

EL TIEMPO DE TRABAJO Y LOS RIESGOS PSICOSOCIALES: LA REALIDAD DE LAS PLATAFORMAS DIGITALES DE REPARTO EN LIMA METROPOLITANA

TERESITA RAMÍREZ MENDOZA

Abogada por la Pontificia Universidad Católica del Perú. Magíster en Derecho del Trabajo y la Seguridad y Social por la Pontificia Universidad Católica del Perú. Segunda Especialidad en Derecho del Trabajo y la Seguridad y Social por la Pontificia Universidad Católica del Perú. Miembro de la Sección de Jóvenes Juristas del Perú. Adjunta de docencia en el curso de Derecho Laboral en la Pontificia Universidad Católica del Perú.

I. INTRODUCCIÓN

El trabajo a través de plataformas digitales ha generado cuestionamientos respecto de la aptitud del derecho al trabajo para entender y regular este tipo de realidades productivas. En este escenario, se habla incluso de una huida del derecho al trabajo hacia otras disciplinas jurídicas, en tanto se considera que los elementos esenciales resultan obsoletos para entender y calificar estas nuevas realidades productivas. La autora es de la posición de que el derecho al trabajo es una rama viva que tiene la suficiente capacidad y flexibilidad para entender y regular estas nuevas relaciones laborales basadas en elementos tecnológicos, pero para ello considera que es necesario entender las características y particularidades de la prestación de servicios realizada mediante aplicativos, ya que en función de ello puede variar la calificación de laboralidad y determinarse inclusive la existencia de factores de riesgos laborales para este sector.

El presente artículo no abordará la discusión de si en los aplicativos de plataforma digitales (como los de mercancía o transporte) existe o no una relación laboral, lo que se analizará es una problemática transversal a estas nuevas formas de trabajo, pero que parte de entender las características y particularidades del sistema de organización del trabajo mediante la plataforma digital. Así, lo que se desarrollará son los factores de riesgos psicosociales que se generan producto del trabajo realizado mediante plataformas digitales de reparto, dando mayor protagonismo a la dimensión de relacionada a las exigencias de la distribución del tiempo de trabajo como característica inherente a esta nueva realidad productiva basado el uso del algoritmo.

En el Perú hay pocos estudios de campo en el que se analizan las características y particularidades del servicio prestado a través de plataformas digitales. En el desarrollo de este artículo se analizará algunos de los resultados obtenidos en el trabajo de investigación realizados por la autora para obtener su título de magister maestría, titulado “*Los riesgos psicosociales en Trabajadores de Plataformas digitales de reparto en Lima Metropolitana, 2021*” relacionados a la distribución

del tiempo de trabajo en los aplicativos y cómo esto puede generar factores de riesgo psicosociales.

En el primer apartado, se abordará las principales características del trabajo realizado mediante plataformas digitales, siendo que el protagonismo lo tendrá el elemento tecnológico caracterizado por el uso del algoritmo. En el segundo apartado, se desarrolla el marco jurídico y práctico para la identificación, monitoreo y prevención de los riesgos psicosociales en las actividades realizadas mediante plataformas digitales de reparto. Por último, en el tercer apartado se desarrollará la distribución del tiempo de trabajo y su impacto en la generación de factores de riesgos psicosociales.

II. LAS CARACTERÍSTICAS DE LA PRESTACIÓN DE TRABAJO MEDIANTE PLATAFORMAS DIGITALES.

El trabajo mediante plataformas digitales está basado en un modelo de economía colaborativa en el que interactúan tres sujetos: el prestador de servicio, el algoritmo, y el cliente. Se caracteriza por ser un modelo de negocio basado en el uso del algoritmo mediante el cual un consumidor solicita la prestación de un servicio y esta se ofrece a una generalidad de personas, siendo que la actividad se concreta con la asignación de la microtarea y finaliza con la entrega del producto y/o calificación por parte de los sujetos involucrados (Ramírez Mendoza, 2022).

Para efectos del presente estudio, solo analizaremos la tipología de economía colaborativa con fines económicos, es específico la prestación de servicios mediante plataformas digitales de reparto. En esta sección se tomarán algunos de los resultados del trabajo de campo que se obtuvieron para la realización de la tesis de maestría titulada “Los riesgos psicosociales en trabajo de plataformas digitales de reparto en Lima Metropolitana 2021”.

