓN

NOVO PROXECTO DE REAL DECRETO
SOBRE CONTROL E RECUPERACIÓN
DE FONTES RADIOACTIVAS ORFAS

GABINETE TÉCNICO CONFEDERAL DE
SAÚDE LABORAL-CIG

SÍNTESE DE ACTIVIDADE 2017

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral



FINANCIADO POR:

CÓD. ACCIÓN: AT2017-0081



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL



FUNDACIÓN
ESTATAL PARA
LA PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES, F.S.P.



Confederación Intersindical Galega



“A protección dos/as traballadores/as na economía das plataformas en liña: Unha visión xeral dos desenvolvementos normativos e de políticas na UE”. Observatorio Europeo de Riscos.

Sen ningunha dúbida, o crecemento da economía en liña a través da aparición de numerosas empresas que adoptan este modelo de negocio e actividade, implica unha serie de importantes problemas e desafíos para a seguridade e a saúde no traballo (SST). O traballo que se realiza en ou a través das plataformas en liña, está caracterizado por unha ampla variedade de modalidades de traballo, entre as que se inclúen o traballo ocasional, o traballo por conta propia economicamente dependente, o traballo arreo, o traballo no propio domicilio e o traballo colaborativo.

O presente informe realizado polo Observatorio Europeo de Riscos, (só dispoñible en inglés) describe os riscos que en materia de Seguridade e Saúde no Traballo (SST) pódense derivar da actividade laboral vinculada ás plataformas en liña, analizando os retos que este tipo de economía supón para os enfoques normativos actuais en materia de SST, á vez que ofrece exemplos de políticas e esforzos normativos que xa existen ou están a ser desenvolvidos para abordar os retos e os riscos consecuencia desta actividade.

Resumo executivo

Na crecente dixitalización da economía, as plataformas en liña están a protagonizar e a desenvolver un papel. Estas plataformas -sitios web dinámicos que constitúen as prazas públicas e/ou mercados dixitais- poden afectar aos actuais procesos económicos de varias maneiras: na produción, en termos de produtos ou servizos propios e na organización, prestación

e/ou entrega destes. En moitas ocasións estes novos modelos de negocio e actividade produtiva, están a producir un significativo impacto na subministración de man de obra.

Particularmente e neste sentido, as plataformas en liña poden desempeñar un papel en:

A organización do traballo no “proceso de produción”:

Como por exemplo o constitúe a aplicación do método de dividir as tarefas dun proxecto entre un equipo de traballadores dentro dunha empresa, ou o facer coincidir a demanda dun proxecto de traballo (sexa este manual ou dixital) coa dispoñibilidade dun traballador/a que está disposto/a para levala a cabo; ou como na organización da entrega / subministración / venda dun ben ou servizo, por exemplo permitindo aos consumidores reservar e pagar un condutor de coche a través dunha aplicación para teléfonos intelixentes. Todo

isto deu lugar ao que é amplamente coñecido como "traballo de plataforma en liña", que se refire a todo o traballo proporcionado ou intermediado a través de ou en plataformas en liña dos distintos sectores de actividade e que conta cunha ampla gama de modelos de relacións de traballo, tales como diversas variantes ou tipoloxías de traballo ocasional, de traballo dependente por conta propia, de traballo informal, de traballo arreo, de traballo a domicilio e *crowdwork* ou externalización aberta de tarefas. Nestes casos, o traballo real proporcionado pola plataforma pode ser manual ou dixital, directamente a través da empresa ou subcontratado, altamente cualificado ou pouco cualificado, dentro ou fóra das instalacións, a gran escala ou a pequena escala, con contratación permanente ou temporal, etc; todo dependendo da situación específica da que en cada caso se trate.

Este informe propón describir os riscos identificados en relación co traballo nas plataformas en liña, coa finalidade de desvelar os retos para os actuais enfoques normativos en SST. Ante isto, o presente informe e literalmente segundo os seus propios autores "non pretende dar un veredicto sobre se o traballo de plataforma en liña é bo ou malo", pero si identificar os riscos e os beneficios potenciais asociados a este tipo de actividade.

