

CON ESTE MODELO NO HABRÁ FUTURO

INFORME SOBRE LA
EXPLOTACIÓN LABORAL
DE LAS PLATAFORMAS
DIGITALES DE REPARTO

RESUMEN EJECUTIVO



INTRODUCCIÓN Y MOTIVACIÓN GENERAL

A finales del año 2019, buscando a los repartidores que estaban afectados por el procedimiento de oficio que la Tesorería de la Seguridad Social, no encontrábamos autónomos repartiendo, sino repartidores que trabajaban en “flotas” de Uber Eats. Al conversar con ellos, nos contaron que eran personas que habían solicitado asilo en España y que no contaban con la autorización administrativa para poder trabajar. Un sistema diferente que el de las cuentas alquiladas, que había crecido demasiado, pero que se mantenía en la misma idea.

Además, no dejábamos de leer informaciones sobre las diferentes rondas de financiación en las que estaban inmersas cada plataforma digital. Rondas millonarias que chocaban con la realidad que conocíamos: cuentas alquiladas, modificaciones ampliando el kilometraje y reducción del valor del pedido. Cambios que fueron realizadas por las plataformas, y de forma unilateral, para forma una competencia extrema.

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

Este es, sobre todo, un texto de denuncia sobre una situación de explotación laboral de unas empresas que mueven miles de millones y pretenden que la legislación les permita validar su modelo de negocio en la que piden que regirse solo por la oferta y la demanda. Un sistema sin control y que explota y empobrece a las personas más vulnerables. Una aberración en un Estado de Derecho.

CAPÍTULO I

Como puede observarse las start-up, aparte de ser proyectos ligados a la tecnología –bien es cierto que en diferentes grados- presentan algunas características menos deseables en su desarrollo:

- Existe una gran cantidad de dinero disponible y una búsqueda de rentabilidades significativas, no ordinarias, que justifica el riesgo asumido.
- No compiten en pie de igualdad con un proyecto empresariales tradicionales o consolidados porque no tienen que ser sostenibles mediante su actividad a día de hoy.
- Disponen de recursos muy significativos a condición de que mantengan su crecimiento. Pueden, hacer campañas agresivas de precios, de expansión de captación,

**CON ESTE MODELO
NO HABRÁ
FUTURO**

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

RESUMEN EJECUTIVO





básicamente durante largos períodos de tiempo, **pueden trabajar a perdidas, incluyendo contra empresas que estén consolidadas.**

- Dada la estructura de rondas de financiación tanto las start-up como sus inversores tienen incentivos claros a sostener el proyecto, aunque este generando enormes pérdidas y maximizar las expectativas de beneficio ocultando sus riesgos reales durante largo tiempo, para aumentar su valor.
- Los gobiernos son agentes muy relevantes, menos por su inversión que por la capacidad de, mediante la regulación, intervenir en el valor futuro de las compañías. Tienen incentivos a mejorar su reputación. Hablando en concreto de las plataformas digitales de reparto -y similares-se añade su alto potencial de “creación de ocupados”.
- La labor de lobby es instrumental para estas compañías. Vital para seguir manteniendo las expectativas de beneficios altas. Para ello disponen de cuantiosos recursos independientemente de sus resultados.

CAPÍTULO II

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. Este elemento, el de la competencia, es el que regula toda la actividad.

Para ello utilizan los Sistemas de reputación, en la que empoderan al cliente que puntuó su “experiencia” en la plataforma. Para conseguir este baremo utilizan varios algoritmos que no son neutros. Al algoritmo que rige la actividad del repartidor lo llamamos sistema de valoración constante, Glovo lo llama Excelencia.

Con este sistema de puntuación obligan a que todo el mundo esté disponible y quién no acepte este sistema de competencia, el sistema terminará expulsándolo, como

Basta salir a la calle y conversar con alguno de ellos: la inmensa mayoría son inmigrantes, y nos encontraremos con las cuentas alquiladas y las flotas de Uber Eats. Ellos están obligados a estar siempre disponibles porque se juegan su proyecto migratorio.