Según Jesú Mercader, la prestación de servicios mediante las plataformas colaborativas tienen 5 principales características, las cuales- en específico- se encuentran presentes en las plataformas digitales de reparto. Esto es a) el uso del algoritmo; b) el abono en una cuenta escrow; y, c) voluntariedad en la aceptación del servicio; y, d) el desarrollo de microtarear; y, e) la reputación profesional y reputación del cliente (Mercader Uguina, 2017).

El primer elemento, es característico, tanto en los servicios prestados a través de plataformas de reparto y en las de transporte de pasajeros, como *rappi*

o *uber* respectivamente. El algoritmo es el que permite la interrelación entre los tres sujetos involucrados y sobre la cual se sustenta la economía colaborativa, en tanto es el encargo de conectar al prestador con el usuario final del servicio por medio de la asignación de microtarefas; y, además, será quién asignará el precio final por el servicio.

El segundo elemento, está relacionado a la forma de pago por el servicio realizado a través del aplicativo. Este se realiza a través de una cuenta escrow o también llamadas “depósito del precio” en el que participa un tercero denominado “agente escrow” que es el encargado de recibir el pago y entregar al prestador la retribución por el servicio prestado previa verificación de que se haya cumplido con la tarea.

El tercer elemento, es la plena voluntariedad en el tiempo y prestación de servicios, para lo cual lo único que tendrá que hacer el prestado es conectarse al aplicativo siendo que el algoritmo será el encargado de asignar la tarea es específico. Respecto a este elemento, si bien puede dar la apariencia de de plena “autonomía” en este tipo de prestación, lo cierto es que el algoritmo esta diseñado para asignar la microtarea en función de varios elementos que no están libres de discrecionalidad, tales como la ubicación del prestador y el consumidor, la calificación del prestador, el índice de conectividad del prestador al aplicativo, entre otros, los cuales se analizarán en el tercer punto. Es justamente que basados en este elemento, es posible cuestionar la verdadera autonomía del prestador de servicios para aceptar o denegar un servicio, considerando que esto tendrá un impacto global en la asignación de futuros pedidos; y, por ende, en sus ingresos mensuales.

El cuarto elemento esta relacionado al desarrollo de la tarea, o también denominada “microtarea”. Por ejemplo, en el caso de los aplicativos de plataforma de reparto (como *Rappi*, *Pedidos Ya*, o *Justo Driver*), la asignación de la microtarea se traduce en la asignación del servicio, en el que se detalla al repartidor la actividad que requiere el consumidor. Por ejemplo, el recojo de un pedido realizado en establecimiento de comida, farmacia o supermercado; e, incluso las facilidades de realizar encargos como los denominados “Rappi favor” que consiste en el que usuario solicita el recojo de un objeto en un punto específico para que sea entregado en otra ubicación seleccionada por este.

Por último, el quinto elemento, es la reputación del profesional y valoración del cliente. Esto se traduce en un sistema de garantía y confianza entre el prestador de servicio y el consumidor final por medio de la calificación mediante estrellas.

Las características antes comentadas son rasgos genéricos que se van a encontrar en la gran mayoría de las plataformas digitales, principalmente, de servicios; sin embargo, para un análisis de la laboralidad va a ser necesario evaluar la interacción de estos rasgos con la realidad, a fin de determinar si encontramos indicios de los elementos típicos del contrato de trabajo, en específico, si la actividad de estos prestadores de servicios es realmente o subordinado.

Como se indicó en la introducción, la finalidad de este artículo no es analizar si en los aplicativos de plataformas digitales existe o no un vínculo laboral. La exposición de estos elementos era necesaria para circunscribir la actividad materia de análisis, los cuales- más adelante- serán claves para analizar los principales factores de riesgos psicosociales a los que se ven afectos este sector.

III. LA PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA REALIZACIÓN DE TRABAJO MEDIANTE PLATAFORMAS DIGITALES DE REPARTO.

En este contexto de la cuarta revolución industrial, los trabajadores interactúan con mayor frecuencia con las nuevas tecnologías, situación que ha conllevado a que se generen nuevos riesgos laborales ligados a las condiciones laborales y su interacción con herramientas tecnológicas.