Desafíos regulatorios que en materia de seguridade e saúde laboral expoñen as plataformas de traballo

Á vista da actual situación, a regulación das actividades das plataformas en liña en xeral non está a ser sinxela. Isto en boa medida é debido á dinámica do sector, a un comportamento laboral que en moitas ocasións aparenta tratar de evitar ou vadear unha lexislación laboral que non se adapta ao seu tipo de negocio, ou á percepción alentada por moitas plataformas en liña, para as que as súas actividades representan un modelo completamente novo de negocio resultado dos rápidos cambios tecnolóxicos, sostendo que por iso non deben ser tratadas da mesma maneira que calquera actividade económica existente con anterioridade.



Por outra banda, esta dificultade de regulación normativa derívase en gran medida do feito de que algúns aspectos das plataformas en liña de traballo non encaixan facilmente nas categorías de regulación preestablecidas. Esta última consideración aplícase particularmente á lexislación existente en materia de emprego e contratación laboral, á lexislación específica en materia de SST, e tamén ao marco legislativo dende unha perspectiva conceptual e que ten un impacto sobre a SST, como o que afecta á

posible redefinición ou ampliación dos conceptos de “empregado/a”, “empleador/a” ou “traballador/a conta propia”.

As plataformas de traballo en liña poden sen dúbida dar lugar a unha serie de riscos para a SST, algúns dos cales xa existían e outros que aparecen como novos e emerxentes, tanto no que incumbe aos aspectos físicos como psicosociais dos seus traballadores/as.



O feito certo de que os/as traballadores/as das plataformas en liña teñen moitas similitudes cos traballadores/as temporais e os/as traballadores/as das empresas de traballo temporal (ETTs), fai moi probable que estes estean expostos aos mesmos riscos de seguridade e saúde, con estudos que amosan consistente e fehacientemente maiores taxas de lesións entre os traballadores/as destas categorías.

Por unha banda ademais, é coñecido que as medidas preventivas para a SST tenden a ser máis amplas e máis eficazes cando estas se implementan nos lugares de traballo con máis traballadores/as; os/as traballadores/as individuais que traballan sós ou aqueles que traballan no seu domicilio, son xeralmente recoñecidos como traballadores/as máis expostos/as aos riscos de seguridade e saúde.

Doutra banda ocorre, que os/as traballadores/as da plataforma en liña tenden a ser máis novos/as, o cal constitúe un factor de risco engadido de carácter independente, cunha importante e recoñecida influencia nos accidentes de traballo, factor este que se ve agravado pola súa menor propensión a recibir unha adecuada formación en materia de SST.

Por outra banda, o habitual uso de mecanismos de competencia e cualificación entre os/as traballadores/as utilizado polas plataformas en liña, provoca a adopción de rápidos ritmos de traballo sen interrupcións, o que sen dúbida pode inducir a accidentes.

As contratacións temporais vinculadas á asignación de tarefas en curtos e delimitados períodos de tempo, introducen importantes riscos vinculados coas cadencias de traballo, as frecuencias de traballo e o traballo baixo presión.

Así mesmo, a falta de formación adecuada aumenta aínda máis o risco de accidentes, e varias actividades clave levadas a cabo normalmente polos/as traballadores/as da plataforma en liña están en ocupacións que poden inducir accidentes en sectores particularmente perigosos, tales como a construción ou o transporte.

O traballo da plataforma dixital en liña leva en moitas ocasións riscos como a exposición permanente aos campos electromagnéticos, fatiga visual e problemas músculo-esqueléticos; riscos psicosociais que inclúen o illamento, a tensión, o tecnoestrés, a adicción á tecnoloxía,

a sobrecarga de información, a síndrome de Burnout, posibles trastornos posturales e/ou o acoso cibernético. En si mesmo, todo o traballo da plataforma en liña tal e como está concibido, pode aumentar o risco de estrés como consecuencia da avaliación continua e a cualificación do desempeño á que se somete aos seus traballadores/as, á utilización de mecanismos competitivos para a asignación de traballo, á precariedade na contratación e o salario variable ou mesmo incerto, ou á difuminación das fronteiras en relación á axeitada delimitación entre a vida persoal e a vida laboral.

