

**CON ESTE MODELO
NO HABRÁ
FUTURO**

**INFORME SOBRE LA
EXPLOTACIÓN LABORAL
DE LAS PLATAFORMAS
DIGITALES DE REPARTO**



Autores:

Felipe Diez Prat, José Domingo Roselló Gomez-Lobo,
Ana María Corral Juan y Rubén Ranz Martín

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
MOTIVACIÓN DEL INFORME	5
CONTEXTUALIZACIÓN	6
CAPÍTULO I	
Introducción sobre el modelo de negocio de las plataformas de reparto	8
1. Un modelo de empresas en pérdidas o ¿en qué se diferencia esto de una carnicería?	9
1.1. Las start-up y sus circunstancias	9
1.2. Las rondas de financiación: llegar o no a mercado	11
1.3. El papel de los gobiernos y la labor del lobby	12
2. La comparación con una empresa que causa daños medioambientales	13
CAPÍTULO II	15
1. La competencia como principio regulador	15
1.1. Sistemas de reputación	15
1.2. ¿Quién aceptaría estas condiciones?	18
2. El principio del alquiler de cuentas	19
3. Condiciones de trabajo con cuenta alquilada	21
4. Algunos datos para pensar	23
5. El modelo empresarial de Uber	24
6. Las flotas: externalización de la actividad de reparto	26
6.1. Irregularidades dentro de las flotas	26
7. Flotas con repartidores en situación administrativa irregular	29
7.1. Flota por suplantación de identidad o alquiler de cuentas	32
7.2. Flota con cuenta propia	33
8. Las condiciones de trabajo en las flotas de repartidores en situación administrativa irregular	35
9. La normalidad del fraude	37
10. Los repartidores en peligro de muerte	41
11. Firma del Acuerdo sectorial de buenas prácticas	43
12. Mercadeo de horas	44
13. La crisis de la COVID-19 y el servicio esencial	46
14. Los defensores del modelo de autónomos	52

CON ESTE MODELO
**NO HABRÁ
FUTURO**
INFORME SOBRE LA
EXPLOTACIÓN LABORAL
DE LAS PLATAFORMAS
DIGITALES DE REPARTO





CAPÍTULO III	58
1. Del alegre emprendedor que gana dinero haciendo ejercicio, a pedalear “sin papeles”	58
2. La evolución de los repartidores...	59
2.1. Las personas solicitantes de protección venezolanas	59
2.2. El trabajo irregular y la situación administrativa irregular	63
3. ...¿O es la evolución de las plataformas?	70
 CAPÍTULO IV	
Consideraciones jurídicas sobre el trabajo de reparto en las plataformas digitales. Últimas noticias	72
1. Seguimiento del debate en sede judicial en España	72
2. Breve referencia jurídica al ámbito de la Unión Europea. Derecho social comunitario y criterio del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE)	73
2.1. La Directiva (UE) 2019/1152, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea	73
2.2. Auto de 22 de abril de 2020 del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE)	75
3. El Convenio colectivo aplicable a la actividad de reparto por las plataformas digitales	76
4. Encaje jurídico de las nuevas formas de organización promovidas por las plataformas digitales. Trabajo en común y contrato de grupo	77
5. Una aproximación final a la posible responsabilidad penal de las formas de explotación laboral por las plataformas digitales de reparto	78
5.1. Los delitos contra los derechos de los trabajadores en el Código penal	78
5.2. La doctrina jurisprudencial sobre los delitos contra los derechos de los trabajadores	80
5.3. Corrección de la situación de explotación y vulneración sistemática de los derechos de las personas repartidoras	84
 CONCLUSIONES Y PROPUESTAS	85
 ANEXOS	89
1. Transcripción entrevista “V”	89
2. Transcripción entrevista “K”	102
3. Transcripción entrevista “J”	117
4. Transcripción entrevista Juanjo	123



Introducción

El presente informe es el resultado de la información conseguida a través del trabajo de campo con repartidores y repartidoras de las plataformas Glovo, Deliveroo y Uber-eats, como parte de la acción sindical realizada por el grupo que coordina la Secretaría de Política Sindical de UGT. Cuenta con la experiencia de muchas personas de diferentes ciudades de España, aunque la gran mayoría de las entrevistas fueron realizadas en Madrid.

Desde el 2017 UGT ha estado presente en la lucha colectiva de los trabajadores por mejorar sus condiciones y ha sido clave en llevar adelante todo el proceso judicial, ya sea aportando información, como asistiendo y representando a los propios repartidores en sus demandas individuales. Desde esta experiencia, hemos compartido la evolución en la forma de trabajar y hemos podido ser testigos de las condiciones reales en las que diariamente se desenvuelven para poder mantener su actividad. A través del trabajo de campo, poco a poco fuimos traspasando la imagen montada por las propias plataformas y nos adentramos en su cotidianeidad para ir comprendiendo cómo funciona realmente la práctica: qué deben hacer para obtener franjas de reparto, cuántas horas pasan en la calle, en qué condiciones están, etc. Más allá de los discursos con que nos bombardean estas empresas, la realidad esconde una verdad que no puede seguir permaneciendo oculta. Así que decidimos investigarla a fondo y revelarla aquí. A partir de información nueva y otra ya conocida y publicada con anterioridad, pretendemos mostrar una perspectiva global de la situación social que las plataformas están exprimiendo para conseguir mayores beneficios.

Las plataformas digitales de reparto han logrado montar y mantener un discurso cuidadosamente pensado para disfrazar los modos de organización del trabajo, lo que ha terminado por crear un mundo plagado de conceptos engañosos en el que nada es lo que parece y que lleva constantemente a la confusión. Para lograr esta posición, que les ha dado bastante margen de acción, han debido contar con las condiciones adecuadas que les permitieran crecer exponencialmente y ganar capacidad de presión. Aquí no sólo nos encontramos con la labor de las propias empresas, también los distintos gobiernos de turno han jugado un papel fundamental para mantener este escenario de precariedad. Por una parte, creando, manteniendo y reforzando la tarifa plana para autónomos, que para las plataformas ha significado una verdadera alfombra roja para crecer e institucionalizar el modelo de falsos autónomos. Y, por otra, a través de una ineficiente y cada vez más precaria política de gestión de la inmigración, que ha dejado a una masa considerable de personas en situación de verdadera vulnerabilidad, disponibles para trabajar a destajo bajo un sistema fraudulento.

CON ESTE MODELO
**NO HABRÁ
FUTURO**
INFORME SOBRE LA
EXPLOTACIÓN LABORAL
DE LAS PLATAFORMAS
DIGITALES DE REPARTO



Lamentablemente, se trata de un tema que se ha generado por una política errática y de parches, sin tener clara cuál es la situación migratoria del país. A pesar de los numerosos juicios y sentencias en su contra, se ha dejado a las empresas operar libremente y poner en marcha un modelo de competencia totalmente desregulada que las ha llevado a superar cada vez más sus propios límites, llegando a extremos que quizás cuesta imaginar.

Por ello, el presente informe pretende explicar paso a paso cuál es el modelo de negocio de las plataformas y cómo han logrado hacerse con una masa de repartidores cada vez mayor para expandirse y ganar terreno en el mercado. Nuestro objetivo fundamental es demostrar que se creó un sistema de fraude masivo, donde la explotación laboral ya no sólo aparece como un elemento común, sino también necesario. Se trata de tácticas que van desde montar un mecanismo para mantener a los repartidores la mayor cantidad de tiempo posible disponibles en la aplicación, hasta explotar personas en situación administrativa irregular para abaratar costes y mejorar el “servicio”.

Si pudiésemos utilizar una imagen para explicar de forma visual cómo es el capitalismo de las plataformas de reparto, sin duda nos quedamos con el cuadro de Goya de “Saturno devorando a su hijo”, perteneciente a la serie de las pinturas negras, como una perfecta metáfora de un sistema que devora aquello que ha creado para seguir siendo único.

CON ESTE MODELO NO HABRÁ FUTURO

INFORME SOBRE LA
EXPLOTACIÓN LABORAL
DE LAS PLATAFORMAS
DIGITALES DE REPARTO



Motivación del informe

Como decíamos, todo esto nace precisamente a partir nuestra acción sindical. A finales del 2019, hubo un momento en que buscando a las personas afectadas por el procedimiento de oficio de Uber Eats de Madrid, empezamos a darnos cuenta de una situación que costaba entender: entre los repartidores con los que hablábamos prácticamente no había autónomos. ¿Cómo era posible? Se supone que ser autónomo es un requisito indispensable para poder trabajar en esto. A partir de ahí comenzamos a investigar cada vez más el asunto. Y así nos fuimos dando de bruces con la realidad, comprendiendo cómo funciona realmente el modelo y el fraude que esconde: una inmensa proporción de repartidores son explotados en situación administrativa irregular. Además, durante esa misma época y a partir de la información que íbamos recolectando, comenzó a rondarnos otra duda: si Deliveroo, Glovo y Uber Eats tienen estatus de unicornio, es decir que están valoradas por sobre los mil millones de dólares, ¿cómo puede ser que año tras año declaren pérdidas? ¿Cómo una empresa que no es rentable logra ese nivel de financiación? Y, por último, ¿qué relación se esconde entre esta situación económica y lo que observamos en la calle?

Estamos en presencia de un modelo que, tal como está hoy en día, supone un claro y evidente retroceso en materia de derechos laborales y humanos. Nuestro deber como sindicato es alertar, explicar y luchar contra esto. Este tipo de empresas no pretenden ser parte del proyecto colectivo para sostener el bienestar de la población. Su modelo se sustenta en una idea fanática y sesgada: las leyes del mercado como la única fuente que debe organizar y regular el trabajo. Lo que ha derivado en un sistema profundamente antisocial, basado en una competencia totalmente desmedida y que se ha transformado en la mejor herramienta para explotar la necesidad de las personas repartidoras. Todo bajo el fundamento de una mal entendida meritocracia, donde cada cual debe luchar hasta lo indecible por asegurarse un mínimo de derechos y de calidad de vida. Esto es una ideología en toda regla. No podemos permitir que empresas fanatizadas y de tal irresponsabilidad frente a los trabajadores pretendan definir cómo debe de ser el “futuro del trabajo”. Esto no es revolución digital ni nada parecido, es un modelo fraudulento, aunque muy bien promocionado. Su idea de fondo no tiene nada de nuevo: maximizar beneficios reduciendo costes lo más posibles, pero ahora apoyados por la transformación digital. Lo que finalmente ha llevado a que logren disfrazar la precariedad de los antiguos jornaleros del campo, que esperaban en la plaza del pueblo para conseguir trabajo, a través de las llamadas aplicaciones del reparto a domicilio.

CON ESTE MODELO
**NO HABRÁ
FUTURO**
INFORME SOBRE LA
EXPLOTACIÓN LABORAL
DE LAS PLATAFORMAS
DIGITALES DE REPARTO



Contextualización

La economía de plataformas ha construido un complejo entramado que, al estar sustentado sobre la competencia extrema, en su camino ha ido tolerando prácticas cada vez más cuestionables para ganar posiciones, hasta llegar al punto del fraude masivo y la explotación a niveles que recuerdan al esclavismo. Todo frente a nuestros ojos. Estamos hablando de un sistema cuidadosamente pensado para desestabilizar cualquier tipo de seguridad que pudiera ofrecer, llevando a que cada repartidor deba estirar sus propios límites físicos, morales y mentales si desea mantener su trabajo y obtener el dinero que necesita para sobrevivir en España. El trabajo de reparto se ha precarizado hasta un extremo intolerable. Siempre bajo un discurso de progreso tecnológico, autonomía, flexibilidad y emprendimiento.

Construyeron un modelo que ha sabido aprovechar hábilmente las distintas coyunturas sociales-crisis económica, movimientos migratorios, desempleo, etc.- para refinar y reinventar los clásicos mecanismos de explotación, a la vez que se presentan ante la sociedad como el futuro del trabajo y el desarrollo económico. Se trata de un discurso realmente potente, pues les ha permitido presionar constantemente a través de *lobbys* políticos para adaptar el “anticuado” marco normativo a su favor. Han desplegado una verdadera lucha con el objetivo de transformar la legislación laboral y su regulación, logrando que, por ejemplo, ya no nos sea extraño ver falsos autónomos recorriendo las calles. Su capacidad de presión, proveniente de las ingentes sumas de capital riesgo que las financian, se utiliza para mover los márgenes de la definición de trabajo, entre lo digno y lo precario.

Debemos recordar que sólo en nuestro país llevamos más de 30 sentencias que cuestionan a las plataformas de reparto por haber montado un complejo sistema para explotar a los trabajadores. Pocos sectores hay que afronten tantas sentencias-algunas por fraude, otras por vulneración de derechos fundamentales, etc.- y sigan operando de la misma manera a plena luz del día.

Se trata de una táctica deliberada. En todos los países generan este tipo de situaciones y en todos podemos encontrar los mismos argumentos: que la legislación no se adapta a los nuevos tiempos y tecnologías, que los trabajadores quieren flexibilidad y autonomía, que cada cual debe poder emprender y transformarse en su propio jefe, etc. Pero, por más bien que nos puedan parecer, siempre el trasfondo del asunto es el mismo: fomentar y proteger un sistema de competencia desregulada que permita traspasar los costes de la actividad a las propias personas trabajadoras y así aumentar los beneficios al máximo. De esta manera, estamos frente a un verdadero bombardeo discursivo contra los pilares del Estado de Bienestar y debemos protegerlo. El problema no es si la normativa laboral permite más o menos flexibilidad, sino que este argumento se utiliza

CON ESTE MODELO
**NO HABRÁ
FUTURO**

INFORME SOBRE LA
EXPLOTACIÓN LABORAL
DE LAS PLATAFORMAS
DIGITALES DE REPARTO



como un disfraz para ensalzar el modelo. De esta forma, se esconde la relación laboral y además se defrauda a la Seguridad Social.

Hoy en día, a diferencia de hace veinte años, para ser emprendedor ya no se necesita tener capital, ni una gran idea, ni estudios en ninguna ingeniería. Las plataformas han permitido que para ello baste con sacarle provecho a las capacidades y recursos ordinarios para trabajar a destajo y rentabilizar el tiempo al máximo, todo bajo las normas de una empresa de la que supuestamente no formas parte, por mucho que pasees su marca por la calle. Se trata de un proyecto empresarial deliberado y realmente ambicioso, donde el objetivo que persiguen no solamente es una rentabilidad alta, sino la transformación de la idea del trabajo y su regulación normativa.

Cuestionadas, fraudulentas, irregulares, explotadoras y no rentables, pero aun así en cada ronda de financiación levantan como mínimo más de 100 millones de euros. ¿Cómo es posible?

CON ESTE MODELO NO HABRÁ FUTURO

INFORME SOBRE LA
EXPLOTACIÓN LABORAL
DE LAS PLATAFORMAS
DIGITALES DE REPARTO



CAPÍTULO I

Introducción sobre el modelo de negocio de las plataformas de reparto

Con este texto damos continuidad a la línea que el SEC de UGT inició el año pasado con la publicación de “El Trabajo en las plataformas digitales de reparto”.

El primer documento tenía como propósito mostrar la realidad del trabajo asalariado en las plataformas digitales dedicadas al reparto y actividades similares, analizarlo con detenimiento y exponer la posición de UGT al respecto. Se concluía que los trabajadores prestaban su trabajo en condiciones abusivas, que el sistema de control y de remuneración incentivaban una asunción desmedida de riesgos, que el uso de la figura del autónomo era indebido y que además resultaba perjudicial en términos económicos para las personas trabajadoras y las arcas públicas.

Este documento se ha elaborado un año después. Las circunstancias en las que los trabajadores desempeñan su trabajo no han mejorado en absoluto, antes bien podría decirse lo contrario. Sí que se han producido pronunciamientos jurídicos relevantes, como se especifica en su sección correspondiente. Pero, sobre todo, la pertinencia de esta ampliación del estudio se fundamenta en que sólo poniendo el foco en las prácticas organizativas, financieras y de gestión empleadas por las más destacadas compañías, tanto en España como en otros países, se conseguirá tener una percepción adecuada de lo que implica la extensión de este modelo de negocio.

Como se mostrará a continuación, la operativa de las empresas dominantes en el sector no sólo se ancla en una concepción de las relaciones laborales que UGT, la Inspección de Trabajo y varias instancias judiciales consideran ilegales, como concluía el anterior estudio, sino que además se añaden otras circunstancias: unas condiciones de financiación muy particulares, no accesibles por la mayor parte de las empresas; y unas prácticas empresariales que usan y extienden diversos métodos fraudulentos como forma corriente de administrar el modelo de negocio.

Como en el anterior estudio, la fuente principal de información es el trabajo sindical y el contacto con los trabajadores y trabajadoras de este sector. Además, se han utilizado informes sobre los estados financieros de las propias compañías-disponibles en el registro u otras fuentes públicas-, la colaboración de expertos, así como documentos periodísticos.

Consideramos que este documento aportará información relevante, contrastable, correcta y esclarecedora acerca de por qué este modelo de negocio, en su forma actual, es altamente deletéreo para las sociedades en las que se desarrolla, por lo que servirá para

CON ESTE MODELO
**NO HABRÁ
FUTURO**
INFORME SOBRE LA
EXPLOTACIÓN LABORAL
DE LAS PLATAFORMAS
DIGITALES DE REPARTO



entender que antes de intentar adaptar el entramado legal para favorecer su actividad, deberían ser las prácticas aquí citadas las que fueran sometidas a una profunda revisión.

1. Un modelo de empresas en pérdidas o ¿en qué se diferencia esto de una carnicería?

Cuando se habla de este modelo de negocio, generalmente se hace referencia a factores tecnológicos y a la condición de “*start-up*” o asimilable que presentan las compañías que lo practican. Suele ocurrir también que en esta identificación parece querer buscarse por proximidad las ganancias de productividad que a una empresa tecnológica de éxito se le suponen.

Sin embargo, el concepto *start-up* tiene otras características asociadas menos favorables que el de una gran innovación tecnológica, y que generan su propia problemática. Dicho de otra forma, no todo lo relativo a una *start-up* es positivo, ni tampoco rentable.

1.1. Las *start-up* y sus circunstancias

Brevemente descrito, una *start-up* es un proyecto de negocio al que una serie de inversores especializados inyectan sus recursos en espera de que en un futuro proporcione una rentabilidad elevada. Se consideran proyectos de alto riesgo financiero porque normalmente, en el recorrido que va desde la primera presentación de la idea hasta que logra transformarse en una actividad económica rentable, van a ser necesarios tiempo –expresado en años- e importantes recursos económicos –expresados en millones o incluso miles de millones de euros-.

Por tanto, la principal característica de las *start-up* frente a la idea de negocio más intuitiva es que, a pesar de lo que se podría pensar, no tienen por qué dedicarse a una actividad rentable a primera vista, ni siquiera ser mínimamente sostenibles en su flujo de ingresos y gastos, ya que van a contar con esa red de inversores detrás que le dan un margen amplio de tiempo y financiación para que el proyecto madure.

Una carnicería, en cambio, va a disponer probablemente de una financiación aportada por sus mismos propietarios, o como mucho obtenida en el sistema bancario donde no es descartable que hayan aportado su propio patrimonio como garantía. Esto implica que tampoco va poder disponer de años para llegar a un margen de rentabilidad aceptable. O se sostiene financieramente hoy o quiebra mañana.

¿Qué implica esta ventaja en la financiación y en el plazo? Sobre todo que, siempre y cuando los inversores sigan confiando en la *start-up*, puede seguir trabajando a pérdidas tanto como sus inversores estén dispuestos a seguir poniendo dinero.

CON ESTE MODELO
**NO HABRÁ
FUTURO**
INFORME SOBRE LA
EXPLOTACIÓN LABORAL
DE LAS PLATAFORMAS
DIGITALES DE REPARTO



De hecho, se observa que hay un gran número de empresas tecnológicas, bien en muy avanzado estado de maduración o ya plenamente comercializadas en mercados financieros, que presentan unas métricas financieras de empresas técnicamente quebradas, o muy próximas a ello.

La cuestión de fondo es que estas empresas, a diferencia de la carnicería del ejemplo, no necesitan trabajar sobre resultados, sino sobre expectativas de resultados.

¿Qué tipo de expectativas son, o suelen manejarse? Uno de los conceptos más frecuentes en este sentido es la “escalabilidad”. En general, de un proyecto así se espera que, llegado a cierto nivel de producción, cada unidad adicional tenga un coste de producción casi cero, y que, por tanto, la rentabilidad marginal se dispare.

Otro tipo de rendimiento esperado es que se convierta en una tecnología cuasi única, muy dominante en un determinado mercado. En este tipo de valoraciones, sin embargo, no se considera cuál es el coste que significa para el conjunto de la sociedad el tener, por ejemplo, gigantes tecnológicos con poder de mercado mundial-debate que queda fuera del alcance de este documento-. En cambio, lo relativamente corriente al momento de valorar un proyecto tecnológico es centrarse en la consecución de aquellos que tengan posibilidades de madurar y alcanzar poder de mercado. Pues, al estar contemplando rendimientos así, se toman riesgos que en otro tipo de negocio no se aceptarían.

De nuevo, comparado con el ejemplo, ficticio y para facilitar la comprensión, de la carnicería anterior, un proyecto de *start-up* típicamente no apunta a un establecimiento que le pueda proporcionar un 20% sobre el capital invertido. Más bien va a tener un objetivo tipo “ser la carnicería que acabe con todas las otras carnicerías” o “ser una de las cuatro carnicerías mundiales”. No hay dinero de “*start-up*” sin contemplar grandes recompensas.

Otra cuestión que debe tomarse en cuenta respecto al universo de las *start-up*, aparte de los rendimientos esperados por sus inversores, es la disponibilidad de financiación, o el exceso de liquidez que existe prácticamente desde principios de la pasada década. Al haber pasado las medidas de estímulo por descensos masivos de tipos de interés y otras medidas no convencionales para aumentar la oferta monetaria, se ha favorecido una especial necesidad de proyectos rentables con una muy baja percepción del riesgo. A esto se suma que las empresas inversoras en *start-up* son especializadas en este tipo de operaciones, manteniendo a la vez varios proyectos de crecimiento en paralelo. Estos inversores, en general, obtienen beneficios simplemente a partir de que un porcentaje no muy elevado de esos proyectos tenga el rendimiento esperado. Hay dinero para muchas cosas y no importa que pierdan, porque basta con que alguna gane.

CON ESTE MODELO NO HABRÁ FUTURO

INFORME SOBRE LA
EXPLOTACIÓN LABORAL
DE LAS PLATAFORMAS
DIGITALES DE REPARTO



1.2. Las rondas de financiación: Llegar o no a mercado

Como el proceso de maduración de una *start-up* puede ser largo y costoso, suele hacerse a través de “rondas de financiación”. Esto significa que, dada la naturaleza de los proyectos, la *start-up* acude periódicamente a los inversores especializados. Lo más usual es que se presente con un balance en pérdidas muy cuantiosas. Lo que los inversores le piden entonces son unos determinados objetivos de crecimiento en otras métricas (implantación, número de usuarios, número de descargas, etc.) y una actualización de las expectativas de negocio. Así, puede fácilmente darse el caso de que gracias a **la imprescindible trayectoria de crecimiento, una *start-up* acabe recibiendo más dinero y más valoración, aún habiendo incrementado sus pérdidas.**

Teóricamente, ronda tras ronda el negocio iría pareciéndose cada vez más, en el sentido financiero, a un negocio ordinario. Es decir, se sostendría financieramente por su actividad y cumpliría las condiciones suficientes para cotizar en un mercado financiero público corriente-en cualquier bolsa donde comprar y vender sus acciones.

Sin embargo, puede ocurrir también que los inversores estimen que ese proyecto no va a ofrecerles el grado de rentabilidad oportuno según los recursos invertidos y retiren su financiación, lo que abre dos caminos: o bien, venden sus participaciones a otros inversores, o, si nadie las compra, que el proyecto llegue a su final.

La consecuencia fundamental de esta estructura de “rondas” sobre expectativas de beneficios extraordinarios es que se produce un **cuadro de incentivos peligroso**. Primero, porque **cuanto más se ha invertido y más se haya perdido, mayores deben ser los beneficios prometidos para continuar con el proyecto**. Y segundo, porque el mecanismo que habilita para **vender las acciones a otros inversores, en rondas posteriores, hace que siempre sea conveniente señalar proyectos como interesantes y potencialmente rentables, aunque estos realmente no lo sean tanto**. Ambas cosas se asemejan a dinámicas similares a las burbujas financieras. De hecho, no es extraño que se produzcan colapsos de proyectos prometedores porque, básicamente, se admite que su situación real no alcanza para satisfacer las expectativas levantadas. Un ejemplo de estos procesos pudo verse poco antes de la crisis de la COVID-19, con WeWork, “*start-up*” orientada al alquiler de espacios de oficinas cuya valoración llegó a estar cercana a los 50.000 millones de dólares¹.

Es un mundo donde todo vale potencialmente mucho, pero un día hay que contrastar con la realidad, y ahí quizás ya no vale tanto, o vale nada.

¹ El fiasco de WeWork en España. M.A, Mendez https://www.elconfidencial.com/tecnologia/2019-10-06/wework-coworking-regus-colonial-spaces-utopicus-500_2268027/

CON ESTE MODELO
**NO HABRÁ
FUTURO**
INFORME SOBRE LA
EXPLOTACIÓN LABORAL
DE LAS PLATAFORMAS
DIGITALES DE REPARTO



1.3. El papel de los gobiernos y la labor del lobby

Recién hablábamos de los incentivos privados que se generan alrededor de una “*start-up*” y su llegada a mercado, particularmente los que se refieren a no revelar la verdadera información sobre la viabilidad y el estado del proyecto. No obstante, hay otro agente en este sentido que merece la pena ser examinado por separado: los gobiernos ¿cómo y por qué son relevantes en estos procesos?

Por una parte, porque en varios países, entre ellos España, hay una participación de recursos públicos en la financiación a proyectos de *start-up*. Según la teoría económica al uso, esta línea de acción se lleva a cabo porque hay un fallo de mercado: los inversores privados, ante la falta de información y la aversión al riesgo, no encuentran los incentivos suficientes para financiar este tipo de proyectos, estando la dotación actual por debajo del óptimo social.

Y por otra, porque es sabido que una determinada orientación en aspectos regulatorios puede favorecer o perjudicar el flujo de beneficios futuro de una determinada compañía privada. Por ejemplo, en cuanto a cómo se estructuren las primas a la producción de energías renovables.

El modelo de negocio de las plataformas digitales de reparto es un caso extremo de este fenómeno. Primero, porque es un modelo económico que se ancla en una interpretación de la normativa laboral que los tribunales españoles consideran mal aplicada -como se explica en otros apartados del documento-. Segundo, porque este conflicto se está reproduciendo, con las particularidades de cada ordenamiento jurídico, en casi la totalidad de las economías occidentales. Y tercero, directamente porque en España los representantes de este modelo de negocio reclaman un cambio legislativo para poder ejercer su actividad.

¿Qué ganan los gobiernos con cambiar la regulación para favorecer el crecimiento de una *star-up*? Si en el caso de un inversor el proyecto significa beneficios extraordinarios, para los gobiernos hay dos factores que, a priori, pueden resultarles interesantes. El primero es el elemento de reputación: ser presentado como un gobierno que “favorece” o “dificulta” la actividad empresarial, no digamos ya si es “innovación tecnológica”. El segundo, en cambio, tiene relación con el problema que plantea el modelo de plataformas digitales, pues sabemos que la gran controversia generalizada es que alguien que trabaja para una plataforma no es considerado un parado, es un ocupado. Aunque no tenga remuneración cierta, ni derechos, independientemente de su cotización y tributación, no son parados. Por un caso de definición puramente estadística, las plataformas son “generadoras de ocupados” que ayudan a presentar unas cifras mejores de empleo. Lo cual naturalmente crea otras dificultades, que ya se expusieron en el documento “El trabajo en las plataformas digitales de reparto.”

CON ESTE MODELO
**NO HABRÁ
FUTURO**
INFORME SOBRE LA
EXPLOTACIÓN LABORAL
DE LAS PLATAFORMAS
DIGITALES DE REPARTO



CON ESTE MODELO NO HABRÁ FUTURO

INFORME SOBRE LA
EXPLOTACIÓN LABORAL
DE LAS PLATAFORMAS
DIGITALES DE REPARTO



Esta situación, que les ha valido un trato más “flexible” a la hora de regularlas, claramente legítima a las empresas frente a la opinión pública y potencia su mensaje. De modo que si consideramos lo que ya comentábamos: que todos los gobiernos se andan con pies de plomo a la hora de poder ser percibidos como “opuestos a lo tecnológico”, sumado al simple hecho de que en una ronda de financiación las empresas llegan a obtener cientos de millones de euros, claramente el resultado es un poder de *lobby* inmenso, donde pueden influir mucho en los círculos relevantes en que se forma opinión cualificada, lo que a su vez incide en las ideas y decisiones sobre el camino que debe seguir la sociedad.

El tema de fondo es que para un modelo de negocio tan cuestionado, que no precisa rentabilidad ejercicio a ejercicio y que recibe generosas inyecciones de inversión, el tratar de defender los hipotéticos y espectaculares beneficios futuros, el que nada enturbie sus expectativas, es esencial para seguir creciendo. Eso significa que deben invertir la cantidad de recursos económicos necesaria para demostrar que su futuro será siempre beneficioso y exitoso. Tienen que hacer una cuantiosa y generosa inversión en acciones de *lobby*, publicidad y relaciones públicas para poder sobrevivir.

2. La comparación con una empresa que causa daños medioambientales

Teniendo en cuenta lo anterior, debe tenerse un especial cuidado cuando se escucha a una *start-up* exponer sus ventajas, ya sea directamente o mediante personas interpuestas, máxime si hablan de cambios de la normativa existente.

En el documento “El trabajo en las plataformas digitales de reparto” se hacía una estimación según la cual, con los datos disponibles en aquel momento, por cada trabajador que estuviera en este modelo de negocio se perdían:

- 6.000€ en salarios (un 37% de lo que correspondería).
- Aproximadamente, 4.500€ en cotizaciones a la Seguridad Social.
- Y el hogar de esa persona dejaba de ingresar alrededor de 10.000€ de su renta disponible bruta.

Si a esto se le suman otro tipo de prácticas detalladas en este trabajo, como se verá en sus correspondientes apartados, nos encontramos con una situación similar a la que desde los 70`s se produjo con las empresas contaminantes: su operativa produce un número considerable de externalidades negativas que, por diversas razones, no resulta fácil de percibir para la sociedad, o al regulador conveniente abordar. Si este modelo de negocio o similares se favorece y extiende, generalizándose, tardarán unos años en



percibirse con claridad sus consecuencias. Entonces será mucho más costosos actuar, y-por supuesto- aún así podrán encontrarse opiniones y trabajos que señalen que el fenómeno no existe.

**CON ESTE MODELO
NO HABRÁ
FUTURO**

INFORME SOBRE LA
EXPLOTACIÓN LABORAL
DE LAS PLATAFORMAS
DIGITALES DE REPARTO



CAPÍTULO II

1. La competencia como principio regulador

Ahora bien, debemos tener claro que este modo de operar es la consecuencia directa de haber creado una estructura empresarial pensada por y para desenvolverse en la competencia constante. Por eso es que aquello de saltarse la ley a veces pareciera ser un asunto trivial. El objetivo no es otro que ganar terreno y fatigar a sus rivales, cueste lo que cueste.

Esto sucede porque este específico tipo de empresa está fundado en lo que algunos autores han llamado el “ADN monopolístico”. Es un fenómeno propio de las plataformas, pues como se trata de un modelo de negocios sumamente frágil, con alto nivel de riesgo y donde la rentabilidad no está asegurada, entran en una carrera desregulatoria por acaparar la mayor proporción posible de mercado.

De esta manera, para poder adecuarse a esa situación y salir vencedoras, el objetivo último es bajar los precios y ofrecer un servicio rápido y efectivo que las haga obtener cada vez más clientes. El elemento fundamental, entonces, es que necesitan mantener a los repartidores bajo un modelo de competencia constante, puesto que sólo así podrán generar las situaciones para obtener el “tipo” de trabajador deseado-rápido, efectivo y necesitado- e ir introduciendo distintas medidas según los cambios del mercado a cada momento. Bajo este modelo, la organización del trabajo y sus condiciones, como queda claro, deben quedar supeditadas a los vaivenes del mercado y a la posición que ocupe la plataforma en la competencia con sus rivales. Aquí está el meollo del asunto. Podemos poner como ejemplo que Uber Eats modifica cada seis meses el valor de pago por pedido, de manera unilateral, en función de las condiciones de oferta y demanda.

Dicho esto, debemos partir revisando cómo se organiza el trabajo para lograr construir una situación de competencia entre los repartidores.

1.1. Sistemas de reputación

El trabajo en las plataformas de reparto está determinado por la actividad de múltiples algoritmos que determinan su organización. No son neutros y siempre hay personas de la empresa que pueden imponer los criterios que debe seleccionar. Son los famosos “sistemas de reputación”. Se trata del gran invento de este tipo de empresas, una herramienta que actúa a la vez como el articulador del trabajo y como un instrumento de empoderamiento para los consumidores.

CON ESTE MODELO
**NO HABRÁ
FUTURO**

INFORME SOBRE LA
EXPLOTACIÓN LABORAL
DE LAS PLATAFORMAS
DIGITALES DE REPARTO



Los sistemas de reputación son una función de las aplicaciones que permite a la comunidad de usuarios evaluar el servicio ofrecido por los distintos repartidores, generando una calificación que determina su posición en relación al resto de sus compañeros. Son sistemas sencillos que sirven para puntuar la “experiencia” ofrecida por la plataforma y que utiliza símbolos como estrellas o un dedo hacia arriba o abajo. Esto da al cliente una falsa sensación de empoderamiento, puesto que en el fondo se trata de un proceso para recolectar datos a través del cual el algoritmo va encontrando aquello que considera importante para la persona.

Consecuentemente, la puntuación del usuario sirve para que la propia empresa controle y actúe sobre sus repartidores. Si la valoración ha sido positiva, afectará al repartidor con la posibilidad de tener más horas y carga de trabajo, pero si es negativa, lo penalizará, llegando incluso a poder prohibir su actividad. De aquí surgen la mayoría de los famosos casos sobre las “desconexiones”-eufemismo tecnológico y colaborativo para el despido-

De esta manera, terminan por transformarse en una medición constante sobre la conducta, por lo que realmente actúan como Sistemas de evaluación constante. Sin embargo, cada plataforma lo llama de una manera coloquial diferente, para Glovo es la Excelencia, aunque al principio se llamaba Fidelidad; y en Deliveroo, por su parte, le llaman simplemente Métrica.

Junto con esto, hay otra función importantísima que cumplen los algoritmos de las plataformas, es que llevan a cabo un proceso de especulación de la posible demanda que tendrá la empresa tal o cual día, permitiéndole anticiparse y disponer de la cantidad de repartidores necesarios para cubrirla. Para tomar esa decisión, los sistemas de reputación se basan en distintas variables sobre la conducta de los repartidores que miden semanalmente, y así van determinando la cantidad de trabajo que cada cual tendrá. Lo que hacen es cruzar la posible demanda con el rendimiento de los repartidores. En términos simples, todo esto significa que hay que competir por las horas para poder trabajar.

A pesar de ser un claro elemento de organización del trabajo, los algoritmos de los sistemas de reputación aún operan como “cajas negras”, es decir, nadie sabe bien cómo funcionan ni qué variables miden específicamente. Aunque sabemos que algunas de ellas son: la velocidad en la entrega, las horas de conexión, disponibilidad en las horas comprometidas, la cantidad de trabajo realizado a la semana y la evaluación de los clientes.

Además, debemos tener en cuenta que el tiempo ganado para trabajar no asegura ingresos, sino que solo da la posibilidad de hacer los pedidos que cada uno necesita para ganar el dinero necesario, puesto que se paga por cada pedido entregado. Bajo

CON ESTE MODELO NO HABRÁ FUTURO

INFORME SOBRE LA
EXPLOTACIÓN LABORAL
DE LAS PLATAFORMAS
DIGITALES DE REPARTO



este sistema, que se esconde tras las ideas de autonomía y flexibilidad, las empresas se aseguran de que cada reparto sea entregado con la mayor velocidad posible. Porque mientras menos se demoren, más pedidos pueden hacer, más sube el puntaje, más horas les asignan para hacer más pedidos y, consecuentemente, más dinero ganan. Es decir, un círculo sustentando sólo en el riesgo del propio repartidor. De modo que hay que ser rápido en la entrega, amable con los clientes, trabajar todo lo que se pueda, no faltar nunca, etc.

Es exactamente por este motivo que una de las políticas deliberadas de este tipo de empresas es meter cada vez más repartidores, puesto que permite aumentar la competencia y mantenerla siempre al límite, en un punto ideal para la plataforma, donde cada cual debe esforzarse constantemente un poco más para no perder el terreno ganado. Además, al ser todos falsos autónomos, les sale total y absolutamente gratis. La consecuencia directa de esta manera de organizar el trabajo es que termina por transformarse en un sistema de presión constante que prácticamente no deja margen de error-un Sistema de evaluación constante-, llegando a extremos que sobrepasan largamente los límites del derecho laboral.

Como queda claro, este es el mecanismo que permite bajar los precios al mismo tiempo que se aprietan las tuercas para mejorar el servicio. Se trata de un modo de organización que supedita el trabajo a los mecanismos de la ley de oferta y demanda. Pues, mientras más repartidores haya disponibles, más se pueden bajar las remuneraciones, lo que hace que cada repartidor deba trabajar más y exigirse para que cada pedido sea entregado cada vez más rápido, mejorando el servicio para los clientes y llevando a la empresa a ganar terreno en el mercado. Es el círculo de la precarización de las condiciones de trabajo. Aquí surge un punto fundamental, y es que el objetivo último del manejo de cada plataforma debe ser la creación de las condiciones necesarias para mantener la competencia siempre al límite entre los repartidores.

De esta manera, las plataformas necesitan determinados repartidores que estén dispuestos a aceptar cualquier condición con tal de poder trabajar. A pesar de lo que dicen, realmente no les serviría una masa de jóvenes que hagan el trabajo por vocación o para aprovechar el tiempo libre. Requieren mano de obra que esté necesitada, que trabaje todo lo posible y sepa ajustarse a la competencia y los constantes cambios. Y los buscan deliberadamente. Esto es lo que explica que prácticamente todos los repartidores sean personas trabajadoras migrantes. Ya que así, además del dinero para sobrevivir, compiten por aspectos aún más fundamentales, como el no fracasar en su proyecto migratorio o juntar dinero para enviar a casa o incluso traer a sus familiares a España. Muchos mantienen al resto de sus familias sólo con la fuerza de sus piernas y su disciplina mental a la hora de repartir. Esto hace que la competencia se lleve hasta límites impensables. Hay personas que trabajan setenta o más horas semanales, incluso

CON ESTE MODELO NO HABRÁ FUTURO

INFORME SOBRE LA
EXPLOTACIÓN LABORAL
DE LAS PLATAFORMAS
DIGITALES DE REPARTO





alguno ha llegado a las cien, sin librar un solo día, ni enfermarse, ni tener vacaciones. Eso es lo que las plataformas necesitan, ya que así se va marcando el suelo mínimo para poder competir por las horas y la carga de trabajo. Y es que como son autónomos y es un trabajo flexible donde no hay ingresos asegurados, tampoco hay quién impida trabajar a destajo.

Se trata de un sistema pensado para explotar constantemente la necesidad, con el objetivo de mantenerlos siempre intentando dar un poco más, donde cada día hay una nueva meta más lejana.

1.2. ¿Quién aceptaría estas condiciones?

Sin embargo, este argumento no termina de cerrar, porque para ser falso autónomo y jugarte la vida en un trabajo sumamente peligroso, en el que la empresa se desentende de lo que pueda suceder, al menos debe compensar el esfuerzo. O sea que debería ser verdad aquello que defienden las empresas en los juicios: que un repartidor puede ganar hasta diez mil euros mensuales. Pero ese argumento, además de rozar en la ironía y ser tremendamente despectivo, es falso y está demostrado. A pesar de que en España el sector del reparto crece a ritmo vertiginoso, donde en 2018, por ejemplo, creció un 17% y significó un aumento de entre un 15% y un 20% para los locales adheridos a las plataformas²; aun así, la demanda no alcanza para retribuir el esfuerzo encomiable de la inmensa cantidad de repartidores, pues sabemos que ganan sólo por cada pedido entregado, no por hora trabajada.

Para comprender el problema de fondo, entonces, y la respuesta a cómo es posible que hayan logrado implantar este modelo de trabajo y contar con más repartidores, basta salir a la calle y conversar con alguno de ellos: la inmensa mayoría no sólo son inmigrantes, sino que hay una proporción cada vez mayor que trabaja en situación administrativa irregular. Es el tema de las cuentas alquiladas de Glovo, Deliveroo y las flotas de Uber Eats. Un entramado empresarial que lucha abiertamente por la desregulación bajo campañas publicitarias amigables, positivas y que está *pensado* para explotar personas a coste cero.

Lo vamos a decir todavía más claro: Deliveroo, Glovo y UberEats utilizan deliberada y conscientemente personas en situación administrativa irregular para aumentar la competencia entre sus repartidores, ofrecer un “mejor” servicio a los consumidores y acaparar cada vez más mercado. Todo a costa de precarizar progresivamente las condiciones de trabajo. Esa es la estrategia empresarial que han encontrado para aumentar su efectividad. Es una acción grotesca, sin escrúpulos, lamentable, ilegal, canalla y que

² <https://www.hosteleriamadrid.com/blog/comparativa-delivery-restaurantes-2019/>



muestra la cara más infame y codiciosa de los aclamados emprendedores de la economía digital.

A las plataformas les sirven las personas en situación administrativa irregular, porque al estar totalmente desprotegidas, trabajan todo lo posible para intentar mejorar su realidad. Por ello han abierto ciertas puertas para permitir que entren masivamente entre sus filas. Quizás en un principio no los buscaron directamente, pero una vez que ya estaban allí y vieron que eran útiles para sus fines, no hicieron nada por impedir la situación y protegerlos. Todo lo contrario. Una vez que vieron cómo entraban y generaban el efecto deseado-aumentar la competencia a niveles extremos-, miraron para otro lado. Simplemente dejaron que inundaran las calles y trabajaran a destajo. Y este hecho les define y les hace cómplices de una barbarie que les acerca a las empresas esclavistas.

2. El principio del alquiler de cuentas

Todo esto comenzó en el 2017, cuando el mercado del reparto a domicilio crecía exponencialmente y la carrera la dominaban Glovo y Deliveroo.

En aquellos días, se trataba de un secreto a voces que poco a poco fue creciendo entre los repartidores. Ellos conocían quiénes eran las personas que alquilaban sus cuentas, pero nadie entendía bien cómo funcionaba. Se hablaba de que alguien, por ahí, había logrado *hackear* la aplicación o que era una suerte de beneficio que tenían los “protegidos” para estar activos constantemente. Sin embargo, lo evidente era que había cada vez más gente que se acercaba a los distintos lugares de reunión para preguntar si acaso alguien sabía cómo conseguir una cuenta para alquilar.

Al principio era algo que se daba fundamentalmente entre redes de apoyo de inmigrantes y familiares que llegaban a España y, como no tenían permiso de trabajo, hacerse repartidor alquilando una cuenta era una salida rápida para sobrevivir. Y así, paso a paso, el negocio, o el fraude, fue creciendo.

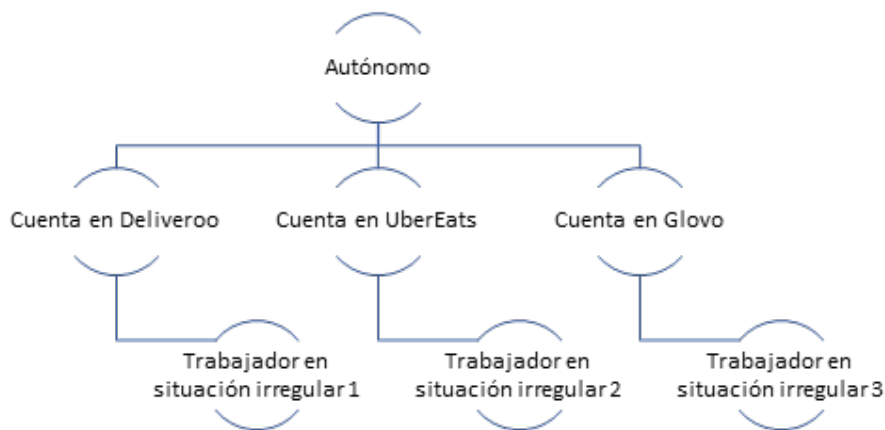
Su estructura es tremendamente sencilla y se trata básicamente de una suplantación de identidad: un repartidor dado de alta como autónomo con cuenta en una o más plataformas, simplemente le entrega la clave para entrar en su sesión a quien trabajará como si fuera él, a cambio de una tarifa fija o un porcentaje de lo facturado, pactado mediante acuerdo de palabra.

CON ESTE MODELO
**NO HABRÁ
FUTURO**

INFORME SOBRE LA
EXPLOTACIÓN LABORAL
DE LAS PLATAFORMAS
DIGITALES DE REPARTO



Modelo 1. Alquiler de cuentas.



Fuente: elaboración propia.

