

Las plataformas de reparto y la ley “rider” en España

HISTORIA, SEGUIMIENTO Y ANÁLISIS

Felipe Diez

OBSERVATORIO DE TRABAJO, ALGORITMOS Y SOCIEDAD

Contenido

Introducción	3
Contextualización	4
Plataformas de reparto en España	8
Breve vistazo al modelo de negocios	8
Algunos datos de su penetración en el mercado	9
El perfil de los repartidores	10
Puntos de conflicto	12
Los autónomos y el crecimiento de las plataformas de reparto	13
Organización del trabajo	15
Sistemas de reputación, competencia y pago por pedido	16
Conflicto judicial	19
La configuración del problema	20
Las primeras actuaciones de Inspección de Trabajo	21
Estrategias de las plataformas en el proceso judicial	23
Los principales cambios	25
Los argumentos para intentar legitimarse	27
Las condiciones de trabajo	31
Cuentas alquiladas	34
Las plataformas, los repartidores y la pandemia	37
Morir repartiendo, la consecuencia inevitable	39
Proceso legislativo	40
El proyecto político de las plataformas de reparto	43
El diálogo social	45
La tramitación de la ley	49
La ley “rider”	51
Análisis de la ley y su cumplimiento	52
La ley rider en el escenario internacional	54
Reino Unido, Francia e Italia. Los otros ejemplos de la discusión en Europa	54
California	59
La ley “rider” y la directiva de la Unión Europea.	62
Conclusiones	67

Referencias bibliográficas	69
Anexos	73
Denuncia a Uber Eats en Inspección de Trabajo Madrid	73
Denuncia a Glovo en Inspección de Trabajo Madrid	76

Introducción

En los últimos años, gran parte del mundo ha sido testigo del crecimiento exponencial de trabajadores independientes que recorren las distintas ciudades llevando todo tipo de productos, operando a través de plataformas digitales que ofrecen la revolucionaria posibilidad de acceder a un trabajo flexible, bien remunerado y sin jefes. Sus grandes exponentes son Uber Eats, Amazon, Glovo, Stuart o Deliveroo.

Se trata de toda una nueva vertiente empresarial que formaría parte de un movimiento mucho mayor y sin precedentes: la cuarta revolución industrial, capitalismo de plataformas, economía de plataformas o economía colaborativa. Más allá de las diferentes denominaciones, lo cierto es que es una forma de organización que, al poner en marcha un modelo cada vez más adaptable a las fluctuaciones del mercado, ha dado un golpe a la competencia, el consumo y las relaciones laborales.

Por tanto, acorde a los principios y objetivos fijados por el observatorio de Trabajo, Algoritmos y Sociedad, el presente informe pretende entregar el material necesario para que se pueda comprender a cabalidad la llamada ley “rider” de España, la única vigente en el mundo que reconoce la relación laboral entre repartidores y plataformas digitales.

El objetivo es hacer un recorrido amplio que nos permita revisar desde las bases que dan forma al modelo de trabajo hasta los conflictos políticos que han desatado en los diversos países donde operan.

Para lograr esto, el informe estará dividido fundamentalmente en cinco partes. Primero, una contextualización donde explicaremos la arremetida de las plataformas de trabajo al mercado mundial y los principios que las rigen. Segundo, sus principales características y de qué modo han entrado en conflicto con la regulación del trabajo española. Tercero, una revisión de los puntos que han dado forma al largo proceso judicial que han protagonizado y las estrategias puestas en marcha para enfrentarlo. Cuarto, los mecanismos para la organización del trabajo y sus consecuencias sobre el día a día de los repartidores. Y quinto, cómo todo esto llevó hasta el proceso legislativo que intenta regular al sector, además de la implementación de la ley, su seguimiento y el dudoso cumplimiento por parte de las principales empresas.

Contextualización

A partir de la Gran Recesión del 2008 hicieron su entrada estelar al mundo del trabajo las plataformas digitales, presentándose ante la sociedad como el resultado de la incansable búsqueda de las empresas centradas en el desarrollo de nuevas tecnologías por mejorar la calidad de vida, y que llegaban justo en el momento preciso.

Después de la crisis, uno de los primeros efectos fue que el desempleo se disparó en prácticamente todo el mundo, duplicándose en países como Estados Unidos (Srniceck, 2018, p.36). En el caso de España, según datos del INE, el paro alcanzó su punto más alto el año 2012, cuando marcó una tasa del 26,94% de la Población Económicamente Activa: 3,21 millones de personas¹. Junto con ello, los Estados, en un intento por dar una respuesta que apostara por resguardar y fomentar el derecho a la libertad de empresa y sostener la inversión extranjera, comenzaron progresivamente a adoptar políticas económicas basadas en la austeridad, con lo cual fueron disminuyendo todo tipo de coberturas sociales (Srniceck, 2018). Así se abrió un espacio para la fuerte presión del sector empresarial en busca de medidas de flexibilización del mercado y el trabajo que les permitieran mayor margen de acción para reactivar la economía y empezar el repunte, lo que en España quedó consagrado en las reformas laborales del 2010 y 2012. Comenzaron a ser frecuentes, entonces, los contratos temporales, la facilidad para realizar despidos, la flexibilidad en los turnos de trabajo y florecieron las Empresas de Trabajo Temporal (ETT), los convenios de empresa por sobre los sectoriales, se redujeron los salarios o se hizo frecuente combinar más de un trabajo al mismo tiempo.

Esta misma línea de conducción económica quedó fielmente reflejada en un movimiento que para nosotros es decisivo: la introducción de la tarifa plana del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA), que intentó incentivar el emprendimiento justo un año después de que la tasa de paro alcanzara su punto más alto.

Se trata de un tipo de conducción profundamente neoliberal, en la que se establece como hoja de ruta un principio básico: que *“cuando es cuestión de política social sólo hay una verdadera y fundamental, a saber, el crecimiento económico”* (Dardot y Laval, 2015, p.154).

¹ https://elpais.com/economia/2019/10/23/actualidad/1571857238_118711.html

En términos simples, para muchas personas que habían perdido sus empleos, esto significó que se vieran forzadas a aceptar las condiciones impuestas en cualquier trabajo que estuviera disponible. Se produjo así el contexto que posibilitó una verdadera explosión de un nuevo tipo de empresas, que cambiaron el modelo de negocios tradicional y pusieron en su punto de mira la rentabilización de las capacidades y recursos ordinarios a través del emprendimiento, operando mediante plataformas digitales que llegaron hasta la palma de la mano bajo la forma de aplicaciones para el teléfono o páginas de internet. Hablamos de las *start-ups*: empresas con sello tecnológico y transgresor, pensadas para desenvolverse en la competencia extrema con el objetivo de coordinar la oferta y demanda de un sector determinado del mercado, acercando la posibilidad de emprender y presentándose a viva voz como una oportunidad revolucionaria, rápida y efectiva de ganar dinero. Todo esto, no obstante, a cambio de transferir los riesgos a los ya agobiados trabajadores, quienes debían dejar de lado las seguridades y lanzarse al mercado bajo la forma de un “*co-laborador*”. El fondo del asunto era que los revolucionarios avances en las tecnologías habían creado toda una nueva forma de trabajar que liberaría a la población de horarios extenuantes, jerarquías rígidas y salarios a la baja para que cada cual pudiera convertirse en su propio jefe.

Así fue que se sembró el terreno para la arremetida de las plataformas de trabajo, que comprendieron que había llegado su momento, que la mentalidad y las medidas políticas necesarias ya estaban en marcha. Si desde los gobiernos se estaba siguiendo una línea que buscaba estimular el emprendimiento, las plataformas emergieron como la versión radical y aprovecharon el terreno para llevar sus pretensiones a un extremo quizás impensable en ese entonces, llegando incluso a chocar con regulaciones recientemente liberalizadas.

En poco tiempo se transformaron en un modelo de negocios que permitía escapar de los apuros de la crisis a partir de la autogestión, actuando como un medio para moverse fácilmente en el mercado y sacarle provecho a los recursos y capacidades infravaloradas. Así, de un momento a otro, comenzamos a ver a personas, que venían de las más variadas disciplinas, operando como autónomos para intentar rentabilizar sus talentos, tiempo y bienes ordinarios: una motocicleta para repartir, una habitación para ser anfitrión de huéspedes en su propia casa, un coche para ser chófer, o la sola motivación para limpiar, cuidar o reparar. Desde un principio se han promocionado como empresas que ofrecen la oportunidad de mantener un trabajo flexible y autogestionado para obtener ingresos extras, que cada cual podría compatibilizar con otras actividades según sus propias necesidades.

Aunque dado el contexto y su éxito explosivo, sumado a sus propios mecanismos operativos, en la mayoría de los casos se han transformado en una actividad a tiempo completo.

La base de su modo de organizar el trabajo es que permite que cualquier actividad históricamente entendida como asalariada pueda ser vista como un emprendimiento. Para comprender bien esto, debemos tener claro que las *start-up* que operan mediante plataformas digitales se presentan como empresas de tecnología de “la sociedad de la información” que coordinan oferta y demanda poniendo en contacto a emprendedor y consumidor. De ahí la retórica constante, emblema del sector, de “establecer vínculos valiosos” y “poner en contacto a personas”. En teoría, la empresa sería la plataforma, y tanto los colaboradores, consumidores y *partners* asociados (por ejemplo, restaurantes, en el caso de las plataformas de reparto) serían usuarios de ella. La empresa no ofrecería ningún servicio, sino que simplemente sería una herramienta para moverse más fácilmente en el mercado y que cada cual lleve adelante su propio emprendimiento, sin establecer nunca una relación laboral. De allí también el argumento de que se trataría de una manera inteligente y reivindicativa de usar los mecanismos del mercado, aprovechando las nuevas tecnologías para potenciar la iniciativa individual.

Srniceck (2018) las define como “plataformas austeras”, es decir, aquellas empresas que mantienen una estructura radicalmente flexible, intentando eliminar todos los costes posibles y dejando a la propia plataforma, que coordina el trabajo, como su principal activo.

Ese es uno de sus principales argumentos y donde radica gran parte de su fuerza. Hablamos de un modelo que ha ido logrando derribar las clásicas barreras para emprender, pues a partir de aquí ya no se necesita tener capital, ni una gran idea, ni estudios en ninguna ingeniería, sino que basta con tener un teléfono inteligente y darse de alta como autónomo para comenzar a rentabilizar el tiempo al máximo. Mientras que la plataforma, por su parte, va coordinando el trabajo según los vaivenes del mercado de cada día.

Es en este contexto donde han cobrado notable protagonismo los algoritmos, uno de los avances decisivos de nuestra época. Digamos que son el cerebro de las plataformas y la fórmula “mágica” que permitiría todo este asunto, puesto que son los que organizan el trabajo. En términos simples, la plataforma actúa recopilando una serie de datos a lo largo del tiempo y los algoritmos son los encargados de analizarlos. El objetivo fundamental de este proceso es anticiparse a la demanda y organizar el trabajo de tal manera que se

pueda pasar de gastos fijos -trabajadores contratados- a gastos puntuales -tareas cumplidas-, lo que les ha permitido crear una estructura empresarial hiperflexible. Así, y a pesar de todo lo que se pueda decir, los algoritmos en realidad son una serie de secuencias de análisis dedicadas a encontrar patrones relevantes y a las cuales se les puede encomendar una determinada tarea. En el caso de las plataformas de reparto, por ejemplo, es poner en contacto a usuario, *partner* y trabajador del modo siempre más rentable para la empresa. Además, su característica principal es que a medida que operan y procesan datos, tienen la capacidad de ir “aprendiendo” a resolver su cometido de modo cada vez más efectivo, mejorando el servicio.

De hecho, estas empresas son tan flexibles que prácticamente su único activo es la plataforma, e invierten gran parte del dinero en potenciar sus algoritmos, que son los que organizan el trabajo y reemplazan a los mandos intermedios. A tal nivel llega su dependencia de los algoritmos que en muchas compañías incluso los bautizan con nombres propios: el de Deliveroo se llama Frank; el de Amazon, Alexa; el de Glovo, Jarvis; y el de Google, PageRank (Diez, 2021).

Quizás esto cuesta dimensionarlo, pero debemos pensar en sectores completos del mundo del trabajo que están organizados por algoritmos, por jefes programados para cumplir sus funciones de manera eficaz y con los cuales no se puede conversar, ya que no entienden de regulación laboral, problemas personales, enfermedades, contratiempos, ni responsabilidades familiares. El único lenguaje que dominan es el de la efectividad en los movimientos del mercado.

De esta manera, hoy las plataformas han penetrado por diversos sectores del mundo del trabajo, gestionando sectores relacionados a todo tipo de asuntos: cuidados, recados, limpieza, alquiler habitacional, camareros, guías turísticos, cocineros, aparcamientos, alquiler de herramientas y mantenciones ordinarias del hogar, médicos, fisioterapeutas, psicólogos, fontaneros, gestiones y financiación bancaria, transporte de pasajeros, vehículos para el desplazamiento urbano y un largo etcétera; generando así distintas corrientes económicas novedosas: *on demand economy*, *gig economy*, *peer to peer* o *sharing economy*. Además, bajo este modelo han dado un golpe al mercado y la competencia, generando cambios vertiginosos en la economía, las relaciones laborales y permitiendo hacer real lo que hasta hace pocos años era impensable: que en una empresa como Uber, que actualmente es la más grande del mundo relacionada al transporte de pasajeros, no haya coches

ni chóferes; que en Airbnb, una “alternativa” de alojamiento, pero que hoy en día es más grande que cualquier cadena hotelera, no haya una sola habitación, ni para qué hablar de camas o personal de aseo; que en Deliveroo, Glovo y Uber Eats, dedicadas al reparto de productos a domicilio, no haya una sola motocicleta, bicicleta, coche, ni repartidores. A excepción de España, donde el asunto es un poco más complicado.

Plataformas de reparto en España

El mercado del reparto a domicilio en España comenzó a tomar la forma que tiene hoy en día a partir de los años 2015-2016. Fue ahí cuando el desarrollo tecnológico, las crisis, las reformas laborales, la ideología imperante y las políticas económicas se habían conjugado, preparando el terreno para que irrumpieran con fuerza las cuatro grandes plataformas que mantuvieron una ardua competencia e hicieron crecer el sector a niveles imprevistos: Deliveroo, Glovo, Stuart y Uber Eats. A partir de ahí comenzamos a ver cada vez más repartidores autónomos recorriendo las distintas ciudades para llevar comida o cualquier producto a los consumidores.

Breve vistazo al modelo de negocios

Como sabemos, las plataformas recolectan y procesan datos en tiempo real bajo el objetivo de actuar como intermediarias de una relación tripartita: usuario, *partner* y repartidores. La aplicación de cada empresa funciona como un *marketplace* en el que están anunciados los restaurantes con los que posee acuerdos comerciales -los *partners*-, donde el consumidor entra para elegir el producto que desea. Al realizar la selección, al consumidor se le cobra el precio original del producto más una tarifa de envío, generalmente 2,5€. El *partner*, por su parte, al momento de firmar el acuerdo comercial recibe un pequeño monitor donde van apareciendo los pedidos que debe preparar. Cada vez que un cliente realiza una operación, suena la alarma en el monitor anunciando el pedido. Mientras tanto, la plataforma selecciona a un repartidor y envía el pedido a su aplicación. Además, cobra generalmente una tasa del 30% sobre el valor total del producto al *partner*, y al repartidor le paga una tarifa que ella misma impone, que varía según la distancia, el día y el horario. Ha habido pedidos pagados a menos de 1€, y otros, muy excepcionalmente, pueden llegar hasta los 8 o 10€, aunque la media está alrededor de los 3€ por pedido.

Las plataformas, entonces, centran su modelo en la posibilidad de cobrar comisiones por ofrecer un servicio de coordinación, ya que los tres pilares del negocio: clientes, *partners* y repartidores son considerados usuarios de la aplicación. Tal es así que, por ejemplo, los repartidores de Glovo deben pagar 2.5€ quincenales por utilizar la plataforma, pues en teoría sería una herramienta para gestionar su propio negocio.

Los *partners*, por su parte, aceptan entregar entre el 25-30% de cada transacción bajo la esperanza de subir sus ventas hasta en un 30%², y en condiciones normales son libres de usar una, dos, tres o las plataformas que sean a la vez. Sin embargo, las empresas son especialmente agresivas en su captación, puesto que ahí radica uno de los puntos álgidos de la competencia, en lograr establecer acuerdos de exclusividad. Para ello, generalmente ofrecen una visibilidad especial en su *marketplace* o acuerdos tarifarios, según el poder de negociación de cada cual. Claramente no es lo mismo que un local pequeño negocie con Stuart a que lo haga una gran cadena como KFC. Hay acuerdos de exclusividad que han permitido levantar plataformas, como el caso de Glovo con McDonald's. En el resto del mundo, el distribuidor único de la gigante cadena de hamburguesas es Uber Eats, menos en España.

Algunos datos de su penetración en el mercado

A pesar de que se trata de un escenario en constante transformación, donde hoy en día podemos encontrar varios competidores, ha dado paso a un modelo totalmente agresivo, por lo que debemos destacar algunos casos emblemáticos que se mantienen en el rubro, en especial las cooperativas de repartidores. Aquí no podemos dejar de nombrar a La Pájara en Madrid, y Mensakas en Barcelona, ambas fundadas por miembros del colectivo Riders x Derechos.

Dicho esto, lo que queda claro es que la expansión de las plataformas ha sido explosiva. En España se trata de un mercado que aún está en pleno desarrollo y todavía queda mucho terreno por conquistar. Ahí está el foco de la competencia. De hecho, según plantea el periódico La Vanguardia en referencia a un estudio del Observatorio Sectorial DBK de Informa³, tan sólo el 30% de los locales de restauración ofrecen servicio a domicilio, ya

² Este dato lo entrega Deliveroo en su página web y también lo sostiene Miguel Ferrer, directivo de Glovo, en la entrevista para el podcast “El futuro del trabajo”, cap. 81 “Glovo en el ojo del huracán”.

³ <https://www.lavanguardia.com/vida/20190411/461587071388/economia--el-delivery-crece-un-26-en-espana-y-dispara-las-ventas-del-sector-de-la-comida-rapida.html>

sea propio o mediante plataformas. Lo que da pie para imaginar que el crecimiento agigantado se mantendrá.

Por su parte, la patronal Adigital, en colaboración con la consultora AFI, ha publicado dos informes dedicados exclusivamente al impacto de las plataformas de reparto, centrados en la actividad del 2018 y 2019. Allí señala que significan un apoyo a la creación y mantenimiento de más de 15.300 puestos de trabajo y que suponen el 15% de la facturación total de plataformas digitales en el país. Además, plantea que para el 2018 contaban con más de 3 millones de clientes, lo que por entonces significaba un crecimiento multiplicado prácticamente por tres desde 2016, llegando en 2019 a un total cercano a los 4.7 millones de perfiles (un usuario puede tener perfil en más de una aplicación), que se tradujeron en una cifra entorno a los 36 millones de pedidos en todo el país. Todo esto significó que aquel año generasen una aportación al PIB (Producto Interno Bruto) de 643 millones de euros, logrando un impacto total en la economía en términos de VAB (Valor Añadido Bruto) cercano a los 700 millones de euros. Por otra parte, y esto es fundamental, destacan que poseen 64.500 acuerdos de colaboración con restaurantes y comercios, para los que han significado la posibilidad de generar ingresos que rondan los 250 millones de euros.