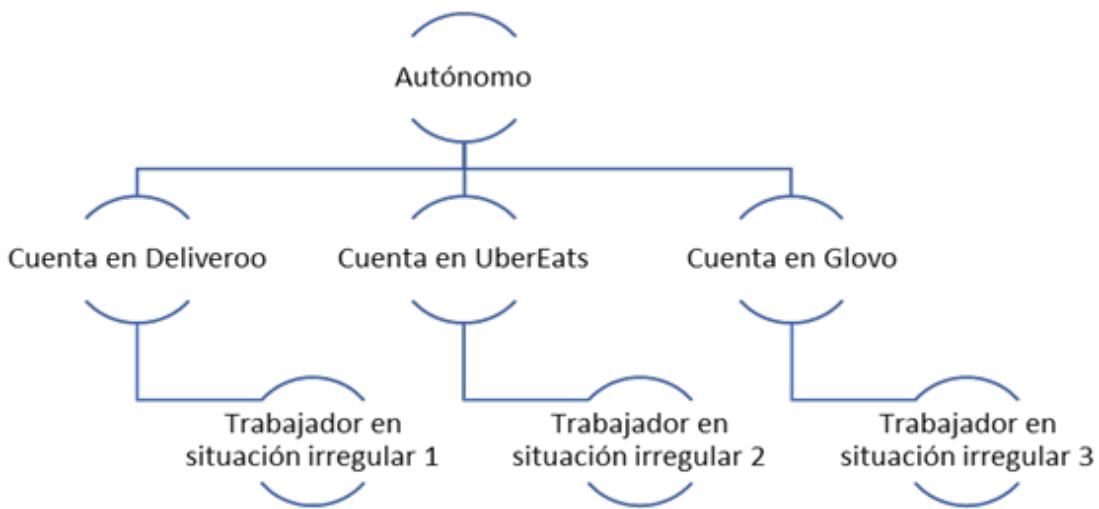
CON ESTE MODELO NO HABRÁ FUTURO

INFORME SOBRE LA
EXPLOTACIÓN LABORAL
DE LAS PLATAFORMAS
DIGITALES DE REPARTO

RESUMEN EJECUTIVO



Modelo 1: Alquiler de cuenta



Según nos han contado los repartidores, y hemos recogido en tres entrevistas, la proporción en 2018 del número cuentas alquiladas era de 50/50. La mitad de los usuarios de Glovo y Deliveroo alquilaban sus cuentas y, otras personas, repartían utilizando la identidad de su arrendatario.

Al principio las cuentas alquiladas surgieron de la casualidad, como una suerte para ayudar a los compatriotas que llegaban solicitando asilo, como una red de ayuda. Luego se fue extendiendo y, las empresas, lejos de frenar su expansión, se aprovecharon de unos trabajadores perfectos: dóciles, que aceptaban todo y no protestaban.

Luego, Deliveroo, Glovo y UberEats utilizaron conscientemente personas en situación administrativa irregular para aumentar la competencia entre sus repartidores, y así, acaparar cada vez más mercado. Todo a costa de precarizar progresivamente las condiciones de trabajo. Esta es la estrategia empresarial que han encontrado para aumentar su efectividad.

La evolución de Uber Eats y su estrategia empresarial pasa, al principio, por copiar el mismo sistema de externalización de la actividad que utiliza en el servicio de transporte con las VTC, a través de empresa de reparto que trabajan para Uber Eats. Es el caso de Quepidohoy S.L o Mission Box.

Al no poder competir con Glovo y Deliveroo, en número de repartidores y en pedidos, rompe la relación con las empresas de reparto y establece un nuevo sistema de externalización:

- “Flota” por suplantación de identidad o alquiler de cuentas.
- “Flota” con cuenta propia. Ésta es la más común.

Ambas flotas cuentan con trabajadores en situación administrativamente irregular.