Por aquel entonces trabajar en Glovo era realmente duro, los pedidos eran bastante largos y la aplicación era-y es- tremendamente exigente. Por tanto, tener una cuenta en Deliveroo era considerado como una suerte de privilegio entre los repartidores. En esos tiempos, Deliveroo tenía las zonas de reparto delimitadas, pagaba una tarifa fija por pedido entregado y no se trabajaba de noche. Medidas mínimas que, dada la situación, eran consideradas como un lujo entre los repartidores. De esta manera, el alquiler de cuentas fue creciendo sobre todo dentro de Glovo. Tal como nos cuenta “J”, reconocido entre los repartidores como uno de los primeros en alquilar cuentas:

“Entrevistador: *¿Hay gente que tiene muchas más cuentas? ¿Qué son conseqüidores de cuentas?*

J: *Que las tengas todas, de repente. Deliveroo, Uber, Glovo, sí. Hay gente que... Pero realmente las rentables son Glovo y Deliveroo. Eso te digo, mayormente el autónomo trabajaba su Uber y alquila las rentables.”*

A medida que transcurría la segunda parte del año 2017, ver repartidores con cuentas alquiladas se iba transformando en algo normal. La forma de llegar a ellas era en base al boca a boca y hablando con gente en la calle. Tal como nos cuenta “V”, que trabajó con cuenta alquilada en Glovo durante más de un año, sin ningún tipo de problemas con la empresa e incluso tenía una muy buena puntuación en el Sistema de valoración constante (excelencia de Glovo):

“V: *Yo, como estaba acostumbrado a patear la calle, como me iba a los lados del centro y me pateaba mucho la calle, veía a los ciclistas, y como eran muchos venezolanos, establecía la conversación. Y así fue que de tanto preguntar llegué a la cuenta alquilada. (...) Llegabas a un acuerdo: “Que si te descuento lo del IRPF...”*

CON ESTE MODELO
**NO HABRÁ
FUTURO**

INFORME SOBRE LA
EXPLOTACIÓN LABORAL
DE LAS PLATAFORMAS
DIGITALES DE REPARTO



Y “K” nos dice algo similar sobre cómo consiguió su cuenta en Uber Eats:

“K: Y después conocimos a un muchacho, de la nada, que él estaba en un paradero de BiciMad esperando a que le llegara un pedido para sacar la bicicleta, obviamente no la sacaba antes porque la tiene que pagar. Y nosotros estábamos también esperando allí que le cayera algún pedido a D. Creo que era por Fuencarral, cuando él estaba con Glovo. Entonces, nosotros también estábamos esperando en ese punto y ahí empezamos a hablar y tal. Y no sé por qué cuestión nos pasamos los números. Y él me dijo: “Sí, yo puedo conseguirles una cuenta”.

Poco a poco, el negocio fue creciendo dentro de cada plataforma, especialmente en Glovo. Incluso, ya para el 2017, tanto “V” como “J” calcularon que la proporción entre trabajadores autónomos y con cuentas alquiladas era de un 50/50. Con el paso de los años esto se ha ido masificando y ha alcanzado un nivel de total y absoluta normalidad. Ya no es necesario “patear tanta calle” para encontrar alguien que alquile una cuenta. Hoy en día es corriente, de hecho, hay sectores donde son la mayoría. Es una realidad abrumadora.

3. Condiciones de trabajo con cuenta alquilada

Como queda claro, este aumento exponencial de cuentas alquiladas fue necesitando del consentimiento expreso de las empresas, ya sea bajo la forma del desentendimiento o bien motivándolas, pero es un hecho que vieron allí una estrategia para competir.

El “valor de mercado” de una cuenta es el 30% de lo generado. Ese es el acuerdo estándar, aunque hay casos en que puede llegar hasta el 45%, o que el acuerdo sea por un monto fijo, etc. Ahora bien, bajo esas condiciones y a partir del actuar de los sistemas de reputación, cada cuenta se va valorizando según sus características. Porque evidentemente no es lo mismo una cuenta de Glovo con un puntaje 98-sobre 100-, que otra en 85, como tampoco es lo mismo una cuenta de Deliveroo que una de Uber Eats. Generalmente, esas variables están relacionadas con la carga de trabajo que tendrá cada cuenta. En Glovo, con un puntaje 98 se tendrá un horario semanal amplio y un flujo de pedidos relativamente constante, de modo que se podrá sacar mayor provecho a la cuenta. En Uber Eats, en cambio, el flujo de pedidos es más bajo.

Ese tipo de variables, sin embargo, no afectan directamente en el precio de alquiler de la cuenta, sino que influyen en las condiciones bajo las cuales se trabajará. Si bien, alquilar aquella cuenta de Glovo con puntaje 98 es casi un privilegio, también significa que su dueño podrá establecer condiciones mucho más exigentes, ya que sabe que se trata de un bienpreciado. Es por ello que generalmente los dueños de cuentas alquilan las que más se pueden rentabilizar y se quedan trabajando en las “tranquilas”.

CON ESTE MODELO
**NO HABRÁ
FUTURO**
INFORME SOBRE LA
EXPLOTACIÓN LABORAL
DE LAS PLATAFORMAS
DIGITALES DE REPARTO



CON ESTE MODELO NO HABRÁ FUTURO

INFORME SOBRE LA
EXPLOTACIÓN LABORAL
DE LAS PLATAFORMAS
DIGITALES DE REPARTO



Todo esto significa que el repartidor que trabaja con una cuenta alquilada debe rendir todavía más que uno común y corriente. Está más exigido. No sólo porque debe pagar el 30% de todo lo ganado, sino también porque para mantener el alquiler debe demostrarle al dueño de la cuenta que es un repartidor productivo, pues sino simplemente se la quitan y la alquila a otro. Los trabajadores con cuenta alquilada deben realizar más esfuerzos que los demás:

“Entrevistador: *¿Y cuántas horas trabajabas?*

V: *A la semana unas 60 horas, por ahí...*

Entrevistador: *¿Y cuántos pedidos hacías?*

V: *En ese tiempo la media era de 10 pedidos al día, la base...Dependiendo de cómo estuviera la demanda. Si eran 10 horas era para que hicieras de 17 a 20 pedidos, más o menos. Eso eran pedidos en moto que tú los hacías en bici, siempre en bici.*

Entrevistador: *Claro, era Glovo al principio, cuando se mataban.*

V: *Claro, te hablo de ir (desde el centro) a Prosperidad, ¿sabes?*

Entrevistador: *Oye, y, por ejemplo, ¿sentías que habían pedidos que tú sí tenías que hacer y que los otros no, porque tú estabas alquilando una cuenta? ¿Como que tenías que hacer más trabajo que el resto?*

V: *Sí. Tenías que trabajar mucho más que el que era dueño de la cuenta, para poder tú tener un porcentaje que te resultara, porque si no, no había nada.”*

El resultado de esto es un doble proceso, ya que, por un lado, se van precarizando progresivamente las condiciones de trabajo y, por el otro, los trabajadores con cuenta alquilada van aumentando los niveles de competencia en la aplicación. Pues, como se debe competir por las horas para trabajar, el fijo mínimo va subiendo, ya que los que más trabajan se quedan con más horas. Un sistema de competencia total y absolutamente desregulado. Lo fundamental es que los trabajadores con cuenta alquilada, al estar en una situación de necesidad inmediata, pasan prácticamente todo el día en la calle, los siete días de la semana, esperando a tener horas para poder trabajar, sin enfermarse ni tomar vacaciones. De modo que la aplicación va contando con una masa de repartidores siempre disponibles, que aceptan cualquier condición y que, sobre todo, salen gratis. Todo esto claramente favorece a la empresa en sus pretensiones de acaparar mercado, porque al subir la competencia, mejora el servicio, y al ser la masa de repartidores cada vez más vulnerable, se pueden bajar los precios. Podríamos decir que la calidad de las condiciones de trabajo es inversamente proporcional a los niveles de desregulación de la competencia. El punto fundamental es que esta situación le da el poder a la empresa de manejar las condiciones a su gusto: cambiar las tarifas





de pago, las formas de evaluación, la asignación de horarios, meter más repartidores, etc.: todas las variables que articulan el trabajo, para así mantener siempre la competencia en un punto ideal. Incluso ajustan la plantilla de repartidores en diferentes periodos desconectando a aquellos que consideran que no son productivos.

Una vez que este escenario es asumido y utilizado por las empresas, debemos hablar directamente de una estrategia para acaparar el mercado. Aunque quizás en un principio no la hayan buscado, cuando lo han hecho suyo, no es posible seguir viéndolo como un error de logística, o el producto de la capacidad de los repartidores para saltarse las normas de la aplicación. Pasa a ser parte del funcionamiento de la empresa. Porque las empresas tienen la obligación de controlar el funcionamiento de la aplicación. Estas empresas conocen cuántos repartidores se han descargado la aplicación y desde qué terminales se está operando. Las plataformas controlan las herramientas digitales y ellos deben establecer las medidas de control necesarias para su buen funcionamiento.

4. Algunos datos para pensar

A pesar de que la opacidad de las plataformas nos impida conocer el número exacto de repartidores disponibles y así contrastar información para ver el impacto de las cuentas alquiladas, sí que tenemos ciertos indicadores. Por ejemplo, para el juicio entre la Tesorería General de la Seguridad Social y Deliveroo por la actuación de Inspección de Trabajo en Madrid entre 2016 y 2017 -antes del alquiler de cuentas-, hubo sólo 532 trabajadores afectados. Mientras que en Glovo, según los datos de la propia Inspección de Trabajo en Madrid, para 2019 -después del alquiler de cuentas- los afectados por el mismo proceso llegaba a las 3.200 personas. Es decir que en tan solo dos años, que coinciden con el comienzo de las cuentas alquiladas, Glovo multiplicó el número de repartidores de su competidor prácticamente por 6. Y según manifestó la propia empresa en el acto del SIMA, en ese momento ya superaban los ocho mil repartidores en todo el territorio. En Uber Eats, por su parte, que se demoró unos años más en decidirse a explotar sistemáticamente personas en situación administrativa irregular, los afectados por la actuación de Inspección de Trabajo en 2019 fueron solamente alrededor de 850 trabajadores y trabajadoras. Es decir que en aquel año por cada repartidor de Uber Eats había cuatro de Glovo.

Todo esto simplemente nos deja claro que el negocio de las cuentas alquiladas ha incrementado exponencialmente el número de repartidores disponibles en la aplicación, ya que abre la opción para trabajar a una población capaz de aceptar prácticamente cualquier condición.

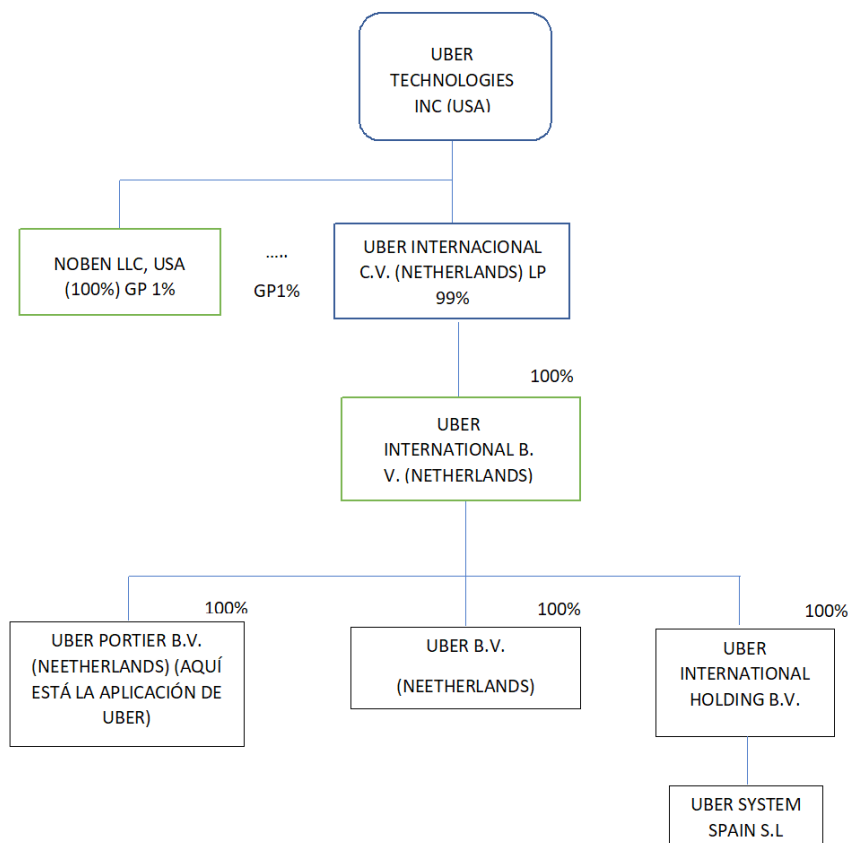


En ese escenario, Uber Eats, que veía cómo iba quedando rezagado y la efervescencia del reparto se la llevaban sus competidores, asumió que debía dar un vuelco a su modelo de servicios y utilizar tácticas similares para ganar repartidores –tácticas que por su extremismo son prácticamente imbatibles. Como decíamos, hasta el verano de 2019, si alguien se fijaba en el color de las mochilas que se acumulaban en las puertas de McDonald’s, habría visto que predominaba el color amarillo de Glovo. Sin embargo, para octubre de ese mismo año, el número de mochilas verdes de Uber Eats ya competía en igualdad de condiciones. Y en diciembre, cuando salíamos a la calle para conversar con los repartidores, nos sorprendió ver que la inmensa mayoría eran personas que repartían para Uber Eats.

Al igual que sus rivales, la empresa logró esta situación a partir de la explotación de personas en situación administrativa irregular. Sin embargo, Uber Eats refinó el modelo y lo hizo aún más complejo. De modo que para poder comprenderlo a la perfección, primero debemos dar un paso atrás y revisar cómo se articula el sistema empresarial de Uber. Así podremos hacer un pequeño recorrido para ver la conexión directa entre su estrategia de expansión empresarial y la explotación de personas en situación administrativa irregular.

5. El modelo empresarial de Uber

Modelo 2. Estructura empresarial de Uber.



Fuente: Acta de liquidación de la Inspección de Trabajo de Madrid.

CON ESTE MODELO
**NO HABRÁ
FUTURO**

INFORME SOBRE LA
EXPLOTACIÓN LABORAL
DE LAS PLATAFORMAS
DIGITALES DE REPARTO





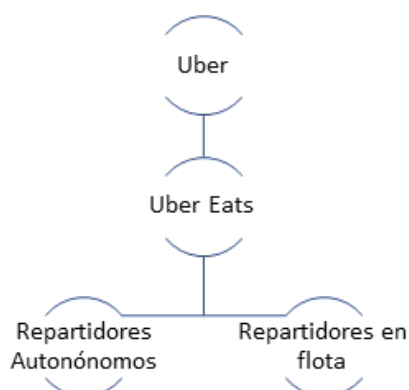
Como sabemos, el gigante Uber no sólo se dedica al transporte de pasajeros, sino que ofrece diferentes servicios a lo largo y ancho del mundo, para lo cual articula toda su estructura empresarial a partir de diferentes sociedades especializadas en las distintas actividades, que actúan como ramificaciones de la empresa principal UBER. De aquí nace UBER PORTIES, donde se encuentra la aplicación que gestiona a los conductores VTC y también a los repartidores de Uber Eats, ubicada en Holanda.

Al igual que la gran mayoría de plataformas digitales que ofrecen un servicio, Uber sólo se presenta como una empresa de tecnología dedicada exclusivamente a coordinar la oferta y demanda del transporte de pasajeros. Por ello, es que, en el papel, no cuenta con coches ni conductores. Las personas que realizan el servicio lo hacen a través de una empresa intermediaria, una externalización. En el caso de España, estas empresas intermedias son las propietarias de las licencias VTC necesarias para poder transportar pasajeros en la ciudad, que establecen una relación laboral con los conductores y son dueños de los vehículos. Uber simplemente gestiona la aplicación e ingresa y reparte el dinero facturado según las condiciones previamente establecidas. Se trata de un modelo que le ha permitido expandirse por el mundo en tiempo récord.

Este mismo sistema de externalización fue el que se aplicó en Uber Eats con el objetivo de crecer exponencialmente y complementar la labor de los autónomos. Así que comenzó a fijar acuerdos con empresas que contratan repartidores para que cubrieran su demanda, conocidas como “flotas”. Es curioso que Uber, uno de los principales defensores del trabajo autónomo, a la vez cuente con un personal que se rige bajo las normas de la relación laboral.

En consecuencia, tenemos que Uber Eats opera bajo un modelo de servicios mixto: repartidores autónomos y flotas, así:

Modelo 3. Estructura servicio Uber Eats.



Fuente: elaboración propia.

Una anécdota al respecto, que además deja claro a qué nivel llega el entramado de empresas externalizadas. Cuando la Inspección de Trabajo de Madrid realizó su actuación sobre Uber Eats por utilizar falsos autónomos, comprobó que el personal que





corresponde a la central Uber y sus filiales en España no superan los 30 trabajadores y todos corresponden a la alta dirección u ostentan cargos de cierta responsabilidad. Las personas que atendían a los repartidores, en el centro que se encontraba en calle Martínez Villergas, no pertenecían a Uber, sino que eran personal de Adecco. Además, cuando el inspector preguntó cuál era el sistema de organización y cómo funcionaba la aplicación, el propio abogado de la empresa (que es el mismo de Deliveroo) respondió que lo desconocía, que la aplicación se encontraba en Holanda y que debía hacer un requerimiento a la empresa allí. Explicamos esto simplemente para que quede claro que Uber utiliza un complejo entramado empresarial para evitar cualquier tipo de responsabilidad y hacer casi imposible acceder a ella de forma directa. Además, sólo considera como parte de la empresa a un núcleo de directivos que no superan las treinta personas. Todos los cuales, sin embargo, están dados de alta en el Régimen General de la Seguridad Social y no se consideran autónomos.

6. Las flotas: externalización de la actividad de reparto

En un principio, en 2018, las primeras flotas eran exclusivamente de motocicletas y convivían con el resto de los repartidores autónomos. Comenzó con empresas como JobAndTalent, una ETT digital muy utilizada por Uber y Cabify para la gestión de personal, y a partir de ahí fueron entrando otras, tales como Mission Box, QuéPidoHoy y SevenPack, las cuales nacieron exclusivamente para prestar servicios a los gigantes del sector que operan con externalizaciones: Uber Eats y Just Eat.

Ahora bien, como se trata de un acuerdo comercial donde la empresa que maneja la flota se compromete a cumplir con determinadas condiciones (disponibilidad de repartidores, porcentaje de pedidos aceptados, etc.), en teoría la plataforma prioriza su actividad frente a la de los autónomos, lo que inevitable y comprensiblemente ha traído conflictos entre los repartidores.

6.1. Irregularidades dentro de las flotas

Los repartidores asalariados en aquella primera etapa eran una excepción entre la multitud de autónomos. No eran muchos y se centraban en determinadas zonas de Madrid donde solía haber un mayor número de pedidos. Así, entre 2018 y 2019, a partir de la expansión del negocio de las plataformas, pequeñas empresas como Quépidohoy S.L. o Mission Box crecen para poder cubrir toda la demanda que les requiere Uber Eats.

En primer lugar, hay que explicar que aunque exista una empresa subcontratada, la capacidad de organización, e incluso de sanción, le pertenecen por completo a Uber Eats, lo que ya desde un principio supone que la externalización sea fraudulenta, por-



que mantiene una relación directa con los repartidores sin tener en cuenta la estructura empresarial subcontratada. Uber Eats sigue teniendo el poder de administrar el flujo de demanda e incluso determina quién puede recibir las bonificaciones por el trabajo realizado. Además, impone por igual su sistema de valoración individual, sea autónomo o contratado en flota, manteniendo la capacidad de desconectar temporal o definitivamente a un repartidor si considera que no está cumpliendo con los estándares establecidos. Todo esto a pesar de que el régimen sancionador está establecido en el convenio colectivo y ningún convenio colectivo sectorial permite que el trabajo sea valorado por terceros, y mucho menos si esa puntuación puede significar un despido para el o la trabajadora.

A partir de este tipo de irregularidades, en agosto del 2019 UGT realizó una denuncia ante Inspección de Trabajo, solicitando la aplicación correcta del convenio colectivo sectorial. Casi un año más tarde llegó el acta de infracción y pudimos confirmar que, efectivamente, estaban intentando recortar todos los gastos posibles operando a través del convenio de Mensajeros, cuya vigencia finalizó en el 2007 y no es aplicable para el reparto de comida. No podemos convertir un sobre en una hamburguesa. Según la propia Inspección de Trabajo, el convenio de aplicación debe ser el convenio de paquetería, mensajería y logística de la Comunidad de Madrid, que establece un salario de 1.582€ y un precio hora de 9,88€ más complementos. Además, las empresas esquivan beneficios y seguridades. Recortan los complementos de nocturnidad, obligan a los trabajadores a cubrir los daños de las motocicletas, les sancionan económicamente por no haberse conectado en la zona de reparto en la hora fijada y les descuentan ciertos complementos sin explicación razonable. De esta forma, al final la nómina se queda en el salario base, muy lejos de lo que debiera ser.

La empresa QuéPidoHoy fue sancionada por la misma Inspección de Trabajo por pagar las horas complementarias en negro. También ahorran obligando a los repartidores a poner su propio *smartphone* para trabajar, manteniendo la línea de teléfono y un amplio flujo de datos en Internet.

Todas estas irregularidades en el fondo venían motivadas no sólo por un tema de ahorrar costes y aumentar beneficios, sino fundamentalmente porque las exigencias de la competencia impuesta por Uber Eats hacían particularmente difícil desenvolverse en el medio intentando mantener condiciones de trabajo dignas y estables, como tener repartidores asalariados. Así, dado que Uber Eats es quien organiza y distribuye el flujo de demanda, hubo empresas que simplemente no lograron aguantar porque los costes eran más altos que los ingresos que les proporcionaba la empresa.

SevenPack es una de ellas. Para asumir los costes salariales de los repartidores a su cargo, comenzó a exigir un mayor volumen de pedidos. Después de un tiempo presionan-

CON ESTE MODELO NO HABRÁ FUTURO

INFORME SOBRE LA
EXPLOTACIÓN LABORAL
DE LAS PLATAFORMAS
DIGITALES DE REPARTO



do, sin obtener respuesta por parte de Uber Eats, llevó a cabo un paro empresarial de dos días. Finalmente, ante la indiferencia de la empresa, le fue imposible mantenerse y terminó cerrando.

Lo mismo sucedió con QuéPidoHoy, que a pesar de ahorrarse hasta el último céntimo recortando derechos de sus trabajadores fue incapaz de aguantar las condiciones impuestas y desapareció de Madrid, dejando a los repartidores tan solo una carta de despido por motivos organizativos y sin pagar las indemnizaciones correspondientes. Actualmente, varios trabajadores han denunciado esta situación y por respeto al procedimiento judicial no detallaremos más irregularidades.

Todos estos conflictos y bloqueos a la actividad de las flotas venían provocados exclusivamente porque Uber Eats veía que aquel modelo, que rozaba el cumplimiento de la ley, no permitía competir en igualdad de condiciones contra Glovo y Deliveroo, si no le habría dado más margen a las empresas subcontratadas. Se había dado cuenta que entre sus repartidores no existían las mismas necesidades y había menos competencia. Por un lado, muchos de sus autónomos tenían cuentas alquiladas en otras plataformas y, por el otro, los repartidores en flota por lo menos cobraban un sueldo estable. De modo que la verdadera lucha por trabajar estaba en sus rivales, quienes habían logrado generar una situación de necesidad contra la cual no podía competir y que debía imitar si pretendía seguir ganando cuota de mercado.

Lo fundamental es que estamos en presencia de un sector marcado por una competencia salvaje, en el que el fraude aparece como una práctica necesaria para mantenerse vigente. Para competir contra Glovo y Deliveroo, que inundan las calles con falsos autónomos y cuentas alquiladas a coste cero, sin duda había que intentar imitarles para mantener la batalla por el reparto. Se trata una carrera desregulatoria.

Así fue cómo Uber Eats, poco a poco, comenzó a probar distintas variables, implementando nuevos modelos de flotas, cada vez más fraudulentas. De ese proceso, por ejemplo, surgió la flota “mixta”: con un contrato laboral, pero en el fondo se paga por pedido entregado, como a cualquier falso autónomo. Es decir, se hace un contrato por horas, las mínimas legales, pero se le exige al repartidor un mínimo de pedidos semanales, que a la larga superan su coste salarial. Así, el margen restante se paga como extra y en ningún momento se cuenta el número real de horas trabajadas, por lo que siempre cotizará a la Seguridad Social por las contratadas. Esta promoción corresponde a una de aquellas nuevas flotas:

CON ESTE MODELO NO HABRÁ FUTURO

INFORME SOBRE LA
EXPLOTACIÓN LABORAL
DE LAS PLATAFORMAS
DIGITALES DE REPARTO





De esta manera, Uber Eats comenzó un recorrido “imaginativo y creativo” en el diseño de nuevas flotas, hasta encontrar el modelo que no le iba a generar ningún conflicto, nadie se iba a quejar por no tener pedidos y nadie le iba a decir que los costes salariales eran muy altos.

7. Flotas con repartidores en situación administrativa irregular

Corre el año 2019 y Uber Eats, viendo que el sistema de subcontratación no le permite hacer frente a Glovo y Deliveroo, decide explotar su modelo de flotas al máximo para ganar repartidores. En un movimiento promocionado como un estímulo al espíritu emprendedor, amplía la estructura y permite que cualquier repartidor dado de alta como autónomo pueda administrar su propia flota y tener gente a su cargo. El objetivo es transformarse en una empresa formada de muchas pequeñas empresas, cada una de las cuales estaría administrada por un repartidor autónomo que se haría cargo de los miembros de su flota.

El modelo ahora quedaba así: un repartidor dado de alta como autónomo abre una flota bajo su nombre, para ello debe registrar y abrir cuentas en la aplicación al menos a cinco repartidores más, nuevos o no, que estarán bajo su administración. Los repartidores de la nueva flota, por su parte, deben subir una serie de documentos en la aplicación para crear una cuenta en la plataforma con su nombre, foto de perfil, etc.-entre estos documentos se encuentra el Certificado de ausencia de delitos penales, que no es obligatorio para repartir comida y que supone una infracción en la protección de datos-. Uber Eats, por su parte, no se preocupa de la veracidad de los documentos

CON ESTE MODELO
**NO HABRÁ
FUTURO**

INFORME SOBRE LA
EXPLOTACIÓN LABORAL
DE LAS PLATAFORMAS
DIGITALES DE REPARTO



CON ESTE MODELO NO HABRÁ FUTURO

INFORME SOBRE LA
EXPLOTACIÓN LABORAL
DE LAS PLATAFORMAS
DIGITALES DE REPARTO



y tampoco exige aquellos que son fundamentales para poder trabajar en el país, ya que los repartidores y su situación son responsabilidad del titular de la flota. A pesar de abrir cuentas en su aplicación e imponer directrices claras sobre cómo realizar el trabajo y evaluarlos a través del sistema de reputación, la relación de la empresa es solamente con el titular de la flota.

De esta manera, todo lo que genere la flota se ingresará directamente en la cuenta del titular, aunque cada repartidor podrá ver en su aplicación-que es la misma que la de cualquier autónomo- cuánto dinero ha generado y cuántos pedidos ha entregado.

Gracias a esta nueva estructura Uber Eats comenzó a abrir cuentas de forma masiva, pudiendo aumentar exponencialmente el número de repartidores a su disposición. A partir del 2019 hubo una verdadera explosión de repartidores en flota, que, si tenemos en cuenta el fracaso de empresas como QuéPidoHoy y Mission Box, abre varias interrogantes. ¿Por qué este modelo sí funcionaba y el otro no?

La respuesta es clara, y es porque rápidamente comenzó a servir como una tapadera para el trabajo de personas en situación administrativa irregular. Es prácticamente lo mismo que el sistema de alquiler de cuentas de Glovo y Deliveroo, pero de modo masivo. De un momento a otro, Uber Eats abrió las puertas de par en par a quienes necesitaban a toda costa generar ingresos para sobrevivir. Con esto por fin podía igualar a sus competidores y tener repartidores desesperados por trabajar para gestionar su necesidad y mejorar el servicio. Su sistema de flotas ha actuado como la tapadera perfecta para utilizar mano de obra de trabajadores migrantes en situación administrativa irregular que no estarían bajo su cargo, sino que serían responsabilidad del titular de la flota. A pesar de saber a ciencia cierta que esto estaba sucediendo, Uber Eats continuó fomentando su multiplicación, puesto que le estaba dando una ventaja competitiva que le permitía remontar posiciones.

Ahora bien, los motivos de por qué este modelo es desde sus inicios una tapadera para utilizar personas en situación administrativa irregular, es porque existe un limbo administrativo para las personas que han solicitado asilo en este país. Un trámite cuya resolución puede tardar hasta un año antes de obtener los permisos para trabajar de modo regular. Así, si a esto le sumamos la precariedad inherente de cualquier repartidor falso autónomo, que ahora podrá gestionar su propia flota sabiendo que la empresa le permite esta actividad, el resultado es el que vemos hoy en día en las calles: masas de repartidores en situación administrativa irregular luchando por sobrevivir. Aquí debemos aplicar la misma lógica que con Glovo y Deliveroo: quizás no lo buscaron, pero una vez que lo utilizaron pasó a convertirse en una estrategia propia. Uber Eats es conocedor de lo que está sucediendo y no ha hecho nada para proteger a las



personas, al contrario, las tiene a disposición todo el día en la calle intentando repartir sin ningún derecho que los resguarde.

Lo que sucedió no es otra cosa más que Uber Eats dio rienda suelta a un modelo para competir contra las cuentas alquiladas de Glovo y Deliveroo. Tal como nos cuenta “K”, que trabajó durante casi seis meses en situación irregular para una flota en la que, evidentemente, no tenía contrato ni ninguna seguridad:

“K: *No, con Uber yo no tuve ninguna relación como tal. Yo fui allá nada más como dos veces a entregar mi NIE, mi documento. Lo fui a llevar personalmente, porque con esto que se tardó mucho en aprobármelo y tal, fui yo para que lo cargue el ejecutivo que me atiende y listo, porque así se tarda menos.*

Entrevistador: *Entonces, la empresa era consciente de que tú estabas en una flota sin papeles para trabajar.*

K: *Sí, por supuesto.*

Entrevistador: *Las empresas saben eso...*

K: *Mira... ellos son los que me metieron a mí, no el autónomo.*

Entrevistador: *¿A las empresas les sirve tener tantos repartidores? (...) porque cuando yo trabajaba en Deliveroo y estaba todo el día en la calle con los repartidores, ahí Uber era muy pequeño, o sea prácticamente nadie era Uber, (...) pero tiempo después era impactante, casi todos estaban con Uber...*

K: *Por lo mismo, por lo de las flotas...Para tener una cuenta que sea con tu propia cara, porque eso también repercute en tu puntuación. Hay clientes que cuando no ven que eres tú el de la foto, te bajan puntos, y se molestan. Entonces, todo eso, tú pagas las consecuencias de ello y obviamente mientras más legal te veas, mejor para el repartidor. Por eso es que había tantos que se habían metido con Uber. A Uber le conviene tener quinientos mil repartidores para hacer todas las entregas necesarias. Es más, tienen repartidores de sobra muchas veces. Pero lo importante es que el pedido que a mí como empresa me compraron, va a llegar al cliente, porque tengo un montón de repartidores allí parados esperando ese único pedido, ¿entiendes?*

Entrevistador: *Y peleando por subir su puntaje.*

K: *Exacto. Y a parte que, por lo menos, es mucho más rentable tener un autónomo con cien integrantes en una flota y que se haga cargo de ella. Y así todo lo que ocurra con nosotros es como que no existimos.”*

Como queda claro en el notable relato de K, con las flotas Uber Eats logra ofrecer algo que Glovo y Deliveroo no podían controlar mediante las cuentas alquiladas, que es

CON ESTE MODELO NO HABRÁ FUTURO

INFORME SOBRE LA
EXPLOTACIÓN LABORAL
DE LAS PLATAFORMAS
DIGITALES DE REPARTO





precisamente una imagen legal del repartidor, con su nombre y foto de perfil. Porque aquí ya no hay suplantación de identidad, sino que cada cual tiene su propia cuenta en la aplicación. Logró montar un modelo donde cada repartidor en flota, al estar bajo la responsabilidad del autónomo, puede competir en igualdad de condiciones con cualquier otro autónomo. Lo cual ofrece mayores garantías a los repartidores en situación administrativa irregular, ya que quedan menos expuestos a sanciones de clientes y a todos los problemas que una situación tan especialmente delicada puede acarrear. Esto, entre otras cosas, explica el fracaso de empresas como SevenPack o QuéPido-Hoy, pues empezaron a competir con repartidores en necesidad extrema a los cuales Uber alentaba a sobrepasar largamente los límites establecidos, al tiempo que ambos estaban medidos bajo el mismo sistema de reputación. Así, uno trabajaba lo que dicta la jornada laboral, mientras que el otro está 12 horas en la calle los siete días de la semana, listo para repartir. Este era el objetivo: precarizar las condiciones para aumentar la competencia.

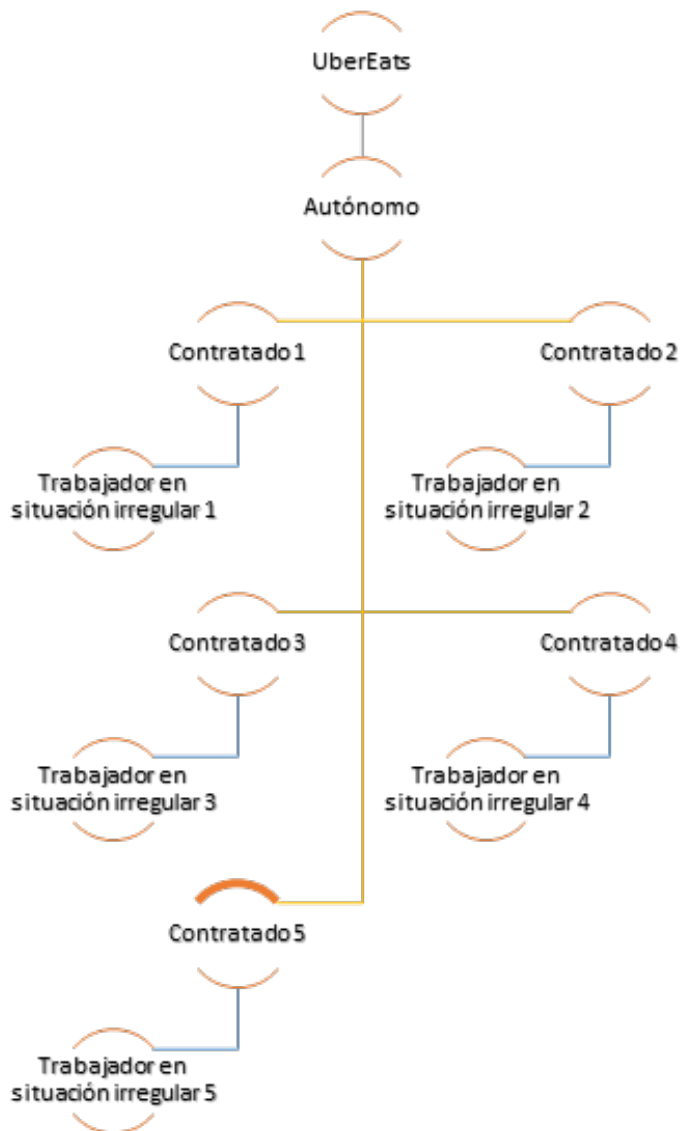
De esta manera, se produjeron dos tipos de flotas de repartidores en situación irregular:

7.1. Flota por suplantación de identidad o alquiler de cuentas

Es la menos frecuente y funciona como alquiler de cuentas. Se trata de que el repartidor que gestiona la flota efectivamente subcontrata a cinco personas más, supongamos bajo el mismo contrato de 10 horas semanales que veíamos más arriba, y Uber Eats abre una cuenta en la aplicación al nombre de cada uno de ellos para poder repartir. Después, el ahora jefe de flota contacta con cinco personas más en situación administrativa irregular y les alquila las cuentas que acaba de conseguir, cobrándoles el mismo 30% de lo generado. UberEats, por su parte, se desentiende de todo este asunto, siéndole indiferente la identidad y la situación de quienes reparten bajo su marca. Así, luego de pagar el 21% de IVA, el dueño de la flota reparte el 9% restante con el titular de la cuenta –mediante un acuerdo ya pactado-. De esta manera, como es el dueño de la flota quien controla el dinero, al repartidor en situación irregular no le queda más remedio que confiar en la palabra empeñada y esperar semanalmente el pago de su trabajo.



Modelo 4. Flota por suplantación de identidad.



Fuente: Elaboración propia.

7.2. Flota con cuenta propia

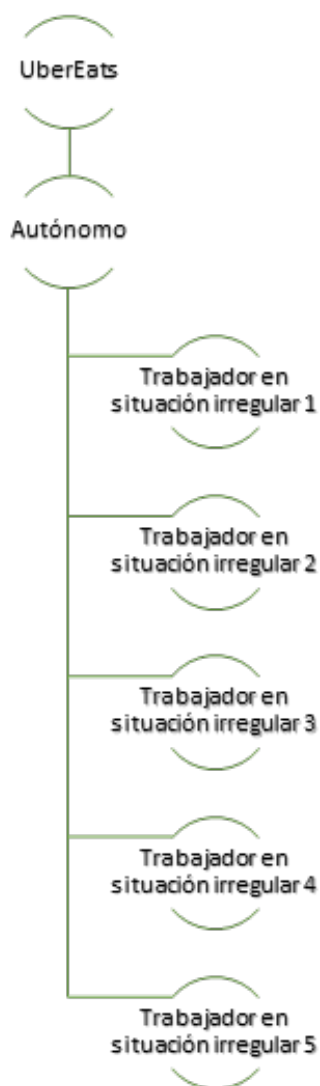
La segunda manera de gestionar estas flotas es un poco más directa y también es la más extendida. Aquí el repartidor dado de alta como autónomo simplemente contacta con cinco personas en situación irregular y abre una flota en la empresa, consiguiendo cuentas en la aplicación para cada uno de ellos, con sus nombres y fotografías. Todo lo cual es gestionado por la propia plataforma. Nuevamente, bajo esta figura el autónomo cobra el 30% de lo generado por cada cuenta, aunque, como aquí no hay contratos que hagan de tapadera, no se reparte las ganancias con nadie más.

CON ESTE MODELO
**NO HABRÁ
FUTURO**

INFORME SOBRE LA
EXPLOTACIÓN LABORAL
DE LAS PLATAFORMAS
DIGITALES DE REPARTO



Modelo 5. Flota en negro con cuenta propia.



Fuente: elaboración propia.

CON ESTE MODELO NO HABRÁ FUTURO

INFORME SOBRE LA
EXPLOTACIÓN LABORAL
DE LAS PLATAFORMAS
DIGITALES DE REPARTO



El denominador común es que ambas se nutren de trabajadores inmigrantes en situación administrativa irregular. Casi el 90% de estas personas están con “carta blanca” (documento que acredita que ha iniciado el proceso de asilo en España) mientras prestan servicios para Uber Eats, cuando esto no es posible. Uber Eats es su único sustento y su única posibilidad de ingreso. Las limitaciones legales en la tramitación de su expediente por asilo les impiden trabajar. Y la plataforma ha sabido aprovechar esa situación al máximo.

La forma de pago se realiza semanalmente, en efectivo y en mano, igual que con las cuentas alquiladas. Puede ocurrir que la cifra no corresponda con el porcentaje pactado o que simplemente no se pague nada. En esa situación el repartidor no tiene a quién reclamar. Por supuesto, la empresa no interfiere en estos asuntos.

Se trata de un modelo que deja al repartidor en una situación de total desprotección, ya que depende totalmente de la palabra empeñada del titular de la flota para obtener



el dinero de su trabajo. Porque, sea como sea, debemos considerarlos *trabajadores de la empresa*.

“Entrevistador: *¿Y cómo te pagaba? ¿En mano, en efectivo?*

V: *Sí, sí, en mano. Era quincenal, cada dos semanas. La aplicación hacía el cierre de la quincena, imagínate un sábado, y ya el miércoles él me estaba pagando, más o menos.*

Entrevistador: *¿Y era todo acuerdo de palabra?*

V: *Sí, y en efectivo.*

Entrevistador: *¿Y sabes de alguien que haya tenido algún problema, alguna historia?*

V: *Siempre se escuchaba cualquier cosa, que cualquiera le había trabajado la cuenta a cualquier dueño y de repente no le cancelaba su quincena, su pago. No aparecía o se desaparecía, se gastaba el dinero y perdió su trabajo. Eso sí se escuchaba mucho. No todos tenían tanta suerte con los dueños de cuenta.*

Entrevistador 2: *Discúlpame, o sea que la gente trabajaba la cuenta, el dueño no aparecía o se gastaba el dinero y...*

V: *Sí. O de repente lo ponía a trabajar un mes y ese mes te pagaba puntual, pero de repente al mes siguiente el trabajo se perdía, se desaparecía el dinero. Esa vaina. Y cuando vas a averiguar, bueno, ya se dio de baja o cualquier cosa.”*

8. Las condiciones de trabajo en las flotas de repartidores en situación administrativa irregular

Estas son las formas más extendidas de subcontratación en las plataformas de reparto. Lo fundamental es que se están transformando en algo cotidiano y generalizado, pues, como los mismos repartidores dicen: *“los que tienen papeles ya se van dedicando a otra cosa y se mantienen como autónomos para poder alquilar las cuentas”*.

En el caso de Uber Eats, todo esto es posible gracias a que la empresa ha ido eliminando los mecanismos de control para evitar los casos de suplantación de identidad. Según cuentan los repartidores, hasta hace un tiempo al entrar en la aplicación había un primer proceso de reconocimiento facial, sin el cual era imposible comenzar a trabajar. Lo mismo ocurre con los titulares de las cuentas, antes por lo menos la empresa comprobaba los datos de las personas subcontratadas, hoy ni siquiera hace eso.

Claramente, la empresa gana, ya que como hay una total desregulación sobre el tema, la masa de repartidores, que va aumentando constantemente, termina por superar largamente lo necesario para cubrir la demanda, por lo que se termina transformando en una competencia constante para poder trabajar. De esta manera, como además

**CON ESTE MODELO
NO HABRÁ
FUTURO**

**INFORME SOBRE LA
EXPLOTACIÓN LABORAL
DE LAS PLATAFORMAS
DIGITALES DE REPARTO**



Uber Eats posee el sistema de conexión libre, se ha creado un contingente en situación extremadamente precaria que pasa los siete días de la semana entre 12 y 15 horas diarias en la calle conectados a la plataforma para poder trabajar. Este panorama de precarización y vulnerabilidad es el resultado de una política deliberada por parte de la empresa, que allí encontró el mecanismo perfecto para aumentar la competencia, mejorar el servicio, abaratar los costes e introducir sin mayores problemas los ajustes que necesite a cada momento. Encontró al tipo de trabajador que tanto buscaba, aquel que no tiene ningún derecho para reclamar y acepta cualquier condición con tal de poder trabajar.

Se trata de una situación que se ha ido transformando en la norma. “K” nos comenta que a pesar de trabajar durante casi 6 meses en una flota en negro, prácticamente no conoció repartidores dado de alta en el RETA o que estuviesen contratados regularmente en una flota:

“Entrevistador: *Oye, y entre todos los repartidores, los amigos que tenían ahí, los otros puntos, ¿más o menos qué proporción tenían cuentas alquiladas?*

K: *Por lo menos de los que conocía yo, todos. Porque yo no tenía amigos autónomos. Autónomos conocí yo muy, muy pocos. Porque éramos todos casi recién llegados, la mayoría éramos venezolanos. Había también algún peruano, había uno de Honduras, pero todos llegamos pareciera que casi en el mismo avión, al mismo tiempo. Y no podíamos ser autónomos ninguno.*

Entrevistador: *¿Eran todas cuentas alquiladas?*

K: *Sí, todos éramos cuentas alquiladas o en flota.”*

Gracias al trabajo de acción sindical, en el que regularmente salimos a la calle para ir a los distintos puntos donde se juntan los repartidores en Madrid, hemos podido constatar el mismo hecho: encontrar un autónomo hoy en día es realmente difícil.