Por último, los informes resaltan constantemente que una de las principales aportaciones de las plataformas de reparto es que contribuyen a luchar contra la economía sumergida, puesto que el 92% de los pedidos se realizan por medios electrónicos, lo que garantiza la transparencia en las transacciones y asegura los ingresos de los repartidores. Un tema realmente sensible y sobre el que ya entraremos en profundidad.

El perfil de los repartidores

Dado que las plataformas mantienen la estricta política de no revelar datos, prácticamente no existen cifras oficiales que nos permitan realizar un sondeo sobre la realidad o el perfil de los repartidores, de modo que debemos remitirnos a los informes publicados por la propia patronal⁴. Para comenzar, vale mencionar que el modelo contractual entre plata-

⁴ A pesar de que estos datos sirven para construir una idea global de la realidad, hay que tener sumo cuidado en su uso. Fueron contruidos a través de una encuesta que consideró a 1.800 trabajadores y se publicaron en medio de una crisis judicial aguda.

formas y repartidores es el contrato mercantil TRADE: Trabajador Autónomo Dependiente Económicamente, sacado del mundo de los transportistas y utilizado aquí -con mayor o menor sentido- para intentar adecuarse a la legislación vigente tras sendas actuaciones de Inspección de Trabajo. El TRADE reconoce que el repartidor obtiene hasta un 75% de sus ingresos de un solo *cliente* -la plataforma en cuestión-. O sea, *casi* un asalariado.

En el mismo informe antes mencionado, se estima que el total de perfiles en las plataformas de reparto para mediados de 2019 estaba en torno a la sorprendente cifra de 29.300 (cada repartidor puede tener perfiles en una o más plataformas), lo que significaría alrededor de unos 15mil repartidores en total. Es decir, cada repartidor trabajaría por lo menos para dos plataformas. Para hacernos una idea del crecimiento exponencial del sector, según los cálculos manejados desde Riders X Derechos, para el 2021 en España las plataformas de reparto ya proporcionaban una fuente de ingresos a más de 20.000 repartidores -que serían alrededor de 40mil perfiles-, pero seguían manteniendo plantillas increíblemente pequeñas, de tan sólo unos cientos de empleados. Adigital sostiene que en promedio ganarían 1.4 veces más que el SMI (Salario Mínimo interprofesional), traducidos en 17.300€ brutos al año, aunque no especifica con cuántas horas de trabajo semanales, ni hace un acercamiento al monto neto considerando la inmensa cantidad de gastos de autónomo mensuales. Entre los 1.800 encuestados, tres de cada cuatro valorarían sobre todo la flexibilidad horaria, así como la facilidad para comenzar a trabajar y generar ingresos, considerando que un 25% estaba en el paro antes de “colaborar” con alguna de las plataformas. De estos, el 32% valoraría sobre todo la posibilidad de combinarlo con otros trabajos o estudios; el 78% planea ser repartidor más de un año, y sólo el 8% buscaría un contrato de trabajo con horario definido⁵. Más del 40% tendría entre 29 y 39 años, y sólo el 17% ya era autónomo antes de ser repartidor. Por último, dos de cada tres prestarían sus servicios menos de 20 horas a la semana y casi el 65% duraría menos de seis meses como repartidor. Es decir, se trata de un sector con una tasa de recambio de la población trabajadora realmente asombrosa.

⁵ Aquí hay un ejemplo flagrante de lo que decíamos más arriba. La patronal jugó un papel activo y fundamental para luchar contra la regulación del sector, por lo cual resulta llamativo la cifra de que tan sólo el 8% de los repartidores estuviera por la opción de un contrato laboral.

A pesar de que las plataformas han defendido a ultranza que son una oportunidad para aprovechar un trabajo a medio tiempo y obtener un “dinerillo” extra, la realidad demuestra que los repartidores dependen de su actividad, y si bien hay varios que lo conjugan con otras actividades -estudios o alguna otra fuente de ingreso-, se trata de un trabajo en el cual sus propios mecanismos internos están meticulosamente articulados para que el repartidor *deba* dedicarle el mayor tiempo posible.

Todo esto nos permite ver que los repartidores no calzan con la idea de emprendedor generalizada, ni con la imagen de jóvenes imbuidos en una corriente económica de empoderamiento alternativo. El escenario diario dista mucho de aquella imagen de jóvenes emprendedores disruptivos y amantes de la vida al aire libre. Los repartidores son en su mayoría inmigrantes, precarizados, no tan jóvenes, padres o madres de familia, de las más variadas disciplinas, muchos están con sobrepeso por pasar todo el día arriba de la motocicleta, demasiado delgados los que trabajan en bicicleta, y no entran en las plataformas en busca de una aventura empresarial, sino para poder (sobre)vivir, como cualquier trabajador.

Puntos de conflicto

Dentro de este contexto general, la entrada de las plataformas de reparto y su modelo de trabajo a España no ha sido tranquila ni ha estado lejos de los conflictos. Más bien al contrario. Podríamos decir sin miedo a equivocarnos que su historia en el país ha sido la de la lucha constante por intentar legitimar su visión y modo de operar. En este sentido, el problema de fondo no tiene sólo que ver con que se trate de una forma novedosa y disruptiva de organizar el trabajo, sino más bien con que los principios que lo sustentan han chocado de lleno con la regulación y las nociones básicas que manejamos sobre las relaciones laborales. Hay países donde esto ni siquiera ha sido tema de debate y las plataformas simplemente operan al margen de la ley, ya sea porque significan una fuente de ingresos para un sector importante de la población o bien porque nadie ha visto allí un problema. Sin embargo, en innumerables lados han debido pisar los tribunales por desconocer distintos derechos de los trabajadores. Y en la enorme mayoría, por no decir todos, el tema de fondo ha sido el mismo: los falsos autónomos.

De esta manera, en España su expansión y consolidación ha estado marcada por diversos puntos críticos que han generado conflictos en distintos niveles. De hecho, en los últimos

años hemos podido ver todo un escándalo mediático, político, económico y social a propósito de su actividad, que derivó en que finalmente se hiciera necesario impulsar un proceso legislativo para formular una regulación específica. Cabe decir que esto no fue por una falta de atención sobre el sector ni porque la justicia tuviera dudas al respecto. Antes de que se negociara una ley particular, hubo más de 40 sentencias sobre el tema - de tribunales de primera instancia, superiores y Supremo-, varias actuaciones de Inspección de Trabajo, demandas y denuncias por doquier, numerosos juicios entre la propia Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) y las empresas, surgieron movimientos sociales, hubo declaraciones de políticos, propuestas de ley, debates, innumerables notas de prensa a repartidores, entrevistas en programas de televisión, persecución sindical e incluso muertes en accidentes de trabajo.

A pesar de todo esto, el sector de las plataformas sacó adelante una verdadera campaña mediática y política para legitimar su fórmula de organización ante la sociedad y llevar la regulación a su favor. Una campaña que no sólo se basó en medidas de presión explícitas, sino que también tomó tintes de un movimiento social, en el que un porcentaje importante de los propios repartidores se organizó para defender el modelo.

Por tanto, para comprender cómo y por qué se han generado estos distintos conflictos, las posiciones que cada parte ha tomado, las transformaciones y consecuencias que ha generado y qué impactos ha tenido sobre la sociedad y los trabajadores, comenzaremos revisando los principales puntos que el desarrollo de las plataformas de reparto ha puesto en tensión en España.

[Los autónomos y el crecimiento de las plataformas de reparto](#)

El enorme crecimiento e impacto que han tenido las plataformas de reparto sería imposible si no hubiese venido acompañado de una masa de repartidores también cada vez más grande, lista y dispuesta para luchar por cubrir la demanda. En este sentido, y tal como decíamos, la instauración de la tarifa plana para autónomos en 2013 fue fundamental.

Como sabemos, ser autónomo en España implica comenzar un negocio propio, constituir una empresa, y para ello la ley impone darse de alta en la Seguridad Social bajo la modalidad del RETA, lo que conlleva la obligación de pagar el Impuesto a la Renta de Personas Físicas (IRPF) trimestralmente más una cuota mensual. Esta última, que es una tarifa progresiva, en realidad se trata de las propias cotizaciones a la Seguridad Social. Hasta el

2012, durante el primer año como autónomo la cuota rondaba los 130€, pero a partir de la instauración de la tarifa plana bajó a 50€, extendiendo dicha cobertura a los primeros dos años de actividad. En otras palabras, todo esto significa que se apostó por una extensión del emprendimiento como modelo de trabajo, subvencionándolo, de modo totalmente simbólico, a través de la propia Seguridad Social.

Según Martínez (2018), esto se explica por lo que llama la “La burbuja del emprendimiento”, que sería una suerte de inflación discursiva sobre el emprendedor, que traspasa su capacidad para los negocios y lo transforma en un referente ético y moral. Plantea que sería una estrategia deliberada de los grandes capitales, donde el ascenso del emprendedurismo viene de la mano con una ideología que se autoafirma a través de frases del *management* y capacitaciones que pretenden producir autónomos a partir de la mano de obra que ha quedado fuera del mercado laboral, ocultando sus verdaderos riesgos. De modo que no sería raro que ciertos trabajadores sean convertidos en emprendedores aun sin pretenderlo, producto de la externalización para descargar responsabilidades y gastos de empresas para las que ya trabajaba y a las que seguirá atado.

Así las cosas, la tarifa plana ha significado la posibilidad única de contar con una masa considerable de trabajadores parados, migrantes y jóvenes desempleados que buscan una oportunidad de ganar dinero de manera rápida, lo cual las plataformas han sabido aprovechar hábilmente. Consecuentemente, también ha sido un propulsor para sustentar la enorme tasa de recambio de los repartidores, actuando como un eslabón clave del modelo. Pues, sumado a las exigencias propias del trabajo, en la mayoría de los casos ser repartidor ya no es rentable después de haber cumplido un año o un año y medio, ya que los gastos para poder trabajar se incrementan cuantiosamente. Al cabo de dos años, generalmente se debe pagar una cuota de autónomos cercana a los 300€.

Ahora bien, esta dinámica se articula con otro punto fundamental. Nuestras plataformas de reparto han podido contar con una masa cada vez más grande de repartidores no sólo por las políticas económicas post crisis propias del país, sino particularmente por su conjugación con otra coyuntura social: la migración, y en especial la producida por la crisis venezolana. Si bien no hay estadísticas claras al respecto, la propia patronal Adigital declara que el “*perfil predominante entre los repartidores que colaboran con las plataformas digitales de delivery es el de hombres, jóvenes, y nacidos en América Latina.*” (Adigital, 2020, p.2). La inmensa mayoría de ellos son de origen venezolano. Sólo por ser

cautelosos, nos atrevemos a decir que alrededor de un 95% vienen de allí, quizás más. Basta con salir a la calle y hablar con los repartidores, no cuesta nada comprobarlo. Muchos han llegado con asilo humanitario, otros pidiéndolo, algunos tienen la nacionalidad española o de otro país de la Unión Europea (UE) y también los hay sin permiso de trabajo. Es un enorme y complejo panorama que se esconde tras la realidad de cada repartidor. Se trata de un factor que se repite en diversos países y que es clave en el funcionamiento del modelo. De hecho, según se puede ver en la base de datos del INE⁶, la inmigración venezolana se ha transformado en una de las mayores colonias en España, particularmente en Madrid.

De esta manera, la tarifa plana, sumada a la escasez de empleo, más la precarización progresiva de las condiciones de trabajo y el aumento de la inmigración desde Venezuela, crearon el escenario perfecto para el crecimiento de las plataformas, ya que les ha permitido contar con un contingente de repartidores siempre disponible y cada vez mayor, a coste cero. Si afinamos la mirada, una prueba de esto lo podemos encontrar en los datos de la propia comunidad de Madrid, que en la Encuesta Regional de Inmigración 2019 plantea que un 15% de la población migrante trabaja por cuenta propia⁷, siendo sólo un 10% en 2016, lo que coincide con el crecimiento de las plataformas.

Organización del trabajo

Si la aparición de los repartidores ha llamado la atención de toda la sociedad no ha sido sólo por estar insertos en un trabajo con aires futuristas y disruptivos, sino principalmente por tratarse de un modelo que se organiza desde parámetros y principios que transgreden todas las convenciones previas sobre las relaciones laborales. Para hacernos una idea de esto, vale pensar que incluso la cadena RTVE (Radio y Televisión Española) creó una serie juvenil titulada “Riders”. Plagada de estereotipos y lugares comunes, igualmente permite comprender el imaginario desde dónde se observa a los repartidores: jóvenes inmigrantes en situación altamente precaria -rozando la pobreza-, que pasan todo el día en la calle y están marginados de la sociedad, además de estar atados a un modelo de trabajo que expone constantemente al peligro y que no resguarda ningún derecho. La serie da la

⁶ <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=24295>

⁷ https://www.comunidad.madrid/sites/default/files/aud/serviciosociales/presentacion_definitiva_eri_2019_.pdf

idea de un mercado totalmente desregulado, prácticamente informal, donde los repartidores se juegan la vida para subsistir. La empresa para la que trabajan, “Pillaloo” -hay que destacar la creatividad del nombre-, aparece como la única posibilidad de generar ingresos, por lo que deben aguantar las condiciones que impone. Un dato curioso al respecto: en un intento por hacer un guiño al proceso real, los protagonistas crean una asociación llamada “Riders X Seguridades”, y su líder también es una mujer.

A pesar de lo que plantea la patronal en sus informes, lo que más alarma a la gente es el mal pago, las nulas coberturas y el alto riesgo que conlleva. Existe la opinión generalizada de que el trabajo como repartidor de plataformas es “un trabajo precario más”, que estaría regido por los mismos principios que un operador telefónico, un captador de socios o un vendedor de seguros. Sin embargo, esto no es del todo así. La articulación de la organización del trabajo en plataformas digitales, si bien sí puede compartir algunos lineamientos generales con otras actividades igualmente precarizadas, en realidad se trata de un fenómeno con una mecánica poco conocida.

Sistemas de reputación, competencia y pago por pedido

Como queda claro, la viga maestra que sostiene la expansión de las plataformas y el conflicto social que han generado es la condición de autónomo que deben asumir los repartidores. En las distintas plataformas aquella posición estaría justificada por el propio modelo de trabajo, que aseguraría al repartidor la flexibilidad de poder elegir cuándo, cómo y dónde trabajar. Y aquí es donde aparece el gran invento de este tipo de empresas, la herramienta que es su sello tecnológico colaborativo y que permite organizar el trabajo al mismo tiempo que actúa como un instrumento de empoderamiento para los consumidores: el sistema de reputación. En realidad, se trata de los mismos algoritmos que organizan el trabajo, pero que actuarían de tal manera que permitirían generar toda una corriente económica disruptiva.

En concreto, los sistemas de reputación son una función de las aplicaciones que permite a la comunidad de usuarios y a la misma empresa evaluar el servicio ofrecido por los distintos colaboradores -lo que hoy conocemos como “la experiencia”-, generando una calificación que determina su posición con relación al resto de sus compañeros. Consecuentemente, también sirven para que la empresa controle y actúe sobre ellos, llegando incluso a poder prohibir su actividad si no cumplen con las expectativas de rendimiento

o comportamiento. De aquí surgen la mayoría de los famosos casos sobre las “desconexiones”.

En términos simples, todo esto significa que la base de la organización del trabajo es la competencia. Los repartidores compiten por las horas y la carga de trabajo a través del sistema de reputación, que varía día a día. Un repartidor con una alta valoración tendrá un mayor flujo de pedidos en la aplicación que otro con una valoración baja, con lo que podrá tener más chances de subir su puntaje, más horas de trabajo, más pedidos y ganará más dinero. Al contrario, un repartidor con baja valoración tendrá menos carga de trabajo, menos posibilidades de aumentar su puntaje y ganará cada vez menos dinero.

A pesar de ser un claro elemento de organización del trabajo -de laboralidad-, los algoritmos de los sistemas de reputación aún operan como “cajas negras”. Nadie sabe exactamente bien cómo funcionan ni qué variables miden, ya que van siendo reprogramados de manera arbitraria y son resguardados con celo. Solamente se conocen algunas de sus variables a partir de ciertas exigencias impuestas por las propias plataformas -que son presentadas como “recomendaciones”-, la experiencia de los repartidores, diversos juicios y algunas investigaciones sobre el tema.

Los repartidores, entonces, son evaluados por clientes, restaurantes y por la propia plataforma, que recolecta y sistematiza datos sobre su rendimiento, según lo cual va generando un puntaje. Estas “métricas” como las llama Deliveroo, o “excelencia” en Glovo, el repartidor las revisa constantemente, ya que se actualizan semanalmente y están a disposición en la sesión que debe utilizar para trabajar. No obstante, solamente puede ver el resultado total de aquellas evaluaciones, pero no qué conducta o detalle fue el que le hizo bajar su puntaje. En Glovo, por ejemplo, los clientes pueden evaluar con emoticonos de caras que expresan distintos estados de ánimo. De modo que el repartidor, al ser sancionado, sabrá que recibió una “carita triste”, pero no qué cliente o *partner* fue ni por qué se la dio. El único caso en que esto se informa es cuando la evaluación se transforma en motivo de Cese de colaboración, lo cual es avisado por correo electrónico.

Como consecuencia de lo anterior, una de las características fundamentales de la organización del trabajo es que los repartidores nunca saben con certeza según qué parámetros los están midiendo ni qué implicancias tiene su comportamiento en la frecuencia con que son seleccionados para trabajar, pues además aquellas exigencias o “recomendaciones”

que sí se anuncian van cambiando constantemente, según las necesidades de la plataforma.

A todo esto le debemos sumar que los tiempos “muertos” no se pagan, pues se cobra por cada pedido entregado, no por horas de disponibilidad. Este ha sido otro punto de conflicto crucial, ya que se ha constatado que las plataformas consideran como tiempo trabajado sólo aquel que transcurre mientras el repartidor está realizando un pedido, y no todo el que está conectado a la aplicación. Así, puede ser que se esté diez horas seguidas en la calle y conectado a la plataforma, pero a ojos de la empresa sólo se haya trabajado dos.

Constantemente las plataformas han defendido que los repartidores ganan alrededor de 10€ por hora, aunque la experiencia demuestra otra cosa⁸. Según los cálculos realizados en Riders X Derechos, a partir del testimonio de un sinfín de repartidores, el promedio de retribución por cada pedido entregado ronda los 3€, sin descontar los gastos de la actividad. De modo que para alcanzar los 10€ por hora, habría que hacer básicamente tres pedidos en cada una, sin tiempos muertos ni ratos para descansar. Estos datos debemos cruzarlos con los entregados por la propia patronal en 2019, que recién revisamos, donde planteaba que los repartidores ganarían 1.4 veces más que el SMI, lo que por ese entonces significaba 1330€ mensuales. Si suponemos que esto es cierto, para llegar a 1330€ ganando 10€ por hora, se necesitarían sólo 133 horas de trabajo al mes, o 33 semanales. Esto es 28 horas mensuales menos que una jornada completa y con retribuciones más altas. Pero aquí reaparece el problema anterior, ¿qué es lo que consideran las empresas como tiempo trabajado? ¿Cuántas horas sería necesario estar en la calle para alcanzar aquellas cifras?

Por último, ninguna empresa proporciona lugar de descanso, siquiera un techo, ni asesoría mecánica para los vehículos, comida o agua. El campo de trabajo es la calle y todo corre por cuenta del repartidor. De modo que, durante las jornadas, cuando no está repartiendo o descansando está dando vueltas por la ciudad, ya que si no lleva un pedido en la mochila así hay más probabilidades de pasar cerca de un local con demanda y que caiga uno en la

⁸ <https://iwgb.org.uk/en/post/deliveroo-riders-ipo/>

aplicación⁹. Por ello existen puntos estratégicos donde se congregan los repartidores según cada zona de la ciudad. Son lugares que están cerca de determinados locales con alta demanda.

