



GOBIERNO
DE ESPAÑA

VICEPRESIDENCIA
SEGUNDA DEL GOBIERNO

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

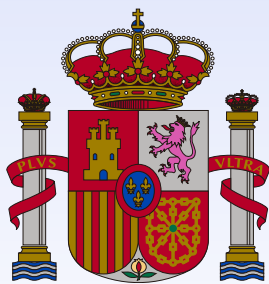
ITSS
Inspección de Tr
y Seguridad Soci

Versión Octubre 2025
Ref.- GAI.G.2

Guía de actuación inspectora

Trabajo en plataformas digitales - tareas de reparto





Documento elaborado por:

Ministerio de Trabajo y Economía Social

Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social

Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social

S.G. Coordinación de la inspección del sistema de relaciones laborales

Internet: <http://www.mites.gob.es/itss/web/index.html>

Edita:

Ministerio de Trabajo y Economía Social

Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social

Paseo de la Castellana, 63. 28046 - Madrid

Internet: <http://www.mites.gob.es/itss/web/index.html>

Índice

Introducción	4
Definiciones	5
Tipos de plataformas	7
Ámbito de aplicación	7
Condiciones a comprobar	8
Notas aclaratorias	13

Introducción

El Marco estratégico de la Unión Europea en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027 recoge, entre sus objetivos transversales, el de “anticipar y gestionar el cambio en el nuevo mundo del trabajo que han traído consigo las transiciones ecológica, digital y demográfica”. Una de estas transiciones, la digital, ha supuesto un impacto directo en las formas de organización del trabajo que debe ir acompasado con una adaptación de la gestión de la seguridad y salud que garantice unas condiciones de trabajo adecuadas a estos cambios.

La digitalización en el ámbito laboral ha permitido, entre otras muchas cuestiones, un desarrollo específico de las denominadas **plataformas digitales**. Según los datos de la encuesta realizada en 2022 por la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo, en torno al 6 % de la población trabajadora de la EU-27, Islandia y Noruega, obtenía parte de sus ingresos (el 3 % de las personas) o la mayor parte de sus ingresos (el 3,1 % de las personas) trabajando a través de plataformas digitales.

Dentro del trabajo ligado a plataformas digitales, aquel relacionado con el reparto “físico” de productos tiene un interés especial bajo el prisma de la seguridad y salud en el trabajo. Este reparto puede estar ligado a una gestión logística integral (por ejemplo, el llamado trabajo de última milla que consiste en la entrega final del producto desde el almacén hasta el cliente), a un pedido on-line de comida o producto cercano (por ejemplo, las tareas de reparto de comida desde un restaurante hasta el domicilio del cliente) o cualquier otra actividad de objetivos y características similares.

Desde la óptica inspectora, la vigilancia del cumplimiento de la normativa en las tareas de reparto ligadas al **trabajo en plataformas digitales (TPD)** presenta aspectos diferenciadores respecto a otros trabajos que, en muchos casos, dificultan la labor comprobatoria.

Por último, desde el punto de vista normativo, es de interés destacar dos **disposiciones de la Unión Europea** que inciden de manera directa en las condiciones de trabajo en plataformas digitales:

Directiva (UE) 2024/2831 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2024, relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas.

Esta directiva es la norma que garantiza, de forma específica, unas condiciones de trabajo seguras para las personas trabajadoras que desarrollan su actividad en plataformas digitales. La fecha límite para su transposición es el 2 de diciembre de 2026.

Reglamento (UE) 2024/1689, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de junio de 2024, por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial (...) (Reglamento de Inteligencia Artificial).

A diferencia de la directiva, este reglamento tiene un ámbito de aplicación más amplio. Es de interés dado que la inteligencia artificial es una de las herramientas esenciales que se utilizan para gestionar el trabajo en plataformas digitales. De hecho, el propio reglamento alude de forma particular a esta cuestión en su considerando noveno.

La ITSS¹ es una de las autoridades designadas por el Gobierno encargada de proteger los derechos fundamentales en el sentido descrito en el artículo 77 del reglamento.

En este caso, aunque el reglamento ya está en vigor, no será de aplicación hasta el 2 de agosto de 2026.

Definiciones

A fin de clarificar los términos utilizados en esta guía, es preciso partir de una serie de definiciones que se han recogido, tanto en la citada **Directiva (UE) 2024/2831 (Trabajo en plataformas)**, como en el **Reglamento (UE) 2024/1689 (Reglamento de Inteligencia Artificial)**.

A. Directiva (UE) 2024/2831 (Trabajo en plataformas)

- **Plataforma digital de trabajo:** toda persona física o jurídica que preste un servicio en el que se cumplan todos los requisitos siguientes:
 1. se presta, al menos en parte, a distancia por medios electrónicos, por ejemplo, por medio de un sitio web o una aplicación para dispositivos móviles,
 2. se presta a petición de un destinatario del servicio,
 3. implica, como elemento necesario y esencial, la organización del trabajo realizado por personas físicas a cambio de una contraprestación económica, con independencia de que ese trabajo se realice en línea o en un lugar determinado,
 4. implica la utilización de sistemas automatizados de seguimiento

o de sistemas automatizados de toma de decisiones.

- **Trabajo en plataformas:** todo trabajo organizado a través de una plataforma digital de trabajo y realizado en la Unión Europea por una persona física sobre la base de una relación contractual entre la plataforma digital de trabajo o un intermediario y la persona, con independencia de que exista una relación contractual entre la persona o un intermediario y el destinatario del servicio.
- **Persona que realiza trabajo en plataformas:** toda persona física que realice trabajo en plataformas, con independencia de la naturaleza de la relación contractual o de la denominación de dicha relación por las partes implicadas.
- **Trabajador de plataformas:** toda persona que realice trabajo en plataformas que tenga un contrato de trabajo o se considere que tiene una relación laboral tal como se definen en el Derecho, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en los Estados miembros, teniendo en cuenta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia.
- **Sistemas automatizados de seguimiento:** los sistemas que se utilicen o sirvan de apoyo para realizar el seguimiento, controlar o evaluar, por medios

¹ La Comisión Europea ha publicado una lista en la que, por parte de España, se ha designado al OEITSS: <https://digital-strategy.ec.europa.eu/es/policies/fundamental-rights-protection-authorities-ai-act>



electrónicos, la realización del trabajo de personas que realizan trabajo en plataformas o las actividades realizadas en el entorno de trabajo, también mediante la recopilación de datos personales.

- **Sistemas automatizados de toma de decisiones:** los sistemas que se utilicen para adoptar o respaldar, por medios electrónicos, decisiones que afecten significativamente a personas que realicen trabajo en plataformas, también a las condiciones laborales de trabajadores de plataformas, en particular decisiones que afecten a su contratación, su acceso a las tareas asignadas y a la organización de estas, sus ingresos, incluida la fijación del precio de tareas individuales asignadas, su seguridad y su salud, su tiempo de trabajo,

su acceso a formación, su promoción o equivalente, y a su situación contractual incluida la restricción, suspensión o cancelación de sus cuentas.

B. Reglamento (UE) 2024/1689 (Reglamento de Inteligencia Artificial)

- **Sistema de IA:** un sistema basado en una máquina que está diseñado para funcionar con distintos niveles de autonomía y que puede mostrar capacidad de adaptación tras el despliegue, y que, para objetivos explícitos o implícitos, infiere de la información de entrada que recibe la manera de generar resultados de salida, como predicciones, contenidos, recomendaciones o decisiones, que pueden influir en entornos físicos o virtuales.

Tipos de plataformas

Tanto la normativa como los documentos de carácter técnico se refieren fundamentalmente al trabajo en dos **tipos de plataformas** que usualmente se denominan como sigue:

- a. **Trabajo en plataformas digitales en línea (basadas en la web):** las tareas se asignan a quienes trabajan en línea y se realizan única o principalmente de forma virtual con la ayuda de un dispositivo electrónico en cualquier lugar (sobre todo en el domicilio de las personas trabajadoras).

Ejemplos: persona trabajadora cuya actividad consiste en la moderación de contenidos de páginas web o redes sociales, programadores de software, personal administrativo o personal que realiza diseño gráfico, entre otros.

- b. **Trabajo en plataformas digitales in situ (basadas en la geolocalización):** las tareas se asignan a las personas a través de internet, pero se realizan única o principalmente en el mundo físico, como en zonas públicas, en la carretera o en las dependencias del cliente.

Ejemplos: persona trabajadora dedicada al reparto, conducción, trabajo doméstico o de cuidados a domicilio, entre otros.

En relación con el segundo tipo de plataformas, es de interés mencionar el papel significativo que ha desempeñado la ITSS y que se ha visto reflejado en el preámbulo de la **Ley 12/2021, de 28 de septiembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales:**

“La labor esencial realizada por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se encuentra en el origen de buena parte de las sentencias que han resuelto a favor o en contra de la laboralidad de las prestaciones de servicios en plataformas digitales de reparto y que han culminado con la STS 805/2020, de 25 de septiembre”.

Ámbito de aplicación

La presente guía de actuación inspectora limitará su **ámbito de aplicación** al siguiente:

- Se aplicará al trabajo desarrollado en las denominadas **plataformas digitales in situ** (basadas en la geolocalización).
- Se considerarán, de forma preferencial, las condiciones de trabajo presentes durante la **tarea de reparto**. No obstante, cuando corresponda, se hará alguna mención

particular a otro tipo de tareas que puedan resultar de interés.

- El ámbito subjetivo se limitará a las personas trabajadoras por **cuenta ajena**.

Para facilitar su lectura, esta guía se referirá al trabajo que cumple las tres características mencionadas como **“trabajo en plataformas digitales” (TPD)**.



Condiciones a comprobar

OBSERVACIÓN PRELIMINAR: Es importante señalar el carácter **orientativo** y **no exhaustivo** de las condiciones incluidas en este anexo. Estas condiciones pueden orientar la labor inspectora pero, en ningún caso, podrán ser consideradas como las únicas cuestiones que deban someterse a análisis.

En este anexo se identifican las **condiciones más relevantes a comprobar** en las actividades de reparto realizadas por el personal de TPD.

Abreviaturas utilizadas en las referencias normativas:

- **LPRL:** Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- **RSP:** Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.



A. EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES

A.1. Identificación de riesgos

Se ha identificado la totalidad de los riesgos laborales a los que está expuesto el personal de TPD (artículos 16.2.a) y 20 LPRL; artículo 4.1.a) RSP).

Se han identificado **todos riesgos** asociados al TPD incluyendo, tanto aquellos ligados al **reparto del producto**, como aquellos derivados de la **organización del trabajo** por medio de la gestión realizada por la plataforma digital.