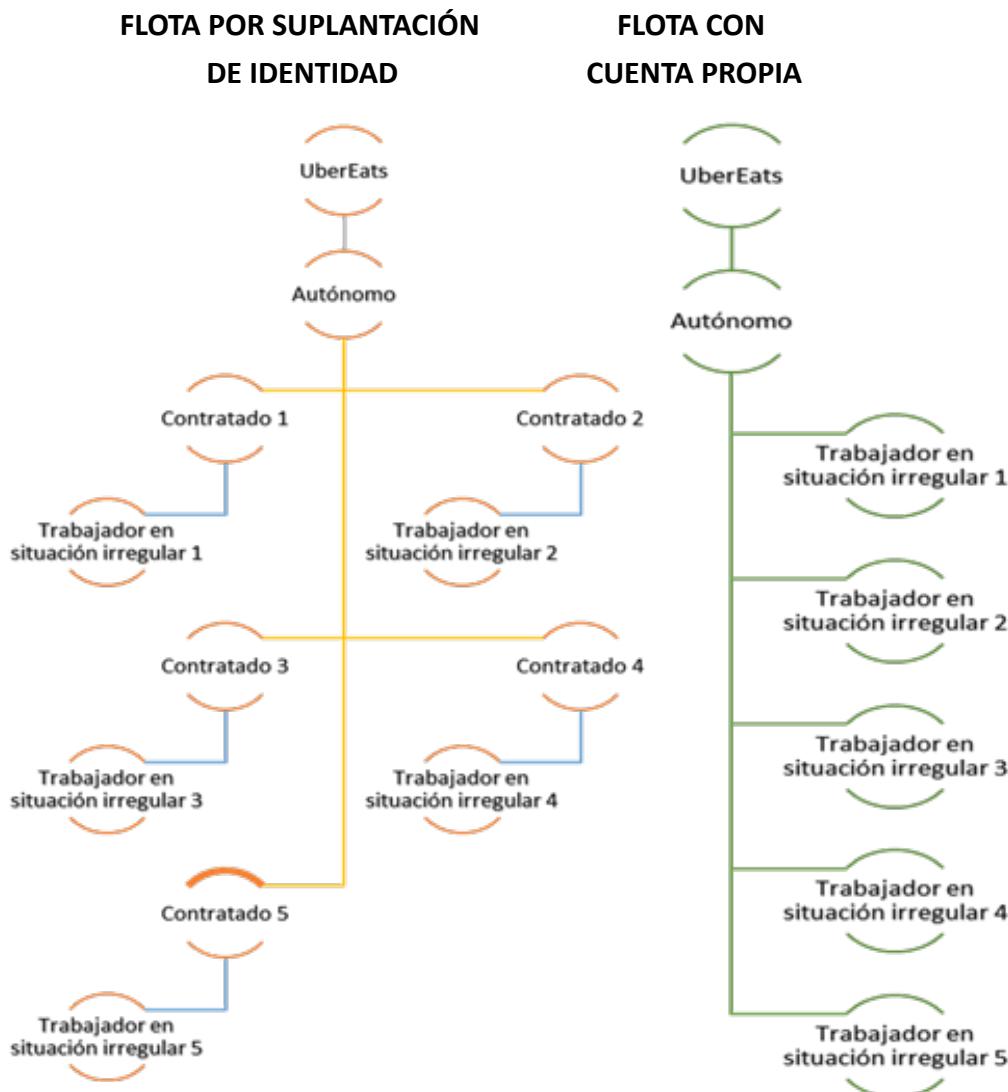
CON ESTE MODELO NO HABRÁ FUTURO

INFORME SOBRE LA
EXPLOTACIÓN LABORAL
DE LAS PLATAFORMAS
DIGITALES DE REPARTO

RESUMEN EJECUTIVO



Para establecer este sistema de flotas debe contar con un repartidor antiguo que es el que crea la empresa y al que se le ingresara el dinero que facturen sus repartidores de su “flota”. Pero el alta en la aplicación y designar la flota se realiza a través de la aplicación de Uber Eats. Además, será la aplicación quien siga distribuyendo los pedidos. El titular de la cuenta, semanalmente, paga a cada repartidor, según la facturación y después de descontar un porcentaje, entre un 30% y un 40%, que se queda el titular de la cuenta.



A pesar de lo rocambolesco del sistema de las cuentas alquiladas y de las flotas se ha normalizado el fraude hasta el punto que ya nadie se esconde y se anuncia en las redes sociales buscando personas que cumplan ese requisito.

Pujan Koirala, murió atropellado por un camión en Barcelona cuando estaba trabajando una cuenta alquilada. Esto ocurrió en 2018 y esta forma de trabajo cada vez es más visible. A pesar del intento desesperado de controlar esto, que establecieron un acuerdo de buenas prácticas donde piden a los repartidores y a los clientes que sean los que denuncien a aquellos que trabajan de forma irregular.



