

**CARTA A LA DIRECCIÓN**Recibido: 15 de diciembre de 2017  
Aceptado: 31 de enero de 2018  
Publicado: 18 de junio de 2018**PLATAFORMAS DIGITALES Y EMPLEO: NECESIDAD DE MONITORIZACIÓN Y VIGILANCIA DE SALUD PÚBLICA****Nuria Matilla-Santander (1), Jose María Martínez-Sánchez (1)**

(1) Grupo de Evaluación de Determinantes de la Salud y Políticas Sanitarias. Universitat Internacional de Catalunya. Sant Cugat del Vallès. Barcelona. España.

Los autores declaran no tener ningún conflicto de intereses.

Actualmente, la relación entre las condiciones del trabajo y empleo con la salud es bien conocida, además esta relación es un importante determinante social de la salud de la población trabajadora incluido en la agenda de la Organización Mundial de la Salud. El empleo precario es una de estas condiciones que se caracteriza por los bajos salarios, la inseguridad del/a trabajador/a respecto a la pérdida del trabajo, el control limitado del/a trabajador/a sobre sus condiciones laborales y la baja protección de los/as trabajadores/as a nivel legislativo<sup>(1)</sup>. Estudios recientes han asociado la precariedad laboral con padecer pensamientos y/o acciones suicidas<sup>(2)</sup>, peor estado de salud mental y salud auto-percibida<sup>(3,4)</sup>. Según resultados de un estudio de nuestro grupo, dos de cada tres trabajadores/as asalariados/as tenían un empleo precario en la Unión Europea en el 2014<sup>(5)</sup>.

El empleo precario tiene su origen en la aparición de nuevas formas de empleo atípicas o no-estándar, es decir, aquellas que son alternativas al denominado “empleo estándar”<sup>(6)</sup>. El empleo estándar, es el considerado a tiempo completo, de contrato indefinido y basado en una relación de trabajo subordinada y bilateral<sup>(1)</sup>. Algunos ejemplos de empleo

no estándar son el empleo temporal, el trabajo a tiempo parcial o el empleo bajo demanda<sup>(6)</sup>. Ya en 1989, Rodgers<sup>(1)</sup> describía la existencia de un debate acerca de estas nuevas formas de empleo y su posible implicación sobre los derechos de la población trabajadora<sup>(1)</sup>. Actualmente, existe una gran evidencia en la literatura sobre el empleo no estándar y su impacto en la salud; las personas con empleos no-estándar tienen mayor riesgo de sufrir accidentes laborales, de estar expuestos a acoso laboral y peores condiciones laborales, así como presentar peor salud mental y cansancio<sup>(6)</sup>.

En la actualidad, la digitalización presenta un gran reto para las relaciones laborales, ya que algunas empresas se han originado a partir de plataformas digitales<sup>(7)</sup>. Algunos ejemplos de nuevos empleos ligados a plataformas digitales son los generados por Uber, Deliveroo o Glovo. Esto ha hecho que se cree un debate sobre los derechos laborales de trabajadores ligados a plataformas digitales, ya que las plataformas conectan y emplean a trabajadores independientemente de los límites geográficos<sup>(7)</sup>. Por otra parte, debido a su rápido crecimiento (acceso a un gran número de personas, con mayor costo-eficiencia,

## Correspondencia

Jose M. Martínez Sánchez, BSc, MPH, PhD  
Grupo de Evaluación de Determinantes de la Salud y Políticas Sanitarias  
Departamento de Ciencias Básicas  
Universidad Internacional de Catalunya  
Carrer de Josep Trueta s/n  
08195 Sant Cugat del Vallès (Barcelona)  
jmmartinez@uic.es

Cita sugerida: Matilla-Santander N, Martínez-Sánchez JM. Plataformas digitales y empleo: necesidad de monitorización y vigilancia de salud pública. Rev Esp Salud Pública. 2018;92:20 de junio e201806036.

ahorro de costes y la fiabilidad en el pago)<sup>(7)</sup>, la legislación vigente en ocasiones ha quedado obsoleta y se ha generado la necesidad de crear nueva regulación para incluir este tipo de empleo ligado a plataformas digitales<sup>(8)</sup>. Asimismo, algunas de estas plataformas se han descrito de manera errónea como un modelo basado en la economía participativa; sistema opuesto a la economía capitalista, con el que se promueve democracia y justicia económica, sostenibilidad del medio ambiente y solidaridad humana<sup>(9)</sup>. En cambio, las plataformas que operan bajo demanda generan “empleo bajo demanda”, y este es un tipo de empleo no estándar. Este aspecto también ha generado gran controversia en los medios de comunicación.