Se han identificado las posibles **situaciones de emergencia**.

Notas aclaratorias



A.2. Identificación del personal de TPD expuesto

Se han identificado de forma específica los puestos de trabajo y el personal que los ocupa que pueden estar afectados por los riesgos derivados de la actividad de reparto (artículos 16.2.a) y 20 LPRL; artículo 4.1.b) RSP).

Notas aclaratorias



A.3. Metodología

El **procedimiento (metodología)** de evaluación utilizado deberá proporcionar **confianza sobre su resultado** y éste deberá identificarse en la evaluación de riesgos (artículos 5.2 y 7.d) RSP).

Notas aclaratorias



B. PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA

B.1. Medidas preventivas

Se han planificado las medidas preventivas necesarias para controlar los riesgos de las tareas de reparto en TPD, incluidas las medidas de emergencia (artículo 20 LPRL; artículos 8 y 9 RSP).

Se han planificado las medidas preventivas necesarias para realizar la **actividad habitual**.

Se han planificado las actuaciones frente a **emergencias**.

Notas aclaratorias



B.2. Tipología de las medidas preventivas

Las medidas preventivas planificadas incluyen, como mínimo, las dispuestas en la **normativa** (artículo 15 LPRL; d.a.única RD 486/1997).

Las **medidas** preventivas aplicadas cumplen con lo establecido en la **normativa**.

Las medidas de **emergencia** tienen en cuenta, entre otros, el marco normativo en materia de protección civil.

Notas aclaratorias



B.3. Equipos de protección individual

Las personas trabajadoras disponen de los equipos de protección individual adecuados al riesgo (artículos 4.8 y 17 LPRL; artículos 3 y 5.3 RD 773/1997).

Los EPI se han **seleccionado** en función del riesgo específico frente al que protegen.

Los EPI cumplen con la **normativa de comercialización**.

Las personas trabajadoras tienen información sobre el **uso y mantenimiento** de sus EPI.

Notas aclaratorias



B.4. Información y formación

Las personas trabajadoras disponen de la información y formación específica sobre los riesgos derivados del trabajo de reparto durante el TPD (artículos 18, 19 y 20 LPRL).

Las personas trabajadoras disponen de la información y formación adecuada para gestionar los riesgos asociados a su **actividad habitual**.

El personal de TPD dispone de la información y formación relativa a la actuación frente a **emergencias**.

Notas aclaratorias



C. VIGILANCIA DE LA SALUD

C.1. Realización del examen de salud

Se ha garantizado la realización de la vigilancia de la salud en relación con la exposición a los riesgos derivados de la actividad de reparto en el TPD (artículo 22 LPRL; artículo 37.3 RSP).

Se ha **ofrecido** la vigilancia de la salud a la totalidad de las personas trabajadoras expuestas a los riesgos identificados en la evaluación.

Se han identificado los casos en los cuales la realización del examen de salud es **obligatoria** para el personal de TPD.

Notas aclaratorias



C.2. Protocolo sanitario aplicable

Los procedimientos utilizados para realizar la vigilancia de la salud se ajustarán a los protocolos sanitarios vigentes (artículo 37.3.c) RSP).

Notas aclaratorias



Índice



D. COLECTIVOS DE ESPECIAL PROTECCIÓN

D.1. Personal especialmente sensible

Se ha **identificado y gestionado adecuadamente** el colectivo de personas trabajadoras consideradas especialmente sensibles a los riesgos derivados de la actividad de reparto en el TPD (artículo 25 LPRL; artículo 4.1.b) RSP).

Se ha **identificado** el personal especialmente sensible en la evaluación de riesgos.

Se han tomado las **medidas de prevención y protección necesarias** para garantizar la seguridad y salud de las personas trabajadoras especialmente sensibles.

Notas aclaratorias



D.2. Maternidad

Se ha **identificado y gestionado adecuadamente** el colectivo de trabajadoras en relación con la maternidad (tanto durante el embarazo como durante la lactancia materna) (artículo 26 LPRL; artículo 4.1.b) RSP).

Se han **identificado** los puestos de trabajo con limitaciones en caso de situación de **embarazo o lactancia**.

Las trabajadoras que ocupan los puestos de trabajo con limitaciones han sido **informadas** de las medidas necesarias para gestionar una situación de embarazo o lactancia.

Notas aclaratorias



D.3. Menores

Se ha **identificado y gestionado adecuadamente** el colectivo de personas trabajadoras menores contratadas para la actividad de reparto en TPD (artículo 27 LPRL; Decreto 26 de julio de 1957; Directiva 94/33/CE).

Notas aclaratorias



Notas aclaratorias



A. EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES

A.1. Identificación de riesgos

Se ha identificado la totalidad de los riesgos laborales a los que está expuesto el personal de TPD (artículos 16.2.a) y 20 LPRL; artículo 4.1.a) RSP).

Se han identificado **todos riesgos** asociados al TPD incluyendo, tanto aquellos ligados al **reparto del producto**, como aquellos derivados de la **organización del trabajo** por medio de la gestión realizada por la plataforma digital.

Se han identificado las posibles **situaciones de emergencia**.

NOTAS ACLARATORIAS

La **Directiva (UE) 2024/2831** del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de octubre de 2024, relativa a la mejora de las condiciones laborales en el **trabajo en plataformas**, en su **artículo 12.1**, señala expresamente **cuestiones que deben ser tenidas en cuenta en la evaluación de riesgos**:

"1. Sin perjuicio de lo dispuesto en la Directiva 89/391/CEE y en las directivas conexas en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo, en lo que respecta a los trabajadores de plataformas, las plataformas digitales de trabajo:

*a) evaluarán los riesgos que entrañen los **sistemas automatizados de seguimiento o los sistemas automatizados de toma de decisiones** para su seguridad y su salud, en particular los posibles **riesgos psicosociales, ergonómicos y de accidentes laborales**;*

b) evaluarán si las salvaguardias de dichos sistemas son adecuadas para los riesgos detectados habida cuenta de las características específicas del entorno laboral;

*c) introducirán **medidas preventivas y de protección adecuadas**".*

En resumen, la directiva destaca tres tipos de riesgos – **psicosociales, ergonómicos y de accidentes laborales** – relacionados con una característica propia de las plataformas digitales: su **sistema automatizado de seguimiento y de toma de decisiones**. Esta cuestión es un elemento diferencial clave para poder integrar la prevención en la gestión realizada por medio de una plataforma digital.

A continuación, a efectos de esta guía, se hace la siguiente diferenciación para facilitar el análisis de los riesgos de la tarea de reparto:

- **Riesgos ligados al reparto del producto**: centrados, fundamentalmente, en las condiciones de trabajo existentes durante la espera, traslado y entrega del producto, excluido lo referente a la organización del trabajo ligada al sistema algorítmico utilizado en la plataforma digital. Fundamentalmente, se trata de los riesgos relacionados con las condiciones materiales de la tarea.
- **Riesgos relacionados con la organización del trabajo**: focalizados en el sistema de organización del trabajo basado en la aplicación algorítmica de los sistemas automatizados de seguimiento y toma de decisiones.



Riesgos ligados al reparto del producto

Los dos factores que forman parte de un puesto de trabajo de reparto serían, por un lado, las **condiciones de trabajo** (artículo 4.7 LPRL) presentes durante la tarea y, por otro, el **factor individual** asociado a las características personales de la persona trabajadora que lo ocupa. Respecto a este último, véase el **apartado D** de este documento.

Centrándose en las **condiciones de trabajo**, a continuación se señalan aquellas consideradas más relevantes en el TPD y que, por tanto, deberían analizarse durante el proceso de evaluación:

- **Equipos de trabajo:** básicamente, podrían dividirse en dos:
 - **Equipo informático / digital** que gestiona los pedidos y la movilidad del personal de la empresa: puede ser un PDA², un *smartphone* o cualquier otro dispositivo similar.
 - **Vehículo de transporte:** aunque la tipología de vehículos de reparto es muy amplia, a efectos de este documento, el análisis se centrará en los siguientes:
 - **Coche / furgoneta**
 - **Motocicleta / ciclomotor (de dos ruedas):** se definen en la Ley de Tráfico³ como:
 - **Motocicleta:** *automóvil de dos ruedas, sin sidecar, provisto de un motor de cilindrada superior a 50 cm³, si es de combustión interna, y/o con una velocidad máxima por construcción superior a 45 km/h.*
 - **Ciclomotor:** *vehículo de dos ruedas, con una velocidad máxima por construcción no superior a 45 km/h y con un motor de cilindrada inferior o igual a 50 cm³, si es de combustión interna, o bien con una potencia continua nominal máxima inferior o igual a 4 kW si es de motor eléctrico.*
 - **Bicicleta**
 - **VMP - Vehículo de movilidad personal (patinete eléctrico y otros):** *vehículo de una o más ruedas dotado de una única plaza y propulsado exclusivamente por motores eléctricos que pueden proporcionar al vehículo una velocidad máxima por diseño comprendida entre 6 y 25 km/h⁴.*

Adicionalmente, la evaluación de riesgos identificará cualquier otro tipo de trabajo que pudiera ser utilizado por la persona trabajadora. Por ejemplo, una carretilla para transportar la carga desde la furgoneta hasta su lugar de destino

- **Producto del reparto (carga):** en general, las características de la carga estarán asociadas al tipo de vehículo utilizado durante el reparto. Así, las cargas de mayor peso y volumen se corresponderán

² **PDA (Personal Digital Assistant):** estos dispositivos, conocidos normalmente como ordenadores de mano, pueden usarse tanto como teléfono móvil, fax, navegador de Internet, organizador personal o GPS, entre otras funciones.

³ Real Decreto Legislativo 6/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Tráfico, Circulación de Vehículos a Motor y Seguridad Vial.

⁴ Resolución de 12 de enero de 2022, de la Dirección General de Tráfico, por la que se aprueba el Manual de características de los vehículos de movilidad personal.



con repartos realizados con coche o furgoneta. En lo relativo a esta condición de trabajo, es importante analizar, tanto las características de la carga (peso, forma, volumen y otros), como su disposición en el vehículo de transporte (lugar en el que se transporta la carga, estabilidad durante el transporte, modificación del centro de gravedad debida a la carga y otros).