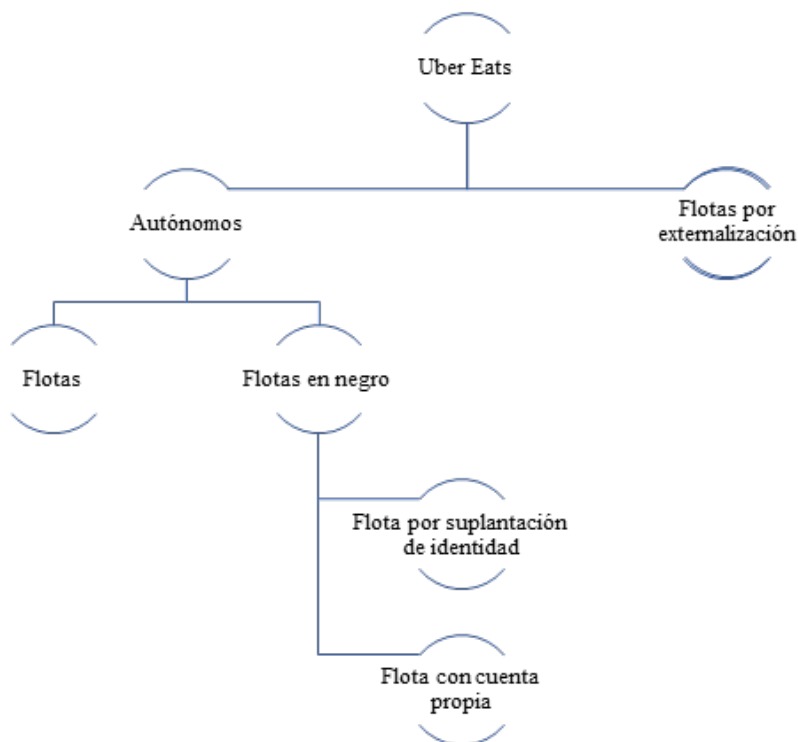
Esta situación ha transformado por completo el ambiente entre los repartidores. La sensación es de una precarización constante. De hecho, cada vez que nos acercamos a los puntos de reunión para hablar con ellos, nos encontramos con que hay una proporción abrumadora que llegó hace no más de tres meses al país. Constantemente va entrando gente, porque el modelo de las flotas tiene potencial ilimitado y Uber se desentiende por completo del asunto, lo que da paso a que se vayan dando situaciones cada vez más extremas. Se hace evidente que ha habido un empobrecimiento palpable entre los repartidores. Nadie se mantiene inmune a 12 horas de trabajo diario, menos cuando aquello no te da los ingresos suficientes. Incluso muchos ni siquiera tienen bicicleta propia y deben repartir usando las de los ayuntamientos, que no es otra cosa que pagar aún más por trabajar.

CON ESTE MODELO NO HABRÁ FUTURO

INFORME SOBRE LA
EXPLOTACIÓN LABORAL
DE LAS PLATAFORMAS
DIGITALES DE REPARTO



Modelo 6. Estructura de servicios real de Uber Eats.



Fuente: elaboración propia

Esta situación no ocurre sólo en nuestro país, al parecer estamos frente a una estrategia de expansión empresarial que sabe aprovechar al máximo las coyunturas sociales. Hace poco Uber Eats fue intervenido en Italia por esta misma situación. Un Tribunal de Milán puso bajo administración judicial a la empresa por utilizar personas en situación administrativa irregular para brindar servicios a cambio de un pequeño porcentaje de lo generado.

Sin embargo, habría que obviar muchas situaciones para poner en el foco del problema a los autónomos dueños de las cuentas o flotas, que también son trabajadores precarizados envueltos en un modelo fraudulento. El tema de fondo es que esto se trata de una estrategia deliberada de Uber Eats para expandirse y ganar mercado. Y no es más que la lamentable consecuencia de todo un sector marcado por la desregulación, donde el fraude y la explotación se han transformado en una estrategia básica.

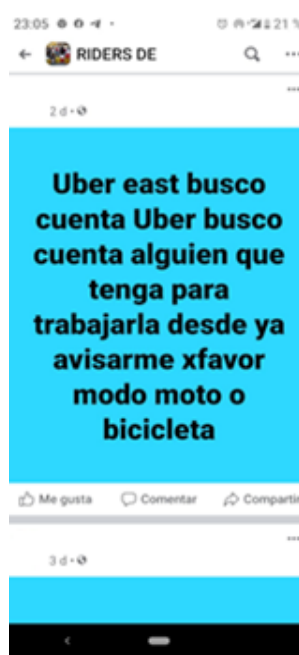
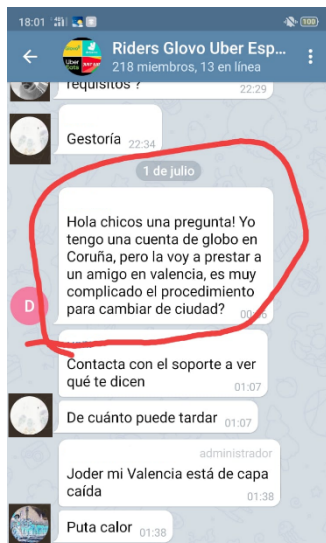
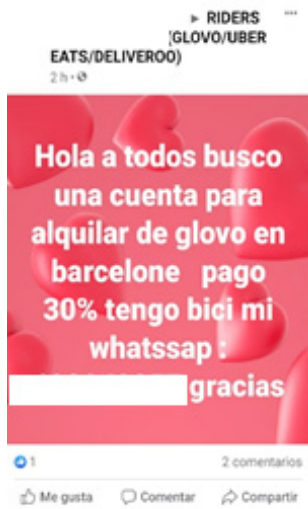
9. La normalidad del fraude

Como decíamos, con el correr de los años y a partir del auge que las propias plataformas le han dado a este tipo de trabajo, ha ido quedando atrás el temor y el anonimato al momento de intentar conseguir una cuenta alquilada o entrar en una flota, y así el boca a boca progresivamente ha ido siendo superado. De esta manera, hoy en día se pueden encontrar anuncios para repartir en negro en todo tipo de espacios: Facebook, MilAnuncios, grupos de WhatsApp, Telegram, etc. Lo que tiene que quedar claro acá

CON ESTE MODELO
**NO HABRÁ
FUTURO**
INFORME SOBRE LA
EXPLOTACIÓN LABORAL
DE LAS PLATAFORMAS
DIGITALES DE REPARTO



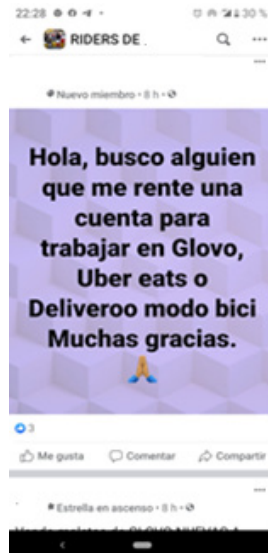
es que ya no es una situación excepcional que debe mantenerse en estricto secreto para no ser descubierta por la empresa, sino más bien todo lo contrario. Dejamos aquí una pequeña muestra para intentar dimensionar el asunto:



CON ESTE MODELO NO HABRÁ FUTURO

INFORME SOBRE LA EXPLOTACIÓN LABORAL DE LAS PLATAFORMAS DIGITALES DE REPARTO





CON ESTE MODELO NO HABRÁ FUTURO

INFORME SOBRE LA
EXPLOTACIÓN LABORAL
DE LAS PLATAFORMAS
DIGITALES DE REPARTO



milanuncios MIS ANUNCIOS PUBLICAR ANUNCIOS Ej: bmw a1bag madrid BUSCAR

Milanuncios > Empleo > Otras

REPARTIDORES UBER EATS

Ref: 349304731 OFERTA - Otras en Madrid (MADRID)

Buscamos personas para incorporarse a una flota de uber eats en bicicleta o moto propia los pagos son semanales TODOS LOS LUNES. Buscamos personas que ya tengan cuenta de Uber activa o que tenga conocimiento de cómo funciona Uber para poder empezar a trabajar con nosotros no importa que tengas carta blanca tarjeta roja etc. . . Pero tiene que estar en vigor pregunta porcentaje por teléfono

Mensaje Llamar

⚠ DENUNCIAR ESTE ANUNCIO

ESTADÍSTICAS 07-06-2020

13994	9
Veces listado	Contactos
3	7
Veces compartido	Veces favorito
0	
Renovados	

18 h

Compañeros aclaremos algo sobre las flotas de Uber para quien crea la flota y para quien trabaja en ella, (la hoja blanca) No te permite dar el alta en seguridad social por que no tienes aún permiso para trabajar.

👍 1 32 comentarios

Me gusta Compartir

Esa es la realidad para aquellos que trabajan bajo las sombras... tienes trabajo y pago para llevar comida a tu casa. Ya cuando tengas documentos para trabajar pues ya podras exigir. Es mas, podras buscar un trabajo acorde a tu experiencia laboral y asi generar mas dinero.

Me gusta - 18 h

brother no me entendiste lo q quise decir, me refiero a q se están usando las flotas de Uber q no es otra cosa q yo como autónomo sub-contratando para ahora dar trabajo en negro, me explique?

Me gusta - 18 h

Ahora si.

Me gusta - 18 h

Ver 9 respuestas más

Si trabajo en una flota tengo que pagar algo?

Me gusta - 17 h

en porcentaje, claro

Me gusta - 17 h



Incluso en los grupos que nuestros representantes sindicales alguna vez han creado para asuntos concretos con repartidores, aparece gente preguntando por cuentas para alquilar:



Juanjo, un compañero de Riders por Derechos en Barcelona, que se ha dedicado a seguir el rastro a este tema, explica perfectamente la evolución que han tenido los medios para alquilar cuentas y su masificación:

“Juanjo: Yo, ya a finales del 2017, ya empecé a ver que había repartidores que empezaban a abrir cuentas en otros sitios, ¿vale?, para trabajar en dos sitios a la vez, en dos, tres sitios a la vez. (...) Entonces, ahí empecé a ver, lo empecé a escuchar, movimiento de dinero. Porque el dinero al final empieza a sonar. O sea, empieza la gente a hablar. Entonces (...) hay muchos repartidores que han visto la posibilidad de abrir varias cuentas y poner gente a trabajar en esas cuentas.”

Entrevistador: *O sea, tú viste que esto se empezó a masificar, primero por una cosa de boca a boca, y, digamos, como que, entre familias, amigos... O sea, aprovechando que soy autónomo y tengo Uber, Deliveroo y Glovo, te alquilo una cuenta a ti, otra a mi esposa y seguimos...*

Juanjo: *Totalmente, totalmente. Y sobre todo (...) si nos metemos en el Instagram, Facebook, si nos metemos en todas estas redes sociales, está a la orden del día que durante una hora pueden salir como 3, 4, 5 personas que alquilan cuentas y además lo dicen tan tranquilamente.”*

Nosotros hemos borrado los nombres de los anuncios, pero no son anónimos, se publicaron en las redes con sus nombres y datos. Hay varios donde se pone una foto,

CON ESTE MODELO NO HABRÁ FUTURO

INFORME SOBRE LA
EXPLOTACIÓN LABORAL
DE LAS PLATAFORMAS
DIGITALES DE REPARTO



CON ESTE MODELO NO HABRÁ FUTURO

INFORME SOBRE LA
EXPLOTACIÓN LABORAL
DE LAS PLATAFORMAS
DIGITALES DE REPARTO



a modo de currículum. Lo fundamental, lo repetimos, es que las empresas han permitido que vaya siendo cada vez más trivial, y lo han hecho porque les conviene. No debemos perder el foco y quedarnos en el moralismo legalista sobre el hecho de que personas en situación administrativa irregular logran burlan las normas para trabajar en España, eso sería bastante absurdo y, por lo demás, dejaría fuera lo central: que no es un trabajo reconocido ni bien pagado -esto es fundamental, ya que no hablamos de narcotráfico ni de un gran negocio, sino de supervivencia- y que las plataformas lo utilizan a su favor, cuando la ley y el sentido común dictan que deberían proteger a las personas y no exponerlos a realizar un trabajo sumamente arriesgado sin ningún derecho que los proteja. No se puede entrar en el argumento, que nos ha tocado escuchar alguna vez, de que: “Por lo menos con eso pueden sobrevivir”. No podemos caer en la sociedad del mal menor y dar las gracias a un gigante multinacional por hacer caridad. Aquí no hay caridad, ni ningún tipo de favor, hay trabajo no reconocido en condiciones intolerables. Comprendieron cómo sucedía, lo promovieron y lo utilizaron. Se trata de simple y pura explotación.

Ahora bien, también hay casos en lo que se van cerrando cuentas irregulares, y es normal que así suceda, sino todo esto sería demasiado evidente. Las empresas deben protegerse con algunos “casos ejemplares” para mantener la reputación y el asunto un poco controlado.

10. Los repartidores en peligro de muerte

Corría el año 2018 y una madrugada de mayo todos nos enteramos de que en Barcelona había fallecido un repartidor de Glovo en un accidente mientras trabajaba. Una persona joven, de sólo 22 años. Era nepalí, estaba sin contrato, en situación irregular, con cuenta alquilada, pero la empresa dice que no era repartidor de Glovo. En ese momento la indignación llegó al extremo, porque desde hacía tiempo que todos veníamos diciendo que esto podía suceder, que no era posible que la gente trabajara en condiciones tan precarias, sin ninguna seguridad, jugándose la vida en jornadas nocturnas para repartir alcohol y tabaco por 3€. También pasando frío, sin siquiera un techo donde esperar. Porque, seamos claros, sumado a los horarios y las distancias exageradas, la empresa ni siquiera se digna a ofrecer una bicicleta adecuada para poder trabajar, donde el repartidor pueda ir más seguro. Muchos reparten con las de los ayuntamientos porque no tienen dinero para comprar una propia. Esto sí o sí podría haberse evitado. Es el resultado de un entramado empresarial realmente fanatizado y escalofriante, en el que los trabajadores no son concebidos como sujetos con derechos. ¿Qué tal si no obligaran a ir más rápido para tener más puntaje y poder ganar más dinero?



CON ESTE MODELO NO HABRÁ FUTURO

INFORME SOBRE LA
EXPLOTACIÓN LABORAL
DE LAS PLATAFORMAS
DIGITALES DE REPARTO



Aquella noche en la madrugada, Pujan Koirala falleció en un accidente laboral no reconocido repartiendo para Glovo. Pero lo peor es que no se ha hecho nada para evitar que vuelva a suceder, todo lo contrario. Incluso, tras su muerte, que fue en las peores condiciones imaginables, la empresa no se ha hecho cargo como corresponde de las cuentas alquiladas, no ha velado por proteger a las personas, simplemente ha mirado para otro lado y ha dejado que aquel mecanismo le siga favoreciendo. Porque Glovo no asume ningún coste para mejorar la seguridad de sus repartidores. A pesar de lo que dice el sentido común y la justicia, sigue obcecado en no considerarlos trabajadores, sino emprendedores. Así de grotesco y la experiencia lo corrobora. Prefiere mantener la cantinela insoportable del autónomo, de que están trabajando en mejorar la aplicación, que la legislación no está acorde a sus tecnologías, del trabajo flexible, de que el repartidor es libre, etc., mientras, al mismo tiempo, la gente tiene accidentes graves, los trabajadores en situación irregular no quieren denunciar, trabajan día y noche en condiciones miserables e incluso ha habido muertes. ¿Es posible ser tan profundamente indolente? El manejo de las plataformas nos trae los peores recuerdos de las históricas formas de tratar a los trabajadores más necesitados. Pero hoy tienen la desfachatez -porque no hay otro calificativo- de disfrazarlo de progreso, autonomía y libertad.

Para intentar maquillar el asunto tras la muerte de Pujan, Glovo se puso la mano en el corazón y llevó a cabo un “cierre” de cuentas alquiladas. Y meses después salía en la prensa diciendo había logrado la asombrosa cifra de... ¡17 cuentas! Un verdadero insulto.

¿Quién responde por la muerte de Pujan?

Debemos comprender que estamos ante un modelo que no vela por el bienestar de los repartidores, que los hace competir para poder trabajar, que elude todo tipo de responsabilidades, que explota inmigrantes en situación administrativa irregular, que lleva más de 30 sentencias por fraude, que están valoradas en más de mil millones de dólares, pero que aun así deben más de 20 millones de euros a la Seguridad Social. Y desde su tribuna pretenden definir y mostrarnos el futuro del trabajo.

Dejamos una reflexión de K al respecto:

“K: Creo que las personas que están detrás de esta empresa son personas muy ambiciosas y muy malas, que no velan por los derechos de sus trabajadores, que no velan por sus necesidades, que no velan por ellos, sino que nada más velan por sus bolsillos. Y lo único que quieren es tener a todas esas hormiguitas ahí trabajando para que enriquecerse más. Y si a éste le pasó algo, o lo que sea, eso a ellos no les interesa, porque igual tienen a otro repartidor que lo va a reemplazar. (...) Son muy inhumanos. No velan por las necesidades de uno como trabajador, como ser humano. Y lo más triste es que





ellos están conscientes de todo lo que nosotros pasamos y aun así no buscan mejorar absolutamente nada, porque como saben que estamos en una necesidad muy grande, vamos a terminar cediendo a ellos, y sin ningún derecho. Vamos a terminar cediendo a ellos y ellos se aprovechan de eso, se aprovechan de nosotros.

Entrevistador: *¿Crees que es deliberado esto de buscar trabajadores que estén sin permisos de trabajo?*

R: *¡Claro! Porque ahí ellos se pueden aprovechar más. Porque, obviamente, si yo no tengo permiso de trabajo, sí o sí, tengo que morir con Uber.”*

Lamentablemente, aquello de “morir” no es una metáfora.

11. Firma del Acuerdo sectorial de buenas prácticas

El 8 de julio 2020 se publicó en varios medios de comunicación que las principales plataformas de reparto y algunas asociaciones, que dicen representar a 1800 repartidores, es decir un poco más del 10% del total de los repartidores, habían firmado un Acuerdo sectorial de buenas prácticas. A pesar de que el documento está plagado de buenas intenciones, no se puede exigir su cumplimiento, ya que no tiene ninguna validez legal. Es un acto de fe.

Lo curioso del texto es lo que refleja el apartado 3:

“3. Lucha contra el fraude y la cesión no autorizada de cuentas

Ofrecer a los repartidores un correcto funcionamiento del sistema y una óptima colaboración con las plataformas es igualmente una prioridad compartida. En el contexto de una crisis económica en la que el reparto de comida a domicilio puede jugar un importante papel para la reactivación de la actividad hostelera y facilitar la desescalada, Glovo, Deliveroo, Uber Eats y Stuart se comprometen a:

- *Asociaciones y plataformas colaborarán para evitar el uso no autorizado de cuentas y establecer mecanismos de detección y control proponiendo soluciones innovadoras y eficaces para hacer frente a estos casos.”*

Creemos que si las plataformas han tenido que firmar esto, no es debido a la presión de las asociaciones, sino porque el número de cuentas alquiladas y el nivel de fraude es tan alto que ya se les ha escapado de control, y su verdadero objetivo es buscar una excusa plausible antes de que el Estado intervenga.



12. Mercadeo de horas

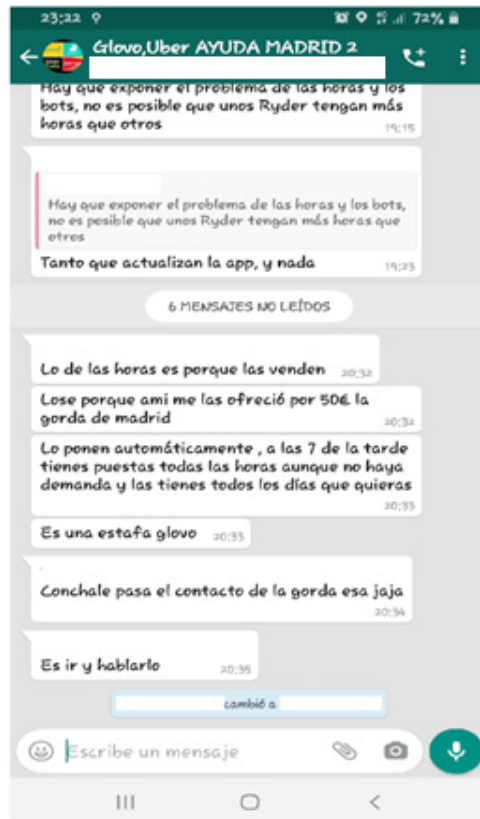
Aunque cueste creerlo, hay otra situación que es un claro indicador del proceso de precarización progresiva de los repartidores y de qué ocurre cuando las dinámicas del mercado gobiernan a sus anchas la organización del trabajo. Glovo, al igual que Deliveroo hasta hace poco, siempre ha mantenido el modelo de asignación de horas como un mecanismo para mantener la competencia en un punto álgido. Como ya hemos dicho, una estrategia para ello es ir ingresando repartidores constantemente, y así las horas y la demanda se reparten entre más personas, creando mayor necesidad. A pesar de que no aseguran ingresos, sino que sólo dan la posibilidad de repartir pedidos, cada hora de trabajo, a partir de la enorme demanda de los repartidores, va subiendo su valor. He ahí el juego de Glovo, mantener siempre viva esa necesidad de horas de trabajo. Esto sucede en parte porque los repartidores, como cualquier grupo de trabajadores, viven de la labor que realizan, y muchos no pueden acceder a más trabajos, pues la propia dinámica de la aplicación va haciendo que estén constantemente pendientes de ella. Es un constante dar y quitar. Además, debemos tener en cuenta que una mayoría están en una situación de franca vulnerabilidad, ya que al estar en situación administrativa irregular este trabajo es su única salida.

La empresa, entonces, va gestionando esa necesidad a través del sistema de reputación, los bonos y la asignación de horas, generando como consecuencia que cada hora de trabajo adquiera un valor desproporcionado.

De este modo, a partir de finales del 2019 hubo dos personas, encargadas de coordinar el trabajo desde las oficinas de Glovo en Madrid, que entendieron esto y vieron una veta para generar ingresos extras. De un momento a otro, determinados repartidores no podían elegir horarios para trabajar. Entraban a la aplicación y veían que su calendario se había borrado. Cuando suceden eventos así lo normal es enviar un correo, y cuando se demoran en responder-que es lo que sucede la mayoría de las veces-, la angustia y los nervios imponen que se acerquen a las oficinas para reclamar. Cuando llegaban, estos repartidores veían que no había sido casualidad lo que sucedía con su aplicación, y que si querían abrir su calendario con 40 horas semanales aseguradas, debían pagar 50€ a los mismos oficinistas de Glovo.

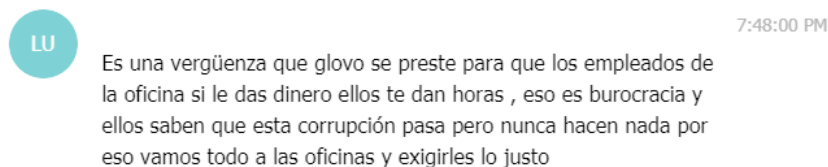
CON ESTE MODELO
**NO HABRÁ
FUTURO**
INFORME SOBRE LA
EXPLOTACIÓN LABORAL
DE LAS PLATAFORMAS
DIGITALES DE REPARTO





Esta práctica se fue extendiendo poco a poco y hubo un momento que entre los repartidores era común escuchar que habían pagado para tener horas de trabajo. A pesar de que es un hecho que simboliza a la perfección el espíritu de la empresa-donde el mercado gobierna todos los espacios sin cuestionamiento-, es totalmente intolerable. ¡Estamos hablando de falsos autónomos y personas en situación administrativa irregular-que ambos ya pagan para poder trabajar- que además deben comprar horas en la empresa!

Lamentablemente, se trata de una situación que se ha vuelto normal. Dejamos aquí otro pantallazo de un grupo de Telegram:



Se trata de una práctica permitida por Glovo, no puede ser de otra manera. Son los mismos miembros de la empresa -aquellos que tienen contrato- los que lo han llevado a cabo. A pesar de ser un hecho que quiebra el sentido común, es totalmente representativo de la mentalidad de emprendimiento personal y el modo de operar de la empresa. El discurso que intentan sostener, de ser una plataforma que abre oportunidades de ingreso al mercado laboral, que promueve el progreso tecnológico y las relaciones horizontales, que valora el esfuerzo, la flexibilidad, etc., no son más que pa-

CON ESTE MODELO NO HABRÁ FUTURO

INFORME SOBRE LA
EXPLOTACIÓN LABORAL
DE LAS PLATAFORMAS
DIGITALES DE REPARTO



CON ESTE MODELO NO HABRÁ FUTURO

INFORME SOBRE LA
EXPLOTACIÓN LABORAL
DE LAS PLATAFORMAS
DIGITALES DE REPARTO



labras vacías. Estamos en presencia de una empresa sin escrúpulos que a partir de su ideología ciega y fanatizada en las leyes del mercado, ha montado un modelo pensado para aprovechar al máximo la necesidad de los repartidores, donde impera la ley de la selva y ya no sólo venden los materiales para trabajar como falso autónomo, sino que incluso han terminado por vender hasta las horas de trabajo. Esto es totalmente significativo, puesto que se trata de una empresa valorada en más de mil millones de dólares y que se dedica a eludir cualquier responsabilidad ante sus trabajadores y la sociedad. Es ridículo que venda las horas de trabajo, es un insulto a esta sociedad. La forma de operar es radicalmente violenta y antisocial. Sin embargo, es exactamente su valorización en el mercado la que le da esta manga ancha, aquel estatus de unicornio que lo hace un referente para los emprendedores del país, aunque a la luz de los hechos parezca más bien una criatura corrupta de un pantano. Estaríamos de acuerdo si decimos que no queremos empresas que se manejen así, aunque valgan mil o cinco mil millones. Generan mucho daño, físico y social, para que sólo se enriquezcan unos pocos.

A pesar de todo esto, el mercadeo de horas ha continuado y se ha ido institucionalizando como algo cada vez más normal. En ese transcurso, mientras estaba en pleno desarrollo este nuevo negocio, llegó la crisis de la COVID-19, creando el escenario perfecto para que alcance su apogeo.

13. La crisis de la COVID-19 y el servicio esencial

A partir de que se decretara el Estado de Alarma por la COVID-19 en toda España, y en medio de la crisis colectiva y el miedo comprensible ante una situación desconocida, las condiciones de los repartidores se recrudecieron. En ningún momento dejaron de trabajar, pues, como son autónomos, supuestamente dependía de una decisión personal. Sin embargo, un par de días después fueron declarados servicio esencial. Esto es totalmente significativo, puesto que se trata de empresas que la propia justicia ha condenado en reiteradas ocasiones por mantener un modelo fraudulento. Consecuentemente, y como era de esperar, las plataformas aprovecharon la oportunidad para introducir cambios y aumentar la competencia entre sus repartidores.

Cuando comenzó la pandemia, una de las consecuencias inmediatas del miedo al contagio fue que la demanda de las aplicaciones bajó considerablemente. Lo cual es entendible, ya que nadie quería comer algo que hubiese sido cocinado en otro lugar. En ese momento, a pesar de ser declaradas servicio esencial, es decir, que tenían una responsabilidad que cumplir frente a la sociedad en una situación de crisis, las plataformas en ningún momento protegieron las condiciones de trabajo de los repartidores, más bien todo lo contrario. Podrían haber organizado coherente y responsablemente



los horarios y pagar por hora trabajada, para que cada cual pudiera ofrecer sus servicios de manera digna en una situación de riesgo explícito.

Sin embargo, aprovecharon la oportunidad para seguir haciendo lo que mejor saben: jugar con la necesidad. Inmediatamente, cada una creó su propio “Fondo de emergencia”. Se trata de un fondo mediante el cual se cubriría la cuarentena de aquel repartidor que pudiese demostrar que se había contagiado de coronavirus. Es una medida indignante, porque básicamente significa decir: “Trabaja hasta que te contagies y luego te cubrimos catorce días”. Un acto en contra de todas las recomendaciones de las autoridades y que expuso a los repartidores al contagio propio y el de sus familias. Todo esto mientras promocionaban el servicio con románticas publicidades que intentaban hacernos sentir que no nos abandonarían en momentos difíciles.

Por otra parte, Deliveroo liberó inmediatamente las horas y comenzó a operar bajo conexión libre, es decir, se eliminaron las franjas horarias y además cada cual podía trabajar en cualquier zona de España. En plena pandemia introdujeron una transformación fundamental. El efecto fue claro, y es que los repartidores, como estaban aún más necesitados de ingresos, pasaron muchas más horas en la calle conectados esperando para trabajar y exponiéndose gratuitamente al virus. Mientras, Deliveroo anunciaba que seguiría operando para traernos a casa lo que más necesitábamos.

Glovo, por su parte, introdujo otra transformación: un cambio en la forma de pago, en donde pasó de pagar 2,50€ de base fija por pedido a 1,20€. Es decir, una medida que sin ninguna duda supuso un retroceso para los repartidores. Y, sin embargo, lo promocionaron como un intento por hacer más justo el valor del pedido y que los repartidores pudieran ganar más dinero. Simplemente, en plena pandemia, un día enviaron un correo anunciando la medida. Esto detonó una movilización espontánea de los repartidores aquel mismo jueves. Como es de esperar, no obtuvieron ninguna respuesta.

Uber Eats, al igual que el resto, implementó variadas promociones para reactivar la demanda y bonos para tener a los repartidores disponibles. Su sistema de conexión libre (en esta aplicación no existen franjas horarias) hacía que la gente se pasara la mayor parte del día en la calle esperando para trabajar.

Además de todo esto, hubo un tema esencial en cuanto a las medidas de seguridad y la entrega de Equipos de Protección Individual (EPI) para trabajar en esta situación. Dado que el objetivo era mantener a los repartidores trabajando y necesitados de realizar pedidos, sumado a la situación generalizada por la pandemia, se dio paso a una situación que los incentivó a trabajar lo más posible. Así, como las empresas en ningún momento resguardaron su seguridad, comenzaron a ser frecuentes escenas que debían evitarse a toda costa, como la aglomeración en los centros de recogida de comida, todo lo cual se sumaba a la nula entrega de EPIs por parte de las empresas.

CON ESTE MODELO NO HABRÁ FUTURO

INFORME SOBRE LA
EXPLOTACIÓN LABORAL
DE LAS PLATAFORMAS
DIGITALES DE REPARTO



Desde Glovo dijeron que habían entregado mascarillas y guantes, pero la verdad es que no llegaron a la mayoría de los repartidores. La cruda realidad era que debían aglomerarse en los centros SuperGlovo -las bodegas que actúan como supermercados de la aplicación-, en donde las medidas de seguridad eran nulas. Los repartidores comentan que allí no había ningún reparo al momento de tratar los productos, que casi nadie usaba mascarilla ni guantes y que los hacían pasar a todos al mismo tiempo para darle agilidad al asunto. En una entrevista de Revistaderiva.com, titulada “Sushi y “burgers” de primera necesidad”, sale citado un repartidor de Glovo que afirma: “Si el virus estaba en algún sitio era en esas colas”.³

Dejamos aquí dos fotografías que ilustran esta situación a la perfección. Ambas corresponden a puntos de recogida SuperGlovo en plena cuarentena:



³ <https://revistaderiva.com/es/sushi-y-burgers-de-primera-necesidad/>

CON ESTE MODELO NO HABRÁ FUTURO

INFORME SOBRE LA
EXPLOTACIÓN LABORAL
DE LAS PLATAFORMAS
DIGITALES DE REPARTO



CON ESTE MODELO NO HABRÁ FUTURO

INFORME SOBRE LA
EXPLOTACIÓN LABORAL
DE LAS PLATAFORMAS
DIGITALES DE REPARTO



Así las cosas, la situación se fue precarizando de manera progresiva hasta llegar a extremos que a veces cuesta creer. Dado que la gran mayoría se pasaba todo el día en la calle, comenzaron a ocurrir situaciones que hasta entonces estaban latentes. Por un lado, la policía, que es consciente de que muchos repartidores están en situación administrativa irregular, comenzó a prohibirles andar por la calle a riesgo de multas. Ante el miedo de la penalización y lo que pudiese acarrear tras de sí, hubo una cantidad importante que decidió dejar trabajar, mientras otros prefirieron arriesgarse y continuar. Por otra parte, como la gran mayoría de restaurantes y locales estaban cerrados, la estancia en la calle se hizo todavía más dura. Hubo días durante la cuarentena que en Madrid llovió e incluso nevó, y como no tenían dónde resguardarse, no quedó otra que hacer de tripas corazón y pasar el tiempo refugiados bajo los portales esperando a que sonara la aplicación para salir a trabajar. Si bien esta es una situación que acompaña la cotidianidad de los repartidores desde que las plataformas comenzaron a operar en el país, puesto que nunca han brindado un espacio de descanso o siquiera un techo para resguardarse de la lluvia, generalmente hay locales que dejan entrar y esperar ahí, pero en la cuarentena esa opción no existía, estaban en la mayor soledad posible.

Otra consecuencia directa de esta situación fue que la gente quedó sin baños, nadie les facilitaba el poder lavarse las manos. Horas y horas en la calle, en medio de una pandemia, y sin poder utilizar un baño. Las plataformas eran declaradas servicio esencial pero los repartidores ni siquiera podían cumplir con una norma mínima de higiene y dignidad. Nuevamente, “K” lo relata a la perfección:

“Entrevistador: “¿Durante la cuarentena qué pasó?”

K: *El baño eliminado completamente. (...) Entonces, nosotros, que pasamos no sé cuántas horas en la calle y encima con el virus dando vueltas, y no nos permitían ir al baño. Entonces nos decían que teníamos que tener normas de higiene, pero ni siquiera teníamos dónde lavarnos las manos, en fin. Fue fuerte eso, de verdad. Y no estábamos cerca de nuestras casas para ir y lavarnos.”*

Además, como muchas otras empresas, las plataformas impusieron el teletrabajo en sus oficinas, pero la consecuencia fue que a partir de ahí, lisa y llanamente, dejaron de responder a los requerimientos y reclamaciones de los repartidores y las repartidoras. Durante esta etapa, a nosotros nos contactaron varios repartidores desesperados contando que la empresa no respondía a sus correos y que la oficina estaba cerrada. Hubo casos en que simplemente les habían cerrado la cuenta, no se sabe si por error o por simple arbitrariedad, y los repartidores no tenían a quién reclamar, tampoco respondían a sus correos. Estamos hablando de personas que sin previo aviso se quedaron sin ingresos en medio de la cuarentena, donde no existían más posibilidades de acción.



CON ESTE MODELO NO HABRÁ FUTURO

INFORME SOBRE LA
EXPLOTACIÓN LABORAL
DE LAS PLATAFORMAS
DIGITALES DE REPARTO



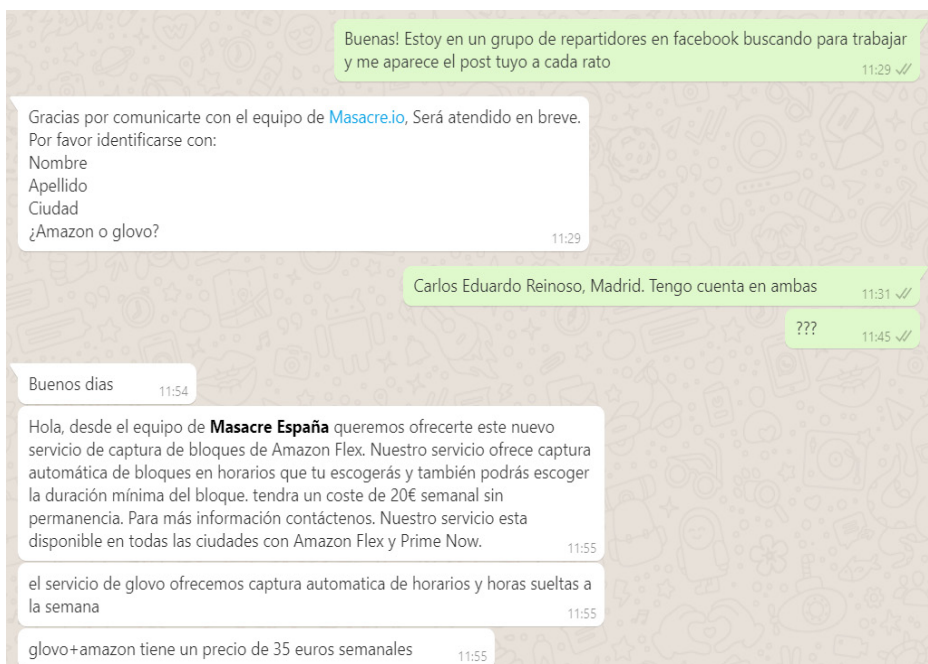
Pero esto no es todo. Con el transcurrir de las semanas se hizo noticia que Glovo y Deliveroo habían accedido a un ERTE en sus oficinas-donde sí tienen contratos-, y que habían dejado de operar. Es decir, la aplicación seguía funcionando, los repartidores seguían cubriendo la demanda, pero en teoría no había nadie coordinando el trabajo. Una situación a todas luces dantesca y que generó todo tipo de malestar entre los repartidores. Ya no sólo por lo ridículo del asunto-que realmente quiebra el sentido común-, sino también porque ellos y ellas no tenían cómo resolver los problemas diarios del trabajo. No sólo estaban desprotegidos, sino que ahora habían quedado totalmente solos.

Y fue en esa situación que el mercadeo de horas alcanzó su auge. A pesar de estar en ERTE, días después Glovo reactivó su servicio de logística, pero a través del personal de las oficinas ubicadas ni más ni menos que en Perú. Increíble, realmente increíble, pero cierto. Además de la total ineficiencia que podían tener personas ubicadas al otro lado del mundo para resolver circunstancias del reparto en España, esto acarreó otro tipo de problemas. De un momento a otro, se generalizó la situación donde un repartidor entraba a su aplicación y veía el calendario bloqueado. Desde Perú, los encargados de gestionar la aplicación comenzaron a cerrar los calendarios y a cobrar por abrirlos, todo lo cual lo avisaban sin ningún problema a través de un chat. Los repartidores, ya indignados hasta más no poder, intentaron por todos los medios posibles contactar con la empresa, pero no hubo respuesta. Hasta donde sabemos, ni aún después que las oficinas reabrieron contestaron a uno solo de los correos que denunciaban la situación. La empresa simplemente miró hacia otro lado, como ya es habitual.

Los trabajadores de Glovo en Perú pedían 50€ transferidos a través de la aplicación Bizum para abrir el calendario semanal con 40 horas aseguradas-básicamente, la misma tarifa y sistema que aplican aquí-.

Fue en plena pandemia que el mercadeo de horas alcanzó su máxima expresión y de ahí para adelante se institucionalizó. Ya terminada la cuarentena, muchos repartidores de Glovo aún deben pagar semanalmente para poder trabajar. Y es que el sistema sufrió una innovación, pues ya no sólo se venden las horas desde las oficinas, sino que a partir de la total desregulación promovida por la empresa, se abrió un mercado donde las mentes emprendedoras vieron una oportunidad: comenzaron a surgir pequeñas empresas que venden horas en las plataformas de reparto. Tal cual. Ya no sólo son falsos autónomos e inmigrantes explotados, ahora también son clientes y las plataformas no hacen nada al respecto. Se trata de programas informáticos que entran en la aplicación y “cazan” horas disponibles que quedan registradas en el horario del repartidor que pagó por el servicio. Dejamos aquí una captura de pantalla del teléfono de un miembro de nuestro equipo que mantuvo una conversación con una de aquellas empresas-el nombre utilizado es inventado-:





CON ESTE MODELO NO HABRÁ FUTURO

INFORME SOBRE LA
EXPLOTACIÓN LABORAL
DE LAS PLATAFORMAS
DIGITALES DE REPARTO



Y así, a partir de entonces se ha ido transformando en algo cada vez más cotidiano, lamentablemente. Como queda claro en este grupo de Facebook:



Hoy existen varias ofertas para comprar horas en las aplicaciones, y los precios son cada vez más competitivos. El tema es que como las plataformas han continuado metiendo repartidores y luego del coronavirus la situación se ha vuelto aún más crítica, la demanda por horas aumentó considerablemente. Además, llegado el verano del 2020, Glovo redujo la asignación de horas de manera drástica. Con ello produjo que repartidores que tienen el máximo puntaje quedaran con tan solo 8 horas semanales para trabajar. Todo lo cual no es más que el mejor escenario para los administradores de los programas que permiten comprar horas.



La guinda de este pastel la ponen las campañas publicitarias de las plataformas, que acompañaron todo esto con pomposos anuncios donde pretendían hacernos sentir que son empresas responsables con las cuales podíamos contar en momentos difíciles. Claro, si se monta un equipo de logística enfocado en extraer hasta el último fruto de la necesidad de los repartidores, no es de extrañar que lleguen con los pedidos incluso en plena pandemia. Eso no es por vocación ni amor al trabajo. Eso se llama necesidad. Y las plataformas han creado un sistema pensado para explotarla sin miramientos.

Tal como queda reflejado en esta publicidad de Glovo:



Fuente: <https://www.programapublicidad.com/glovo-comercios-locales-datos-programapublicidad/>

14. Los defensores del modelo de autónomos

Una vez finalizada la cuarentena, y con motivo de las palabras de la ministra de Trabajo sobre su intención de generar un proyecto aclaratorio que establezca que el trabajo regulado por plataformas digitales es una relación laboral, las empresas comenzaron a generar todo tipo de campañas con vistas a intentar presionar a la opinión pública. Fundamentalmente, se basaron en un trabajo minucioso en las redes sociales que frecuentan los repartidores, bajo el lema “*Sí, soy autónomo*”, para intentar defender el modelo de falsos autónomos. El objetivo de la campaña era llamar a todos los repartidores (en algunos videos decía: “*seas dueño de la cuenta o no*” -increíble-) a una manifestación a favor del trabajo autónomo. Incluso hicieron una página web: repartidoresunidos.org, donde se difundía la información y colgaban videos que apelaban a la emotividad para defender el trabajo, con la frase “*Dejen trabajar*”. Básicamente, lograron apelar al discurso donde el trabajo en plataformas sería una oportunidad para, en base al esfuerzo y sacrificio personal, mejorar la calidad de vida. De repente, todas aquellas organizaciones que hemos estado al frente de la batalla judicial y el resguardo del Estado del bienestar, aparecimos como los defensores de un sistema que protege las injusticias, que va en contra de la meritocracia, que no permite que los que se esfuerzan salgan adelante. Se creó un movimiento donde las protecciones laborales son un impedimento a la superación, una traba al sacrificio personal; donde el trabajo

**CON ESTE MODELO
NO HABRÁ
FUTURO**

INFORME SOBRE LA
EXPLOTACIÓN LABORAL
DE LAS PLATAFORMAS
DIGITALES DE REPARTO



como falso autónomo, de alguna manera, es una oportunidad que brindan las plataformas para los valientes que quieren doblarle la mano al destino.

El discurso que promovieron estaba construido apelando principalmente al bolsillo del repartidor y a sus posibilidades de salir adelante: constantemente repetían que con un contrato laboral ganarían menos, que los explotarían, que tendrían un jefe diciéndoles qué hacer, etc. En ningún momento decían que no se podría subcontratar inmigrantes en situación administrativa irregular para que trabajen a destajo, pero se daba a entender esa idea. Y así comenzaron a aparecer personajes, famosos entre los círculos de repartidores, que aseguraban ganar 4.000€ mensuales o incluso más. El día de la protesta, un periodista se metió en medio de la manifestación a entrevistar a un repartidor en motocicleta, que aseguró ganar alrededor de 5.000€ al mes. Del mismo modo, como parte de la campaña en los medios, se subían fotografías a los grupos de chat donde aparecían repartidores que se habían comprado coches último modelo.

Dejamos aquí un pequeño ejemplo de un repartidor férreo defensor del modelo de autónomos:



Ahora bien, este movimiento estuvo encabezado desde un principio por los dirigentes de las principales asociaciones de repartidores a favor del modelo de autónomos: Asoriders (Asociación de repartidores profesionales de España), APRA (Asociación Profesional de Repartidores Autónomos), AAR (Asociación Autónoma de Riders), y el movimiento Riders Unidos, que se formó para este fin.⁴

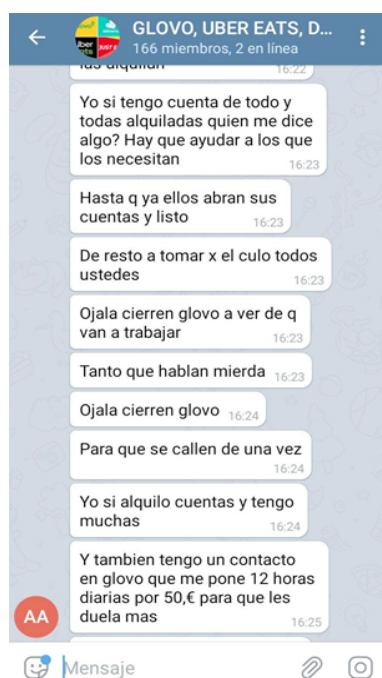
⁴ Dejamos aquí el enlace de una entrevista realizada a los representantes de estas cuatro organizaciones por DLV radio, un día antes de las manifestaciones, para que se logre dimensionar más o menos el tenor y la altura de los argumentos: <https://www.youtube.com/watch?v=OWLizL4Yc8U&t=74s> (también aparece si se busca en YouTube: "riders contra la ley riders"). Al principio, la animadora sale diciendo que habían intentado invitar a Riders por Derechos y UGT a la conversación, pero no habían querido participar. Es absolutamente falso y aprovechamos este pequeño espacio para desmentirlo. ¡No nos habríamos perdido una discusión como esa! De todos modos, vale la pena ver el video.

CON ESTE MODELO NO HABRÁ FUTURO

INFORME SOBRE LA
EXPLOTACIÓN LABORAL
DE LAS PLATAFORMAS
DIGITALES DE REPARTO



A pesar de que no han tenido mayor trascendencia y se ha quedado en un grupo que demostró estar literalmente fanatizado, es un ejemplo de hasta dónde se puede llegar. Como queda claro en esta otra captura de pantalla:



Hay que dejar claro, sin embargo, que tres de sus principales cabecillas, uno de Barcelona y dos de Madrid, el presidente de APRA, el presidente de ASORIDERS y el gestor de Riders Unidos, han sido declarados falsos autónomos por la justicia. El primero, años atrás había demandado a Glovo y la resolución de su juicio salió justo en medio de todo este asunto, quedando totalmente deslegitimado. El segundo, es repartidor de Deliveroo y tiene sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid por el procedimiento de oficio que inicio TGSS. Y el tercero, forma parte de las 69 personas que la inspección detectó que no podían prestar servicios por estar en una situación administrativamente irregular. Esta persona se defendió sola y se adherió a los planteamientos de la empresa frente al resto de sus compañeros, representados por UGT. Finalmente, la sentencia determinó que eran falsos autónomos.

