



DON'T GIG UP



España

Informe de Estudio de Caso

Autor: Martín Hermoso (UGT)

(La versión original de este documento es en inglés)

NOVIEMBRE 2019



Este informe fue producido para el proyecto Don 'GIG Up!, que recibió financiación en virtud de la convocatoria de propuestas VP/2017/004 de la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión de la Comisión Europea. Las opiniones expresadas en este informe reflejan solo la opinión de los autores. La Comisión Europea no es responsable del uso que pueda hacerse de la información contenida en el mismo.

INTRODUCCIÓN

Este documento es uno de los Informes de Estudio de Caso de País del proyecto 'Don't GIG up!', cofinanciado por la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión de la Comisión Europea, y dirigido a mejorar la experiencia y el conocimiento sobre el papel que pueden desempeñar los sindicatos y el diálogo social con respecto a la protección de los trabajadores de la economía gig.

Con una duración de 24 meses (desde febrero de 2018 hasta enero de 2020), el proyecto combina estudios e investigación-acción para analizar las características y los desafíos de la economía gig en un conjunto de países seleccionados como: Alemania, Francia, Italia, Polonia, España y Suecia

La acción se dedicó a la redacción de un Informe sobre estado del arte de la economía gig, un documento que proporciona una visión general del debate político, social y académico sobre la economía gig y sus características, así como de las reformas relevantes y los datos en los países cubiertos por el proyecto.

Mientras que el informe proporcionó una base de conocimiento homogénea sobre el tema, el siguiente análisis de estudio de caso investiga y evalúa las prácticas destinadas a organizar a los trabajadores de la economía gig y aumentar sus derechos de empleo y seguridad social.

La comparación de prácticas, que también se lleva a cabo mediante tres talleres de aprendizaje mutuo, conducirá a una evaluación final comparativa sobre cómo la economía gig afecta las relaciones laborales a nivel nacional y de la UE, con el fin de ofrecer recomendaciones de políticas.

METODOLOGÍA Y CONTENIDO DEL INFORME DE ESTUDIO DE CASO

El informe se basa en un cuestionario para cada estudio de caso, completado por expertos designados por los socios del proyecto. Este cuestionario fue estructurado a lo largo de tres secciones, cubriendo respectivamente: las características de cada práctica seleccionada; información contextual sobre las plataformas en cuestión; y una evaluación final.

Se utilizó una versión abreviada del cuestionario para implementar un examen preliminar y para seleccionar prácticas consideradas más interesantes para los propósitos del proyecto.

El cuestionario se complementó con una introducción sobre las medidas objetivo y los temas de interés a investigar.

Con el fin de garantizar la homogeneidad y la comparabilidad de los resultados, la introducción también proporcionó orientación sobre las fuentes sugeridas para el análisis, específicamente: comunicados de prensa y artículos de prensa; literatura existente (informes, estudios, artículos científicos, documentos de opinión y documentos políticos); reseñas e informaciones disponibles en el sitio web '[faircrowd.work](https://www.faircrowd.work)' según corresponda al país cubierto, así como en foros donde interactúan los trabajadores de la economía gig; datos disponibles sobre las condiciones de trabajo según encuestas oficiales o independientes; y entrevistas con las partes interesadas, incluidas las que tienen un papel directo en la implementación de la medida.

Los socios acordaron realizar un mínimo de dos entrevistas semiestructuradas para cada caso, posiblemente por teléfono, y utilizando la grilla propuesta como base para el cuestionario, mientras se centran en los aspectos más conocidos por los encuestados.

CASO 1 - El Plan Director por un Trabajo Digno

Descripción de la medida

El Plan Director 2018-2019-2020 para el Trabajo Digno se aprobó mediante la Resolución de 27 de julio de 2018, que publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 27 de julio de 2018¹.

El Plan estableció pautas para la Inspección de Trabajo, el organismo público a cargo de corregir y sancionar comportamientos que violan la ley laboral, y para promover un efecto disuasorio. Su objetivo es luchar contra el fraude laboral y mejorar los derechos laborales y la protección social de los trabajadores. También se dirige a los empleados que trabajan en la llamada economía de plataformas o economía digital, bajo la cual han surgido prácticas comerciales irregulares, que precarizan el mercado laboral.

Estas plataformas se centran en reducir los costos laborales mediante la reducción y vulneración de los derechos laborales. Su tipo ideal de trabajador tiene que trabajar más y durante más horas por el mismo salario o un salario menor, eso es un “trabajador pobre”. De hecho, según las respuestas recopiladas en una encuesta realizada por UGT a 54 repartidores de las cuatro plataformas de reparto a domicilio más activas del país, el ingreso mensual bruto medio de estos trabajadores sería de entre 750 y 1.000 euros².

