



Don't GIG Up, Never!

Country update – Spain

Luis Pérez Capitan, Rubén Ranz

February 2022



The research for this report was supported by the European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs, and Inclusion, receiving funding under the call for proposals VP/2020/004 (Improving expertise in the field of industrial relations). Disclaimer: Responsibility for the information, opinions, findings, and conclusions or recommendations expressed in this report lies entirely with the author(s). The European Commission is not responsible for the use which might be made of the following information.

Contenido

Introducción.....	3
1. Debate público en cuestión al trabajo en plataformas.....	4
2. Tendencias y características.....	4
3. Evolución política, jurídica y jurisprudencial.....	6
a. Evolución legal.....	6
b. Evolución de la jurisprudencia.....	7
Inspección laboral.....	9
4. Actividades de los interlocutores sociales (negociación colectiva, huelgas, etc.) y campañas de base.....	
a. Primeras movilizaciones.....	9
b. La Ley Rider y las empresas de plataformas laborales	11
c. Últimos convenios colectivos	13
d. Foco en sectores distintos al de los repartidores.....	14
5. Referencias	15

Introducción

Este informe forma parte de una serie de estudios de seguimiento del informe *State of the Art*¹, publicado en enero de 2019 en el marco del proyecto '*Don't GIG Up! Extending social protection to GIG workers in Europe*' (VS/2018/0018), que revisa el debate, los estudios y las políticas surgidas sobre el trabajo en plataformas en los siguientes países: Francia, Alemania, Italia, Polonia y España²

Como parte del proyecto "Don't GIG Up, Never!" (VS/2021/0204), el informe actualiza la información a nivel de país hasta febrero de 2022, ilustrando información contextual y desarrollos recientes en torno al trabajo de plataforma. Además, la actualización por países describe el debate político, social y académico sobre el trabajo en plataformas, los resultados de estudios de investigación recientes, la legislación pertinente y las reformas políticas, así como las respuestas de los interlocutores sociales. Para ello se utilizó un cuestionario y unas instrucciones comunes a los distintos países cubiertos por la asociación.

Para facilitar la comparación de los resultados entre los distintos países, el informe hace referencia a la clasificación de plataformas laborales "Don't GIG up!" presentada en la Tabla 1.

Table 1. Classification of labour platforms adopted in the project 'Don't GIG up!'

1. Plataformas de servicios de transporte de pasajeros (Uber, Lift....);	Ti po 1
2. Plataformas de servicios de entrega de mercancías (Deliveroo, Foodora...);	Ti po 2
3. Plataformas que abarcan desde "trabajos tradicionales", como jardinería, actividades de limpieza (Task Rabbit, Helpling...) hasta servicios especializados (marketing, publicidad, traducción), posiblemente también mediante subastas (Fiverr, Upwork...);	Ti po 3
4. Plataformas que externalizan microtareas, a menudo realizadas en la web, a una multitud" de trabajadores (plataformas de crowd-work como Amazon Mechanical Turk).	Ti po 4

¹ El informe está disponible en el siguiente link: <http://www.dontgigup.eu/resources/>

² El sitio web www.dontgigup.eu alberga también dos informes sobre Suecia y Estonia, respectivamente, y que cubren un periodo de tiempo más amplio y que no se incluyeron en el informe sobre el estado de la cuestión.

Debate público en cuestión al trabajo en plataformas

Las tensiones entre los estatutos laborales de los autónomos y los asalariados son continuas en los mercados de trabajo europeos. Las denominadas "zonas grises" del Derecho laboral son un fenómeno internacional y nacional³. En este ámbito de "relaciones laborales ambiguas", "puede surgir una duda genuina y razonable sobre si existe o no una relación laboral con dependencia jurídica"⁴. Pero las dimensiones de la confrontación actual son diferentes. El concepto de "autónomo", y el crecimiento del trabajo de servicios, se basa en parte en la creación de nuevas profesiones o empresarios que carecen de una posición laboral clara, encontrándose a menudo en el segmento más bajo de los llamados autónomos⁵.

En España, como en la mayoría de los países occidentales, el concepto de asalariado no está salvaguardado por el texto constitucional⁶, lo que dificulta la protección de muchos colectivos.

El conflicto entre autónomos y asalariados se ha incrementado en España debido a la irrupción de las nuevas tecnologías unidas a nuevas formas de organización de la producción: las plataformas digitales. La concepción del derecho laboral, su ámbito de aplicación, las personas a las que ampara, como garante de derechos y libertades, está en crisis debido a la rápida e imprevisible evolución empresarial.

En particular, en España se desarrolló un intenso debate sobre la naturaleza del estatus laboral de los repartidores, con la aparición de cuatro posturas principales diferentes⁷.

Paralelamente al debate, es interesante explorar la evolución política del trabajo de plataforma en España. De hecho, antes de la aprobación de la pionera "Ley del jinete" de 2021, el debate político sobre la regulación del trabajo de plataforma tuvo varios períodos en los que las plataformas de reparto han sido el centro del debate público.

La regulación del trabajo de plataforma tuvo cabida en diferentes programas políticos, desde la posibilidad de crear un nuevo Estatuto de los Trabajadores, como es el caso del Partido Socialista Obrero Español (PSOE) e Izquierda Unida (IU), o con clara alusión a los falsos autónomos, como es el caso de Podemos y Más País, durante las elecciones

³ (...) la aparición de nuevas formas de empleo situadas en el territorio gris y a menudo inexplorado entre los contratos de trabajo y el trabajo autónomo; un encaje difícil para las categorías jurídicas binarias existentes de trabajo dependiente y trabajo autónomo". Prassl y Risak, J. y M. "Uber, Taskrabbit, & co: platforms as employers? rethinking the legal analysis of crowdwork" Comparative Labor Law & Policy Journal, Forthcoming, Oxford Legal Studies Research Paper No. 8/2016, 30 Pages Posted: 16 Feb 2016; Bayón Chacón y Pérez Botija, G. y E. Manual de Derecho del Trabajo, Pons, Madrid, 1963, 4^a edición, Vol. I, p. 312; Hernainz Marquez, M. Tratado elemental de Derecho del Trabajo, Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1977, 12^a edición, p.290.