- **Lugar de trabajo:** se deberían considerar, como mínimo, las características de los lugares de trabajo que se corresponden con tres fases de la tarea:
 - **Recogida del producto del proveedor:** es importante que la evaluación de riesgos diferencie entre los lugares de trabajo propios de la empresa de reparto (por ejemplo, un almacén industrial perteneciente a la empresa propietaria de la plataforma digital) de aquellos lugares ajenos a dicha empresa (por ejemplo, un restaurante que expide comida para llevar cuyo negocio es ajeno a la empresa propietaria de la plataforma). En el segundo caso, en muchas ocasiones las esperas se harán en lugares públicos, a la intemperie y sin ninguna capacidad de gestión del lugar por parte de la empresa a la que pertenece el personal repartidor.
 - **Desplazamiento (ruta de reparto):** la evaluación debería valorar, entre otros, la tipología de las vías (calles, carreteras o autopistas, por ejemplo) utilizadas durante el reparto, la naturaleza del contexto (ambiente urbano, interurbano, etc.) en el que se prestará el servicio o las características de la circulación y tráfico ligadas al tipo de vehículo utilizado (por ejemplo, ordenanzas municipales que regulen la circulación en bicicleta y establezcan limitaciones para su circulación por vía pública).
 - **Entrega del producto al cliente:** al igual que durante la recogida, también será importante diferenciar entre la entrega en un centro de trabajo (por ejemplo, una fábrica a la que llega un pedido) o en un domicilio particular (por ejemplo, la entrega de comida en el domicilio del cliente).
- **Fenómenos meteorológicos adversos (FMA)⁵:** todos aquellos que puedan generar riesgos durante la espera, si se realiza a la intemperie (por ejemplo, altas o bajas temperaturas), o durante el desplazamiento y entrega (por ejemplo, lluvias o hielo en las vías que influyen en las condiciones de conducción).

Tomando estas condiciones de trabajo como base, la evaluación de riesgos debería analizar, al menos, los siguientes **riesgos considerados como los más relevantes** durante las tareas de reparto en TPD:

- **Riesgos de seguridad ligados al desplazamiento (seguridad vial)**

El desplazamiento realizado durante el reparto puede suponer un riesgo de sufrir un accidente debido a choques, golpes, atropellos u otras consecuencias ligadas a lo que se conoce como el ámbito de la seguridad vial. Estos riesgos estarán asociados, fundamentalmente, a cuatro factores: factor humano; factor vehículo (incluida también la forma en la que se transporta la carga); factor vía / entorno (que incluye, tanto las características de las vías y su circulación, como los fenómenos meteorológicos presentes); y factor organizativo (que incluye cuestiones tales como la presión de tiempos, la gestión de las rutas, los aspectos psicosociales y otros).

– Riesgos derivados del trabajo a la intemperie

Los trabajos de reparto implican, en muchas ocasiones, la permanencia a la intemperie y, en todo caso, la influencia de factores meteorológicos sobre la conducción de los vehículos. Por ello, la valoración de estos factores debe considerar, tanto los tiempos de espera (siempre que se trate de tiempo de trabajo), como los desplazamientos necesarios para realizar el reparto. En el caso de los desplazamientos, al margen de los riesgos de seguridad vial ya mencionados, es importante subrayar el caso particular del personal que utilice vehículos sin cabina (por ejemplo, bicicletas o patinetes), ya que dicho personal tendrá una exposición directa a los fenómenos meteorológicos adversos tales como las altas o bajas temperaturas o la radiación ultravioleta del sol.

– Riesgos ergonómicos

Durante las tareas de reparto, pueden identificarse riesgos de carácter ergonómico ligados, fundamentalmente, a las posturas estáticas o incorrectas adoptadas en los tiempos de recepción o descanso, o a la manipulación de cargas (productos del reparto) durante su transporte y entrega. Además, también serán objeto de análisis los riesgos derivados del uso de pantallas de visualización de datos (PVD). En este último punto, la Guía técnica del INSST del Real Decreto 488/1997 (PVD) hace la siguiente precisión:

“La exclusión de los equipos portátiles con pantallas de visualización a los que hace alusión el punto 3 d), independientemente del tamaño, características y tecnología utilizada, solo se aplica cuando no son utilizados de forma continua en un puesto de trabajo y teniendo en cuenta las definiciones y los comentarios de la presente guía”.

No obstante, hay que tener en cuenta que el citado real decreto, dada su fecha de publicación, no estaba concebido para gestionar los riesgos derivados de equipos tales como los teléfonos inteligentes o las PDA que se utilizan de forma intensiva durante las tareas de reparto, por lo que será necesario hacer uso de herramientas técnicas actualizadas para la gestión de los riesgos que estos equipos puedan generar.

Riesgos relacionados con la organización del trabajo

Ya se ha puesto de manifiesto que la gestión que se lleva a cabo por medio de plataformas digitales supone un cambio en la organización “clásica” del trabajo que precisa de un análisis particular desde el punto de vista preventivo. A los riesgos identificados en el apartado anterior - los derivados del reparto del producto - habría que añadir aquellos que tengan su origen en la organización del trabajo y, en particular, aquellos de naturaleza **psicosocial**.

Las **características de la organización del trabajo** que se consideran **más relevantes para los TPD**, son las siguientes:

- **Tiempo de trabajo:** hiperconectividad (dificultad de desconexión digital), disponibilidad permanente o jornadas irregulares, entre otros.



- **Control de la actividad:** geolocalización y monitorización permanente.
- **Algoritmo de gestión:** ausencia de transparencia; reducción de la autonomía y del control; carga y ritmo excesivo de trabajo; y sesgos y discriminaciones, entre otros. Es destacable la posible intensificación del trabajo motivada por la necesidad de ajustarse al ritmo impuesto por un algoritmo que optimiza tiempos y reparte tareas de forma automatizada.
- **Apoyo social:** escasa o nula interacción con compañeros/as y empresa; canales de comunicación deficientes; u otros.
- **Valoración / reconocimiento:** sistemas de valoración de la satisfacción del servicio ligados a incentivos profesionales.
- **Estatus / relación laboral:** incertidumbre laboral o difícil desarrollo profesional, entre otros.

Adicionalmente, la descentralización productiva también podría considerarse una característica que pudiera afectar a las condiciones de organización y, con ello, a la generación potencial de daños de naturaleza psicosocial.

En consecuencia, las condiciones de trabajo presentes en el TPD influyen en la generación de riesgos de naturaleza psicosocial o ergonómica y, por tanto, es crucial su identificación y valoración efectiva y detallada en la evaluación de riesgos.

Por último, no hay que olvidar que hay determinados **factores psicosociales que pueden afectar, de una manera indirecta**, a condiciones de seguridad.

Por ejemplo, un ritmo de trabajo inadecuado que implique una presión de tiempo importante sobre la tarea puede provocar una conducción insegura y, con ello, aumentar el riesgo de sufrir un accidente.

Riesgo de exposición a situaciones de violencia o acoso

Es importante hacer una mención especial al riesgo al que están expuestas las personas trabajadoras de TPD de sufrir daños debidos a situaciones de **violencia o acoso** en cualquiera de sus manifestaciones. El trabajo en solitario, la entrega del producto - en muchas ocasiones en el domicilio del cliente- o los horarios de entrega - que incluyen la franja nocturna -, son algunos factores que pueden incrementar la probabilidad de sufrir este tipo de agresiones.

En el ámbito del TPD, en relación con las posibles situaciones de **violencia o acoso** que pueden sufrir las personas trabajadoras, la **Directiva (UE) 2024/2831** hace una alusión particular en el **apartado quinto** de su **artículo 12**:

*“A fin de garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores de plataformas, también **frente a la violencia y el acoso**, los Estados miembros se asegurarán que las plataformas digitales de trabajo establezcan medidas preventivas, en particular proporcionando canales de denuncia eficaces”.*

Por su parte, el **Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)**, sobre la violencia y el acoso, ratificado por España el 25 de mayo de 2022, señala en su **artículo 9** lo siguiente:

*“Todo Miembro deberá adoptar una legislación que exija a los empleadores tomar **medidas apropiadas** y acordes con su grado de control **para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo**, incluidos la violencia y el acoso por razón de género, en particular, en la medida en que sea razonable y factible (...)”.*

c) Identificar los peligros y evaluar los riesgos de violencia y acoso, con participación de los trabajadores y sus representantes, y adoptar medidas para prevenir y controlar dichos peligros y riesgos (...)”.

De acuerdo con lo anterior, **el sistema de prevención de la empresa deberá integrar los riesgos de acoso y de violencia en el conjunto de actividades preventivas** definidas en el mismo incluida, como primera actuación, su correcta identificación en la evaluación de riesgos laborales.

En esta materia, la ITSS tiene publicados los siguientes **criterios técnicos**:

- **Criterio Técnico 69/2009**, sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo.
- **Criterio Técnico 87/2011**, sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en relación con el riesgo laboral de atraco.

En relación con ambos criterios, es importante atender a los matices que se describen en los mismos relativos a su ámbito de aplicación, de modo que **no siempre serán directamente aplicables al caso de TPD**.

Adicionalmente, dado que la condición de trabajo (artículo 4.7 LPRL) más relevante en este ámbito es la organizativa y, con ello, la analizada desde la perspectiva psicosocial, es también importante atender a lo dispuesto en el **Criterio técnico 104/2021, sobre actuaciones de la ITSS en riesgos psicosociales**.

Por último, es de interés recordar que, con posterioridad a la elaboración del citado criterio técnico 69/2009, se aprobó la **Ley Orgánica 10/2022**, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual. En su **artículo 12** se incluyen obligaciones relativas a la prevención y sensibilización en el ámbito laboral en referencia a conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.



Situaciones de emergencia

Dentro del deber general de analizar las posibles situaciones de emergencia (artículo 20 LPRL), la actividad en TPD tiene características propias que deberán examinarse a la hora de definir las medidas preventivas apropiadas en esta materia.

En primer lugar, entre las contingencias que pueden dar lugar a una situación de emergencia, se encuentra la posibilidad de sufrir un **accidente de trabajo durante el desplazamiento** del personal de reparto. En consecuencia, las medidas de emergencia deben incluir, entre otras cuestiones, el procedimiento de actuación en caso de que la persona trabajadora sufra un accidente durante su desplazamiento.

Por ejemplo, las medidas de emergencia identificarán puestos de trabajo ubicados en entornos en los que puede haber más dificultad de comunicación o en los que los centros hospitalarios están más alejados del lugar de prestación del servicio y, en consecuencia, se deberán definir las medidas que permitan una actuación efectiva en caso de siniestro.

Otra cuestión de especial trascendencia es la identificación de los **fenómenos meteorológicos adversos** como condiciones de trabajo que pueden dar lugar a situaciones de emergencia. El trabajo a la intemperie y el desplazamiento durante las labores de reparto hace que este factor deba integrarse en el análisis de las medidas de emergencia. A este respecto, puede consultarse el **apartado A.1** de la Guía de actuación inspectora sobre fenómenos meteorológicos adversos (GAI.G.1).