Los objetivos principales del Plan son:

- Abordar el incumplimiento de las normas laborales y de seguridad social, responsables del aumento de las desigualdades, la precariedad y el deterioro de las condiciones de trabajo.
- Hacer cumplir los derechos laborales y mejorar la calidad del empleo y las condiciones de trabajo.
- Garantizar una competencia leal y evitar el *dumping* social entre plataformas y otras empresas.

El fenómeno de los “ falsos autónomos “, que se refiere a aquellos trabajadores que no tienen una infraestructura empresarial ni asumen el riesgo de la actividad del negocio, sino que, por el contrario, dependen de las empresas para las que trabajan; está creciendo en el mercado laboral especialmente, en las nuevas formas de organización del trabajo que se basan en el uso de plataformas digitales.

¹ Cf. https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2018-10653

² UGT (2019), El trabajo en las plataformas digitales de reparto, Servicio de Estudios de la Confederación, disponible en: <http://www.ugt.es/sites/default/files/el-trabajo-en-las-plataformas-digitales-de-reparto-ugt.pdf>.

La razón de este aumento tiene que ver con el deseo de algunas empresas de mejorar su competitividad de manera constante, confiando en infraestructuras virtuales y recurriendo a falsos autónomos para reducir los costos laborales. Esta práctica, según UGT, representa un perjuicio para los derechos de los trabajadores y la legislación laboral, y constituye un fraude a la seguridad social.

Sobre la base de los datos recopilados a través de la encuesta realizada por UGT, los repartidores pierden entre el 16% y el 37% de la remuneración por año en comparación con el pago que tendrían en virtud de un contrato estándar. Es decir, están perdiendo entre 2.125,3 € y 6.429,9 € por año.

El último estudio de UGT a este respecto³ (“Empleo en las plataformas de reparto”) concluye que, en números agregados, el uso indebido de contratos de trabajo por cuenta propia permite que las plataformas de entrega ahorren hasta 92 millones de euros al año en salarios, y hasta 76 millones de euros al año en cotizaciones a la seguridad social. Si aumenta el número de trabajadores, estas cifras serían aún mayores.

Con el objetivo de reducir los abusos y reconducir la situación laboral, el Plan de Trabajo Digno ha establecido tres medidas:

1. Proporcionar medios técnicos a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para permitir la identificación de personas involucradas en las plataformas digitales y en el comercio electrónico. Es decir, averiguar cuántos trabajadores tienen y saber cómo funciona la estructura utilizada por estas empresas.

Por ejemplo, en agosto de 2018, el Gobierno modificó el Reglamento General sobre el registro de empresas, relativo a los registros, cancelaciones y variaciones de datos sobre trabajadores de la seguridad social, para garantizar la afiliación de los trabajadores falsos autónomos en el Sistema General de Seguridad Social. El propósito de esta modificación legal era evitar que las empresas obstruyeran las acciones de la Tesorería General de la Seguridad Social cuando la inspección de Trabajo detecta un registro irregular de los trabajadores en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos.

En estos casos, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) inicia un procedimiento e insta a la Seguridad Social a registrar oficialmente a estos trabajadores en el Régimen General al menos hasta el final del procedimiento. Las empresas afectadas, o, en su caso, los trabajadores, pueden presentar una solicitud para retirar la inscripción en el Régimen General realizada de oficio por la Tesorería General de la Seguridad Social, que actúa a solicitud de la Inspección del Trabajo y dentro del procedimiento de infracción iniciado por esta.

2. Sancionar con una multa (que oscila entre los 3.000 y los 10.000 euros) por la contratación de viejos trabajadores como si fueran nuevos autónomos, después de inscribirlos en el Sistema General de Seguridad Social.
3. Realizar una campaña de inspección específica, diseñada para 2019, para evaluar la correcta inscripción en la seguridad social de los trabajadores que prestan servicios en estas plataformas, así como abordar la economía no declarada tanto en las plataformas como en el comercio electrónico.

³ Ibidem.

Descripción de las plataformas

Según los datos proporcionados en estudios recientes, se estima que entre el 2% y el 12% de los trabajadores han trabajado para una plataforma digital en España. Además, para aproximadamente el 2% de las familias, este tipo de trabajo representa la principal fuente de ingresos.

La organización del trabajo en las plataformas digitales abordadas por el Plan Director por un Trabajo Digno se basa en las siguientes características:

- El uso de contrato de trabajo por cuenta propia o de la figura del trabajador autónomo económicamente dependiente (TRADE, por sus iniciales en español).
- El control y vigilancia de los trabajadores por parte de las empresas de plataformas digitales. En particular, los trabajadores están continuamente localizados y controlados.
- Flexibilidad absoluta de los trabajadores: su horario está determinado por su reputación o evaluación registrada únicamente a través de métodos de clasificación y calificación, sin tener en cuenta las necesidades personales o profesionales de los trabajadores.