Entre los principales riesgos derivados del uso de tecnologías (como equipos, máquinas y software) a nivel de la salud mental de los trabajadores encontramos al tecnoestrés el cual surge cuando el trabajador no puede manejar adecuadamente las demandas tecnológicas, afectando su derecho a la desconexión y al equilibrio entre trabajo y descanso (Fernández Prieto, 2021).

Para entender el origen de los riesgos psicosociales, es importante definir que se entiende por factores de riesgos psicosociales, y cuál es la obligación legal que tiene el empleador respecto a la prevención de aquellos riesgos negativos para la salud mental del trabajador.

Los factores de riesgo psicosociales son aquellas condiciones laborales negativas que pueden afectar la salud y bienestar mental de los trabajadores producto de la interacción del trabajo y su entorno físico. Según el anexo 1 de la Resolución Ministerial N° 375-2008-TR de la “Norma básica de ergonomía

y de procedimiento de evaluación de riesgo disergonómico” las principales condiciones laborales que pueden tener un impacto en la salud de los trabajadores son: a) el ambiente de trabajo; b) la estructura de la organización; c) el contenido de trabajo; y, d) la ejecución de las tareas.

Sobre este punto, es importante distinguir entre un factor de riesgo y el riesgo psicosocial en sí mismo. Los factores de riesgo psicosocial serán aquellos factores negativos que tienen la posibilidad de causar un impacto negativo en la salud de los trabajadores; mientras que, un riesgo psicosocial es aquel factor que se materializa de forma nociva en la salud y bienestar de los trabajadores (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2014).

Ahora, respecto a la obligación legal del empleador respecto de estos riesgos, todo parte del deber de prevención que este tiene a cara de sus trabajadores, que implica aquella obligación de implementar las condiciones laborales necesarias para garantizar la vida, salud y bienestar de sus trabajadores. Se debe entender que esta protección al derecho a la salud no solo implica un bienestar físico sino también mental.

Respecto de esta obligación del empleador, la Decisión N°584 de la Comunidad Andina de Naciones, los Convenios 155 y 81 de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), desarrollan este deber genérico del empleador de implementar un plan de acción riesgos psicosociales que puedan afectar el bienestar físico y mental del trabajador.

A nivel de la legislación laboral peruana, tenemos la Ley N°29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, y su respectivo reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 055-2012-TR, que establecen obligaciones específicas en materia de prevención de riesgos psicosociales tales como contar con registro de monitoreo de agentes psicosociales, la identificación y evaluación de factores de riesgos psicosociales; y, por último, su implementación en el IPERC que es el documento para la Identificación de Peligros, Evaluación de Riesgos y Determinación de Controles.

Otra importante regulación, es la Ley N°30947, la Ley de Salud Mental, en el que se también se desarrolla como obligación del empleador, identificar y monitorear los factores de riesgos psicosociales, así como evaluar y vigilar la salud mental de los trabajadores. En reglamento de la Ley de Salud Mental, aprobado mediante Decreto Supremo N°007-2020-SA, se establecen algunas medidas preventivas para proteger la salud mental de los trabajadores.

En dicho marco normativo, en la celebración del Día mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo, el Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (CONSSAT)- en plena sesión conmemorativa en el que participaron representantes del Estado, empleadores y trabajadores- aprobó un protocolo para prevenir y controlar los riesgos psicosociales en el ámbito laboral (en adelante “Protocolo”).

Asimismo, recientemente, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) ha publicado una *Guía de Prevención y control de los factores de riesgo psicosociales en el trabajo*, en el que se establecen directrices para establecer medidas preventivas respecto a la generación de riesgos psicosociales en el teletrabajo que parte principalmente de tres etapas: i) Planificación; ii) identificación y evaluación de los factores de riesgos psicosociales; y, iii) Control de los factores de riesgos psicosociales en el trabajo.

Con relación al Protocolo, este resulta de mayor utilidad práctica en tanto se ha establecido una metodología para identificar y evaluar los factores psicosociales en el lugar de trabajo el cual resulta aplicable a cualquier sector económico y de servicios. Para la aplicación de esta metodología se ha propuesto un cuestionario de identificación y evaluación de riesgos psicosociales que consta de 44 preguntas en el que se evalúan hasta 17 dimensiones respecto de las cuales se pueden derivar factores de riesgos psicosociales (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2023).