Por otra parte, y tal como decíamos en el primer capítulo, las plataformas también han ejercido influencia a través de la formulación de conocimiento. Así nos encontramos con “The future of work in the digital era: The rise of labour platforms”, elaborado por Digital Future Society. Un programa de Mobile World Capital Barcelona, Ministerio de Economía y Empresa (Secretaría de Estado para el Avance Digital) y Red.es, que se publicó en diciembre del 2019. Este Think Tank cuenta con una financiación pública y recoge todas las premisas del modelo que defienden las plataformas digitales. No existe ni una sola voz crítica y cuenta con una persona de Glovo dentro del grupo de trabajo, Carlota Marzo, Public Policy Specialist. Este informe, publicado en inglés, no hace una

CON ESTE MODELO NO HABRÁ FUTURO

INFORME SOBRE LA
EXPLOTACIÓN LABORAL
DE LAS PLATAFORMAS
DIGITALES DE REPARTO





sola referencia a los problemas jurídicos de las plataformas en España ni en Europa. Se obvia, de forma incomprensible, la situación judicial en España y valida que todos los trabajadores de plataformas quieren ser contratistas independientes, autónomos. En el apéndice desarrollan una serie de propuestas, como una hoja de ruta que deben seguir los gobiernos. En la línea de lo que veníamos diciendo, vale destacar las siguientes propuestas que hablan de fomentar asociaciones de autónomos:

“1. Aprobar una legislación que autorice a terceras entidades a representar a la plataforma trabajadores, reconociendo su papel y capacidad de mediar e intermediar antes de las plataformas.

2. Revisión de los estatutos: cambiar los estatutos de registro y certificación para que se puede registrar una tercera entidad. Cambiar los estatutos de la resolución de controversias sistemas para el mismo propósito.”

En España existe un registro para todas las entidades, ya sea una asociación cultural o un partido político. Incluso existe un registro para asociaciones de profesionales autónomos (Reapta), donde deben inscribirse aquellas asociaciones que quieren ser reconocidas para firmar un Acuerdo de Interés Profesional. Por cierto, este organismo registra los Acuerdos de Interés Profesional, pero allí no encontraremos el firmado por Asordiers y Deliveroo. Tampoco encontraremos a Asoriders como asociación profesional de autónomos. Esta asociación aparece en el Registro General como asociación cultural y la dirección de su sede social es la del bufete de abogados que les representó en el macrojuicio de Deliveroo. En la sala del juzgado 19 de lo Social de Madrid, hubo un interrogatorio a uno de los miembros de Asoriders que explico que la cuota de afiliación era tan barata debido a que no tenían costes de local, porque Deliveroo les cedía uno en sus oficinas centrales. La cuota de Asoriders es de 2€ al mes.

“6. Aplicar un procedimiento de supervisión y evaluación para garantizar que los órganos que representan a los trabajadores representen las voces de todos, y no de unos pocos trabajadores.”

España es un Estado avanzado y cuenta con un registro en el Ministerio de Trabajo que certifica el resultado de las elecciones sindicales de los comités de empresa y de los delegados de personal, que son los órganos que tienen la capacidad de representar a todas las personas trabajadoras. El problema es poder realizar unas elecciones sindicales democráticas en las plataformas digitales, cuya conducta antisindical ha sido sancionada por el TSJ de Madrid y de Cataluña por vulneración de derechos fundamentales, tales como la libertad de opinión, el derecho de Huelga y el derecho a pertenecer a un sindicato. Todos ellos derechos recogidos en la Constitución. Por cierto, en el informe DFS no se menciona ninguna de las movilizaciones de los trabajadores.



“7. Acordar hitos para asegurar que la visión y el propósito original de la entidad permanezca intacto a lo largo del tiempo.”

Tanto en el punto anterior como en este se nota un toque antidemocrático como si quisieran vigilar para que aquellos que son elegidos no cambien de opinión. Por ese motivo quieren “acordar” hitos para que el propósito original, la defensa del trabajo autónomo, no se tuerza.

“¿Qué obstáculos podrían surgir en la aplicación?”

- Los sistemas jurídicos actuales están diseñados para resolver las controversias que afectan a los trabajadores empleados, y no a los que se encuentran en formas atípicas de empleo.”

Son conscientes que los juzgados son su principal obstáculo porque las plataformas son concedoras de que se están saltando todas las normas laborales.

“Los sindicatos tradicionales podrían percibir a estas nuevas entidades como sus competidores.”

Los sindicatos estamos acostumbrados a que el espacio de representación no sea monocolor. La pluralidad y la diferencia de opiniones es una característica de la clase trabajadora. Lo que refleja la frase es que nos consideran un obstáculo.

“La financiación provendría de 3 corrientes: las cuotas de los trabajadores; una pequeña tarifa operativa que se cobra a cualquier empresa para mantener un canal abierto de comunicación para la negociación con las asociaciones, y significativamente mayores impuestos gubernamentales a las entidades corporativas que actualmente no tienen la representación de los trabajadores en su lugar. El marco fiscal debe incentivar a las empresas para que apoyen la organización colectiva de los trabajadores a nivel local en lugar de impedir que los trabajadores busquen oportunidades para expresar sus necesidades.”

Esta propuesta es realmente aberrante e inconstitucional y duele ver el sello del Ministerio en el Informe. Vayamos por partes. Sobre las cuotas de los trabajadores, ningún problema.

“Una pequeña tarifa operativa que se cobra a cualquier empresa para mantener un canal abierto de comunicación para la negociación con las asociaciones”.

Es decir que las asociaciones percibirán un dinero por mantener un canal abierto. Esto significa que la asociación va a estar siempre comprada, porque el día que tengan diferencias y el canal de comunicación no esté abierto, la empresa le puede cancelar la financiación.

**CON ESTE MODELO
NO HABRÁ
FUTURO**

**INFORME SOBRE LA
EXPLOTACIÓN LABORAL
DE LAS PLATAFORMAS
DIGITALES DE REPARTO**



“El marco fiscal debe incentivar a las empresas para que apoyen la organización colectiva de los trabajadores a nivel local en lugar de impedir que los trabajadores busquen oportunidades para expresar sus necesidades”.

Y esto es lo mejor, que reciban excepciones fiscales por permitir un derecho constitucional, que además sería la solución a la persecución sindical, porque impedir que los trabajadores expresen sus necesidades es un derecho que no debe ser obstaculizado ni perseguido, pero si se recibe alguna excepción fiscal pues seguro que no hay persecución alguna.

“Además, las asociaciones podrían proporcionar una gama de servicios de pago para empresas, como la verificación de los trabajadores, la gestión de la reputación, la capacitación, y otras posibilidades atípicas de desarrollo de la fuerza de trabajo que no son legalmente capaz de proporcionar, pero sin embargo beneficiarse de ello.”

Y convertimos a la asociación en una agencia de colocación, “la verificación de los trabajadores” a la que se abonan sus servicios. Les permitimos puntuar, a través de la reputación, a sus compañeros y compañeras. Además, le damos la posibilidad de que formen trabajadores para una actividad que no requiere cualificación ninguna. Y si hay que cambiar la ley, se cambia para que estas asociaciones salgan beneficiadas.

“¿Cuáles podrían ser las consecuencias imprevistas?”

Todos los trabajadores independientes más allá de los que trabajan en plataformas se verán afectados, y también podrán formar y unirse a asociaciones representativas. El crecimiento de estas entidades representativas podría llevar a que se escuchen las preocupaciones de los trabajadores de plataformas y otros trabajadores independientes, a que se separen los derechos y beneficios de la condición de trabajador y, por lo tanto, a que se ponga fin al sesgo hacia el empleo a tiempo completo. Por otra parte, las consecuencias no deseadas podrían ser no representar a todos los trabajadores o ser presa de los grupos de presión.”

La última frase muestra el gran temor que, al final, no sean mayoritarios, a pesar de “enchufarles” con dinero, y que caigan en algún grupo de presión, es decir, bajo la influencia de un sindicato.

Este informe es realmente devastador y no podemos dejar de mostrar algunas de las propuestas que contiene. Es una pena que sus autores desconozcan la estructura del Dialogo Social y de la Negociación Colectiva. Destila un desprecio a lo que significa una organización sindical y pretenden normalizar, desde la legalidad, la estructura de un sindicato empresarial o amarillo, que no está en nuestro ordenamiento jurídico. Es la introducción de las estrategias empresariales, conocidas en EEUU, para la destrucción de los sindicatos.

**CON ESTE MODELO
NO HABRÁ
FUTURO**

**INFORME SOBRE LA
EXPLOTACIÓN LABORAL
DE LAS PLATAFORMAS
DIGITALES DE REPARTO**





Para UGT el problema no es la redacción del Informe ni su contenido, sino que esté avalado y financiado por el Ministerio de Economía. Sin duda, nos deja claro que el *lobby* de las plataformas está dentro del Ministerio de Economía y que la ministra Nadia Calviño es la principal defensora de las plataformas digitales.

Además, después de revisar su contenido, resulta, al menos cuestionable que el surgimiento de las asociaciones de *riders* a favor del modelo de autónomos haya sido, precisamente, independiente y a partir de la voluntad colectiva de los repartidores.

Su diseño ya había sido analizado por este Think Tank de la Sociedad del Futuro Digital. No hace falta decir que en estos grupos de trabajo no se encuentran sindicalistas, a pesar de que todos los informes hablan sobre el futuro del trabajo.

Lo que podemos afirmar es que, como decíamos, las asociaciones de repartidores no se encuentran en los registros oficiales, excepto Asoriders, que consta como una asociación cultural. Además, cuentan con el beneplácito de las plataformas digitales de reparto que las fomentan y con quienes firman Acuerdos de Interés Profesional.

CAPÍTULO III

1. Del alegre emprendedor que gana dinero haciendo ejercicio, a pedalear “sin papeles”

La loca carrera de progresiva desregulación que emprendió Uber Eats para no perder cuota de mercado frente a Glovo y Deliveroo, termina (por ahora) con un repartidor extranjero sin autorización para residir en España montado en una bicicleta. El trabajador ideal en cualquier sistema que trata de maximizar beneficios, con los mínimos costes laborales. No solo porque este trabajador carece de capacidad para contratar, no hay cotización a la Seguridad Social y sus condiciones de trabajo serán las que marque el “patrón”, sino porque es el prototipo de trabajador que cumplirá con lo que le exijan, y aún por encima de ello, sin protestas, sin exigencias de derechos y esas tonterías que impiden al buen explotador ganar dinero por encima de lo que permite el respeto a las normas. Y con un incentivo añadido: es más probable que la sanción social, si esta existe o se propicia que exista, se dirija contra el trabajador “irregular” (“por su culpa están bajando los salarios del resto de trabajadores”, “el convenio colectivo no mejora por ellos”) que contra el “empresario” a quien, con frecuencia, se reviste de alma caritativa: “dónde van a encontrar trabajo si no, los pobres”, “mejor trabajando que delinquiendo”, “es que los trabajadores españoles ya no quieren trabajar”. Hasta podría pensarse que están prestando una suerte de servicio a la sociedad.

Enfrentar a la clase trabajadora entre sí, es historia vieja, repetida y siempre exitosa. Cambian los perfiles de los trabajadores, pero el enfrentamiento entre nacional y ex-

CON ESTE MODELO NO HABRÁ FUTURO

INFORME SOBRE LA
EXPLOTACIÓN LABORAL
DE LAS PLATAFORMAS
DIGITALES DE REPARTO



trajero, “el otro”, ha probado su utilidad a lo ancho y largo del mundo y los tiempos. Una forma de normalizar la desregulación del mercado de trabajo que consigue que el “culpable” sea el trabajador y no el empresario que lo contrata o lo utiliza, eludiendo no solo las obligaciones en materia de condiciones laborales, sino también su contribución al erario público. Las plataformas representan una suerte de versión moderna del patrón en la plaza del pueblo eligiendo a quienes van a tener la suerte de trabajar ese día. Muy moderna por fuera: la plataforma, el algoritmo, los móviles... pero por dentro, trabajo a destajo, sin derechos, y sin participar en el sostenimiento de las cuentas públicas.

2. La evolución de los repartidores...

En un sistema como el que hemos descrito en apartados anteriores, las plataformas precisan trabajadores que estén dispuestos a aceptar cualquier condición con tal de trabajar. Si las plataformas de reparto compiten entre ellas, el único elemento del que disponen para poder ganar cuota de mercado y seguir ingresando beneficios en un negocio que consiste en que una persona lleve el paquete de “A” a “B” es hacerlo al menor costo posible, más rápido y con más repartidores que las demás. El ajuste recae en las condiciones de trabajo de los repartidores, pero también en su número. Podríamos decir que las plataformas han llegado al punto de convertirse en una actividad de mano de obra intensiva, que cada vez precisa más trabajadores para ser competitiva. Pero el caladero de personas en situación de necesidad, siendo desgraciadamente extenso, no lo es tanto como para cubrir una parte de la demanda del negocio de las plataformas. El siguiente paso, para unos operadores que ya cruzaron la línea de la regulación laboral disfrazándose de meros intermediarios, es esperar que el disfraz también sirva para eludir las obligaciones y responsabilidades de la normativa de extranjería.

Queremos hacer un breve repaso del perfil más frecuente de los repartidores de nacionalidad extranjera, sin tener claro aún si su evolución ha condicionado los cambios en los perfiles de quienes trabajan para las plataformas o si ha sido la evolución de las plataformas la que ha determinado el cambio del perfil.

2.1 Las personas solicitantes de protección venezolanas

Un colectivo destaca sobre los demás en el caso de los repartidores, los solicitantes de protección internacional venezolanos a los que se han sumado los de nacionalidad colombiana. No vamos a hacer en este informe una valoración de las decisiones políticas que se han tomado con respecto a los solicitantes de protección internacional venezolanos, ni sobre el uso del derecho de asilo o la política migratoria, pero si es necesario precisar algunos detalles que explican en parte su presencia en las plataformas de reparto:



CON ESTE MODELO NO HABRÁ FUTURO

INFORME SOBRE LA
EXPLOTACIÓN LABORAL
DE LAS PLATAFORMAS
DIGITALES DE REPARTO



- La solicitud de asilo en territorio nacional debe presentarse en el plazo de un mes desde la llegada a España o, desde que se produzcan los acontecimientos que justifiquen un temor fundado de persecución o daños graves. A estos efectos la entrada irregular en España no podrá ser sancionada cuando haya sido realizada por una persona que reúna los requisitos para ser beneficiaria de la protección internacional.
- Ni Venezuela ni Colombia están sometidos a la obligación de visado para entrar en el territorio de la Unión Europea por un periodo no superior a tres meses.
- Una vez presentada la solicitud de asilo, la persona extranjera no podrá ser objeto de retorno, devolución o expulsión hasta que se resuelva sobre su solicitud o esta no sea admitida
- Desde que disponemos de datos oficiales⁵ del Ministerio del interior, España ha tenido, entre el año 2003 y el 2014, un número de solicitantes de protección internacional por año que nunca ha sobrepasado los 8.000. El año con mayor número fue el 2007 con 7.664 solicitantes principalmente procedentes de Colombia e Irak. La media entre 2003 y 2014 rondaba los 4.700 solicitantes por año. A partir de 2014, comienza a incrementarse el numero con 5.592 solicitantes, el 28% procedentes de Siria. En el 2015, el número de solicitantes llegó a 14.887, nuevamente con Siria como principal país de nacionalidad. ⁶Pero Venezuela ya era en 2014 y en 2015 el país de América con más solicitantes y de 596 en 2015, pasó a 4.196 en 2016 año en el que 16.544 personas solicitaron protección internacional en España. A partir de entonces las solicitudes siguieron una progresión creciente. 31.740 en 2017, 55.749 en 2018 y 118.446 en 2019, con Venezuela como principal país de nacionalidad, seguida de Colombia. Entre 2016 y 2019 se contabilizan un total de 75.764 y 41.388 solicitantes nacionales de Venezuela y Colombia respectivamente. En el año 2019 los solicitantes de Venezuela, Colombia, Honduras, Nicaragua y El Salvador supusieron el 74% del total de solicitantes.
- Las cifras anteriores nos indican el número de solicitudes registradas cada año, pero no el stock de solicitudes pendientes de resolver. En 2018 con 55.749 solicitantes ese año, se resolvieron un total de 11.875 solicitudes, se concedió el estatuto de refugiado a 620 personas (29 de nacionalidad venezolana y 50 colombiana), la protección subsidiaria a 2.558 (ninguna a personas nacionales de Venezuela y Colombia) y ninguna autorización de estancia o residencia por razones humanitarias.

⁵ <http://www.interior.gob.es/web/archivos-y-documentacion/documentacion-y-publicaciones/publicaciones-descargables/extranjeria-y-asilo/asilo-en-cifras>

⁶ El hecho de que Siria fuera en 2014 y 2015 el principal país de origen de los solicitantes de protección internacional, es consecuencia de un conflicto que persiste y la crisis humanitaria a la que dio lugar en la Unión Europea cuya respuesta fue, y sigue siendo, tardía, ineficaz e insuficiente.



- En teoría, el proceso para resolver una solicitud de asilo, en su tramitación ordinaria, tiene una duración que no debería ser superior a seis meses desde la presentación de la solicitud. Pero la propia Ley de Asilo señala que en el caso de que la tramitación pudiera exceder de los seis meses, este plazo se ampliará. Si ya antes del año 2015 la demora en la resolución de las solicitudes de asilo era evidente, a partir de ese momento el tiempo de resolución fue aumentando debido al incremento de las solicitudes pero no de los medios humanos y materiales necesarios para la tramitación o tan siquiera para poder formalizar la solicitud de protección internacional para la que hay que solicitar una cita previa que según los lugares puede demorarse más de un mes.
- Uno de los derechos de los solicitantes de protección internacional que carezcan de recursos económicos, es el derecho a la acogida y a los servicios sociales necesarios para satisfacer sus necesidades básicas en condiciones de dignidad. Este derecho se materializa en el Sistema de Acogida e integración para solicitantes y beneficiarios de protección internacional, que, sin entrar en más detalles comenzó a colapsar ya en el año 2015 debido al incremento de solicitantes⁷.

La demora en la tramitación y la falta de dimensionamiento adecuado del sistema de acogida eran preexistentes al incremento de solicitudes por parte de nacionales de Venezuela y Colombia, su llegada agravó la situación de un sistema, tanto por lo que respecta a la tramitación como a la acogida, que no pudo adaptarse al incremento de solicitudes. De repente, un gran volumen de personas, fundamentalmente jóvenes, llegan a un mercado de trabajo. Tomando los datos de 2019 de las 40.886 personas solicitantes de Venezuela, el 45'5% tenían entre 18 y 34 años y un porcentaje igual en el caso de Colombia con 29.410 solicitantes totales. Pero hay otro elemento de interés. Por primera vez en 2019, los cinco países con mayor número de solicitantes son de América Central y América del Sur, hispanohablantes: Venezuela, Colombia, Honduras, Nicaragua y El Salvador, si bien es cierto que con la excepción de Venezuela cada uno de los cuatro restantes ha estado en diferentes años entre los principales países de origen de solicitantes e protección internacional. Además de la juventud y del idioma, las personas solicitantes de Venezuela y Colombia (aunque es extensible al resto) se instalan principalmente en Madrid (20.916 y 15.740 respectivamente) y en Cataluña

⁷ Según el "Informe anual 2019" del Defensor del Pueblo, la Secretaria de Estado de Migraciones señalaba que a finales de noviembre de 2019 el sistema de acogida estaba atendiendo "a cerca de 30.000 personas cada día, dispone de 9.000 plazas, incluyendo las gestionadas por las ONG de financiación pública, a las que hay que sumar los 4.500 alojamientos de la fase previa de evaluación y derivación". Al alojamiento y manutención, en el caso de las plazas de acogida, hay que añadir una serie de ayudas económicas (al transporte que reciben los solicitantes de protección internacional que se encuentran dentro del Sistema de Acogida. Pero ya en el año 2016, como recoge el informe monográfico del Defensor del Pueblo "El asilo en España. La protección internacional y los recursos de acogida", debido al aumento de solicitudes se habían dado instrucciones para que se priorizase el acceso de las personas más vulnerables a los recursos de acogida.

CON ESTE MODELO NO HABRÁ FUTURO

INFORME SOBRE LA
EXPLOTACIÓN LABORAL
DE LAS PLATAFORMAS
DIGITALES DE REPARTO



CON ESTE MODELO NO HABRÁ FUTURO

INFORME SOBRE LA
EXPLOTACIÓN LABORAL
DE LAS PLATAFORMAS
DIGITALES DE REPARTO



(4.071 y 2.804). Jóvenes, hispanohablantes, en grandes ciudades, sin (en la mayoría de los casos) la protección del sistema de acogida y con la necesidad de trabajar y con las mismas dificultades del conjunto de la población a la hora de buscar un trabajo y las específicas de los solicitantes de protección internacional: el desconocimiento de los empresarios de lo que implica la tarjeta roja una vez pasados seis meses de la solicitud, la renuencia a contratar porque no dejan de estar en una situación de provisionalidad y su solicitud puede ser denegada...Y aquí se encuentran con las plataformas, sin exigencias, sin excusas, solo el alta de autónomos y a pedalear. Sobra decir que el boca oreja funcionó y se produjo una suerte de “efecto llamada” para trabajar en las plataformas como casi única opción de empleo. Aunque el sueño duró poco y tornó en pesadilla.

Pese a la demora en las resoluciones, las denegaciones a solicitantes de asilo de nacionalidad venezolana ya estaban llegando, denegaciones que conllevan una orden de salida obligatoria. Y la desconexión. A la preocupación por las condiciones de trabajo de los repartidores se sumó el temor a que la solicitud de protección internacional fuera denegada y se quedaran en situación administrativa irregular y sin empleo. En febrero del año 2019 el Gobierno español tomó una decisión, precedida de una serie de sentencias de la Sala de lo Contencioso de la Audiencia Nacional (que resuelve los recursos contra las denegaciones de asilo), en el sentido de que se concediera autorización de residencia temporal por razones humanitarias de protección internacional a los ciudadanos venezolanos que hubieran presentado sus solicitudes con posterioridad a 2014 y que se les hubiese denegado entre esa fecha y febrero de 2019⁸.

En realidad esta autorización de residencia por razones humanitarias constituye una forma de protección internacional minorada incluida en la normativa de extranjería. Forma parte de las autorizaciones de residencia temporal por circunstancia excepcionales que permiten el acceso a una situación administrativa regular a personas que ya se encuentran en España en diferentes situaciones y cumpliendo determinados requisitos. En concreto esta autorización de residencia excepcional por razones de protección internacional (artículo 125 del Real Decreto 557/2011) de un año de duración renovable lleva aparejada la autorización para trabajar por cuenta ajena o propia. Si en el año 2018 no se concedió ni una sola de estas autorizaciones, en el año 2019 se concedieron un total de 35.235. De ellas 35.126 a nacionales de Venezuela.

⁸ Ley de Asilo, artículo 37 Efectos de las resoluciones denegatorias: la no admisión o la denegación de solicitudes de protección internacional determinarán según corresponda, el retorno, la devolución, la expulsión, la salida obligatoria del territorio español o el traslado al territorio responsable del examen de la solicitud de asilo de las personas que lo solicitaron, salvo que, de acuerdo con la Ley Orgánica 4/2000 de 11 de enero y su normativa de desarrollo, se de alguno de los siguientes supuestos: A) que la personas interesada reúna los requisitos para permanecer en España en situación de estancia o residencia. B) que se autorice su estancia o residencia en España por razones humanitarias determinadas por la normativa vigente.





Sin embargo muchos solicitantes de protección internacional ya conocían las autorizaciones de residencia excepcionales. En particular una de ellas, a la que incluso tras haber sido denegadas sus solicitudes, pudieron acceder debido a la demora en la tramitación. El arraigo social, que requiere tres años de estancia en España y un contrato de trabajo que tras la concesión debe ser formalizado y el trabajador dado de alta en el plazo de un mes. Un contrato, no un alta de autónomo, un móvil y una bicicleta para trabajar, así que es posible que quienes optaron por esta vía terminaran saliendo de las plataformas. Pero como hemos visto por los datos, los solicitantes de asilo no dejan de llegar, con la necesidad de trabajar, no ya transcurridos los seis meses, sino antes.

2.2. El trabajo irregular y la situación administrativa irregular

El imaginario social, siempre hablando en general, distingue entre “extranjero” (con dinero) e “inmigrante” (sin dinero). Con este trazo grueso no hay diferencia entre las personas sujetas al régimen comunitario, a la Ley de Asilo o al régimen de extranjería. La diferencia en la percepción social depende de la posición social y económica que se ocupe (además de otras consideraciones sobre la religión, la cultura o los rasgos físicos), no depende del régimen jurídico aplicable a una persona de nacionalidad extranjera. Una trabajadora rumana del hogar será calificada como inmigrante; un solicitante de protección internacional o un refugiado sirio, será también un inmigrante. Pero un inversor ruso con propiedades y residencia en España a través de la Ley de apoyo a emprendedores y para su internacionalización, será un inversor extranjero. Con ese mismo trazo grueso, a veces se toma el todo por la parte y se considera que las personas que llegan a España a través de las costas constituyen el conjunto de la población en situación administrativa irregular. O que toda situación laboral en la que una persona de nacionalidad extranjera carece de contrato o puede ser sancionado por trabajar, se debe a que es un “sin papeles”.

Lo cierto es que el corpus normativo que rige para las personas extranjeras que están en España o quieren venir a este país, es complejo. Para los solicitantes de protección internacional y refugiadas la norma de aplicación es la Ley 12/2009 reguladora del derecho de asilo y de la protección subsidiaria. El resto de nacionales de terceros países, en función de su situación, se rigen bien por la LO 4/2000 (LOEX), bien por el Real Decreto 240/2007 sobre entrada, libre circulación y residencia de ciudadanos de los Estados Miembros de la UE y de otros estados parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo o bien por la Ley 14/2013 de apoyo a los emprendedores y su internacionalización. Siendo así, en el conjunto de estas normas, hay variedad de supuestos en los que una persona puede estar autorizada a residir, pero no a trabajar o en los que siendo titular de una autorización para trabajar esta puede estar limitada.



También entre quienes carecen de autorización para residir, y se encuentran en situación administrativa irregular, hay diferentes situaciones. En general, cuando hablamos del trabajo de personas de nacionalidad extranjera, ni todos los supuestos de trabajo irregular, entendiéndose por tal la ausencia de contrato y cotización, se deben a una situación administrativa irregular, ni toda persona que resida regularmente en España puede trabajar o hacerlo en lo que quiera.

Vamos a señalar los supuestos más frecuentes entre los repartidores extranjeros que trabajan para las plataformas digitales:

- **Solicitantes de protección internacional:** son quienes han presentado en España solicitud de protección internacional. El hecho de presentar la solicitud, supone que están autorizados provisionalmente a permanecer en España, por tanto su situación de residencia es regular y se acredita con el conocido como resguardo blanco o carta blanca, cuya vigencia es de un mes (según la norma). Una vez admitida a trámite, supuestamente dentro de ese plazo de un mes, se les entrega la tarjeta roja de solicitante de protección internacional. Pero que residan regularmente, tengan el resguardo (“tarjeta blanca”) o la tarjeta roja no significa que puedan trabajar. Hasta que no hayan transcurrido seis meses desde la solicitud, no tienen capacidad para contratar, ni tampoco pueden ser trabajadores autónomos:

Disposición adicional vigésimo primera del Real Decreto 557/2011 por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000 de derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social: Autorización de trabajo de los extranjeros solicitantes de protección internacional. Los solicitantes de protección internacional estarán autorizados para trabajar en España una vez transcurridos seis meses desde la presentación de la solicitud, siempre que ésta hubiera sido admitida a trámite y no estuviera resuelta por causa no imputable al interesado. La autorización para trabajar se acreditará mediante la inscripción «autoriza a trabajar» en el documento de solicitante de protección internacional y, si procede, en sus sucesivas renovaciones, y estará condicionada a su validez. En caso de que no proceda esta inscripción porque no se cumplan los citados requisitos, la Oficina de Asilo y Refugio hará constar tal hecho en resolución motivada y se lo notificará al interesado.

- **Extranjeros autorizados a residir y trabajar por cuenta ajena:** con excepciones, las autorizaciones de trabajo y de residencia temporales (inicial, primera renovación y segunda renovación) a diferencia de las autorizaciones de larga duración, se solicitan y conceden bien para trabajo por cuenta propia, bien para cuenta ajena.

CON ESTE MODELO
**NO HABRÁ
FUTURO**

INFORME SOBRE LA
EXPLOTACIÓN LABORAL
DE LAS PLATAFORMAS
DIGITALES DE REPARTO



En el caso de la cuenta ajena, la autorización inicial (un año) está limitada a una ocupación y una provincia concreta⁹. Una vez renovada la autorización por dos años, no hay limitaciones en ocupación o provincial para trabajar por cuenta ajena.

- **Extranjeros autorizados a residir y trabajar por cuenta propia:** la autorización inicial (1 año) también está limitada, en este caso al ámbito geográfico autonómico y a un sector de actividad. Con la primera renovación ya no hay limitaciones geográficas o de sector.
- **Extranjeros con autorización de estancia por estudios¹⁰:** los titulares de este tipo de autorizaciones pueden trabajar por cuenta propia o ajena, pero solo previa solicitud y concesión de la autorización para trabajar correspondiente. Son requisitos imprescindibles para su concesión que el trabajo por cuenta propia o ajena sea compatible con los estudios y que los ingresos que se obtengan no constituyan el recurso necesario para el sustento del estudiante. En el caso de la cuenta propia la actividad podrá ser a tiempo parcial o a jornada completa, en este caso con una duración máxima de tres meses y siempre y cuando no coincida con los periodos en que se realicen estudios.

Solo con estos cuatro supuestos, ya podríamos encontrarnos en diferentes situaciones de trabajo irregular de una persona de nacionalidad extranjera constitutivos de infracciones de la normativa de extranjería: un solicitante de protección internacional que trabaja antes de los seis meses de su solicitud; un titular de autorización de residencia y trabajo por cuenta ajena inicial limitada a una ocupación y provincia que trabaja por cuenta propia, o en una ocupación o en una provincia diferente de aquellas para las que fue concedida la autorización; un titular de autorización inicial de residencia y trabajo por cuenta propia que trabaja por cuenta ajena, o en una actividad o Comunidad Autónoma diferentes de aquella para la que fue concedida la autorización. Y por supuesto, los titulares de autorizaciones renovadas de residencia y trabajo por cuenta ajena, no pueden trabajar por cuenta propia y viceversa¹¹. En cuanto a los estudiantes, el trabajo por cuenta propia o ajena sin autorización por ello, también constituirá una infracción.

⁹ Con las excepciones señaladas en el artículo 40 de la LO 4/2000. A estos supuestos hay que añadir las personas nacionales de Chile y Perú en virtud de los Acuerdos Internacionales con estos países.

¹⁰ Artículo 37 y siguientes del Real Decreto 557/2011: Autorización de estancia por estudios, movilidad de alumnos, prácticas no laborales o servicios de voluntariado. La "estancia" es la permanencia en España por un tiempo no superior a 90 días, excepto en el caso de las autorizaciones por estudios cuya duración será la de la actividad para la que fue concedida con el límite de un año, prorrogable anualmente. En términos generales, finalizado el tiempo para el que fue concedida la autorización de estancia o sus prórrogas, el titular deberá salir de España o acceder a una autorización de residencia.

¹¹ Es posible solicitar una modificación tanto del ámbito geográfico u ocupación o actividad, o de cuenta propia a ajena o compatibilizar ambas autorizaciones, cumpliendo los requisitos establecidos en los artículos 200 y siguientes del Real Decreto 557/2011.

CON ESTE MODELO
**NO HABRÁ
FUTURO**

INFORME SOBRE LA
EXPLOTACIÓN LABORAL
DE LAS PLATAFORMAS
DIGITALES DE REPARTO



CON ESTE MODELO NO HABRÁ FUTURO

INFORME SOBRE LA
EXPLOTACIÓN LABORAL
DE LAS PLATAFORMAS
DIGITALES DE REPARTO



Todos estos supuestos de personas que se encuentran en situación administrativa regular, pero que trabajan en una actividad, ocupación o ámbito geográfico para el que no han sido autorizados, constituyen infracciones leves de la LOEX¹² con una sanción prevista de multa de hasta 500 euros¹³. También es una infracción leve (en este caso, una infracción por cada trabajador) *la contratación de trabajadores cuya autorización no les habilita para trabajar en esa ocupación o ámbito geográfico, incurriéndose en una infracción por cada uno de los trabajadores extranjeros ocupados.*

Teniendo en cuenta que el procedimiento sancionador en los supuestos que hemos descrito se inicia por acta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (la imposición de la sanción, sin embargo corresponde al Delegado o Subdelegado del Gobierno), nos hemos encontrado con repartidores con autorización de residencia y trabajo por cuenta propia, con una acta de infracción de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social por entender esta que estaban realizando un trabajo por cuenta ajena. La paradoja de que el trabajador hace aquello que le permite su autorización, trabajando como autónomo, tal como exige la plataforma, y ser sancionado porque la Inspección entiende que se trata de un trabajo por cuenta ajena.

Sin duda estos supuestos de personas residentes regulares cuya autorización no permite trabajar, o hacerlo en determinada ocupación o actividad, son los menos graves desde el punto de vista de las consecuencias para el trabajador o para el empleador.

Pero a partir de aquí entramos en un supuesto totalmente distinto: **la situación administrativa irregular**, es decir quienes no están autorizados a residir y obviamente tampoco a trabajar en España, y que pueden haber llegado a esta situación por diferentes vías. Las más frecuentes son la pérdida de una previa situación administrativa regular por no haber podido renovar, la denegación de una solicitud (por ejemplo, de protección internacional sin que quepa la concesión de otro tipo de autorización) y la entrada irregular en España.

Si una persona en situación administrativa irregular trabaja, esto constituye una infracción grave¹⁴, pero quien le emplea incurrirá en una infracción muy grave¹⁵ por cada uno de los trabajadores contratados. La sanción para un trabajador en situación administrativa irregular puede consistir en: multa de 501 a los 10.000 euros o “podrá

12 Artículo 52. d): *Encontrarse trabajando en una ocupación, sector de actividad, o ámbito geográfico no contemplado por la autorización de residencia y trabajo de la que se es titular.*

13 Artículo 55.1.a) de la LOEX

14 Artículo 53.1. de la LOEX: *Son infracciones graves b) encontrarse trabajando en España sin haber obtenido autorización de trabajo o autorización administrativa previa para trabajar cuando no cuente con autorización de residencia válida.*

15 Artículo 54.1 de la LOEX: *Son infracciones muy graves d) la contratación de trabajadores extranjeros sin haber obtenido con carácter previo la correspondiente autorización de residencia y trabajo, incurriendo en una infracción por cada uno de los trabajadores extranjeros ocupados, siempre que el hecho no constituya delito.*



CON ESTE MODELO NO HABRÁ FUTURO

INFORME SOBRE LA
EXPLOTACIÓN LABORAL
DE LAS PLATAFORMAS
DIGITALES DE REPARTO



aplicarse en atención al principio de proporcionalidad, en lugar de la sanción de multa, la expulsión del territorio español, previa la tramitación del correspondiente expediente administrativo y mediante la resolución motivada que valore los hechos que configuran la infracción”¹⁶. Para el empleador, la sanción de multa puede ir desde los 10.001 a los 100.000 euros y, en su caso, la clausura del establecimiento o local desde seis meses a cinco años.

Pero ¿que implica estar en situación administrativa irregular? Sin pretender exhaustividad ni teniendo la intención de trasladar el conjunto de dificultades y barreras que esto supone, hay derechos que nuestra legislación reconoce a las personas en situación administrativa irregular, asociación, reunión, sindicación, educación, asistencia jurídica gratuita, asistencia sanitaria (según lo establecido por las Comunidades Autónomas), servicios sociales básicos, empadronamiento... Pero en cuanto a la obtención de un sustento, los extranjeros en situación administrativa irregular no tienen capacidad para contratar, ni pueden acceder a sistemas de protección social en sentido amplio. Si pensamos en cualquier prestación económica o en un servicio social que no sea considerado básico ya venga determinado por la legislación estatal, autonómica o municipal, uno de los requisitos será la condición de residencia legal, con muy pocas excepciones.

Para una persona en situación administrativa irregular, que no cuente con una red social o familiar que pueda subvenir a sus necesidades, trabajar será perentorio para poder mantenerse y/o mantener a su familia. El objetivo a corto, medio o largo plazo, según las situaciones, será acceder a la situación administrativa regular. Ya hemos visto cual puede ser la sanción por trabajar sin autorización de residencia, y el principal motivo de preocupación es que esta pueda derivar en la temida orden de expulsión¹⁷. Como ya hemos señalado hay múltiples supuestos diferentes en el caso de la situación administrativa irregular; quien no podrá acceder a la situación regular por carecer de pasaporte (no podrá empadronarse) generalmente después de haber pasado por un Centro de Internamiento de Extranjeros y salido de allí con una orden de expulsión que no ha podido ejecutarse; quien espera que se cumplan tres años de estancia en España para poder solicitar el arraigo social, o reúne los requisitos para el arraigo familiar u otro supuesto excepcional; quien espera poder acceder a la documentación por matri-

¹⁶ En ningún caso podrán imponerse conjuntamente las sanciones de expulsión y multa. Es preciso hacer un inciso respecto a la posibilidad de sustituir la sanción de expulsión por la multa. España es un caso único en la Unión Europea al no haber traspuesto adecuadamente la Directiva 2008/15 relativa a normas y procedimientos comunes en los estados miembros para el retorno de los nacionales de terceros países en situación irregular porque dicha norma de obligada trasposición no permite, en el caso de nacionales de terceros países en situación irregular, otra decisión más que la expulsión. El Gobierno del Partido Popular tenía previsto para el año 2018 reformar la LOEX para eliminar la sanción de multa.

¹⁷ En el año 2019 según datos de Eurostat, se detectaron en el conjunto de la Unión Europea 627.900 personas en situación administrativa irregular, 62.865 en España. En el conjunto de la Unión se expulsó a 142.320 personas, 11.525 de ellas desde España.



monio o pareja de hecho.... Pero aun reuniendo todos los requisitos, tener una orden de expulsión no ejecutada, se convierte en un obstáculo más. Por ello, en la vida y en el trabajo, cuanto más invisible mejor tanto en el sentido físico del aislamiento como en el de la queja por determinadas condiciones de empleo.

Quienes emplean a mujeres y hombres sin autorización para residir en España lo saben. En términos generales, los sectores en los que es más frecuente encontrar a personas en situación administrativa irregular son el agrario y el trabajo doméstico, donde el nivel de tolerancia social con la economía sumergida y con el empleo de personas sin autorización de residencia en España es vergonzantemente alto. También encontramos a estos trabajadores en todos aquellos empleos en que pueda darse un cierto aislamiento, pero lo sorprendente es como se ha ido extendiendo su utilización a otros sectores, en una suerte de progresiva normalización del trabajo en situación administrativa irregular¹⁸. A lo largo de los últimos 20 años ha habido momentos en que esta tendencia empezó a revertirse, y no solo con los trabajadores extranjeros “sin papeles”; se dieron pasos en la normativa de extranjería, en sectores de actividad para abordar el verdadero problema de fondo, la economía sumergida. La vuelta de esta cierta percepción de normalidad y tolerancia no es ajena a la creciente desregulación en el mundo del trabajo de los últimos años, y este es, no lo olvidemos, otro elemento de unión de los trabajadores extranjeros en situación administrativa irregular y las plataformas digitales.

El trabajador se convierte en “cómplice” en cierta manera de quien le emplea y así es como le suele percibir la sociedad, que tiende a cambiar los papeles de víctima y victimario descargando la responsabilidad en el trabajador y comprendiendo al empresario que se “ha visto obligado” a recurrir a trabajadores “sin papeles” o que es tan caritativo que les proporciona un empleo. El trabajador es el primer interesado en que no se descubra que está trabajando de manera irregular y ciertamente nuestra legislación no tiene los mecanismos suficientes para alentar la denuncia, ni para compensar adecuadamente al trabajador cuando la situación de trabajo irregular sale a la luz.

En este contexto, el trabajo de quienes están en situación administrativa irregular, prácticamente solo se hace visible para la sociedad a través de los medios de comunicación cuando este viene además revestido de condiciones de explotación, y hay una previa actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social o de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado. Pero en todos estos casos, incluso en los de situaciones cercanas

¹⁸ <https://www.20minutos.es/noticia/4328228/0/detenidos-hosteleros-explotar-empleados-horas-dias/>

<https://www.europapress.es/sociedad/sucesos-00649/noticia-detienen-12-personas-operacion-explotacion-laboral-varios-locales-comida-rapida-20131216175408.html>

<https://www.lasprovincias.es/sucesos/detenido-empresario-cinco-20191111104703-nt.html>

https://www.cope.es/emisoras/la-rioja/la-rioja-provincia/logrono/noticias/detenidas-cuatro-personas-por-delitos-contra-los-derechos-los-trabajadores-taller-mecanico-najera-20200703_798436

CON ESTE MODELO NO HABRÁ FUTURO

INFORME SOBRE LA
EXPLOTACIÓN LABORAL
DE LAS PLATAFORMAS
DIGITALES DE REPARTO



CON ESTE MODELO NO HABRÁ FUTURO

INFORME SOBRE LA
EXPLOTACIÓN LABORAL
DE LAS PLATAFORMAS
DIGITALES DE REPARTO



a la esclavitud, el futuro de los trabajadores en situación irregular es más bien incierto, sin que esté predeterminado por las normas que puedan acceder a una autorización aunque solo sea como compensación¹⁹. En los supuestos contemplados de acceso a una autorización de residencia que tienen como causa una previa relación irregular, los requisitos o la incertidumbre respecto a si la colaboración o la denuncia darán lugar a la concesión de una autorización actúan como un elemento disuasorio. Incluso en los casos más graves de delitos contra los derechos de los trabajadores, la solicitud solo se podrá presentar cuando una sentencia acredite al trabajador extranjero como víctima, a diferencia de lo que sucede con las víctimas de trata de seres humanos en el que se concede una autorización provisional en tanto no hay sentencia.

Los trabajadores y trabajadoras en situación administrativa irregular en raras ocasiones denuncian situaciones que podríamos calificar de abuso o de explotación laboral, sin entrar en los supuestos más graves de trabajo forzoso o de trata de seres humanos con esta finalidad. Por la razón obvia del doble temor a perder el “empleo” por llamarlo de alguna manera y por ser descubiertos (la amenaza de denunciarlos a la policía por parte de los empleadores es un recurso frecuente). Pero en ocasiones también porque comparan las condiciones del trabajo que están desempeñando con las que tenían en el país de origen y no perciben diferencia. Sin olvidar un sentimiento muy compartido entre la población migrante a lo largo de la historia: el proyecto migratorio no puede fracasar. La familia, el entorno social de origen solo debe percibir como un éxito la singladura en el país de acogida. El desconocimiento de estar siendo explotados o la aceptación de la explotación por la causa que sea, son parte integrante de la experiencia de buena parte de los trabajadores y trabajadoras en situación administrativa irregular.

El resumen es que hay que trabajar, en lo que sea y como sea. Con este panorama, las cuentas alquiladas y las flotas se constituyen en una salida para personas en situación administrativa irregular. Un espacio sombrío, donde los trabajadores irregulares ocupan un lugar vicario de otros trabajadores igualmente explotados.

19 Entre las autorizaciones de residencia temporal por circunstancias excepcionales (Título V del Real Decreto 557/2011, artículos 123 y siguientes), hay cuatro que traen causa directa o indirecta de una relación laboral previa irregular:

- *el arraigo laboral que requiere de dos años de estancia continuada en España y relaciones laborales de al menos seis meses acreditadas por acta de infracción de la ITSS o resolución judicial (artículo 124.1)*
- *autorización de residencia temporal por razones humanitarias: extranjeros víctimas de los delitos tipificados en los artículos 311 a 315 del Código Penal (delitos contra los derechos de los trabajadores). Se acredita la condición de víctima con la sentencia, siendo esta un requisito para presentar la solicitud. (artículo 126.1)*
- *autorización por colaboración con autoridades públicas: incluye la colaboración con la ITSS (artículo 127)*
- *residencia temporal y trabajo por circunstancias excepcionales de extranjeros víctimas de trata de seres humanos: artículo 177 bis del Código Penal, identificada una persona en situación administrativa irregular como víctima de trata y determinada la exención de responsabilidad por estancia irregular, concesión de una autorización provisional de residencia y trabajo. (CAPITULO IV)*



3. ...¿O es la evolución de las plataformas?

Desde el inicio confluyeron oferta y demanda. Oferta de un trabajo cuya carta de presentación, desde la autonomía a las condiciones de empleo o los ingresos, se comparaba poco o nada con la realidad. Y demanda por parte de un colectivo de trabajadores y trabajadoras, nacionales o extranjeros, con una necesidad perentoria de obtener ingresos. ¿Habrían llegado a nacer las plataformas digitales de reparto, tal como las conocemos, en un entorno económico y laboral diferente del que teníamos y seguimos teniendo?. Ellas mismas crearon y fomentaron una demanda que existía, pero no de una manera tan exagerada, la de que te lleven a casa cualquier cosa que quieras comprar, pero que te lo lleve no un empleado, sino un autónomo que como tú es un cliente de una plataforma que aparentemente solo actúa como intermediario, como lugar de encuentro de la demanda y la oferta haciendo uso de unos medios tecnológicos que pretenden dar a este servicio una pátina de modernidad. No es una cuestión menor la de la “demanda social” de estos servicios, porque al igual que sucede con otros sectores en los que trabajan personas en condiciones de precariedad, incluidos trabajadores extranjeros en situación administrativa irregular, la existencia de una demanda que es preciso satisfacer contribuye a justificar, excusar y tolerar que nos encontramos ante supuestos de trabajo precario y/o de economía sumergida. Pero que exista una demanda social para cubrir una necesidad, no implica que esta necesariamente deba ser satisfecha de la forma en la que lo hacen las plataformas. Un trabajador/a contratado, con condiciones de trabajo dignas y marcadas por un convenio colectivo, lo hará igualmente.