Como vemos, no sólo se trata de un sistema realmente complejo y repleto de articulaciones para ir organizando el trabajo en el día a día, sino que es un modelo que mantiene ciertos puntos ciegos de manera estratégica.

Conflicto judicial

A partir de este tipo de características fundamentales del modelo, las plataformas de reparto poco a poco comenzaron a chocar de lleno contra la regulación del trabajo española, desatando una larga batalla judicial que se ha extendido por más de cinco años.

En general, hoy en día es casi un consenso y lugar común decir que los repartidores de plataformas alrededor del mundo desempeñan su trabajo en condiciones de falsos autónomos. No obstante, y a pesar de que hay muchas personas que siempre lo vieron de modo nítido, el camino en España hasta dar ese hecho por sentado fue especialmente complicado. No porque a los jueces les faltaran evidencias para sostenerlo, pues a través de casi 50 sentencias han llegado a ser redundantes sobre ello, sino por la complicada trama que tejieron las empresas para rebatirlo y argumentar que el debate se estaba enfocando de manera errada. El fondo de su argumento era que lo importante no se trataba solamente del encuadre de su modelo de negocio particular en el marco normativo actual, sino que allí subyacía una discusión social mucho más profunda, que tanto jueces como políticos se niegan sistemáticamente a mencionar, que es el carácter rígido de dicho marco, que no hace más que inhibir la innovación y, paradójicamente, generar vulnerabilidad.

⁹ Así se dice en el ambiente cuando la plataforma selecciona para trabajar: “*Me cayó un pedido*”. Es una expresión que da a entender que los pedidos andan rondando por el aire y entran en la aplicación del repartidor por razones desconocidas. Y, en realidad, refleja muy bien cómo actúa el sistema. En muchas partes se ha dado a entender que la asignación de pedidos funciona a modo de un llamamiento público, como si todos los repartidores disponibles pudiesen ver la demanda que hay que cubrir y van compitiendo por acapararla. Pero no es así. Compiten a ciegas, pues la plataforma selecciona y envía el pedido a un solo repartidor.

La configuración del problema

Ser un falso autónomo significa que los términos reales en que se realiza un trabajo por cuenta propia no se condicen con las condiciones especificadas en la ley para que la actividad pueda ser considerada como tal, aun a pesar de que el trabajador haya llegado a firmar un contrato mercantil. En términos prácticos, esto quiere decir que las características de la actividad son las de una relación laboral, por lo cual no se debe estar dado de alta en el RETA y pagar las propias cotizaciones para realizar el trabajo, pues aquello le corresponde a la otra parte, que en realidad vendría siendo el empleador. La posibilidad de abrir este terreno de duda y debate, aun con un documento de por medio que la respalde, es precisamente porque se comprende que pueden existir condiciones estructurales que, de uno u otro modo, llevan al trabajador a aceptar una situación injusta, por lo que se le debe proteger frente al poder desmesurado que puede llegar a ejercer quien le paga por su actividad. Es por ello que no se culpabiliza al trabajador por haber aceptado el puesto y mantenerse en una actividad fraudulenta, sino al empleador, que finalmente es quien obtiene mayor provecho del asunto. Sea como sea, el punto es que hay reglas claras que delimitan las características generales que debe tener una actividad para ser considerada como autónoma o asalariada. Y uno de los aspectos esenciales para discernirlo es poder esclarecer quién determina los aspectos fundamentales de la actividad, tales como el horario, la carga de trabajo o la remuneración, y en base a qué parámetros. Consecuentemente, se sobreentiende que la legislación española no permite elegir bajo qué régimen se puede realizar una determinada actividad, sino que son las características de la actividad las que determinan en qué régimen se debe resguardar el trabajador.

En este sentido, el Estatuto de los Trabajadores es la ley que fija las reglas del juego, delimitando las condiciones que dan forma a una relación laboral por cuenta ajena. De entrada, en el artículo 1.1, referido a su ámbito de aplicación, nos dice que “*La presente Ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario*”¹⁰. A pesar de que se trata de un cuerpo realmente extenso y repleto de recovecos y detalles, no es necesario saber

¹⁰ https://www.mites.gob.es/es/sec_leyes/trabajo/estatuto06/index.htm

más para comprender el conflicto y la batalla judicial de las plataformas, ni tampoco a qué se han remitido los distintos jueces para sentenciar que existe relación laboral.

Las primeras actuaciones de Inspección de Trabajo

Aunque las plataformas de reparto comenzaron a operar en España durante el año 2015, todo se desató en el 2017, con las primeras manifestaciones de los repartidores de Deliveroo. Hasta ese momento, el contrato entre los repartidores y la empresa imponía una serie de requisitos que hacían simplemente insostenible la figura del autónomo: además de instrucciones explícitas sobre cómo ejercer el trabajo, el modo de pago era por cada hora trabajada y había exclusividad con la plataforma. De modo que, a partir de diversas denuncias de los repartidores, a principios del 2017 Inspección de Trabajo comenzó a investigar. En respuesta, durante el verano de aquel año Deliveroo transformó los aspectos más formales del modelo para intentar adecuarse sobre la marcha a la legislación. Por una parte, impuso un contrato TRADE, donde ya no habría exclusividad y, por otra, comenzó a pagar sólo por cada pedido efectivamente entregado. Esta segunda medida no fue motivada solamente por la actuación de Inspección de Trabajo, sino que se trata de la instauración del “verdadero” modelo, el mismo que las plataformas utilizan en los demás países donde operan. Con o sin inspección, aquella transformación habría llegado de todos modos.

Junto con el anuncio de los cambios, comenzaron las movilizaciones de repartidores. A partir ahí también fuimos testigos de los primeros indicios de un manejo autoritario y vertical por parte de las empresas, que luego se haría la norma: aparecieron las desconexiones a dedo y a veces sin justificaciones, los espionajes en las asambleas de repartidores, las bajadas de tarifas, los castigos y la discriminación algorítmica en las jornadas de trabajo, la represión sindical y toda una serie de tácticas que poco a poco se hicieron costumbre. En esas experiencias, a partir de la coordinación entre los repartidores de Deliveroo de distintos sectores de España, surgió el movimiento Riders X Derechos para intentar mejorar las condiciones de trabajo. Su fundación fue en Barcelona, cuando los primeros repartidores movilizados encontraron el apoyo que necesitaban en la Intersindical Alternativa de Catalunya (IAC), y desde ahí se fue extendiendo a distintos lugares, siempre manteniendo la autonomía y apoyándose en diversos sindicatos.

Con el correr del tiempo y a la vez que todo esto se hacía eco en los medios de comunicación, Inspección de Trabajo comenzó a investigar a las demás plataformas, determinando en cada una de sus actuaciones, a lo largo y ancho del país, que los repartidores eran falsos autónomos. Así surgió la batalla judicial entre las plataformas y la administración. El mecanismo es el siguiente: a partir de cada resolución de la Inspección de Trabajo, la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) actúa de oficio y da de alta en el Régimen General de la Seguridad Social a los repartidores afectados, reclamando a la plataforma en cuestión las cotizaciones impagas. La plataforma, por su parte, al considerar que la inspección llegó a una conclusión errónea, tiene la opción de recurrir dicha actuación, y así se forma lo que se conoce como macro-juicio. Es un juicio entre la TGSS y la empresa, donde los repartidores, al ser afectados por el proceso, se pueden hacer representar.

Para dimensionar un poco el problema, entre 2019 y 2020 la Inspección de Trabajo realizó cerca de treinta actuaciones solamente sobre Glovo, a causa de 22 denuncias interpuestas, con lo que la TGSS dio de alta en el Régimen General a más de once mil repartidores, reclamando más de 16 millones de euros por cotizaciones impagas. Aunque es probable que el cálculo tenga algún error, ya que es difícil seguir la pista de los sucesos, según Riders X Derechos se contabilizan 45 actuaciones en total sobre las plataformas de reparto y cerca de 20 mil repartidores dados de alta de oficio, llegando a la desorbitada deuda acumulada de más de 30 millones de euros, a lo cual hay que sumarle las diversas -e incontables- demandas individuales. En todos y cada uno de estos procesos, las distintas empresas han recurrido, llevándolo a los macro-juicios, que se han esparcido por las distintas Comunidades Autónomas, generando un verdadero lío administrativo.

Si bien hasta el momento no todos se han podido celebrar, las sentencias publicadas han sido contundentes: los repartidores son falsos autónomos. Así, se trata de un proceso que ha sido largo y lento, pues, además, cada una de las sentencias generadas por tribunales de primera instancia han sido recurridas, y luego ha sucedido lo mismo con las resoluciones de los Tribunales Superiores de Justicia de las diferentes Comunidades Autónomas (salvo algunos casos excepcionales). En consecuencia, de todos los casos y demandas interpuestas, hay sólo dos que han obtenido sentencia del Tribunal Supremo. La primera, el 25 de septiembre del 2020, donde se decretó la laboralidad de un repartidor de Glovo que había trabajado durante el año 2016. Fue una sentencia rotunda, donde se dejó claro que:

“Glovo disfruta de un poder para sancionar a sus repartidores por una pluralidad de conductas diferentes, que es una manifestación del poder directivo del empleador. A través de la plataforma digital, Glovo lleva a cabo un control en tiempo real de la prestación del servicio, sin que el repartidor pueda realizar su tarea desvinculado de dicha plataforma. Debido a ello, el repartidor goza de una autonomía muy limitada que únicamente alcanza a cuestiones secundarias” (Sentencia Tribunal Supremo, Sala de lo social Pleno, Unificación de doctrina, 4746/2020, p.37)

Y la segunda, del primer macro-juicio entre Deliveroo y la TGSS en Madrid, que afectó a 532 trabajadores. A pesar de ello, si se suman todas, hasta el momento de la promulgación de la ley “rider” se contabilizaban casi 50 sentencias que declaran el fraude del modelo.

Por otra parte, solamente Glovo ha recibido sentencias favorables, seis en concreto, todas de primera instancia y a causa de demandas individuales, mientras que la TGSS no ha perdido un solo juicio. Todas las sentencias favorables a Glovo fueron recurridas, y el respectivo Tribunal Superior de Justicia falló en contra.

A pesar de que a la luz de los años los números del conflicto judicial parecen rotundos, su trayecto fue totalmente complicado. De haber sido de otro modo, probablemente no se habría iniciado un proceso legislativo específico sobre el sector. Es por esto que debemos revisar en profundidad qué estrategias pusieron en marcha las empresas para afrontar este escenario y no dar su brazo a torcer.

Estrategias de las plataformas en el proceso judicial

Cuando las plataformas comenzaron a operar en España, no sólo escondieron las características del trabajo de los repartidores tras un contrato mercantil de autónomos, sino que incluso aquel contrato era abiertamente fraudulento, pues imponía explícitamente términos propios de una relación laboral. Era tan flagrante el fraude que es difícil imaginar que fuera un error. No es necesario ser un experto en derecho laboral para ver que ahí había un grave problema con la legislación española. No se trata de que intentaron atacar un cierto vacío legal o una zona gris en la legislación para discutir la figura del autónomo, sino que directamente impusieron los términos de una relación laboral sin cumplir con sus deberes asociados. A juzgar por los hechos, todo indica que aquella situación, abierta

y explícitamente ilegal, simplemente formaba parte del plan de expansión empresarial y el inicio de la presión política.

Se trata de una estrategia deliberada que han repetido en distintos países: comienzan a operar, logran penetrar en el mercado, ganar terreno, y una vez que surgen los problemas -en los trabajadores, la competencia y el mercado en general, por competencia desleal- simplemente ya son parte de la realidad. No es casualidad. En este sentido, las compañías han ido adoptando un enfoque inspirado en la práctica del agresivo Peter Thiel, el multimillonario cofundador de PayPal y actual capitalista de riesgo. Peter, viendo que PayPal no lograba encajar en las regulaciones financieras de los países, “*abrió el camino con un planteamiento agresivo del problema: recaudar un montón de dinero, expandirse rápidamente y presentar a los legisladores un hecho consumado. Aquí está el futuro, ya os la apañaréis*”. (Slee, 2015, p.215) Parece algo poco sofisticado, pero es exactamente la misma estrategia que han seguido Uber, Airbnb, Glovo, Deliveroo, Google, Facebook, YouTube, etc., transgrediendo muchas veces el marco legal vigente y los derechos de los trabajadores.

Al parecer, la tediosa y agotadora batalla judicial también ha sido parte de la estrategia. Todo indica que el objetivo era precisamente plagar los tribunales de casos de repartidores para poder poner en el centro del debate la figura del autónomo y sus restricciones, y así ir generando una situación de presión para intentar llevar la regulación a su favor. Es decir, ha sido tan evidente que el modelo atenta contra la legislación que sería inverosímil pensar que en algún momento se plantearon seriamente enfrentar los juicios con la ilusión de ganar y llegar a una sentencia favorable del Tribunal Supremo. Es más, tal como veremos, se trata de una línea de acción que han puesto en marcha en diferentes países.

De esta manera, la estrategia que siguieron fue aprovechar precisamente aquellas cualidades que han posibilitado su expansión por el mundo en tiempo récord: la agilidad, la flexibilidad y la adaptación. Tal como su estructura está diseñada para la competencia y sus exigencias, crearon una política no escrita de cambio permanente, donde a medida que se sucedían los juicios fueron introduciendo diversos ajustes a lo largo del tiempo que apuntaban en la dirección de la autonomía de los repartidores, combinándolos a la vez con aquellos que la liquidaban, mientras al mismo tiempo se aferraban fuertemente a cualquier argumento o evento que les fuera favorable. Se trata de una estrategia que revela

el lado más tenaz y agresivo de la mentalidad empresarial propia de la economía de plataformas, donde el convencimiento por derribar las barreras que se cruzan en el camino sobrepasa largamente la rebeldía y raya en el fanatismo. El objetivo principal, repetimos, es poner en el centro del debate la figura del autónomo para intentar mover sus fronteras y que conquiste terreno históricamente entendido como laboral. La táctica ha sido alargar lo más posible la batalla judicial, enrevesándola, transformándola en un camino extenuante y realmente difícil de seguir.

Los principales cambios

De esta manera, la estrategia de las empresas comenzó a ponerse en marcha al tiempo que supieron que la Inspección de Trabajo estaba comenzando a investigarlas. En aquel momento, tanto Glovo como Deliveroo dieron un vuelco a su modelo y cambiaron el contrato y la forma de pago, estableciendo el TRADE y la retribución por pedido entregado. Aunque aquello no terminaba de ajustar el modelo a la regulación actual, sí les dio un amplio margen de acción. Pues, si las sentencias que al poco tiempo comenzaban a publicarse se referían a un estado de la cuestión que ya no estaba vigente, por lo menos en algunos términos formales, quedaba claro que el asunto estaba lejos de terminarse. De algún modo, fueron construyendo un escenario donde aparentaban trabajar por adecuarse a la legislación, cuando en el fondo se trataba de un tira y afloja en el que iban maquillando el modelo, pero sin nunca tocar sus mecanismos fundamentales. Se trataba de jugar con los “grados” del fraude mientras ganaban tiempo y seguían creciendo. De cara al gobierno y la opinión pública, claramente no es lo mismo 532 repartidores abiertamente falsos autónomos que 20mil fuentes de empleo con algunos detalles por corregir. No debemos olvidarnos de la máxima neoliberal: *“cuando es cuestión de política social sólo hay una verdadera y fundamental, a saber, el crecimiento económico”* (Dardot y Laval, 2015, p.154). Y agreguemos otra de nuestra propia cosecha: *“No hay mejor herramienta de presión que un mercado creciente, por irregular que pueda ser su gestión”*.

Después de las primeras inspecciones, y sólo una vez que ya estaban palmo a palmo con la TGSS, tanto Deliveroo como Glovo siguieron introduciendo ajustes de cara a los juicios que comenzaban a multiplicarse. En particular, Deliveroo incorporó una serie de modificaciones significativas que quedaron codificadas en una nueva versión de la aplicación para los repartidores, el Sistema de Planificación Propia (SPP). Es decir, un nuevo

invento que supuestamente otorgaba más libertades y acercaba a los repartidores a la figura del autónomo. Un dato importante sobre esto: hasta aquel momento, la comunicación entre los repartidores y el departamento de soporte -trabajadores de las oficinas que gestionan los problemas del día a día-, era a través de un canal de chat en Telegram, sin embargo, dado que el historial de aquellas conversaciones había sido usado como evidencias en algunos juicios, el SPP incorporaba su propio chat, el cual contaba con la peculiar característica de borrarse una vez que se cierra.

Hubo otros dos cambios que podríamos considerar estructurales durante aquel periodo, dentro de la multitud de ajustes casi semanales que se iban sucediendo, y que además se centraron en aspectos que habían sido particularmente sensibles en las inspecciones.

El primero fue la información que se le entrega al repartidor cuando le llega un pedido a la aplicación. Hasta una vez que fueron publicadas las primeras sentencias, el repartidor, al momento de aceptar un pedido, solamente podía ver la dirección del local donde debía ir a buscar, y una vez allí, ya con el pedido recogido, la aplicación indicaba dónde debía entregarlo. Se trata a todas luces de una situación por lo menos injusta, ya que en teoría se le está proponiendo un negocio que él, en tanto autónomo, puede aceptar o rechazar, pero disponiendo tan sólo la mitad de la información. Así, podía haber pedidos para recoger relativamente cerca, pero que luego había que ir a dejar considerablemente lejos, lo cual, teniendo en cuenta que se gana por pedido entregado y el turno de trabajo era limitado, jugaba directamente en contra de sus intereses.

El segundo cambio importante fue eliminar la penalización por rechazar pedidos, que había sido usada como uno de los principales argumentos en los juicios para demostrar la subordinación del repartidor. Evidentemente, mientras más pedidos se rechazaban, más bajaba el porcentaje, y eso incidía directamente en la calificación en el sistema de reputación, es decir, en la posición en la competencia para luchar por horas y carga de trabajo.

A partir de esta serie de cambios, entonces, progresivamente fueron articulando un discurso donde los repartidores tienen plena flexibilidad para tomar horarios, cuentan con toda la información y no hay penalización por rechazo, las propinas son 100% suyas, nadie les exige cuándo ni cómo repartir y, fundamentalmente, no hay exclusividad, pues pueden trabajar con las plataformas que quieran, ya que ellas simplemente son sus clien-

tes. Es fundamental tener en cuenta que no podemos saber hasta qué punto aquellos cambios fueron realmente implementados o no, puesto que ha sido imposible acceder a los algoritmos.

Si a esta enorme capacidad de transformación le sumamos la estrategia metódica de recurrir todas y cada una de las sentencias que se iban publicando (salvo algunas excepcionales de los TSJ por casos muy flagrantes, para que no llegaran al TS), no será difícil imaginar que ha supuesto un problema más allá de lo esperado para las instituciones que les han intentado seguir la pista. Bajo esta forma de actuar, las plataformas propusieron una verdadera carrera de resistencia a la Administración, la Seguridad Social, la Tesorería General de la Seguridad Social, la Inspección de Trabajo, a los sindicatos, y también a los trabajadores. En el caso particular de la Inspección del Trabajo, que ha sido la que ha llevado la carga del proceso, se debe dimensionar que ha debido levantar alrededor de 45 actas de infracción en diferentes Comunidades Autónomas. En términos prácticos, todo esto significa destinar sumas considerables de recursos y personal a una sola causa.