A.2. Identificación del personal de TPD expuesto

Se han identificado de forma específica los puestos de trabajo y el personal que los ocupa que pueden estar afectados por los riesgos derivados de la actividad de reparto (artículos 16.2.a) y 20 LPRL; artículo 4.1.b) RSP).

NOTAS ACLARATORIAS

Identificación de los puestos de trabajo y del personal afectado

La evaluación de riesgos en la actividad de reparto debe identificar de forma inequívoca cada uno de los **puestos de trabajo** existentes en la empresa y, para cada uno de ellos, el **personal** que lo ocupa. En el caso del TPD, *a priori* podría pensarse que el personal puede ocupar dos tipos de puestos desde el punto de vista preventivo:

- **Trabajadores/as que gestionan la plataforma digital:** se trata de un trabajo de perfil “administrativo” exento de los riesgos asociados a la tarea de reparto propiamente dicha y, por lo tanto, excluido del ámbito de aplicación de esta guía.
- **Trabajadores/as de reparto:** serían el objeto de análisis en la presente guía por tratarse del personal afectado por el conjunto de riesgos ya expuestos en el punto anterior.

En conclusión, el documento de evaluación debe diferenciar claramente, al menos, estos dos tipos de puestos y evitar listados generales de riesgos no asociados a personas o puestos concretos.

Caso particular: subcontratación de servicios

En ocasiones, la empresa que realiza el reparto puede ser una subcontrata de aquella que gestiona la plataforma y, con ello, será necesario considerar los deberes de información mutua, entre otros, derivados de la coordinación de actividades empresariales (artículo 24 LPRL y RD 171/2004).

Como cuestión diferencial en este punto, si la empresa subcontratista hace uso de los algoritmos proporcionados por la empresa contratista, tanto para organizar el trabajo (toma de decisiones) como para hacer su seguimiento (geolocalización), esta última deberá transmitir la información precisa para que la subcontrata pueda cumplir con el conjunto de obligaciones que se ponen de manifiesto en este documento.



A.3. Metodología

El procedimiento (metodología) de evaluación utilizado deberá proporcionar confianza sobre su resultado y éste deberá identificarse en la evaluación de riesgos (artículos 5.2 y 7.d) RSP).

NOTAS ACLARATORIAS

Metodología

Dado que la naturaleza de los riesgos a los que está expuesto el personal de TPD es diversa (véase el **apartado A.1**), la metodología de evaluación deberá adaptarse al tipo de riesgo objeto de estudio. En cualquier caso, en el documento de evaluación debe constar expresamente el método o métodos elegidos por la persona que realiza la evaluación (artículo 7.d) RSP). Como orientación, podrían hacerse las siguientes **consideraciones**:

- Los riesgos asociados al desplazamiento durante el reparto (**seguridad vial**), podrían ser analizados mediante la **directa apreciación profesional acreditada** (artículo 5.2 RSP) sin precisar la aplicación de otra metodología específica de evaluación. No obstante, al igual que ocurre siempre que se opte por basarse en este método directo de evaluación, ello no exime de la obligación de llevar a cabo un análisis completo, detallado y justificado del conjunto de riesgos evaluados.
- Los riesgos **higiénicos o ergonómicos asociados a las condiciones ambientales** podrían precisar de la aplicación de una metodología específica (véase la **Guía de actuación inspectora sobre fenómenos meteorológicos adversos** (GAI.G.1)).
- Los **riesgos psicosociales** se evaluarán haciendo uso de la metodología específica que proporcione confianza. En este sentido, hay que subrayar que la metodología elegida debe incluir, como mínimo, el conjunto de factores que caracterizan la organización del TPD que se ha señalado en el **apartado A.1** de esta guía. De este modo, aunque la metodología seleccionada tenga un ámbito de aplicación general (para riesgos psicosociales en cualquier actividad), tanto su aplicación como la interpretación de sus resultados deberá hacerse prestando especial atención al TPD y, de forma específica, a la organización basada en sistemas automatizados de seguimiento y toma de decisiones cuya repercusión en el ámbito psicosocial es directa.
- La metodología aplicable a **cualquier otro riesgo** que pueda identificarse en la evaluación deberá tomar en consideración la naturaleza particular de la tarea desarrollada en el TPD.

B. PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA

B.1. Medidas preventivas

Se han planificado las medidas preventivas necesarias para controlar los riesgos de las tareas de reparto en TPD, incluidas las medidas de emergencia (artículo 20 LPRL; artículos 8 y 9 RSP).

Se han planificado las medidas preventivas necesarias para realizar la **actividad habitual**.

Se han planificado las actuaciones frente a **emergencias**.

NOTAS ACLARATORIAS

Medidas preventivas durante la actividad habitual

Las medidas preventivas se planificarán de acuerdo con los resultados obtenidos en la evaluación de riesgos y, por lo tanto, incluirán medidas técnicas u organizativas específicas para cada puesto de trabajo. Basándose en la clasificación hecha en el **apartado A.1** de esta guía, las medidas preventivas estarán destinadas a controlar los riesgos derivados de:

a. La movilidad durante el reparto

La recepción y entrega del producto, así como el desplazamiento en vehículo durante la tarea de reparto, deben ser objeto de medidas preventivas basadas en la evaluación de riesgos laborales, pero compatibles con las exigencias previstas en la normativa reguladora de circulación por vía pública.

b. La organización del trabajo

Las medidas estarán dirigidas a controlar los riesgos asociados a las condiciones de trabajo que, con carácter no exhaustivo, se han descrito en el **apartado A.1** de esta guía.

En este punto se puede subrayar lo dispuesto en los **apartados 3 y 4** del **artículo 12** de la **Directiva (UE) 2024/2831**:

*"3. Las plataformas digitales de trabajo **no utilizarán sistemas automatizados de seguimiento ni sistemas automatizados de toma de decisiones de manera que se ejerza una presión indebida sobre los trabajadores** de plataformas o se ponga en riesgo de algún otro modo la seguridad y la salud física y mental de los trabajadores de plataformas.*

4. El presente artículo se aplicará también cuando, además de sistemas automatizados de toma de decisiones, las plataformas digitales de trabajo utilicen sistemas automatizados que adopten o respalden decisiones que afecten de alguna manera a los trabajadores de plataformas".



c. La posibilidad de sufrir violencia o acoso en el trabajo

En este punto, véanse los comentarios hechos en el **apartado A.1**.

Medidas preventivas frente a emergencias

La empresa debe planificar las medidas frente a posibles emergencias que puedan surgir durante la tarea de reparto (artículo 20 LPRL).

La tarea de reparto se caracteriza por su movilidad y, en consecuencia, las medidas frente a emergencias deberán prestar especial atención a las contingencias que pudieran surgir durante los desplazamientos o en los momentos de espera o de entrega del producto. En consecuencia, su planificación debería incluir, entre otros, los siguientes aspectos:

- **Durante los desplazamientos:**
 - Actuaciones frente a posibles **fenómenos meteorológicos adversos** que puedan activar una alarma de emergencia (véase el **apartado B.1** de la **Guía de actuación inspectora sobre fenómenos meteorológicos adversos** (GAI.G.1)).
 - Gestión de posibles **accidentes**: establecer medios de comunicación, lugar al que acudir en caso de accidente (instalaciones de la Mutua Colaboradora de la Seguridad Social o del Sistema Nacional de Salud) u otros.
- En los momentos de **espera o de entrega**:
 - Actuaciones frente a **violencia o acoso externo** que puedan causar una situación de emergencia.
- En los **lugares de trabajo de la empresa**:
 - Medidas de emergencia frente a incendios u otras contingencias que puedan afectar al lugar de trabajo.

Normativa de tráfico vs. normativa de seguridad y salud en el trabajo

En esta guía, las referencias hechas a las medidas preventivas ligadas a la seguridad vial, desde una perspectiva exclusivamente laboral, deben entenderse siempre sin perjuicio de la regulación existente en materia de tráfico y circulación vial.

Desde la **óptica empresarial**, la norma básica que establecerá los requisitos necesarios para que su personal pueda desplazarse por la vía pública será la contenida en el texto refundido de la **Ley sobre Tráfico, Circulación de Vehículos a Motor y Seguridad Vial**, aprobado por Real Decreto Legislativo 6/2015, de 30 de octubre. Es decir, la empresa deberá garantizar que los desplazamientos de su personal por vía pública se realicen cumpliendo todas las exigencias derivadas de la citada ley, de su normativa de desarrollo y de cualquier restricción autonómica o local que pudiera existir al respecto. Todo ello sin perjuicio del conjunto de obligaciones preventivas que se describen a lo largo de esta guía y que se derivan de la LPRL.



B.2. Tipología de las medidas preventivas

Las medidas preventivas planificadas incluyen, como mínimo, las dispuestas en la normativa (artículo 15 LPRL; d.a.única RD 486/1997).

Las medidas preventivas aplicadas cumplen con lo establecido en la normativa.

Las medidas de **emergencia** tienen en cuenta, entre otros, el marco normativo en materia de protección civil.

NOTAS ACLARATORIAS

Tipología de las medidas preventivas

En línea con la división propuesta en el **apartado A.1** de evaluación de riesgos, en este punto se citan algunas de las medidas preventivas específicas que podrían considerarse esenciales para los TPD. La información / formación, los EPI necesarios y la vigilancia de la salud, tratados en apartados independientes, habría que sumarlos a las medidas expuestas a continuación.

A. Recogida, transporte y entrega del producto

A.1. Medidas ligadas al desplazamiento (seguridad vial)

Desde el punto de vista de la gravedad, las medidas – de **seguridad vial** – para prevenir el riesgo de accidente durante el desplazamiento deben tener una prioridad especial. Como documento de referencia en esta materia, es de interés citar el “**Plan tipo de movilidad segura y sostenible en la empresa**” (2020), publicado por la Dirección General de Tráfico, que contó con la participación del OEITSS y que se puede descargar en el siguiente enlace:

<https://www.dgt.es/export/sites/web-DGT/.galleries/Images/notas-de-prensa/2022/la-dgt-presenta-el-sello-de-movilidad-segura-en-la-empresa/Plan-tipo-de-movilidad-segura-y-sostenible-en-la-empresa.pdf>

Este documento señala que el tipo de medida preventiva dependerá de la condición de trabajo sobre la que se quiera actuar. En el documento se citan, entre otros, los siguientes **factores** sobre los que podría incidirse para mejorar las condiciones de trabajo:

- **Vehículo y carga:** la empresa deberá facilitar equipos de trabajo (vehículo y sistemas de transporte de la carga) adecuados y, en todo caso, conformes con la normativa de comercialización y de tráfico que sea de aplicación. No obstante, en esta actividad se podrán encontrar casos en los que el vehículo será propiedad de la persona trabajadora y esta circunstancia deberá ser tomada en cuenta a la hora de establecer las medidas preventivas. En este sentido, hay que recordar que la **STS 805/2020, de 25 de septiembre**, señala que el hecho de que el vehículo no sea propiedad de la empresa no desvirtúa la consideración de ajenidad del trabajo prestado, siempre que se cumplan las condiciones para ello.