En los últimos meses, hemos vivido movilizaciones por parte de trabajadores de estas plataformas para reivindicar mejores condiciones laborales. También, éstos/as se han agrupado e incluso han formado sindicatos para defender sus derechos laborales. De hecho, estas movilizaciones tienen el eje común de la inseguridad laboral y el control limitado sobre sus condiciones laborales, características propias del empleo precario. Por todo ello, los empleos generados por plataformas digitales son susceptibles a ser empleos precarios por varios motivos: La cobertura social de estos tipos de trabajo no es clara, no está bien definido si los trabajadores son autónomos o no, en la mayoría de casos el empleo es bajo demanda y esto es sinónimo de temporalidad y la flexibilidad horaria genera dudas sobre el balance trabajo-vida personal<sup>(10)</sup>. Además, también se han producido recientemente manifestaciones y huelgas por parte de trabajadores/as de sectores tradicionales como el del taxi, para protestar contra las nuevas plataformas “Uber” o “Cabify” por competencia desleal, e incluso ha entrado a trámite una demanda contra “Uber” al Tribunal de Justicia Europeo. Esto demostraría que los empleos ligados a plataformas digitales también tendrían un impacto en otros puestos de trabajo, generando inseguridad laboral, la cual se ha asociado a un peor estado de salud<sup>(11)</sup>.

Como salubristas y epidemiólogos/as, nos preocupa el tipo de empleo que están generando estas plataformas en rápido crecimiento y el posible impacto en la salud de estos trabajadores. Además, actualmente no existe evidencia científica sobre el posible impacto en salud de estos nuevos puestos de trabajo asociados a plataformas digitales. Por todo ello, creemos que es imprescindible que se lleve a cabo una monitorización de los indicadores de empleo precario y condiciones laborales, para poder ejercer una vigilancia de la salud de estos trabajadores, actualmente nula o escasa. Esta monitorización y vigilancia permitirá conocer si estas nuevas formas de empleo afectan a la salud y cómo la afectan. Y finalmente, con la evidencia epidemiológica sobre la mesa, promover la legislación pertinente de estas nuevas formas de empleo para así evitar la creación y el aumento del empleo precario.

## BIBLIOGRAFÍA

1. Rodgers G, Rodgers J. Precarious jobs in labour market regulation. The growth of atypical employment in Western Europe. 1989. Available from: [http://staging.ilo.org/public/libdoc/ilo/1989/89B09\\_333\\_engl.pdf](http://staging.ilo.org/public/libdoc/ilo/1989/89B09_333_engl.pdf)
2. Min K, Park S, Hee S, Min J. Precarious employment and the risk of suicidal ideation and suicide attempts. *Prev Med (Baltim)*. 2015;71:72–6.
3. Vives A, Amable M, Ferrer M, Moncada S, Llorens C, Muntaner C, et al. Employment precariousness and poor mental health: Evidence from Spain on a new social determinant of health. *J Environ Public Health*. 2013;2013.
4. Benach J, Julià M, Tarafa G, Mir J, Molinero E, Vives A. Multidimensional measurement of precarious employment: social distribution and its association with health in Catalonia (Spain). *Gac Sanit*. 2015;29(5):375–8.
5. Matilla-Santander N, Lidón-Moyano C, González-Marrón A, Bunch K, Martín-Sánchez JC, Martínez-Sánchez JM. Measuring precarious employment in Europe eight years into the global crisis. *J Public Health (Oxf)*. 2018 (en prensa).
6. International Labour Office. Non-Standard Employment around the world. Understanding challenges, shaping prospects. Geneva; 2016.
7. Eurofound. Foundation Seminar Series 2016 : The impact of digitalisation on work. Dublin; 2016.
8. Eurofound. Non - standard forms of employment :

Recent trends and future prospects. Dublin; 2017.

9. Hahnel R. Participatory Economics & the Next System. 2015.

10. Committee on Employment and Social Affairs. Precarious Employment in Europe - Part 1: Patterns, Trends and Policy Strategy. Policy Department A: Economic and Scientific Policy. Brussels; 2016.

11. László KD, Pikhart H, Kopp MS, Bobak M, Pajak A, Malyutina S, et al. Job insecurity and health : A study of 16 European countries. Soc Sci Med. 2017;70:867–74.