En consecuencia, este modo de actuar deliberado de las plataformas ha hecho particularmente complicado mantener un registro de sus variaciones e infracciones a la ley. En términos concretos, han ido poniendo una serie de barreras al trabajo de las instituciones correspondientes, sacando a relucir la lentitud, defectos, fallos y contradicciones internas del sistema. Todo lo cual no sólo les ha permitido ganar margen de acción, sino que también ha generado gran resignación entre los repartidores, que por mucho tiempo han quedado indefensos, teniendo que hacerse a la idea de que, por ejemplo, si los desconectan de manera imprevista, es mejor ir a las oficinas a pedir por favor la reactivación antes que a un sindicato o Inspección de Trabajo a intentar denunciar y reclamar sus derechos. Eso, por otra parte, ha generado una sensación de impunidad que ha sido fundamental en su disposición frente al problema.

Los argumentos para intentar legitimarse

Mientras se generaban esta serie de transformaciones que dificultaban la fiscalización y maquillaba su modelo de cara a los tribunales, el gobierno y la opinión pública, las empresas también fueron construyendo una serie de argumentos para sostener su postura. El primero y más importante, que las acompaña desde que comenzó el conflicto, es que en la legislación española existe una evidente inseguridad jurídica que dificulta el desarrollo

de la economía de plataformas. Se trata de una idea que apunta a intentar buscar ciertas zonas grises en la regulación que les permitiera algún margen de acción. El fundamento es que, aunque pueden llegar a reconocer que su modelo no encaja plenamente en la figura del autónomo, se debe reconocer que tampoco lo hace por completo en la del asalariado, pues se trata de una nueva realidad intermedia posibilitada por las nuevas tecnologías que debe ser reconocida como tal en la ley. El punto de presión es que esta ambigüedad les imposibilita introducir mejoras y seguridades en las condiciones de trabajo de los repartidores, ya que inevitablemente estarían dando pruebas de indicios de laboralidad. El objetivo es crear el escenario donde sería la propia la ley la que les prohíbe mejorar las condiciones de trabajo. La regulación del trabajo sería demasiado estricta y basada en nociones antiguas, por lo que inhibe la innovación empresarial surgida de las posibilidades que ofrecen los nuevos tiempos, negando con ello a los trabajadores la oportunidad de experimentar nuevas formas flexibles de conseguir dinero (Crespo y Serrano, 2012)¹¹.

Todo esto quedó fielmente reflejado el día que dieron de alta de oficio a los 532 repartidores de Deliveroo en Madrid. Como a cualquier trabajador, lo normal es que cuando una empresa da de alta en el Régimen General, llega un SMS para avisar de que el trámite ha sido realizado. Esa vez, tras el mensaje de la Seguridad Social, Deliveroo respondió enviando a todos los repartidores un correo superlativo:

*“Hola,
Puede que hoy hayas recibido un SMS de la Seguridad Social en relación a Roofoods Spain SLU (Deliveroo). No hemos recibido ninguna comunicación oficial al respecto. De recibir cualquier información relevante serás el primero en saberlo. Estamos comprometidos en ofrecer el trabajo bien remunerado y flexible que tanto valoras y os defenderemos contra cualquier decisión que pueda prevenirnos de ofreceros un buen empleo”¹².*

Como queda claro, la empresa los quería defender de los daños que les podía causar la protección.

¹¹ Dejamos aquí un ejemplo de una nota periodística, pero basta con hacer una pequeña búsqueda en internet poniendo “plataformas de reparto, inseguridad jurídica” y se comprobará hasta qué punto difundieron la idea.

https://cincodias.elpais.com/cincodias/2019/05/21/companias/1558434468_269412.html

¹² Copia sacada directamente del correo original.

Dicho y comprendido lo anterior, podemos entender que las plataformas fueron aferrándose fervientemente a cualquier situación que se pudiese llegar a interpretar como que sustentaba su postura, aunque fuera forzándola. En este sentido, los seis juicios que ganó Glovo fueron un bálsamo, pues, aunque recurridos y perdidos posteriormente, fueron difundidos como evidencias que permitían una frase que se hizo famosa por repetirla hasta el cansancio: “*Hay algunas sentencias en contra y otras a favor*”, que intentaba respaldar la tesis de la inseguridad jurídica.

Bajo esta dinámica, surgió otro argumento que a fuerza de repetición terminó por transformarse en un pilar fundamental de la defensa del sector. El 22 de abril del 2020 la sala 8 del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) publicó un auto en referencia al caso de un trabajador de la plataforma digital Yodel Delivery, en Watford, Reino Unido. No se trata de una sentencia ni nada por el estilo, sino que es simplemente una suerte de consulta que el tribunal de aquel país le realiza al de la Unión Europea para que le ayude a esclarecer el asunto. En el texto, el TJUE recibe una serie de preguntas acompañadas de ciertas características que tendría el modelo, básicamente los mismos que se pregonan en todos lados: libertad de subcontratar, flexibilidad de elegir cuándo trabajar, de aceptar las tareas ofrecidas, etc. Según aquella evidencia, el TJUE sugiere que *a priori* sí parecería un trabajador autónomo, pero expresa claramente que:

“corresponde al órgano jurisdiccional nacional aplicar dicho concepto de “trabajador” (...). Más específicamente, el Tribunal de Justicia ya ha precisado que la calificación de “prestador autónomo” con arreglo al derecho nacional no excluye que la misma persona deba ser calificada de “trabajador” a efectos del Derecho de la Unión si su independencia sólo es ficticia y disimula lo que a todos los efectos es una relación laboral” (Auto TJUE, 2020, C-692/19, p.7-8).

El contenido del auto es realmente explícito. Incluso podríamos decir que va directamente en contra de los intereses de las plataformas. A pesar de ello, fue recogido con pinzas el pequeño trozo de texto que era útil y se difundió el mensaje de que “*Europa niega la relación laboral a los repartidores de plataformas digitales*”.¹³

¹³ El titular es de El Economista, medio que ha actuado como uno de los principales defensores de los argumentos empresariales. En la siguiente nota queda fielmente retratado cómo interpretaron y difundieron el auto:

<https://www.eleconomista.es/empresas-finanzas/noticias/10560497/05/20/Europa-niega-la-relacion-laboral-a-los-repartidores-de-plataformas-digitales.html>

A partir de ahí, las empresas comenzaron a pregonar que la Unión Europea validaba su modelo y que evidentemente había una inseguridad jurídica en España que las estaba perjudicando. A tanto estiraron el argumento, que incluso Glovo llegó a utilizarlo para intentar impugnar la sentencia del Tribunal Supremo en su contra, alegando vulneración a la libertad de empresa e intentando elevar el caso al propio TJUE, lo cual fue desestimado por completo. En la sentencia, el propio Tribunal Supremo le explica su errónea interpretación del auto del TJUE, y de paso deja claro que el hecho de que exista relación laboral con los repartidores no “*vulnera los derechos fundamentales a la libertad profesional y a la libertad de empresa*” (Sentencia Tribunal Supremo, Sala de lo social Pleno, Unificación de doctrina, 4746/2019, p.14).

Sin embargo, como realmente no hay muchos aficionados a leer sentencias ni autos, el argumento de las plataformas pudo mantenerse en circulación y hacer pie en la opinión pública, dando la idea de que efectivamente había “sentencias a favor y en contra”. Dejamos aquí un último ejemplo sacado directamente del mensaje que Glovo envió a sus repartidores tras ser publicada la sentencia del TS¹⁴:

“Desde Glovo queremos informarte que respetamos la sentencia que el Tribunal Supremo ha emitido hoy sobre un repartidor de Glovo, sin embargo quedamos a la espera de la definición de un marco regulatorio adecuado por parte del Gobierno y Europa. Algo que siempre hemos defendido.

Ahora mismo, en los tribunales el debate permanece abierto, ya que también hay varias sentencias que validan nuestro modelo, como la última del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE).

Creemos firmemente que esta regulación debe ser promovida en base al diálogo entre todos los actores interesados. (...)

Desde Glovo, defendemos una nueva regulación adecuada a la realidad del trabajo en plataformas digitales y el tipo de servicios que ofrecemos en España, en línea con las asociaciones mayoritarias de repartidores y diversas organizaciones empresariales del país”.

¹⁴ Sacado del correo original.

Las condiciones de trabajo

Al mismo tiempo que todo esto sucedía, las constantes transformaciones introducidas fueron haciendo que las condiciones de trabajo en la calle fueran cada vez más duras para los repartidores.

Si bien, tal como dijimos, hasta la imposición del contrato TRADE las condiciones de trabajo eran explícitamente irregulares, por lo menos había una base mínima garantizada que corría por parte de la empresa: un pacto verbal entre los empleados de las oficinas y los repartidores que, aunque no era sagrado y se saltaba con frecuencia, por lo menos sí era un punto de referencia. Sin embargo, a partir de ahí mutó por completo.

Las empresas comenzaron su expansión agresiva en el mercado español y se fue creando un modelo de trabajo radical. De ser pequeñas *start-ups* conquistando clientes, de repente los repartidores se multiplicaron y se transformaron en un contingente listo y dispuesto a competir por cada reparto en cada hora de trabajo. Desde aquel momento comenzó a crearse un mecanismo de presión constante que fue transformando la práctica. Todo esto se basó en la articulación de tres estrategias conjuntas que se enlazaron con el nuevo modelo de pago por pedido:

- Por una parte, liberaron progresivamente las zonas de reparto, lo cual aumentó considerablemente las distancias que había que recorrer en cada pedido.
- Por otra, cambiaron la organización del calendario. Si antes el día estaba dividido en turnos de dos o tres horas seguidas para que cada cual pudiese cubrir un servicio completo -por ejemplo, la cena-, el día pasó a estar dividido cada una hora.
- Y, además, comenzaron una política para incorporar cada vez más repartidores de manera constante, pues, al ser todos falsos autónomos, era absolutamente gratis.

La constante introducción de repartidores, sumado al fraccionamiento del día en periodos de una hora, derivó en que la demanda especulada por los algoritmos y, por tanto, su distribución en horas de la semana para que cada uno pueda trabajar, fuera aumentando la competencia progresivamente. Por ejemplo, si antes 100 repartidores competían por acaparar los horarios para cubrir x demanda, ahora lo hacían 150. El resultado fue la desestabilización completa de la ya precaria seguridad de ingresos per cápita, pues ahora

nadie tenía ni lo más mínimo asegurado y debía esforzarse cada vez un poco más para intentar conseguir estabilidad.

Con este modelo las empresas se aseguraron un servicio lo más eficiente posible, pues, como le es indiferente cuántas horas trabaje cada repartidor, quién haga cada pedido o cuántos pedidos haga cada uno, todos los repartos son realizados con la mayor velocidad posible, ya que cada cual necesita hacer la mayor cantidad de pedidos en cada hora trabajada para asegurar su posición e ingresos. Al fin y al cabo, se construyó un escenario donde cada repartidor debía intentar solventar la incertidumbre inherente a la demanda y competencia a través del máximo rendimiento en cada hora de trabajo, lo que derivó en un verdadero frenesí por hacer pedidos.

Sí hasta ahí quizás había algunos que no hacían mucho caso a las métricas de rendimiento, tuvieron que cambiar completamente su práctica y disposición para poder mantenerse.

Evidentemente, a pesar de que los repartidores saben que la demanda que tenga la plataforma no depende de ellos, como no poseen más información al respecto, sus objetivos deben centrarse en aquello que creen poder lograr si dan el máximo, y según eso se van obligando y midiendo estrictamente.

En consecuencia, uno de los aspectos que más impactos sufrió fueron los tiempos de baja demanda, cuando los repartidores aprovechan de descansar, ya que comenzaron a afectar directamente en el estado de ánimo, porque cada minuto que pasaba significaba una oportunidad menos para alcanzar la meta diaria o semanal. Aquí se conjuga una dinámica bastante cruel. A la imposibilidad de acceder a los algoritmos y conocer las variables que el sistema de reputación mide para asignar trabajo, se le debe sumar dos cosas: por un lado, que los repartidores son rastreados constantemente por GPS; y, por el otro, que una de las comunicaciones reiterativas de las propias plataformas es que recomiendan invertir aquel tiempo de espera en recorrer la ciudad para tener más probabilidades de ser seleccionados. La consecuencia directa es que queda relegado al juicio de cada uno si acaso se puede sentar a descansar, o si acaso mejor que no. Realmente no tienen cómo saber si vale la pena seguir dando vueltas por la ciudad con la esperanza de que suene la aplicación.

Por otra parte, toda esta serie de estrategias inevitablemente llevaron consigo la desarticulación del colectivo a manos de la atomización progresiva de cada repartidor. Dado que

cada cual debía hacer rendir al máximo cada hora trabajada, esperar juntos comenzó a ser una práctica que jugaba en contra del imperativo de la rentabilidad, y así las reuniones se hicieron cada vez menos frecuentes, ya no se daban los tiempos de descanso en grupo para pasar los ratos muertos y las plazas fueron quedando vacías.

Así fue que el propio modelo de trabajo comenzó a poner cada vez más piedras en el camino a la organización de los trabajadores. El hecho de haber construido un modelo que no asegura ingresos, sino que impone pelear por generarlos a cada momento, sumado a la consecuente atomización que provoca durante las jornadas, han llevado a una disposición particular frente al trabajo que plantea una serie de barreras realmente difíciles de superar al momento de intentar conversar entre compañeros sobre los problemas de la actividad y construir un movimiento sólido. El único que relativamente se logró fue el de aquel verano del 2017, cuando todavía se hacía mucha vida en grupo. A partir de ahí casi no hubo articulación ni modos de representación. Todo lo cual ha allanado el camino a las empresas para seguir sofisticando los métodos de organización del trabajo. No obstante, podríamos decir que esta pasividad se terminó en el verano del 2020, cuando nuevamente hubo repartidores que salieron a protestar a las calles, aunque no es de extrañar que esta vez fuera para defender su condición de autónomos.

Debemos detenernos un segundo a pensar sobre esto. Uno de los grandes relatos de nuestra época es el trabajo autónomo, flexible y sus posibilidades para empoderar a los sujetos. Por lo menos en el caso de las plataformas de reparto, ambos actúan como el fundamento que permite llevar la competencia cada vez un paso más allá. Flexibilidad y competencia, quizás los dos grandes pilares del discurso empresarial, son una combinación que permite la creación de mecanismos para la organización del trabajo que guía a los trabajadores liberados de las protecciones a entregarse por completo. De eso se trata la arquitectura creada para gestionar y explotar la autonomía y flexibilidad.

Sin embargo, en el fondo la pregunta es: ¿cómo fue posible haber alcanzado tal nivel de competencia? Aquí es donde entra una de las variables clave. Y es que, como bien sabemos, la gran mayoría de los repartidores son inmigrantes.

La casi total liberalización de las restricciones y requisitos para entrar a una plataforma, sumada a una política migratoria francamente ineficiente y profundamente neoliberal, fue permitiendo que se transformaran en la principal y casi única salida para poder trabajar.

Una oportunidad plagada de promesas de autonomía, flexibilidad e *ingresos competitivos* que no sólo ilusiona, sino que también seduce y hace invertir en el proyecto. Pensemos, por ejemplo, en los repartidores que mantienen a sus familias y que saben que trabajando en bicicleta no alcanzan a generar los ingresos necesarios, la gran mayoría se endeuda para comprar motocicletas. A todo lo cual se le debe sumar la casi total ignorancia sobre la legislación española y qué significa darse de alta como autónomo. Las condiciones reales se van conociendo después, a medida que pasan las semanas. Así, y dado que detrás de la mayoría de los repartidores hay un complejo panorama marcado por el imperativo de no fracasar en el proyecto migratorio, han estado dispuestos a llevar la competencia más allá de lo que cualquiera podría haber imaginado. En consecuencia, las jornadas de 10 o 12 horas diarias han sido la norma, sin días de descanso, e incluso hay algunos que por el día reparten con una plataforma y en la noche con otra. Muchos mantienen al resto de su familia sólo con la disciplina mental a la hora de trabajar para hacer rendir el cuerpo al máximo. De modo que han estado dispuestos a hacer lo que sea necesario por mantener su reputación en la aplicación y seguir estirando la competencia. Literalmente, se juntaron el hambre y las ganas de comer.

Cuentas alquiladas

Sin restar importancia a todo lo que hemos mencionado más arriba, hay otra situación bastante específica que explica la precarización progresiva de las condiciones de trabajo. Y es que al mismo tiempo que las plataformas de reparto luchaban contra la regulación laboral en los tribunales y se expandían por diversos mercados, fueron abriendo ciertas puertas para dejar crecer un mercado de trabajo informal sustentado en repartidores sin permiso de trabajo. Es lo que se conoce como las cuentas alquiladas.

Se trata de una situación que ha sido posible gracias a la suma de varios factores que caracterizan su modo de operar: la notable habilidad para aprovechar las coyunturas sociales; el modelo que permitiría la creación de puestos de trabajo a mansalva y que es una oportunidad fácil y rápida para que ciertos grupos entren al mercado laboral; la absoluta desvinculación con los repartidores; la incansable batalla judicial para mantener un mercado desregulado; y, por último, el trabajo en solitario mediado por la aplicación, donde se puede llevar años repartiendo sin jamás haberle visto la cara a nadie de la empresa. Si sumamos todo esto, vemos que las plataformas de reparto han creado el caldo de cultivo

perfecto para generar un mercado informal dedicado a explotar a los trabajadores, siempre oculto tras la imagen de la revolución digital.

Su estructura es tremendamente sencilla y se trata básicamente de una suplantación de identidad: un repartidor dado de alta como autónomo con cuenta en una o más plataformas, simplemente le entrega la clave para entrar en su sesión a quien trabajará como si fuera él, a cambio de una tarifa fija o un porcentaje de lo facturado, pactado mediante acuerdo de palabra. Prácticamente desde sus comienzos, el precio de mercado de una cuenta se ha mantenido en el 30% de lo generado, aunque también puede ser que se cobre una tarifa fija o que se llegue a distintos acuerdos cubriendo los gastos de autónomo, el IRPF, etc. Sin embargo, la norma es el 30%. Como es el titular de la cuenta quien recibe el dinero de la plataforma, el pago al trabajador que la alquila es siempre en metálico y por quincenas, aunque evidentemente queda expuesto al arbitrio del autónomo.

Lo fundamental de este modelo es que no se trata de una pequeña irregularidad o de casos aislados, sino que podríamos decir que por momentos ha sido la norma. Aunque evidentemente no existen estadísticas al respecto, basta hablar con algunos repartidores para comprobar que todas las estimaciones plantean que los trabajadores con cuenta alquilada serían cerca de un 50% del total. A esto le debemos sumar que se trata de un fenómeno que se ha expandido desde el 2017, y al cual en ningún momento se le ha intentado poner freno.

El contexto desde el cual debemos comprender su auge es exactamente el mismo que antes, es decir: en medio de la competencia desregulatoria por acaparar mercado, las plataformas han ido cruzando los límites legales para generar un modelo de trabajo donde los repartidores estén constantemente disponibles para trabajar al menor coste posible. Y tal como sabemos, la estrategia clave para lograr este escenario es intensificar la competencia. Ahora bien, entre todas las prácticas puestas en marcha para lograr construir esa situación, aquí cobra notable protagonismo aquella política deliberada de meter cada vez más repartidores. La secuencia es igual: mientras más repartidores haya disponibles, más se pueden bajar las remuneraciones, lo que hace que cada repartidor deba exigirse para que cada pedido sea entregado cada vez más rápido, mejorando el servicio para los clientes y llevando a la empresa a ganar terreno en el mercado. Es el círculo de la precarización de las condiciones de trabajo.