De especial interés son las **medidas de mantenimiento** de dichos equipos que deberán garantizar unas condiciones óptimas en todo momento.



Por ejemplo, en el reparto mediante bicicleta o patín eléctrico, la empresa podría facilitar un sistema de transporte de la carga que minimizara su movimiento en el vehículo, que preferentemente estuviera fijado al vehículo (y no lo portara el trabajador) y que contribuyera a mejorar la visibilidad de las personas trabajadoras durante su desplazamiento integrando elementos de alta visibilidad.

- **Vía y entorno:** aunque no es posible aplicar medidas preventivas que actúen directamente sobre estos dos factores con objeto de modificarlos, sí podrán implantarse acciones que faciliten el control de los riesgos asociados a las vías de circulación y a su entorno. Las empresas disponen de sistemas de gestión de rutas que permiten seleccionar aquellas menos congestionadas o sin avisos especiales (por ejemplo, por obras). No obstante, la mayoría de estos sistemas están diseñados para optimizar los tiempos de reparto, pero no para seleccionar la mejor ruta basándose en parámetros de seguridad y salud. Por ello, la selección de rutas debería ser flexible para poder integrar, cuando corresponda, requisitos preventivos además de los productivos.

Por ejemplo, en el caso de un reparto en bicicleta. Durante el mes de julio, en una zona y franja horaria con altas temperaturas, la ruta propuesta por la empresa discurre por una vía donde la exposición al sol es muy alta. En cambio, hay una alternativa algo más larga pero que permite circular bajo la protección de edificios que proyectan sombra y, con ello, la exposición solar es menor. Las personas de TPD deberían poder variar las rutas por motivos preventivos y la empresa, por su parte, debería integrar los requisitos de seguridad y salud en su gestión de la movilidad.

Otro ejemplo de interés sería el caso de una ruta planificada que discurre por carretera cuando existe la posibilidad de trasladarse por carril-bici aunque esta última opción sea algo más lenta.

- **Organización:** hay determinadas acciones organizativas que pueden incidir directa o indirectamente sobre la seguridad vial y, por ello, su diseño e implantación deberían considerar el riesgo de accidente durante la tarea de reparto. Por ejemplo, la gestión adecuada de los ritmos y carga de trabajo. Además, hay otro tipo de medidas que pueden incidir sobre desplazamientos *in itinere* aunque, dada la naturaleza de la actividad de reparto "tipo", muchas de ellas no tendrían cabida (por ejemplo, la flexibilización de los horarios de entrada o salida o la implantación de transporte colectivo de empresa).

Por ejemplo, un sistema de gestión de reparto basado únicamente en el número de entregas, sin tomar en consideración otras variables, podría generar un ritmo de trabajo excesivo que promoviera comportamientos inseguros durante la conducción a fin de maximizar el número de servicios prestados.

- **Factor individual:** fundamentalmente, las acciones irán encaminadas a la mejora de la capacitación de las personas trabajadoras por medio de acciones informativas y formativas en materia de seguridad vial (véase el **apartado B.4.** del documento).

A.2. Medidas ligadas al trabajo a la intemperie

En este punto, puede consultarse la **Guía de actuación inspectora sobre fenómenos meteorológicos adversos** (GAI.H.1) y, en particular, su **apartado B.2** que incluye la tipología de medidas preventivas aplicables en casos de trabajo a la intemperie.

A.3. Medidas frente a riesgos ergonómicos

En la actividad de reparto, las medidas ergonómicas estarán focalizadas, fundamentalmente, en las fases de **transporte y entrega** de los productos.

En primer lugar, durante el transporte, se incidirá en el diseño ergonómico de los vehículos utilizados (fundamentalmente aquellos en los que se pueda actuar, como puede ser el caso de bicicletas o patines) y de los equipos necesarios para transportar la carga. Este último aspecto es de especial interés en aquellos vehículos que precisan de la aplicación directa de la fuerza humana para su propulsión, como es el caso de las bicicletas.

Por su parte, **durante la entrega**, se incidirá en la posibilidad de uso de ayudas mecánicas que minimicen la necesidad de manipular las cargas. Sirva como ejemplo, el uso de carretillas manuales con dispositivos de subida y bajada de escaleras utilizados cuando la carga está almacenada en cajas. En este sentido, el reparto realizado desde vehículos como motocicletas, bicicletas o patines presentará limitaciones importantes a la hora de implantar este tipo de medidas aunque, en la mayoría de estos casos, el peso y volumen de los productos entregados serán de menor entidad y, en consecuencia, carecería de sentido el uso de ayudas mecánicas.

B. Organización del trabajo

Las medidas de intervención psicosocial generales serán de aplicación también en el caso del TPD con los matices que correspondan. Como se puso de manifiesto en el **apartado A.1** de esta guía, hay determinados factores psicosociales que tienen una mayor relevancia en el TPD cuando nos referimos a la actividad de reparto. Por lo tanto, las medidas preventivas deberán ir encaminadas a actuar preferentemente sobre dichos factores y, de este modo, mejorar los aspectos de la organización del trabajo que más pueden afectar a la salud de las personas trabajadoras.

No obstante, no hay que olvidar que **las medidas preventivas deben ser compatibles con la naturaleza del trabajo** por lo que sería contraproducente incluir medidas cuyo cumplimiento efectivo sea complejo o, directamente, inasumible.

Por ejemplo, proponer eliminar la geolocalización del personal de TPD para evitar la tensión que ello pueda suponer no parece una medida factible en una actividad cuya gestión se basa en la localización del personal disponible en cada momento.

De acuerdo con lo anterior, además de las medidas de intervención psicosocial de aplicación general a la mayoría de los trabajos, se pueden citar algunos **ejemplos de medidas** dirigidas a las **características más diferenciales** del TPD en la actividad de reparto:

- **Tiempo de trabajo:**

Por un lado, la ordenación del tiempo de trabajo en el TPD presenta unas peculiaridades en materia de seguridad y salud – fundamentalmente debido a su flexibilidad y al trabajo en horario nocturno – que precisan de una especial atención en cuanto a la importancia que supone la posible fatiga en la generación de daños. En ese sentido, la seguridad y salud en el trabajo tomará como referencia las



disposiciones establecidas en la **Directiva 2003/88/CE** del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo.

De forma adicional, dada la naturaleza del TPD, también es importante citar el **artículo 20 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores** (aprobado por RDL 8/2015, del 23 de octubre):

“Los trabajadores tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales”.

Además del derecho a la desconexión digital, se incluye el derecho a la intimidad cuando la empresa hace uso de sistemas de geolocalización.

El derecho a la desconexión digital también se recoge en el **artículo 88.1 de la Ley Orgánica 3/2018**, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

En el caso del TPD, la conexión permanente de las personas trabajadoras y la flexibilidad que, en muchos casos, hay en la prestación de servicios, hace compleja la aplicación práctica de esta obligación de desconexión. En todo caso, tal y como se ha señalado, se debe garantizar que se respeta esta desconexión fuera de la jornada definida para la prestación del servicio.

- **Algoritmo de gestión:** el algoritmo de gestión utilizado en la empresa debería tener integradas variables preventivas que permitan controlar los factores de riesgo psicosociales más relevantes, como puede ser el ritmo de trabajo. La prevención en el origen (artículo 15 LPRL), incidiendo en su diseño, es la medida más eficaz frente a los riesgos derivados del uso del algoritmo. El algoritmo óptimo sería aquél que se ajusta (automatización adaptativa), dentro de los márgenes fijados por la empresa, a las características personales del trabajador.

Por ejemplo, el uso de un algoritmo que analiza la actividad de la persona trabajadora (como individuo particular) y va adaptando tiempos y tareas de forma continua. Todo ello bajo un marco de productividad mínima fijado por la empresa que sea compatible con la garantía de la seguridad de la persona trabajadora.

Por otro lado, de forma complementaria, las medidas de información y formación acerca del funcionamiento del algoritmo, cuestión tratada específicamente en la normativa, son fundamentales para controlar los riesgos derivados de su aplicación práctica (véase el **apartado B.4** de esta guía).

- **Autonomía:** la organización del trabajo debería, dentro de lo posible, permitir una autonomía en la gestión del tiempo por parte del personal de TPD.

Por ejemplo, permitir que el personal de TPD rechace un pedido para realizar una pausa sin que ello suponga una penalización en su valoración. En sentido contrario, un sistema de valoración

basado únicamente en la productividad provoca una alta presión que impide hacer uso de una autonomía "mínima" por parte de las personas trabajadoras.

- **Apoyo social:** es fundamental establecer canales de comunicación ágiles, abiertos permanentemente y efectivos entre el personal de TPD y la empresa, más allá de las comunicaciones de órdenes de trabajo que puedan llegar a las terminales utilizadas por el personal repartidor. De forma adicional, pueden habilitarse herramientas que fomenten la interacción del personal, como pueden ser los foros de intercambio de información o de experiencias entre el colectivo.
- **Valoración / reconocimiento:** en este punto, la Organización Internacional del Trabajo propone dos acciones específicas:
 - Crear sistemas para la evaluación de los clientes que sean tan exhaustivos como los de evaluación de las personas trabajadoras. De este modo la evaluación del servicio no sería unidireccional (únicamente del cliente al servicio).
 - Informar a las personas trabajadoras de las razones de las evaluaciones negativas que reciben.

C. Prevención del acoso y violencia

Bajo la perspectiva de la planificación de la actividad preventiva, el TPD presenta **dos características** que inciden directamente en la naturaleza y tipología de las medidas que deban implantarse en relación con el acoso y la violencia: por un lado, en la mayoría de los casos, la persona trabajadora **no dispone del amparo de un lugar físico (centro de trabajo) que esté bajo la gestión directa de la empresa**; por otro, la actividad de reparto implica un **trato directo y personal del cliente con el trabajador/a** que se produce, en muchas ocasiones, en el domicilio de aquél y en horarios que pueden facilitar la aparición de comportamientos de acoso o violencia. Estas dos cuestiones deberán ser consideradas durante el diseño e implantación de las medidas preventivas que correspondan.