⁴ Sagardoy Bengoechea, J.A., *Los trabajadores autónomos. Hacia un nuevo Derecho del Trabajo*, Cinca, Madrid, 2004, p. 72.

⁵ Según datos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la gran mayoría de estos autónomos (87,3%) se encuentran en el tramo más bajo de cotización (932,7 euros). El crecimiento de este sector en Madrid ha sido del 14,3% en los últimos cinco años, muy por encima de la media nacional.

⁶ En este sentido, la sentencia del Tribunal Constitucional español nº 227/1998, de 26 de noviembre de 1998, recurso 3595/1995.

⁷ 1) Plataforma delivery rider's como relación mercantil; 2) La aplicación del contrato de TRADE (es decir, trabajadores autónomos dependientes regulados en el art. 8 y ss. del Estatuto del Trabajador Autónomo); 3) La constitución de una tercera relación laboral especial; 4) La opción más protectora: la aplicación del estatuto de trabajo por cuenta ajena. Para una visión general de las diferentes corrientes de la literatura sobre el estatuto laboral de los repartidores de plataformas en España, véase la revisión de la literatura en la Sección "5. Referencia" a continuación.

generales de 2019. De hecho, el acuerdo de Gobierno firmado por PSOE y Unidas Podemos (coalición electoral de IU y Podemos) hace referencia a la lucha contra el fraude laboral de los falsos autónomos que venían liderando las plataformas en los últimos años.

En respuesta, las empresas de plataformas presionaron a diferentes grupos parlamentarios y presentaron informes que trataban de justificar su modelo organizativo. Estos informes expresaban las ideas de que la futura ley debería establecer la posibilidad de elegir si una persona puede ser autónomo o asalariado. Este debate siempre fue recogido por los medios de comunicación como un enfrentamiento entre dos opiniones: los que defienden el modelo laboral y los que defienden el modelo de autónomos. Esta estrategia permitió a las plataformas desviar la atención del problema: el cumplimiento de la ley y la jurisprudencia que determinan la relación laboral.

En este escenario, lastrado por el estallido de la pandemia del Covid-19, tuvieron lugar las negociaciones del Diálogo Social para encontrar la mejor forma de regular el trabajo en plataformas, teniendo en cuenta que la sentencia del Tribunal Supremo en el caso Glovo (ver Sección 3) había dejado claro que con la legislación vigente era posible definir los términos de la relación laboral.

Tras intensos debates, las patronales cambiaron de criterio tras la celebración de una asamblea en la que la principal patronal del transporte, UNO⁸, afirmó que las plataformas digitales hacían competencia desleal a las empresas de transporte tradicionales que no utilizaban falsos autónomos y que, por tanto, era necesario regular el trabajo de las plataformas de reparto para evitar la destrucción del sector del transporte. Esto fue clave para alcanzar el acuerdo del 11 de marzo de 2021⁹ entre el Gobierno español, CC.OO y UGT (sindicatos), CEOE y CEPYME (organizaciones empresariales).

Así, el acuerdo tripartito se plasmó en la Ley Rider de modificación del Estatuto de los Trabajadores, que introdujo nuevas garantías para las personas que trabajan en plataformas digitales de reparto (es decir, una presunción de laboralidad), así como un nuevo apartado que establece el derecho de información de los representantes de los trabajadores sobre los parámetros, normas e instrucciones que determinan el trabajo del algoritmo¹⁰. Esta norma consiguió el apoyo mayoritario de los partidos políticos en el Congreso de los Diputados y puso fin al debate sobre si debía existir la posibilidad de elegir ser autónomo o asalariado. Aunque algunas plataformas abandonaron España, otras llegaron para llenar el vacío. Poco a poco y con ciertas dificultades, las empresas iniciaron los procesos para convertir a los repartidores en trabajadores con derechos laborales garantizados. Sólo una empresa ha mantenido una postura clara ante la aprobación de esta nueva ley, Glovo, que modificó sus normas internas con la justificación de adaptarlas a la “Ley Rider”. A pesar del entusiasmo, hay que señalar que la mayoría de los trabajadores de plataformas, aparte de los repartidores a domicilio, aún no han encontrado protección en estas disposiciones y oscilan entre el trabajo semiclandestino,

⁸ UNO denunció el método de reparto de Amazon Flex por utilizar vehículos para el transporte de bienes.

⁹ Pascual, R. (2021). El acuerdo en la ‘ley de riders’ incluirá el acceso a los algoritmos laborales en todo tipo de plataformas. Economía, Cinco Días.

¹⁰ Moreno, M.A (2021). El Gobierno aprueba la ley de ‘riders’ que reconoce a los repartidores como asalariados y obliga a las empresas a informar sobre sus algoritmos: “España se pone a la vanguardia internacional”. Business Insider.

el trabajo por cuenta propia y el empleo precario. Se trata de empleos incluidos en los tipos 3 y 4 de la clasificación "No te levantes, ¡inunca!", que suelen estar peor pagados si se comparan con otros sectores, pueden realizarse de forma esporádica o permanente y abarcan muchos ámbitos diferentes del mercado laboral (transporte de pasajeros, limpieza, cuidados, administrativos, consultoría, traducción, autónomos, microtareas, etc.). El debate sobre un nuevo Estatuto de los Trabajadores propone soluciones legislativas para estas categorías.