Los repartidores con cuenta alquilada, al estar en una situación de presión y necesidad inmediata, pasan prácticamente todo el día en la calle, los siete días de la semana. No se enferman ni tienen vacaciones. Así la aplicación va contando con una masa de trabajadores siempre disponibles, que asumen las modificaciones en las condiciones, que no tienen posibilidad de reclamar y que aceptan prácticamente cualquier remuneración impuesta. Es decir, trabajadores en la más absoluta informalidad y totalmente desprotegidos, bajo una identidad falsa y sin ningún derecho que reclamar.

No nos corresponde a nosotros valorar si las cuentas alquiladas han sido una táctica deliberada por parte de las plataformas para aumentar la competencia y ganar presencia en el mercado, sino que debemos analizar los hechos. Se trata de un sector informal creciente, que continúa operativo, y del cual prácticamente nadie se ha hecho cargo. Incluso se trata de una situación que ha traído muertes, pero que extrañamente no ha sido gran motivo de debate. Tanto así que incluso durante el proceso de negociación de la ley “rider” ni siquiera se discutió. Nadie se quería hacer cargo de un problema que todos saben que existe. Evidentemente, esto tiene varios motivos.

Por una parte, está el hecho de que Inspección de Trabajo, en sus diversas actuaciones, jamás ha podido llegar hasta los repartidores con cuentas alquiladas. Las inspecciones están centradas en un minucioso análisis de las condiciones de trabajo impuestas por la plataforma, pero no de la situación de los repartidores. Se investiga a la empresa, no al trabajador. Por ello, en este sentido simplemente obligan a entregar una serie de documentos, entre los cuales está el listado de las personas que están dadas de alta en la aplicación, y allí no aparecen estos repartidores.

Por otra parte, durante todos estos años nunca ha habido un solo intento real por parte de las plataformas para protegerlos, sino que todo se ha reducido a determinadas declaraciones donde manifiestan que intentan perseguirlas y cerrarlas, las cuales además se condicionan con los principales escándalos. Entre tanto, todo ha permanecido relativamente igual. La prueba de esto llegó en 2020, cuando en verdad las plataformas se sintieron amenazadas. A mediados de aquel año, Uber Eats fue intervenida en Italia por esta situación. Un Tribunal de Milán puso bajo administración judicial a la empresa por utilizar a personas que ejercían trabajo irregular para brindar servicios a cambio de un pequeño porcentaje

de lo generado, un fenómeno conocido como el *caporalato*¹⁵. Poco tiempo después, en España las plataformas de un día para otro comenzaron a cerrar cuentas alquiladas con una efectividad asombrosa. La irremediable consecuencia fue que toda esa gente quedó en la calle. Si hasta entonces todo habían sido manifestaciones de buena voluntad, a partir de allí implementaron una tecnología netamente militar, el reconocimiento facial. Desde aquel momento, para comenzar a trabajar, los repartidores primero deben escanear su cara en la aplicación para desbloquearla. Evidentemente, todo esto también ha traído una serie de problemas por su mala implementación, lo que a veces termina en que desconoce a los verdaderos titulares de las cuentas y les impide trabajar. Sin embargo, el punto importante es qué habían estado haciendo hasta ese momento. No es necesario un dispositivo tan avanzado como el reconocimiento facial. Antes de eso las compañías ya contaban con los datos de las descargas de su aplicación. Sabían perfectamente que el número de descargas superaba largamente el de repartidores registrados en un periodo determinado. Además, también hay un indicador netamente biológico que podría haber alertado mucho antes del tema, pues no hay cuerpo que aguante tantas horas repartiendo ininterrumpidamente. Es claro que esas miles de cuentas incansables estaban siendo trabajadas por dos o más personas.

Lamentablemente, el tema intentó cerrarse de la peor manera: desconociendo el trabajo que habían hecho los repartidores y los beneficios que habían recibido las empresas por ello. Sin embargo, como se podrá imaginar, una vez que el susto de la intervención pasó y el foco se dirigió hacia la ley “rider”, las cuentas alquiladas poco a poco fueron regresando.

Las plataformas, los repartidores y la pandemia

Esta era la situación de las plataformas de reparto a marzo del 2020. A partir de que se decretara el Estado de Alarma en toda España, las condiciones de los repartidores se recrudecieron. No sólo es que en ningún momento dejaron de trabajar, sino que, a pesar de tratarse de empresas que la justicia ya había condenado en reiteradas ocasiones, a los pocos días fueron declarados servicio esencial. Lo cual, en otras palabras, significó una gran oportunidad de negocio.

¹⁵ <https://es.euronews.com/2020/05/30/administracion-judicial-de-la-filial-italiana-de-uber-por-las-condiciones-de-los-repartido>

Cuando comenzó la pandemia, una de las consecuencias inmediatas del miedo al contagio fue que la demanda de las aplicaciones bajó considerablemente, ya que por aquel momento nadie quería comer algo que hubiese sido cocinado en otro lugar. A pesar del momento de crisis y del rol que se les había otorgado, en ningún momento las respuestas fueron en la dirección de organizar los horarios y pagar por hora trabajada para que cada repartidor pudiese ofrecer su servicio a la sociedad en una situación de riesgo explícito. Más bien al contrario. Dado que la demanda había bajado, la respuesta inevitable fue abaratar costes mediante el aumento de la competencia.

Así, inmediatamente cada una creó su propio “Fondo de emergencia”. Se trataba de una ayuda económica para cubrir la cuarentena de aquellos repartidores que pudiesen demostrar que se habían contagiado mientras trabajaban. Una política que iba en contra de todas las recomendaciones de las autoridades y que expuso a los repartidores al contagio propio y el de sus familias.

Así las cosas, la situación se fue precarizando de manera progresiva hasta llegar a extremos que costaba creer. Como prácticamente eran los únicos que se pasaban todo el día en la calle, su visibilidad aumentó considerablemente, lo que desató problemas que hasta entonces estaban latentes. Por un lado, la policía, que era consciente de que muchos repartidores trabajaban sin permiso, comenzó a prohibirles andar por la calle a riesgo de multas. Ante el miedo de la penalización y lo que pudiese acarrear tras de sí, hubo una cantidad importante que decidió dejar trabajar, mientras otros prefirieron arriesgarse y continuar. Por otra parte, como la gran mayoría de restaurantes y locales estaban cerrados, la estancia en la calle se hizo todavía más dura. Hubo días durante la cuarentena que en Madrid llovió, y otros en que incluso nevó, y como no tenían dónde resguardarse, no quedó otra que pasar el tiempo refugiados bajo los portales, esperando a que sonara la aplicación para salir a trabajar. Quizás la consecuencia más dramática de todo esto fue que a los repartidores simplemente se les negó el acceso a los baños de los *partners*. Estamos hablando de pasar horas y horas en la calle, en medio de una pandemia, sin poder utilizar un baño para lavarse las manos. Las plataformas eran declaradas servicio esencial, pero los repartidores ni siquiera podían cumplir con una norma mínima de higiene y dignidad.

Al mismo tiempo, las plataformas aprovecharon la ocasión para intentar expandirse de dos maneras: por una parte, reajustando los acuerdos comerciales con los *partners*, pues,

dado que se habían transformado en la única opción de mantener los negocios con vida, los poderes en la negociación se habían desequilibrado; y, por otra, potenciando una nueva área de negocios: las *dark kitchens* y las *dark stores*, un intento por eliminar intermediarios y controlar los distintos aspectos del mercado donde operan.

Morir repartiendo, la consecuencia inevitable

Es lógico que un modelo de trabajo organizado bajo estos principios exponga a los trabajadores a situaciones de riesgo de constante, en las que su vida corre peligro. No por nada existe un cuerpo amplio de leyes dedicado precisamente a otorgar responsabilidades conjuntas para proteger a las personas mientras se ganan su sustento. Sin embargo, dado que durante varios años las plataformas invirtieron sumas considerables de dinero para buscar distintas estrategias que permitieran burlar dichas leyes, más temprano que tarde la consecuencia inevitable sería que algún repartidor iba a morir mientras trabajaba. Y así fue.

La madrugada del 26 de mayo, en Barcelona, falleció un repartidor en un accidente de tráfico mientras estaba trabajando. Pujan Koirala, un joven nepalí de 22 años. Sin contrato, en situación administrativa irregular y con una cuenta alquilada de Glovo. Pujan murió atropellado por un camión de la basura, en las peores condiciones imaginables. Probablemente estaba repartiendo alcohol y tabaco por 3€, pero la empresa se negó obstinadamente a reconocer que se trató de un accidente laboral.

Tras esclarecerse las circunstancias de su muerte, comenzaron las protestas de la comunidad nepalí y algunos repartidores frente a las mismas puertas de las oficinas de Glovo en Barcelona. Al grito de “Glovo mata”, se quemaron mochilas, cortaron el tráfico, y atacaron las instalaciones. Las protestas duraron alrededor de tres días. Riders X Derechos en Barcelona denunció que los primeros movimientos de la empresa fueron para hablar con los repartidores e impedir que difundieran las imágenes del cadáver para no dañar su reputación, mientras que UGT llevó el asunto hasta la fiscalía por delito contra el derecho de los trabajadores¹⁶.

¹⁶ https://cronicaglobal.elespanol.com/business/glovo-repartidor_249060_102.html

Hasta donde se sabe, Glovo intentó zanjar el asunto de dos maneras: negociando con la familia de Pujan, a la cual ofreció los 20mil euros que estipula el seguro como compensación más 3mil por gastos de sepelio, y se comprometió a llevar a cabo un proceso para cerrar las cuentas alquiladas.

Algunos meses más tarde, un portavoz de la empresa declaraba ante la prensa que estaban luchando contra las cuentas alquiladas, y que desde la muerte de Pujan habían logrado cerrar 17 de ellas¹⁷. Para dimensionar este operativo, debemos recordar que por aquel momento el total de repartidores disponibles para la empresa rondaba los 8mil, y si hacemos caso a los cálculos que ellos mismos manifiestan, las cuentas alquiladas deberían haber estado como mínimo por sobre las 3mil. Desde esa perspectiva, 17 cuentas no parecen un esfuerzo digno de una tecnológica calificada de Unicornio.

Un poco más de dos años más tarde, en febrero del 2021, también de madrugada, falleció otro repartidor, nuevamente atropellado por un camión de la basura, pero esta vez trabajando para Deliveroo. Néstor Pérez, nacional de Venezuela y abogado de profesión, llevaba trabajando como repartidor por lo menos cuatro años.

Proceso legislativo

Tal como vemos, hubo un momento en que la situación ya era insostenible y se hizo imperativo comenzar un proceso legislativo que regulara de una vez por todas el mercado del reparto a domicilio. Aunque en esto, como en todo, también hay ciertos matices. Quizás, a la luz de los hechos, habría sido más efectivo continuar el camino judicial, con el Tribunal Supremo ya pronunciado, que hacer una ley particular cuyo texto cabe en una servilleta. Pero vayamos por partes.

A medida que se sucedían todos estos problemas, crecía la cobertura mediática y salían a la luz las experiencias de los repartidores, comenzó también la incursión de ciertos partidos políticos intentando abordar el asunto, lo que impulsó todavía más el debate, que por momentos llegó a transformarse en una polémica recurrente en los medios de comunica-

¹⁷ https://cronicaglobal.elespanol.com/business/repartidor-glovo-barcelona_248916_102.html

ción. De manera que, una vez que se asentó el gobierno de coalición entre Unidas Podemos y el Partido Socialista Obrero Español (PSOE), y Yolanda Díaz asumió el Ministerio de Trabajo y Economía Social, se le dio urgencia inmediata a su regulación.

El anuncio llegó el 1 de junio del 2020, en una reunión entre la ministra y Riders X Derechos. Allí se hablaron de diversos temas y el colectivo llevó una lista de peticiones claras:

- * No hay que modificar la ley, excepto para eliminar el trade y aclarar que la herramienta tecnológica es también herramienta de trabajo.
- * Elección convenio colectivo: tener en cuenta la sentencia de Glovo que menciona el convenio transporte
- * Prohibir SUBCONTRATAS (como Just Eat o Mission Box) para incumplir convenios (evitar modelo actual Kelly). No se puede subcontratar la propia actividad con tal de pagar por debajo del convenio y ahorrarse responsabilidades empresariales.
- * Cualquier actuación de la Inspección de Trabajo ha de tener en consideración la situación de falso autónomo; sin responsabilizar a estos de las posibles infracciones en materia de seguridad y salud.
- * Peticiones de tipo laboral
 - a. Que se den de alta los trabajadores desde que empezaron a trabajar hasta ahora y que se devuelvan las cuotas de autónomo pagadas.
 - b. Que los trabajadores “desconectados” sean readmitidos.
 - c. Más recursos para inspección de trabajo (que se apliquen las sanciones más duras).
- * Regularización de personas sin papeles trabajadoras en plataformas digitales.
- * Investigación de manejo de Big Data y violación de protección de datos. Los algoritmos que regulan el trabajo deberían ser abiertos y tener como única finalidad la organización del trabajo.

* Competencia desleal y cooperativas: invertir en la economía social y solidaria como respuesta colectiva al conflicto de plataforma.

* COVID19: entrega de material EPI a los repartidores.

Una vez finalizada la reunión, se informó que habría una mesa de diálogo social para regular el sector. Algún tiempo después, el 26 de octubre del 2020 –a los pocos días del comienzo del proceso-, la patronal Adigital sacó un nuevo informe, esta vez titulado “Análisis del impacto económico de la laboralización de los repartidores”, donde afirmó que en el caso de que el diálogo social mantuviera la senda marcada por el Tribunal Supremo, “23.000 repartidores autónomos perderán la oportunidad de generar ingresos” (Adigital, 2020, p.2), cerca del 80% del total, y los restaurantes perderían 250 millones de euros adicionales.¹⁸ Aunque son sólo dos páginas de texto, podríamos decir que el argumento de fondo que lo sostiene es la tesis básica de la economía de plataformas: la competencia hace crecer el mercado, generando beneficio colectivo, lo cual se logra en base al trabajo autónomo; por el contrario, si se prohíbe ese circuito, las empresas no pueden hacerse cargo de mantener las dimensiones del mercado que han construido pagando salarios.

Fuera como fuera, el mensaje para los repartidores era claro: si se regulaba el sector, ellos serían los principales perjudicados, ya que perderían su trabajo. A partir de ahí comenzó una campaña de presión explícita para intentar llevar el proceso legislativo a su favor, la cual estuvo protagonizada por las asociaciones de repartidores a favor del modelo de autónomos¹⁹. En realidad, se trata de una campaña que había empezado mucho antes, en el 2018, cuando Deliveroo cobijó la creación de la primera asociación pro-autónomos, Aso-Riders, a la que estrenó en sociedad firmando un Acuerdo de Interés Profesional en el cual los propios repartidores legitimaron irregularidades explícitas del modelo.

Por tanto, para poder comprender las expectativas y posturas de cara al diálogo social, debemos partir por tener en cuenta el proyecto de las plataformas.

¹⁸ <https://www.adigital.org/las-plataformas-de-delivery-valoran-positivamente-el-inicio-de-las-negociaciones-en-la-mesa-de-dialogo-social-y-piden-una-regulacion-que-combine-flexibilidad-y-mayor-proteccion/>

¹⁹ Para revisar en profundidad cómo se dio este proceso, recomendamos leer el informe “Análisis de la presión política y social de las plataformas de reparto” (Diez, 2021).

El proyecto político de las plataformas de reparto

Al contrario de cómo se ha informado del tema a través de los medios de comunicación, desde que comenzaron las primeras actuaciones de Inspección de Trabajo fueron las propias plataformas las que intentaron presionar para impulsar un proceso legislativo que modificara la regulación laboral y las legitimase. Tal como veremos, esta es una estrategia que tiene un claro hilo conductor y que se ha repetido en varios países. Es por eso que podemos halar de un proyecto político propiamente tal.

En los distintos países donde han comenzado a operar, la estrategia ha sido básicamente la misma: crecer a ritmo vertiginoso para plantear un problema a la administración de turno y encontrar un cobijo legislativo, ya sea creando una ley a su medida o bien flexibilizando el marco ya existente. En este sentido, la principal bandera de lucha es lo que se ha dado a conocer como la “tercera vía”, una propuesta legislativa que en España se nombró el Autónomo Digital o Autónomo reforzado, y que está a medio camino entre el autónomo y el asalariado. Es decir, con una tarifa mínima por horas trabajadas, seguro de accidentes, vacaciones, bajas por enfermedad, plus de nocturnidad, formación, etc., pero sin dejar de ser trabajadores por cuenta propia. El objetivo sería brindar a los ciudadanos la posibilidad de generar nuevas formas de ingresos a través de trabajos flexibles, sin por ello renunciar a ciertas coberturas y protecciones; aunque lo fundamental es que en esencia seguirían siendo considerados emprendedores autónomos, o colaboradores, y por lo tanto carecerían de los derechos de negociación, salario fijo, coberturas y descanso propios de los asalariados, siendo ellos mismos quienes paguen sus cotizaciones.

Se trata de un proyecto que en España comenzó a cobrar fuerzas en el 2019, en medio del conflicto judicial que atravesaban las plataformas. En abril de aquel año, la patronal Adigital publicó un informe con el simbólico título de “Propuesta normativa en materia de trabajo en plataformas digitales” (Adigital, 2019), donde plantea que la creación del Autónomo digital sería la figura indicada para dotar de mayores protecciones y derechos a los trabajadores de plataformas, y que además constituiría un paso hacia adelante para adecuarse a los nuevos tiempos. Para argumentar la propuesta, plantea que en algunos países *“han aparecido grandes dificultades, como es el caso de España, en los que existe una importante disonancia entre el estatus jurídico que poseen los trabajadores de plataformas (autónomos), y la restrictiva interpretación de la regulación laboral que lleva*

a que se les pretenda clasificar como trabajadores por cuenta ajena.” (Adigital, 2019, p.2, negritas en el original).

Para complementar la propuesta, en diciembre del mismo año el *Think Tank Digital Future Society*, apoyado por la financiación del Ministerio de Asuntos Económicos, Red.es y el Mobile World Capital, elaboró otro informe, esta vez titulado “El futuro del trabajo en la era digital: El auge de las plataformas laborales” (Digital Future Society, 2019). Contó con la participación de varios investigadores y un grupo de expertos, entre los que destacan Carlota Marzo, encargada de Políticas Públicas de Glovo, y Albert Cañigüeral, miembro de un comité asesor de Glovo y autor del libro *El trabajo ya no es la que era*.

El presupuesto fundador del texto es que el mundo del trabajo ha vivido una evolución natural y que actualmente nos encontramos en la fase de desmoronamiento de un modelo, con sus reglamentos e instituciones, y que estamos presenciando el surgimiento de un nuevo orden. Se da por sentado que la relación laboral agotó su vida útil y que el futuro del trabajo radica en la flexibilidad que ofrece la relación mercantil entre autónomos, amplificadas por las nuevas tecnologías. El objetivo del estudio es sentar las directrices que guíen una forma de organización donde los “nuevos trabajadores” de la era digital puedan encontrar una voz que les represente. Para ello, establece una hoja de ruta que recomienda cambios normativos en el modelo de representación de autónomos. Los casos que utiliza como modelos a seguir en este sentido son la Asociación de Trabajadores Autónomos (ATA) y el Acuerdo de Interés Profesional de AsoRiders con Deliveroo.