Cada compañía de plataforma establece sus parámetros para determinar la puntuación de los trabajadores. Dependiendo de ellos, el algoritmo distribuirá o no más trabajo y permitirá acceder, tarde o temprano, a los horarios. Cada empresa establece criterios y los modifica cuando corresponde, unilateralmente.

Todas las empresas de plataformas utilizan un sistema de evaluación individual para clasificar a todos sus “emprendedores”. El uso de esta herramienta, que es clave para distribuir turnos de trabajo, es bastante controvertido. Se basa en aspectos como la disponibilidad en los fines de semana, los pedidos rechazados, el puntaje que los clientes asignan a los distribuidores por su atención, el tipo de contrato (TRADE o trabajo por cuenta propia) y cualquier otra cuestión que establezca la empresa. La plataforma hace sus propias consideraciones sobre aspectos que se consideran importantes y valiosos para influir en su sistema de calificación, sin consulta previa y sin la posibilidad de negociar cualquier otro aspecto que pueda ser relevante para las personas objeto de la calificación.

Con respecto al cumplimiento de las disposiciones legales y de negociación colectiva aplicables, UGT considera que las plataformas de reparto a domicilio (como Glovo, Deliveroo, Stuart y otras) no cumplen con la legislación laboral vigente. Según la legislación, los patrones de organización del trabajo descritos anteriormente requieren el uso de contratos de trabajo tradicionales. En consecuencia, tampoco cumplen con los convenios colectivos vigentes.

En España, existe la posibilidad de que las disposiciones para el TRADE (un tipo de trabajador por cuenta propia) se definan mediante el llamado “Acuerdo de Interés Profesional”, una reglamentación similar a un acuerdo colectivo destinado a definir las condiciones de empleo para este tipo de trabajadores a nivel de empresa. Algunas compañías, como Deliveroo, están tratando de negociar este tipo de acuerdos, encontrando dificultades para tener una contraparte válida. Por esta razón, Deliveroo está tratando de establecer una “asociación de repartidores” específicamente con el propósito de negociar dicho acuerdo, que UGT por supuesto recurrirá.

Evaluación de la medida

El Plan Director por un Trabajo Digno ya está dando sus primeros resultados.

Después de su aprobación en julio de 2018, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social ha hecho un gran esfuerzo en la lucha contra el falso autónomo, que socava los derechos de los trabajadores, daña la competencia leal entre empresas y reduce la capacidad de la Administración Pública para obtener los impuestos y las contribuciones a la seguridad social debidas.

Las actividades de la Inspección del Trabajo han afectado la evaluación de la correcta inscripción de los trabajadores que prestan servicios en diversos sectores de actividad, especialmente en aquellas nuevas formas de empresas, como en la economía gig.

Mientras que el objetivo general es detectar hasta 40,000 falsos autónomos⁴, según el tercer informe sobre el estado de ejecución del plan⁵, por el momento 32,067 falsos autónomos ya se han identificado e inscrito en el Régimen General.

Además, se espera que el Plan produzca resultados aún mejores, ya que 883 nuevos inspectores deberían unirse a la plantilla de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para 2020.

En conclusión, UGT cree que con los instrumentos legislativos actuales (artículos 1 y 8 del Estatuto de los Trabajadores) y los efectos del desarrollo de las acciones contenidas en este Plan, no solo será posible encarar la proliferación de formas abusivas y fraudulentas de autoempleo, de relaciones mercantiles o civiles en lugar de relaciones de trabajo por cuenta ajena, sino también tener un impacto directo y positivo en los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, en particular, en los siguientes:

ODS 5: Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas;

ODS 8: Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos;

ODS 10: Reducir la desigualdad en y entre los países.

⁴ El Presidente del Gobierno después del Consejo de Ministros del 3 de agosto de 2018, al hablar de las medidas para garantizar la afiliación de los falsos autónomos en el esquema general de seguridad social, declaró que el objetivo del gobierno era detectar 40,000 falsos autónomos. Ver: de León, R. P. (2018), Sánchez anuncia medidas "para aflorar 40.000 falsos autónomos" este año, eldiario.es, disponible en: https://www.eldiario.es/economia/Sanchez-anuncia-medidas-aflorar-autonomos_0_799670343.html.

⁵ Cf.: Gobierno de España (2019), Dos nuevos planos de choque contra la temporalidad fraudulenta y los abusos en los contratos a tiempo parcial, 9 de agosto de 2019, disponible en: <https://www.lamoncloa.gob.es/consejodeministros/Paginas/enlaces/090819-enlace-trabajo.aspx>

Fuentes

de León, R. P. (2018), Sánchez anuncia medidas “para aflorar 40.000 falsos autónomos” este año, eldiario.es, disponible en: https://www.eldiario.es/economia/Sanchez-anuncia-medidas-aflorar-autonomos_0_799670343.html .