Tendencias y características

En cuanto a los datos estadísticos relacionados con la economía de las plataformas, los datos sindicales difieren de los nacionales por dos razones principales. En primer lugar, la mayor parte de la información procede de las propias plataformas, con un sesgo evidente para justificar su modelo laboral y económico. En segundo lugar, los datos oficiales nacionales no se basan en estadísticas fiables, como destaca el informe del Banco de España¹¹. La ausencia de datos oficiales ha impedido a los sindicatos saber cuántas plataformas había en España.

Por otro lado, los datos proporcionados por la Inspección de Trabajo y el número de registros se consideran más fiables, ya que proporcionan una imagen precisa (véase la sección 4 para obtener información más detallada sobre el trabajo realizado por este organismo público).

También se dispone de fuentes de datos fiables de la UE, como el estudio del Centro Común de Investigación de la UE "New evidence on platform workers in Europe", que analiza los resultados de la encuesta COLLEM "Platform Workers in Europe Evidence from the COLLEEM Survey"¹². El estudio destaca el número de personas mayores de 16 años que trabajan a través de plataformas. En el caso de España, estos porcentajes alcanzaron el 12,2% en 2017 y el 18,5% en 2018. Sin embargo, si excluimos a los trabajadores esporádicos, las cifras descienden al 9,9% en 2017 y al 14% en 2018, situando a España entre los países con mayores porcentajes de trabajadores de plataformas. Esta última cifra se alinea bien con los datos y experiencias de los sindicatos españoles.

Evolución política, jurídica y jurisprudencial

Evolución legal

El Real Decreto-Ley 9/2021, de 11 de mayo, modificó la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobada por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, garantizando los derechos laborales a los trabajadores de las plataformas de reparto. Todas las empresas disponían de un plazo hasta el 12 de agosto de 2021 para regular la situación de sus trabajadores. Posteriormente, en cumplimiento de los procedimientos

¹¹ Banco de España, [Banco de España - Publications - Economic analysis and research - Economic Bulletin \(bde.es\)](https://www.bde.es/Documentos/Publicaciones/Economic%20analysis%20and%20research/Economic%20bulletin/bde.es)

¹² Urzi Brancati, M.C., Pesole, A. and Fernandez Macias, E., New evidence on platform workers in Europe, EUR 29958 EN, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2020, ISBN 978-92-76-12949-3, doi:10.2760/459278, JRC118570.

legislativos españoles, el citado Real Decreto-Ley fue confirmado por el Parlamento con la Ley 12/2021 de 28 de septiembre (la llamada "Ley Rider"). La Ley Rider modificó la Ley del Estatuto de los Trabajadores reconociendo como trabajadores por cuenta ajena a los repartidores de las plataformas digitales.

En primer lugar, la Ley Rider introdujo un nuevo artículo d) en el artículo 64.4 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, con la siguiente redacción: "d) Ser informados por la empresa de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que puedan tener incidencia en las condiciones de trabajo, acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles.". Esta disposición otorga a los trabajadores a los comités de empresa el derecho a ser informados de los "parámetros, reglas e instrucciones" que determinan el trabajo del algoritmo (artículo 64.4, d).

En segundo lugar, la Ley Rider introdujo una disposición adicional, una presunción de empleo en el ámbito de las plataformas de distribución digital, con la siguiente redacción: "Por aplicación de lo dispuesto en el artículo 8.1, la actividad de las personas que presten servicios retribuidos servicios retribuidos consistentes en la entrega o distribución de cualquier producto de consumo o mercancía, por empresarios que ejerzan poderes empresariales de organización, dirección y control de forma directa, indirecta o implícita, mediante gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo, a través de una plataforma digital, se presume incluido en el ámbito de aplicación de esta ley. Esta presunción no afecta a lo dispuesto en el artículo 1.3 de esta norma".

La Ley Rider destaca por su finalidad de evitar el trabajo precario, de mejorar la transparencia sobre la toma de decisiones de las plataformas a través de la inteligencia artificial, de incluir a los trabajadores por cuenta ajena al servicio de las plataformas así como en el ámbito del Plan Estratégico de la Seguridad Social¹³ y en el control administrativo de la Inspección de Trabajo.

Evolución de la jurisprudencia

Los pronunciamientos judiciales sobre los trabajadores de plataformas de reparto han estado muy divididos, aunque la balanza se ha inclinado a favor de la aplicación de la legislación laboral.

Así, se citarán un gran número de sentencias favorables a la consideración del estatuto laboral de los trabajadores de plataforma¹⁴. Lo relevante aquí es que "la mayoría de las

¹³ El Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a 2021, 2022 y 2023 "ha establecido (acción 1.9. Plataformas digitales y teletrabajo) campañas dirigidas a garantizar los derechos laborales y la adecuada cobertura de la Seguridad Social de los trabajadores que prestan servicios para empresas que operan en plataformas digitales en cualquier tipo de actividad (comercio electrónico, reparto de comida a domicilio, prestación de servicios, etc.)". El Plan no es jurídicamente vinculante, sino que se trata de una actuación administrativa. Hasta la fecha se desconoce su impacto.

¹⁴ Sentencia número 244/2018 del Juzgado de lo Social, número seis de Valencia, autos número 633/17. Sentencia número 53/2019 del Juzgado de lo Social número 33 de Madrid, de 11 de febrero de 2019, cuyos términos, literalmente reproducidos, se toman de las Sentencias números 128/2019, 130/2019 y 134/2019, del Juzgado de lo Social número 1 de Madrid, autos números 944, 946/2018 y 947/2018, respectivamente, de 3 y 4 y 4 de abril de 2019. Sentencia 61/2019 del Juzgado de lo social n. 1 de lo de Gijón de 20 de febrero de 2019, Autos: 724 /2018. Sentencia número 193/2019 del Juzgado de lo Social número 31 de Barcelona, de 11 de junio de 2019. Sentencia 1818/2019 del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, Sala de lo Social, de 25 de julio de 2019 (Recurso nº: 1143/2019). Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, nº. 40/2020, de 17 de enero de 2020, recurso de revisión

sentencias sobre si la relación laboral en la plataforma es o no laboral se dictan al resolver la excepción de incompetencia planteada por la empresa, argumentando que no se trata de una relación laboral, como elemento previo a resolver antes de decidir si se ha producido un despido, un accidente de trabajo, o la resolución de cualquier otro derecho protegido por la legislación laboral.