Podríamos decir que el informe es un intento por anticiparse a los hechos, dando por sentado que el trabajo en plataformas se ampliará cada vez a más sectores en base al emprendimiento como modelo generalizado de ganarse la vida. De esta manera, plantea una serie de puntos que se deben solventar para adecuarse a los nuevos tiempos y modificar las formas de representación y negociación actual de los trabajadores, buscando promover y fortalecer el modelo de las asociaciones independientes entre el conjunto de los trabajadores “atípicos”. Entre otras cosas, propone resolver el problema concreto de la precariedad de los repartidores modificando las cotizaciones a la Seguridad Social y las tributaciones, para que tengan un programa acorde a su medida, puesto que es ahí donde perderían gran parte del dinero generado.

En síntesis, el objetivo del informe es dejar claro que el desarrollo de las nuevas formas de representación podría *“llevar a que se escuchen mejor las exigencias de los trabajadores de plataformas y de otros trabajadores independientes y a que los derechos y prestaciones sean desligados de la condición del trabajador, lo que pondría fin al sesgo existente hacia el empleo a tiempo completo”*. (Digital Future Society, 2019, p.56)

Esto es significativo, se trata de un texto que sienta las bases para crear institucionalidad alrededor del modelo de las plataformas, sin cambiar ni cuestionar un ápice sus principios, sino que dando por sentado que logrará imponerse. Su trasfondo es claro: es una puja contra los marcos normativos y los modos de colectivización y representación de los trabajadores para que se adecúen a la “nueva realidad del trabajo”, donde se ponen claros límites a la reivindicación y negociación de los intereses comunes del conjunto de los trabajadores. El centro del asunto es que se reconozca y legitime lo que sería un tipo de trabajador envuelto en unas nuevas condiciones. En ningún momento, sin embargo, menciona que aquella nueva figura en el fondo consiste en hacer pasar por autónomo a un trabajador que debería ser asalariado. Aun así, el nuevo tipo de trabajador de plataformas estaría injustamente desposeído de los derechos y protecciones que otorga la relación asalariada, por lo cual habría que ir transformando los presupuestos del derecho laboral hasta llegar a una figura que lo reconozca: el autónomo digital.

Esta era la bandera de lucha de las plataformas de cara al diálogo social. De hecho, incluso el Autónomo digital había quedado anteriormente inmortalizado en un proyecto no de ley presentado por el Partido Popular, aunque no tuvo mayor aceptación.

El diálogo social

Es evidente que las plataformas de reparto, que desde un comienzo habían presionado para generar una legislación específica sobre su sector, no se esperaban llegar hasta aquel momento con una sentencia del Tribunal Supremo acuestas que fuera tan tajante, pues básicamente había echado por tierra cualquier intento de lograr crear la tan anhelada figura del Autónomo digital. Así las cosas, y tras una consulta pública realizada por el ministerio para recabar las distintas propuestas, a fines de octubre por fin comenzó el diálogo social.

La motivación del gobierno al momento de comenzar el proceso estaba inspirada en la experiencia de California, donde en 2019 se había promulgado la ley AB5. Aunque ya hablaremos en profundidad sobre su lamentable historia, lo fundamental es que establece la presunción de laboralidad de todas aquellas personas que proporcionen trabajo o servicio a cambio de remuneración, sea o no mediante plataformas, salvo que -y aquí es donde está lo importante- la entidad contratante sea capaz de demostrar que se cumplen las siguientes circunstancias:

- a) La persona está libre del control y dirección de la entidad contratante en relación con la ejecución de la obra, tanto bajo el contrato para la ejecución de la obra como de hecho.
- b) La persona realiza un trabajo que está fuera del curso normal del negocio de la entidad contratante.
- c) La persona se dedica habitualmente a un comercio, ocupación o negocio establecido de manera independiente de la misma naturaleza que el que participa en el trabajo realizado.²⁰

Si las condiciones en que el trabajador realiza su actividad no cumplen con uno solo de aquellos puntos, la relación debe seguir siendo considerada como laboral. En realidad, su gracia es que se trató de dar estatus de ley a un método jurídico que ya utilizaba el Tribunal Supremo para discernir aquellos asuntos, el ABC test²¹.

Esta era la idea que el gobierno de España tenía en mente. Sin embargo, no todos los integrantes de la mesa pensaban igual. Aunque el sindicato Comisiones Obreras estaba profundamente a favor de instaurar una versión española de la ley californiana, UGT, en cambio, estaba profundamente en contra. Mientras que la patronal CEOE, por su parte, que no quería saber nada del asunto, poco a poco tuvo que ceder a un consenso de mínimos.

Desde esta base, podríamos decir que la discusión durante todo lo que duró la mesa estuvo basada en dos puntos: primero, qué pasaría con los algoritmos y, segundo, cómo y a cuántos sectores afectaría la regulación.

²⁰ <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2019/09/donald-trump-no-quiere-california-y.html>

²¹ <https://adriantodoli.com/2020/06/16/la-ley-de-california-contralos-falsos-autonomos-articulo-publicado-en-la-revista-trabajo-y-derecho/>

La UGT armó un equipo dedicado exclusivamente al tema y formuló un proyecto de ley que pretendía abarcar distintos ámbitos del mercado donde operan plataformas de trabajo, apuntando específicamente a los servicios. Incluiría a sectores como el trabajo doméstico, los cuidados, el reparto, el transporte de pasajeros, hostelería, microtarefas, etc., y estaba basado en un Registro de Plataformas y Algoritmos Laborales que debería implementarse. El fondo del proyecto era lograr algo realmente básico, que en el resto del mercado se da por sentado: que cada plataforma tuviera que especificar a qué se dedica y de qué manera organiza el trabajo, lo cual permitiría a la administración mantener cierto control sobre las condiciones y discriminar bajo qué régimen se debiesen amparar los trabajadores, ahorrando años de procesos judiciales.

Fue a partir de ahí que comenzó la discusión sobre el primer punto. En este sentido, la primera postura del gobierno fue que el tema de los algoritmos era lo suficientemente complicado incluso para entrar a conversarlo, frente a lo cual la patronal CEOE aprovechó de inmediato para zanjar el asunto alegando que los algoritmos son propiedad intelectual de cada empresa y que, si se llegasen a revelar, se estaría dañando gravemente la competencia. Sin embargo, los sindicatos se preocuparon de demostrar que existen distintos tipos de algoritmos, entre los cuales están los que organizan el trabajo, como los sistemas de reputación, y que, dada su naturaleza, la competencia entre empresas no puede centrarse en maximizar el rendimiento de los trabajadores, puesto que aquello sólo lleva a precarizar las condiciones de trabajo.

Inmediatamente terminada aquella la reunión, la propuesta se filtró a la prensa y aparecieron los fundadores de las plataformas explicando que la mesa de diálogo no estaba abordando los temas centrales, que había un claro sesgo político y que simplemente era una locura siquiera pensar en registrar cómo funcionan los algoritmos²².

Así fueron pasando las primeras reuniones y los primeros meses, anunciando que la negociación sería larga.

El segundo punto de discusión, por su parte, fue pasando por varios momentos distintos, llegando a dar la sensación de que simplemente no se podría alcanzar a un acuerdo. Sin

²² Recomendamos leer esta nota de prensa: <https://www.lainformacion.com/economia-negocios-y-finanzas/gobierno-lobby-registro-plataformas-ley-rider/2822384/>

embargo, aquí surgió una de las propuestas fundamentales de las plataformas en el proceso, que podríamos llamar el “Plan B”. Pues, dado que la creación del Autónomo digital a esas alturas ya parecía sólo un recuerdo, pero el movimiento pro-autónomos cobraba cada vez más fuerzas entre los repartidores, comenzaron a mirar con buenos ojos el ejemplo de California, algo que poco tiempo atrás rechazaban de plano. Como vimos, la ley AB5 dejaba claramente explícito que se presumía la laboralidad de los trabajadores siempre y cuando las empresas no pudieran demostrar que se cumplen los requisitos ABC. Esto abrió el camino a una nueva y tentadora propuesta, el modelo mixto. Aunque en un principio la ley californiana había sido el referente que inspiró los primeros intentos del gobierno para promover el diálogo social²³, rápidamente las empresas aprovecharon la oportunidad para llevarla un paso más allá. Básicamente, la idea era dividir la plantilla entre autónomos y asalariados, intentando dar cabida a una elección por parte de los propios repartidores sobre en qué régimen protegerse. Algo que, tal como tuvo que dar cuenta la propia ministra al momento de anunciar la ley, va en contra de los cimientos de la regulación española²⁴. Sin embargo, dado que la propuesta vino acompañada del auge de las asociaciones de repartidores que clamaban por seguir manteniéndose como autónomos, al tiempo que todos veíamos hasta dónde eran capaces de llegar las plataformas con tal de mantener operativo su modelo, se fueron generando serias dudas sobre la viabilidad del proyecto. Aun así, la implementación española de la ley californiana apareció durante largos periodos de tiempo como la tentación de una salida salomónica.

Tras el largo camino que significó el proceso de negociación y sus traspisés, la realidad es que el proyecto de ley fue mutando constantemente. Prácticamente cada semana salía una nueva propuesta en borrador, y así, con el paso del tiempo, pudimos ir viendo cómo el proyecto inicial se difuminaba cada vez más. Esto fue motivado principalmente porque desde la patronal CEOE existió una negativa rotunda y continua ante cada proposición, incluso al punto de que el único proyecto que presentó en todo el proceso ni siquiera hablaba de plataformas de trabajo. Además, a esto debemos sumarle la presión explícita de las plataformas de reparto, donde Glovo incluso abandonó la patronal alegando que no defendía sus intereses, y entre todas fundaron su propio organismo representativo, la APS

²³ <https://www.20minutos.es/noticia/4260908/0/los-riders-de-autonomos-a-empleados-fijos-como-es-el-modelo-regulatorio-californiano-que-inspiraria-al-gobierno/>

²⁴ <https://www.europapress.es/economia/laboral-00346/noticia-yolanda-diaz-defiende-ley-rider-nadie-plantea-escoger-ser-laboral-autonomo-fabrica-20210610122851.html>

(Asociación de Plataformas de Servicios a demanda). Así se fue conformando un panorama donde las expectativas fueron bajando paulatina y considerablemente. En ese escenario, el gobierno, que había fijado aquí una de sus promesas más mediatizadas, parecía dispuesto a aceptar un piso mínimo para poder legislar. De tal modo que, en los esfuerzos por no concluir el diálogo sin haber logrado acuerdos básicos, llegó un momento en que se estableció que la ley afectaría única y exclusivamente a los repartidores, lo cual supuso el pilar para que fuera tomando forma el cuerpo definitivo, que se incluiría directamente en el Estatuto de los Trabajadores.

La tramitación de la ley

En el momento mismo en que empresas y asociaciones asumieron que sería imposible boicotear un proceso legislativo que ya parecía encaminado, decidieron cambiar la estrategia. Ahí comenzaron las reuniones entre las asociaciones y partidos políticos, donde el mensaje fue recibido con entusiasmo por la derecha: el Partido Popular, Ciudadanos y VOX. Todos se hicieron eco de su sentir y reforzaron el discurso según el cual la regulación los estaría sentenciando a la precariedad, además de significar un retroceso en cuanto a la necesaria adaptación de la legislación frente a las nuevas formas de trabajo.

Las plataformas, por su parte, comenzaron a buscar nuevas opciones que les dieran margen de maniobra. El objetivo de todo esto era que la ley no se publicara como Real Decreto para poder tener la posibilidad de modificarla mediante enmiendas. Para eso lo que necesitaban era tiempo y apoyo político. Así, entonces, lograron un acuerdo bastante extraño: aceptaban una regulación que abordara la laboralidad, pero una vez que se firmara el acuerdo, se les debería dar un plazo de tres meses hasta su publicación para que tuvieran tiempo de adaptar toda la parte operativa y administrativa a los nuevos requisitos. Al parecer, el rumbo que había tomado el diálogo social las tomaba por sorpresa. Esto fue en mayo del 2021, alrededor de nueve meses después de que el Tribunal Supremo se pronunciara.

De esta manera, a la vez que seguían presionando -ahora a los diputados-, lograron conseguir que la publicación de la ley se retrasara para poder adaptarse. Es decir, aunque había acuerdo, su publicación quedó fijada para el 12 de agosto. Pero esto no fue todo. Un mes más tarde, el 10 de junio, la ley debía ser presentada ante el Congreso de los

Diputados, quienes no sólo aprobaron el texto como Real Decreto, sino que además votaron que se tramitara como proyecto de ley simple. Aquel mismo día el grupo de VOX anunció que interpondría un recurso ante el Tribunal Constitucional frente al Real Decreto, pues consideraba que la medida no se ajustaba al requisito de extraordinaria necesidad. Acto que realizó en julio, junto al Parto Popular. En otras palabras, todo esto significaba que la ley “rider” seguiría dos vías, una recurrida y otra modificable. Así, si el Tribunal Constitucional invalidaba el Real Decreto, operaría el proyecto que aprobara el Congreso de los Diputados y el Senado, si es que lo hacían. Exactamente la oportunidad que las plataformas buscaban.

Aunque a la hora de las votaciones las posturas estaban bastante definidas, fue el momento indicado para presenciar hasta dónde llegaba el poder de lobby de las plataformas. Y era a todo nivel. No sólo se reunieron con casi todas las fuerzas políticas, sino que también lo hicieron a nivel europeo²⁵. ¿Por qué se reunían con eurodiputados? Pues porque se había anunciado que para fin de año se publicaría una directiva europea sobre el trabajo en plataformas, de modo que, si se perdía la lucha en el Tribunal Constitucional y en el Senado, había que trabajar en el rumbo que se podría fijar desde Europa.

Así llegamos a las enmiendas de los grupos parlamentarios. Aunque no es la intención profundizar en todas y cada una de ellas, sí es interesante resaltar algunos aspectos. Tanto el Partido Demócrata Europeo Catalán (PDeCAT), el PP y Ciudadanos, destacaron tres puntos principales. Primero, rechazaron de facto la presunción de laboralidad, y propusieron alternativas basadas en la ley AB5, en modelos mixtos y el Autónomo digital. Segundo, todos se demostraron contrarios al deber de las plataformas a revelar los algoritmos, argumentando que son parte del secreto de empresa y un elemento fundamental en la competencia, de modo que se deberían transparentar únicamente los parámetros que afecten directamente en la organización del trabajo. Tercero, todos fueron sumamente explícitos al aclarar que cualquiera sea la forma de laboralidad adoptada, empezaría a contar exclusivamente desde la fecha de la aprobación de la ley, además de aumentar el plazo para su publicación. Lo cual, en otras palabras, significaba condonar la multimillonaria deuda a la Seguridad Social que habían acumulado durante todos estos años, la cual, recordemos, superaba los 30 millones de euros.

²⁵ https://www.eldiario.es/tecnologia/empresas-tecnologicas-lideran-lobby-ue-gasto-97-millones-anuales_1_8275416.html

Lo de VOX es para analizar aparte, puesto que en términos simples proponían anular el proyecto por completo y readaptar la legislación a las nuevas formas de trabajo.

No deja de ser llamativo que los intentos de las plataformas por esquivar la laboralidad, esconder los algoritmos y conseguir la condonación de la multimillonaria deuda a la Seguridad Social hubiesen llegado en forma de enmiendas al proyecto de ley en el Senado. Sin embargo, ninguna modificación fue aprobada y la ley quedó tal como venía del diálogo social. Así, a pesar de que el recurso de VOX y el PP sobre el Real Decreto fue acogido por el Tribunal Constitucional en septiembre, a partir del 12 de agosto del 2020 entró en vigor la ley “rider”. Así las cosas, primero comenzó a operar el Real Decreto, y a partir del 29 de septiembre continuó la ley.

La ley “rider”

Es un pequeño texto de sólo cuatro páginas, tres de las cuales están dedicadas a una exposición de motivos que apelan principalmente a la sentencia del TS y a la necesidad de comprender las nuevas realidades laborales surgidas por la digitalización y los desafíos que plantean. Lo que es la ley en sí son sólo dos artículos: la introducción de una disposición adicional al Estatuto de los Trabajadores y una modificación en su artículo 64.4, al cual se le agrega un nuevo punto. Aunque están publicados en orden de “importancia” - primero la modificación y después el agregado-, la secuencia lógica es la inversa, así que nosotros lo leeremos al revés.

La base de la ley es la presunción de laboralidad de los repartidores de plataformas digitales, que se logró mediante una nueva disposición adicional al Estatuto de los Trabajadores, la vigesimotercera, así:

“Por aplicación de lo establecido en el artículo 8.1, se presume incluida en el ámbito de esta ley la actividad de las personas que presten servicios retribuidos consistentes en el reparto o distribución de cualquier producto de consumo o mercancía, por parte de empleadoras que ejercen las facultades empresariales de organización, dirección y control de forma directa, indirecta o implícita, mediante la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo, a través de una plataforma digital.” (BOE 233, 2021, p. 119344)

Después, está una modificación del Estatuto de los trabajadores en su artículo 64.4, donde se agrega una nueva letra -la d-, que especifica que los representantes de los trabajadores tienen derecho a:

“«d) Ser informado 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 pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles.»” (BOE 233, 2021, p. 119344)

Análisis de la ley y su cumplimiento

Aunque en un principio se trataba de un proyecto de regulación realmente ambicioso y que abarcaba diversos sectores donde operan plataformas, queda a la luz que terminó siendo más bien un acuerdo mínimo, basado en el pronunciamiento del Tribunal Supremo, y realmente acotado, que actúa únicamente sobre el mundo de los repartidores y donde no hubo un intento por reparar los profundos problemas sobre los que se ha levantado el sector: la extensión del trabajo informal, los accidentes no reconocidos, los diversos derechos vulnerados y el fraude sistemático a la Seguridad Social. Todo lo cual, por otra parte, no ha impedido que la ley sea promocionada ante el mundo como un gran paso en el cumplimiento de los derechos de los trabajadores en el marco del Estado del bienestar y que las distintas organizaciones que participaron en su elaboración se pusieran con orgullo la medalla al mérito.

Aunque el acceso a los parámetros que consideran los algoritmos para organizar el trabajo es un punto a favor, y debe ser valorado como tal, la economía de plataformas en su conjunto todavía plantea grandes problemas a la legislación española, y cada vez puja más contra una estructura que considera obsoleta.

Por otra parte, y quizás como consecuencia de lo anterior, las tretas de las plataformas de reparto para no cumplir con su ley exclusiva se han extendido más allá de lo imaginable, tanto en el tiempo como en la forma. Lamentablemente, aunque tras la promulgación de la ley ocurrieron varias cosas, ninguna fue la laboralización de los repartidores en su conjunto.

Deliveroo, que había comandado las propuestas legislativas y la creación de asociaciones, fue decayendo progresivamente en el mercado a manos del agresivo ascenso de Glovo, al

punto de que cuando la ley ya era un hecho, decidió cerrar sus operaciones en el país, dejando tras de sí un Expediente de Regulación de Empleo (ERE) absolutamente irregular y a más de cuatro mil repartidores sin su principal fuente de ingresos. Una situación a todas luces lamentable, pues sólo confirma que su plan de expansión en España fue siempre mirando de reojo las posibilidades de ajustar el marco normativo a su favor. Una vez que aquello no ocurrió, inmediatamente se marchó. Ante tal panorama, no está de más recordar que la regulación del trabajo, las mesas de diálogo y los procesos legislativos son parte del soberano y legítimo ejercicio democrático de cada país.

Uber Eats, por su parte, siguió otro camino. La noche del 11 de agosto del 2021, horas antes de que la ley “rider” entrara en vigor, envió un mensaje a la plataforma de todos sus repartidores advirtiéndoles que no podían seguir trabajando como autónomos. En otras palabras, realizó un despido masivo absolutamente fraudulento, que, sin previo aviso, le negó a cerca de tres mil doscientos repartidores la posibilidad de trabajar al día después²⁶. Hoy en día, sin embargo, sigue prestando sus servicios a través de Empresas de Trabajo Temporal (ETT), lo cual en realidad supone una cesión ilegal de trabajadores, pues ha externalizado por completo su actividad principal.