Gobierno de España (2019), Dos nuevos planes de choque contra la temporalidad fraudulenta y los abusos en los contratos a tiempo parcial, 9 agosto 2019, disponible en: <https://www.lamoncloa.gob.es/consejodeministros/Paginas/enlaces/090819-enlace-trabajo.aspx> .

Pesole, A., Urzì Brancati, M.C, Fernández-Macías, E., Biagi, F., González Vázquez, I. (2018), Platform Workers in Europe, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

UGT (2019), El trabajo en las plataformas digitales de reparto, Servicio de Estudios de la Confederación, disponible en: <http://www.ugt.es/sites/default/files/el-trabajo-en-las-plataformas-digitales-de-reparto-ugt.pdf> .

CASO 2: Modificación del ámbito del convenio colectivo Estatal de hostelería

Descripción de la medida

La UGT y la CCOO, los dos sindicatos más representativos de España, propusieron modificar el ámbito del Acuerdo Colectivo Estatal de la industria de restauración, tanto en lo que respecta a las empresas como a los trabajadores.

Los sindicatos sectoriales y las organizaciones de empleadores acordaron que era necesario defender la industria de la hostelería y la restauración y sus condiciones de trabajo para evitar riesgos de competencia desleal debido al acceso de plataformas digitales en el sector. Esto surgió al observar las condiciones de trabajo de los repartidores y al reconocer que algunas plataformas digitales tenían la intención de instalar cocinas, en el centro urbano, pensadas solo para la distribución de alimentos y no como parte de la actividad tradicional de los restaurantes.

En consecuencia, se acordó modificar el ámbito del convenio colectivo, incluyendo las empresas cuya actividad se refiere al “servicio de entrega de comidas preparadas y bebidas, a pie o en cualquier tipo de vehículo que no requiera autorización administrativa establecida por la normativa de transporte, como una prestación del servicio propio del establecimiento o en nombre de otra empresa, incluidas las plataformas digitales o a través de ellas⁶”.

Esta modificación implica que la actividad laboral de los trabajadores de entrega de alimentos implementada a través de plataformas digitales, incluso en nombre de otra empresa, estará sujeta a las obligaciones y derechos regulados por el acuerdo.

UGT considera que esta medida es un paso adelante para la defensa del estado de los empleados de los trabajadores de la plataforma de entrega de alimentos, esencial para garantizarles condiciones de trabajo decentes y una protección social adecuada⁷.

El servicio de entrega de alimentos en las casas de los clientes se considerará trabajo en el sector de la hostelería o la restauración (situación laboral). Su nueva categoría profesional permitirá mejorar las condiciones de trabajo, especialmente en términos de horas de trabajo, descanso mínimo, vacaciones pagadas, derechos colectivos, etc. Otros beneficios serían un mejor salario,

⁶ El acuerdo está disponible en: <https://www.boe.es/boe/dias/2019/03/29/pdfs/BOE-A-2019-4645.pdf> (Código de convenio n.º 99010365011900).

⁷ A este respecto, ver también las aportaciones de Prassl, J. (2018), Voz colectiva en la economía de la plataforma: desafíos, oportunidades, soluciones, CES. Según Prassl, la negociación colectiva puede ir más allá de sus disposiciones habituales, para adaptarse a la regulación en las siguientes áreas: el diseño y el uso de algoritmos, la transparencia en el cálculo de la remuneración, el uso de los datos generados y el proceso de desconexión.

protección en el campo de la prevención de riesgos laborales y protección social, incluida la cobertura del sistema de protección social y una mayor cantidad de beneficios.

Por supuesto, mientras que los trabajadores (en el caso en cuestión, los repartidores) estén inscritos como autónomos o económicamente independientes por la empresa o la plataforma, como es el caso actualmente, el impacto sigue siendo limitado. De hecho, el convenio colectivo se aplica solo a los empleados y no a los autónomos.

UGT está trabajando para incluir cualquier actividad de plataformas digitales en el ámbito de los convenios colectivos. Por ejemplo, este es el caso del convenio colectivo sobre el transporte por carretera. Esto afectaría a plataformas como Amazon Flex, que utiliza trabajadores autónomos sin ninguna licencia o vehículo adecuado para la actividad de entrega de paquetes a domicilio.

Descripción de las plataformas

La información sobre la organización del trabajo en las plataformas digitales de entrega de productos o alimentos se basa en la recopilación de las siguientes notas de reclamaciones de los trabajadores de la plataforma y en los documentos y en los datos que han proporcionado a UGT. En algunos casos, se proporcionan citas de sus declaraciones.