Es evidente que una vez conocidas, y padecidas, las condiciones de trabajo e implicaciones de este trabajo, las plataformas de reparto tienden a producir un “efecto huida” en sus trabajadores. Esto implicaría una gran rotación de trabajadores, mas cuando la propia plataforma demanda mano de obra intensiva. Pero hay trabajadores que no se van simplemente porque no pueden y otros que se incorporarán porque no tienen más remedio, y estos son generalmente trabajadores migrantes. Esa es la ventaja competitiva de las plataformas, siempre van a disponer de un stock de trabajadores y trabajadoras en situación de necesidad, siempre va a haber alguien que esta peor, y el incremento de quienes demandan una ocupación siempre viene bien al negocio porque se pueden maximizar beneficios y reducir costes, los costes laborales, especialmente sin carecen de autorización para residir en España y por tanto no hay exigencias y si una dedicación que podemos calificar de trabajo a destajo. El método de UBER EATS que hemos descrito, en el caso de las flotas por cuenta propia, es una forma proactiva de buscar a estos trabajadores o al menos poner los medios para que estos terminen en la plataforma: un autónomo, cinco cuentas abiertas a personas solo con sus nombres y fotografías y reparto de las ganancias, en mano, por el autónomo.

CON ESTE MODELO
**NO HABRÁ
FUTURO**
INFORME SOBRE LA
EXPLOTACIÓN LABORAL
DE LAS PLATAFORMAS
DIGITALES DE REPARTO



La plataforma no verifica ni exige documentación de que esas cinco personas, a las que le ha abierto una cuenta, se encuentren en situación administrativa regular, pero tampoco comprueba si son mayores de edad o de edad laboral.

Y la paradoja de las plataformas de reparto, singular sin duda en el mundo de las personas en situación administrativa irregular (si exceptuamos la prostitución), que los trabajadores y trabajadoras son totalmente visibles, en un trabajo que los expone a la vista del conjunto de la sociedad incluidas las autoridades públicas. Si en el trabajo doméstico o en el sector agrario, hay un cierto componente de aislamiento, o de concertación en determinados espacios generalmente no públicos, los repartidores son visibles en el espacio público. A todas horas.

El vergonzoso y esperemos que efímero triunfo de las plataformas de reparto es haber conseguido que un modelo basado en la economía sumergida, condiciones leoninas de trabajo y empleo de trabajadores extranjeros en situación administrativa irregular, se desarrolle, literalmente, a la vista de todos. Ya no se trata solo de que como se ha demostrado en sucesivos juicios, estemos ante una relación laboral por cuenta ajena, infringiendo varios preceptos de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social y de la normativa de extranjería, sino de preguntarnos si no estamos ya en las cercanías de actividades tipificadas en los artículos 311.2 y 311 bis del Código Penal. Es preciso revisar el Código Penal y nuestra normativa de extranjería para incorporar al primero, entre otros, los delitos de trabajo forzoso y servidumbre, garantizando a las víctimas de todos los delitos contra los derechos de los trabajadores, desde el momento en que son identificadas como tales, el acceso a la documentación. Interesada y equivocadamente se equipara económica sumergida con inmigración irregular, pero lo cierto es que la normativa de extranjería puede ser un coadyuvante en la lucha contra la explotación laboral, si incorpora controles más estrictos sobre la veracidad y la calidad del empleo que se ofrece al exterior, pero también si contiene las medidas de compensación necesarias (entre otras, el acceso a la documentación) en los supuestos de trabajo irregular y/o explotación laboral. Lo que está sucediendo con las plataformas, al igual que ha pasado con la crisis sanitaria motivada por la COVID-19, hace visibles lagunas no solo de la política migratoria sino de la laboral. La *Directiva 2013/33 por la que se aprueban normas para la acogida de los solicitantes de protección internacional*, permite que estos puedan trabajar desde el momento en el que formalizan su solicitud, en lugar de tener que esperar seis meses como ocurre en nuestro país. Por otra parte, la tramitación de las solicitudes de asilo y las de extranjería está lastrada por el colapso de las oficinas. La tramitación exclusivamente digital, en lugar de implementar los medios materiales y humanos necesarios, será otro elemento de exclusión.

CON ESTE MODELO NO HABRÁ FUTURO

INFORME SOBRE LA
EXPLOTACIÓN LABORAL
DE LAS PLATAFORMAS
DIGITALES DE REPARTO



CAPÍTULO IV

Consideraciones jurídicas sobre el trabajo de reparto en las plataformas digitales. Últimas noticias

1. Seguimiento del debate en sede judicial en España

Damos a continuación cuenta de la situación de conflictividad conocida por los órganos judiciales superiores de nuestro país, con referencia al criterio unánime de los cuatro Tribunales Superiores de Justicia que han tenido oportunidad de calificar la relación de trabajo de las personas repartidoras de las plataformas digitales (*Glovo* y *Deliveroo*).

En concreto los Tribunales Superiores de Justicia (Asturias, Madrid, Castilla y León, y Cataluña) se han pronunciado sobre la calificación jurídica de la prestación de servicios de los repartidores de las plataformas digitales de reparto (*Glovo* y *Deliveroo*), concluyendo que les vincula una **relación laboral**, de conformidad con lo establecido en el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores (SSTJ Asturias nº 1818/2019, de 25 de julio, ES:TSJAS:2019:1607; Madrid nº 1155/2019, de 27 de noviembre, ES:TSJM:2019:11243; nº 1223/2019, de 18 de diciembre, ES:TSJM:2019:11591; nº 40/2020, de 17 de enero, ES:TSJM:2020:1; y nº 68/2020, de 3 de febrero, ES:TSJM:2020:942; Castilla y León (Valladolid) nº 291/2020, de 17 de febrero, ES:TSJCL:2020:992; y Cataluña nº 1034/2020, de 21 de febrero, ES:TSJCAT:2020:1556; y nº 1449/2020, de 12 de mayo, ES:TSJCAT:2020:2776).

Existe un único pronunciamiento, anterior y aislado, del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (sentencia nº 715/2019, de 19 de septiembre, ES:TSJM:2019:6611), que afecta a un repartidor de *Glovo* y que no es firme, por encontrarse en trámite recurso de casación unificadora ante la Sala IV del Tribunal Supremo, y en el que se concluyó que no concurría relación laboral entre un repartidor y la plataforma digital. Este caso será resuelto en breve fecha, dando oportunidad al Tribunal Supremo a sentar el inicio de su criterio jurisprudencial, estando convencidos de que se ratificará la doctrina judicial unánime entre los Tribunales Superiores de Justicia, sobre la calificación de la relación de trabajo de reparto por plataformas digitales.

También se encuentra en trámite de recurso de casación para unificación de doctrina, la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid nº 40/2020, de 17 de enero, ES:TSJM:2020:1), en este caso interpuesto por la empresa (*Deliveroo*) en procedimiento de oficio que afecta a más de quinientos repartidores, que resulta señaladamente relevante, por cuanto puede generar el criterio jurisprudencial sobre esta cuestión y por derivar de una actuación de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, cuya implicación en la defensa de los derechos de las personas

CON ESTE MODELO
**NO HABRÁ
FUTURO**
INFORME SOBRE LA
EXPLOTACIÓN LABORAL
DE LAS PLATAFORMAS
DIGITALES DE REPARTO





que se dedican al reparto a través de plataformas digitales, debe ser reconocido. Facilita además esta actuación de la Inspección la función jurisdiccional, con la aportación de un acervo fáctico exhaustivo, que ha permitido determinar de primera mano por la propia autoridad laboral, las circunstancias de la prestación de servicios de reparto.

2. Breve referencia jurídica al ámbito de la Unión Europea. Derecho social comunitario y criterio del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE)

2.1. La Directiva (UE) 2019/1152, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea

La Directiva (UE) 2019/1152, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019 (DOUE 11-7-2019), recoge el contenido del artículo 31 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, que establece que todo trabajador tiene derecho a trabajar en condiciones que respeten su salud, seguridad y dignidad, a la limitación de la duración máxima del trabajo y a periodos de descanso diarios y semanales, así como a un periodo de vacaciones anuales retribuidas (considerando primero); así como el principio nº 5 del pilar europeo de derechos sociales, que establece que los trabajadores tienen derecho a un trato justo y equitativo en materia de condiciones de trabajo, así como el acceso a la protección social y a la formación, y que debe fomentarse la transición hacia formas de empleo por tiempo indefinido (considerando segundo); reconoce que los mercados laborales han experimentado profundas modificaciones, inducidas por los cambios demográficos y la digitalización, que han conducido a la creación de nuevas formas de empleo, que a su vez han fomentado la innovación, la creación de empleo y el crecimiento del mercado laboral, añadiendo que algunas formas nuevas de empleo pueden diferir significativamente, por lo que respecta a su previsibilidad, de las relaciones laborales tradicionales (considerando cuarto); y que la directiva resulta de aplicación a trabajadores domésticos, a demanda, intermitentes, los retribuidos por vales, los **trabajadores de las plataformas en línea**, en prácticas y los aprendices. Establece expresamente que el abuso de la condición de trabajador por cuenta propia, es una forma de trabajo falsamente declarado, y que este falso trabajo por cuenta propia se produce cuando una persona es declarada como trabajador por cuenta propia, aún cuando se cumplen las condiciones propias de una relación laboral, con el fin de evitar determinadas obligaciones jurídicas o fiscales, y que la determinación de la existencia de una relación laboral debe guiarse por los hechos relativos al trabajo que realmente se desempeña, y no por la descripción de las partes de la relación (considerando octavo). Este último pasaje es citado expresamente por el pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña en su sentencia de 21 de febrero de 2020, ES:TSJCAT:2020:1556, a pesar de que la Directiva no

resulta aún aplicable, como refuerzo de su argumentación sobre la condición de falso autónomo del repartidor recurrente en ese caso.

Esta Directiva, que ha de ser objeto de transposición por los Estados a más tardar el 1º de agosto de 2021 (artículo 21.1), contiene en su articulado relevantes previsiones, para la protección de las personas trabajadoras, señaladamente las que prestan servicios de reparto en plataformas digitales, debiendo los Estados velar para que se exija a los empleadores el cumplimiento del deber de información sobre los elementos esenciales de la relación laboral (artículo 4.1), y entre los que cabe destacar, como contenido mínimo, *el lugar de trabajo; a falta de lugar de trabajo fijo o principal, el principio de que el trabajador está empleado en diferentes lugares o puede determinar libremente su lugar de trabajo, así como la sede o, en su caso, el domicilio del empleador* (artículo 4.2.b/); *la remuneración, incluida la retribución de base inicial, cualesquiera otros componentes, en su caso, indicados de forma separada, y la periodicidad y el método de pago de la remuneración a la que tenga derecho el trabajador* (artículo 4.2.k/); *y si el patrón de trabajo es total o mayoritariamente imprevisible, el empleador informará al trabajador sobre: i) el principio de que el calendario de trabajo es variable, la cantidad de horas pagadas garantizadas y la remuneración del trabajo realizado fuera de las horas garantizadas, ii) las horas y los días de referencia en los cuales se puede exigir al trabajador que trabaje, iii) el período mínimo de preaviso a que tiene derecho el trabajador antes del comienzo de la tarea y, en su caso, el plazo para la cancelación a que se refiere el artículo 10, apartado 3* (artículo 4.2.m/); este último precepto al que se remite el artículo, establece qué: *Si los Estados miembros permiten que el empleador cancele una tarea asignada sin indemnización, adoptarán las medidas necesarias, de conformidad con la legislación, los convenios colectivos o la práctica nacionales, para garantizar que el trabajador tenga derecho a una indemnización si el empleador cancela, sin observar un plazo de preaviso razonable determinado, la tarea asignada acordada previamente con el trabajador.* Por último resultan reseñables las restricciones a los denominados contratos a demanda o similares por la Directiva, en el siguiente sentido: *a) limitaciones en el uso y la duración de los contratos a demanda o contratos laborales similares; b) una presunción refutable de la existencia de un contrato de trabajo con una cantidad mínima de horas pagadas sobre la base de la media de horas trabajadas durante un período determinado; c) otras medidas equivalentes que garanticen una prevención eficaz de las prácticas abusivas* (artículo 11).

En definitiva el contenido de la Directiva refuerza los derechos de información sobre las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras, y señaladamente de las que prestan servicios de reparto para plataformas digitales o en línea.

CON ESTE MODELO NO HABRÁ FUTURO

INFORME SOBRE LA
EXPLOTACIÓN LABORAL
DE LAS PLATAFORMAS
DIGITALES DE REPARTO



2.2. Auto de 22 de abril de 2020 del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE)

Algunos medios de comunicación, recogiendo el planteamiento interesado de las propias plataformas digitales de reparto, saludaron la publicación del Auto del TJUE de 22 de abril de 2020 (C-692/19, EU:C:2020:288 con titulares, como “*El TJUE niega la relación laboral a los riders de plataformas digitales*”, tan contundentes como faltos de fundamento.

El TJUE, en un mero auto, parte, con planteamiento compartido con en la Recomendación nº 198 (2006) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)²⁰, de que en la determinación de la relación de trabajo asalariado debe considerarse un sistema de

20 “9. A los fines de la política nacional de protección de los trabajadores vinculados por una relación de trabajo, la existencia de una relación de trabajo debería determinarse principalmente de acuerdo con los hechos relativos a la ejecución del trabajo y la remuneración del trabajador, sin perjuicio de la manera en que se caracterice la relación en cualquier arreglo contrario, ya sea de carácter contractual o de otra naturaleza, convenido por las partes.

10. Los Miembros deberían promover métodos claros para ofrecer orientación a los trabajadores y los empleadores sobre la manera de determinar la existencia de una relación de trabajo.

11. A fin de facilitar la determinación de la existencia de una relación de trabajo, los Miembros deberían considerar, en el marco de la política nacional a que se hace referencia en la presente Recomendación, la posibilidad de:

(a) admitir una amplia variedad de medios para determinar la existencia de una relación de trabajo;

(b) consagrar una presunción legal de la existencia de una relación de trabajo cuando se dan uno o varios indicios, y

(c) determinar, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, qué trabajadores con ciertas características deben ser considerados, en general o en un sector determinado, como trabajadores asalariados o como trabajadores independientes.

12. A los fines de la política nacional a que se hace referencia en la presente Recomendación, los Miembros pueden considerar la posibilidad de definir con claridad las condiciones que determinan la existencia de una relación de trabajo, por ejemplo, la subordinación o la dependencia.

13. Los Miembros deberían considerar la posibilidad de definir en su legislación, o por otros medios, indicios específicos que permitan determinar la existencia de una relación de trabajo. Entre esos indicios podrían figurar los siguientes:

(a) el hecho de que el trabajo: se realiza según las instrucciones y bajo el control de otra persona; que el mismo implica la integración del trabajador en la organización de la empresa; que es efectuado única o principalmente en beneficio de otra persona; que debe ser ejecutado personalmente por el trabajador, dentro de un horario determinado, o en el lugar indicado o aceptado por quien solicita el trabajo; que el trabajo es de cierta duración y tiene cierta continuidad, o requiere la disponibilidad del trabajador, que implica el suministro de herramientas, materiales y maquinarias por parte de la persona que requiere el trabajo, y

(b) el hecho de que se paga una remuneración periódica al trabajador; de que dicha remuneración constituye la única o la principal fuente de ingresos del trabajador; de que incluye pagos en especie tales como alimentación, vivienda, transporte, u otros; de que se reconocen derechos como el descanso semanal y las vacaciones anuales; de que la parte que solicita el trabajo paga los viajes que ha de emprender el trabajador para ejecutar su trabajo; el hecho de que no existen riesgos financieros para el trabajador.

CON ESTE MODELO
**NO HABRÁ
FUTURO**

INFORME SOBRE LA
EXPLOTACIÓN LABORAL
DE LAS PLATAFORMAS
DIGITALES DE REPARTO



indicios abierto y flexible, por la concurrencia de un número suficiente de elementos determinantes de la relación laboral, debiendo analizarse en esos casos si la apariencia de independencia formal del prestador del servicio es meramente hipotética, ficticia o nominativa.

Como bien señala el profesor Eduardo Rojo en su prestigioso *blog*, para el TJUE la Directiva 2003/88 no define el concepto de “trabajador”, recordando que la calificación de “trabajador por cuenta propia” con arreglo al derecho nacional no impide que se clasifique a una persona como trabajador en el sentido del derecho de la Unión “*si su independencia es meramente ficticia, disfrazando así una relación laboral genuina...*” y deja al juez nacional que compruebe a partir de la jurisprudencia comunitaria existente si un contratista independiente, como es el caso del demandante, “*puede ser calificado de “trabajador” en el sentido de dicha jurisprudencia, habida cuenta de las circunstancias de que se trata en el litigio principal*”.

Cabe concluir que el supuesto planteado ante el TJUE por el Tribunal de Trabajo de Watford, en Reino Unido, referido a la empresa de transporte Yodel, difiere notablemente de las condiciones de efectiva actividad que llevan a cabo los repartidores de las plataformas digitales de nuestro país, como acontece con la posibilidad de utilizar subcontratistas o sustitutos para realizar el servicio que se ha comprometido a realizar el repartidor o no tener presente los intereses del supuesto empleador en la fijación de las horas de trabajo, como acontece en el caso planteado por el tribunal británico; lo que en definitiva no supone pronunciamiento relevante y correspondiendo a los órganos judiciales nacionales la tarea de la calificación de la concreta relación de trabajo que se presente, como bien se indica en el fallo del auto, al indicar qué: “*No obstante, corresponde al órgano jurisdiccional remitente proceder a la calificación, a efectos de la Directiva 2003/88, de la persona en cuestión, teniendo en cuenta todas las circunstancias pertinentes relativas a esta última y a la actividad que ejerce*”.

3. El Convenio colectivo aplicable a la actividad de reparto por las plataformas digitales

En la mayoría de los supuestos resueltos en sede judicial, no se ha suscitado la cuestión sobre el convenio colectivo aplicable a la actividad de las personas repartidores de plataformas digitales. Ha sido en los procesos instados desde los servicios jurídicos de UGT en los que desde el sindicato se ha tenido especial interés en plantear, al hilo de la pretensión de reconocimiento de la relación laboral, que se determinara la norma convencional aplicable a la misma, con relevantes efectos sobre las condiciones de trabajo, señaladamente en materia de jornada y salario.

**CON ESTE MODELO
NO HABRÁ
FUTURO**

INFORME SOBRE LA
EXPLOTACIÓN LABORAL
DE LAS PLATAFORMAS
DIGITALES DE REPARTO



CON ESTE MODELO NO HABRÁ FUTURO

INFORME SOBRE LA
EXPLOTACIÓN LABORAL
DE LAS PLATAFORMAS
DIGITALES DE REPARTO



El ámbito funcional del vigente V Acuerdo Laboral de ámbito Estatal del sector de **Hostelería** (ALEH V), fue modificado para incluir en el mismo el servicio de reparto de comidas elaboradas o preparadas y bebidas, a pie o en cualquier tipo de vehículo que no precise autorización administrativa establecida por la normativa de transporte, como prestación de servicio propio del establecimiento o por encargo de otra empresa, **incluidas las plataformas digitales o a través de las mismas** (BOE 29 de marzo de 2019); incorporándose la **ocupación o puesto de los repartidores de comidas y bebidas**, que dependan de las plataformas digitales de reparto, en el sistema de clasificación profesional del sector de hostelería, dentro del **área funcional tercera, de servicios de atención al cliente para el consumo de comida y bebida, almacenamiento y administración de equipamiento y mercancías, preparación de servicios y zonas de trabajo; y reparto de comidas y bebidas (incluidas plataformas digitales o a través de las mismas)**. Debe entenderse que esta previsión convencional resulta aplicable cuando el servicio prestado, a través de plataformas en línea, se produzca principalmente respecto a la actividad de reparto de comidas y bebidas.

Cuando la prestación del servicio de reparto a través de plataformas no se refiera mayoritariamente al servicio de comidas y bebidas, se trataría de una actividad de **transporte**, habiéndose aplicado en ese caso el Convenio Colectivo de Logística, Paquetería y Actividades Anexas al Transporte de la Comunidad de Madrid (BOCM de 11 de junio de 2016) y el II Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera (BOE de 29 de marzo de 2012), descartándose la aplicación del Convenio Colectivo de Comercio Vario (STSJ Madrid nº 68/2020, de 3 de febrero – EDJ 2020/527068 – ES:TSJM:2020:942). En la línea señalada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), asunto C-434/15 (*Uber Systems Spain, SL*, EU:C:2017:981), se ha concluido que la prestación del servicio de reparto por las plataformas digitales, no se ha de calificar como servicios de la sociedad de información y el comercio electrónico, sino como **verdaderos servicios de transporte**, que han de poner en juego el trabajo de los repartidores a disposición de la empresa para realizar efectivamente el transporte, sin que se trate de un mero servicio de simple intermediación (STSJ Cataluña nº 1034/2020, de 21 de febrero, ES:TSJCAT:2020:1556).

4. Encaje jurídico de las nuevas formas de organización promovidas por las plataformas digitales. Trabajo en común y contrato de grupo

Se advierte en la organización del trabajo del reparto por las plataformas digitales, la tendencia a contratar a una persona física, para que esta a su vez conforme un grupo de personas trabajadoras, como prestadoras de la actividad, con el fin de crear la apariencia de que concurre una relación de trabajo ajena al ámbito laboral, por un lado



respecto a la única persona física con la que se documenta su contrato de prestación de servicios, que aparenta ser una persona trabajadora autónoma, que a su vez aparente contratar, o subcontratar, la actividad con el grupo de personas que también van a realizar el trabajo de reparto, lo que es conocido como “*sistema de flotas*”.

Se trata de un planteamiento empresarial que pretende encubrir la auténtica relación de trabajo subordinado de las personas que realizan la actividad de reparto por cuenta de las plataformas digitales. En realidad la organización y control de la referida actividad, respecto en concreto al trabajo de las personas que prestan servicios de reparto, son determinados por las plataformas digitales, de manera que la aparente interposición de una sola persona como contratante, en ocasiones incluso bajo la forma de persona jurídica, y la realización del trabajo por un colectivo de personas, aparentemente contratadas por esta última, no impide la calificación laboral de esta relación de trabajo.

En este sentido, figuras clásicas de nuestro ordenamiento laboral, el trabajo en común y el contrato de grupo, en la actualidad regulados en el artículo 10 del Estatuto de los Trabajadores, podrían en su caso dar respuesta a estas formas de organización de las plataformas digitales de reparto, reforzando la laboralidad de la prestación de servicios por las personas repartidoras por cuenta de las plataformas digitales.

5. Una aproximación final a la posible responsabilidad penal de las formas de explotación laboral por las plataformas digitales de reparto

5.1. Los delitos contra los derechos de los trabajadores en el Código penal

El título XV del vigente Código penal tipifica los delitos contra los derechos de los trabajadores, en los términos que a continuación seleccionamos:

Artículo 311.

Serán castigados con las penas de prisión de seis meses a seis años y multa de seis a doce meses:

1.º Los que, mediante engaño o abuso de situación de necesidad, impongan a los trabajadores a su servicio condiciones laborales o de Seguridad Social que perjudiquen, supriman o restrinjan los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales, convenios colectivos o contrato individual.

2.º Los que den ocupación simultáneamente a una pluralidad de trabajadores sin comunicar su alta en el régimen de la Seguridad Social que corresponda o, en su caso, sin haber obtenido la correspondiente autorización de trabajo, siempre que el número de trabajadores afectados sea al menos de:

**CON ESTE MODELO
NO HABRÁ
FUTURO**

INFORME SOBRE LA
EXPLOTACIÓN LABORAL
DE LAS PLATAFORMAS
DIGITALES DE REPARTO



a) el veinticinco por ciento, en las empresas o centros de trabajo que ocupen a más de cien trabajadores,

b) el cincuenta por ciento, en las empresas o centros de trabajo que ocupen a más de diez trabajadores y no más de cien, o

c) la totalidad de los mismos, en las empresas o centros de trabajo que ocupen a más de cinco y no más de diez trabajadores.

...

4.º Si las conductas reseñadas en los apartados anteriores se llevaren a cabo con violencia o intimidación se impondrán las penas superiores en grado.

Artículo 311 bis.

Será castigado con la pena de prisión de tres a dieciocho meses o multa de doce a treinta meses, salvo que los hechos estén castigados con una pena más grave en otro precepto de este Código, quien:

a) De forma reiterada, emplee o dé ocupación a ciudadanos extranjeros que carezcan de permiso de trabajo, o

b) emplee o dé ocupación a un menor de edad que carezca de permiso de trabajo.

Artículo 312.

1. Serán castigados con las penas de prisión de dos a cinco años y multa de seis a doce meses, los que trafiquen de manera ilegal con mano de obra.

2. En la misma pena incurrirán quienes recluten personas o las determinen a abandonar su puesto de trabajo ofreciendo empleo o condiciones de trabajo engañosas o falsas, y quienes empleen a súbditos extranjeros sin permiso de trabajo en condiciones que perjudiquen, supriman o restrinjan los derechos que tuviesen reconocidos por disposiciones legales, convenios colectivos o contrato individual.

Artículo 313.

El que determinare o favoreciere la emigración de alguna persona a otro país simulando contrato o colocación, o usando de otro engaño semejante, será castigado con la pena prevista en el artículo anterior.

Artículo 314.

Los que produzcan una grave discriminación en el empleo, público o privado, contra alguna persona por razón de su ideología, religión o creencias, su pertenencia a una etnia, raza o nación, su sexo, orientación sexual, situación familiar, enfermedad o discapacidad, por ostentar la representación legal o sindical de los trabajadores, por el parentesco con otros trabajadores de la empresa o por el uso de alguna de las lenguas oficiales dentro del Estado español, y no restablezcan la situación de igualdad ante la

CON ESTE MODELO
**NO HABRÁ
FUTURO**

INFORME SOBRE LA
EXPLOTACIÓN LABORAL
DE LAS PLATAFORMAS
DIGITALES DE REPARTO





ley tras requerimiento o sanción administrativa, reparando los daños económicos que se hayan derivado, serán castigados con la pena de prisión de seis meses a dos años o multa de 12 a 24 meses.

1. Serán castigados con las penas de prisión de seis meses a dos años o multa de seis a doce meses los que, mediante engaño o abuso de situación de necesidad, impidieren o limitaren el ejercicio de la libertad sindical o el derecho de huelga.

2. Si las conductas reseñadas en el apartado anterior se llevaran a cabo con coacciones serán castigadas con la pena de prisión de un año y nueve meses hasta tres años o con la pena de multa de dieciocho meses a veinticuatro meses.

...

Los que con infracción de las normas de prevención de riesgos laborales y estando legalmente obligados, no faciliten los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas, de forma que pongan así en peligro grave su vida, salud o integridad física, serán castigados con las penas de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses.

Artículo 317.

Cuando el delito a que se refiere el artículo anterior se cometa por imprudencia grave, será castigado con la pena inferior en grado.

Artículo 318.

Cuando los hechos previstos en los artículos de este título se atribuyeran a personas jurídicas, se impondrá la pena señalada a los administradores o encargados del servicio que hayan sido responsables de los mismos y a quienes, conociéndolos y pudiendo remediarlo, no hubieran adoptado medidas para ello. En estos supuestos la autoridad judicial podrá decretar, además, alguna o algunas de las medidas previstas en el artículo 129 de este Código.”

5.2. La doctrina jurisprudencial sobre los delitos contra los derechos de los trabajadores

La relevante sentencia nº 247/2017, de 5 de abril de la Sala de lo Penal del Tribunal Supremo (ES:TS:2017:1303), recoge didácticamente el alcance de los ilícitos penales contra los derechos de los trabajadores:

“Los delitos contra los derechos de los trabajadores suponen una de las modificaciones fundamentales en la regulación que introdujo el Cpenal 1995 en el Título XV, título de nueva creación, que carecía de precedentes en la regulación penal anterior, si bien existían algunas figuras aisladas destinadas a tutelar los derechos de los trabajadores.



El precedente más claro del actual art. 311 Cpenal se encuentra en el llamado “delito social” incluido en la Reforma de 15 de Noviembre de 1971 que introdujo el art. 499 bis que permaneció sin modificación hasta el vigente Cpenal de 1995.

Con mejor criterio el Código vigente ha agrupado en el título citado todos los ilícitos penales que tratan de proteger los derechos de los trabajadores, vertebrándose todo el título alrededor de las siguientes notas :

a) Se parte de la existencia de una determinada **clase social**: los trabajadores por cuenta ajena que intervienen en el mercado de trabajo en condiciones de inferioridad respecto de los empleadores. No hay que olvidar que el contrato de trabajo descansa sobre una situación asimétrica , porque el empleador/empresario se encuentra en una situación más fuerte que el trabajador/empleado.

b) Por lo tanto los titulares de los derechos protegidos con los tipos delictivos que integran el Título XV son el **conjunto de ciudadanos trabajadores**. Se está ante un objeto de tutela unitario , sin perjuicio de que concretos tipos delictivos concedan una específica protección inmediata a alguno de esos derechos.

c) En relación al **deslinde de las infracciones administrativas de los ilícitos penales** sin perjuicio de reconocer que en ocasiones podrán existir dudas acerca de si la conducta es constitutiva de infracción administrativa o ilícito penal, los criterios de deslinde deben de partir de los principios de fragmentariedad y mínima intervención de la respuesta penal, lo que conduce a una interpretación restrictiva cuando el ilícito penal no se diferencie del administrativo, por ello el Código no admite la comisión imprudente de estos delitos salvo el discutible caso del art. 316 en relación al 317 relativo a la infracción de las normas de prevención de riesgos laborales, supuesto en el que se admite la comisión imprudente de un delito de peligro.

d) En relación a los sujetos activo y pasivo de estos delitos, se considera que se está ante delitos especiales propios . Es decir **solo pueden ser cometidos por un empresario**, entendiendo por tal las personas físicas y jurídicas o comunidades de bienes que reciban la protección de servicios por parte de trabajadores por cuenta ajena. A tener en cuenta la **específica responsabilidad de las personas jurídicas** a las que se refiere el art. 318 C.P . introducido en la reforma de la L.O. 11/2003.

Se configura como sujeto pasivo del conjunto de delitos del Título XV el trabajador por cuenta ajena tal y como lo define el art. 1-1o del Estatuto de los Trabajadores .

Pasando ya al estudio del **art. 311-1** del C.P . que es por el que ha sido condenado el recurrente, este se integra por los siguientes elementos:

CON ESTE MODELO
**NO HABRÁ
FUTURO**

INFORME SOBRE LA
EXPLOTACIÓN LABORAL
DE LAS PLATAFORMAS
DIGITALES DE REPARTO



1) **Conducta típica:** la imposición de condiciones laborales o de Seguridad Social que perjudiquen, suprimen o restringen los derechos que los trabajadores tengan reconocidos en las leyes, convenios colectivos o contrato individual.

El verbo definidor del tipo penal es el de “imponer”, por tal ha de entenderse la existencia de una situación que suprima la capacidad de reacción indispensable para que el perjudicado reaccione en defensa de sus derechos que ve perjudicados. Obviamente se trata de una situación situada extramuros de los conceptos jurídicos de violencia o intimidación, que de concurrir, integrarían el subtipo agravado del art. 311-3o --actual párrafo 4o tras la reforma de la L.O. 1/2015 -- que se refiere a que se emplee violencia o intimidación.

Obviamente, la capacidad de elegir descansa en la libertad de optar, por ello, y singularmente en una situación de esencial desigualdad como es la relación laboral, el término “imposición” al que se refiere el tipo penal no supone una nota de intimidación o violencia, como se ha dicho, sino una situación en la que el trabajador no tiene libertad de optar porque cuando la alternativa es dejar de trabajar e irse al paro, es claro que eso no es fruto de una opción libre.

Tal imposición diferente de la violencia o intimidación supone que la ilegalidad se le hace patente al trabajador y no se hace a sus espaldas, imposición que para ser penalmente relevante tiene que producirse, es decir verbalizarse a través de las dos vías que exige el tipo penal: el engaño o el abuso de situación de necesidad.

2) En relación al engaño , el término actual tras su origen del antiguo art. 499 bis que se refería a maquinaciones o procedimientos maliciosos. En el presente caso **el mecanismo utilizado para la imposición ha sido el abuso de situación de necesidad**, por lo que eludimos toda reflexión sobre el engaño.

3) El **abuso de estado de necesidad** debe tener más consistencia que la derivada de la insita situación de desigualdad que existe en el mercado laboral entre empleadores y trabajadores, porque de no ser así, todo incumplimiento debería tener acceso a la respuesta penal, máxime teniendo en cuenta la crisis económica que ha golpeado con especial fuerza a la clase trabajadora, pero tampoco puede emplearse esta lacerante realidad para derivar al derecho administrativo sancionador situaciones de clara ilegalidad penal que, a la postre, tendrían el efecto perverso de provocar una generalizada exclusión en favor del sujeto activo --el empleador-- de la respuesta penal y que convertiría al sistema de justicia penal en un factor de multiplicación de la desigualdad, solo aplicable a las clases menos favorecidas.

CON ESTE MODELO
**NO HABRÁ
FUTURO**

INFORME SOBRE LA
EXPLOTACIÓN LABORAL
DE LAS PLATAFORMAS
DIGITALES DE REPARTO



Por ello, en modo alguno la situación de necesidad puede equipararse --como se dice por el recurrente-- con la eximente de igual nombre del art. 20-4 C.P. que actúa como causa de justificación que hace desaparecer la ilicitud penal.

Se trata de dos expedientes --la eximente de estado de necesidad del C.P. y el abuso de situación de necesidad del art. 311 C.P. -- de distinta naturaleza e intensidad, que operan en esferas distintas.

Por lo que se refiere al abuso de situación de necesidad en que se halle el trabajador, habrá de analizarse caso por caso, ya que esta situación de abuso de necesidad puede revestir múltiples variantes.

Un criterio relevante para la interpretación de qué ha de entenderse por “abuso de necesidad” lo encontramos en el otro término al que se anuda la “imposición”: nos referimos a la utilización de engaño, por ello puede concluirse que por abuso de necesidad debe entenderse un plus diferente a la mera desigualdad intrínseca que existe en las relaciones laborales, pero sin llegar a una interpretación tan restrictiva que convirtiera este tipo penal en un delito de imposible acreditación y existencia. Es decir en un delito de imposible comisión.

Por ello debe exigirse desde un punto objetivo una clara vulneración de los derechos de los trabajadores con suficiente relevancia penal para justificar la respuesta del sistema de justicia penal, y de otro lado desde un punto de vista subjetivo la concreta situación de los trabajadores afectados.

4) Con la finalidad de encontrar una antijuridicidad material que actúe como criterio diferenciador para deslindar lo relevante penalmente, de los meros ilícitos administrativos **ha de exigirse una entidad o importancia en la privación de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social.** En general debe de tratarse de violaciones del orden público social que se proyecta sobre la protección de las conclusiones de trabajo o de Seguridad Social. En este sentido, se puede citar la STS 995/2000 de 30 de Junio que en aplicación del art. 499 bis del Cpenal de 1973 , a la sazón en vigor, estimó cometido el delito en el caso del contrato efectuado a un inmigrante ilegal que con el fin de obtener el permiso de residencia firmó un “contrato de esclavo según el derecho romano” , trabajando como doméstico en casa, sin cobrar y solo por la manutención.

Una situación especialmente proclive de estas situaciones se da en los casos de sucesión fraudulenta de empresas o alzamiento de ellas, al que se refiere la sentencia de instancia en relación al caso enjuiciado.

...

5) Evidentemente se está ante un **delito doloso** en el sentido no tanto de que el sujeto activo quiera directamente y exclusivamente la privación de los derechos de

CON ESTE MODELO
**NO HABRÁ
FUTURO**

INFORME SOBRE LA
EXPLOTACIÓN LABORAL
DE LAS PLATAFORMAS
DIGITALES DE REPARTO



sus trabajadores, sino que para la consecución de sus propósitos --el móvil-- acepta el camino que supone necesariamente la privación de tales derechos a sus trabajadores y con tal conocimiento y consentimiento, continúa su ilícito actuar.

6) Finalmente se está ante un **delito de resultado** cortado --como se dice por el recurrente-- que queda consumado con la imposición de tales condiciones ilegales que se refieren a las que vienen recogidas en la legislación laboral, por lo que se está ante una norma penal en blanco, que se consume con la sola privación o limitación de tales derechos no exigiéndose perjuicio alguno que de existir constituiría el agotamiento del delito.

5.3. Corrección de la situación de explotación y vulneración sistemática de los derechos de las personas repartidoras.

Desde la regulación penal reproducida y del criterio jurisprudencial expuesto, debe plantearse la dimensión de responsabilidad penal que podría derivarse de la situación a las que son sometidas las personas que se dedican a la actividad de reparto por cuenta de las plataformas, incluida la protección de su integridad física, que debe ser garantizada por el cumplimiento de los deberes empresariales de prevención de riesgos laborales.

Durante la noche del 25 de mayo de 2019, en la confluencia de la Gran Vía y la calle Balmes de Barcelona, un repartidor, Pujan Koirala, de nacionalidad nepalí y 22 años de edad, que había llegado a nuestro país hacía apenas cuatro meses, muere al ser atropellado por un camión, cuando realizaba un reparto en bicicleta gestionado por una plataforma de reparto; sin que la Fiscalía, a la que se le comunicaron las circunstancias de la prestación de los servicios por este trabajador migrante, que carecía además de autorización para trabajar, considerara que concurren ni tan siquiera indicios para investigar la situación de Pujan desde la perspectiva penal del delito contra los derechos de los trabajadores. Este precedente deja en evidencia la falta de compromiso, que se advierte en algunos ámbitos públicos, para perseguir y corregir la situación de explotación laboral de personas socialmente más vulnerables, como acontece con las que se dedican al trabajo de reparto organizado por las plataformas digitales.

**CON ESTE MODELO
NO HABRÁ
FUTURO**

INFORME SOBRE LA
EXPLOTACIÓN LABORAL
DE LAS PLATAFORMAS
DIGITALES DE REPARTO



CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

Dicho y comprendido todo lo anterior, se hace evidente que este modelo de negocio nos acerca peligrosamente a las condiciones que vieron el origen de la clase obrera a finales del siglo XIX. Su falta de derechos y el abuso sistemático y desmedido de las personas más vulnerables nos retrotrae a una época que creíamos superada por la construcción del Estado del Bienestar.

Si queremos ponerle un freno y seguir avanzar como sociedad, debemos abordar con claridad todas las causas que nos han llevado a permitir y potenciar la construcción de este modelo tremendamente desigual e injusto.

Somos conscientes que la aportación de la tecnología digital ha supuesto una revolución en distintos aspectos de la sociedad, que nos acerca cada vez más al escenario de la modernidad líquida que Bauman describía en sus ensayos. Parte de este movimiento se ha producido por la introducción de las plataformas digitales al mundo del trabajo y la utilización de los algoritmos informáticos para su organización, lo que ha generado las condiciones para imponer un “capitalismo salvaje”, de competencia desregulada, y poco a poco afianzar un modelo con fines monopolistas que pretende controlar la oferta, demanda y el conjunto de la actividad.

Sin embargo, para un análisis certero sobre las condiciones sociales que han generado las plataformas digitales de reparto, debemos separarlo de la transformación digital. Pues, a pesar de que las propuestas y acciones del capitalismo de plataformas se han colocado como la vanguardia de esta nueva revolución industrial, no hay nada más lejos de la realidad. Más bien es un parásito que vive gracias al crecimiento tecnológico, y se ha beneficiado de los avances de la transformación digital para imponer un modelo económico tremendamente peligroso y especulativo. Lo que ha permitido que existan empresas que consiguen una valoración de mercado de más de mil millones de euros, pero que su cuenta de resultados siempre es negativa.

Se trata de un modelo económico que se basa en la especulación y la promesa de unos beneficios inmediatos y muy altos hace que estemos creando una burbuja económica que puede explotar en cualquier momento. Y tenemos muy reciente las consecuencias de la última burbuja económica generada por la construcción. En este caso las consecuencias pueden acabar con el derecho laboral.

Como ya explicamos en el informe de UGT “El trabajo en las plataformas digitales de reparto”, este modelo aumenta claramente la desigualdad y empobrece a la clase trabajadora. Las plataformas digitales de reparto dejan de aportar a la Seguridad Social 72 millones de euros en cotizaciones y se ahorran en los salarios no abonados, correspondientes a los convenios colectivos provinciales, 96 millones de euros. Esto hace

CON ESTE MODELO
**NO HABRÁ
FUTURO**

INFORME SOBRE LA
EXPLOTACIÓN LABORAL
DE LAS PLATAFORMAS
DIGITALES DE REPARTO



un total de 168 millones de euros al año. Sin olvidarnos de la deuda acumulada a la Seguridad Social por las sanciones de la Inspección de Trabajo que supera ya los 20 millones de euros.

Lo que hemos mostrado en este informe no es un modelo de subcontratación, sino uno de explotación laboral. La subcontratación lleva consigo el cumplimiento de una serie de normas, como que se reconozca el vínculo contractual entre las partes. Aquí no ha existido algo parecido. Hay un abuso consentido y fomentado por parte de las empresas, que niega derechos laborales y deja a los trabajadores siempre disponibles para cubrir cualquier necesidad, generando y aprovechando sistemáticamente condiciones de vulnerabilidad y precariedad, ya sea como inmigrantes en situación administrativa irregular o bajo una relación laboral no reconocida.

La estrategia de las plataformas digitales pasa por una nueva forma: la deslocalización de la aplicación informática. Dado que uno de los principales indicios de laboralidad en los diversos juicios ha sido la organización del trabajo a través de la aplicación y sus opacos algoritmos, las plataformas han decidido trasladar su gestión a una empresa única, establecida en países donde no se les plantea ningún tipo de problema legal. Desde allí operan y gestionan la actividad para miles y miles de repartidores por toda la Unión Europea. Es el caso de la aplicación que gestiona la actividad de Uber, incluida la de Uber Eats, que, como decíamos, se encuentra en Holanda bajo la denominación de UBER PORTIERS. Una de las alegaciones que utiliza Uber Eats en su procedimiento de oficio contra la Seguridad Social es que la empresa que está en España, UBER SYSTEMS, no tiene ninguna facultad ni tiene ningún tipo de relación con la empresa que gestiona la aplicación, es decir, que no tienen relación con UBER PORTIERS. Sospechamos que Deliveroo ha seguido el mismo camino, copiando parte de este modelo societario. Después de cerrar sus oficinas en Madrid, con un despido colectivo negociado gracias a una representación ad hoc y el asesoramiento de CCOO Servicios, ha trasladado toda la operativa estratégicamente a Rumanía, donde la legislación es mucho más laxa y está dentro Unión Europea. Desde allí, actualmente, está organizando toda la actividad que realizan los repartidores en España.

Esta situación deja a las organizaciones sindicales atadas de mano para poder denunciar la actividad ilegal. Todo está al margen de la ley. La empresa que gestiona la actividad opera desde un tercer país en el que no se le puede denunciar, y así la legislación española queda bloqueada.

Somos conscientes de que las plataformas han permitido la aparición de actividades nuevas que se realizan de forma remota a través de aplicaciones móviles o en páginas web. Pero queremos dejar claro que este no es un trabajo desplazado o a distancia, según el artículo 13 del ET. Como ya hemos aprendido y constatado con los repartidores, hoy en día la nueva oficina es la aplicación. Por tanto, el centro de trabajo es donde se

CON ESTE MODELO NO HABRÁ FUTURO

INFORME SOBRE LA
EXPLOTACIÓN LABORAL
DE LAS PLATAFORMAS
DIGITALES DE REPARTO



desarrolla la actividad, aunque sea de forma virtual o en un lugar físico. Este nuevo entorno laboral se fija en el tiempo y el lugar donde se registran las personas trabajadoras en la aplicación para la que realizan el trabajo. El momento en el que se facilita un usuario y una contraseña para poder operar en la aplicación debe ser tenido en cuenta como el inicio de la actividad laboral, y, por tanto, al establecerse un contrato digital, no debe ser ajeno a las normas del lugar donde se desarrolla la actividad. Por ejemplo, si una persona se encuentra en Sevilla, se aplicará el convenio sectorial provincial. De este modo reinterpretamos la definición de centro de trabajo, que no deja de existir, aunque sea virtual. Y así podríamos aplicar toda la normativa laboral que se determina a partir del centro de trabajo.

En caso de no desarrollar una normativa que permita la aplicación de las leyes laborales, se genera una sensación de impunidad legal. Es como si estuvieran por encima de las normas legales y de los marcos reguladores de los países donde establecen su actividad. Además, no podemos olvidar que tienen la capacidad de establecer, cambiar, modificar e interpretar todas las normas de forma unilateral.