Por último, a inseguridade laboral, sábese que contribúe á mala saúde en xeral entre os/as traballadores/as con contratacións precarias ou atípicas, o cal é característico das plataformas de traballo en liña.

A identificación destes riscos no seu conxunto debería concienciar e sensibilizar sobre a importancia da súa consideración nas necesarias regulacións de seguridade e saúde a aplicar en relación ao traballo das plataformas en liña, o cal hoxe en día aínda segue sendo incerto. A aplicación das normas de seguridade e saúde laboral e a adecuación da lexislación en materia de emprego, constitúen un importante desafío nunhas plataformas en liña que utilizan unha organización do traballo e un sistema de provisión de man de obra (dixital e manual) que tende a complicar a clasificación e a regulación das responsabilidades en relación á actividade en cuestión.

A natureza case inevitablemente triangular (ou multilateral) dos “acordos” de traballo, a súa frecuente temporalidade a miúdo precaria, o ás veces relativamente alto grao de autonomía do/a traballador/a en termos de lugar de traballo e de tempo de traballo, a informalidade da (de cidadán a cidadán) tipoloxía dalgunhas das actividades e a ausencia dun lugar de traballo común, impugnan ou cando menos dificultan permanentemente a aplicación conceptual da lexislación laboral existente.

Desgraciadamente estes desafíos, con todo, non parecen ser exclusivos da economía das plataformas en liña. As últimas décadas viron un aumento no uso de formas “non estandarizadas” ou non adecuadamente reguladas do traballo, como o traballo informal, o traballo de gardas ou a quendas, o traballo temporal ou o emprego autónomo dependente. Moitos dos “acordos” ou relacións de traballo creados polas plataformas en liña coinciden con, ou se parecen moito a estas formas de traballo atípico ou a unha mestura dos mesmos, ás veces coa única diferenza de que nun dos casos fan uso dunha ferramenta dixital.

A posición a miúdo precaria dos/as traballadores/as das plataformas en liña, en concomitancia coas características específicas do traballo das mesmas, tende a obstaculizar a organización colectiva dos/as traballadores/as, e por tanto a defensa dos seus dereitos e intereses, así como o posible desenvolvemento do diálogo social e a negociación colectiva.

A maioría dos/as traballadores/as nas plataformas en liña non se coñecen entre si, están sometidos a unha alta rotación e unha alta variabilidade nas pautas de traballo, non poden prever a súa carga de actividade laboral, vense obrigados a ter outro traballo complementario ou unha segunda actividade profesional, son postos en competencia directa entre si a través das cualificacións individuais e os métodos competitivos de asignación de traballo, sendo esta unha característica operativa de moitas plataformas en liña.



Opcións estatais de regulación normativa en materia de traballo nas plataformas en liña

En resposta a estes retos ou desafíos, foron identificados varios enfoques a partir dunha revisión dos desenvolvementos actuais nos Estados membros, en materia de iniciativa política para a súa regulación.

Un primeiro enfoque consiste “simplamente” en aplicar a normativa existente para traballar nunha plataforma en liña. En moitos estados, este enfoque implicaría unha determinación caso por caso de se o/a traballador/a da plataforma en liña é un empregado/a ou por conta propia, ou como ocorre nalgúns países situaríase nunha terceira categoría intermedia. Dependendo da flexibilidade dos enfoques e solucións aplicadas para determinar e cualificar

as características laborais deste tipo de traballo e a normativa para aplicar, isto podería incluír a moitos traballadores/as das plataformas en liña na categoría de empregados/as, ou nunha categoría intermedia, o que significaría que en termos legais serían de aplicación a maioría das normas de seguridade e saúde laboral. Este parece ser o caso en varios Estados membros da UE, como Irlanda, os Países Baixos, Suecia e o Reino Unido. Para que este enfoque sexa eficaz, a aplicación activa deste enfoque por parte das autoridades competentes deberá incluír inspeccións de seguridade e saúde tanto no centro do traballo como no propio domicilio, así como a posibilidade de acceso dos/as traballadores/as aos tribunais para defender os seus dereitos. Cuestións estas importantes se temos en conta a práctica sistemática de moitas plataformas en liña que tentan evitar o cumprimento da lexislación e normativa existente en materia laboral.