Si Glovo ya era la plataforma más radicalizada en el 2020, y lo demostró al dejar la patronal CEOE en pleno diálogo social, tras la presunción de laboralidad su actuar solamente puede ser catalogado como el de una empresa que se ha declarado en rebeldía ante la ley. Después del 12 de agosto siguió operando exactamente de la misma manera en fraude flagrante, y unos meses más tarde implementó lo que sería una nueva versión de su plataforma que eliminaría todas las notas de ajenidad que por tanto tiempo había arrasado²⁷. Por otra parte, progresivamente comenzó a emplear a un pequeño porcentaje de sus repartidores, que no supera el 20%, que son los que se dedican a cubrir la demanda de sus *dark stores*. En otras palabras, Glovo implementó deliberadamente el modelo mixto que no había recibido el apoyo suficiente en el diálogo social.

²⁶ Adjuntamos en Anexos la denuncia interpuesta por los repartidores en Inspección de Trabajo.

²⁷ Adjuntamos en Anexos la denuncia interpuesta por los repartidores en Inspección de Trabajo.

La ley rider en el escenario internacional

Tal como habíamos dicho, en los distintos países donde han comenzado a operar, la estrategia ha sido básicamente la misma: crecer a ritmo vertiginoso para plantear un problema a la administración de turno, siempre buscando como salida la instauración del Autónomo digital.

Evidentemente, en esto han ido encontrando distintos tipos de problemas y resistencias. Hay países, como Francia, donde a pesar de haber abierto un conflicto judicial, su auge ha intentado ser capitalizado como una mirada al futuro por el gobierno. Mientras que en otros, como Chile, no han encontrado mayores resistencias e incluso han operado durante largo tiempo al margen de la ley, al tiempo que los repartidores trabajan totalmente desprotegidos y se transforman en una suerte de comerciantes ambulantes. Debemos tener en cuenta que en países con altas tasas de trabajo informal, las plataformas se han transformado en una solución para los gobiernos, sobre todo tras la crisis generada por el coronavirus, ya que han significado un salvavidas para un sector considerable de la población. Por el contrario, en aquellos donde las trabas han sido más duras y las distintas instituciones correspondientes han puesto barreras a la proliferación de su modelo, se ha dado paso a una ardua batalla política, judicial y mediática. Hasta el momento, la experiencia española es el segundo intento en el mundo por obligar a las empresas a contratar a los repartidores e incluirlos en su marco ya existente, aunque es el único donde la iniciativa sigue vigente. El otro caso es lo que sucedió precisamente en California.

Así las cosas, independiente del lugar, las compañías han puesto en marcha todo tipo de medios para imponer su modelo operativo y conducir a la población hacia el futuro del trabajo flexible y autónomo.

Por tanto, aunque el objetivo no es hacer una revisión exhaustiva de las diversas situaciones, revisaremos algunos ejemplos de los principales conflictos que se han librado en otros países, donde la idea será resaltar ciertos aspectos generales que nos servirán para comprender lo que ha sucedido en España.

Reino Unido, Francia e Italia. Los otros ejemplos de la discusión en Europa

Como es de esperar, si ponemos el foco a nivel internacional, el conflicto judicial y la lucha política propiamente tal está protagonizada por el gigante Uber, y tiene su primer

punto de inflexión en San Francisco, en 2015, cuando se dictaminó que la hoy célebre conductora, Ann Berwick, debía ser considerada empleada de la empresa. A partir de ahí la discusión ha traspasado las fronteras para extenderse por distintos continentes y países. Más allá de las idiosincrasias, figuras legislativas o flexibilidades contractuales, el problema de fondo es básicamente el mismo en todos lados: las condiciones de trabajo son propias de una relación asalariada y, por tanto, a los trabajadores les corresponde acceder a aquellos derechos.

En Europa, podríamos decir que el asunto comienza en el Reino Unido, en 2016, cuando dos conductores de Uber, que habían decidido llevar sus condiciones laborales hasta los tribunales, fueron considerados por la justicia como trabajadores de la empresa. Al día de hoy, la sucesión de sentencias que ha ido recibiendo el caso lo transformaron en un punto de referencia de la batalla legislativa a nivel internacional. A pesar de que el Reino Unido es reconocido por mantener un modelo notablemente liberalizado, donde la figura del autónomo es bastante más flexible que la española y las cotizaciones a la Seguridad Social se fijan en referencia a los ingresos, el modelo de flotas de Uber, donde se externaliza la actividad a pequeñas empresas especializadas que establecen una relación contractual con los conductores para cubrir la demanda, ya en reiteradas ocasiones ha sido declarado un fraude.

Tras cinco años en que el conflicto fuera aumentando sus dimensiones, en febrero del 2021 el Tribunal Supremo ratificó por unanimidad las sentencias anteriores y declaró que los dos trabajadores denunciados en 2016 debían ser contratados. El argumento de fondo de la sentencia es prácticamente el mismo que el del primer fallo que hubo sobre el caso, pero marcó un precedente en cuanto a la forma de comprender el fenómeno: que en realidad no son plataformas que se dedican exclusivamente a coordinar la oferta y demanda de mercados concretos poniendo en contacto a usuario y profesional, sino que *son empresas que ofrecen un servicio*, puesto que son ellas las que determinan las tarifas, la carga de trabajo, las exigencias o las sanciones, de modo que deben hacerse cargo de su actividad²⁸.

Uno de los aspectos que nosotros debemos destacar de todo esto es que, en el 2016, momento en que se hizo la denuncia, se calcula que Uber trabajaba con alrededor de 30mil

²⁸ <https://elpais.com/economia/2021-02-19/golpe-a-uber-en-el-reino-unido-el-tribunal-supremo-rechaza-que-los-conductores-sean-trabajadores-autonomos.html>

conductores, y cinco años más tarde, cuando por fin llegó la sentencia, aquella cifra se había duplicado. Además, el director regional de la compañía para el Norte y Este de Europa dijo claramente que la sentencia se refería a la situación particular de dos conductores en 2016, y que desde entonces la plataforma se había preocupado de introducir transformaciones para mejorar la situación de los conductores y asegurar su autonomía. Es decir, exactamente los mismos argumentos que tantas veces ha tocado escuchar en España. En ese contexto, las respuestas de la compañía han dejado en evidencia una interpretación deliberadamente torcida de la sentencia, introduciendo coberturas que intentan establecer una diferencia entre la categoría de “trabajador” y “empleado”, llevando a la realidad el modelo del Autónomo digital. En otras palabras, los reconocen como “trabajadores”, más no como “empleados”, y la compañía ha señalado que en el caso de verse obligada a aceptar esta última condición, sería sólo en aquellos momentos en que el conductor esté realizando un servicio²⁹.

De esta manera, si intentamos hacer un paralelismo, podríamos decir que el país se encuentra en una situación parecida a la que atravesó España durante el 2020, antes de dar inicio al proceso legislativo; aunque hay que considerar que tiene otros factores que son determinantes y que están acortando los tiempos: la salida a la bolsa de Deliveroo, que se transformó en el peor fracaso de la historia; las movilizaciones masivas de repartidores y conductores; y sobre todo la sentencia del Tribunal Supremo sobre Uber, que, de uno u otro modo, debería marcar una línea roja sobre la organización del trabajo a través de algoritmos. A fin de cuentas, y ante la negativa de las empresas a sentirse interpeladas por la sentencia, el país se enfrenta a la encrucijada de decidir cómo y mediante qué herramientas encuadrarlas en la ley.

El caso de Francia, por su parte, a diferencia del Reino Unido y España, da cuenta de que la estrategia de forzar las estructuras para impulsar un proceso legislativo a la medida puede ser efectiva, siempre y cuando se cuenten con los apoyos políticos necesarios.

Tras una ardua batalla, donde, según cuenta Eduardo Rojo³⁰, las empresas aprovecharon los vientos favorables para dar rienda suelta a una fuerte campaña presión, finalmente en 2019 el gobierno de Emmanuel Macron logró sacar adelante la Ley de movilidad, que consagra una tercera vía para los trabajadores de plataformas. Lo fundamental en ella es

²⁹ <https://www.bbc.com/mundo/noticias-56424582>

³⁰ <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2019/12/la-regulacion-contractual-de-los.html>

que debería servir para dejar atrás el largo recorrido judicial y garantizar una nueva figura legislativa que otorgue ciertos derechos y protecciones a los trabajadores de plataformas, sin por ello entrar en el terreno de una relación laboral. Se trata, entonces, de un triunfo para las plataformas en toda regla, puesto que incluso pasa por encima de una sentencia del Tribunal Supremo de 2018, que declaraba la laboralidad de un repartidor. Tal como cita Eduardo Rojo en su completísimo blog: *“El establecimiento de la carta y el respeto de los compromisos asumidos por la plataforma (...) no pueden caracterizar la existencia de un vínculo de subordinación jurídica entre la plataforma y los trabajadores”*³¹.

Es un logro que todo el movimiento de la economía de plataformas ha buscado conquistar en los distintos rincones donde operan, y que en España inmediatamente se utilizó como herramienta de presión. A los pocos días de que lograran modificar la regulación del trabajo francés, el periódico económico Cinco Días publicó una columna redactada por ni más ni menos que Marta Anadón, directora general de Uber Eats en España; Gustavo García, director general de Deliveroo en España; David Guasches, director general de Stuart en España; y Diego Nouet, director general de Glovo para Iberia. Todas las plataformas de reparto operando unidas. El texto comienza dejando claras las viejas tácticas para perseguir el mismo objetivo:

“En los últimos meses hemos asistido a una sucesión de decisiones judiciales contradictorias sobre la naturaleza de la relación laboral entre las plataformas digitales de delivery y los repartidores. Lejos de ofrecer una solución y aportar seguridad jurídica a un debate social y político, la judicialización ha venido a demostrar que el marco laboral actual no es capaz de dar respuesta a las nuevas formas de trabajo.

*La tarea ineludible de adaptar la regulación a una realidad cambiante y al futuro del trabajo corresponde a la política, tanto para garantizar derechos como para impulsar el crecimiento económico”*³².

La realidad es que la experiencia francesa tuvo gran impacto en España, ya que llenó de fuerzas a las empresas en su afán por modificar la ley. Tanto así que, poco tiempo después, la patronal Adigital publicó aquel informe titulado “Propuesta normativa en materia de trabajo en plataformas digitales”. De cara a los medios, el argumento fue que el acuerdo

³¹ <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2019/12/la-regulacion-contractual-de-los.html>

³² https://cincodias.elpais.com/cincodias/2019/12/23/opinion/1577114103_740206.html

era fruto de un diálogo abierto, democrático e inclusivo que mira hacia el futuro, y que ese es el camino que estaban siguiendo los principales países europeos. Sin embargo, la justicia francesa, quizás entendiblemente molesta por haber sido ignorada, no opinó lo mismo. Tan solo un año más tarde, el 4 de marzo del 2020, nuevamente el Tribunal Supremo se pronunció a través de una sentencia sobre un conductor de Uber, que se tomó la molestia de publicar en francés, inglés y español, dictaminando la relación laboral por las mismas razones que ya de sobra conocemos. La empresa, por su parte, declaró que en los últimos años habían introducido una serie de mejoras para que los conductores tengan más control sobre su trabajo, además de nuevas protecciones sociales amparadas en la nueva ley³³.

Así las cosas, por el momento el peso de la sentencia no ha tenido gran relevancia, pues se refiere a las condiciones de trabajo de un solo conductor en un periodo anterior, de modo que habrá que ver cómo se sigue desarrollando el conflicto judicial y su imbricación con la nueva regulación, aunque queda claro que el Tribunal Supremo se ocupó de dar un mensaje.

Como se ve, el caso de Francia se sitúa en la contraparte de la experiencia española, no sólo porque la regulación tuvo como objetivo asegurar la autonomía de los trabajadores de plataformas, sino también porque afecta a varios sectores (conductores, repartidores, cargadores de monopatines y motocicletas, etc.), mientras que la nueva ley en España está centrada única y exclusivamente en los repartidores.

A pesar de ello, Francia no es el único país que ha seguido este camino. Recientemente, Bélgica también se embarcó en un proceso de flexibilización de su marco normativo para incorporar y regular el trabajo en plataformas.

El caso de Italia, en cambio, nos ilustra otra problemática, donde la justicia ha sido particularmente minuciosa en su análisis y sanciones frente al modelo, aunque por el momento no hay indicios de una nueva regulación.

Nuevamente, tras una larga batalla política y judicial, donde incluso Uber Eats llegó a ser intervenida, las plataformas de reparto lograron firmar un acuerdo sectorial con el cuestionado sindicato UGL. No es casualidad que se trate de una institución abiertamente

³³ <https://www.france24.com/es/20200305-economia-uber-francia-empleado-justicia>

neofascista. Tras el desarrollo de los acontecimientos a nivel mundial, el proyecto de las plataformas ha encontrado acogida política principalmente entre los sectores de derechas, y más bien en la ultraderecha. En España, tal como hemos visto, ha sido el Partido Popular, Ciudadanos y, fundamentalmente, VOX quienes han representado más fielmente sus intereses. Probablemente por eso mismo el acuerdo italiano no tuvo gran proyección, aunque sí mucha repercusión. De todos modos, lo importante a destacar es que se trató de un intento por sentar las mismas bases operativas, en cuanto a responsabilidades y derechos, que la figura de la tercera vía. En España, que estaba en pleno proceso de negociación en la mesa de diálogo social, esto fue recibido con entusiasmo por el creciente movimiento a favor del modelo.

Sin embargo, la realidad es que el acuerdo no era más que un intento para demostrar la viabilidad de la opción y presionar al gobierno, pues carecía de toda legitimidad. No sólo sucedió que distintos sindicatos se unieron para rechazarlo categóricamente, sino que vino seguido de lo que quizás ha sido la sentencia de mayores proporciones hasta el momento. Un tribunal, nuevamente de Milán, ordenó a Glovo, Deliveroo, Uber Eats y Just Eat - todas firmantes del flamante acuerdo sectorial- la contratación de toda su flota de repartidores, que en total ascendía a cerca de 60mil trabajadores, y les impuso una multa por la redonda cifra de 700 millones de euros, la más alta vista hasta ahora³⁴.

California

El caso de California debería ser utilizado como ejemplo a nivel mundial para romper definitivamente el aura que envuelve a la economía de plataformas y generar certezas sobre su proyecto político y el poderío desplegado para poner en marcha prácticas de presión.

Tras años de luchas judiciales y ante la innegable cantidad de falsos autónomos con que las nuevas estrategias empresariales estaban inundando distintos sectores del mercado, en 2019 el Estado de California aprobó la ley AB5. El objetivo era establecer criterios claros para poder determinar cuándo un trabajador es realmente autónomo y cuándo no. Aunque ya revisamos lo esencial de la norma, debemos revisar por qué sólo la ley “rider” es la única que sigue vigente.

³⁴ https://cincodias.elpais.com/cincodias/2021/02/24/economia/1614188275_701448.html

La gota que rebasó el vaso y dio puntapié a esta iniciativa, que en el resto del país fue tildada de retrógrada y autoritaria, fue lo que sucedió con la empresa de mensajería Dynamex -que no utilizaba una plataforma para organizar el trabajo-, la cual despidió a toda su flota de conductores, que hasta entonces mantenían un contrato de trabajo, y comenzó a contar con sus servicios como autónomos. Es decir, debían realizar exactamente la misma labor, pero sin las protecciones sociales correspondientes. El Tribunal Supremo falló en contra de la empresa, indicando que la relación laboral seguía existiendo³⁵. Fue así que se consideró necesario formular la ley AB5, aprobada en 2019 y puesta en marcha en 2020. A partir de ahí, todas aquellas personas que recibían remuneración por sus servicios pasaban a ser consideradas trabajadores de la empresa. Sin embargo, el punto clave de la historia es que los gigantes de la economía de plataformas, Uber, Lyft, DoorDash y PostMates, entre otros, que eran las grandes causantes de la nueva ley por haber logrado masificar a niveles impensables aquellos métodos de externalización del trabajo, no sólo no se sintieron aludidas por la normativa y la incumplieron, sino que directamente comenzaron una campaña para derribarla.

En California existe la posibilidad de que las iniciativas ciudadanas que puedan demostrar cierto nivel de apoyo se conviertan en una proposición que se somete a votación mediante plebiscito. Así, entonces, las plataformas crearon una campaña para reunir firmas y poner sobre la mesa la “Proposición de protección de conductores y servicios basados en aplicaciones”, mundialmente conocida como Prop22, que rechazaba de plano la ley AB5 y pretendía mantener el estatus de autónomo de conductores y repartidores que trabajan mediante plataformas, pero con mayores protecciones. Es decir, una tercera vía. La iniciativa “Sí a la Proposición 22” logró reunir más de un millón de firmas en unas pocas semanas y con ello pudo entrar a competir en una votación propia el día de las elecciones generales. En un año de campaña, durante el cual las plataformas se mantuvieron en fraude flagrante, la Prop22 recibió más de 200 millones de dólares en aportes, transformándose en la campaña electoral más cara de la historia de California³⁶. Como contraparte, la iniciativa “No a la proposición 22” recibió menos de 20 millones, en el mismo tiempo³⁷. Finalmente, el día 3 de noviembre del 2020 las empresas de la economía de

³⁵ <https://www.redalyc.org/journal/4296/429662294001/html/>

³⁶ <https://www.theguardian.com/us-news/2020/oct/15/proposition-22-california-ballot-measure-explained>

³⁷ <https://traders.studio/mocion-22-de-california-proposicion-22/>

plataformas lograron doblegar la sentencia del Tribunal Supremo y la ley AB5, y con un 59% de los votos a favor sacaron adelante su iniciativa.

Más allá del hecho en sí mismo, que no es menor, es interesante reparar en algunos de los principales recursos que dieron forma a la campaña, puesto que aquí encontraremos los ejemplos que más tarde siguieron las plataformas de reparto en España.

El asunto se presentó como una lucha por los derechos y libertades de las personas, donde los trabajadores merecían tener la oportunidad de organizar su actividad de manera flexible y con buena remuneración. Esto queda totalmente claro en el titular de una nota que escribió el propio CEO de Uber, Dara Khosrowshahi, -que asumió por el destituido Travis Kalanick- para el New York Times, que, entre otras cosas, dice: *“Si los trabajadores de la ‘gig economy’ desean mantener su flexibilidad actual y obtener prestaciones nuevas, ¿no deberíamos darles lo mejor de ambos mundos, en lugar de pedirles que elijan el menor de dos males?”*³⁸.

Por otra parte, Uber y Lyft enviaron correos electrónicos a sus conductores y pusieron notificaciones dentro de sus aplicaciones invitando a los consumidores a votar que Sí, e incluso amenazaron con que sus servicios podrían aumentar hasta un 111%³⁹ si se mantenía en vigencia la ley. Instacart, por su parte, coaccionó para que los trabajadores pusieran panfletos con propaganda. Según relatan los protagonistas, Uber incluso puso un botón en la aplicación de los conductores que enviaba un mensaje de texto directo a algún diputado presionando por la Prop22. Quizás parece algo irreal y más bien propio de una película, pero si pensamos que en España hubo un momento en que se publicaron los números telefónicos de los grupos parlamentarios para que los repartidores llamaran pidiendo seguir siendo autónomos, no parece tan descabellado.