Las cifras publicadas por Adigital8, como una estimación del empleo actual en las plataformas de entrega digital, sugieren una cantidad de 14.337 trabajadores en 2018.

Desarrollan su actividad principalmente con trabajadores autónomos económicamente dependientes (TRADE) y trabajadores autónomos, no con trabajadores por cuenta ajena.

En ausencia de un contrato de trabajo, estos trabajadores no están en condiciones de contar con la protección total proporcionada por nuestro Estatuto de los Trabajadores y por el Régimen General de Seguridad Social.

Ninguno de los trabajadores a los que accedió el sindicato ha declarado que querían ser emprendedores o empresarios en el campo del reparto de bienes o productos.

“*Empecé a trabajar para un amigo, estaba vendiendo paneles solares, y él me habló ... me dijo que podía ganar más en una empresa transnacional. ... Cuando estuve allí, me hablaron del trabajo autónomo. No tenía idea al respecto, y me explicaron las cosas que tenía que conseguir “(trabajador, 53 años)*

La plataforma establece unilateralmente los términos y condiciones del servicio, así como el precio.

También se beneficia de una posición dominante con los que trabajan como repartidores: el trabajador no negocia ninguna condición, y tiene que aceptar las impuestas por la contraparte. La firma del contrato se realiza en línea, no hay documento físico.

8 Adigital (2019), La contribución económica de las plataformas de entrega en España, disponible en: <https://www.adigital.org/media/la-contribucion-economica-de-las-plataformas-de-delivery-en-espana.pdf>.



“Con estas personas, no puedes negociar, son extremadamente soberbias. Es un jefe invencible. El no tiene sentimientos. No hay empatía. El único que pierde eres tú. Las pérdidas se socializan y las ganancias se privatizan. La aplicación siempre gana. No son colaborativos “(trabajador)

La plataforma tiene un sistema de calificación individual para los trabajadores, que se utiliza para distribuir turnos entre los repartidores.

Lo que más pesa para obtener una buena puntuación es la participación de las personas en la plataforma y el tiempo que tardan en entregar los pedidos. La disponibilidad se convierte en un elemento esencial para obtener una evaluación positiva. El punto también es lo que se entiende por estar disponible. Se informó a UGT de personas que trabajaban más de 10 horas al día sin descanso semanal.



“Un día trabajé durante 14 horas seguidas y al día siguiente 12 horas. Les envié un correo electrónico para desconectarlos por un tiempo para poder comer algo. Ellos no respondieron. Tuve que parar y comer algo rápido “. (Trabajador)

Para obtener una calificación excelente en plataformas como Deliveroo o Glovo, los trabajadores deben permanecer disponibles, especialmente los fines de semana. De lo contrario, el “bajo compromiso” con la plataforma conducirá a una penalización.



“Si no reservas horas los viernes, sábados y domingos, te sancionan reduciendo tus horas de trabajo. Desde el principio, nos dijeron que era esencial trabajar en los fines de semana “. (Trabajador)

Las plataformas digitales dan instrucciones específicas a los repartidores sobre cómo debe llevarse a cabo la entrega, estableciendo horarios, pautas y reglas de comportamiento. Además, la plataforma geolocaliza a los repartidores constantemente.

La compañía de plataforma controla la situación de todos sus trabajadores, incluso cuando no están trabajando. Este control se lleva a cabo a través del Smartphone personal del trabajador, y la plataforma proporciona datos personales de los clientes, como por ejemplo su dirección.

Las plataformas de entrega digital generalmente tienen un sistema de sanciones y rechazo del programa horario para aquellos trabajadores que no están en el área determinada. También deciden si suspender temporalmente a un repartidor, mediante un sistema que bloquea el acceso a la aplicación.

Estas empresas realizan el poder disciplinario del empleador de la manera más tradicional pero a través de instrumentos tecnológicos. Utilizan una estrategia de bloqueo de cuenta, para obligar al repartidor a acercarse a la oficina en caso de queja. De esta manera, no hay un registro escrito de las razones para bloquear la cuenta.

Las plataformas digitales deciden, unilateralmente, cuándo termina la prestación del servicio. Envían un correo electrónico al trabajador especificando que la relación de servicio ha terminado e inmediatamente después de eso, impiden el acceso a la aplicación. Esta acción se llama “desconexión”.

Los trabajadores no tienen una organización productiva propia y autónoma, ya que su prestación de servicios está directamente relacionada con la plataforma, dado que la aplicación, propiedad de la plataforma, es esencial para el desarrollo de la actividad laboral.