Por outra banda dentro deste mesmo enfoque de aplicación das disposicións legais vixentes, noutros Estados membros como Bélxica e Dinamarca polo xeral conducen a que os/as traballadores/as da plataformas en liña sexan clasificados e considerados como traballadores/as “autónomos”, deixando a maior parte das regulacións e normativa laboral sen posibilidades de aplicación.

Un segundo enfoque consiste na toma ou adopción de medidas específicas para reducir o grupo de persoas que se podería considerar “autónomos”, a través da adición ou inclusión

da figura laboral do/a “traballador/a independente”, que estaría situado nunha categoría intermedia e con moitas menos garantías laborais. O Reino Unido xa conta cunha categoría intermedia deste tipo de “traballador/a”, e Bélxica e os Países Baixos contan cunha figura parecida. Con todo, os informes e análises sobre a situación dos/as traballadores/as das plataformas en liña nestes países, indicannos a necesidade de xudicializar e avaliar estes casos por parte dos tribunais debido á inseguridade xurídica á que están sometidos/as.



Con todo ata agora en ningún dos países estudados, adoptouse especificamente calquera destes mecanismos en resposta ás relacións de traballo nas plataformas en liña. Cabe sinalar que este enfoque tamén podería ser adoptado de maneira orgánica, sobre todo polos tribunais, xa que estes poden tomar a iniciativa de adaptar as probas e evidencias que de emprego ou autoemprego fóronse producindo na práctica laboral específica das plataformas en liña.

Un terceiro enfoque consiste en desacoplar ou non implementar a aplicación da normativa existente en materia laboral, o que podería facer que este tipo de emprego en cuestións tales como o salario mínimo, o nivel de cober-

tura da seguridade social e/ou o cumprimento das normas de SST, poderían ser equiparables ás aplicables aos autónomos. Tamén neste caso do Reino Unido en materia de Saúde e Seguridade no Traballo proporciona un exemplo de “disociación”, onde as disposicións de seguridade e saúde esténdense á protección de terceiros, e non só os empregadores e os seus empregados.

Finalmente, **un cuarto enfoque** consiste en proporcionar unha protección específica aos traballadores/as das plataformas en liña en materia de seguridade e saúde laboral, independentemente da súa situación contractual. Este foi o enfoque seguido en Francia, coa Lexislación laboral promulgada o 8 de agosto de 2016, coa modernización do diálogo social e a protección das traxectorias, que permite (a) que os/as traballadores/as cunha teórica relación económica independente, pero tecnicamente dependentes dunha plataforma en liña, poden beneficiarse dun seguro de accidentes de traballo que é responsabilidade da plataforma en liña en cuestión; (b) que así mesmo estes/as traballadores/as teñen dereito a unha formación profesional continua, así como a unha validación da súa experiencia de traballo, das cales as plataformas en liña tamén son responsables.

A UE achégase ás plataformas de traballo en liña

Tendo en conta o carácter transnacional das economías das plataformas en liña e os seus

desafíos regulatorios, é natural que as institucións da UE tamén se involucraran no debate que estas suscitan.

A Comisión Europea (CE) estableceu as condicións baixo as cales considera que existe unha relación de emprego de acordo coa lexislación laboral marco da UE. O Tribunal de Xustiza da Unión Europea considera a definición de “traballador/a” a aquela que se aplica no contexto da libre circulación dos/as traballadores/as (do TXUE) e que á vez guía a aplicación da lexislación laboral da UE, o que implica que “a caracte-

rística esencial dunha relación laboral é, que nesta unha persoa presta os seus servizos por conta allea e baixo a dirección doutra persoa a cambio dunha remuneración e por un

determinado período de tempo”. Se existe ou non unha relación de emprego, non ten por que ser establecida sobre a base dunha avaliación caso por caso, tendo en conta a realidade da relación laboral e a existencia acumulativa dunha relación de subordinación.