De esta forma se genera una suerte de paraísos laborales bajo la misma idea de los paraísos fiscales: no cumplir con la ley y ocultar el verdadero entramado empresarial que esconden sus “cajas negras”. La transparencia en las actividades de las plataformas digitales es la gran asignatura pendiente del capitalismo de plataformas y uno de las principales herramientas para su rápida proliferación.

Esto supone un desequilibrio en todas las facetas sociales: ante el Estado, ante el resto de los competidores y ante la sociedad en general. Un capitalismo sin normas sólo favorece al más fuerte, a la emergencia de monopolios, y debilita el poder social, empobreciendo y esclavizando a la clase trabajadora.

Si queremos proteger a todas las personas trabajadoras para evitar este modelo social, que obliga a los más vulnerables a sobrevivir en una competencia extrema, debemos extender todos los derechos sociales. Sin duda, el reconocimiento de la relación laboral y la aplicación del convenio colectivo marcaría el fin de todos los abusos que hemos explicado en este informe. No se puede mirar hacia otro lado y debemos reconocer el valor del trabajo realizado para poder llevar diferentes alimentos hasta la puerta de los domicilios. La tecnología nos debe hacer avanzar hacia una sociedad más igualitaria, justa y que no deje nadie a atrás.

La Directiva (UE) 2019/1152, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea, que ha de ser objeto de transposición por los Estados a más tardar el 1º de agosto de 2021 (artículo 21.1), contiene en su articulado relevantes previsiones para la protección de las personas trabajadoras, señaladamente las que prestan servicios de reparto en plataformas digitales, por tan-

CON ESTE MODELO NO HABRÁ FUTURO

INFORME SOBRE LA
EXPLOTACIÓN LABORAL
DE LAS PLATAFORMAS
DIGITALES DE REPARTO



to, esta Directiva puede ser la oportunidad para añadir algunas de las propuestas que hemos reflejado en este capítulo.

Como ya indicó la jueza titular del juzgado 21, en una sentencia contra Glovo, estamos hablando de los derechos humanos, de los derechos sociales de la carta europea y de los derechos fundamentales de la Constitución española.

Es preciso revisar el Código Penal y nuestra normativa de extranjería para incorporar al primero, entre otros, los delitos de trabajo forzoso y servidumbre, garantizando a las víctimas de todos los delitos contra los derechos de los trabajadores, desde el momento en que son identificadas como tales, el acceso a la documentación.

También es necesario una implicación mayor por parte de la Fiscalía para perseguir y corregir la situación de explotación laboral de personas socialmente más vulnerables. En el Informe anterior ya solicitamos la creación de una Fiscalía Laboral.

La digitalización debe pasar por el avance en los derechos sociales, como el reparto del trabajo, la reducción del tiempo de trabajo, la igualdad salarial y otros aspectos que apunten siempre a mejorar la calidad de vida. No puede sustentarse en la sumisión de una parte de la población que debe sobrevivir conectada permanentemente para conseguir migajas en miles de microtarefas, en jornadas eternas de más de 70 horas.

La Negociación colectiva, como lo indicamos en el Informe anterior (y volvemos a insistir en su importancia), forma parte de la solución necesaria para poder establecer condiciones dignas y facilitar la participación democrática de todas las personas trabajadoras y de los sindicatos que quieran representar a este colectivo de trabajadoras y trabajadores. Es fundamental entender que la actividad de reparto forma parte del sector del transporte. Puede que su transversalidad y facilidad para poder cambiar su actividad económica le haga pertenecer a otros sectores, pero estos cambios se deben abordar desde la negociación colectiva sectorial, como ha sido el caso del Acuerdo Marco de Hostelería (ALEH) donde se ha incluido la categoría de repartidor de plataformas.

Por último, y como conclusión final, es necesario recoger todo lo anteriormente expresado para que sirva como estructura de un nuevo contrato social que sostenga un nuevo escenario laboral en el mundo digital, que permita la colaboración y la participación de todas las partes, además de la transparencia en las operaciones y trabajos que desarrollan las plataformas, reconociendo que es imposible avanzar en el desarrollo digital sin que se establezcan los elementos de cogobernanza y reparto de la riqueza.

En el presente y el futuro del trabajo, nosotros, las organizaciones sindicales y la clase trabajadora, no hemos dicho la última palabra. No se debe subestimar nuestra voluntad y capacidad de lucha para construir la realidad y las condiciones bajo las que debemos trabajar. Seremos nosotros los que decidiremos el futuro de nuestras vidas.

CON ESTE MODELO NO HABRÁ FUTURO

INFORME SOBRE LA
EXPLOTACIÓN LABORAL
DE LAS PLATAFORMAS
DIGITALES DE REPARTO



ANEXOS

1. Transcripción entrevista "V"

Entrevistador: Bueno, mira, súper importante que te quede claro que da lo mismo que se esté grabando esto, porque después esto lo vamos a escuchar nosotros, no lo va a escuchar nadie más. Es una conversación como cualquier otra, no tiene que ser un lenguaje correcto o no, no va a salir en la tele, ni en los periódicos, ni nada. Esto es sólo para que nosotros después saquemos las partes más interesantes, que a uno se le van olvidando con el paso de los días. No hay respuestas buenas ni malas, cualquier cosa que para ti sea interesante comentar de cómo lo hayas vivido tú, de lo que te haya pasado, de alguna anécdota que te acuerdes, alguna conversación con alguien, o algo que siempre quisiste contar y nunca tuviste el espacio, este es el momento para hacerlo. ¿Te parece?

V: Vale.

Entrevistador: Eso. Y que nos autorices a usar la información.

V: Sí.

Entrevistador: Perfecto. Bueno, a ver, cuéntanos un poco... Tú español no eres, ¿verdad?

V: No.

Entrevistador: ¿Y hace cuánto llegaste?

V: Ya tengo aproximadamente tres años...

Entrevistador: ¿Y cómo llegaste?

V: Migrando por la crisis que pasa en los países allá en Latinoamérica, en Venezuela.

Entrevistador: Y hace tres años te viniste y llegaste directo a Madrid...

V: Sí.

Entrevistador: ¿Y cómo empezaste los primeros trabajos y todo?, ¿cómo lo hiciste?

V: Bueno, todo fue pateando calle. Escuché lo de las aplicaciones, que era lo que en el momento te podía resolver para sobrevivir y eso, y fue donde contacté con las cuentas alquiladas.

Entrevistador: ¿Fue el primer trabajo que tuviste o hiciste algo antes?

V: Así como tal, fue ese. Porque los demás eran por días. Éste fue donde pude durar un poco más.

Entrevistador: ¿Y antes qué estuviste haciendo?

V: Repartí publicidad, folletos. Pero era que un día sí y podía ser que me podían llamar otra vez, como que no me llamaban.

CON ESTE MODELO
**NO HABRÁ
FUTURO**

INFORME SOBRE LA
EXPLOTACIÓN LABORAL
DE LAS PLATAFORMAS
DIGITALES DE REPARTO





Entrevistador: ¿Y cuánto tiempo estuviste así?

V: Duraría como de dos a tres meses, así. Dando vueltas y pateando.

Entrevistador: ¿Y te viniste y no tenías permiso para empezar a trabajar al momento de llegar, estabas pidiendo el asilo?

V: Claro, estaba con el proceso del asilo. Antes de la carta blanca tenía que esperar la primera tarjeta, y de ahí la segunda que era con la que podía trabajar.

Entrevistador 2: ¿Y cuánto tiempo tardó la administración?

V: De la primera a la segunda fue como de seis a siete meses. Y la primera fueron como cuatro meses. En total, como un año hasta la segunda.

Entrevistador 2: ¿Entonces tú el primer año de qué vivías?

V: Primero empecé con la publicidad y después fue lo de las cuentas alquiladas.

Entrevistador 2: ¿Cómo llegaste a la primera cuenta alquilada?

V: Por los ciclistas. En el centro...

Entrevistador: Pero cuéntenos la historia... ¿cómo fue?

V: Yo, como estaba acostumbrado a patear la calle, como me iba a los lados del centro: Malasaña, y me pateaba mucho la calle, veía a los ciclistas, y como eran muchos venezolanos, establecía la conversación y así fue que de tanto preguntar llegué a la cuenta alquilada.

Entrevistador: ¿Conocías gente, así como, no sé, tú en Venezuela sabías que en España había muchos venezolanos que trabajaban en esto?

V: No. Aquí fue que yo me enteré de ese trabajo. Me lo encontré. Estamos hablando del año 2017.

Entrevistador 2: Muy al principio todavía.

V: Y, bueno, el trabajo lo conocí por medio de los grupos y eso, y la gente que está en la calle y se tiende a ayudar, a colaborar, por lo menos en ese tiempo. Llegabas a un acuerdo: "Que si te descuento lo del IRPF..."

Entrevistador: Pero ¿cómo lo hiciste? ¿cómo llegaste al contacto?

V: De tanto hablar, uno de los chicos me consiguió un contacto que fue el dueño de la cuenta. Y el chico bien. Me puso, como decimos, a sobrevivir en la calle y llegamos al acuerdo del IRPF y...

Entrevistador: ¿Y cómo era el acuerdo?

V: 20% de IRPF y 10% de alquiler y el IVA se descontaba.

Entrevistador: ¿Y este tipo tenía más cuentas?

V: Sí. En otras aplicaciones.





Entrevistador: ¿Y también las alquilaba?

V: Sí, pero yo no los conocía. A él lo conocí y sabía que tenía dos cuentas más en dos aplicaciones: Uber y Deliveroo, más la de Glovo. Luego él tenía una para él y las que alquilaba.

Entrevistador: ¿Y ahí empezaste a trabajar?

V: Claro. Y se empezó a ver cada vez más lo de las cuentas alquiladas. Antes no se veía tanto. Ahora se ve muchísimo. Era más complicado, o sea tú le preguntabas a alguien y no todo el mundo te decía una cuenta alquilada, tenías que conocerlo. Hoy en día ya todo es diferente.

Entrevistador: ¿Oye y cómo era el trabajo cuando empezaste en esto? ¿Cuántas horas hacías...?

V: Bueno, cuando yo empecé lo máximo que te daba la aplicación por un día era trece horas, lo máximo. Pero para tener las trece horas tenías que pescar demasiadas horas, metido en la aplicación. Todo el tiempo en el teléfono. El resto, la aplicación como tal no te daba muchas horas. Era un problema por la puntuación o ponían cualquier excusa, y si está hoy la puntuación, por decirte, de cero al cinco, estaba en cinco, mañana aparecía en cuatro. Era, supuestamente, el sistema. Pero eso era constante, en Glovo era constante. Como que nunca podías mantener tu horario, un horario fijo.

Entrevistador: ¿Pero era, por ejemplo, por una valoración baja de un cliente...o tú crees que la empresa lo iba controlando?

V: Supuestamente, te ponían valoración baja, que si el pedido tenía retraso, cuando podía ser que el pedido tenía reasignaciones, salían muchos pedidos reasignados. Entonces, como tú eras el último que lo llevaba, tú sufrías las consecuencias.

Entrevistador: Pero al final nunca podías tener la cuenta en el máximo...

V: No... Llegar a lo máximo no se podía. Algo pasaba siempre.

Entrevistador 2: ¿Y cuántas horas trabajabas?

V: Había...por la aplicación, como tal, que podía tener 2 horas, como había días que podía tener 7 horas, hasta las 13 horas...A la semana unas 60 horas, por ahí...

Entrevistador: ¿Y cuántos pedidos hacías?

V: En ese tiempo la media era de 10 pedidos al día, la base...Dependiendo de cómo estuviera la demanda. Si eran 10 horas era para que hicieras de 17 a 20 pedidos, más o menos. Eso eran pedidos en moto que tú los hacías en bici, siempre en bici.

Entrevistador: Claro, era Glovo al principio, cuando se mataban.

V: Claro, te hablo de ir de Prosperidad, ¿sabes?



CON ESTE MODELO NO HABRÁ FUTURO

INFORME SOBRE LA
EXPLOTACIÓN LABORAL
DE LAS PLATAFORMAS
DIGITALES DE REPARTO



Entrevistador: Claro, en ese tiempo estar en Deliveroo era un privilegio porque íbamos siempre cerca, y los de Glovo eran los que se mataban.

V: Claro. Como te digo: Prosperidad, Príncipe Pío. Pedidos largos que nadie los quería hacer.

Entrevistador: Oye, y, por ejemplo, ¿sentías que habían pedidos que tú sí tenías que hacer y que los otros no, porque tú estabas alquilando una cuenta? ¿Como que tenías que hacer más trabajo que el resto?

V: Sí. Tenías que trabajar mucho más que el que era dueño de la cuenta, para poder tú tener un porcentaje que te resultara, porque si no, no había nada.

Entrevistador 2: En ese tiempo que estuviste trabajando, ¿cuál fue el mes que más hiciste dinero? Que, al final, después de descontar todo, dijiste: “Este mes he ganado...” ¿Cuánto ganaste el mes que más?

V: El mes que más...Febrero sería. Unos 900€, u ocho y algo, por ahí. Había que trabajar mucho, mucho para poder sacar.

Entrevistador: Oye, y en ese tiempo fue que empezó a crecer el tema de las cuentas alquiladas, ¿cómo fue eso?

V: Es que, como han llegado mucha más gente, se ha regado mucho más lo de las cuentas alquiladas. Y si tú abrías cuenta, te dabas de alta como autónomo y tenías 3 cuentas, tú alquilas por lo menos 2. Ya tú ves si quieres ayudar al otro o le pones una cuota fija. Había muchos que te alquilaban por cuota fija.

Entrevistador: ¿Cómo es eso?

V: Así, 50€ quincenal, tú hayas o no hayas trabajado, te toca pagar los 50€ quincenal. Y lo otro, te podían cobrar por porcentaje, el 30% y eso.

Entrevistador: Yo me acuerdo que cuando esto empezó a crecer eran los chicos que se acercaban a Tribunal...

V: Sí. Pero se veían más que todo por el lado de Sol. Sol o Atocha. Siempre por el boca a boca. No había grupos de Facebook ni nada, todo era de boca a boca. En Atocha sobre todo parábamos muchos venezolanos, en McDonald's, y como todos éramos Glovo, ahí salían mucho los pedidos. Ahí era donde más podías conseguir.

Entrevistador: ¿Y qué relación tenías tú con el dueño de la cuenta?

V: No, buena relación. El chico la verdad es que en ese momento me colaboró con lo de la cuenta y no fue abusivo con el cobro. En comparación otros que les ponían unos cobros más...

Entrevistador: ¿Y cómo te pagaba? ¿En mano, en efectivo?

V: Sí, sí, en mano. Era quincenal, cada dos semanas. La aplicación hacia el cierre de la quincena, imagínate un sábado, y ya el miércoles él me estaba pagando, más o menos.





Entrevistador: ¿Y era todo acuerdo de palabra?

V: Sí, y en efectivo.

Entrevistador: ¿Y sabes de alguien que haya tenido algún problema, alguna historia?

V: Siempre se escuchaba cualquier cosa, que cualquiera le había trabajado la cuenta a cualquier dueño y de repente no le cancelaba su quincena, su pago. No aparecía o se desaparecía, se gastaba el dinero y perdió su trabajo. Eso sí se escuchaba mucho. No todos tenían tanta suerte con los dueños de cuenta.

Entrevistador 2: Discúlpame, o sea que la gente trabajaba la cuenta, el dueño no aparecía o se gastaba el dinero y...

V: Sí. O de repente lo ponía a trabajar un mes y ese mes te pagaba puntual, pero de repente al mes siguiente el trabajo se te perdía, se desaparecía el dinero. Esa vaina. Y cuando vas a averiguar, bueno, ya se dio de baja o cualquier cosa.

Entrevistador: Oye, entonces tú tuviste buena relación con el dueño de la cuenta, pero no supiste nunca de...porque yo sí escuchaba historias de dueños de cuentas que iban controlando, de alguna manera, el trabajo del repartidor. Así, por ejemplo, yo le alquilo mi cuenta a Rubén y yo le voy a cobrar al 30%, yo quiero que trabaje lo más posible. Porque no es lo mismo el 30% de 200 que de 2000.

V: Había muchos que pedían sus cuotas fijas. Si te alquilaban tenías que facturar, por lo menos, por decirte 500€, te decían: “Tienes que facturar por lo menos 500€”, y así ellos sacaban su IRPF y todo.

Entrevistador: O sea que sí que controlan el trabajo que hay...

V: Sí, había unos que sí controlaban.

Entrevistador: ¿Y qué otras maneras había?

V: En esas que te piden un IRPF, ya es: “Factúrame de 500€ en adelante”. Nada menos, porque no les resulta a ellos.

Entrevistador: ¿Y si no quitan la cuenta y se la alquilan a otro? ¿Pasaba eso?

V: Sí, sí. Te decían eso. Si no le rendías con las condiciones que te ponían, te quitaban la cuenta y se la pasaban a otra persona.

Entrevistador: ¿Oye y pasaba, por ejemplo, que había cuentas que se iban valorizando? Por ejemplo, una cuenta en un puntaje 98, que es un súper buen puntaje porque tiene muchas horas y muchos pedidos...

V: Y a lo mejor el dueño de esa cuenta te ponía más condiciones.

Entrevistador: Eso quería saber ¿cómo qué tipo de condiciones? ¿cuáles eran las diferencias que podía haber?

V: Tanto en porcentaje como en cobro y mantener sus horas fijas todos los días.



CON ESTE MODELO NO HABRÁ FUTURO

INFORME SOBRE LA
EXPLOTACIÓN LABORAL
DE LAS PLATAFORMAS
DIGITALES DE REPARTO



Entrevistador: Al final estar en una cuenta más valiosa hace que uno trabaje mucho más...

V: Sí, tienes muchas más horas de trabajo.

Entrevistador 2: ¿Eso cuánto te obligan a estar?

V: Hasta 13 horas todos los días. Si tenías suerte de tener las 13 horas. Antes costaba menos.

Entrevistador: Porque hay cada vez más gente. ¿Oye y tuviste contacto con la empresa alguna vez?

V: Con la empresa como tal, no. Siempre fue por medio del dueño de la cuenta.

Entrevistador: ¿Nunca ningún correo...?

V: No, no. Nada.

Entrevistador 2: Tú luego tuviste cuenta propia.

V: Sí, pero, cuando la alquilaba, no.

Entrevistador 2: ¿Pero tenías sensación de que había muchos como tú o pocos? ¿Qué porcentaje crees que había de cuentas alquiladas y de autónomos?

V: Sí, muchos. A lo mejor mitad y mitad, en el 2017. En el 2017 era rudo Glovo, pedidos de 9 kilómetros, 8, en bici.

Entrevistador: Oye, entonces tú no eras el que estaba en la foto de la aplicación. ¿Pasó algo alguna vez con eso?

V: No. Pero sí había clientes que ponían quejas a otros compañeros. Si el pedido te llegaba con problemas: la pizza estaba fría o llegó algo derramado, a lo mejor te ponían la queja y decían que tú no eras el de la foto. Y ahí te cerraban la cuenta.

Entrevistador: ¿Las cerraban al principio?

V: Sí

Entrevistador: ¿Y crees que en algún momento las dejaron de cerrar?

V: No.

Entrevistador: Y cómo veías tú, porque me imagino que...A ver, las cosas claras. Yo me imagino que, si llego a un país, donde no tengo permiso de trabajo, me las estoy jugando tres meses al día a día repartiendo volantes en la calle, me consigo una cuenta alquilada en una estas aplicaciones, que en el 2017 nadie sabía qué eran, o sea, hasta yo la primera vez me sorprendí cuando me ingresaron de Deliveroo, que existe, que es verdad; me imagino que uno va con susto en el cuerpo.

V: Claro, trabajas con miedo, con mucha precaución, porque estás dispuesto a todo. Y si te pasa algo...





Entrevistador 2: ¿Te paró alguna vez la policía?

V: Trabajando, no. Tuve suerte. Pero te podía parar la policía, como podías caerte, como te podían robar la bici o tumbarte en la calle. Y ya lo que te pasaba corría por tu cuenta. Si te roban la bici lo pierdes todo.

Entrevistador: En ese entonces como que irías pensando: “Bueno, no me han descubierto”, como con ese susto de: “No me pueden pillar, porque si me pillan, cago”. Y cuando te empiezas a dar cuenta que muchos están haciendo lo mismo que tú, uno dice: “Nos van a cerrar las cuentas”. ¿Cómo veías tú que la empresa lo manejaba?

V: En ese tiempo lo que hacían era cerrar cuentas. De repente cerraban 20 cuentas en un fin de semana. Y ya tú veías que en el transcurso de la semana había mucha tensión, cuando veías como que muchas cuentas alquiladas...era demasiado.

Entrevistador 2: Porque también la gente de los locales colaboraba con el tema de identificar a los repetidores.

V: Sí. Y tenías que entrar con la mochila y eso...

Entrevistador 2: ¿Si entrabas sin la mochila te ponían alguna pega?

V: Sí. Te podías conseguir que te pidieran exactamente el pedido y que les mostraras la cuenta y tú sabes que en la cuenta aparece la foto.

Entrevistador: ¿Y entre los repartidores qué comentaban? ¿Qué se decía?

V: Casi todos estábamos por lo mismo. Andábamos indocumentados y era lo que había en el momento para poder sobrevivir. Casi sólo se hablaba de ese tema: del alquiler y esto.

Entrevistador: ¿Y supiste de alguno que se viniera sabiendo que podía ser repartidor? Como que me imagino, no sé, si yo llego a una ciudad donde hay tantos chilenos, de alguna manera uno sabe que...Si el 60% de los chilenos están trabajando en esto, yo igual me puedo meter ahí y me voy con más seguridad...

V: No. Porque, más que todo, el que venía enterado sobre ser repartidor, llegaba dándose de alta, tenía sus papeles y eso. El que llegaba así era porque tenía cómo sacar los papeles. Pero la mayoría llegaban como alquilados.

Entrevistador 2: ¿Tú lo veías mucho?

V: Era continuo. Vas caminando y, como conoces a muchos paisanos, te pones a hablar y te consigues una cuenta en un rato.

Entrevistador 2: ¿Y era entre amigos, familiares? ¿Había gente organizada?

V: Si tenías un conocido podía ser mucho más fácil. Hablaba por ti y te conseguía una cuenta más fácil. No pasabas tanto trabajo buscando y buscando en la calle. Al final es patearse la calle y tener suerte. Porque nada es seguro. Todo es por palabra.



CON ESTE MODELO NO HABRÁ FUTURO

INFORME SOBRE LA
EXPLOTACIÓN LABORAL
DE LAS PLATAFORMAS
DIGITALES DE REPARTO



Entrevistador: Claro y es un desconocido al que le van a depositar tú dinero. Es terrible...

V: Tenías que jugártelas así, si no...

Entrevistador: Entonces, tú con esto, las empresas saben que hay gente que alquila cuentas, ¿y, de alguna manera, tú crees que lo intentan fomentar o lo tratan de frenar? ¿Crees que les sirve?

V: Yo creo que sí les sirve. Porque, es que es un trabajo que no lo hacen todos. Y en el momento en que era alta demanda, en pleno invierno, lloviendo, a-1 o-2, nadie quiere salir de su casa. Entonces, el que está necesitado, lo hace, y la mayoría eran puros ciclistas venezolanos sin papeles.

Entrevistador: En ese sentido siempre conviene tener, claro, a los más necesitados.

V: Sí. Porque era algo extremo, ¿sabes? Algo extremo. Ponte, a las 12 o 1 de la mañana, trabajando en plena lluvia, con frío, en la bicicleta que...es una locura, una locura. Y el que lo hacía, era porque estaba necesitado. El que no, tú lo ibas a ver cómodamente en su casa.

Entrevistador: ¿Y había algún problema entre los que alquilaban y los dueños de cuenta? ¿Entre el autónomo, tu otro compañero autónomo y el que alquilaba cuentas? ¿Había diferencias o algo? Porque igual están compitiendo...

V: No, no, no. Entre los compañeros siempre un apoyo, convivíamos, siempre un apoyo.

Entrevistador 2: ¿Cuándo llegaste a España recibiste ayuda de alguna asociación?

V: No, no. Todo solo. Entre nosotros los venezolanos nos ayudábamos. Porque cuando tú trabajas con alguien, haces amistad, y te prestabas apoyo. Hoy por él y mañana por mí. Si alguien estaba repartiendo y se le reventaba la cadena y yo pasaba y tenía el repuesto, lo ayudaba. O yo iba a la tienda a buscar repuestos...Todo era colaboración. Todos los grupos tenían su misma historia y todos eran compañeros.

Entrevistador: ¿Oye y cómo fue el paso a tu propia cuenta?

V: Ya cuando me dieron la segunda tarjeta, me pude dar de alta como autónomo. Llevaba un año alquilando cuenta, así en negro. Todo lo que se tardó el trámite de las tarjetas. Las primeras fueron cuatro meses, la segunda duró como de 6 a 7, sí...Año y algo. Y ahí sí me pude dar de alta como autónomo.

Entrevistador: ¿Y qué tal el cambio?

V: Se veía mucho. En el sentido de que ya tú mismo tenías tu porcentaje controlado, que lo que estaba ahí era lo que tú habías trabajado. No tenías riesgo de que te fueras a quedar sin el pago o que te contaran mal los pedidos. Tú veías cómo administrar. Tenías tus cotizaciones, estabas más tranquilo...





Entrevistador: ¿Cuánto tiempo alcanzaste a estar con tu propia cuenta?

V: Un año, año y medio.

Entrevistador: ¿Y ahí hacías las mismas horas?

V: Sí. Trabajaba casi las mismas horas.

Entrevistador: ¿Por qué casi?

V: Porque ya con cuenta propia tú tenías un poco más de horas libres para ti, ya te podías organizar un poco más. Aunque al principio con puntuación baja, pero ya tenía la experiencia, conocía a los restaurantes, ya sabía cómo era el trabajo.

Entrevistador: Oye, una pregunta. ¿a nivel mental? Yo me acuerdo, cuando repartía, una de las cosas que a mí más me hacía daño, que me volvía loco, era la incertidumbre, el no saber nunca si a fin de mes voy a tener el dinero que necesitaba para vivir, no saberlo nunca, nunca. Y sabía constantemente cuántos pedidos llevaba y en la cabeza tenía la cuenta hecha y cuántos pedidos me faltaban para alcanzar la meta que yo me había puesto, ¿cierto? En un año completo trabajando así en negro, con cuenta alquilada, ¿cómo se va viviendo eso?

V: Al final se vuelve un desgaste. Todos los días lo mismo, la misma pelea, no saber si vas a tener pedidos hoy o no, más cuando es temporada floja, en verano, es cuando más crudo te la ves. Porque tienes que trabajar casi que todo el día a ver si podías completar por lo menos 10 o 7 pedidos. Ya ahí era un agotamiento tanto mental como físico, porque era todo el día en la calle. Porque tenías que estar conectado para poder hacer algo, o sino pescando horas en la calle.

Entrevistador: ¿O sea tú te salías a la calle, aunque no tuvieras horas?

V: Aunque no tuviera horas me lanzaba a la calle y pescaba horas. Así sea media hora que pescaba, podías hacer un pedido. Como de repente podías conseguir 5 horas abiertas.

Entrevistador: O sea, al final, estabas todo el día en la calle. Oye, y ¿Cuánto tiempo te pasabas al final pescando horas? Porque si en una semana tú trabajabas 60 horas, ¿cuántas pasas pescando horas?

V: A cada rato, a cada rato. Entregas pedido y estás revisando; vas a buscar pedido y estás revisando; estás en tu casa y estás revisando. Todo el día. Y revisas a cada rato. En la noche también. A cada momento que podías meterte a la aplicación, te metías a buscar horas.

Entrevistador: ¿Te ponías despertador en la noche?

V: No, pero sí vivía en la aplicación. Metido todo el día pescando horas.

Entrevistador: ¿Y eso cómo se lleva?

V: Cansón. Muy cansón, porque estás todo el día buscando horas. Te estresa mucho.

(Se interrumpe la entrevista y cambiamos de local porque entró un repartidor de Glovo)





Entrevistador 2: ¿Cómo era la ansiedad por las horas?

V: Sí, dormías poco, dormías poco. Lo notabas en el horario de dormir, dormías menos. Más cansancio, estabas más alterado en la calle también. Alterado en el sentido de que más dispuesto a los problemas, alguien te decía algo y a lo mejor podías salir con malas respuestas.

Entrevistador: Oye ¿y te dejabas días libres?

V: Estando alquilado, no. Todos los días trabajaba. Todos los de cuentas alquiladas trabajaban todos los días. Es muy raro que descanses. Tenías que ser dueño de cuenta.

Entrevistador: Claro, porque incluso aunque no tuvieras horas te ibas a la calle a pescar horas. ¿Por qué siempre es mejor pescar horas en la calle que en la casa?

V: Porque si había demanda de pedidos y estabas en la zona, te habría la aplicación, te daba horas la aplicación. Eso pasaba una vez a la semana o así.

Entrevistador: O sea, al final, eso te obliga a estar constantemente en la calle...

V: Sí, sí. Eso era normal, pescar horas en la calle. Los primeros días: lunes, martes y miércoles era muy difícil que te dieran esas horas, eran los días más difíciles para tener horas, porque eran los días con menos demanda, entonces se los daban a lo que tenían la mayor puntuación en la cuenta.

Entrevistador: Pero tú igual tenías buena puntuación.

V: Sí, pero de repente un lunes, empezando la semana, te amanecía más baja. Entonces ya te cambiaba el calendario de la semana.

Entrevistador: ¿Por qué?

V: Por algo del cliente, o porque el pedido llegó tarde...El sistema...

Entrevistador: ¿Oye y ustedes sabían, por ejemplo, qué variables medía el sistema de reputación?

V: Medía el trato de cómo tú te llevaras con el cliente, cómo llevaras el pedido, en qué condiciones lo entregabas...La velocidad, también. Si llegaba frío ya era mala reputación para ti.

Entrevistador 2: Una pregunta, ¿cómo tenías tú la aplicación de Glovo? ¿Quién te la había facilitado?

V: Con mi móvil, me descargué la aplicación y el dueño me pasaba su contraseña y ya te quedaba la cuenta abierta. Y listo.

Entrevistador: ¿Te ponías metas al día?

V: Te ponías un promedio de, mínimo, 35€ al día. Ponte 8 pedidos, de 8 a 10 pedidos al día, la base. Claro, porque variaban de precio...





Entrevistador: ¿Y lo cumplías?

V: Dependiendo de la demanda del día. Más que todo los fines de semana eran los días que más se trabajaba. De lunes a jueves era más suave. Ahí en las horas punta, de 13 a 16, podías hacer 6 o 7 pedidos y los demás los completabas en la noche, de 20 a 23, 24.

Entrevistador: O sea, siempre 10 pedidos al día, 10 pedidos al día.

V: 10, 12. Ése era el objetivo. Si ya pasabas más de los 12, iba súper bien el día.

Entrevistador: ¿Y cuando no lo lograbas?

V: Te ibas a la casa con lo que habías hecho, era lo que había y había que esperar al otro día para hacer muchos más pedidos, para buscar de mantenerte en tu nivel.

Entrevistador: A mí siempre me da la sensación cuando hablo con la gente, como que el mismo sistema va haciendo de que uno pase la mayor cantidad de horas conectado posible. Porque siempre pasa algo, uno va bien con los pedidos y va a acerrar la quincena y hay un viernes de mierda porque es puente. ¿Me entiendes? ¿Tenías esa sensación?

V: Sí, sí pasaba. Te salía un día feriado y te tocaba el fin de semana y era fatal para ti. No podías hacer lo que tenías planeado. Si hacías 30 pedidos, por decirte, en un fin de semana normal, un día feriado podías hacer 10 pedidos en todo el fin de semana, 12 pedidos. O sea, te están faltando ya 20. Y esa semana era muy mala para ti. Con lo que te descuentan, y lo que te tocaba pagar...

Entrevistador: Oye y obviamente en esto tú te vas poniendo pedidos por día, metas, vas controlando tu rendimiento, digamos, y eso va haciendo que si te quedan 3 horas de conexión te saltes todas las rojas o ir en contra del tráfico... ¿cierto? Para ir lo más rápido posible y entregar el pedido...

V: Claro, mientras más pedidos hicieras es mejor para ti. Y eso implicaba saltarte el semáforo, las aceras. En el reparto, en las luces del semáforo siempre pendiente de que no haya policías, para saltarlo; si te tocaba darte la vuelta legalmente a la manzana, cortabas por los callejones, las aceras, en bici eso es más fácil. Para poder hacer 4 o 5 pedidos en una hora. Porque si vas normalmente, como te indica el Google Maps, no lo ibas a hacer nunca. También marcabas el timbre y ahí ya marcabas el pedido entregado, mientras subías para que te cayera otro.

Entrevistador: A ver... ¿Qué ibas pensando mientras ibas a entregar un pedido?

V: Entregarlo rápido para ir a buscar el otro. En eso vas pensando. Estás buscando entregar para ir a buscar otro.

Entrevistador: ¿Y qué hace uno para aguantar tantas horas trabajando?

V: La necesidad te obliga eso.





Entrevistador: ¿Pero además de la necesidad? ¿Comida, esas cosas?

V: Te llevabas tu comida preparada. Pero, comida, te estoy diciendo algo ligero: una galleta, un yogurt, algo suave. Que te mantuviera el día para aguantar pedaleando. Y ya en la noche comías en tu casa.

Entrevistador: ¿Y a qué hora llegabas?

V: Doce, doce y media, una. El fin de semana era los días que más tarde llegaba. Me iba en la mañana a eso de las 11, 10 de la mañana ya estaba saliendo...Todo el día en la calle.

Entrevistador: Eso es estar trabajando todo el día... ¿Y trabajaste enfermo?

V: Sí, sí. Pero no de casos importantes. Me caí como dos veces en dos años, pero caídas suaves, raspones, hinchazón de la rodilla.

Entrevistador 2: Y a ti te desconectaron, ¿Por qué fue?

V: Porque andaba con una mochila que no era de la empresa, con una de otro color, mía. Eso fue en verano, que esto se pone muy flojo y empezaron a cerrar cuentas. En eso caí yo. El 2018...en pleno verano. En esa temporada hay mucho cierre de cuenta. Fue en una semana. Me fui a conectar y me llegó un correo del cese de colaboración. Fui al día siguiente a la oficina y me dijeron que me habían cerrado la cuenta por lo de la mochila, que volviera en una semana. Que, si ellos no me llamaban, fuera en una semana. Esperé como cuatro días, me acerqué y me dijeron que no, que la cuenta no me la iban a abrir. El motivo fue lo de la mochila, lo único que me dijeron.

Entrevistador: ¿Y cómo supieron?

V: Supuestamente por un restaurante. Pero es que cuando se ponen a cerrar cuentas, ponte tú que aquí estamos en el McDonald, y el que llegaba con otra mochila o no llevaba el pedido como era, un supervisor mandaba la foto a la empresa y te cerraban la cuenta. Y si no eras el dueño de la cuenta, bueno, mucho más rápido. Cuando ellos iban a cerrar cuentas ponían una persona en tal restaurante y llegaba el repartidor sin saber nada...y estaba él vigilando a ver cómo trabajaba él.

Entrevistador 2: Pero eso no lo hacían todo el año...

V: No. En verano se veía más. Y, después, bueno...

Entrevistador: ¿Y ahí qué hiciste?

V: Terminar de arreglar mis papeles y empezar a trabajar por mi cuenta. Dejar el reparto.

Entrevistador: ¿No te juntaste con nadie, no alegaste?

V: Sí, ahí me llegó el contacto de Rubén por medio de otro chico. Así que lo contacté para demandar.

Entrevistador 2: ¿No te planteaste otra vez a una cuenta alquilada?

V: Sí, sí. Volví a eso otra vez, hasta que me pude asegurar algo mejor. Y ahí no me costó porque ya conocía la calle, conocía a muchas más



personas. Lo mismo, al 30%. Ahí duré como 3 meses y ya empecé por mi cuenta.

Entrevistador: Y para terminar ¿Qué opinas tú de este trabajo, de cómo son las empresas, de cómo tratan a los repartidores?

V: Es para que fuera mucho mejor, mucho mejores condiciones de trabajar. Porque no es fácil trabajar todo el día en la calle sin nada seguro. Porque la empresa no te ofrece nada seguro, la empresa lo que te ofrece es lo de la aplicación, ya después tú ves. Y es un trabajo que es para que estuviera mucho mejor, en todos los sentidos.

Entrevistador: ¿Cómo ves tú que tratan a los repartidores?

V: Hay de todo un poco. Está el que te entiende como el que es pesado hasta cuando recoges un pedido, sea el restaurante o el cliente. Hay restaurantes que no les gusta que entres a buscar un pedido, tienes que esperar afuera, aunque sea con lluvia. Y sea como sea tenías que esperar afuera...Te pasa que le agarras rencor a la empresa. Tanto en el trato y la distancia, había unos pedidos que ni tú mismo los podías explicar, cómo te iban a enviar un pedido de 10 kilómetros en bici a las once de la noche. De calle Princesa a Batán, a las once de la noche. Nadie lo quiere hacer. Pero si era lo que había...O si no te ponías en el chat, pero ahí era ya perder una hora. Entonces, eso generaba que, si te cobraban el pedido a ti, porque te lo podían cobrar el pedido a ti si te lo quedabas y no estaba justificado. Y no te dejaban rechazarlo o si no te cierran la cuenta. Y uno los quiere matar. Por ahí agarrabas odio.

Entrevistador: ¿Y alguna vez lo expresaste de una manera? ¿En el chat?

V: A veces te salías de control en el chat. Tampoco era que los insultabas mucho, pero sí te molestabas. Te decían que enviaras un correo o fueras a las oficinas.

Entrevistador: Claro, y no hay nada más frustrante que intentar putear a alguien por chat, cuando uno lo que quiere es encontrárselo y más encima sabiendo que te puede cerrar la cuenta, es terrible.

V: En ese momento tienes que cuidar la cuenta, porque es lo único que vale.

Entrevistador 2: Lo último, ¿los días que llovía y estabas en la calle, ¿qué pensabas?

V: Es lo peor que te puede pasar. No sentir los dedos, no sentir los pies, no poder ni tocar el intercomunicador...

Entrevistador 2: Muchas gracias.

CON ESTE MODELO NO HABRÁ FUTURO

INFORME SOBRE LA
EXPLOTACIÓN LABORAL
DE LAS PLATAFORMAS
DIGITALES DE REPARTO



2. Transcripción entrevista "K"

Entrevistador: Necesito que me des tu consentimiento para usar la información que me vas a dar. Cualquier cosa que para ti sea importante contar, para mí es importante saberla, ¿vale? No hay nada que... si quieres hablar de lo que sea, se puede hablar también de eso, no hay ningún problema. Lo que te digo: no hay respuestas buenas ni respuestas malas, es simplemente saber tú experiencia, cómo lo has vivido y eso nadie lo puede calificar bueno o malo. Eso, es una conversación normal. Así que necesito que me digas que me autorizas a usar después la información.

K: ¿Sin datos, sin nada?

Entrevistador: Totalmente anónimo...

K: Sí

Entrevistador: Entonces, en la línea de lo que me estabas contando ahora... Primero, ¿cómo llegaste a España? ¿Cómo fue ese proceso?

K: Llegué aquí como turista, como llegamos todos, obviamente; de Chile. Y cuando llegué, la primera oportunidad que tuve para trabajar fue como camarera, pero era en eventos, y fue algo muy poco. Ahí comencé a trabajar como repartidora, porque ya había escuchado en varios grupos de venezolanos en los que estaba que era una forma de comenzar a trabajar de una vez, sin tantos trámites y sin tantos papeles.

Entrevistador: ¿Y estos eran grupos de venezolanos en España, así como de asistencia?

K: Sí, sí, sí. Hay muchos grupos de ayuda, ese tipo.

Entrevistador: Entonces ahí fue que te enteraste que existía esta posibilidad de ser repartidora, ¿y ahí cómo fue?

K: Ahí ya nos empezamos a mover. Primero, a D (su pareja) le facilitaron una cuenta Glovo.

Entrevistador: Pero ¿cómo llegó a la cuenta?

K: Por medio de un amigo... Él mismo le dijo que estaba trabajando con Glovo y que tenía una cuenta que no estaba usando y se la facilitó. Porque él sabía también que nosotros no teníamos trabajo ni nada.

Entrevistador: ¿Fue gratis?

K: No, no. Esas cuentas siempre son pagadas.

Entrevistador: ¿Y a cuánto se la alquilaba?

K: Al 25%. He escuchado algunas que son al 40%.

Entrevistador: Entonces. Ahí él empezó en Glovo...

K: Claro. Pero en ese tiempo no recuerdo por qué el amigo éste también tenía una cuenta de Uber y se le había vencido su documento, entonces Uber le bloqueó la cuenta y él se quedó sin cuenta y la necesitaba, entonces se la entregamos de vuelta. No fue mucho lo que trabajó allí. Pero ya él sabía cómo era la cuestión y todo el lío. Buscamos, empeza-

CON ESTE MODELO
**NO HABRÁ
FUTURO**
INFORME SOBRE LA
EXPLOTACIÓN LABORAL
DE LAS PLATAFORMAS
DIGITALES DE REPARTO



mos a asistir a Cuatro Caminos y a puntos así para ver con quién nos contactábamos y poder conseguir una cuenta. Al principio nosotros queríamos alquilar una cuenta, porque no teníamos los papeles para sacar nosotros mismos nuestra propia cuenta, ser autónomos y todo eso. Y después conocimos a un muchacho, de la nada, que él estaba en un paradero de BiciMad esperando a que le llegara un pedido para sacar la bicicleta, obviamente no la sacaba antes porque la tiene que pagar. Y nosotros estábamos también esperando allí que le cayera algún pedido a D. Creo que era por Fuencarral, cuando él estaba con Glovo. Entonces, nosotros también estábamos esperando en ese punto, y ahí empezamos a hablar y tal. Y no sé por qué cuestión nos pasamos los números. Y él me dijo: “Sí, yo puedo conseguirles una cuenta”. Pero después, al otro día, él me dice que consiguió un trabajo y que no va a seguir con Uber, que si estábamos interesados en que nos alquilara su cuenta, y le dijimos que sí. Era al 30%. Y él, efectivamente, comenzó un trabajo en restaurante y todo, porque cuando yo tenía que retirar el dinero me iba al restaurante donde él estaba y todo eso. Pero, él después tampoco duró mucho, porque después dijo que se iba a dar de baja porque no le era rentable tener la autonomía así, y todo lo que tenía que pagar, y que Uber le estaba pidiendo no sé qué papeles, y él no podía faltar al trabajo, entonces no podía tener esa responsabilidad.

Entrevistador: O sea que ahí ya llevaban dos cuentas, digamos... La primera de D de Glovo y ahora ésta.

K: Exacto. Pero, claro, cuando él trabajó con esa de Uber ahí conocimos más gente en Cuatro Caminos. Y ahí uno se empieza a contactar, a pasar los números, tú sabes, entras en grupos de *riders*, todo eso. Y un día iba él a salir a hacer un pedido y recuerdo que un muchacho le dice:

- “Oye, ¿pero tú tienes tarjeta blanca?”
- “Sí”
- “Con esa tú te puedes abrir una cuenta en Uber”
- “¿Cómo así?”. Nosotros eso no lo sabíamos.
- “Claro, con la tarjeta blanca tú te puedes abrir una cuenta en Uber, en flota”.
- “¿Estás seguro?”
- “Sí, yo mismo lo hice”, nos dice él.

Entonces nosotros quedamos como que: “¡Enserio se puede abrir y nosotros no sabíamos!”. Y sí, efectivamente, averiguamos y todo...

Entrevistador: Pero ¿ahí tenían una sola cuenta y trabajaban los dos?

K: No, no, no. Ahí estaba trabajando él.

Entrevistador: ¿Pero tú ibas con él a Cuatro Caminos?

K: Claro, porque yo no tenía nada que hacer. Entonces, o era quedarme encerrada en una habitación sin hacer nada, y ahí al menos estaba con

**CON ESTE MODELO
NO HABRÁ
FUTURO**

**INFORME SOBRE LA
EXPLOTACIÓN LABORAL
DE LAS PLATAFORMAS
DIGITALES DE REPARTO**



él, porque si no él también iba a estar solo por allá, y yo prefería acompañarlo a dejar pedidos; le tenía sus cosas: el bolso y eso. Entonces, bueno, nos dijeron eso y nosotros empezamos a averiguar y comenzamos a buscar a alguien que tuviese una flota que quisiera meter gente. Esa persona por meterte en flota obviamente te cobra un porcentaje también, te cobra lo mismo que te puede costar una cuenta alquilada: 25%, 30%. He escuchado de unas que cobran hasta 35%...

Entrevistador: A ver, hagamos un paréntesis. ¿Cómo funciona el tema de las flotas, qué tipos de flotas hay?

K: No, nada más que conozco un tipo de flotas. Es en la que tú te unes, porque tú te unes a la flota de alguien que sí es autónomo, pero el pago de los repartos que tú hagas no te van a llegar a ti, ni nada a ti, porque obviamente es como que tú no eres el autónomo, Uber le paga al autónomo. Entonces, si yo, por lo menos, tengo una flota y tengo cinco personas, el dinero de esas cinco personas me va a caer en mi cuenta bancaria y yo después me tengo que arreglar con cada uno para darle a cada uno lo que le corresponde del pago que me hizo Uber a mí.

Entrevistador: Porque se supone que esa persona los debería controlar.

K: Exactamente.

Entrevistador: Perfecto. Entonces, habían empezado a averiguar a alguien que tuviera una flota...