Con respecto al cumplimiento con las disposiciones legales y de negociación colectiva aplicables, UGT considera que este tipo de plataformas digitales (como Glovo, Deliveroo, Stuart y otras) que desarrollan actividades a través de trabajadores autónomos no cumplen con la legislación laboral vigente. En cambio, dado lo anterior, deberían atenerse a la situación laboral tradicional. En consecuencia, no cumplen con las disposiciones de negociación colectiva aplicables, que se aplican a los empleados y no a los autónomos.

Evaluación de la medida

Por el momento, no hay datos para evaluar el impacto de esta medida, principalmente porque solo será efectiva una vez que las plataformas digitales dejen de usar trabajadores autónomos y comiencen a administrar sus negocios con trabajadores por cuenta ajena.

Aunque esta medida aún no está produciendo un efecto directo sobre los derechos de los trabajadores, UGT considera que es esencial. Primero, destaca el interés de los interlocutores sociales españoles sobre las plataformas digitales: la reglamentación de sus operaciones y las condiciones de empleo mediante la legislación laboral y la negociación colectiva.

En segundo lugar, esta medida puede servir para proporcionar otro argumento en los tribunales que actualmente juzgan casos que cuestionan la relación por cuenta propia de los repartidores (para empresas como Glovo o Deliveroo). Por lo tanto, la medida es capaz de proporcionar condiciones de empleo para todos los que trabajan para las plataformas de entrega en el país. Como sucedió en el caso de Foodora en Italia, el Tribunal declaró el derecho de los repartidores a recibir el monto total acumulado en función del trabajo realizado y basado sobre los salarios mínimos establecidos para los “repartidores de alimentos” en el convenio colectivo que cubre el sector logístico⁹.

En opinión de UGT, este es otro paso para dejar en claro que el estado de los trabajadores activos en la entrega de alimentos o bienes no es el de autónomo. Esto es esencial para garantizar a los repartidores condiciones de trabajo dignas y una protección social suficiente.

Mientras tanto, el sindicato continúa utilizando medios administrativos y judiciales para obtener el reconocimiento de la relación laboral.

El 20 de diciembre de 2017, se presentó una queja contra las cuatro plataformas principales de entrega de alimentos y paquetería (Glovo, Deliveroo, Uber Eats y Stuart) en la Oficina General del Trabajo.

Esta queja desencadenó la acción de las inspecciones provinciales en las áreas de actividades de estas empresas. Actualmente, varias órdenes de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (actos de liquidación, reclasificación del estado) han identificado la existencia de una relación laboral entre los trabajadores de reparto y las plataformas digitales, muchas de ellas tras la iniciativa del sindicato.

Estos esfuerzos se han complementado con el apoyo de diez casos individuales. Hasta la fecha se han obtenido cuatro sentencias favorables de los tribunales sociales de Madrid.

El sindicato lucha no solo por el reconocimiento de la situación laboral, sino también por las condiciones justas, establecidas por el convenio colectivo aplicable.

⁹ Cf. el Don't GIG Up! Informe de Estudio de Caso de Italia.

Fuentes

Adigital (2019), La contribución económica de las plataformas de delivery en España, disponible en: <https://www.adigital.org/media/la-contribucion-economica-de-las-plataformas-de-delivery-en-espana.pdf>.

Prassl, J. (2018), Collective voice in the platform economy: Challenges, Opportunities, Solutions, ETUC.

CASO 3: ¡Tu Respuesta Sindical Ya!

Descripción de la medida

Antes de presentar y evaluar la medida “¡Tu respuesta sindical ya!”, se introducirán los antecedentes económicos y sociales que permitieron la expansión de las plataformas digitales en España.

La economía de plataforma comenzó su expansión durante el pico de la crisis económica y con una política de recortes sociales y laborales que indudablemente creó un nuevo escenario de precariedad. Su modelo de negocio se basa en establecerse como intermediario y evitar así todas las responsabilidades del empleador. Las plataformas empujan hacia la “individualización” de las relaciones laborales, imponiendo el contrato autónomo.

Estas empresas, que se definen a sí mismas como activas en el campo de los “servicios de la sociedad de la información”, eluden los requisitos de acceso al mercado, la aplicación de las reglamentaciones sectoriales y las reglamentaciones convencionales correspondientes.

En este marco desequilibrado, se creó la plataforma “¡Tu Respuesta Sindical Ya!” para acercarse a los trabajadores que utilizan las aplicaciones como su principal herramienta de trabajo. Usando su propio canal de comunicación, el sindicato transfiere a los trabajadores la información que necesitan.

La plataforma es una estructura transversal que depende de UGT y colabora con todas las federaciones afiliadas al sindicato. Es la primera sección sindical virtual de UGT y funciona con el mismo objetivo que las secciones sindicales tradicionales. Está diseñado para ser utilizado por los propios trabajadores de la plataforma que ayudan a otros trabajadores del mismo sector.