A este respecto, véanse los comentarios del **apartado A.1** que, a su vez, cita los criterios técnicos de los que dispone la ITSS en esta materia. Sin perjuicio de lo indicado en referidos criterios técnicos, hay tres **medidas preventivas** cuya importancia es crucial en el TPD:

- **Formación específica** para gestionar estas situaciones (véase el **apartado B.4** de esta guía).
- **Sistemas de comunicación** ágiles para reportar situaciones de acoso o violencia.
- **Canales de denuncia** accesibles y conocidos por todo el personal.



B.3. Equipos de protección individual

Las personas trabajadoras disponen de los equipos de protección individual adecuados al riesgo (artículos 4.8 y 17 LPRL; artículos 3 y 5.3 RD 773/1997).

Los EPI se han **seleccionado** en función del riesgo específico frente al que protegen.

Los EPI cumplen con la **normativa de comercialización**.

Las personas trabajadoras tienen información sobre el **uso y mantenimiento** de sus EPI.

NOTAS ACLARATORIAS

Los riesgos asociados a las tareas de reparto en TPD han sido analizados en el **apartado A.1** de este documento. No obstante, no todos ellos van a requerir de la utilización de equipos de protección individual.

Como mínimo, los **EPI utilizados durante la tarea de reparto en el TPD** estarán destinados, fundamentalmente, a proteger de los siguientes riesgos:

– Riesgos derivados del desplazamiento en vehículo

Por un lado, la protección irá destinada a paliar las consecuencias del riesgo de choque, atropellos o golpes debido a un posible accidente. En este caso, el daño potencial está considerado muy grave y, por lo tanto, la prioridad de protección será máxima.

Por ejemplo, la necesidad de un casco de protección durante un desplazamiento en bicicleta para proteger la cabeza de la persona trabajadora frente a un eventual golpe o choque.

Por otro lado, el desplazamiento también puede requerir la protección frente a otro tipo de riesgos como pueden ser los generados por los factores meteorológicos adversos. Estos últimos, además de tener una incidencia clara sobre las condiciones de conducción de los vehículos, también pueden requerir una protección frente a sus efectos directos sobre la persona trabajadora.

Por ejemplo, el uso de crema protectora frente a radiación ultravioleta del sol por una persona trabajadora que se desplaza con bicicleta.

– Riesgos relacionados con la manipulación de la carga

Fundamentalmente, los equipos utilizados estarán destinados a mejorar las condiciones del transporte de la carga y evitar daños debido a su manipulación (por ejemplo, mediante el uso de guantes con protección frente a corte que mejoren, además, la adherencia de la carga) o de su caída sobre la persona trabajadora (por ejemplo, mediante el uso de calzado de protección frente a impactos).

De entre todos los anteriores, los EPI relacionados con los **riesgos derivados del desplazamiento en motocicleta / ciclomotor, bicicleta o en vehículo de movilidad personal - VMP (patinete y otros) durante las tareas de reparto**, presentan algunas peculiaridades que pasan a exponerse a continuación:

Necesidad de utilización de EPI

Según el **artículo 17.2 de la LPRL**:

*“El empresario deberá **proporcionar** a sus trabajadores **equipos de protección individual** adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, **sean necesarios**.*

Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo”.

La **evaluación de riesgos laborales** de la actividad de reparto en TPD permitirá valorar la **necesidad** de utilizar EPI, identificará las **situaciones** específicas en las que se deberá hacer uso de ellos y proporcionará la información necesaria para su **selección**.

Es importante recordar que la determinación de los EPI necesarios en TPD debe tomar en consideración, no sólo los riesgos frente a los que se quiere proteger, sino los **nuevos riesgos que pueden generarse por la propia utilización de estos equipos**. Esta cuestión es de especial importancia cuando se trata de trabajos en los que hay una exposición directa a fenómenos meteorológicos adversos, como es el caso de la actividad de reparto. En este sentido, se puede consultar el **apartado B.3** de la “**Guía de actuación inspectora sobre fenómenos meteorológicos adversos (GAI.G.1)**”.

Selección del EPI

Determinada su necesidad, la empresa debe **seleccionar los EPI adecuados** que cumplan, entre otros, con la **normativa de comercialización** que les sea de aplicación.

Con carácter general, la **mayoría de los EPI utilizados en el TPD** deberán cumplir con los **requisitos establecidos** en el **Reglamento (UE) 2016/425** del Parlamento Europeo y del Consejo, de 9 de marzo de 2016, relativo a los **equipos de protección individual**. Esto supone que estos equipos dispondrán, entre otras cuestiones, de marcado CE, declaración UE de conformidad y folleto informativo (el punto 1.4 del anexo II de este reglamento habla de “instrucciones e información del fabricante”), con el contenido y de la forma indicada en el citado reglamento.

No obstante, hay **determinados EPI** necesarios durante la actividad de reparto en TPD que precisan de **algunas aclaraciones** en relación con la normativa de comercialización que pudiera ser de aplicación. A continuación, se mencionan los casos más relevantes:



1. Cascos para motocicletas y ciclomotores

El artículo 2.2.e) del Reglamento (UE) 2016/425 excluye expresamente de su ámbito de aplicación los EPI:

*"destinados a proteger la cabeza, la cara o los ojos del usuario, regulados en el Reglamento n.º 22 de la Comisión Económica para Europa de las Naciones Unidas, sobre disposiciones uniformes relativas a la aprobación de **cascos protectores** y sus viseras para conductores y pasajeros de **motocicletas y ciclomotores**".*

Por lo tanto, a los **cascos de conductores de motocicletas y ciclomotores** se les aplicará el **Reglamento n.º 22 de la Comisión Económica para Europa**⁷.

Lo anterior supone que los cascos para motoristas presenten algunas diferencias respecto a la mayoría de los EPI. Por ejemplo, el **marcado del casco según el citado reglamento** consistirá en lo siguiente:

- Un círculo en cuyo interior esté inscrita la letra <E> seguida del número distintivo del país que haya expedido la homologación (en el caso de España, es el n.º 9).
- Número de homologación.
- Después del número de homologación, un guion seguido de un número de serie.

2. Protección frente a condiciones atmosféricas

También es necesario hacer una precisión respecto a la **protección frente a las condiciones atmosféricas** durante los desplazamientos en la actividad de reparto. Así, el artículo 2.2 del Reglamento (UE) 2016/425, **excluye** de su ámbito de aplicación los equipos *"diseñados para uso privado como protección contra condiciones atmosféricas que no sean de naturaleza extrema"*. Por ejemplo, un chubasquero que protege frente a lluvia ligera, siempre que se utilice en el ámbito privado.

En sentido contrario, las prendas de protección frente a condiciones atmosféricas no extremas para **uso profesional** se considerarían **EPI según el citado reglamento**.

Por su parte, las prendas de motorista diseñadas para proporcionar una protección mecánica **adicional** a la de las condiciones atmosféricas, **independientemente de si su uso es privado o profesional**, también se considerarían EPI según el Reglamento (UE) 2016/425. En este último caso estarían incluidas, por ejemplo, las chaquetas o los guantes proporcionados a la persona trabajadora que se desplaza con motocicleta para su protección frente a cortes o impactos en caso de accidente.

3. Protección frente a atropellos

Otro riesgo a proteger es el de la **falta de visibilidad** que pueda dar lugar al **atropello** de personas trabajadoras durante su desplazamiento en condiciones de luz diurna o bajo iluminación de vehículos u otros equipos mecanizados equipados con faros. En estas circunstancias, la evaluación de riesgos

⁷ Reglamento número 22 sobre prescripciones uniformes relativas a la homologación de cascos de protección para Conductores y pasajeros de motocicletas y ciclomotores, anejo al Acuerdo de Ginebra de 20 de marzo de 1958, relativo a la adopción de condiciones uniformes de homologación y reconocimiento recíproco de homologación para equipos y piezas de vehículos de motor; revisión 2, que incluye la serie de enmiendas 02 y corrigendum 1, que entraron en vigor el 24 de marzo de 1982, así como el suplemento a la serie de enmiendas 02 y rectificación 1 a las mismas, que entraron en vigor el 16 de julio de 1983.

puede concluir la necesidad de señalar visualmente la presencia de la persona trabajadora durante las tareas de reparto mediante la utilización de prendas o dispositivos que mejoren su visibilidad.

Estas **prendas o dispositivos** que tienen como objetivo **señalar la presencia de una persona trabajadora** durante la tarea de reparto **se considerarán EPI**. Así, desde el punto de vista de la comercialización, deberán cumplir con el **Reglamento (UE) 2016/425**.

4. Cremas de protección frente a radiación ultravioleta solar

En determinadas circunstancias, siempre de acuerdo con la evaluación de riesgos del TPD, podría ser necesario el uso de cremas y/o lociones barrera a fin de proteger la piel de las personas trabajadoras frente a los riesgos generados por la radiación ultravioleta solar. Según lo señalado por el INSST en su "Guía técnica sobre EPI" (Real Decreto 773/1997), tales **cremas y lociones se consideran EPI en el marco de la Directiva 89/656/CEE** (y, con ello, del RD 773/1997), puesto que este tipo de equipos puede considerarse, en determinadas circunstancias «complemento o accesorio» conforme a los términos del artículo 2 de la citada directiva.

Sin embargo, estas cremas y lociones **no se consideran EPI** según lo previsto en el artículo 3 del Reglamento (UE) 2016/425. En este caso, desde el punto de vista de su comercialización, estos productos se encontrarían dentro del ámbito de aplicación del **Reglamento (CE) 1223/2009** del Parlamento Europeo y del Consejo, del 30 de noviembre de 2009, sobre los **productos cosméticos**.