K: Eso. Y en uno de esos grupos en los que estábamos de riders, había un amigo que me dijo: "Mi hermano acaba de abrir una flota hace pocos días y no sé si ustedes están interesados". Y bueno, como ya lo conocíamos porque teníamos rato viéndonos en Cuatro Caminos y eso, le dijimos que nos diera el número y nos contactamos. Empezamos a hacer los trámites para abrirnos la cuenta los dos. Que él se abriera una y yo otra. Al principio se tardó un poco en que le aprobaran los papeles, porque los documentos hay que subirlos como mil veces, porque siempre... es como si te los rechazaran. No te los rechazan, pero no te quedas activo. Entonces, ese proceso se tardó un poquito, como una semana. Pero nos habían dicho que era de un día para otro, pero no. Mi cuenta estuvo activa primero que la de él. Nosotros teníamos una bicicleta y el otro iba con BiciMad.

Entrevistador: ¿Y esa bici de dónde la habían sacado?

K: No, nosotros la tuvimos que comprar. Era una bici muy pequeña, muy pequeña. Ni siquiera servía para el *delivery*, porque obviamente cuando te queda pequeña tienes que pedalear más y ya de por sí en bicicleta tú igual te cansas. Pero bueno, era la que teníamos. Entonces lo que hacíamos era que los repartos lejos íbamos en una BiciMad y los cerca en ésta, para no pagar todo el rato. Siempre estábamos juntos, pero al que le salía un pedido, salía, y después volvía al punto. Después esa bici nos la roban, porque nosotros no teníamos dónde guardarla, en la habitación no teníamos espacio. Esa bici un día nos la roban. Y después empezamos a trabajar los dos en BiciMad y cada quién tenía su tarjeta. Después, por medio de un amigo pudimos comprar otra bici, pero nada más fue una y hacíamos lo mismo. Bueno...

CON ESTE MODELO NO HABRÁ FUTURO

INFORME SOBRE LA
EXPLOTACIÓN LABORAL
DE LAS PLATAFORMAS
DIGITALES DE REPARTO





Entrevistador: ¿Cómo funcionaba la cuenta? ¿A qué acuerdo llegaron con este tipo? ¿Era el hermano de un amigo, quedaron alguna vez con él?

K: Sí, sí. Nosotros la primera vez nos vimos con él. Él tampoco estaba muy al tanto, porque apenas estaba abriendo la flota, no sabía muy bien.

Entrevistador: ¿Y él no había sido repartidor?

K: Sí, sí. Casualmente para esos días a él le bloquean su cuenta, porque se le había caducado la tarjeta roja o algo así, y estaba esperando su cita o una cuestión así fue. Entonces, él nos dice a nosotros que nos iba a cobrar el 21%, nada más, más los gastos de autonomía. Porque él estaba trabajando en ese momento en Stuart, entonces su cuenta de Uber la tenía abandonada. Entonces nos dice que él realmente iba a cerrar esa cuenta, la de la flota, pero que el hermano le había dicho que fulano y no sé quién quería unirse a una flota, y que para hacernos el favor lo hacía, pero que no quería.

Entrevistador: ¿Cuánta gente había en la flota?

K: Éramos como cinco o siete.

Entrevistador: ¿Tú los conocías?

K: No. Creo que conocía a uno.

Entrevistador: ¿Y tenían todos contacto directo con este tipo?

K: Sí, yo sí.

Entrevistador: Entonces quedaron en que te cobraba el 21% más los gastos...

K: Más los gastos de la flota, claro. Los gastos de la flota iban divididos entre los integrantes de la flota.

Entrevistador: Esos son los gastos de su autonomía...la cuota de autónomos...su IRPF, etc.

K: Exacto. Pero lo que pasa es que en ese momento él ni siquiera había pagado el primer IRPF. Él estaba empezando. Entonces, al principio él nos cobraba el 21%, pero después nos cobraba los... no sé, eso de los 50 euros, 60 euros.

Entrevistador: La cuota de autónomos.

K: Ajá. Y lo que le pagaba a la gestoría. Entonces, no era tanto realmente. Eso era mínimo y dividido entre cinco era casi nada y me convenía más así que como veníamos, que teníamos que pagar 30%, etcétera, porque eso nada más iba a ser una sola vez que se iba a cobrar esa autonomía. Bueno, que él quedó con nosotros en eso: que le pagáramos su autonomía porque él realmente sino iba a cerrar su cuenta. Entonces, si él no estaba trabajando en eso, no le conviene pagar eso. Y ahí nosotros no sabíamos nada del IRPF. Y él como que tampoco, porque ni siquiera nos lo nombró. Entonces, como veíamos que era, entre comillas, poco, porque ni habíamos tomado en cuenta el IRPF, dijimos: "Ah, está bien. Perfecto.". Y comenzamos a trabajar así, nos pagaba los lunes o a veces los martes.



**CON ESTE MODELO
NO HABRÁ
FUTURO**

**INFORME SOBRE LA
EXPLOTACIÓN LABORAL
DE LAS PLATAFORMAS
DIGITALES DE REPARTO**



Entrevistador: ¿Y cómo les pagaba?

K: Por transferencia, porque nosotros teníamos una cuenta de un amigo donde nos podían transferir, porque era complicado que nos viéramos con él, porque vivía muy lejos y era complicado.

Entrevistador: Entonces el tipo les transfería los lunes lo que ustedes habían ganado menos el 21%. Y después cada tres meses les iba a cobrar los gastos y todo eso.

K: Sí, pero nada más llegó a alcanzar una sola vez.

Entrevistador: ¿Y cómo era el trabajo ahí? ¿Cuánto trabajaban una vez que ya tenías tu cuenta? Porque me has dicho que estaba a tu nombre, tú te conectabas en tu cuenta.

K: Claro, yo me conectaba en mi cuenta. Bueno, Uber, en diciembre, las primeras dos semanas fueron buenas, pero nosotros llegamos justo después de las primeras dos semanas a Uber, por eso que te dije que estábamos en Glovo y todo esto. Esas dos semanas fueron casi que muertas, pero los pedidos no eran tan malos, estaba mejor que Glovo. Pero, después, el 6 de enero, Uber baja los precios de los pedidos. Entonces, después de esa fecha sí comenzaron a llegar más pedidos, pero los precios bajaron, entonces tampoco era como que...

Entrevistador: Pero ¿cuántas horas echaban semanales o al día?

K: Al día no sé, nosotros podíamos pasar 10 horas conectados o algo así.

K: ¿Y cuántos pedidos hacían?

K: Todo dependía del día. Porque había días que nosotros habíamos pasado muchas horas conectados y podíamos haber hecho cuatro pedidos. O había otros días que podíamos pasar incluso menos tiempo conectados y podíamos hacer 10 pedidos, o depende también de los bonos, si los alcanzas o no, que ahí en las horas de bonos siempre se mueve relativamente más. Pero a veces no se movía, entonces nosotros salíamos a recorrer otros puntos, Fuencarral y así, pues para tratar de que nos cayeran esos pedidos y poder lograr el bono y que nos pagaran una comisión extra por el bono.

Entrevistador: ¿Oye y tenían días libres?

K: Casi que no, porque, bueno, con Uber tú puedes tomar tu día libre, pero nosotros como íbamos comenzando y estábamos entre los dos y tampoco era mucho lo que generábamos, a veces nos tomábamos los lunes, porque los lunes eran más muertos. O a veces no nos lo tomábamos completo, lo que hacíamos era que trabajábamos menos horas. Lo que pasa es que después había días en que nadie iba los lunes, casi que ningún repartidor, entonces los pocos que iban hacían muchos pedidos, pero muchos, porque nada más que era todo para pocos, cuando por lo general en Cuatro Caminos hay muchísimos repartidores. Entonces nosotros decíamos: "No, no podemos faltar un lunes". Y así estábamos. Sí, tratábamos siempre de dejar un día libre a la semana, porque igual también uno tiene que descansar y por más

que tú quieras el cuerpo no te da. No todos los días hacíamos las 10 horas, pero sí muchas.

Entrevistador: ¿Oye y por ejemplo había disputas con los autónomos, con los que sí tenían su propia cuenta?

K: No, no, no. Bueno, no que yo sepa.

Entrevistador: Vale. Pero, a ver qué te iba a decir...pero ¿sentían que sí que tenían que trabajar más ustedes? Porque me imagino que uno igual se va apretando en el sentido de decir: “Bueno, pasé 10 horas conectado, hice 4 pedidos, que no es nada” ¿Cómo lo van viviendo? ¿qué vas pensando?

K: Uno siempre tiene que animarse, porque obviamente si vinimos hasta acá, y dejamos todo lo que dejamos atrás, tenemos que saber que rendirse no es una opción y, bueno, ya mañana será otro día y mañana caerán más pedidos. Uno a veces decía: “Bueno, hoy fue mal pero quizás mañana va a ser bueno”. Uno tiene que siempre estar optimista, porque si no te derrumbas.

Entrevistador: ¿Es muy duro mentalmente?

K: Sí. Porque Uber a ti no te presiona. No es como Glovo, que sí te presiona. Pero en Uber la presión te la pones tú mismo, porque sabes que tienes que lograr hacer cierta cantidad de pedidos, porque tienes que hacer esto para poder llegar a una meta a fin de mes, porque tienes tus gastos que pagar, tienes plata que enviar a tu país, en fin. Entonces, la presión se la pone uno mismo. Por eso... A veces cuando había lluvia era terrible, a mí no me gusta trabajar con lluvia porque las bicicletas se ponen súper resbalosas. Bueno, la primera vez que yo comencé recuerdo que comencé un día de lluvia. Y la bicicleta a mí me quedaba grande, entonces casi que yo no alcanzaba el suelo, y para bajarme a veces el bolso se me enganchaba, porque tú sabes lo enormes que son esos bolsos. Me caí...Yo usos anteojos y se me llenaban todos de agua, entonces mientras me los limpiaba quedaban peor, y no podía ver. No sé, esa vez fue horrible. Y con lluvia no me gusta, no me gusta, porque todas las cosas que pueden pasar...el peligro se incrementa. Pero a veces cuando había lluvia colocaban bonos, y todo esto, entonces era cuando más conviene trabajar, pero con mucha más peligrosidad.

Entrevistador: Claro...

K: Sí, entonces, como que ellos no me presionan, pero me ponen bonos y yo necesito esos bonos y entonces es una locura.

Entrevistador: Como que te van conduciendo, digamos...

K: O si no, con lluvia salían más pedidos, porque ahí sí es verdad que la gente no sale para nada y pide todo por *delivery*. Cuando no hay lluvia no me suena la bendita aplicación y ahora que hay lluvia no para de sonar. Entonces a ti te duele en el alma rechazar un pedido, porque sabes que es dinero que no va a ingresar a tu cuenta...

Entrevistador: Y eso, al final, hace que estés trabajando todas las horas posibles...

K: Claro, claro. Ahí no tenemos horarios.

CON ESTE MODELO NO HABRÁ FUTURO

INFORME SOBRE LA
EXPLOTACIÓN LABORAL
DE LAS PLATAFORMAS
DIGITALES DE REPARTO



Entrevistador: O sea que este rollo de la flexibilidad ¿existe o no existe?

K: No, eso no existe. Eso es algo subjetivo.

Entrevistador: Explícame eso.

K: Porque ellos te dicen que sí que podemos ser flexibles, por lo menos en el caso de Uber. Que nosotros manejamos nuestros tiempos, nos conectamos cuando queremos, pero ellos también, a mi parecer, ellos pareciera que manejaran...Ellos pareciera que se dan cuenta cuando una persona quiere llegar al bono y le falta un pedido para llegar al bono o algo así, ese pedido no le caía. Y tenía tiempo de sobra para que le cayera y ese pedido no le caía. ¿Me entiendes? Y como que te faltaba un pedido, un pedidito, y era como que con el ritmo que vas es imposible que no te caiga, y no te caía. Y eso les pasaba a muchos. Y cuando veíamos en la noche, de todos, de todos, solo unos poquitos lo lograban.

Entrevistador: Y eso al final lo que hace es que tengas que estar muchas más horas conectado...

K: Sí. No sólo eso, sino que es más presión, porque entonces mañana si yo pensaba que podía descansar, no voy a poder porque no logré ese bono y necesito mañana ver cómo hago la plata. Entonces, no es tanto...es que de qué te sirve a ti tener la supuesta flexibilidad si tu por hora no generas lo que se genera aquí en un trabajo normal. Entonces, de qué estamos hablando. Me puedes dar toda la flexibilidad del mundo, pero si me lo pagas así, obviamente que no me conviene, porque igual yo tengo que estar esclavizada a esto para poder generar plata, porque si no estoy esclavizada a esto no voy a generar nada. ¿De qué me sirve a mí la flexibilidad sin plata?

Entrevistador: Totalmente de acuerdo. Oye, y entre todos los repartidores, los amigos que tenían ahí, los otros puntos, ¿más o menos qué proporción tenían cuentas alquiladas?

K: Por lo menos de los que conocía yo, todos. Porque yo no tenía amigos autónomos. Autónomos conocí yo muy muy pocos. Porque éramos todos casi recién llegados, la mayoría éramos venezolanos. Había también algún peruano, había uno de honduras, pero todos llegamos pareciera que casi en el mismo avión, al mismo tiempo. Y no podíamos ser autónomos ninguno.

Entrevistador: ¿Eran todas cuentas alquiladas?

K: Sí, todos éramos cuentas alquiladas o en flota.

Entrevistador: ¿Y había alguna diferencia?

K: La diferencia que puede haber es que a veces el cliente, si tú no eres la persona que sale en la foto de la aplicación, te puede bajar puntos. Te puede dar una manita abajo y eso te baja puntos.

CON ESTE MODELO NO HABRÁ FUTURO

INFORME SOBRE LA
EXPLOTACIÓN LABORAL
DE LAS PLATAFORMAS
DIGITALES DE REPARTO





Entrevistador: ¿Y eso cómo repercute?

K: Que por una manito abajo que te den te baja no sé cuántos puntos y te tardas en volver a levantar esos puntos. Entonces, tú tienes que hacer muchos más pedidos para volver a levantar ese punto que te bajaron. Tienes que hacer muchos pedidos para levantar ese punto.

Entrevistador: Oye, y antes de entrar en ese tema, ¿supiste de alguien que tuviera algún problema con el dueño de la cuenta o de la flota? ¿algo que hubiese pasado alguna vez?

K: Bueno, lo que siempre escuchaba es que a veces a algunos les querían cambiar después el porcentaje de cobro, otras que simplemente... Escuché de casos de que después de que alquilaban una cuenta se desaparecían y no pagaban. Se desaparecía la persona y no pagaba y el número lo bloqueaba y no sé. Y escuché varios casos cercanos. Y en los grupos también, pasaban las capturas y avisaban de qué persona no quería pagar, que: "Cuidado con esta cuenta" y por los grupos lo publicaban muchísimo. Por eso siempre quería conocer a la persona, que me diera sus datos o algo, porque eso es algo que le puede pasar a cualquiera y más cuando uno está recién llegado y no conoce a nadie, como comenzando de cero...

Entrevistador: Oye y en ese sentido ¿ves que hay una, no sé cómo decirlo, pero como que pasa mucho que los venezolanos, principalmente, que vienen llegando, terminan todos metidos en las flotas de reparto?

K: Sí, pasa, sí. Pasa mucho.

Entrevistador: Gente que antes de llegar ya sabían que podían trabajar en esto...

K: Yo, por lo menos, que llegué sin tener conocidos ni nada, yo no sabía que esto lo podía hacer, jamás nunca en mi vida me imaginé que iba a venir a España para montar una bicicleta para hacer *delivery*. Entonces, es eso: si tienes conocidos obviamente ellos te van a llevar a los grupos.

Entrevistador: Pero sí que hay como una red que al final los lleva a todos a repartir, porque son casi todos venezolanos. Y no sólo en España, en Chile y en Argentina es igual.

K: Sí, la mayoría, la mayoría. Lo que pasa es que estas empresas abusan de nosotros, se aprovechan, pero al final nosotros no tenemos opción. Porque o es tomar esto o te vienes aquí a morir de hambre. Entonces, uno lo que quiere es estar por lo menos el tiempo que estás sin permiso de trabajo, que son seis meses lo que debería ser, subsistir esos seis meses y ya después con permiso de trabajo vas y buscas un trabajo normal, tú ya puedes abrir más puertas. Pero recién llegado qué más vas a hacer, si es muy complicado conseguir trabajo en negro, y uno lo hace, uno busca. No es que uno llega mentalizado de: "Ah, voy a ser repartidor". No. No es así. Uno llega buscando otras puertas, pero esto es como que se abre de una vez, ¿me entiendes? Entonces, nosotros no estamos aquí para perder tiempo, para perder dinero, nosotros lo que queremos es trabajar lo antes posible para mantenernos, enviar

plata a nuestras familias, etc. Entonces, es complicado, y yo sé que ellos se aprovechan de nosotros y yo sé que ellos no velan por los trabajadores, que nosotros a ellos no les importamos nada, porque es así. Realmente no les importamos nada. Pero es lo único que tenemos por ahora y nosotros, o lo aceptamos, o te devuelves por donde te viniste, y de dónde venimos es peor. Entonces, qué más vamos a hacer...

Entrevistador: Te entiendo perfectamente...Oye y sobre lo de los sistemas de reputación, lo de la manito abajo y arriba, ¿cómo se lleva eso? Por ejemplo, a qué tipo de cosas repartiendo te lleva, ¿uno siente que te están evaluando constantemente?

K: Sí, sí, constantemente. Porque por cada entrega que tú hagas te tienen que dar un puntaje y todo eso. Pero a veces a nosotros nos bajan puntos por cosas estúpidas que ni siquiera eran culpa de nosotros. Había veces que los restaurantes se tardaban un montón en darte la comida por la cantidad de pedidos que tenían, de gente que tenían, y uno llega tarde a hacer la entrega y el cliente te reclama a ti, porque la cara visible eres tú. Nosotros eso siempre lo hacíamos: cuando llegábamos al restaurante y el pedido no estaba listo, colocábamos en la aplicación que en el restaurante el pedido no está listo, porque hay un botón, para que el cliente cuando entre en su aplicación él vea que tú estás ahí pero que el pedido no está listo. Hubo una vez que estuve esperando en el KFC de Cuatro Caminos, que es lo peor, es horrible porque se tarda un mundo, entonces uno va mentalizado cuando te cae KFC, como que: “¡No!, ¡Por qué!” Y obviamente si uno se queda rato ahí parado es tiempo que pierde para hacer otro pedido...

Entrevistador: Claro, ese dinero lo pierdes tú.

K: Claro. Entonces, otra cuestión, muchas horas conectado, pero qué gano yo estando ahí parada esperando un pedido. Bueno, y yo estaba allí en el restaurante y el cliente me llama y me empieza a reclamar: “¡Dónde estás tú, que no sé qué, que tardas en llegar! ¡A mí el restaurante me dijo que el pedido estaba listo hace veinte minutos!”, yo le dije: “Señor, pero mire su aplicación, yo tengo más de veinte minutos aquí frente al restaurante y no crea usted que yo voy a estar frente al restaurante porque quiero sentarme y descansar con el pedido en la mano. Eso no tiene lógica. Apenas esté listo voy saliendo para allá”. Entonces él como que revisó y se dio cuenta y vio que había sido el restaurante.

Entrevistador: Claro, cosas que tú no puedes controlar.

K: Al final, nosotros siempre vamos a pagar los platos rotos, porque nosotros somos la única cara visible. Ellos no tienen cara de Uber ni del local, solo las nuestras. Entonces, algún altercado que pase, la culpa va a ser siempre del repartidor, y el cliente se va a enfadar con el repartidor y al que le va a dar “mano abajo” es al repartidor.

Entrevistador: Y eso influye en el trabajo que el repartidor tenga, obviamente.

K: Claro. Y luego no voy a tener una reputación tan alta como la que tenía. Sí, hemos evaluado entre nosotros mismos y el puntaje va a influir en la cantidad de pedidos que te lleguen.

**CON ESTE MODELO
NO HABRÁ
FUTURO**

**INFORME SOBRE LA
EXPLOTACIÓN LABORAL
DE LAS PLATAFORMAS
DIGITALES DE REPARTO**



Entrevistador: Claro, si para eso existe po`.

K: Entonces, es algo que te perjudica.

Entrevistador: O sea que al final los tienen en competencia.

K: Sí. Pero yo no puedo tener la decisión de que un pedido me caiga a mí o a él.

Entrevistador: Claro, pero si el de al lado tiene "x" puntaje, tú tienes que intentar tener ese puntaje. Si el de al lado trabaja 12 horas y tiene ese puntaje, tú tienes que trabajar 12 horas. Como que ponen la norma, digamos. Oye, y ¿qué relación tenías tú con la empresa, con Uber?

K: No, con Uber yo no tuve ninguna relación como tal. Yo fui allá nada más como dos veces a entregar mi NIE, mi documento. Lo fui a llevar personalmente, porque con esto que se tardó mucho en aprobármelo y tal, fui yo para que lo cargue el ejecutivo que me atiende y listo, porque así se tarda menos.

Entrevistador: Entonces, la empresa era consciente de que tú estabas en una flota sin contrato.

K: Sí, por supuesto.

Entrevistador: Las empresas saben eso...

K: Mira... ellos son los que me metieron a mí, no el autónomo.

Entrevistador: ¿A las empresas les sirve tener tantos repartidores? Porque al final con Uber lo que pasa cuando uno sale a la calle, porque como yo trabajaba en Deliveroo y estaba todo el día en la calle con los repartidores, ahí Uber era muy pequeño, o sea prácticamente nadie era Uber, uno que otro se conectaba un rato cuando no tenía horario para trabajar en Deliveroo o en Glovo, pero después cuando empecé en el sindicato y empecé a salir a la calle todas las semanas, quedé impactado con la cantidad de Uber que habían...

K: Por lo mismo, por lo de las flotas...Para tener una cuenta que sea con tu propia cara, porque eso también repercute en tu puntuación. Hay clientes que cuando no ven que eres tú el de la foto, te bajan puntos, y se molestan. Entonces, todo eso, tú pagas las consecuencias de ello y obviamente mientras más legal te veas, mejor para el repartidor. Por eso es que había tantos que se habían metido con Uber. A Uber le conviene tener quinientos mil repartidores para hacer todas las entregas necesarias. Es más, tienen repartidores de sobra muchas veces. Pero lo importante es que el pedido que a mí como empresa me compraron, va a llegar al cliente, porque tengo un montón de repartidores allí parados esperando ese único pedido, ¿entiendes?

Entrevistador: Y peleando por subir su puntaje.

K: Exacto. Y a parte que, por lo menos, es mucho más rentable tener un autónomo con cien integrantes en una flota y que se haga cargo de ella. Y así todo lo que ocurra con nosotros es como que no existimos.

**CON ESTE MODELO
NO HABRÁ
FUTURO**

**INFORME SOBRE LA
EXPLOTACIÓN LABORAL
DE LAS PLATAFORMAS
DIGITALES DE REPARTO**



CON ESTE MODELO NO HABRÁ FUTURO

INFORME SOBRE LA
EXPLOTACIÓN LABORAL
DE LAS PLATAFORMAS
DIGITALES DE REPARTO



Entrevistador: Oye, y yendo como al trabajo mismo, ¿sientes que se exige cada vez mayor rendimiento con todo esto del sistema de reputación, de las horas que hay que hacer? ¿Cómo que no se puede dar ninguna hora por perdida?

K: O sea, sí hay horas que se pueden dar por perdidas, porque hay horarios que no te van a salir pedidos, que sabes que son horas muertas. Entonces, ya tú eso lo manejas, ya tú sabes que en ciertas horas sí te puedes desconectar porque es hora muerta. Lo que pasa es que nosotros ya sabemos y no nos vamos a devolver a la casa, ya que estamos allí, nos vamos a quedar conectados, y si cae algo, bien, y si no, bueno, no cayó. Pero prefiero intentarlo. A mí no me gustaba desconectarme nunca, ni siquiera para comer. Entonces, yo no quería, y mi novio se iba a desconectar para comer y yo le decía: “¡No, no te desconectes por si cae un pedido y después lo perdemos!” Porque a veces era tan poco lo que hacíamos que encima íbamos a perder un pedido. No, no, no. A veces estábamos comprando algo y yo le decía: “No te desconectes todavía”. O sea, porque mientras todavía no hubiese pagado, él tenía la chance de ir a hacer ese pedido, ¿me entiendes? Y todo era así. Yo muchas veces hasta me quedaba conectada comiendo, y si me caía algo, yo terminaba de atragantarme la comida y me iba atragantada a entregar el pedido.

Entrevistador: ¿Y comían siempre en la calle?

K: Siempre, siempre. Muchos nos llevábamos comida o algo. A veces lo que hacíamos era que entre todos comprábamos pan y lo llenábamos con queso o jamón. Eso era lo que hacíamos. Entre todos nos poníamos de acuerdo y medio comprábamos algo, o a veces alguien llevaba su comida, y eso era el pan de cada día. Nosotros no teníamos un lugar donde sentarnos, una mesa para nosotros. Nosotros entrábamos en el McDonald de Cuatro Caminos, porque ellos nos dejaban, pero a veces nos sacaban. Porque es que nosotros no teníamos un lugar para nosotros sentarnos y esperar los pedidos en una mesa o comer en una mesa, o un comedor. No tenemos nada de eso. Nosotros tenemos la calle.

Entrevistador: ¿Y cuando llovía qué hacían?

K: A veces, por lo menos en el McDonald sí nos dejaban, pero en otros lugares no. Entonces, nos poníamos en el edificio, así pegaditos, que medio tú tuvieras un techito y ahí te ponías a esperar, o debajo de un árbol...Tú veías qué techo podías encontrar por ahí donde te pudieras quedar...Y a esperar el pedido así. En McDonald gracias a dios casi siempre nos dejaban entrar. Pero yo recuerdo que ya los últimos, antes de la cuarentena, ese tiempo, ya no querían, no nos dejaban tanto, o nos sacaban o nos decían que teníamos que consumir algo. Y es obvio, porque nosotros no somos empleados de McDonald, nosotros no somos personal de ellos y ellos tienen que tener sus mesas desocupadas para los clientes, es lógico. Pero Uber, ni ninguna empresa de repartidores, vela por eso. No piensan que tenemos que tener un horario, ni que necesitamos un baño. Había lugares que ni siquiera nos dejaban ir al baño. Cuando esas empresas tienen contratos con Uber que dicen

que no les pueden negar los baños a los repartidores, y había empresas que nos negaban los baños. Y no es precisamente por cuarentena, te estoy hablando de tiempos normales. En la cuarentena eso se afincó más. Pero en tiempos normales había empresas que nos negaban los baños.

Entrevistador: ¿Durante la cuarentena qué pasó?

K: El baño eliminado completamente. De hecho, Tierra Burrito, de ahí de Cuatro Caminos, ellos atendían nada más a *delivery*, y ellos podían prestarnos el baño y no lo hacían. Yo recuerdo que la primera semana de la cuarentena, la que fue más suave, cuando los niños no iban a clase... ellos tenían muy poca gente que iba a comer allá y nosotros les pedíamos los baños y ellos nos decían que no, que no podíamos pasar. Y McDonald en ese tiempo estaba cerrado. Y otros locales ya estaban completamente cerrados, entonces no teníamos baños dónde ir y nos decían que no, que no podíamos entrar al baño. Entonces, nosotros, que pasamos no sé cuántas horas en la calle y encima con el virus dando vueltas, y no nos permitían ir al baño. Entonces nos decían que teníamos que tener normas de higiene, pero ni siquiera teníamos dónde lavarnos las manos, en fin. Fue fuerte eso, de verdad. Y no estábamos cerca de nuestras casas para ir y lavarnos.

Entrevistador: ¿Y ahí durante la cuarentena igual estuvieron en la calle? ¿Cuál era la sensación, qué pensabas tú durante esos días que estabas en la calle y que no había nadie?

K: O sea, era preocupante. Porque, aparte que no había nadie, no salía casi nada de pedidos, casi nada. Estuvo muerto, muerto. Y no era un día, eran todos los días. Yo prácticamente no trabajé casi en la cuarentena, porque la policía nos cargaba, o sea, a tras de nosotros: "Que no pueden estar aquí, que tienen que irse, que si están haciendo un pedido sí, pero si no las multas son de tres mil euros". Y era un terror para nosotros. Yo dejé de trabajar, es que la policía nos echaba. Porque nosotros podíamos estar esperando un pedido frente a un local o algo y nos echaba.

Entrevistador: La policía que sabía que ustedes no tenían papeles para trabajar...Pero y ¿qué piensas?, es que me imagino que uno se indigna en una situación así...

K: Claro, obviamente, porque nos sentimos atados de manos y pies. O sea, pero...No, no hay opción. Tú no te puedes rendir. Rendirte no es una opción. Y entre todos nos animábamos, porque había días que uno estaba desanimado y entre nosotros mismos ahí nos apañábamos. Porque ya tanto sacrificio que hemos hecho en llegar aquí, tanto esfuerzo. Y nosotros decíamos: "Esto es por ahora, ya vendrá el permiso de trabajo, vendrá algo mejor". Y ahí nos apañábamos como podíamos...

Entrevistador: Pero al final la rueda no termina nunca...

K: Sí...

**CON ESTE MODELO
NO HABRÁ
FUTURO**

**INFORME SOBRE LA
EXPLOTACIÓN LABORAL
DE LAS PLATAFORMAS
DIGITALES DE REPARTO**



Entrevistador: Oye, perdóname esta pregunta, pero te la tengo que hacer, si no me la quieres responder, no me la respondas, ¿vale? ¿Como cuánto ganaban, más o menos, mensualmente, quincenalmente...así en promedio?

K: Semanalmente te puedo hablar, porque era como nos... Variaba según cómo fuera la semana. Había semanas que podíamos hacer cien, ciento y algo de euros...Ciento cincuenta podías hacer en una semana... Pero yo creo que sumando todo lo que nosotros podíamos hacer no llegábamos a un mínimo, jamás y nunca. No llegábamos a un sueldo mínimo. Podías llegar, te voy a hablar en general...El que más hacía de nosotros, yo creo que podía ser setecientos, el que más hiciera en Uber, porque en Glovo sí se hace más plata.

Entrevistador: Y a eso había que descontarle el alquiler de la cuenta.

K: Exacto, obviamente.

Entrevistador: O sea que no eran setecientos...

K: Lo que te estaba diciendo, el que más podía hacer yo creo que sacaba setecientos, pero hay que descontar los gastos de alquiler de la cuenta.

Entrevistador: ¿Y trabajando cuántas horas?

K: No, ése trabajaba más de cincuenta horas a la semana. Fácil, fácil.

Entrevistador: Oye, y la última pregunta, ¿cómo se vive con la incertidumbre constante de no saber si a fin de mes vas a tener el dinero que necesitas?

K: (Risas) Mejor no pensar en eso. Porque es algo que, encima ya de todas las complicaciones que tienes, es más peso lo que tienes encima. Y lo mejor es evitar ese pensamiento, porque es muy preocupante. Cuando piensas eso estás todo el tiempo atormentado. Psicológicamente tú vives atormentado, tú vives preocupado, o sea tú no estás tranquilo, no duermes bien, porque hasta tienes pesadillas de que no te cayeron pedidos...es una locura.

Entrevistador: Claro, y al final uno sabe todo el rato cuántos pedidos lleva o cuántos pedidos le faltan para llegar a lo que necesita...

K: Claro, tú estás mecanizado mentalmente de tu bono, de que hiciste no sé cuántos pedidos, de que si en tanto tiempo haces tantos pedidos...una locura. Y cuando te colocan los bonos es peor, porque tú vas matándote en esa bicicleta para hacer un pedido rápido y a ver si en el camino te entra otro pedido, porque vas a un lugar, porque de cierto restaurante salió el pedido y a ti te entró y tú vas manejando y sólo estás pendiente de darle a aceptar, aceptar al teléfono, ir a entregar ése corriendo y después devolverte corriendo al restaurante para hacer ese reparto. O sea, yo creo que una de las cosas que a nosotros más nos molestaba era cuando ibas a un restaurante y estaba lleno, y te tardabas tanto tiempo. Porque si te tardas porque no te suena, bueno, ya tú sabes que es porque no te suena, pero si te tardas con un pedido que tienes encima porque no te lo han preparado, o lo que sea, y si es en una hora buena, tú allí psicológicamente estás mal, estás atormentado, estás preocupado, estás obstinado: "¿Por qué no está

CON ESTE MODELO NO HABRÁ FUTURO

INFORME SOBRE LA
EXPLOTACIÓN LABORAL
DE LAS PLATAFORMAS
DIGITALES DE REPARTO



mi pedido? ¡Yo quiero hacer ese pedido para que después me caiga otro!, porque estoy en una buena hora, si no voy a lograr el bono...” Entonces tú no te vas a devolver a tu casa después en el bloque de hora que es muerta, porque, aunque sea, un pedido te puede caer. Y si no te cae nada, por lo menos no vas a gastar energía, tiempo, pasaje para después volver a salir...Es desgastante. Ya suficiente tenemos con pedalear, haciendo todas esas entregas. Muchos viven súper lejos, tengo amigos que viven para Alcobendas, para Getafe...y venían a Cuatro Caminos. Yo recuerdo que había un compañero que se tenía que ir justo a las 23 porque a esa hora cerraba el Renfe o no sé qué cuestión, algo así, que de cierta hora no se podía pasar. Y, de hecho, una vez se tuvo que quedar a dormir en la casa de un compañero porque lo dejó el Renfe.

Entrevistador: ¿Y ustedes cuánto se demoraban en llegar?

K: Nosotros vivíamos cerca... a unos cinco kilómetros. Pero teníamos que ir, donde estábamos no iba a sonar igual.

Entrevistador: Oye, y ya vamos terminado, ¿en algún momento te gustaría tener tu propia cuenta?

K: No. Porque yo estoy cansada de esto ya, yo quiero salir de esto, me tiene cansada, me tiene de todo. Y porque, aun si yo soy autónoma, si yo tengo un accidente ellos no van a cubrirme...Entonces de qué me vale a mí eso, si nada vale más que la vida, y ahorita la arriesgamos mucho. Estamos conscientes de que no tenemos opción, pero no es porque queramos, lo hacemos por obligación, ¿me entiendes? Pero yo de verdad no quisiera ser autónoma para ser repartidora, no, ya suficiente he visto en esto. Yo tengo un compañero que a él la otra vez lo atropellaron, Uber no le pagó nada por eso. Y casualmente era una cuenta alquilada, pero aun así sé de gente que ha pasado por accidentes y ellos no responden por eso, porque tú eres autónomo, supuestamente.

Entrevistador: Oye, y ya para terminar, ¿algo que te gustaría decir o una reflexión?, ¿qué piensas de este tipo de trabajo, de las empresas, lo que tú sientas que te gustaría decir que no hayas dicho?

K: Bueno...Creo que las personas que están detrás de esta empresa son personas muy ambiciosas y muy malas, que no velan por los derechos de sus trabajadores, que no velan por sus necesidades, que no velan por ellos, sino que nada más velan por sus bolsillos. Y lo único que quieren es tener a todas esas hormiguitas ahí trabajando para que enriquecerse más. Y si a éste le pasó algo, o lo que sea, eso a ellos no les interesa, porque igual tienen a otro repartidor que lo va a reemplazar. A mí me robaron la bicicleta y no tenía cómo repartir y a ellos no les importa, porque hay cinco repartidores más en fila que pueden hacer ese reparto. Son muy inhumanos. No velan por las necesidades de uno como trabajador, como ser humano. Y lo más triste es que ellos están conscientes de todo lo que nosotros pasamos y aun así no buscan mejorar absolutamente nada, porque como saben que estamos en una necesidad muy grande, vamos a terminar cediendo a ellos, y sin ningún derecho. Vamos a terminar cediendo a ellos y ellos se aprove-

CON ESTE MODELO NO HABRÁ FUTURO

INFORME SOBRE LA
EXPLOTACIÓN LABORAL
DE LAS PLATAFORMAS
DIGITALES DE REPARTO



chan de eso, se aprovechan de nosotros. Y nosotros, como no tenemos opción, porque es esto o no generamos nada de dinero y no nos podemos mantener... Pero es algo muy triste.

Entrevistador: ¿Crees que es deliberado esto de buscar trabajadores que estén sin permisos de trabajo?

K: ¡Claro! Porque ahí ellos se pueden aprovechar más. Porque, obviamente, si yo no tengo permiso de trabajo, sí o sí tengo que morir con Uber. Pero si yo tengo permiso de trabajo puedo tener otras opciones, más puertas y yo no voy a estar allí esclavizada, obvio. Les conviene. Pero, aunque les conviene a ellos, de llegada también nos conviene a nosotros, en el sentido de que por lo menos algo se puede hacer, aun cuando es arriesgado o con todas las cosas malas que tenga. Porque estamos claros que nosotros no debemos trabajar. Pero es que también, si a ti te dan asilo en un lugar, también es ilógico que pretenda el gobierno que tú estés seis meses sin trabajar. ¿Quién va a estar seis meses sin trabajar? Es absurdo. Pero nosotros lo tomamos porque no tenemos opción.

Entrevistador: Bueno. Muchísimas gracias. Gracias, gracias, gracias.

CON ESTE MODELO NO HABRÁ FUTURO

INFORME SOBRE LA
EXPLOTACIÓN LABORAL
DE LAS PLATAFORMAS
DIGITALES DE REPARTO



3. Transcripción entrevista “J”

Entrevistador: ¿Cuánto tiempo llevas en España?

J: Tengo cuatro años y medio ya. Desde hace unos tres años y medio que soy autónomo y tengo, más o menos, ese tiempo trabajando con Glovo.

Entrevistador: ¿Y, por qué viniste a España?

J: Bueno, yo solicité asilo político por las condiciones que...Estaba en mi país, yo pertenecía a un partido político y sufrí amenazas de muerte y tuve que venirme. Por el tipo de leyes que hay aquí y que España está fuera de la zona de influencia de Venezuela en estas cosas.

Entrevistador: Y, bueno...Cuando llegaste ¿cómo empezaste a trabajar?

J: Bueno, tuve que esperar... Yo traje mis ahorros. Primero compré una franquicia de estética, la cual no me fue bien, la gente no me cumplió de la mejor manera y los equipos me llegaron muy retrasados. Eso hizo que mi negocio no fuera lo exitoso que yo pensaba que iba a ser. Prácticamente sufrí una estafa, en ese sentido. Se tardaron casi ocho meses en entregarme los equipos completos y eso me perjudicó mucho. (...)

Y ya cuando necesitaba un ingreso me di de alta como repartidor. Al mes de estar trabajando como repartidor, sufrí un accidente y me caí. Un coche me encimó, no me golpeó, pero hizo que me cayera.

Entrevistador: Pero, antes de eso, ¿cómo llegaste a Glovo? ¿Por anuncios?

J: De boca a boca, por conocidos. Vi los bolsos en la calle y me llamó la atención, pero por anuncios no. Lo que veía eran los anuncios de televisión, de que te lo llevan a la casa, “Pide por Glovo”. Entonces empecé a preguntar dónde quedaba la oficina y me dijeron que me metiera en una página y así solicité la cita y fui a la primera entrevista, después a la segunda y me hice *Glover*. Al mes tuve ese accidente y la pierna se me hinchó muchísimo y no podía prácticamente caminar, y me encuentro a uno de los chicos que había conocido en los programas de televisión y me dice que lo estaba pasando mal y que necesita hacer algo para trabajar y le dije: “Mira, yo ahorita no puedo trabajar. Si quieres úsala tú”. Y Así surgió, fue algo espontáneo, porque yo de no poderla trabajar me la podían cerrar si la tenía más de un mes así. En ese entonces, si no la trabajabas, y creo que todavía, si la dejabas de trabajar más de un mes, te la suspendían, y tenías que volver a hacer el mismo proceso. Entonces, él comenzó a trabajarla por mí. Entonces, el chico en verdad fue muy productivo, usó mi bicicleta, usó mi teléfono, porque ni siquiera teléfono tenía. Yo se lo presté todo. “Llévate mi teléfono, llévate mi bicicleta”, que me la acababa de comprar, una bicicleta usada. Y él me dijo que le gustó el trabajo. A mi realmente no me agradaba mucho, más con lo de la caída y todo. Y, entonces, me dijo que me pagaba algo, él mismo me ofreció pagarme por usar la aplicación. Y le dije que estaba bien. Al principio pusimos una tarifa fija, eran 200€, es que él producía muchísimo...

CON ESTE MODELO
**NO HABRÁ
FUTURO**
INFORME SOBRE LA
EXPLOTACIÓN LABORAL
DE LAS PLATAFORMAS
DIGITALES DE REPARTO





Entrevistador: Ya... Y luego... ¿tú conocías gente que había hecho lo mismo, que había alquilado la cuenta?

J: No. Palabra que no. Me enteré después, me enteré después. Fui conociendo más gente y fue llegando más gente también de mi país. Porque para la época en que llegué, vamos a decir que era de los primeros venezolanos.

Entrevistador: Eres de los pocos que conozco que hayan pedido de verdad asilo político. Los otros han pedido asilo humanitario.

J: Sí, en mi casa éramos ampliamente conocidos por ser de la oposición y bueno...sufrí amenazas... (...)

Entrevistador: Entonces establecieron un acuerdo, ¿de palabra?

J: Sí. De palabra.

Entrevistador: ¿Y por qué él te alquilaba la cuenta y no tenía su propia cuenta?

J: Él estaba haciendo los trámites para... no tenía el tiempo para ser autónomo todavía. Ya había pedido asilo y estaba en los seis primeros meses. No es como ahorita que ya con la primera tarjeta puedes trabajar, en ese entonces perdías realmente unos 6 o 7 meses, porque primero era el papel blanco y después eran 6 meses más.

Entrevistador: Por tanto, la relación que tenías con el subarrendado era buena.

J: Sí, sí. Excelente. Hoy por hoy todavía somos amigos y ya no tenemos ninguna relación laboral y somos...

Entrevistador: ¿Sabes de alguien que haya tenido esta situación similar? ¿Conoces gente en el entorno de los grupos?

J: Sí, claro. Conocí muchos casos similares. Gente que prestaba una cuenta y lo hacía de distinta manera: por porcentajes, por amistad, por ser pareja, por cualquier otra afinidad.

Entrevistador: ¿Organizabas el trabajo?

J: No, para nada. Se organizaban ellos mismos. Solicitaban sus horas...Lo de nosotros era nada más el pago a final de mes.

Entrevistador: ¿Y cómo hacías todo el tema del pago?

J: Bueno, el dinero caía a mi cuenta y yo le pagaba quincenalmente. En efectivo, él no tenía cuenta bancaria. Nunca nos planteamos depositarle...Él pasaba a buscar el dinero y...

Entrevistador: Vamos ahora a hablar de la empresa. ¿Qué relación tenías con la empresa? ¿Habías conocido a alguien de la empresa?

J: No. Realmente el chico nada más que nos dio la instrucción y cuando se presentaba una que otra eventualidad, como un correo o alguna clave que no entraba, ibas a la oficina y siempre te tocaba un chico diferente. O había varios y te tocaba según tu turno, y ninguna relación especial con nadie. Pero, al final, todos nos conocíamos de tanto vernos en la calle y trabajar. Sí te conoces, aunque sea de vista.





Entrevistador: ¿La empresa sabe que hay gente trabajando con cuentas alquiladas?

J: Sí, sí. Lo saben perfectamente. Es más, te lo dicen: “Sabemos que...”. Pero no están de acuerdo, según su política. Ellos saben que lo hacen, porque la mayoría han sido repartidores y saben cómo es esto.

Entrevistador: ¿Tú crees que ellos lo fomentan o les da igual?

J: No. Glovo nunca ha estado de acuerdo con las cuentas alquiladas, sinceramente. Lo saben, lo saben, pero no lo comentan. Más bien ellos son la empresa que más persigue esos casos.

Entrevistador: ¿Conoces otros casos de otras plataformas?

J: Sí. Por ejemplo, Uber no se preocupa mucho por eso.

Entrevistador: ¿Has tenido otras cuentas aparte de la de Glovo?

J: Sí, en Uber.

Entrevistador: ¿Y en Uber pasaba lo mismo? ¿Qué diferencia hay?

J: Son un poco más flexibles. No hay esa figura inquisidora, vamos a decirlo así, de Glovo, que hasta mandaba supervisores de Barcelona para ver si eras tú; o hacían pedidos desde la oficina para saber si el repartidor que llega eres tú; o los negocios estos que ellos tienen, los SuperGlovo, a ver si eres tú. Y hay *partners* que también se prestan para eso, sobre todo los de McDonald's, se prestan para identificar si algún Glover no es el que aparece en la foto de la cuenta.

Entrevistador: Explícame un poco eso, que no lo conozco bien. Tú cuando vas a hacer el pedido enseñas sólo el código, ¿no?

J: Sí, pero, a veces, en el sistema anterior, no en el TPV que tienen ahora, que es nuevo, más pequeñito, que sólo sale un ticket; en el de antes, sí aparecía la foto del repartidor. Hoy en día no aparece, porque el TPV ha cambiado, ahora es como bancario.

Entrevistador: O sea que, al final, el que tiene que hacer de vigilante es el *partner* o el cliente, ¿no?

J: Claro. Me imagino que el *partner* se preocupa de que no llegue la persona...que él cuida su producto, y que no llegue la persona que está en la foto le debe causar algo de temor. Eso hay que entenderlo. Me imagino que debe ser el único problema que él debe tener, porque con tal de que le lleven su pedido bien...en las condiciones que la empresa ha cuadrado con ellos, no creo que tengan mayor problema que ese.

Entrevistador: Entonces, sí crees que Glovo y Uber son conscientes de que existen cuentas alquiladas, ¿crees que pueden poner métodos de control?