En muchos casos, la resolución judicial se había iniciado a través de una actuación inspectora y, en otros, del informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, debido a su precisión y riqueza fáctica, ha sido determinante, en uno u otro sentido¹⁵. La sentencia más importante en este marco es probablemente la Sentencia del Pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, nº 1155/2019, de 27 de noviembre, recurso nº 588/2019, donde se aclara la existencia o no de relación laboral de un repartidor de Glovo como elemento previo para determinar si existe o no despido por parte de la plataforma al extinguir la relación con ellos.

Por el contrario, varios Tribunales¹⁶ se pronunciaron en contra de la consideración del carácter laboral de los trabajadores de plataforma. Los criterios que determinan la posición del Tribunal que rechaza el carácter laboral de la relación son los siguientes: Ausencia de jornada laboral, ausencia de régimen disciplinario, gastos por cuenta del repartidor, pago de los pedidos, aunque el precio lo fije la empresa. En sus argumentos, los tribunales sólo describen los aspectos que, en su opinión, indican la inexistencia de una relación laboral. Los Tribunales que optan por esta opción suelen ponderar los distintos tipos de elementos que concurren en la realidad constatada. Al hacerlo, destacan claramente los elementos que podrían indicar que estamos ante una relación mercantil y no laboral¹⁷.

La situación fue resuelta en el caso Glovo por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, que declaró laboral la relación de un rider contratado por plataforma de reparto (sentencia 805/2020, de 25 de septiembre de 2020). El Tribunal Supremo consideró que "nos encontramos ante una ficción construida a través de un contrato mercantil(...) en el que concurren todos los elementos formales de un trabajo autónomo (alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, licencia fiscal, etc.), aportando el trabajador una serie de elementos de escasa relevancia respecto de la organización empresarial, articulando un régimen de pseudo-libertad destinado a sostener un montaje propio de una burda ingeniería jurídica"¹⁸. Estos son los principales argumentos¹⁹ utilizados por el Tribunal Supremo:

- El contrato tiene naturaleza propia y no la que le han atribuido las partes;

¹⁵ número 1323/2019. Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 21 de febrero de 2020, recurso número 5613/2019.

¹⁶ Pérez Capitán, L. Supra.

¹⁷ Sentencia número 205/2019, de 29 de mayo de 2019, del Juzgado de lo Social número 24 de Barcelona. Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, Sala de lo Social, Sentencia 316/2019, de 26 de abril de 2019. Sentencia 284/2018 del Juzgado de lo Social número 39 de Madrid, de 18 de septiembre de 2018. Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, de 19 de septiembre de 2019 (Autos 1353/2017).

¹⁸ Pérez Capitán, L. Supra.

¹⁹ UGT (2020). Comentario a la STS 805/2020 de 25 de septiembre. Caso "Riders". Un final necesario. Servicio de Estudios de UGT.

²⁰ *Ibid.*

- La presunción de laboralidad recogida en el art. art. 8 ET es aplicable;
- Los repartidores están sometidos a un sistema de seguimiento permanente (GPS) durante la prestación del servicio, que delimita la forma y el tiempo en que deben prestar su servicio;
- La infraestructura esencial para esta actividad es el software (plataforma) desarrollado por la empresa (Glovo) que conecta a los minoristas con los clientes finales. Esta plataforma es un medio de producción esencial para la prestación del servicio. Por el contrario, el teléfono móvil y la motocicleta del repartidor no son elementos esenciales.
- El repartidor no intervenía en los acuerdos celebrados entre Glovo y los minoristas, ni en la relación entre Glovo y los clientes. Se limitaba a prestar el servicio en las condiciones impuestas por Glovo.

Inspección laboral

Entre agosto de 2018 y octubre de 2019, la Inspección de Trabajo llevó a cabo una campaña específica dentro del Plan Director por un trabajo digno en plataformas digitales y comercio electrónico. Esta actuación llevó a la regularización de 8.451 falsos autónomos y la Seguridad Social recuperó 15 millones de euros en cotizaciones a la Seguridad Social que estas empresas se estaban ahorrando (ver en el siguiente Apartado más información sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo).

Actividades de los interlocutores sociales (negociación colectiva, huelgas, etc.) y campañas de base

Primeras movilizaciones

Entre finales de junio y julio de 2017²⁰, comenzaron en Barcelona las primeras movilizaciones relacionadas con el trabajo en plataformas, que luego se extendieron a Madrid y Valencia. Esto fue provocado por el cambio unilateral de las condiciones de trabajo de Deliveroo, que modificó la forma de pago y la organización del trabajo. En concreto, se impuso el paso del pago por hora al pago a destajo en función del número de entregas, pasando de 8,5 euros por hora para las entregas en bicicleta y 9 euros por hora para las entregas en moto a 4,25 euros por pedido para la bicicleta y 4,5 euros para las motos. Además, se introdujo un sistema de puntuación para la asignación de turnos, imponiendo una nueva forma de organizar el trabajo que obligaba a competir entre los riders para conseguir franjas horarias de reparto y así mantener los ingresos.