CON ESTE MODELO NO HABRÁ FUTURO

INFORME SOBRE LA
EXPLOTACIÓN LABORAL
DE LAS PLATAFORMAS
DIGITALES DE REPARTO

RESUMEN EJECUTIVO



Las empresas han perdido el control y ya todo el mundo quiere hacer negocio. Es el caso de trabajadores de Glovo, que desde la oficina bloqueaban las horas de trabajo a los repartidores y la desbloqueaban después del pago de 50 euros. Después, este sistema se fue refinando cuando la operativa de Glovo se realizaba desde Perú, por causa del COVID y el pago se hacía por bizzum.

No podemos olvidarnos de las penurias que sufrieron los repartidores y las repartidoras durante el Estado de alarma, que se cebó precisamente con los más vulnerables. Obligados a seguir trabajando en la calle, sin ninguna medida de prevención y sin saber si iban a tener pedidos. No podían entrar en los servicios de los restaurantes por seguridad, pero tampoco ir a casa, permanecían en la calle esperando en las puertas de los restaurantes y de los supermercados. Como dijo un repartidor: "Si el virus estaba en algún sitio era en esas colas".

Además, en plena pandemia, las principales plataformas decidieron modificar las condiciones de trabajo: reduciendo el valor del pedido y aumentando el kilometraje.

Por último, existe un colectivo de repartidores que defienden el sistema de trabajo por cuenta propia, que después de la reunión que la Ministra de Trabajo tuvo con algunos repartidores, estos defensores del trabajo autónomo se sintieron agraviados y decidieron movilizarse, convocando a todos los repartidores y repartidoras, "tengan cuenta propia o no", promovían en las redes sociales.

La aparición de las asociaciones no la podemos considerar casual y podemos encontrar el origen de como se estructuran en el informe: "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. En el texto se recogen todas las premisas del modelo que defiende las plataformas digitales y una hoja de ruta para que el Gobierno favorezca la creación de este tipo de empresas. Además, recoge los principales elementos que deben desarrollar las asociaciones: la financiación, la participación, las modificaciones legales para que las asociaciones puedan gestionar la formación y el acceso al empleo de las plataformas. Una barbaridad que atenta contra derechos fundamentales de la Constitución y que duele ver el sello del Ministerio de Economía, principal valedor del lobby de las plataformas digitales.





CAPÍTULO III

Repasamos el principal perfil de las personas repartidoras. Un colectivo destaca sobre los demás, los solicitantes de protección internacional venezolanos a los que se han sumado los de nacionalidad colombiana.

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. Aunque la realidad hace que el periodo sea mucho mayor.

Los solicitantes de protección internacional que presentan la documentación, están autorizados provisionalmente a permanecer en España, 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, 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. Por tanto, pueden estar en España, pero no pueden trabajar y si lo hacen pueden ser sancionados. Aquí entramos en el supuesto de la situación administrativa irregular

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.

Al final, no sabemos si esto viene por la propia evolución de los repartidores o si ha sido la evolución de las plataformas, con su estrategia de acaparar más mercado y encontrar una masa importante de repartidores que jamás van a protestar.

CAPÍTULO IV

Los Tribunales Superiores de Justicia (Asturias, Madrid, Castilla y León, y Cataluña) concluyen que existe una relación laboral, a las personas repartidoras de Glovo y Deliveroo, con lo establecido en el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores.

También, el Tribunal Supremo tendrá que decidir, en unificación de doctrina, sobre dos sentencias. Una es de un trabajador de Glovo (sentencia nº 715/2019, de 19 de septiembre, ES:TSJM:2019:6611) y otra del procedimiento de oficio contra Deliveroo (Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid nº 40/2020, de 17 de enero,



CON ESTE MODELO NO HABRÁ FUTURO

INFORME SOBRE LA
EXPLOTACIÓN LABORAL
DE LAS PLATAFORMAS
DIGITALES DE REPARTO

RESUMEN EJECUTIVO



ES:TSJM:2020:1). Hasta que llegue la sentencia del Supremo seguirá una batalla legal en la que ya pocos juzgados pueden asumir las tesis de las plataformas digitales.