Además, como portal de reclamos y quejas, recopila información sobre la situación actual de los trabajadores. De esta manera, el sindicato obtiene un registro preciso de las condiciones laborales y sociales de todos los trabajadores.

Actualmente, la herramienta se centra en resolver cuestiones, problemas y demandas de los trabajadores de la plataforma. Funciona como un buzón. Los trabajadores pueden enviar una pregunta y reciben una respuesta en 24 horas con toda la información necesaria para resolverla. Además, hay información adicional sobre las preguntas frecuentes y la legislación laboral básica.

A agosto de 2019, se han respondido 1,867 preguntas.

Las preguntas principales se refieren a los despidos y a las dudas planteadas por el sistema de evaluación constante (ya sea “métrica” en Deliveroo o de “excelencia” en Glovo), que influyen en la asignación de turnos de trabajo. Además, se observó un aumento en las solicitudes relacionadas con problemas con los impuestos sobre la renta o en el campo de la seguridad social.

La abundancia y el tipo de consultas y el material que las acompaña requirió un enfoque más directo hacia la realidad de estas actividades a través del trabajo de campo. Esto ha permitido a UGT conocer de primera mano la situación real de los trabajadores en las plataformas digitales de reparto, mientras equipa al sindicato con mucha información adicional sobre su modelo de negocio. En este sentido, se estableció un contacto directo con las personas especializadas en el monitoreo de las entregas para Glovo, Deliveroo, Uber Eats y Stuart.

El trabajo de campo es un elemento fundamental de la actividad. Incluso en presencia de una herramienta digital, es necesario introducir la presencia en persona entre los trabajadores de las plataformas digitales.

Es en la calle donde el sindicato atiende la mayor cantidad de reclamos. UGT va en busca de trabajadores en las puertas de los restaurantes principales mientras esperan a que retiren un pedido. Los sindicalistas hablan con ellos para proporcionar información que los trabajadores luego difundirán a través de los grupos de repartidores en WhatsApp y Telegram.

UGT incluso se ocultó en las sesiones de información de estas compañías, como posibles futuros trabajadores de entrega, para obtener la información que las plataformas proporcionan a los repartidores.

Para los usuarios de Amazon Flex, el sindicato también va a las puertas de los almacenes para proporcionar información.

En resumen, esta experiencia combina, de manera convincente, la presencia de actividad sindical con una herramienta digital que facilita la respuesta (casi inmediata) a los problemas que están generando las nuevas formas de trabajo.

UGT está trabajando actualmente para desarrollar y mejorar aún más la plataforma. Con más de 1,000 preguntas recibidas, la herramienta demostró ser una ventana abierta para el sindicato y un canal de comunicación muy útil, especialmente en lugares donde UGT no tiene presencia sindical. Es una forma de llegar a aquellos trabajadores que requieren atención especial por su precariedad, y también a aquellos que necesitan una respuesta rápida, incluidos los delegados y afiliados del sindicato. Es por eso que, en la perspectiva de digitalizar el sindicato, esta plataforma se convertirá en una herramienta fundamental para llegar mucho más rápido a más personas.

Descripción de las plataformas

Las plataformas líderes en España se denominan “*offline crowdwork*” o plataformas de ejecución local, cuya actividad debe ser realizada físicamente por un tercero.

Aquellas compañías relacionadas con la entrega de alimentos como Glovo, Deliveroo, Stuart y Uber Eats se enfrentaron a conflictos importantes. La actividad de Amazon Flex y su alternativa a la entrega tradicional de paquetes también ha sido sorprendente. Esto no se puede decir sobre la lucha entre Uber, Cabify y los taxis por las limitaciones legales del transporte de pasajeros en la ciudad.

Existen otros tipos de plataformas en auge dedicadas al cuidado de las personas mayores y que brindan servicios de limpieza (Aiudo, Cuideo, Cuidum interdomicilio, Clintu, Flycleaners, etc.). Existen muchas plataformas, y realizan una expansión significativa generando una competencia desleal en el sector. Esto se basa en ofrecer trabajadores que deben cuidar a las personas mayores como trabajadores domésticos o como autónomos. Aquí el trabajo de la plataforma se basa en la selección del personal y la gestión administrativa y trans-

fiere toda la responsabilidad legal a la familia que utiliza los servicios prestados.

Finalmente, hay compañías de guías turísticos y agencias de viajes (Feel the city tours, Frikitrip, Leaf.com, etc.).

Se pueden ver muchas similitudes entre plataformas cuando se trata de organizar el trabajo. El primero, y el más común, es la imposición de la relación de trabajo comercial o autónoma, para evitar cualquier forma de organización y protección del empleo.

En este sentido, en la legislación española, existe un tipo específico de relación de autoempleo, debido a sus características y regulación propia: el autónomo económicamente dependiente (TRADE). Las plataformas de entrega de alimentos han abusado de este tipo de contrato que fue examinado por la inspección del trabajo.