Deliveroo ofreció todos estos cambios como un nuevo contrato de trabajador económicamente dependiente, conocido en la legislación española como TRADE. De esta forma, la empresa quería mantener una apariencia de legalidad. Para asegurarse de que la gente firmara el nuevo contrato, Deliveroo introdujo una bonificación por objetivos muy fácil de conseguir, insertando la firma del contrato TRADE como parámetro en el

²⁰ Ferrer, T (2017). Los repartidores de Deliveroo convocan la primera huelga en España en una empresa de la 'nueva economía'. Cataluña, El Diario.

sistema de puntuación. En enero de 2018, la bonificación por pedido desapareció.

Este fue el origen del movimiento "Riders for Rights" (RXD), apoyado por sindicatos de orientación anarquista como la CNT y sindicatos independentistas como la IAC de Barcelona. La empresa actuó contra los principales dirigentes y los despidió durante las movilizaciones. A pesar de la gran resonancia mediática, las actividades de reparto no se paralizaron por completo, ya que los conductores de motocicletas no se sumaron a estas movilizaciones.

Los principales sindicatos reaccionaron creando herramientas digitales para llegar a estos nuevos trabajadores. UGT creó "TU RESPUESTA SINDICAL YA!", una página web que pretendía ser la primera sección sindical para atender las consultas de los trabajadores en plataformas digitales²¹. CCOO creó la web "Guerra a la precariedad" con el objetivo de luchar contra las diferentes precariedades del mundo del trabajo en España. La web de UGT pretendía llegar a los trabajadores de las plataformas y, de hecho, combinó la atención en la web con la presencia en los puntos de encuentro de los repartidores.

UGT presentó una denuncia nacional ante la Inspección de Trabajo española por falsos autónomos contra las empresas Glovo, Deliveroo, Stuart y Uber Eats en diciembre de 2017²². Esto desencadenó varias intervenciones de la Inspección de Trabajo y posteriores procedimientos judiciales en cada provincia que afectaron a más de 18.000 personas²³ declaradas como falsos autónomos entre diciembre de 2017 y enero de 2021.

Mientras tanto, surgieron movilizaciones espontáneas de motoristas cuando las plataformas actualizaron los precios de los pedidos. Todos estos cambios iban encaminados a reducir el valor económico del trabajo y a eliminar los posibles indicios de laboralidad que los Juzgados de lo Social ya empezaban a establecer en las primeras sentencias. Un claro ejemplo fue la movilización espontánea de riders tras las modificaciones unilaterales de las condiciones del servicio en la app de Glovo en septiembre de 2018²⁴. Los ciclistas se concentraron en las principales plazas y generaron paros de dos horas, normalmente aprovechando las horas punta. El comportamiento de Glovo fue notablemente similar al de Deliveroo en 2017, detectando a los líderes de las manifestaciones y desconectándolos justo antes del inicio de las concentraciones. Este fue el primer caso que el sindicato UGT ganó en los tribunales contra Glovo, que había procedido al despido de un repartidor acusado de incitar a una "huelga ilegal". La sentencia fue la primera en establecer una relación laboral entre un repartidor y una plataforma²⁵. Como consecuencia, la empresa tuvo que readmitir al repartidor por vulnerar el derecho fundamental a la huelga. Deliveroo, el 28 de marzo de 2019, cuando ya se conocía el proceso judicial por la actuación de la Inspección de Trabajo, firmó un Acuerdo de Interés Profesional (AIP) con Asoriders²⁶.

²¹ Martín Hermoso, DON'T GIG UP! Spain Case Study Report, Case 3.

²² UGT (2021). "The work on digital delivery platforms" UGT report. Servicio de Estudios de UGT.

²³https://www.eldiario.es/economia/seis-anos-18-000-despues-falsos-autonomos-detectados-50-condenas-llega-ley-rider_1_7919015.html

²⁴ El Periódico (2018). 'Huelga colaborativa' contra Glovo en Zaragoza: sus repartidores colapsan la app en hora punta. Economía, El Periódico.

²⁵ <https://www.ugt.es/ugt-consigue-la-primer-sentencia-que-reconoce-la-relacion-laboral-entre-glovo-y-sus-repartidores>

²⁶ Cinco Días (2019). Deliveroo y la Asociación de Riders firman un acuerdo "para incrementar su seguridad". Cinco Días. Según la legislación española, el contrato de TRADE permite la negociación colectiva entre los miembros de una asociación de autónomos y una empresa. Los autónomos que tienen una actividad del 75% con una única empresa tienen derecho a establecer acuerdos (similares a los convenios colectivos) en los que se pueden incluir ciertos derechos que no están desarrollados para los trabajadores por cuenta

Para seguir analizando las principales movilizaciones laborales, es necesario tener en cuenta cómo la población migrante se convirtió en el principal recurso humano de las digitales. En España, los migrantes sin permiso legal para trabajar encontraron empleo en plataformas "alquilando" un perfil a una persona con derecho a trabajar en España. La cuenta para seguir analizando, el titular y el repartidor real se repartían entonces la remuneración, recibiendo este último un porcentaje del 50-75%. Este mercado, basado en el fraude y la explotación de las personas, se exageró en el caso de Uber Eats, donde flotas de trabajadores indocumentados dependían de un único titular de cuenta, que luego repartía las remuneraciones según porcentajes acordados²⁷. Sin duda, este sistema fue un obstáculo para la organización de los trabajadores, atemorizados por la inseguridad jurídica.

Una de las iniciativas sindicales para regular este mercado laboral fue incluir las actividades de reparto en plataforma en la negociación colectiva sectorial. El Convenio Estatal de Hostelería²⁸ incluyó por primera vez la categoría de repartidores de comida y bebida a través de plataformas digitales. UGT y CCOO y la patronal de hostelería llegaron a un acuerdo sobre la incorporación de estos trabajadores para evitar la posible competencia desleal de las plataformas digitales que estaban introduciendo las primeras cocinas oscuras.