En resumen, la **normativa de comercialización aplicable** a los principales EPI que pueden requerirse durante el **desplazamiento en motocicleta / ciclomotor, bicicleta o en vehículo de movilidad personal - VMP (patinete y otros)**, sería la siguiente:

EPI	Normativa de comercialización aplicable
Casco para motocicleta / ciclomotor	Reglamento nº 22 de la Comisión Económica para Europa
Casco para bicicleta / VMP	Reglamento (UE) 2016/425
Ropa de protección frente a condiciones atmosféricas	Reglamento (UE) 2016/425
Ropa de protección mecánica (golpes, choques, etc.)	Reglamento (UE) 2016/425
Prendas o elementos para señalar visualmente a la persona trabajadora	Reglamento (UE) 2016/425
Cremas para la protección de la radiación ultravioleta solar	Reglamento (CE) 1223/2009



Normativa de tráfico relacionada con el uso de equipos de protección

Únicamente a título informativo, en este punto se reproducen algunos **extractos de normativa reguladora de tráfico** que sería de aplicación en el caso de desplazarse con vehículo por la vía pública. Aunque la normativa citada es de ámbito estatal, también habría que considerar posibles restricciones u obligaciones adicionales establecidas por la **normativa autonómica o local** en esta materia.

a. Texto refundido de la Ley sobre Tráfico, Circulación de Vehículos a Motor y Seguridad Vial (aprobado por Real Decreto Legislativo 6/2015, de 30 de octubre):

– Respecto a la visibilidad del conductor (artículo 43.4):

*“Las **bicicletas**, además, estarán dotadas de elementos reflectantes homologados que reglamentariamente se determine. Cuando circule por vía interurbana y sea obligatorio el uso de alumbrado, el conductor de bicicleta debe llevar colocada, además, alguna prenda o elemento reflectante”.*

– Respecto al uso de cinturón, casco y restantes elementos de seguridad (artículo 47):

*“El conductor y ocupantes de **vehículos a motor y ciclomotores** están obligados a utilizar el cinturón de seguridad, el **casco** y demás elementos de protección en los términos que reglamentariamente se determine.*

*El conductor de un **vehículo de movilidad personal** estará obligado a utilizar casco de protección en los términos que reglamentariamente se determine.*

*El conductor y, en su caso, los ocupantes de **bicicletas y ciclos** en general estarán obligados a utilizar el **casco** de protección en las vías urbanas, interurbanas y travesías, en los términos que reglamentariamente se determine siendo **obligatorio** su uso por los menores de dieciséis años, y también por quienes circulen por **vías interurbanas**.*

Reglamentariamente se fijarán las excepciones a lo previsto en este apartado”.

b. Reglamento General de Circulación para la aplicación y desarrollo del texto articulado de la Ley sobre tráfico, circulación de vehículos a motor y seguridad vial, aprobado por el Real Decreto Legislativo 339/1990, de 2 de marzo (aprobado por Real Decreto 1428/2003, de 21 de noviembre):

– Artículo 118:

*“Los conductores y pasajeros de **motocicletas o motocicletas con sidecar, de vehículos de tres ruedas y cuadriciclos, de ciclomotores y de vehículos especiales tipo «quad»**, deberán utilizar adecuadamente cascos de protección homologados o certificados según la legislación vigente, cuando circulen tanto **en vías urbanas como en interurbanas**.*

*Cuando las motocicletas, los vehículos de tres ruedas o los cuadriciclos y los ciclomotores **cuenten con estructuras de autoprotección** y estén dotados de **cinturones** de seguridad y así*

conste en la correspondiente tarjeta de inspección técnica o en el certificado de características de ciclomotor, sus conductores y viajeros quedarán **exentos de utilizar el casco de protección**, viniendo obligados a usar el referido cinturón de seguridad cuando circulen tanto en vías urbanas como interurbanas.

Los conductores de **bicicletas** y, en su caso, los ocupantes estarán obligados a utilizar cascos de protección homologados o certificados según la legislación vigente, cuando circulen en **vías interurbanas, salvo en rampas ascendentes prolongadas, o por razones médicas que se acreditarán conforme establece el artículo 119.3, o en condiciones extremas de calor (...)**”.

– **Artículo 38:**

*“Se prohíbe circular por travesías, vías interurbanas y autopistas y autovías que transcurren dentro de poblado con **vehículos de movilidad personal**. Asimismo, queda prohibida la circulación de estos vehículos en túneles urbanos”.*

De acuerdo con lo anterior, podría hacerse el siguiente resumen respecto de **la obligación de utilizar EPI conforme a la normativa de tráfico**:

- **Motocicletas:** es obligatorio el uso de casco en **vías urbanas e interurbanas**.
- **Bicicletas:** es obligatorio el uso de **casco en vías interurbanas**, aunque se establecen varias **excepciones** entre la que se encuentra la existencia de condiciones extremas de calor. Además, habrá obligación de llevar elementos reflectantes en caso de circular en vías interurbanas cuando sea obligatorio el uso de alumbrado.
- **Vehículos de movilidad personal - VMP:** el uso de casco se regulará **reglamentariamente**.



B.4. Información y formación

Las personas trabajadoras disponen de la información y formación específica sobre los riesgos derivados del trabajo de reparto durante el TPD (artículos 18, 19 y 20 LPRL).

Las personas trabajadoras disponen de la información y formación adecuada para gestionar los riesgos asociados a su **actividad habitual**.

El personal de TPD dispone de la información y formación relativa a la actuación frente a **emergencias**.

NOTAS ACLARATORIAS

Información y formación para la actividad habitual

La información y formación en el TPD se ajustará a los **principios generales** dispuestos en los **artículos 18 y 19** de la LPRL y se centrará en los riesgos y medidas preventivas asociadas, específicamente, a este tipo de trabajos. Así, la información y formación que se debe proporcionar a las personas trabajadoras encargadas del reparto se dirigirá, fundamentalmente, a facilitar el control de los tres tipos de riesgos expuestos en el **apartado A.1** de esta guía: aquellos ligados al **reparto del producto** (seguridad vial y otros); los relacionados con la **organización del trabajo** (de índole psicosocial); y los específicos de sufrir **violencia y acoso**.

Por ejemplo, si el reparto se hace utilizando una bicicleta, la información / formación deberá incluir aspectos tales como las alternativas existentes para la ruta de reparto, como puede ser la existencia de una red de carriles bici, el tipo de señalización vial específica en esa población que pueda afectar a la movilidad con la bicicleta u otro tipo de cuestiones particulares sobre el lugar en el que se prestan los servicios.

Directiva (UE) 2024/2831 (Trabajo en plataformas): cuestiones particulares

En materia de **información** hay algunas cuestiones diferenciales que se destacan en la **Directiva (UE) 2024/2831** y que pasan a señalarse a continuación:

- **Canales de comunicación**

En la parte expositiva de la norma se señala lo siguiente: *“el trabajo en plataformas se caracteriza por la **falta de un lugar de trabajo común** donde las personas que realizan trabajo en plataformas puedan conocerse y comunicarse entre ellas y con sus representantes, también con miras a defender sus intereses en lo concerniente a la plataforma digital de trabajo. Por lo tanto, es **necesario crear canales de comunicación digitales**, en consonancia con la organización del trabajo de las plataformas digitales de trabajo, en los que las personas que realizan trabajo en plataformas puedan comunicarse en privado y de manera segura entre ellas y donde sus representantes puedan ponerse en contacto con ellas. Las plataformas digitales de trabajo deben crear esos canales de comunicación dentro de su infraestructura digital o por medios igualmente eficaces, respetando al mismo tiempo la protección de los datos personales, y deben abstenerse de acceder a esas comunicaciones y de realizar un seguimiento de ellas”.*

Estos **canales de comunicación**, además de reforzar los derechos laborales del colectivo, permiten mejorar las condiciones de trabajo, particularmente aquellas relacionadas con el factor de apoyo social que se vio en el apartado de evaluación de riesgos. La empresa debe **informar** a su personal sobre los canales disponibles y sobre el modo de uso de los mismos.

- **Sistemas automatizados**

Son objeto de un tratamiento específico desarrollado en el **artículo 9**:

*"1. Los Estados miembros exigirán que **las plataformas digitales de trabajo informen a las personas que realizan trabajo en plataformas, a los representantes de los trabajadores de plataformas y, si así lo solicitan, a las autoridades nacionales competentes, sobre la utilización de sistemas automatizados de seguimiento o de sistemas automatizados de toma de decisiones (...).***

*2. **Las plataformas digitales de trabajo proporcionarán la información a que se refiere el apartado 1 en forma de documento escrito, que podrá estar en formato electrónico. La información se presentará de forma transparente, inteligible y fácilmente accesible, sirviéndose de un lenguaje claro y sencillo.***

*3. Las plataformas digitales de trabajo proporcionarán a las personas que realizan trabajo en plataformas, de manera concisa, la **información a que se refiere el apartado 1 en relación con los sistemas y las características de estos que les afecten directamente, incluida, en su caso, la información sobre sus condiciones laborales:***

a) a más tardar el primer día de trabajo;

b) previamente a la introducción de cambios que afecten a las condiciones laborales, la organización del trabajo o el seguimiento de la realización del trabajo, y

c) en cualquier momento a petición suya.

*A petición de las personas que realicen trabajo en plataformas, las plataformas digitales de trabajo también les proporcionarán, de manera completa y detallada, la **información a que se refiere al apartado 1 relativa a todos los sistemas pertinentes y las características de estos (...).***

- **Consulta y participación: notas particulares**

El **artículo 13** de la Directiva señala:

*"(...) 2. Los Estados miembros garantizarán que **la información y la consulta, tal como se definen en el artículo 2, puntos f) y g), de la Directiva 2002/14/CE, a los representantes de los trabajadores por parte de las plataformas digitales de trabajo también abarque las decisiones que puedan conducir a la introducción de sistemas automatizados de seguimiento o de los sistemas automatizados de toma de decisiones o a cambios sustanciales en la utilización de dichos sistemas.***



A efectos del presente apartado, la información y la consulta a los representantes de los trabajadores se efectuará con arreglo a las mismas modalidades para el ejercicio de los derechos de información y consulta que las establecidas en la Directiva 2002/14/CE.

3. Los representantes de los trabajadores de plataformas podrán recibir la asistencia de un experto de su elección, en la medida en que lo necesiten para examinar el asunto objeto de información y consulta, y formular un dictamen. Cuando una plataforma digital de trabajo tenga más de doscientos cincuenta trabajadores en el Estado miembro de que se trate, los gastos del experto correrán a cargo de la plataforma digital de trabajo, siempre que sean proporcionados. Los Estados miembros podrán determinar la frecuencia de las solicitudes de expertos, garantizando al mismo tiempo la eficacia de la asistencia”.

A nivel nacional, el **artículo 64.4.d)** del texto refundido de la **Ley del Estatuto de los Trabajadores**, incluye la siguiente obligación referida a la información que debe proporcionarse al Comité de Empresa:

“Ser informado por la empresa de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles”.