Ahora, a nivel de metodología, existen dos principales instrumentos de medición de factores de riesgos psicosociales uno es el CopSoQ' y el COPSOQ-ISTA 21, siendo que este último instrumento ha sido validado por Instituto Sindical de Trabajo y Ambiente y Salud (ISTAS) en el año 2013. En el Perú, en el año 2021, el Centro Nacional de Salud Ocupacional y Protección del Medio Ambiente (CENSOPAS) validó una versión breve y corta del cuestionario COPSOQ-ISTA 21 en un grupo de trabajadores del Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SUNAT) (Ramírez Mendoza, 2022).

En base a los cuestionarios COPSOQ-ISTAS 21 y CENSOPAS-COPSOQ es que se elaboró un cuestionario propio para la realización de la identificación de riesgos psicosociales en los trabajadores de plataformas digitales de reparto en Lima Metropolitana, resultados que se analizaron en la tesis para obtención de magister “Los riesgos psicosociales en trabajadores de plataformas digitales de reparto en Lima Metropolitana, 2021”.

El instrumento para la medición de los riesgos psicosociales en repartidores de plataforma digitales constó de 22 preguntas en el que se analizaron 5 dimensiones: a) exigencias psicológicas; b) trabajo activo y desarrollo de habilidades; c) apoyo social en la presa y calidad de liderazgo; d) compensaciones; e) dimensión de doble presencial. El cuestionario fue previamente validado obteniéndose un análisis de fiabilidad en el alfa de cronbach de 0,0667 en base a una muestra piloto de entrevistas realizadas a 29 repartidores entrevistados en Lima metropolitana. El instrumento final fue aplicado a una población de 80 repartidores en Lima metropolitana obtenido de manera aleatoria bajo la técnica “bola de nieve” (Ramírez Mendoza, 2022).

Producto del trabajo de investigación y aplicación de la encuesta denominada “los riesgos psicosociales en repartidores de plataformas digitales de reparto, Lima-2021” se pudo concluir que existe 3 principales factores de riesgo en el trabajo realizado mediante plataforma digitales: a) el sistema de organización de trabajo mediante el uso de algoritmo; b) el sistema de calificación y puntuación; y, c) la incertidumbre y precariedad laboral del repartidor.

De la identificación de estos riesgos psicosociales, el elemento que se abordará en este artículo es el sistema de organización de trabajo mediante el uso del algoritmo, en específico la distribución del tiempo de trabajo y cómo este impacta en la generación de factores de riesgos psicosociales.

IV. LA DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO COMO PRINCIPAL CONDICIÓN PARA LA GENERACIÓN DE FACTORES RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS REPARTIDORES DE PLATAFORMAS DIGITALES EN LIMA METROPOLITANA.

Antes de analizar, el factor de riesgo psicosocial relacionado al sistema de organización del tiempo de trabajo en las plataformas digitales de reparto, es necesario analizar las principales características sociodemográficas de este sector basado en el trabajo de campo que se elaboró para sustentar la tesis “Los riesgos psicosociales en trabajo de plataformas digitales de reparto en Lima Metropolitana 2021”.

En base a los resultados de la encuesta “Los riesgos psicosociales en repartidores de plataformas digitales Lima, 2021” se determinó que estábamos frente a una población joven, predominantemente extranjera y de sexo masculino; y, con las siguientes condiciones laborales:

VARIABLE	RESULTADO
Nacionalidad de los repartidores	Venezolanos: 41%
	Peruana: 59%
Sexo	Masculino: 90%
	Femenino: 10%
Edad	Entre 18 -25 años 45%
	Entre 26-35 años 52%
	Entre 40-42 años: 3%
Tipo de transporte	Moto: 83%
	Bicicleta: 16%
Horas de trabajo al día	De 4 a 8 horas: 55%
	De 9 a 14 horas: 45%
Descanso semanal	Si: 32%
	No: 68%
Promedio de pago por día	73 soles

* Cuadro tomado del trabajo de tesis "Los riesgos psicosociales en trabajo de plataformas digitales de reparto en Lima Metropolitana 2021".