La Ley Rider y las empresas de plataformas laborales

El 1 de junio de 2020, la ministra de Trabajo, Yolanda Díaz, anunció una futura ley para regular a los falsos autónomos de las plataformas digitales²⁹ en el marco de las negociaciones con los principales sindicatos y patronales. Este anuncio disgustó a las principales plataformas, que cambiaron su política de comunicación: ya no serían los directivos de las empresas los que transmitieran sus mensajes sobre el modelo laboral de las plataformas, sino que serían las asociaciones de repartidores las que defenderían el régimen de autónomos.

El primer ejemplo de ello fue la firma del Acuerdo Sectorial de Buenas Prácticas³⁰. En este texto, las empresas se exoneran de cualquier responsabilidad en el "fraude de las cuentas alquiladas" y dirigen toda la carga a los titulares que comparten sus cuentas a sin autorización de las empresas. Cabe señalar que las empresas se habían beneficiado de las cuentas alquiladas, ya que les proporcionaban mano de obra barata.

El 25 de septiembre de 2020, la sentencia del Tribunal Supremo en el caso Glovo provocó

propia, como el tiempo y el momento para disfrutar de las vacaciones. Este tipo de autoempleo se conoce como TRADE. Para Deliveroo fue muy importante desarrollar este convenio de cara al "macrojuicio" en el que 532 repartidores fueron declarados falsos autónomos por la Inspección de Trabajo, ya que la empresa necesitaba argumentos legales para justificar ante el juez que su modelo cumplía con todos los aspectos de la ley de autónomos. En este marco, Deliveroo promovió la creación de Asoriders con el claro objetivo de obtener un convenio cuyo contenido legitimara su modelo laboral.

²⁷ UGT study entitled: "With this model there will be no future, report on labour exploitation in digital delivery platforms" https://www.ugt.es/sites/default/files/informe_no_habrá_futuro_para_impreision.pdf

²⁸ Martín Hermoso, DON'T GIG UP! Spain Case Study Report, Case 2.

²⁹ https://www.eldiario.es/economia/yolanda-diaz-plataformas-glovo-deliveroo_1_6033677.html

³⁰ <https://www.expansion.com/empresas/2020/07/08/5f05fb33e5fdea8c558b4641.html>

la movilización de sus asociaciones afines para manifestarse contra la futura Ley Rider, contra los sindicatos y contra el Ministro de Trabajo. Esto se materializó en una videoconferencia con 940 personas, en la que Glovo anunció que el trabajo de miles de personas estaba en peligro si se aprobaba la nueva ley. Las asociaciones tomaron las "plataformas" y promovieron movilizaciones frente al Ministerio de Trabajo. Hicieron un llamamiento a los jinetes, incluidos los de cuentas alquiladas, para que acudieran a las manifestaciones porque "de lo contrario perderían su trabajo" y esto significaría el fin de las oportunidades laborales para los inmigrantes vulnerables.³¹

Con la aprobación de la Ley del Motociclista, que entró en vigor el 13 de agosto de 2021 tras dar un plazo de tres meses a las empresas para adaptarse a las nuevas disposiciones, se inició el proceso de "laboralización" de todos los motoristas³². La importancia de este acuerdo radica en que cerró el debate entre autónomos y asalariados y reforzó la protección laboral de los riders con el objetivo principal de evitar la competencia desleal entre empresas que, como en el caso del sector del transporte, se estaban viendo afectadas por la caída de los precios.

Como consecuencia de la aprobación de la Ley Rider, empresas como Glovo, Deliveroo y Uber Eats abandonaron la CEOE³³ y crearon su propia patronal (Asociación de Plataformas de Servicios a la Demanda) al considerar que la CEOE no había defendido sus intereses y había cedido a las presiones de las empresas del sector del transporte.

Antes de la entrada en vigor de la Ley de Repartidores, Glovo anunció la última modificación de su app³⁴ en la que decía cumplir con la sentencia del Tribunal Supremo, e impuso un nuevo sistema en el que se subastan los pedidos con nuevos cambios: el repartidor tendrá que fijar el porcentaje por el que está dispuesto a trabajar (desde un 30% más del valor inicial hasta un 30% menos del valor inicial); se impone la conexión gratuita; desaparecen las franjas horarias. Estos nuevos elementos llevan a una competencia aún más precaria y provocan nuevas movilizaciones.

Uber Eats despidió a 3.814 personas alegando que ya no podían trabajar como autónomos por la Ley Rider, justo un día antes de su entrada en vigor. Así lo denunciaron conjuntamente UGT y CCOO por incumplir el proceso de despido colectivo. La Audiencia Nacional no aceptó los argumentos del sindicato y se presentó un recurso ante el Tribunal Supremo. Además, Uber Eats, para adaptarse a la Ley Rider, subcontrató la actividad de reparto a una serie de empresas que asumieron la contratación de casi 1.000 personas. De esta forma, la organización del trabajo siguió realizándose con la misma app de Uber.

Deliveroo, antes de la aprobación de la entrada en vigor de la ley del rider, anunció su salida de España y tuvo que someterse al proceso de despido colectivo³⁵ en el que más de 3.000 personas fueron indemnizadas. Cuando se reconoció la relación laboral, todos los

³¹ UGT report: "Analysis of the political and social pressure of the delivery platforms".

³² <https://www.europapress.es/economia/macroeconomia-00338/noticia-congreso-aprueba-apenas-mes-ley-rider-envia-senado-cambios-20210721201152.html>

³³ Olías, L (2021). Glovo se marcha de la CEOE por pactar la Ley Rider y forma una asociación con empresas sancionadas por usar falsos autónomos. El Diario.

³⁴ https://cincodias.elpais.com/cincodias/2021/08/08/companias/1628430877_329895.html

³⁵ <https://www.larazon.es/economia/20211117/iq6sx6n6hzdoplizkjjr2s7zm.html>

riders fueron dados de alta en la Seguridad Social como trabajadores asalariados y no quedaron sin protección social.