A Comisión está a considerar, ademais, propoñer dúas medidas legislativas no contexto do principio europeo de dereitos sociais que poden afectar aos dereitos laborais dos/as traballadores/as das plataformas en liña. **En primeiro lugar**, o acceso á iniciativa protectora da Seguridade Social pode implicar unha nova

Directiva da UE, o que garantiría (a) iguais dereitos de protección social pola realización dun traballo similar, independentemente da situación laboral e (b) a transferencia dos dereitos adquiridos de protección social. **En segundo lugar**, a vixente Directiva pode ser revisada para reforzar os dereitos xa contidos na mesma, en relación ao dereito do/a traballador/a para recibir información a través do seu contrato de traballo independentemente da súa situación laboral. Ademais, a Directiva revisada pode definir a normativa laboral fundamental

para todos/as os/as traballadores/as, en particular para a protección daqueles/as cunha relación laboral atípica.

A posición do Parlamento Europeo, en termos xerais, foi que

tanto as condicións de traballo equitativas como unha protección xurídica e social adecuada, debe ser garantida para todos os/as traballadores/as da *economía colaborativa*, independentemente das características da súa relación laboral. Especificamente en resposta ao principio europeo de dereitos sociais, o Parlamento pediu á Comisión ampliar a Directiva para así cubrir todas as formas de emprego cunha distinción clara, incluíndo nesta nova Directiva Marco sobre condicións de traballo dignas, as normas mínimas pertinentes para as relacións laborais específicas, contemplando



os traballos intermediados polas plataformas dixitais e outros casos de traballos dependentes por conta propia.

O propósito normativo da lexislación da UE e sen prexuízo das lexislacións de cada Estado nacional, é distinguir de forma clara entre o que realmente é traballo por conta propia e o que é unha relación de emprego por conta allea, tendo en conta a Recomendación nº 198 da OIT, segundo a cal o cumprimento de varios indicadores é suficiente para determinar unha relación de traballo. O Estado debe de deter-

minar as responsabilidades básicas das plataformas, clarificar quen é o cliente e quen a persoa que realiza o traballo; así mesmo deben establecerse unha regula-

mentación normativa mínima que asegure ao “traballador/a provedor de servizos” á plataforma, unha información completa e exhaustiva sobre os seus dereitos e obrigacións, nivel de protección social e a identidade do empregador. En todo caso, os/as empregados/as así como os/as traballadores/as autónomos/as que realicen o seu traballo para a plataforma en liña, deben ter dereitos análogos ao do resto dos/as traballadores/as doutras modalidades de actividade económica, gozando de maneira efectiva da protección da seguridade social e das prestacións de cobertura sanitaria. Os Estados



membros da UE deben garantir unha adecuada vixilancia do cumprimento dos termos e condicións da relación laboral ou do contrato de servizo, previndo o abuso pola posición dominante das plataformas en liña.

O Parlamento sinalou, ademais, que o dereito a condicións de traballo seguras e saudables tamén implica a protección contra os riscos laborais, así como as limitacións do tempo de traballo e o goce dos períodos mínimos de descanso e as vacacións anuais. Instouse aos Estados membros a que en concordancia co

marco lexislativo europeo, apliquen plenamente a súa lexislación en materia de emprego e autoemprego baseándose na primacía dos feitos e actuando en conse-

cuencia, empregando as inspeccións de traballo e considerando a actualización do marco regulatorio en relación aos desenvolvementos tecnolóxicos. Así mesmo, solicitouse á Comisión Europea examinar ata que punto a Directiva sobre traballo temporal é aplicable ás plataformas en liña específicas, tendo en conta que moitas plataformas en liña de intermediación son estruturalmente similares a empresas de traballo temporal.

Fonte: Observatorio Europeo de Riscos Laborais.

Tradución e tratamento do texto orixinal: GTCSL