Reglamento (UE) 2024/1689 (Reglamento de Inteligencia Artificial): cuestiones particulares

Su **artículo 26.7** señala:

“Antes de poner en servicio o utilizar un sistema de IA de alto riesgo en el lugar de trabajo, los responsables del despliegue que sean empleadores informarán a los representantes de los trabajadores y a los trabajadores afectados de que estarán expuestos a la utilización del sistema de IA de alto riesgo. Esta información se facilitará, cuando proceda, con arreglo a las normas y procedimientos establecidos en el Derecho de la Unión y nacional y conforme a las prácticas en materia de información a los trabajadores y sus representantes”.

Cuestiones particulares sobre protección de datos

Tanto el **Reglamento General sobre Protección de Datos** de la Unión Europea como la **Ley Orgánica** nacional sobre la materia, incluyen algunas precisiones que son de especial interés para el TPD y que **afectan de manera particular** tanto a la **comunicación** con el personal de la empresa como a la **información** que debe proporcionarse. A continuación, se incluyen los extractos más relevantes de ambas normas:

- **Reglamento (UE) 2016/679: artículo 22**

“1. Todo interesado tendrá derecho a no ser objeto de una decisión basada únicamente en el tratamiento automatizado, incluida la elaboración de perfiles, que produzca efectos jurídicos en él o le afecte significativamente de modo similar.

2. El apartado 1 no se aplicará si la decisión:

a) **es necesaria para la celebración o la ejecución de un contrato entre el interesado y un responsable del tratamiento;**

b) **está autorizada por el Derecho de la Unión o de los Estados miembros que se aplique al responsable del tratamiento y que establezca asimismo medidas adecuadas para salvaguardar los derechos y libertades y los intereses legítimos del interesado, o**

c) **se basa en el consentimiento explícito del interesado.**

3. En los casos a que se refiere el apartado 2, letras a) y c), el responsable del tratamiento adoptará las medidas adecuadas para salvaguardar los derechos y libertades y los intereses legítimos del interesado, **como mínimo el derecho a obtener intervención humana por parte del responsable, a expresar su punto de vista y a impugnar la decisión (...)**”.

- **LO 3/2018: artículo 88.3**

“El empleador, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, elaborará una política interna dirigida a trabajadores, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de **formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática**. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas”.

- **LO 3/2018: artículo 90**

“1. Los **empleadores podrán tratar los datos obtenidos a través de sistemas de geolocalización para el ejercicio de las funciones de control de los trabajadores** o los empleados públicos previstas, respectivamente, en el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores y en la legislación de función pública, siempre que estas funciones se ejerzan **dentro de su marco legal y con los límites inherentes al mismo**.

2. Con carácter previo, los empleadores habrán de **informar de forma expresa, clara e inequívoca a los trabajadores** o los empleados públicos y, en su caso, a sus representantes, acerca de la existencia y características de estos dispositivos. Igualmente deberán **informarles acerca del posible ejercicio de los derechos de acceso, rectificación, limitación del tratamiento y supresión**”.

Violencia y acoso

También en materia de información y formación, el riesgo de sufrir violencia o acoso debe ser tratado de forma independiente. Así, el **Convenio OIT 190**, en su **artículo 9**, incluye la siguiente obligación:



“Proporcionar a los trabajadores y otras personas concernidas, en forma accesible, según proceda, información y capacitación acerca de los peligros y riesgos de violencia y acoso identificados, y sobre las medidas de prevención y protección correspondientes, inclusive sobre los derechos y responsabilidades de los trabajadores y otras personas concernidas en relación con la aplicación de la política mencionada en el apartado a) del presente artículo”.

Es importante el matiz incluido sobre la **“capacitación”**, dado que la empresa no puede limitarse a entregar una documentación a modo de información, sino que debe ir más allá y capacitar a su personal para poder actuar en caso necesario. La herramienta directa para lograr esta capacitación es la **formación**, aunque debe complementarse con otras ya vistas en el **apartado B.2** de esta guía.

Como parte del **contenido formativo** del personal en esta materia, hay dos cuestiones que pueden considerarse esenciales a la hora de capacitar a las personas trabajadoras para gestionar una situación de violencia o acoso:

- Por un lado, facilitar la **identificación** de aquellas situaciones que pueden suponer un mayor riesgo potencial de aparición de este tipo de conductas: franja horaria más conflictiva, indicios de comportamientos del cliente que pueden desencadenar situaciones de violencia u otros.
- Por otro, capacitar a la persona trabajadora para **actuar** de forma adecuada frente a posibles situaciones de violencia o acoso: posibilidad de cancelar una entrega si se detectan comportamientos o situaciones potencialmente peligrosas, formas de comunicación con la empresa frente a altercados que puedan producirse, conocimiento detallado de los canales de denuncia para este tipo de comportamientos u otros.

C. VIGILANCIA DE LA SALUD

C.1. Realización del examen de salud

Se ha garantizado la realización de la vigilancia de la salud en relación con la exposición a los riesgos derivados de la actividad de reparto en el TPD (artículo 22 LPRL; artículo 37.3 RSP).

Se ha **ofrecido** la vigilancia de la salud a la totalidad de las personas trabajadoras expuestas a los riesgos identificados en la evaluación.

Se han identificado los casos en los cuales la realización del examen de salud es **obligatoria** para el personal de TPD.

NOTAS ACLARATORIAS

Vigilancia de la salud del personal de reparto

La vigilancia de la salud deberá ser **específica y enfocada a los riesgos inherentes a la actividad de reparto en el TPD**. La aplicación de los exámenes de salud, como herramienta básica de la vigilancia de la salud individual, sólo tendrá sentido cuando de ellos pueda obtenerse información que mejore la prevención frente al riesgo o que detecte posibles alteraciones debidas a la exposición al mismo. En el caso del riesgo asociado a las condiciones meteorológicas a la que está expuesto el personal de reparto, puede consultarse el **apartado C.1** de la “**Guía de actuación inspectora sobre FMA (GAI.G.1)**”.

Con carácter general, la vigilancia de la salud sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento, salvo los casos señalados en el **artículo 22** de la **LPRL**. En particular, se tomará en consideración la obligación establecida en el **artículo 243 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social** (aprobada por RDL 8/2015, de 30 de octubre) en caso de existencia de riesgo de contraer una enfermedad profesional ligada a la actividad de reparto en TPD.

Es importante recordar que la vigilancia de la salud regulada en la LPRL es independiente y complementaria a las pruebas psico-físicas que puedan ser preceptivas para la conducción de un vehículo durante el reparto según la **normativa de tráfico** que sea de aplicación.



C.2. Protocolo sanitario aplicable

Los procedimientos utilizados para realizar la vigilancia de la salud se ajustarán a los protocolos sanitarios vigentes (artículo 37.3.c) RSP).

NOTAS ACLARATORIAS

Protocolos sanitarios

La selección de los protocolos sanitarios adecuados dependerá de los riesgos identificados en la evaluación. Tomando en consideración la tipología de riesgos expuestos en el **apartado A.1** de esta guía, sería de especial interés, entre otros, la aplicación del **protocolo sobre manipulación manual de cargas** aprobado por el Ministerio de Sanidad.

No obstante, hay que recordar que la vigilancia de la salud, en caso de no disponer de protocolos sanitarios aprobados por el Ministerio de Sanidad, también podrá hacer uso de otros medios apropiados para realizar dicha vigilancia.

Por ejemplo, aunque actualmente no hay un protocolo sanitario relacionado con la "seguridad vial", la empresa puede disponer de un examen de salud específico que tenga en cuenta las condiciones de conducción de vehículos durante los desplazamientos en la actividad de reparto.

D. COLECTIVOS DE ESPECIAL PROTECCIÓN

D.1. Personal especialmente sensible

Se ha **identificado y gestionado adecuadamente el colectivo de personas trabajadoras consideradas especialmente sensibles a los riesgos derivados de la actividad de reparto en el TPD** (artículo 25 LPRL; artículo 4.1.b) RSP).

Se ha **identificado** el personal especialmente sensible en la evaluación de riesgos.

Se han tomado las **medidas de prevención y protección necesarias** para garantizar la seguridad y salud de las personas trabajadoras especialmente sensibles.

NOTAS ACLARATORIAS

Identificación

La evaluación de riesgos determinará los casos que puedan ser considerados de especial sensibilidad según lo dispuesto en el **artículo 25** de la **LPRL**. La vigilancia de la salud será la actividad crítica que permitirá llevar a cabo esta identificación.

D.2. Maternidad

Se ha **identificado y gestionado adecuadamente el colectivo de trabajadoras en relación con la maternidad (tanto durante el embarazo como durante la lactancia materna)** (artículo 26 LPRL; artículo 4.1.b) RSP).

Se han **identificado** los puestos de trabajo con limitaciones en caso de situación de **embarazo o lactancia**.

Las trabajadoras que ocupan los puestos de trabajo con limitaciones han sido **informadas** de las medidas necesarias para gestionar una situación de embarazo o lactancia.

NOTAS ACLARATORIAS

Limitaciones en caso del personal de reparto

Durante la actividad de reparto, el hecho de trabajar en muchos momentos a la intemperie, manipular cargas o desplazarse en un vehículo, deberá ser considerado en el momento de establecer limitaciones en caso de trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente o lactancia. En particular, en el **RSP**, como parte de su **anexo VII** (lista no exhaustiva de agentes, procedimientos y condiciones de trabajo que pueden influir negativamente en la salud de las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia natural, del feto o del niño durante el período de lactancia natural), serán de especial interés las limitaciones relacionadas con los siguientes **agentes físicos** ahí listados:



- **Choques, vibraciones o movimientos:** que puedan producirse durante el desplazamiento en el vehículo
- **Manipulación manual de cargas** pesadas que supongan riesgos, en particular dorsolumbares: en función del producto manipulado durante el reparto.
- **Frío y calor extremos:** que puedan derivarse del trabajo a la intemperie.
- **Movimientos y posturas, desplazamientos,** tanto en el interior como en el exterior del centro de trabajo, fatiga mental y física y otras cargas físicas vinculadas a la actividad de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia.

D.3. Menores

Se ha identificado y gestionado adecuadamente el colectivo de personas trabajadoras menores contratadas para la actividad de reparto en TPD (artículo 27 LPRL; Decreto 26 de julio de 1957; Directiva 94/33/CE).

NOTAS ACLARATORIAS

Trabajos prohibidos

En este punto, además las limitaciones señaladas en la LPRL y en el Decreto de 26 de julio de 1957, deberán considerarse aquellas incluidas en la “**normativa de tráfico**” que restringen el uso de determinados vehículos para los menores.



GOBIERNO
DE ESPAÑA

VICEPRESIDENCIA
SEGUNDA DEL GOBIERNO

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL



Inspección de Trabajo
y Seguridad Social