Últimos convenios colectivos

El caso de Just Eat fue diferente al del resto de plataformas digitales en España. Desde el principio optó por una relación laboral, aunque no aplicaba el convenio colectivo sectorial adecuado a su actividad y el reparto lo realizaban empresas intermediarias. Además, Just Eat se distanció del resto de plataformas y se declaró a favor de la regulación laboral³⁶. Por ello, para evitar futuros conflictos laborales, se iniciaron negociaciones para establecer un convenio colectivo que permitiera la integración de los riders dentro de la empresa, eliminando las empresas subcontratistas. A pesar de las duras negociaciones, los sindicatos consiguieron adaptar la actividad de reparto al trabajo a demanda dentro de la normativa laboral vigente³⁷. Cabe recordar los siguientes apartados del convenio:

- El número de teléfono lo facilita la empresa y, por tanto, la geolocalización cumple la normativa, respetando los datos generados por el ciclista.
- Se eliminan los perfiles de los jinetes, poniendo fin a la clasificación.
- Se crea una Comisión Algorítmica entre dos miembros de la empresa y dos miembros de la Representación Legal de los Trabajadores para informar de forma comprensible sobre la gestión algorítmica. La empresa informará de todo el impacto de la Inteligencia Artificial en torno a cada trabajador.
- Se establece un salario por hora de 8,5 euros y se garantiza a los riders un mínimo de horas mensuales de trabajo, eliminando parcialmente la precariedad.

Este Acuerdo Laboral será ratificado por los nuevos Representantes Legales de los Trabajadores que se elegirán en 2022.

Además, se celebraron las primeras elecciones sindicales en una empresa de plataforma en el SuperGlovo Groceries (las tiendas negras de una de las empresas de Glovo en Barcelona). CCOO y UGT ganaron los primeros delegados en una empresa de plataforma³⁸. A pesar de la lucha de Glovo por mantener el estatus de autónomo, tras la aprobación de la Ley de Repartidores, tuvo que incorporar a más de 1.000 repartidores en toda España y reconocer la relación laboral, ya que los signos de subordinación y dependencia eran muy claros: los pedidos se entregaban desde las "tiendas oscuras" de Glovo, por lo tanto, ya no existía la aparente intermediación entre un repartidor y un restaurante. Las movilizaciones de septiembre de 2021 en Barcelona mostraron el trabajo invisible de muchos trabajadores contratados en una empresa de trabajo temporal con jornadas agotadoras³⁹.

³⁶ https://cincodias.elpais.com/cincodias/2021/03/11/companias/1615467973_560343.html

³⁷ https://www.eldiario.es/economia/just-eat-firma-sindicatos-primer-acuerdo- condiciones-laborales-riders- espana_1_8588530.html

³⁸ https://www.eldiario.es/catalunya/ccoo-impone-primeras-elecciones-sindicales-glovo_1_8989339.html

³⁹ El País (2021). La huelga de Glovo marca un hito en las protestas de la nueva economía. El País.

Foco en sectores distintos al de los repartidores

La actividad sindical no sólo se ha centrado en los riders, sino también en otras plataformas laborales que utilizan formas similares de organizar el trabajo.

UGT denunció ante la Inspección de Trabajo a seis plataformas que, además de servir de intermediarias entre cuidadores de personas mayores y familias necesitadas de servicios de ayuda a domicilio. Estas plataformas han crecido en España debido a la pandemia del COVID-19 como alternativa a las Residencias de Ancianos. Estas plataformas reciben una comisión por el servicio de selección del cuidador. Además, establecen los turnos, sustituyen a la cuidadora en caso de que no sea del agrado de la familia y adaptan el servicio según las necesidades de la persona a la que tienen que cuidar. También establecen un sistema de puntuación por estrellas para las cuidadoras que puede limitar futuros empleos por malas calificaciones. Estas plataformas utilizan el Régimen Especial de Empleados de Hogar que tiene un sistema diferente al Régimen General de la Seguridad Social (RGSS), es decir, su salario está fijado por el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) y no cotizan en los mismos porcentajes o cuantías que los trabajadores asalariados. Pertenecen al Sistema Especial de Empleados de Hogar (SEEH). Además, la relación contractual se realiza entre el trabajador y la familia, que soporta los costes sociales. De esta forma las plataformas, a pesar de ser las encargadas de supervisar y organizar la actividad de cuidados, son consideradas meros intermediarios y no tienen responsabilidades directas como el cumplimiento de la normativa de Prevención de Riesgos Laborales⁴⁰.

Plataformas de limpieza, como Clintú, también fueron denunciadas ante la Inspección de Trabajo por los sindicatos. Su modelo también se basaba en que las empleadas del hogar trabajaban por horas y el cliente podía fijar un precio inferior al sugerido por la plataforma. Los precios variaban si había o no productos de limpieza en el hogar. La plataforma se quedaba con una comisión por realizar la actividad de intermediación. Además, los limpiadores recibían un sistema de puntuación por estrellas que podía limitar futuras tareas si recibían una mala calificación.

El sector doméstico y de cuidados depende de la mano de obra femenina, que realiza un trabajo invisible de gran importancia social pero que no está suficientemente reconocido ni recompensado económicamente. Un porcentaje muy elevado de mujeres inmigrantes trabajan en estas plataformas laborales. Estos elementos, unidos a la gran dispersión e invisibilidad de las trabajadoras del hogar, dificultan la creación de estructuras sindicales.

En conclusión, la experiencia de la actividad sindical española se ha centrado en detectar a las personas que trabajan en los márgenes de la relación laboral y en denunciar los mayores abusos perpetrados por las empresas que han buscado el máximo beneficio al mínimo coste, trasladando la carga social y fiscal a los trabajadores de las plataformas digitales.

⁴⁰ Según la legislación española, la empresa debe proporcionar las herramientas mecánicas necesarias para levantar a los ancianos que requieran cuidados.