El trabajo se distribuye mediante un algoritmo que considera la evaluación individual de cada

“colaborador”. En el caso de Glovo, el término “excelencia” se utiliza para referirse a este sistema de reputación. El algoritmo, que se presenta como neutral, elige quién debe realizar el trabajo de acuerdo con los parámetros establecidos, previamente, por la plataforma misma.

Además, la plataforma se define como un elemento fundamental para tener una evaluación adecuada y una disponibilidad constante, especialmente en los días ocupados. De esta manera, se asegura un número significativo de trabajadores dispuestos a cubrir estos períodos. Por lo tanto, la flexibilidad está desnaturalizada, aunque la plataforma la use para reclamar “puede trabajar cuando lo desee”. A aquellos que no estén disponibles no se les asignarán turnos ni órdenes. Este sistema de penalización encubierta genera estrés y preocupaciones entre los trabajadores que se ven obligados a cumplir con sus obligaciones fiscales y de seguridad social y no saben si ganarán lo suficiente para sus necesidades vitales.

Las plataformas siempre establecen las condiciones y ejercen un poder sobre sus trabajadores. Establecen cómo trabajar, el precio del pedido, dónde y cuándo trabajar, los medios de comunicación con la plataforma y cómo resolver los problemas entre el cliente y el proveedor. Ejercen un poder sancionador y castigan a quienes no cumplen con sus criterios de trabajo.

También establecen un monitoreo constante a través de la geolocalización de la aplicación. Esto les sucede a aquellos trabajadores que usan las “aplicaciones” como herramientas de trabajo.

Finalmente, es la plataforma la que establece el comienzo y el final de la actividad, presentando un nuevo tipo de despido, llamado “desconexión”, mediante el cual un correo electrónico les dice a los trabajadores que el contrato se suspendió y que ya no pueden acceder a la plataforma.

Debido a la publicidad negativa de los medios de información sobre su forma de trabajar, las plataformas han reducido actualmente el número de despidos. Lo que hacen ahora es reducir la evaluación individual a los niveles mínimos, sin dejar ninguna posibilidad de trabajar hasta que los trabajadores abandonen la plataforma.

Evaluación de la medida

UGT tiene el objetivo de recopilar la mayor cantidad de datos posible en el mundo de las plataformas digitales.

El inconveniente más importante para llegar a los trabajadores es su atomización. En ausencia de centros de trabajo y con la desaparición de los lugares de reunión tradicionales, toda la ciudad se convierte en un gran lugar de trabajo. Sin embargo, lejos de separarlos, la tecnología puede acercar a los sindicatos y a los trabajadores, siempre que el sindicato pueda ingresar a las redes utilizadas para organizarse y comunicarse.

En el sitio web de “¡Su sindicato responde ya!”, los trabajadores pueden completar un cuestionario con datos sobre su situación laboral y social. El muestreo aún es corto para ser utilizado como una encuesta útil.

No hay datos precisos sobre la economía de plataformas. Si los hay, son poco confiables debido a la rápida evolución de las plataformas y porque no existe un registro adecuado de las plataformas. Por ejemplo, es difícil evaluar los datos relacionados con la inscripción en el sistema de seguridad social por trabajadores por cuenta propia, ya que existe una alta tasa de rotación entre los trabajadores en las plataformas. Muy pocos de ellos duran más de un año.

El trabajo de UGT actualmente se enfoca en obtener un Registro de Plataformas específico en la Administración Pública, yendo más allá de las tareas de registro actuales. El registro debe permitir a los sindicatos acceder a quiénes son los propietarios y sus accionistas, cuántos trabajadores son despedidos y si son contratados como trabajadores independientes.

UGT ya tiene afiliación en las dos principales plataformas de entrega y ha superado veinte quejas, incluidas las inspecciones ante la Jurisdicción Social. Además, UGT es pionera en llevar a cabo el primer conflicto colectivo ante el Tribunal Nacional contra Glovo por la contratación de falsos autónomos. Otro reclamo muy importante por sus características es el que se hace contra Glovo por despedir a un trabajador acusado de promover una huelga ilegal, un claro ejemplo de violación de un derecho fundamental.

¡Tu respuesta Sindical Ya! se ha convertido en un fuerte punto de referencia entre los trabajadores de reparto, buscando cada vez más apoyo a través del sitio web. UGT trabaja constantemente para mantener una herramienta que permita defender el derecho al trabajo y los derechos de los trabajadores.

Aunque todavía es pronto para saber cómo evolucionará la medida, dado que su desarrollo aún se encuentra en su primera fase, el sindicato se compromete en basarse sobre el enfoque y las actividades ilustradas.



DON'T GIG UP

dontgigup.eu