Respecto a los resultados de las condiciones de organización del trabajo, lo que más resalta son las horas empleadas por los repartidores de plataformas para la realización de la actividad. Así, un 45% destina entre 9 a 14 horas de trabajo por día para la realización de la actividad, y percibe un pago promedio diario que va entre 66 soles a 100 soles (Ramírez Mendoza, 2022).

En otras palabras el repartidor destina por lo menos 9 horas diarias, siendo que laboran como mínimo 4 horas y un máximo de 15 horas, lo cual representa la una jornada en sobretiempo de un 45% al día. De esta población, hay que resaltar que un 68% no descansa ningún de los 7 días a la semana (Ramírez Mendoza, 2022).

Esta cifras, resultan más alarmantes, si es que se cruzan con el promedio de las tareas que realiza el repartidor por día, alcanzando 5 pedidos diarios como mínimo y un máximo de 27 pedidos al día, conforme el siguen detalle:

Resultados sobre horas diarias trabajadas por los repartidores y la cantidad de pedidos diarios, basado en una población de 29 repartidores

	Horas diarias trabajadas	Pedidos diarios realizados
Nº	29	29
Media	9	17
Mínimo	3	5
Máximo	15	27

Fuente: Cuadro elaborado en base a la encuesta realizada a 29 personas como del análisis de fiabilidad de la encuesta " Los riesgos psicosociales en trabajo de plataformas digitales de reparto en Lima Metropolitana 2021 "

De los resultados obtenidos se pueden realizar las siguientes aseveraciones:

- El promedio de horas laboradas por los repartidores de plataformas digitales (9 horas) sobrepasan el límite establecido por ley respecto a las 8 horas de trabajo como máximo por día.
- El promedio de servicios realizados por el repartidor de plataformas por día es de 17 pedidos, siendo que el mínimo de pedidos realizados por día es de 5.
- Existe una correlación entre las horas dedicadas al aplicativo y el número de pedidos realizados por el repartidor. Es decir, mientras más horas de trabajo el repartidor esté conectado al aplicativo tiene la posibilidad de recibir más pedidos.

En base a ello, se puede concluir que la distribución del tiempo de trabajo es una condición relevante en el sistema de organización de la plataforma, la cual puede impactar en la generación de factores riesgos psicosociales en este sector. De esta manera, los resultados de la encuesta "Los riesgos psicosociales en repartidores de plataformas digitales Lima, 2021" se determinó que las condiciones laborales del aplicativo *Rappi* representaban un factor de riesgo psicosocial alto en comparación de aplicativos como *Justo Driver* o *Pedidos Ya*. Una posible explicación es el sistema de calificación *Rappitendero* sobre el cual se sustenta el sistema de asignación de pedidos o microtarefas a los repartidores: mientras más puntos se tenga (es decir una alta calificación) el repartidor tendrá la posibilidad de elegir sus horarios de trabajo (Ramírez Mendoza, 2022).

Al respecto, hay que tener en cuenta que la actividad en plataformas digitales de reparto está constituida por la realización de microtarefas conforme se

detalló en el primer punto; sin embargo, esta distribución del tiempo, no solo implica la entrega del pedido para el caso de los repartidores sino que también se encuentra involucrado la puesta en disposición para la realización de la actividad de forma global. Así, en el contexto de plataformas digitales de reparto se pueden distinguir espacios en lo que se verifica la puesta a disposición de los repartidores de plataformas digitales esto es: a) Tiempo de conexión a la espera de recibir encargos del aplicativo; b) Los tiempos destinados a traslados; y, c) los tiempos de espera activa (Rosenbaym Carli, 2023).

De esta manera, el resulta válido inferir que nos encontramos frente a una actividad que puede ser calificada como un servicio intermitente, en tanto lo relevante es la disposición del repartidor para recibir los encargos (Arce Ortiz, 2021). A partir de este elemento, es válido cuestionarse cuál el marco lega aplicativa a este sector en caso se decidiera regularlo. Lo cierto es que al no existir un marco normativo vigente, la solo organización del tiempo de trabajo, implica en sí mismo un factor de riesgo psicosocial.