Estas acciones apoyaron la consecución de la Ley Rider 12/2021, que sirvió de ejemplo para la Propuesta de Directiva Europea de la Comisión Europea para mejorar las condiciones laborales de las personas que trabajan a través de plataformas digitales, tanto en lo relativo a la presunción de laboralidad de las personas que trabajan en plataformas como en lo relativo al acceso y transparencia de la gestión algorítmica.

Referencias

Alameda Castillo, M.T., *Emprendimiento y trabajo autónomo. Su realidad como mecanismo de incorporación y de permanencia en el mercado de trabajo*. Cinca. Madrid. 2016, p. 16.

Bayón Chacón y Pérez Botija, G. y E. *Manual de Derecho del Trabajo*, Pons, Madrid, 1963, 4th edition.

Ferrero Romero, Herce San Miguel, C y J.A., “*El trabajo autónomo en el marco de las plataformas digitales*”, en la obra colectiva dirigida por Pérez de los Cobos, F. *El trabajador en plataformas digitales. Análisis sobre su situación jurídica y regulación futura*, Madrid, Walters Kluwer, 2018, edición electrónica.

García Jiménez, M y Martín López, S., *El trabajador autónomo dependiente (TRADE) en los nuevos modelos de prestación del trabajo*, Luhu Editorial, 2019.

Guerrero Vizuete, E. *El Trabajo Autónomo dependiente económico*, Thompson Reuters, Pamplona, 2012.

Gutiérrez- Solar Calvo, B. y Lahera Forteza, J. “*Ámbito y fuentes de regulación del trabajo autónomo*”, en la obra colectiva dirigida por Cruz Villalón, J. y Valdés Dal-Ré, F., *El Estatuto del Trabajo Autónomo*, Wolters Kluver. Madrid. 2008.

Hernainz Marquez, M. *Tratado elemental de Derecho del Trabajo*, Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1977, 12th edition, p.290.

Martin Puebla, E., *El trabajo autónomo económico dependiente. Contexto europeo y régimen jurídico*. Tirant lo Blanc. Valencia. 2012.

Mercader Uguina, J. “*La prestación de servicios en plataformas profesionales: nuevos indicios para una nueva realidad*” en *Trabajo en plataformas digitales: innovación, derecho y mercado*, obra colectiva dirigida por Todolí Signes, A. y Hernández Bejarano, M., Pamplona, Aranzadi, 2018, edición electrónica.

Mercader Uguina, J.R., “*Los TRADES en las plataformas digitales*”, en la obra colectiva dirigida por Pérez de los Cobos, F. *El trabajador en plataformas digitales. Análisis sobre su situación jurídica y regulación futura*, Madrid, Walters Kluwer, 2018, edición electrónica.

Pérez Capitán, L. “*El empate técnico se deshace en Madrid a favor de la laboralidad de la relación de los repartidores de las plataformas digitales de reparto Comentario a las Sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Madrid 1155/2019, de 27 de noviembre, 40/2020, de 17 de enero, y 68/2020, de 3 de febrero*”, Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF, núm. 446 | Mayo 2020, pp. 143-152.

Perez Capitan, L. *La controvertida delimitación del trabajo autónomo y asalariado. El TRADE y el trabajo en las plataformas digitales*. Pamplona, THOMSON REUTERS ARANZADI. 2019. 210 pp. ISBN 978-84-1308-690-3.

Rodríguez Fernández, María Luz, “*Calificación jurídica de la relación que une a los prestadores de servicio con las plataformas digitales*”, en la obra colectiva *Plataformas digitales y mercado de trabajo*, dirigida por María Luz Rodríguez Fernández, Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Madrid. 2019.

Rojas Rosco, Raúl, *Hacia un nuevo estatuto jurídico del trabajador de las plataformas digitales*” en la obra colectiva dirigida por Pérez de los Cobos, F. *El trabajador en plataformas digitales. Análisis sobre su situación jurídica y regulación futura*, Madrid, Walters Kluwer, 2018, edición electrónica, apartado 1, citando a Navarro Nieto, F. “*El debate sobre la laboralidad de la prestación de servicios en la economía digital*”, Diario La Ley, Nº 9225, 2018

Sagardoy Bengoechea, J.A., *Los trabajadores autónomos. Hacia un nuevo Derecho del Trabajo*, Cinca, Madrid, 2004.

Sagardoy. I. “*Los autónomos y la gig economy*” consultado el 19 de septiembre en la versión de 2 de agosto del 2018 en https://elpais.com/elpais/2018/07/31/opinion/1533035393_775690.html

Sánchez Ocaña, J.M., “*La Uber economy y el fenómeno de la economía colaborativa: el mundo del trabajo en disputa*” en *Trabajo en plataformas digitales: innovación, derecho y mercado*, obra colectiva dirigida por Todolí Signes, A. y Hernández Bejarano, M., Pamplona, Aranzadi, 2018, edición electrónica.

Sánchez-Urán Azaña, M.Y., “*El trabajo en las plataformas ante los tribunales: un análisis comparado*” en la obra colectiva dirigida por Pérez de los Cobos, F. *El trabajador en plataformas digitales. Análisis sobre su situación jurídica y regulación futura*, Madrid, Walters Kluwer, 2018, edición electrónica.

Serrano Olivares, R. “*Nuevas formas de organización empresarial: economía colaborativa –o mejor, economía digital a demanda-, trabajo 3.0 y laboralidad*” en la obra colectiva *Economía colaborativa y trabajo en plataforma: realidades y desafíos*, dirigida por Rodríguez-Piñero Royo, M.C. y Hernández Bejarano, M, Bomarzo, Albacete.

Urzi Brancati, M.C., Pesole, A. and Fernandez Macias, E., *New evidence on platform workers in Europe*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2020.