La Directiva (UE) 2019/1152, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019 (DOUE 11-7-2019), 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. Establece, expresamente, que el abuso de la condición de trabajador por cuenta propia, es una forma de trabajo falsamente declarado.

Durante un tiempo, las plataformas digitales quisieron ver el supuesto planteado ante el TJUE por el Tribunal de Trabajo de Watford, en Reino Unido, referido a la empresa de transporte Yodel, la posibilidad de conseguir pronunciamientos favorables, por el supuesto de la posibilidad de utilizar subcontratistas o sustitutos para realizar el servicio que se ha comprometido a realizar el repartidor. El auto del TJUE determina que debe ser el órgano jurisdiccional el que debe realizar la calificación.

Solo en las demandas planteadas por UGT se ha suscitado la cuestión sobre el convenio colectivo aplicable para las personas repartidores de plataformas digitales. Para aquellas plataformas digitales que reparten solo comida y bebida entendemos que el convenio de aplicación es el Hostelería, tal como se reconoce en el ALEH (Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería). Y para las plataformas digitales que reparten cualquier tipo de producto debe ser el Acuerdo Marco de Transporte de Mercancías por Carretera.

La situación de las flotas de Uber Eats, explicada con anterioridad, donde sólo un trabajador está dado de alta, como autónomo, existe, en nuestro ordenamiento laboral, el trabajo en común y el contrato de grupo. Se encuentra en el artículo 10 del Estatuto de los Trabajadores, de esta forma se reforzaría la laboralidad de la prestación de servicios de las personas repartidoras.

La explotación que las plataformas digitales realizan a las personas en situación irregular debe plantearse dentro de la responsabilidad penal que reflejan los artículos del delito contra los derechos de los trabajadores.

La muerte de Pujan Koirala, de nacionalidad nepalí y atropellado por un camión, cuando realizaba el reparto de un pedido de Glovo con una cuenta alquilada, puso de manifiesto la vulnerabilidad de este colectivo. La Fiscalía consideró que no existía indicios penales. 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.



CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

Para un análisis certero debemos separar este modelo, tan sumamente peligroso, del debate de la Transformación digital.

Además, en el Informe de UGT: “El Trabajo en las plataformas digitales de reparto” explicamos los principales indicios de laboralidad y los perjuicios que se derivan para todos los trabajadores, para las arcas del Estado y para el conjunto de la sociedad. Y en este Informe hemos mostrado una situación de explotación, que no puede ser justificado como una forma de subcontratación o de externalización. La sociedad española no puede mirar hacia otra parte, tampoco el Estado.

Para resolver este grave problema debe abordar:

- La opacidad de “las cajas negras”. Es necesario que exista la transparencia necesaria para conocer los algoritmos que condicionan nuestra forma de trabajo.
- Reinterpretación del centro de trabajo ante la “deslocalización virtual” de las plataformas digitales. Ante nueva circunstancia donde las plataformas establecen la organización del trabajo desde empresas que están en otros países, es obligatorio una revisión del concepto de centro de trabajo cuando hablamos de las plataformas digitales. El centro de trabajo es donde está encendida la aplicación y, por tanto, se debe aplicar el convenio provincial donde esté ubicada la persona que reparte.
- El reconocimiento de la relación laboral, primero porque lo establecen numerosas sentencias y, segundo, porque acabaría con el abuso laboral y la mercantilización del trabajo.
- Aplicar la Directiva Europea para introducir aquellos elementos que nos indica la Unión Europea que mejoría ciertas condiciones de trabajo.
- Es obligatorio una revisión del 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 los delitos contra los derechos de los trabajadores, una mayor protección.
- Es fundamental una mayor implicación de la Fiscalía.
- Avanzar en la Negociación Colectiva como herramienta para la adecuación de la actividad de las plataformas digitales dentro de los ámbitos funcionales de los convenios sectoriales.

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.

En el futuro, y en el presente, del trabajo, nosotros, las organizaciones sindicales y la clase trabajadora, no hemos dicho la última palabra.

CON ESTE MODELO
**NO HABRÁ
FUTURO**

INFORME SOBRE LA
EXPLOTACIÓN LABORAL
DE LAS PLATAFORMAS
DIGITALES DE REPARTO

RESUMEN EJECUTIVO