J: Sí. Los han puesto, como te comento. Glovo, sobre todo. Uber no le preocupa mucho. Eventualmente te pueden mandar un mensaje que dice algo así como: “Hemos detectado que el repartidor que hizo tal pedido, no fuiste tú. Si no fuiste tú, manda un correo explicando la situación”. Y ahí explicas que sí fui yo, o que hoy ando tapado porque hace mucho frío, o cargo un pañuelo, o no me quité casco. Y no pasa



nada. Ahora, sí te pueden suprimir la cuenta por un tiempo y entra en revisión. Ellos averiguan qué pasa y...sí, sí puede pasar.

Entrevistador: Pero la revisión de las cuentas, o la suspensión, es también por otros motivos.

J: Claro, por pedidos que no son entregados, por cambios de números telefónicos constantes. Oye, yo tengo tres teléfonos y de repente éste lo tengo bajo de batería y cambié al otro y, a los dos días, al otro, y entonces ya por eso ellos levantaron una alarma: “¿Por qué está cambiando tanto de teléfono?”.

Entrevistador: Eso es importante. O sea que ellos saben si tú cambias de teléfono...

J: Sí, por supuesto. Inmediatamente te mandan un código a tu teléfono para que tú...Entonces, eso ellos lo consideran una alarma, no es algo malo, pero es una alarma. Y si lo haces frecuentemente, también puedes entrar en revisión de la cuenta. Y perder tres o cuatro días mientras ellos...Si te toca un viernes, pierdes el fin de semana hasta que te activan nuevamente.

Entrevistador: Esto es siempre muy difícil, pero ¿tú cuántas cuentas alquiladas crees que hay, tanto en Glovo como en Uber?

J: No sé...

Entrevistador: ¿En tu tiempo era un porcentaje pequeño?

J: No. Siempre ha habido flotas grandes, siempre. Porque, además, es que, en todas las plazas, prácticamente, de Madrid, se aglomeran 15 o 20 y más los que están en la calle...Yo calculo que habrá...Escuché una vez que habían dos mil cuentas activas nada más en Madrid, en Glovo.

Entrevistador: Y en ese momento de las dos mil, de esas ¿tú cuántas crees que eran alquiladas?

J: Yo creo que 50 y 50.

Entrevistador: ¿Y en Uber?

J: No sé. Es que también pasa que uno no sabe quién es flota y quién autónomo. Están muy ligados: se visten igual, tienen el mismo bolso...Y uno tiene menos esa percepción de quién es el autónomo y quién es flota.

Entrevistador: ¿Pero consideras que hay más...?

J: Debe haber un porcentaje...Aunque no te creas, porque Uber era menos rentable siempre. En Uber sacabas muy pocos pedidos, uno por hora, entonces para alquilar en Uber a veces no valía ni la pena arriesgarte, porque no mueve la misma cantidad de pedidos que Glovo. Por lo general, el autónomo trabaja su Uber y alquila Glovo...

Entrevistador: Claro. Y por los casos que tú conoces, hay una persona que tiene dos cuentas y dice: “Bueno, alquilo esta cuenta a un amiguete y utilizo

CON ESTE MODELO NO HABRÁ FUTURO

INFORME SOBRE LA
EXPLOTACIÓN LABORAL
DE LAS PLATAFORMAS
DIGITALES DE REPARTO



Uber". En el fondo ¿esta persona está ganando mucho dinero o está intentando sobrevivir?

J: Está intentando sobrevivir. No te creas que esto es la panacea. Es un paliativo cuando no hay trabajo. Entonces, hay muchos factores: la edad, la formación o porque estás sobrevalorado...No consigues trabajo.

Entrevistador: ¿Hay gente que tiene muchas más cuentas? ¿Qué son conseguidores de cuentas?

J: Que las tengas todas, de repente. Deliveroo, Uber, Glovo, sí. Hay gente que... Pero realmente las rentables son Glovo y Deliveroo. Eso te digo, mayormente el autónomo trabajaba su Uber y alquila las rentables.

Entrevistador: Buenos, vamos a lo que sería tu opinión personal sobre lo que quieras contar, ¿por qué crees que existe este fenómeno?

J: Bueno, un poco por el poco empleo que hay aquí, muy poco trabajo. En el caso de nosotros, los venezolanos, que estamos acostumbrados, aunque tenemos una inflación brutal, nunca hemos tenido problemas de empleo. Es un fenómeno que no pasa en el resto de Latinoamérica, pero en Venezuela siempre ha habido mucho empleo, negro o legal, como sea, pero siempre hay fuente de trabajo, muchísimas. Porque siempre ha habido empresas grandes, el comercio siempre necesita tener más personas en tiendas, restaurantes...Donde aquí trabajan tres, en Venezuela trabajan diez. Y no es porque rindan más, sino porque el volumen de ventas es mucho mayor, hay más consumismo en nuestro país que aquí. Y eso que hay una inflación brutal, nosotros estamos acostumbrados a vivir en hiperinflación, pero igual hay un hiperconsumismo...Es un fenómeno curioso.

Entrevistador: Y, entonces, ¿cuál crees que sería la solución para esta situación?

J: Bueno, yo he visto países, por ejemplo, que los horarios son más extendidos, como es en Inglaterra, que la mayoría de los negocios trabajan 24 horas, que la vida no para. Aquí yo considero que, en España, ustedes cierran a las horas más productivas, por el caso de su cultura de la siesta. Y esas horas para nosotros, en el caso de Venezuela, son horas muy productivas y no hacemos ese frenazo del turno partido. Nosotros trabajamos de corrido y si hay que agregar un turno más, se agrega, y eso genera más empleo. Y también considero que aquí hay mucha población mayor, y eso hace también que la economía sea diferente, más pensado en cubrir cosas sociales que invertir en otras fuentes de trabajo o más empresas, industrias, no sé. Yo sé que España es un país muy turístico, pero eso es por temporada...

Entrevistador: ¿Pero tú crees que la situación de las cuentas alquiladas es un tema relacionado con la falta de empleo?

J: Sí. Porque la mayoría de la población venezolana viene con título bajo el brazo. Yo mismo soy hotelero y tengo 21 años de experiencia, gerencí restaurantes de 5 estrellas, hoteles, salones de banquete, tuve negocios propios. Y yo tengo 42 años, pero desde los 17 estoy trabajando y a los 19 ya era subgerente en un restaurante y de ahí

CON ESTE MODELO NO HABRÁ FUTURO

INFORME SOBRE LA
EXPLOTACIÓN LABORAL
DE LAS PLATAFORMAS
DIGITALES DE REPARTO



para adelante, uno tras otro. A veces hasta manejaba dos negocios al mismo tiempo, uno por la mañana y otro por la noche. Y aquí estoy sobrevalorado, de verdad. Tengo mucho currículum. Y la edad...

Entrevistador: ¿Es un problema fundamentalmente basado en la migración o crees que es un fallo del sistema?

J: Yo creo que es un fallo del sistema. Es que son sistemas diferentes. Yo creo que los que tenemos que acostumbrarnos, que estamos llegando, somos nosotros. Tenemos que adaptarnos, pues...Y, obviamente, si hay fallos en el sistema, el que llega queriendo oportunidades los va a aprovechar, de alguna manera...

Otra cosa. Que este vacío legal de las aplicaciones, que se puede ganar dinero hasta vendiendo ropa, eso yo creo que debería modernizar el Estado un poquito más en su legislación vigente, adaptarse un poco más a la tecnología. El mismo caso de los taxis, de los Uber, de las plataformas convencionales que chocan unas con otras porque se sienten desplazados con la tecnología...entre comillas. Porque nadie le quita nada a nadie, sino que la persona elige con quién se quiere ir y qué servicio quiere tener...

Entrevistador: Pues, perfecto. Esto era todo.

CON ESTE MODELO NO HABRÁ FUTURO

INFORME SOBRE LA
EXPLOTACIÓN LABORAL
DE LAS PLATAFORMAS
DIGITALES DE REPARTO



4. Transcripción entrevista Juanjo

Entrevistador: Bueno, la cosa es para hacer este informe de las cuentas alquiladas que tú ya conoces bien. La idea es sobre todo denunciar la situación. Estamos intentando recopilar mucha información para explicar cómo funciona todo este tema, sacarlo a la luz. Porque a nosotros nos da la sensación de que es algo que nosotros sabemos muy bien cómo funciona, pero que de repente el resto de la gente no se lo termina de imaginar. No tienen idea. O el brazo de la Inspección de Trabajo no termina de llegar hasta el eslabón del trabajador en situación administrativa irregular. Entonces, cuál es el tema, queremos conocer, sobre todo, tu opinión, tus reflexiones, y tu experiencia con el tema de las cuentas alquiladas, porque como nos has pasado material y lo queremos usar porque es muy útil, queremos ir fundamentando todo esto. Entonces, va a ser todo anónimo...

Entrevistador 2: Si quieres puedes aparecer con tu nombre

Juanjo: Hombre, este informe es muy importante, yo creo. O sea, aquí es importante que todo el mundo nos impliquemos. Y creo que yo, desde el año 2015 hasta el año 2017, mediados del 17, estuve repartiendo en la empresa Glovo, estuve 30 meses trabajando, por lo tanto, creo que tengo un criterio para poder opinar sobre todo lo que está pasando.

Entrevistador: Perfecto, mejor.

Juanjo: Lo que sí que es cierto, es que el alquiler de cuentas más ha venido ya después, después yo creo...

Entrevistador: Vamos por partes. Voy a tratar de no interrumpirte más. Desde el principio, de esto yo no tengo idea y te lo pregunto como amigo, ¿cuándo empezaste tú a repartir? ¿cómo llegaste a ser repartidor?

Juanjo: De Glovo... Bueno, fue porque en la televisión catalana salieron entrevistando a unos chicos jóvenes que decían que habían traído una aplicación de fuera, de Estados Unidos, y que la habían mimetizado o retocado aquí, en Barcelona, y crearon una empresa que se llamaba Glovo y que la gente, pues, podía trabajar en sus horas muertas o en horas... haciendo repartos. Entonces, yo pensé: "Mira, ahora que me tengo que quedar en Barcelona y no tengo que salir a trabajar fuera, me voy a mirar este negocio". Entonces, cuando fui a las oficinas de Glovo, me dijeron que me tenía que hacer autónomo. Vale. Entonces, bueno, pensé: "Bueno, como tengo la tarifa plana y demás, pues para ir haciendo..." Lo que sí que ocurrió es que luego, poco a poco, me fui viendo, fui viendo todo el tinglado montado. Y, además, una vez vi todo el tinglado montado...

Entrevistador: ¿Qué año estamos hablando?

Juanjo: 2015. Ellos empezaron a trabajar, yo creo que empezó a salir la aplicación en enero de 2015, enero o febrero, y yo empecé a trabajar el 1 de junio de 2015. Tenían una oficina en la calle Calabria, una oficina pequeña, que yo ya le puse un apodo: "La oficina siniestra", porque yo ya empecé a ver ahí que había como un caldo de cultivo bastante raro.

CON ESTE MODELO
**NO HABRÁ
FUTURO**
INFORME SOBRE LA
EXPLOTACIÓN LABORAL
DE LAS PLATAFORMAS
DIGITALES DE REPARTO



Entrevistador: ¿En qué sentido?

Juanjo: Por cómo hacían todas las cosas, el lenguaje que utilizaban. Este lenguaje anglosajón, que siempre utilizaban para todo, que tú eres un *Glover*, no eres un repartidor. Recuerdo siempre, además, la formación que nos hicieron, querían dejar bien claro que no había una unión con ellos, que la cosa era muy flexible y que no había una unión de ningún tipo. Lo que sí que es cierto, es que en ese momento aún no estaban utilizando el algoritmo de puntuación, llegó más tarde. Ellos, fue una táctica, yo creo, de inicio de empresa. Ellos lo que querían tener en Barcelona es una red de repartidores primero, consolidada, y una vez que tuvieran la red de repartidores, entonces iban a dar el salto al algoritmo de puntuación para que la gente esté enganchada, atrapada a trabajar y trabajar más.

Entrevistador: ¿Y ahí cómo era el ambiente entre los repartidores?

Juanjo: Bueno, el ambiente, como en toda cosa nueva, tengo que reconocer que había muy buen ambiente. No había...ni disputas ni diferencias de ningún tipo. Entre otras cosas por la cuestión de la novedad, yo creo que...y del desconocimiento, también. O sea, había una novedad y desconocimiento de lo que es verdaderamente un falso autónomo y ahí todos hemos ido aprendiendo. Todos hemos ido poco a poco viendo una realidad, una realidad que la hemos ido destapando. Incluso, luego nos ha costado, a veces, en los primeros juicios, a todos nos ha costado demostrar ciertas cosas, porque verdaderamente lo tenían muy bien escondido y tapado. O sea, tenían verdaderamente una maraña montada, una red muy, muy bien hecha para que nadie pueda meterse dentro de esa red. Todo era *wonderfull and beautifull* y los repartidores se lo estaban pasando bomba repartiendo ahí fuera, el aire les daba a la cara y se lo estaban disfrutando. Y parecía ya que más que ir al trabajo era como ir a hacer deporte con ellos.

Entrevistador: Claro, como este pasatiempo remunerado.

Juanjo: Exactamente. Todas esas cosas son las que se han ido luego destapando, se les ha ido sacando todas las cosas...

Entrevistador: Oye, perdóname, este buen ambiente que dices, que yo aquí en Madrid también lo veía mucho al principio: en Deliveroo cuando nos pagaban por hora y nos juntábamos en la pasa de Tribunal, en el centro, y lo pasábamos muy bien, siempre alguien llevaba una pelota, después en la noche nos quedábamos y nos tomábamos una cerveza...fuimos generando mucho ambiente porque éramos todos jóvenes y qué se yo. Esto empieza a cambiar cuando a nosotros nos empiezan a pagar por pedido, cuando entra lo del sistema de reputación que tú dices, ¿cómo viste tú esa transformación?

Juanjo: Yo me acordaré siempre porque, claro, como yo era de los viejos, de los del inicio, yo recordaré siempre esa llamada que me hizo el *manager in charge* que había de turno, que le llaman así: "Manager in charge", y me dice:

CON ESTE MODELO
**NO HABRÁ
FUTURO**

INFORME SOBRE LA
EXPLOTACIÓN LABORAL
DE LAS PLATAFORMAS
DIGITALES DE REPARTO



- “Juanjo, no tal, es que queríamos hablar contigo y tal, ya ves que ahora vamos a poner como unas puntuaciones, pero esto no te va a afectar.”
- “¿Cómo que no me va a afectar?”
- “Sí, sí, tú no te tienes que preocupar. O sea, son unas puntuaciones y tal y ahí, bueno, el cliente te va a puntuar por tu trabajo.”
- “Bueno, pero, a ver, si me puntuá por mi trabajo, querrá decir que me puede puntuar bien y me puede puntuar mal, y eso afectará, ¿no? La puntuación será para algo, ¿no?”

Y, bueno, entonces me explicaron varias puntuaciones. Yo de eso no hice mucho caso, pero sí que al cabo ya de dos, tres días, cuatro, me empecé a dar cuenta de que, claro, la puntuación si no la tenía alta, luego cuando se abrían las horas no podía coger esas horas deseadas por mí como autónomo que yo era. Y quería yo trabajar en una franja horaria acomodada para mí, para mí conciliación personal y familiar. Yo tenía ese horario de conciliación familiar, lo tenía: trabajaba de lunes a sábado, con un horario tipo de oficina. En el momento en que pusieron la puntuación, *patapám*, esto cambio totalmente.

Entrevistador 2: Porque te obligaba a trabajar viernes, sábado y domingo por la noche.

Juanjo: Exactamente. O sea, la puntuación me bajaba de todo lo que tal y me tenía que ir al horario que ellos querían. Entonces, claro, ahí ya estaba yo no engancho, más que enganchado, enganchadísimo, ahí ya dije: “Es que soy un auténtico trabajador de la empresa Glovo”. Desde el principio hasta el final. A parte, ya no hablemos del control exhaustivo que empezó a haber, sobre todo en cada pedido que se hacía.

Entrevistador: Y ahí como que empieza este sistema de competencia y se empiezan a rentabilizar las cuentas, porque hay cuentas que empiezan a ser mejor valoradas que otras: las que tienen más puntajes, las que tienen más horas, las que tienen más pedidos, etc. ¿De qué forma eso se empezó a conectar con el tema de las cuentas alquiladas? ¿en qué año fue? ¿cómo lo empezaste a ver?

Juanjo: Yo ya a finales del 2017 ya empecé a ver que había repartidores que empezaban a abrir cuentas en otros sitios, ¿vale?, para trabajar en dos sitios a la vez. En dos, tres sitios a la vez. Pero, incluso, alguno ya me había comentado:

- “Bueno, si yo no trabajo, trabaja mi mujer”.
- Claro, ahí yo también mi respuesta era: “Bueno, trabaja tu mujer, ¿la contratas entonces a tu mujer?”
- “No, no, hombre. Cómo la voy a contratar”
- “Perdona, pero si tú eres autónomo y tienes otra cuenta, tu mujer si se pone a repartir con otra motocicleta, tú la tienes que contratar. Es tu cuenta, tú la tienes que contratar.”

Entonces, ahí empecé a ver, lo empecé a escuchar, movimiento de dinero. Porque el dinero, al final, empieza a sonar. O sea, empieza la

CON ESTE MODELO NO HABRÁ FUTURO

INFORME SOBRE LA
EXPLOTACIÓN LABORAL
DE LAS PLATAFORMAS
DIGITALES DE REPARTO



gente a hablar. Entonces la gente ya empezaba a decir que, bueno, que en Glovo se ganaban 1300€, 1400€ trabajando 60 horas, una cosa así: 1400€ de facturación por 60 horas, más o menos. Pero que, bueno, que él tenía otra cuenta en otra aplicación y que, bueno, también su mujer salía a repartir y demás. Claro, de ahí, eso, si lo empezamos a replicar, de que hoy en día, claro, pasando los años, han empezado a abrirse muchas más empresas de reparto, plataformas digitales se han abierto muchísimas más, claro, hay muchos repartidores que han visto la posibilidad de abrir varias cuentas y poner a gente a trabajar en esas cuentas.

Entrevistador: O sea tú viste que esto se empezó a masificar primero por una cosa de boca a boca, y, digamos, como que entre familias, amigos... O sea, aprovechando que soy autónomo y tengo Uber, Deliveroo y Glovo, te alquilo una cuenta a ti, otra a mi esposa y seguimos...

Juanjo: Totalmente, totalmente. Y, sobre todo, hay como una especie de redes muy familiares. O sea, hay gente que, bueno, a ver, las cuentas, si nos metemos en el Instagram, Facebook, si nos metemos en todas estas redes sociales, está a la orden del día que durante una hora pueden salir como 3, 4, 5 personas que alquilan cuentas y además lo dicen tan tranquilamente. O sea... Que luego, dirías, si profundizásemos en cómo alquilar, las alquilan bien o las alquilan mal. Yo tengo que decir que cada vez que salgo por Barcelona y me muevo por Barcelona, cuando veo a repartidores jóvenes con bicicleta, solamente verlos digo: "Éste no se paga un autónomo". O sea, digamos, ya con una sensibilidad que la ha desarrollado ya una persona que he tratado con muchísima gente.

Entrevistador: A mí me pasa exactamente lo mismo. O sea, cuando esto se empieza a masificar y sale como un poco de la estructura familiar, de los amigos, tú ves como que se va precarizando el sector de los repartidores. Lo que tú el 2015 veías quizás en la plaza donde estabas siempre, que era muy buen ambiente, de repente eso empieza a transformarse, eso me estás diciendo. ¿Cómo en qué cosas lo veías tú?

Juanjo: A ver, pero esto ha sucedido también por una necesidad de estas plataformas. Es decir, estas plataformas necesitan a mucha gente para repartir. O sea, necesitan a muchos repartidores y la sociedad no está dando todo el número de repartidores. Entonces, qué ocurre, que las mismas plataformas han visto que si sus repartidores pueden alquilar cuentas, pues tendrán siempre un número muy grande de repartidores en la calle. Porque todos sabemos que, hoy en día, técnicamente, podrían ellos hacer y saber quién lleva la cuenta.

Entrevistador 2: Vale. Vamos a parar aquí un momentín porque hay dos cosas que has dicho que, hay tres cosas muy importantes. Primero, las empresas: Glovo, Deliveroo, Uber fomentan el alquiler de cuentas o de alguna forma esta situación o... ¿tú has estado en alguna reunión, en algunas...?

Juanjo: Yo no he estado en ninguna reunión, pero digamos que si hoy en día técnicamente se puede saber mediante un control de una huella dac-

CON ESTE MODELO NO HABRÁ FUTURO

INFORME SOBRE LA
EXPLOTACIÓN LABORAL
DE LAS PLATAFORMAS
DIGITALES DE REPARTO



tilar quién lleva el móvil o un control visual se puede controlar quién lleva el móvil, esto se podría parar mañana mismo. Mañana mismo lo podrían tener parado, pero no lo hacen, porque si lo paran, paran a cientos y miles de repartidores que son los que están haciendo de verdad el trabajo. Ahora mismo hay un número muy grande de gente que está haciendo el trabajo de repartidores y en una segunda línea se están quedando esos repartidores con experiencias que han dicho: “Hey, joder, pero si yo puedo subcontratar para qué me voy a poner yo ahora aquí a trabajar como un loco. Abro 1, 2, 3, 4, 5 cuentas, las pongo a diferentes repartidores, *pam, pam pam* y ellos son los que me van trabajando. A uno le pido un 30%, al otro le doy un 40, el otro me hace esto, el otro lo otro y tal”. Y eso sí, ahora es cuando nos miramos a la cara todos y decimos: “¿Y alguien se cree que los tengan contratados a esta gente?” Nadie se lo cree.

Entrevistador: Entonces, más que una cosa de astucia del repartidor, del autónomo, tú dices que es más como un plan a nivel de empresa.

Juanjo: Sí, sí, porque todo esto se podría haber parado hace mucho tiempo. Incluso, os digo una cosa: el tiempo...acordémonos de hace un año exactamente lo que pasó con Pujan. Eso fue lo que nos dio las alertas a todos. Todos ahí nos pusimos y dijimos: “Es que está sucediendo de verdad, de verdad y además ha sucedido con un chico nepalí, de fuera, un accidente, accidente mortal, vamos, y que cómo estaba esta situación de este chaval”. Y esa fue la manera en que rápidamente vimos, que todos vimos la situación que había sucedido.

Entrevistador: ¿Fue el caso de Pujan el que hizo el quiebre entre esto que uno conocía a darse cuenta de que ya la situación se había precarizado muchísimo y que se había extendido por todos lados?

Juanjo: Ahí fue una explosión de cuestión tangible, que podíamos decir: “Sí, está pasando esto. Está pasando esto”. Y se profundizó. Entonces ahí sí que ya todo el mundo teníamos que poner las alertas. Qué ocurre, desde hace un año que sucedió esto, hasta ahora, ha habido un cambio radical o es que todos los que nos metemos en el Facebook, Instagram y demás se siguen alquilando las cuentas y demás.

Entrevistador 2: Yo estoy muy de acuerdo contigo con que el momento que marca un antes y un después fue el accidente de Pujan y las movilizaciones de después. Y que antes era como un secreto a voces: todo el mundo sabía que existían cuentas alquiladas, pero yo incluso en aquel momento durante un tiempo me planteé denunciarlo a la inspección pero, sinceramente, me daba apuro porque no quería perjudicar a las personas que estaban sobreviviendo con esas cuentas. Claro, y era algo como...y era también como un favor de pasárselo al primo, al amigo, a mi cuñada, porque acaba de llegar y es una forma de ganar dinero, ¿cómo íbamos a ir a por eso? Te da como algo...Entonces, ¿esa sensación vosotros también la teníais?

Juanjo: Totalmente. Sí, sí. A ver, yo ya sabía que habían alquileres de cuentas, ya era un secreto contado, ya se sabía que existían estas cuentas. Lo que pasa es que el poder demostrar, o el poder señalar que se está

CON ESTE MODELO NO HABRÁ FUTURO

INFORME SOBRE LA
EXPLOTACIÓN LABORAL
DE LAS PLATAFORMAS
DIGITALES DE REPARTO



haciendo, es difícil, más cuando yo creo que estas plataformas lo saben y lo consienten y lo toleran. Porque, ya te digo, el nivel de facturación y el nivel de trabajo llega a ser tan alto, que necesitan que haya un aumento muy grande de repartidores. O sea, además yo creo que ha sido una manera también de que estas empresas han dicho: “Mira, nosotros hacemos nuestro negocio y ahora han visto unos autónomos que pueden hacer su negocio, vamos a dejarles que hagan su negocio, no nos vamos a meter mucho con ellos, vamos a crear red, vamos a crear una red...” Que es lo que ha sucedido. Es decir, están como compinchados, de una manera o de otra. Porque, claro, una empresa como Glovo o Deliveroo, cuando ven que un repartidor está facturando 40.000€ o 50.000€ en una cuenta o en dos cuentas, ahí ya podrían empezar a decir: “Aquí está pasando algo” ¿No? Aquí ya podrían decir: “¡Hey! El señor X nos está haciendo aquí una jugarreta que, al final, un día de estos puede ser un búmeran”. Es decir, lo de Pujan fue un búmeran, o sea, se dejó hacer, se dejó alquilar, pasó un accidente moral y luego han tenido, Glovo ha tenido que ir detrás de todas estas situaciones. Pero, Glovo, estamos de acuerdo que podría haber evitado ese accidente.

Entrevistador 2: Una cosa: tú cuando empezaste a trabajar en el 2015, ¿cuántos repartidores eran, más o menos, y cuantos pedidos tenían?

Juanjo: Bueno, a ver. Yo fui de los primeros allí en la oficina y luego, pues, hablaba en la calle y tal; como mucho yo creo que cien, ciento cincuenta éramos, no éramos muchos más. Al principio éramos muy pocos. Piensa que, al principio, el tema de la comida no se tocó, el tema de la comida en Glovo se empezó a tocar mucho más tarde, cuando empezaron a escuchar que Deliveroo iba a entrar, entonces fue cuando rápidamente empezaron a transformarse. Lo digo porque se dedicaban más a la mensajería, paquetería, a compras rápidas. Entonces sacaron lo de la tarjeta de crédito, y ahí cuando ya me dieron una tarjeta de crédito, ya dije: “No soy autónomo, yo soy de la empresa”. O sea, a mí cuando me dieron una tarjeta de crédito dije: “Coño, pero si la tarjeta de crédito se la dan a un directivo para que pueda hacer compras. ¿A un repartidor una tarjeta de crédito? Es imposible ¿no? Aquí sí que apadrinado”. Hombre, lo de la tarjeta de crédito tiene mucha huasa. La bankable.

Entrevistador 2: Y ahí de repartidores, más o menos, ¿cuántos seríais?

Juanjo: Eso, cien o algo así.

Entrevistador 2: ¿Y en el 2017?

Juanjo: No, ahí ya había explotado todo.

Entrevistador 2: Es que el crecimiento exponencial de repartidores...Es que pasar de cien. En Madrid eran 6 y de 6 pasaron a 20 y de pronto empezó a entrar gente y el 2017 eran más que los de Deliveroo. Habría más de 500, seguro. Cuando nosotros, en 2018, intentamos poner el conflicto colectivo, la empresa nos facilitó un dato que eran más de 8000 repartidores

**CON ESTE MODELO
NO HABRÁ
FUTURO**

**INFORME SOBRE LA
EXPLOTACIÓN LABORAL
DE LAS PLATAFORMAS
DIGITALES DE REPARTO**



en toda España. Es un crecimiento exponencial. ¿En aquel momento cuánto podías ganar?

Juanjo: Yo facturaba 1000€, una cosa así, al mes, en 2015. Y en 2017 no mucho más, no te pienses mucho más. Yo nunca, todas esas cifras que yo he oído a grandes repartidores, tipo Naruto o tal, todas estas cifras yo, vamos, me parece un poco de locura, de locura me parece. A no ser que verdaderamente estén realizando todo este chanchullo y estos alquileres de cuentas y demás, claro. Si uno se pone a pensar bien, bien todo, encaja. Si estos repartidores llegan a facturar esos 40.000, 50.000, 60.000, 70.000€, quiere decir que ahí hay gato encerrado. Aquí hay algo que no encaja. Claro, el decir y cómo podríamos averiguar quiénes son los que facturan esas cantidades de dinero, a mí se me ocurren muchas cosas. Pero si hay un repartidor que tiene un epígrafe, que es el ochocientos cuarenta y algo, que lo tiene la agencia tributaria con ese número, si ese señor en el año equis facturó una barbaridad de dinero: 200.000€ o algo así, como repartidor, esto empiezo ya a pensar que aquí hay algo. Aquí hay algo encerrado. Y además no tiene a ninguno contratado. O sea, él sólo con un vehículo reparte todo eso y factura doscientos y pico mil. Habría que hacer las cuentas de todo, pero una barbaridad. O ciento y pico mil, una barbaridad. O lo que sea. Dirías: “Puede ser que éste tenga varias cuentas alquiladas”. Podríamos también coger y decir: “¿Oye, y por qué no les obligamos a que nos den los nombres de los que están trabajando en todas las plataformas?” La Inspección de Trabajo esto lo puede hacer: coger el listado de todos y saber dónde han trabajado. Y luego todos, con la experiencia que tenemos, le diremos: “Pero, a ver, ¿tú no ganas por reparto cinco, seis o siete u ocho euros? No puedes estar en las mismas jornadas de trabajo en todos los sitios al mismo tiempo y demás”. Esto sería difícil, pero no imposible.

Entrevistador: Oye, Juanjo, por ir retomando la historia. Pasa el accidente de Pujan, se destapa esto y como que todos tenemos un quiebre, todos decimos: “Ya, o sea, pasó lo que todos estábamos temiendo que pasara”. Yo me acuerdo, un año antes yo había ido a exponer a la Asamblea de Madrid y dije: “Algún día se va a matar uno de nosotros y todo el mundo va a poner el grito en el cielo”. Bueno, pasó. Con cuenta alquilada y todo. ¿Qué empezó a pasar en Barcelona, cómo reaccionó Glovo, qué hicieron los repartidores, qué hiciste tú?

Juanjo: Bueno, aquí en Barcelona la realidad es que el resorte de (inentendible) fue bastante fuerte. Entre otras cosas por lo que tú dices, se venía anunciando de que esto podía suceder. Todo el mundo sabía que algún día algún repartidor iba a fallecer. Pero lo que no sabíamos era que iba a fallecer una persona en esas circunstancias y que era una persona indocumentada, y no estaba ni contratado ni nada. O sea, se dio toda la casuística más negativa para Glovo. Lo más negativo. Yo recuerdo ese día que la comunidad nepalí y la comunidad paquistaní estaban muy exaltados, pero muy exaltados, quiero decir muchísimo. Nos llamaron un par que estaban super nerviosos, que tal, que iba un grupo para las oficinas de Glovo y entonces fue cuando nosotros también fuimos para las oficinas de Glovo, para ver qué iba a suceder. Claro, la reacción de

CON ESTE MODELO NO HABRÁ FUTURO

INFORME SOBRE LA
EXPLOTACIÓN LABORAL
DE LAS PLATAFORMAS
DIGITALES DE REPARTO



los chicos nepalís y tal, pues quemaron las cajas de Glovo, hay imágenes de todo esto, de aquel día, incluso algunos intentaron entrar en las oficinas, también. O sea, ya un poco rozando un poco el querer hacer justicia con su mano y tal. Pero bueno, estas cosas no se deben de hacer, pero bueno... Y, bueno, yo recuerdo de parte de Glovo muchísimo nerviosismo, incluso el Sacha este, salir en rueda de prensa y balbuceaba un poquito, porque veían que se les venía algo encima muy grande. Que al final no ha sido tan grande. Al final, como todas las cosas, no sé qué pasa a veces que no somos capaces de que, por ejemplo, una Inspección de Trabajo, y lo tengo que decir, al día siguiente tendría que haber chapado momentáneamente el chiringuito de Glovo. Es mi opinión. “Vamos a averiguar qué es lo que está sucediendo”. Yo creo que ahí sí que se habría visto un poder de decir: “Ante una situación de prevención de riesgos laborales donde ha habido un accidente mortal, como el que ha sido el de Pujan”. Yo creo que tenían toda la potestad del mundo para haberles cerrado 24, 48, 72 horas el chiringuito para averiguar qué es lo que estaba pasando.

Entrevistador: ¿Y cómo se resolvió lo de Pujan, en qué quedó?

Juanjo: Yo lo último que sé es que ha habido alguna indemnización...Tema económico ha sido. Ha salido que eran 20.000€, luego se ha hablado de cifras más grandes y tal, pero no tengo mucha constancia.

Entrevistador: ¿Y a partir de ahí...?

Juanjo: A partir de ahí empezaron un poco a decir que iba a haber más control de las cuentas, se empezó a hacer unos rastreos, creo que la oficina de Glovo empezó a llamar de forma aleatoria a diferentes repartidores cuando estaban repartiendo para verificar si son o no. Incluso, les dieron a los *partners* la potestad de averiguar si era esa persona o no la que llevaba la cuenta, que ya es aquello de: “Solucionarme la papeleta vosotros”. Antes de Pujan no hubo ningún control de ningún tipo. O sea que esto, vamos, de ningún tipo. Fue a raíz del accidente cuando saltaron las alarmas y cuando la gente se empieza a poner las pilas. Pero también hay que decir que, yo creo que viene al pelo, que también son las cuentas y también son las cesiones de las horas de trabajo.

Entrevistador: A ver, explícanos eso.

Juanjo: Es una práctica que viene siendo utilizada desde el principio, desde mi época. En mi época, mucha gente, cuando tenía problemas de no coger horas, llamaba por teléfono a ese *Manager in charge*, a ese jovencito que le habían puesto ese nombre, y entonces ese chico, con el tiempo, empezó a notar que tenía, oye, que por él pasaba una posibilidad de que podía hacer favores a los repartidores. Claro, en la maquinita esa, podía poner a ese repartidor: “¿Tú qué días quieres trabajar? Pues yo te lo pongo, no te preocupes. Venga, va. Chao”. Y de ese favor de colocación de horarios y de más horas para trabajar y demás, seguro que corre el tema económico también. De una manera o de otra.

CON ESTE MODELO
**NO HABRÁ
FUTURO**

INFORME SOBRE LA
EXPLOTACIÓN LABORAL
DE LAS PLATAFORMAS
DIGITALES DE REPARTO



Entrevistador: Como podemos ver ahora con la venta de horas...

Juanjo: Es que esto se ha ido perfeccionando. Digamos que eso ha ido perfeccionándose hasta que ya hay como unas aplicaciones y demás que ya venden las horas y tal.

Entrevistador 2: Es que eso es importante, porque alguien de la oficina te podía dirigir los pedidos a tu aplicación, claro.

Juanjo: Claro, si es que además te daban justo los que podían entrar en el McDonald's e incluso podían ver las direcciones y podían rematar la entrega una detrás de otra... Es que claro, las cosas que se pueden hacer son...

Entrevistador 2: Claro, ese era uno de los favores. Ese favor, por ejemplo, era el de los favoritos, lo mimados, lo que llevaban comida a las oficinas. Esos eran los favoritos, esos sí que tenían unas condiciones especiales, que luego, y esto necesito que me lo confirmes, ¿esos luego eran los que creaban opinión entre los repartidores?

Juanjo: Totalmente, totalmente, totalmente. Esos son los cabecillas y los que han movido todos los grupos para, sobre todo con la problemática que tenemos ahora, para sobre todo crear una nube de defensa total a este tipo de negocio. Pero es que esto, esto se ha creado, o sea, se ha creado porque las plataformas han necesitado crear esta defensa. Cuando han visto que la parte jurídica la van perdiendo en los juzgados, yo creo que han visto que necesitan tener a la masa contenta y alineada con ellos. Y entonces ahí es dónde han hecho red, han hecho la unión esa y...

Entrevistador: Oye y, vale, después de Pujan tenemos generalizado el caso de las cuentas alquiladas, Glovo empieza a tener más cuidado, porque ve que le puede caer, pero tenemos que esta situación ya está media extendida, ¿cuánto podía trabajar en esa época, o hoy en día, una persona que estuviera con cuenta alquilada? ¿cuánto puede sacar, cuántas horas se pasa en la calle?

Juanjo: Bueno, lo primero que hay que decir es que en el 2017 Glovo, que es la aplicación que más conozco yo, emite un email bien claro donde dice: "A partir de ahora no se podrá trabajar más de 13 horas al día". Eso quería decir que con anterioridad a ese 2017 la empresa Glovo dejaba trabajar a los repartidores 14, 15, 16 y 17 horas al día. Con todo lo que conlleva y ha conllevado todo eso, en cuanto a accidentes, que los ha habido y muchos, en todas las ciudades. Y no se habla del descanso obligatorio semanal, no se habla en absoluto de ello. Por lo tanto, a mí me consta que había repartidores que sí que estaban facturando muchísimo dinero, claro, a base de que les salían llagas en las nalgas, llagas en las nalgas, ¿eh? La gente a trapo trabajando, de lunes a domingo 14, 15, y 16 horas, años 2015, 2016 y 2017. Luego, cuando sacaron este email, yo creo que se quisieron curar en salud, pero ¿le abren horarios a la gente si hay necesidad de repartidores? Sí. Si no tienen gente suficiente, automáticamente le abren horario hasta al que ha hecho ya 13,14,15 y le abren para que haga más. O sea que aquí el control lo llevan ellos. El botoncito, el que aprueba y no aprueba, lo llevan ellos.

CON ESTE MODELO
**NO HABRÁ
FUTURO**
INFORME SOBRE LA
EXPLOTACIÓN LABORAL
DE LAS PLATAFORMAS
DIGITALES DE REPARTO





Entrevistador: Oye y el trato de la cuenta alquilada es 70/30 también? En Madrid es así.

Juanjo: Sí, lo mismo. Aquí más o menos es lo mismo. Pero también te digo que en esto debe de ser como en todo, habrá gente que sea un 40, 60 o tal. Aquí sí que no podemos decir de tener exactamente de saber cuánto es.

Entrevistador: ¿Oye y tú en qué momento decides largarte a pelear contra esto, investigarlo, a darle un poco más de forma a la causa?

Juanjo: Bueno, porque verdaderamente vi que, para mí siempre me ha parecido increíble que la gente no vea que verdaderamente en estas plataformas quien trabaja de repartidor es un asalariado, para mí ha sido increíble ver que hay una masa ahí fuera muy grande que no está de acuerdo. Entonces en eso que no están de acuerdo, he intentado averiguar el motivo. Y el motivo es que detrás de todo esto, pues hay una corrupción de cuentas, hay un manejo mafioso de cuentas, de cuentas económicas, cuentas *black*, de no contratación al personal, etc. Entonces a mí eso es lo que me mueve. Porque aquí sí que veo que lo que hay es un fraude totalmente al Estado, y a la Seguridad Social y a la contratación. Y ya, si antes la denuncia era para las plataformas, ahora hay todo un movimiento de personas que están también ejerciendo, realizando este fraude.

Entrevistador: Y que son las que las defienden, dices tú

Juanjo: Exactamente. Estas personas son las que defienden la posición, que van gritando: “¡Soy autónomo real! Yo soy un autónomo súper real”, ¿no? Y estas asociaciones creadas, todas estas asociaciones, incluso hay algún presidente de estas asociaciones que ya ha salido al público que ha dicho claramente una frase que ya quedará para la historia, que es la frase de: “Nos tienen que dejar trabajar hasta que el cuerpo aguante”. Entonces, claro, son personas que quieren volver a épocas que ya las teníamos un poco olvidadas. Y que haya gente trabajando como esclavos y que además esta esclavitud, pues sea una esclavitud consentida y que, bueno, con una percepción guay, *friendly*, que le llaman, con la bicicleta: “*Tacatá*”, les toca el aire, no pasa nada, trabajan 10,15 horas y no pasa nada, hasta que, bueno. Todo eso yo creo que es lo que hay que denunciar.

Entrevistador 2: Una pregunta, del Excel que nos enviaste, ¿cómo fue la elaboración?

Juanjo: En la hoja aparece alguien que trabajando 40 horas puede llegar a ganar unos 1.100€.

Entrevistador 2: ¿Brutos o netos?

Juanjo: Netos. Era como lo que hacía yo. Claro, todo esto viene porque yo en sede judicial oigo al abogado de Deliveroo que habla y explica cómo hay gente que tiene un gran éxito económico. Y lo dice claramente en sede judicial y lo habla delante del juez y entonces ahí es donde me quedo sorprendido, pero saltan más alarmas y saltan vivencias personales y: “¡Madre mía! Pero si todo esto es lo que íbamos sospechan-



do” Él habla claramente de que hay repartidores que llegan a facturar 100.000€ al año, incluso da unos datos repartidos de cómo en diferentes plataformas. Porque a la otra plataforma Glovo le da los datos.

Entrevistador 2: Eso fue la Agencia Tributaria.

Juanjo: Pero, claro. A nosotros las alarmas nos saltan con todo esto, nosotros vemos una cosa tangible, que no la teníamos, que era la facturación de los repartidores. Entonces, cuando ellos dicen que incluso hay 40 repartidores que han facturado más de 56.000€, claro, nosotros somos repartidores, hemos trabajado como repartidores, sabemos con 40 horas cuánto puedes llegar a facturar, por lo tanto, se dispara totalmente. Y como se dispara, ojo, que aquí puede haber una segunda, una tercera persona que le trabaje las cuentas a este. Ahí es donde tiramos del hilo. Nosotros ahí tiramos todos del hilo y empezamos a decir: “Hey, que aquí se nos está escapando algo, nos están diciendo algo que encaja con lo que ya pensábamos”. Y entonces empezamos ahí a ver a una realidad. La realidad es que es esa.

Entrevistador: Eso te quería preguntar para cerrar un poco la historia, ¿hoy en día cómo ves tú el ambiente entre los repartidores?

Juanjo: Bueno, lo que sí que creo es que cada vez la calle está siendo más pilla. La calle ha aprendido mucho más. Hace tres o cuatro años, había una ilusión, había unos chicos que repartían, era de las primeras veces que la gente estaba haciendo trabajos de reparto en bicicleta y demás, entonces la gente que unía, había mucha más unión y demás. Entonces, la gente ha visto que para ganar dinero hay que tirar horas y horas y horas y es lo que la gente está haciendo en la calle. Entonces, luego ha aprendido que hay que tirar horas y horas, pero ojo, hay una posibilidad, abrir una cuenta en otro sitio y que me trabajen la cuenta. Ésa es la posibilidad que han visto. Entonces, ahí es donde ha empezado aún más la precariedad. Y van a buscar además a los repartidores indocumentados. Por qué, porque son estos chavales los fáciles de captar, son personas muy fáciles de captar, porque vienen con una auténtica necesidad de trabajo.

Entrevistador 2: ¿Y qué sensación tienes tú, ¿cuántas cuentas alquiladas puede haber?

Juanjo: Pues, yo diría que hay un porcentaje muy grande ahí fuera. Yo diría que del 100% de los 15.000 repartidores, yo te podría decir, de los 15.000 que hay repartiendo ahora mismo, yo diría que el 40% puede ser alquilado. O sea, es un número muy elevado. Y te daré un dato del porqué: las movilizaciones que ha habido ahora por parte de estos que se sienten autónomos reales, no han logrado movilizar a todos aquellos que están necesitados de las cuentas. Los que han salido a la calle han sido, precisamente, y me mojo ahora mucho, todos aquellos que alquilan cuentas. O tienen una intención o lo han hecho. Háblese de lo que sea. O se la han cedido a su mujer o lo que sea. Es gente ya que ve que en esto tienen que armar su *modus vivendi* y han visto una posibilidad muy grande.

Entrevistador 2: De hecho, hay un tema fundamental, de una las mayores reivindicaciones de cuando aún no eran asociaciones, era que no entrasen más

**CON ESTE MODELO
NO HABRÁ
FUTURO**

INFORME SOBRE LA
EXPLOTACIÓN LABORAL
DE LAS PLATAFORMAS
DIGITALES DE REPARTO



repartidores. A mí me recuerda un poco como las licencias de los taxis, que el que tiene la licencia del taxi es como oro. Y eso lo puedo luego vender en el mercado y...

Juanjo: Es que estás tocando un tema fundamental. Acabas de decir una pincelada, pero tan buena...Tú imagínate que, en cualquier momento, coge Glovo y Deliveroo y dice: "Paremos de hacer formación y de meter a gente". ¿Qué pasaría con esas cuentas que hay en la calle? El valor subiría.

Entrevistador 2: Nosotros lo hemos visto en anuncios: "Alquilo cuenta de 97%". Ese dice: "Coño, aquí yo puedo pedir lo que quiera."

Juanjo: Es que lo has clavado. En el momento en que estas plataformas paren de meter gente, los que están fuera saben que sus cuentas suben de valor. Su cuenta va a ser un producto que va a tener un trabajo asegurado o más o menos asegurado. Entonces, a partir de ahí, ¿qué haces con esa cuenta? La movilizas. Y ¿cómo la movilizas? Pues pones a trabajar a un pobrecito como el Pujan y con los términos que yo imponga.

Entrevistador: Bueno, Juanjo, eso era todo. Muchísimas gracias. Apago la grabadora para que sigamos conversando.

CON ESTE MODELO NO HABRÁ FUTURO

INFORME SOBRE LA
EXPLOTACIÓN LABORAL
DE LAS PLATAFORMAS
DIGITALES DE REPARTO