V. CONCLUSIONES

- El trabajo mediante plataformas digitales se fundamenta en la economía colaborativa, donde el algoritmo juega un rol central al conectar prestadores de servicio con clientes. Este modelo implica la asignación de microtarear, la determinación de precios y el sistema de calificación, asegurando la interrelación entre los tres sujetos involucrados.
- Aunque las plataformas presentan una aparente voluntariedad en la aceptación de servicios, la discrecionalidad del algoritmo en la asignación de tareas y la dependencia de factores como la ubicación y la reputación generan dudas sobre la verdadera autonomía de los prestadores de servicio, lo que impacta en sus ingresos y podría influir en su nivel de subordinación laboral.
- La interacción constante con tecnologías en la cuarta revolución industrial ha generado nuevos riesgos psicosociales, como el tecnoestrés, que afecta la salud mental de los trabajadores al dificultar el equilibrio entre el trabajo y el descanso.
- La legislación peruana y las normativas internacionales obligan a los empleadores a implementar medidas preventivas para garantizar el

bienestar físico y mental de los trabajadores, abordando tanto los factores de riesgo psicosociales como los riesgos psicosociales que se materializan.

- Los repartidores de plataformas como Rappi y Pedidos Ya enfrentan largas jornadas laborales, con un promedio de 9 horas diarias y hasta 27 pedidos al día. Esta distribución del tiempo de trabajo se relaciona directamente con la generación de riesgos psicosociales, como el estrés y la precariedad laboral.
- El sistema de calificación y asignación de tareas mediante el uso del algoritmo en plataformas digitales crea incertidumbre y precariedad laboral. Los repartidores dependen de su calificación y conexión constante para obtener más pedidos, lo que cuestiona la autonomía laboral y aumenta el riesgo psicosocial.

VI. BIBLIOGRAFÍA

- Arce Ortiz, E. (2021). El trabajo en plataformas digitales en Perú: Más allá de la calificación jurídica, reflexiones sobre la organización del tiempo y el pago de remuneraciones. *Revista Jurídica de Trabajo*, 2(6), 188-202. Obtenido de <http://revistajuridicadeltrabajo.com/index.php/rjt/article/view/116>
- Fernández Prieto, M. (2021). Riesgos psicosociales del trabajo a través de plataformas digitales. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*(156), 167-186.
- Mendoza Sulca, L. (15 de setiembre de 2024). *Análisis de los factores de riesgos psicosocial en el teletrabajo y sus efectos en la salud del teletrabajador*. Obtenido de https://drive.google.com/file/d/1enc-oIqd19ytKMowLa3Xi7t-AHJ_ZQIE/view?pli=1
- Ministerio de Salud. (2024). *Cuestionario de identificación y evaluación de Riesgos Psicosociales en los lugares de trabajo*. Lima: Acta de la 95ta Sesión Ordinaria - Sesión Conmemorativa por el Día Mundial de la SST - Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (Diciembre de 2023). Factores de riesgo psicosociales en el teletrabajo. (144).
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2024). *Salud Mental en el Trabajo. Prevención y control de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo*. Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo, Lima. Obtenido de <https://media.licdn.com/dms/document/media/D4E1FAQGhL->

SztnjbRVw/feedshare-document-pdf-analyzed/0/1723844718956?e=1727308800&v=beta&t=V7E6aECg4WWe2vdsWs0kp3b3OWVuam3TmUUOVvxZf0k

- Ramirez Mendoza, T. (2022). Los riesgos psicosociales en plataformas digitales de reparto en Lima Metropolitana, 2021. *Tesis para optar el grado de Magister por la Escuela de Postgrado de la Pontificia Universidad Católica del Perú*. Lima.
- Rosenbaym Carli, F. (2023). El reloj invisible tiempo de trabajo de los chóferes y repartidores en la economía de plataformas. *Trabajo, Derecho y Mercado*(7), 95-119.
- Todolí, Adrian. (2020). El riesgo de trabajo solitario y de aislamiento de las personas que trabajan. En J. Llorens, M. Jalili, & A. Todolí, *Riesgos Laborales Específicos del Trabajo de Plataformas Digitales* (1 ed.). OSALAN-Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales.