



ESTRATEGIA ANTE LA SITUACIÓN DEL EMPLEO EN LAS PLATAFORMAS DIGITALES

1 de agosto de 2018

Estamos a punto de cumplir un año desde la puesta en marcha de la plataforma de Tu respuesta sindical - se creó septiembre del 2017-. Nuestras actuaciones en el ámbito de las plataformas digitales han estado encaminadas a denunciar y abordar la situación de precariedad y denunciar el fraude.

Intercambio de información

El número de preguntas que hemos atendido sobre los diferentes problemas de las plataformas han sido 1.047, recibidas a través de <http://www.turespuestasindical.es/>

Y, en base a ello, estamos realizando un estudio sobre su situación económica y social de estos trabajadores a través de un cuestionario en la web, lugar que nos está permitiendo intercambiar y acceder a mucha información, por ejemplo, sobre sus condiciones de trabajo

- Las formas de pago que utilizan las plataformas para retribuir el trabajo.
- Información sobre los cambios en las aplicaciones.
- Modificaciones en sus condiciones de trabajo.
- El número de kilómetros que recorren diariamente, entre 60 y 80 kilómetros diarios en bicicleta.
- El número de horas que le dedican cuando están en la bici.

En el mes de julio la Unión Europea publicó un informe, elaborado por el Joint Research Centre de la Unión Europea, único servicio de la Comisión encargado directamente de la investigación y que colabora en el desarrollo científico y económico de las prioridades de Europa 2020. Este centro juega un papel clave en materia de investigación y de innovación en la UE y colabora con su apoyo tanto científico como económico a la consecución de las prioridades de Europa 2020 relacionadas con la competitividad, la sostenibilidad y los grandes retos sociales.

Este informe **venía a confirmar las principales reivindicaciones de UGT** referente a las plataformas:

- Más de dos millones de españoles obtienen de la economía de plataformas una cantidad significativa de sus ingresos (>25%).
- Otros 700.000 trabajadores españoles tienen en este tipo de actividades precarias su empleo principal.
- España es el segundo país de Europa con mayor número de trabajadores de plataformas.
- El estudio conforma que las personas que acuden a este tipo de trabajos lo hacen porque no tienen otra opción laboral, aun a pesar de poseer titulación académica en una gran parte de los casos.
- La Unión Europea confirma que las “condiciones de empleo, representación y protección social son, en el mejor de los casos, poco claras; en el peor, claramente desfavorables” para los trabajadores de plataformas.

Estos datos desmienten el falaz argumentario de estas plataformas, que se presentan como una oportunidad de “aumentar los ingresos”, cuando realmente son empresas que explotan a sus empleados.

El informe confirma las tesis y análisis de la Unión General de Trabajadores sobre la tipología de empleo que ofrecen estos negocios de plataformas.

- **Su negocio aumenta a base de explotar a las personas. No respetan la legislación vigente y requieren una específica para ellas. La reforma laboral y la desregulación son su caldo de cultivo**
- **Y el empleo que ofrece es** precarios, abusivos, e insalubres, que fomentan el empleo involuntario y que vulneran claramente la legalidad laboral vigente al considerar a sus empleados como autónomos cuando son, a todas luces, asalariados.
- Estas plataformas son camaleónicas. Están en continua adaptación para vulnerar la ley y eluden responsabilidades
- Han alimentado la figura del trabajador pobre, bajos salarios, y desprotegidos etc.

Cambio de estrategia

En este año, hemos interpuesto varias demandas individuales por despidos improcedentes que no han llegado hasta la sala porque se llegaron a acuerdos económicos.

Nuestra primera acción fue denunciar que la propina abonada a través de la APP de Deliveroo tenía retenciones de IVA. Se notificó a la Inspección y Deliveroo dejó de hacerlo con la campaña entre sus trabajadores: “Ahora la propina es toda para ti”.

Desde entonces, el 20 de diciembre de 2017 se interpuso denuncia ante la Dirección General de Trabajo por fraude laboral de falsos autónomos a las siguientes empresas: Deliveroo, Glovo, Ubereats y Stuart. En febrero se denunció también, en la Inspección de Madrid, las condiciones de trabajo tan peligrosas para la salud sobre carga y transporte con bicicleta. Llegan a transportar 40 kilos, jornadas de largas horas de stress para que les llamen o entregar a tiempo un pedido.

La plataforma sirve de soporte para muchos trabajadores de estas plataformas digitales. A través de la web un número significativo de cuestiones relacionadas con el fraude laboral en las mismas.

De la experiencia a lo largo de este año, y del resultado de las acciones que hemos desarrollado en el entorno de las Plataformas Digitales hemos decidido un cambio de estrategia para abordar el problema desde una perspectiva más colectiva. Por eso, hemos establecidos las siguientes medidas para frenar el modelo laboral de las plataformas:

1.- JUDICIALIZAR CUALQUIER ACTITUD DE LAS PLATAFORMAS QUE ATENTEN CONTRA EL DERECHO DEL TRABAJO.

- Conflicto colectivo contra Glovo.

Es la primera vez en España que se afronta ante la Audiencia Nacional una situación de falsos autónomos.

Es una **demanda presentada por las tres federaciones estatales** (FeSP-UGT; UGT-FICA y FeSMC-UGT) y la Confederación de la Unión General de Trabajadores, con el claro planteamiento de combatir este sistema de trabajo precario.

El 5 de julio de 2018 se celebró un acto de mediación previo a la presentación de la demanda por conflicto colectivo entre UGT y Glovo. No hubo acuerdo y el siguiente acto será la celebración del juicio en la Audiencia Nacional.

El principal motivo de la demanda no sólo se basa en demostrar la relación fraudulenta de los autónomos por las causas que ya se conocen, sino que, en el juicio, demostraremos que Glovo es una empresa al uso, con una relación lineal y no una mera intermediaria entre un usuario y un prestador de servicios.

El principal objetivo del conflicto colectivo versa sobre la aplicación del Art.1.1 y 1.2 LET, en concordancia con el art.8.1 LET donde se regula los requisitos esenciales de relación laboral ordinaria. Y por extensión, y en consonancia con el art. 1.2 la figura del empresario y su relación con el trabajador.

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

1. Esta ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario.

2. A los efectos de esta ley, serán empresarios todas las personas, físicas o jurídicas, o comunidades de bienes que reciban la prestación de servicios de las personas referidas en el apartado anterior, así como de las personas contratadas para ser cedidas a empresas usuarias por empresas de trabajo temporal legalmente constituidas.

Artículo 8. Forma del contrato.

1. El contrato de trabajo se podrá celebrar por escrito o de palabra. Se presumirá existente entre todo el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro y el que lo recibe a cambio de una retribución a aquél.

2.- Desde UGT queremos demostrar los indicios existentes de laboralidad y ajenidad, tanto del producto como del mercado. También, la naturaleza empresarial de Glovo, que se niega como tal, para establecerse como mero intermediario y así no tener que asumir las responsabilidades fiscales y sociales que toda empresa está obligada a cumplir en España.

3.- La plataforma ofrece un servicio de una sola línea, en la que existen perfectamente diferenciados, los posibles clientes que solicitan sus servicios y los prestadores físicos de estos servicios. Glovo es una empresa con un objeto y actividad económica determinada y propia del mercado, que presta con personal con el que mantiene unas relaciones jurídicas que sólo se pueden catalogar de relación laboral común. La excusa de la aplicación y la digitalización no puede ser un elemento para saltarse la norma, al contrario, es el principal indicio de laboralidad. Sin la aplicación no hay trabajo.

4.- Glovo establece los términos y contenido de las ofertas. Y de forma unilateral establece todas las condiciones a los mensajeros. Aquí no hay una relación triangular, sino simple relación entre el cliente y Glovo. Y Glovo presta el servicio con sus medios.

5.- Glovo establece la organización de la empresa, dirección y control del trabajo y, por tanto, la organización del trabajo la realiza Glovo a través de la aplicación. Esta aplicación se facilita y se gestiona por la empresa. Los principales elementos de control por parte de la empresa son:

- GPS, el mensajero estará geolocalizado constantemente.
- Botón de autoaceptación, que supone recibir los encargos y aceptarlos.
- Sistema de Excelencia. La empresa fija unos criterios con los que los mensajeros son evaluados constantemente y reciben una puntuación entre el 0 y el 5. Recientemente han sufrido una modificación del sistema y ahora se evalúa del 0 al 100. Además, han modificado los parámetros con lo que supone una modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Con este sistema el que obtengan mejor puntuación podrán optar, en principio, a mejores horarios. Esto incide directamente en el nivel de entregas y, por tanto, en tu propia valoración.
- Chat interno con los que fija órdenes de forma directa.
- Boletines semanales con directrices por parte de la empresa.
- Formación, indumentaria y herramientas facilitadas por la empresa.

6.- Glovo establece sistemas de sanción y expulsa de los horarios aquellos que no estén en la zona determinada o aquellos que no tienen puesto el botón de auto-aceptación. Con esta herramienta no se pueden rechazar pedidos. A esta acción determinada se le llama kick-out. También decide suspender temporalmente a un mensajero, estableciendo un sistema en el que el mensajero no puede acceder a la aplicación, y aparece un robot. Se le denomina modo ciborg.

7.- Glovo regula un sistema de facturación que impone a los mensajeros. Además, descuentan la fianza de los materiales facilitados a los repartidores en la primera factura. Al principio eran 50 euros, luego fueron 80 euros. Cuando los mensajeros pretenden devolver el material les niegan la devolución alegando desgaste del material.

8.- Y, Glovo, determina, de forma unilateral, cuando termina la prestación de servicio. Manda un correo electrónico especificando que ha finalizado la relación mercantil y acto seguido impide el acceso a la aplicación. A esta acción se le denomina desconexión. Para nosotros es un acto cruel que genera indefensión y es un despido a todas luces.

-Demandas de oficio iniciadas por la Tesorería General de la Seguridad Social contra Deliveroo

En Madrid, han sido citados 532 trabajadores, en el Juzgado de lo Social número 19, con número de procedimiento de oficio 510/2018, el día 17 de diciembre de 2018 a las 9: 30. Para este procedimiento contamos con más de 20 cesiones de representación y que seguiremos recogiendo más firmas hasta noviembre. También, nos personaremos como sindicato mayoritario

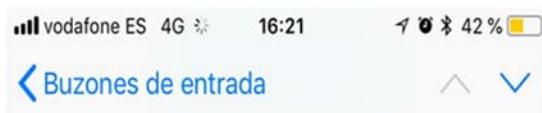
También hay otro juicio en Valencia: Juzgado de lo Social número 5, con número de autos 371/2018, tendrá lugar el día 25 de febrero de 2019 a las 10.15 horas. Mantendremos el mismo planteamiento jurídico que en el caso de Madrid. Es decir, nos personaremos representando a varios trabajadores y como sindicato mayoritario.

Queda por saber las fechas de los procesos de Zaragoza y Barcelona.

No descartamos, utilizar también el mismo procedimiento que con Glovo, es decir, realizar una demanda por conflicto colectivo.

Recientemente Deliveroo ha firmado un Acuerdo de Interés Profesional con la Asociación ASOriders, copiando el mismo sistema con el que las Empresas Multiservicios nos inundaron de convenios colectivos de empresa que rebajaban drásticamente las condiciones laborales del convenio sectorial. Es decir, buscaron una representación a la medida de la empresa que les legitimara su modelo de negocio, en este caso con un acuerdo que les permite dar una apariencia legal al contrato TRADE que requiere de ese Acuerdo de Interés Profesional, que es de eficacia limitada y solo para sus asociados. Deliveroo necesitaba este acuerdo de cara al juicio de diciembre y febrero. También lo necesitaba porque va a haber modificaciones respecto al registro de los contratos TRADE. En 2019 todos los contratos TRADE tendrán que ser registrados.

Por eso, Deliveroo se ha propuesto conseguir que todos sus mensajeros se asocien a ASOriders. Desde su firma los trabajadores de Deliveroo han recibido mensajes desde la empresa y llamadas de teléfono para insistirles que se tienen que asociar y, así, beneficiarse del acuerdo. Un acuerdo que esconde muchas trampas y que impone una preferencia frente a los que no quieran estar asociados.



Hoy nos complace comunicarte que los riders que tengan un contrato TRADE pueden ahora beneficiarse de una mayor seguridad, además de seguir trabajando con la flexibilidad de la que ya disfrutan.

Esto se debe a que hemos firmado un Acuerdo de Interés Profesional (AIP) con la Asociación Española de Riders Mensajeros (Asoriders).

Es un acuerdo pionero en el sector y supone un gran paso adelante para mejorar las condiciones de los repartidores autónomos.

Todos los riders que tengan un contrato TRADE con Deliveroo y sean miembros de Asoriders podrán beneficiarse de muchas ventajas a través del Acuerdo de Interés Profesional, incluyendo:



- Una mayor cobertura en tu seguro de accidentes.
- Un acceso preferente para cuando vayas de vacaciones o decidas no trabajar por un periodo de tiempo por cualquier razón.
- Descuentos especiales en la web de material.
- Exclusivos cursos de formación y desarrollo de nuevas habilidades.

Visita la página web de Asoriders si quieres hacerte miembro y adherirte al Acuerdo de Interés Profesional.

Únete a Asoriders

<https://www.asoriders.es/aip-deliveroo/>

Puedes encontrar más detalles en nuestra nuestra Roo Community [Haz click aquí](#)



Mensaje enviado a los trabajadores

Además, se establece una mediación tanto colectiva como individual para evitar las posibles demandas que los TRADES quisieran realizar en el juzgado de lo Social. Uno de los principales problemas que ha tenido Deliveroo son las numerosas demandas individuales.

Hay que recordar la sentencia del 6 de julio en Valencia donde se demostró que Deliveroo mantenía una clara relación de dependencia y ajenidad con los repartidores. Es por ello que en el acuerdo de interés profesional incluye un artículo donde pasa toda la responsabilidad de la ventura y riesgo del pedido al repartidor.

La presión que ha ejercido la empresa para que los mensajeros se asocien ha generado una gran tensión entre los repartidores. Porque se tenían que asociar a través de una página que te obliga a aceptar el acuerdo antes de leerlo. Y una vez que has aceptado el acuerdo ya te permite acceder al documento firmado por las partes.

UGT está estudiando su denuncia porque entendemos que este acuerdo vulnera la legalidad y no cuenta con suficiente legitimidad para ser firmado.

También especificar que estamos analizando la situación de otras plataformas para su demanda en función de cómo se vayan desarrollando estas actuaciones judiciales.

2.- DEMOSTRAR Y DENUNCIAR LA DEUDA DE LAS PRINCIPALES PLATAFORMAS CON LA SEGURIDAD SOCIAL

Porque con la excusa de la nueva revolución digital buscan conseguir uno de los planteamientos liberales más antiguos de todos los tiempos: No pagar la Seguridad Social y todos los impuestos sociales y pagar sólo cuando hay pedidos y no por tiempo dedicado. De esa forma se garantizan la prestación del servicio con una masa muy importante de repartidores.

Han retorcido el derecho laboral y han jugado con las zonas grises de la normativa, tanto laboral, como económica. Y para ello, se han establecido como intermediarios entre consumidores y proveedores. Con eso evitan ser una empresa tradicional.

Deliveroo tiene acumulada una deuda de 3 millones de euros, en cuotas no satisfechas a la Seguridad Social, por cuatro actas de Inspección de Trabajo de Valencia, Madrid, Barcelona y Zaragoza. Si todos los trabajadores cotizaran la Seguridad Social, este organismo público, ingresaría 1.016.427,48 al año por 2.000 trabajadores, estimación sobre la cuota del mes de diciembre de 2017 de 11.096 € para 262 trabajadores en Barcelona

En las cuentas presentadas en el registro mercantil del 2016 han pagado 363.799,21 € en Seguridad Social por 57 trabajadores, 16 son directivos que están dados de alta en el Régimen General de la Seguridad Social. Hay 31 fijos, de estos últimos, 10 son directivos y 26 temporales. Su gasto, con tan pocas cuotas en Seguridad Social, es alto porque los salarios son altos, todo lo contrario que el modelo que tiene con sus repartidores. Deliveroo está presente en 8 provincias y tiene cuatro actas de inspección.

Glovo tiene 8.000 trabajadores. Si cotizaran todos los trabajadores, la Seguridad Social ingresaría al año 7.459.360 € (estimación). Si la Inspección le sancionara, a la vez en todas las provincias, podría superar los 9 millones de euros. Glovo tiene distribución en 20 provincias. Tiene un acta de liquidación de la Inspección de Trabajo de 379.963,09 por 326 trabajadores en Zaragoza.

Además, hay que tener en cuenta que los trabajadores ya han recibido la notificación de que están de alta en el régimen General de la Seguridad Social y, por tanto, podrían reclamar la devolución del pago de autónomos (RETA), lo que supone una nueva complicación para el sistema de la Seguridad Social.

Urge que la Administración aclare esta situación y que se pueda ordenar la devolución del pago de las cuotas de estos falsos autónomos.

3.- CONSTITUIR SECCIONES SINDICALES EN LAS PRINCIPALES PLATAFORMAS DE REPARTO.

La solución al conflicto pasa por organizar a los trabajadores en secciones sindicales y afrontar, desde ellas, el trabajo de las demandas colectivas e individuales con la estructura del sindicato que es el que le puede dar continuidad a un conflicto que se va alargar en el tiempo.

Queremos que se facilite la participación y a través de la sección sindical se podrán organizar y participar sobre sus condiciones de trabajo. Es importante saber su opinión, todo lo contrario que ASOriders que no consultó con nadie.

Es importante hacerlo con cuidado porque en estas plataformas es muy fácil despedir /desconectar a los trabajadores y las trabajadoras.

UGT denunciará el **Acuerdo de Interés Profesional de ASOriders y Deliveroo** fundamentalmente porque no representa a los repartidores y estos, en ningún momento fueron consultados.

Desde UGT mantenemos nuestra propuesta por la creación de una Fiscalía laboral que garantice el derecho fundamental del trabajo y de la defensa de los intereses de los trabajadores y de la libertad sindical. Que pueda actuar de forma coordinada con la Inspección de Trabajo en aquellos asuntos que considere de interés general como son los abusos de las plataformas digitales.

Sin duda, la situación laboral de las plataformas será trasladada a la Mesa específica contra el fraude laboral y el fraude en la Seguridad Social.

En los próximos meses transformaremos la página web para dotarlo de más contenidos y de información.

4.- MOVILIZACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS DE LAS PLATAFORMAS

Por todo ello, es necesario realizar una movilización en noviembre que afecte a todas las plataformas digitales. El objetivo será el de aglomerar a todos los afectados, ya sean de una asociación o de un sindicato, con la vocación de hacer un llamamiento general con una misma reivindicación que es defender el derecho del trabajo.

Es una solución global a un conflicto global y UGT y Turespuestasindical.es tenemos mucho que decir y aportar junto con otros sindicatos que defienden el derecho del trabajo.

Desde UGT

- actuar de oficio contra las **violaciones de los derechos de los trabajadores**. Por este, entre otros motivos, es por lo que UGT está demandando un fiscal especializado en temas laborales
- Exigimos la regularación de estas plataformas conforme **al derecho laboral y se establezcan límites, desde el diálogo social a estas actividades**.
- **Respeto a los derechos de los trabajadores** (contrato, jornada, salario, prestaciones

- **Mayores sanciones** a las infracciones relativas a las condiciones de trabajo, prestando especial atención al trabajo autónomo ficticio y no declarado
- **Fortalecer la Inspección de Trabajo y Seguridad Social** para que actúe y controle, mediante instrucciones específicas, aclarando las condiciones de estos trabajadores