Del mismo modo, aquellos conductores que se manifestaban a favor del proyecto tenían más viajes y ganancias, al tiempo que sus detractores eran dejados de lado por el algoritmo. Además, en una táctica que se ha replicado por diversos rincones del mundo, todas amenazaron con irse de California si se rechazaba la propuesta.

Por último, cabe decir que, a mediados del 2021, y ante una demanda presentada por la SEIU y algunos conductores, un juez del Tribunal Superior declaró inconstitucional la

³⁸ <https://www.nytimes.com/es/2020/08/14/espanol/opinion/ceo-uber-trabajadores.html>

³⁹ <https://www.theguardian.com/us-news/2020/oct/15/proposition-22-california-ballot-measure-explained>

Prop22, puesto que entorpece explícitamente la capacidad de legislar sobre los derechos de los trabajadores, consagrada en la propia Constitución⁴⁰. Habrá que esperar para ver de qué modo se resuelve el asunto en California, aunque lo que está claro es que las empresas están dispuestas a poner en marcha todo tipo de prácticas y superar todas las expectativas previstas para conseguir su objetivo.

La ley “rider” y la directiva de la Unión Europea.

El tema de fondo es que estamos ante un movimiento empresarial que está poniendo en tensión la legislación de los diferentes países, librando una batalla judicial y política que todavía no se resuelve y que, según todo apunta, las plataformas no están dispuestas a perder.

En el apartado anterior explicamos la importancia de la primera gran regulación de plataformas llevada a cabo en California, justamente donde nacieron las primeras, como la que le da nombre a la “uberización”. Los vaivenes californianos fueron seguidos de cerca por el mundo, incluyendo España, especialmente en lo que a la presunción de laboralidad (explicada anteriormente) se refiere.

Así las cosas, se puede considerar que el afán regulatorio y desregulatorio tan agresivo visto en tierras estadounidenses influyó tanto en la existencia de la ley rider como en la propuesta de directiva europea.

El 26 de octubre de 2021 se llevó a cabo en Bruselas el II Foro Transnacional de Alternativas a la Uberización, en el cual los representantes de los colectivos uberizados y susceptibles de serlo (repartidores de plataforma, taxi, personal de limpieza, incluyendo a Riders x Derechos, Taxi Project) pusieron en común las principales preocupaciones y puntos de lucha para combatir la precariedad en el sector de la economía de plataforma. Entre ellas, estaba evitar la creación de un nuevo modelo de relaciones laborales, el ya mencionado autónomo digital o autónomo con derechos reforzados; la presión de los lobbies de las empresas en las instituciones europeas; la opacidad de los algoritmos que controlan las condiciones laborales; los riesgos físicos y psicológicos que supone la ultraproductividad marcada por el algoritmo (en su opacidad); y el riesgo que supone la expansión

⁴⁰ <https://www.latimes.com/espanol/california/articulo/2021-08-22/la-proposicion-22-se-declara-inconstitucional>

de este modelo de negocio al resto de sectores de la clase trabajadora, entre otras. Así fue trasladado el mismo día al comisario de empleo, Nicolas Schmit, en una reunión mantenida en el mismo Parlamento Europeo por parte de un pequeño grupo de representantes del mismo Foro, y junto a los grupos de La Izquierda en el Parlamento Europeo, en la que el mismo comisario reconoció algunos de los peligros mencionados (Gil, 2021b; Pato, 2021).

Unos meses antes, en septiembre de ese mismo año, la Eurocámara reclamaba también que las personas trabajadoras de plataforma tuvieran los mismos derechos que el resto de empleados, con el voto en contra y abstenciones mayoritarias de la extrema derecha. Las recomendaciones preliminares de aquel entonces fueron “Que desaparezcan los falsos autónomos y las empresas sean las que tengan que demostrar la ausencia de relación laboral. Que haya seguros de accidente para los trabajadores del transporte. Y que los algoritmos sean transparentes y no discriminatorios para regular la asignación de pedidos, las calificaciones y el precio” (Gil, 2021a, párr. 1).

Así pues, esta parte del camino, junto a las demás luchas mencionadas en este informe, fueron el preámbulo y la presión de cara las recomendaciones del Parlamento sobre la directiva europea sobre la regulación de las plataformas que se estaba cocinando en ese momento, y que vio la luz el 8 de diciembre de ese mismo año, que busca regular la relación laboral de más de 28 millones de personas en la UE, de las cuales, según calculan, puede haber más de 4 o 5 millones mal clasificadas como “autónomas” (Gil, 2021c), dicha recomendación, además, fue apoyada por el Comité Europeo y Social Europeo (CESE).

A la estela de muchas de las presiones de los trabajadores —transmitidas al Comisario Nicolas Schmit— y a la estela también de la ley Rider —pero yendo más allá, ya que tiene en cuenta algunas de las demandas realizadas por Riders x Derechos que no fueron tenidas en cuenta en la versión final de la ley rider—, esta recomendación de directiva va más allá de los repartidores de comida y aplica a los trabajadores y trabajadoras de cualquier plataforma, establece laboralidad y hace recaer la carga de la prueba en las empresas, intentando eliminar los procesos judiciales interminables por parte de los trabajadores para que se les reconozca la laboralidad.

En el artículo 4 indica: “Esta disposición establece la presunción legal de que existe una relación laboral entre la plataforma digital y una persona que realiza trabajo en plataformas si la primera controla determinados elementos de la ejecución del trabajo” (Comisión Europea, 2021, artículo 4). Continúa, en el Artículo 5: “Esta disposición garantiza la posibilidad de refutar la presunción legal en los procedimientos judiciales y administrativos pertinentes, es decir, de demostrar que la relación contractual en cuestión no es de hecho una ‘relación laboral’ [...] La carga de la prueba de que no existe relación laboral recaerá en la plataforma digital” (Comisión Europea, 2021).

Concretamente, la práctica de esta recomendación recae en el hecho de que la empresa, para poder demostrar que los trabajadores son verdaderos autónomos, debe demostrar que los trabajadores cumplen como máximo uno de cinco puntos. O, dicho de otra manera, con cumplir dos de los cinco puntos se considerará que el trabajador es empleado, lo cual ya se da por hecho desde un principio. En el capítulo 2, artículo 4, se señalan los cinco puntos:

- a) determina efectivamente el nivel de remuneración o establece límites máximos para este;
- b) exige a la persona que realiza trabajo en plataformas que respete normas vinculantes específicas en materia de apariencia, conducta hacia el destinatario del servicio o ejecución del trabajo;
- c) supervisa la ejecución del trabajo o verifica la calidad de sus resultados, incluso por medios electrónicos;
- d) restringe efectivamente la libertad, incluso mediante sanciones, de organizarse el propio trabajo, en particular la discreción de elegir las horas de trabajo o los períodos de ausencia, de aceptar o rechazar tareas, o de recurrir a subcontratistas o sustitutos;
- e) restringe efectivamente la posibilidad de establecer una base de clientes o de realizar trabajos para terceros.

Huelga señalar que las principales plataformas en España cumplen la gran mayoría de condiciones señaladas, por lo que no pasarían el test y tendrían que contratar a todos sus

trabajadores. Como supuestamente debería estar pasando ahora desde la entrada en vigor de la ley rider.

Además de ser clasificados como trabajadores, se espera que tengan diversos derechos, tales como la negociación colectiva, tiempo de trabajo establecido, salud, prestación por desempleo, salario mínimo (si lo hay), entre otras, lo que supondría una gran mejora respecto a los trabajadores falsos autónomos, que no disfrutaban de jornada máxima, salario mínimo, negociación colectiva, etc.

En la Directiva Europea se especifica cómo va a aplicarse y trasponerse con las legislaciones de cada Estado. Aunque la línea en cuanto a laboralidad -detallada en el cumplimiento de dos de los cinco criterios mencionados- puede considerarse positiva para los derechos de los trabajadores, en el estado español deberíamos alertar de que esta lista cerrada puede limitar a la legislación ya existente. Primero, porque, como hemos visto, Glovo hace suyos los criterios haciendo ver que los cumple. Segundo, porque parece que la directiva está pensando en países, que a diferencia de España, no tienen ya en su legislación una presunción de laboralidad. Para España esta directiva, aunque tendrá que trasponerse, deberá hacerse en un contexto en el que nuestro art. 8.1 ET ya incorpora una presunción de laboralidad, es decir, ya tiene criterios propios que se deberán tener en cuenta, en la línea de del análisis de Adrià Tolodí (2021):

Parece que la directiva está pensando en países, que a diferencia de España, no tienen ya en su legislación una presunción de laboralidad. Para España esta directiva, aunque tendrá que trasponerse, deberá hacerse en un contexto en el que nuestro art. 8.1 ET ya incorpora una presunción de laboralidad.

Así pues, las principales críticas a la Directiva Europea vienen de que sea una lista cerrada de solo 5 elementos, que pueden ser más o menos compatibles con la regulación de cada país, y que haga falta el cumplimiento de dos de ellos. Diversos colectivos, como Riders x Derechos, señalan que uno debería ser suficiente.

Los siguientes pasos para las recomendaciones es que sean debatidas por el Parlamento Europeo y los gobiernos y, en caso de ser aceptada, deberá ser puesta en práctica por los gobiernos en un plazo de dos años.

Y es en este escenario de debate donde se está poniendo en juego el camino que llevan estas recomendaciones. Según tenemos conocimiento, en el Parlamento Europeo hay ya registradas visitas de lobbies a diversos parlamentarios, y no hay información más allá de eso, a pesar de que los colectivos han presionado por acceder a esta información específica. También es sabido que Emmanuel Macron, actual presidente de Francia y, a su vez, quien está a la cabeza de la presidencia rotativa de la Unión Europea, tiene ciertas tendencias a mantener el estatus de “autónomos” de los trabajadores de plataforma (Wray, 2022). Además, se muestra a favor de girar la regulación a favor de las compañías, es decir, mantener la carga de la prueba al lado del trabajador, tal como ha sucedido hasta ahora, y que supondría la institucionalización definitiva de la uberización en Europa, tal como señala Edouard Bernasse, representante de CLAP, en entrevista de Brave New Europe (Gig Economy Project - ‘we are...’, 2022).

El 22 de junio se reunió el grupo S&D (Socialistas y Demócratas en el Parlamento Europeo) en un evento abierto en el que se discutieron los distintos puntos de la directiva europea, junto a agentes y expertos sobre el tema. Tal como indicaba Ben Wray (2022), la ponente del Parlamento Europeo Elisabetta Gualmini presentó un informe de más de 100 páginas con propuestas de enmiendas para la directiva sobre la mejora de condiciones laborales de trabajadores de plataforma. Entre ellas, destacamos -en la línea del destacado académico en derecho laboral Valerio De Stefano (Universidad de York, Toronto)- la crítica a los criterios de subordinación por considerarlos demasiado concretos. Ambos defendieron en el encuentro un enfoque más general de presunción refutable de empleo, además de “la necesidad de que la Directiva proporcione instrucciones claras a los Estados miembros sobre cómo y cuándo las plataformas pueden refutar la presunción de empleo”(Wray, 2022).

Seis meses después de una primera propuesta, como ya pasó con la AB5 o la Ley Rider, empiezan a contraponerse distintas fuerzas políticas, unas en la línea de reforzar los marcos regulatorios en pro de la laboralidad y todos los derechos laborales que la envuelven, y otras, con la guía del sector empresarial, hacia una desregularización y flexibilización del mercado, encuadrándolo en figuras legales intermedias que no contemplan la presunción de laboralidad como un punto clave para la protección de los derechos de los trabajadores.

Conclusiones

Como hemos podido ver, dadas las características propias de las plataformas de trabajo en general y las de reparto en particular, su arremetida en el mercado mundial ha estado marcada por el inicio de una competencia desregulatoria donde cada vez se han ido buscando nuevas estrategias para adaptarse e imponerse, cruzando constantemente los límites de lo legal. Comenzaron a hacer crecer un mercado desregulado y bajo un modelo de negocio donde la rentabilidad no está asegurada, de modo que una parte fundamental de su actividad ha sido generar las expectativas necesarias para seducir al capital riesgo ávido de *start-ups* que propongan “nuevos modos de hacer las cosas”, haciendo que la competencia por acaparar mercado sea especialmente voraz. Eso explica las contantes y agresivas campañas para captar clientes y *partners*, derivando en que los precios bajen a niveles impensados, que son posibles únicamente gracias a las ingentes cantidades de dinero de capital de riesgo y que les permite pasar año tras año en pérdidas.

Estas empresas empezaron a funcionar en España bajo el discurso de la inseguridad jurídica, alegando que la ley no se adapta a estas nuevas formas de trabajo. Tras decenas de sentencias en su contra queda suficientemente claro que en nuestro país no existe tal inseguridad jurídica, más bien una certeza de fraude prolongado en el tiempo. La Ley Rider nace como un intento de reforzar la legislación existente, evidenciada antes de su salida definitiva mediante la sentencia del Tribunal Supremo, así como introducir elementos específicos regulatorios sobre las formas de organizar el trabajo en plataformas digitales.

Tras meses de arduas negociaciones, finalmente ve la luz un resultado de acuerdo mínimo que no termina de contentar a todas las partes implicadas, como se ha explicado.

Aunque el acceso a los parámetros que consideran los algoritmos para organizar el trabajo es un punto a favor, y debe ser valorado como tal, la economía de plataformas en su conjunto todavía plantea grandes problemas a la legislación española, y cada vez puja más contra una estructura que considera obsoleta.

Uno de los puntos a destacar de la ley rider es el acceso al algoritmo. Si bien hasta el momento este punto también era criticado por la falta de concreción respecto al acceso, al solo mencionar que se podía vehicular a través de los comités de empresa, el pasado 10 de junio de 2022, el ministerio de trabajo presentó la 'Guía de información algorítmica'

(Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2022) sobre la información que se le podía requerir a la empresa en relación al algoritmo. En ella se especifica que la empresa tiene la obligación de informar respecto algunos puntos referentes a:

- Tipología de perfiles que elabora el algoritmo
- Variables utilizadas por parte del algoritmo, incluyendo si alguna de estas son datos personales.
- Parámetros utilizados por parte del algoritmo para la toma de decisiones automatizadas

Según Adrián Todolí, citado en el diario El Salto, se trata de una guía para aplicar la regulación ya existente:

“Ya existen regulaciones vigentes, como la 'ley rider' (modificación del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores para pedir transparencia algorítmica) o la RGPD. Hemos hecho un esfuerzo para interpretar estas normas y que se puedan usar a nivel tanto sindical como individual”, puntualiza Todolí, poniendo el foco en el hecho de que esta guía nos ayuda a forzar que se aplique una legislación que ya existe. (Lorite, 2022)

Aún teniendo en cuenta este punto a favor en cuanto a la legislación española, siguiendo la línea de lo comentado en puntos anteriores, la promoción que se ha hecho respecto al éxito de la iniciativa legislativa no coincide a efectos prácticos con su aplicación, que, si bien eliminó una gran parte de falsos autónomos (excepto en Glovo), no evitó la fuga hacia otro tipo de ilegalidad: la cesión ilegal de trabajadores. Esto se traduce, aún después de cuatro años del inicio del conflicto, en el incumplimiento de convenios colectivos, salarios mínimos, vacaciones pagadas o cotizaciones correspondientes.

Aunque la ley en lo que al aspecto conceptual se refiere va aplicando mejoras como la última mencionada, la realidad es que en España ya contamos con el art. 8 del Estatuto del Trabajo que habla de una presunción de laboralidad, entre otros muchos aspectos, que estas plataformas no han cumplido. Ante el fracaso de la contratación directa que algunos colectivos esperaban de la ley rider, se pone de manifiesto que el problema sigue siendo estructural. Es decir, ha habido cierta impunidad traducida en inacción estatal en el cumplimiento efectivo, falta de recursos a inspección y la propia administración y la dilatación

de los procesos judiciales se convierten en un caldo de cultivo para la perpetuación del fraude y el incumplimiento de cualquier legislación actual, ya sea más o menos ambiciosa.

A pesar de que aún no podemos hablar de una mejora sustancial de derechos hacia los trabajadores, al pasar de un fraude (falsos autónomos) a otro (cesión ilegal de trabajadores), es cierto que en este segundo caso, a través de ETT, facilita, sin embargo, la acción y representación sindical, que con el fraude del falso autónomo y la lentitud jurídica habían dificultado dichos aspectos y dejado en muchas ocasiones a los sindicatos “fuera de juego”. Pero no deja de ser un largo camino el que separa a los trabajadores de plataforma del disfrute pleno de sus derechos.

A nivel internacional, el ánimo regularizador de la ley rider y la puesta en el tablero de la regulación del algoritmo ha supuesto, pese a sus deficiencias, un impulso en esta línea a nivel europeo, como se ha detallado en el apartado anterior, y mundial, situándose en el centro del debate en procesos regulatorios de otros países europeos y latinoamericanos, en contextos muy diferentes, algunos incluso sin un Estatuto de los Trabajadores que suponga una protección mínima y general.

Referencias bibliográficas

Adigital (2019). “*Propuesta normativa en materia de trabajo en plataformas digitales*”. Rescatado desde: <https://www.adigital.org/media/propuesta-regulatoria-plataformas-digitales.pdf>

Adigital (2020). “*Análisis del impacto económico de la laboralización de los repartidores*”. Rescatado desde: <https://www.marketingdirecto.com/wp-content/uploads/2020/10/Analisis-del-impacto-economico-de-la-laboralizacion-de-repartidores.pdf>

Adigital y AFI (2020). “*Importancia económica de las plataformas digitales de reparto y perfil de los repartidores en España*”. Rescatado desde: <https://www.adigital.org/media/importancia-economica-de-las-plataformas-digitales-de-delivery-y-perfil-de-los-repartidores-en-espana.pdf>

Boletín Oficial del Estado (2021). “*Real Decreto-ley 9/2021*”. Miércoles 12 de mayo. Rescatado desde: <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2021/05/11/9/dof/spa/pdf>

Comisión Europea (2021). *Propuesta de DIRECTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en*

plataformas digitales. Autor. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=CELEX:52021PC0762&from=ES>

Comité Económico y Social Europeo [CESE] (2021). *DICTAMEN Comité Económico y Social Europeo Paquete de medidas sobre las condiciones de trabajo – Plataformas digitales*. Autor. <https://www.ccoo.es/39234641728015b141a8558a1b0dd38e000001.pdf>

Crespo, E y Serrano, A (2012). “*La psicologización del trabajo: la desregulación del trabajo y el gobierno de las voluntades*”. Revista Teoría y crítica de la psicología, N°2, pp. 33-48. Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, México.

Dardot, P y Laval, C. (2015). “*La nueva razón del mundo*”. Editorial Gedisa. Barcelona, España.

Digital Future Society (2019). “*El futuro del trabajo en la era digital: el auge de las plataformas laborales*”. En colaboración con el Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital, Red.es y Mobile World Capital. Rescatado desde: <https://www.icab.es/export/sites/icab/.galleries/documents-formacio/informe-digital-future-society-el-futuro-del-trabajo-en-la-era-digital-el-auge-de-las-plataformas-laborales-.pdf>

Digital Future Society (2020). “*El trabajo en plataformas digitales en España: ¿qué sabemos?*”. Rescatado desde: <https://digitalfuturesociety.com/es/report/el-trabajo-en-plataformas-digitales-en-espana-que-sabemos/>

Gig Economy Project – ‘We are still fighting against Macron, only now at the European level’: Interview with Edouard Bernasse of the Collective of Autonomous Platform Delivery Workers (CLAP) (2022, 2 de febrero). *Brave New Europe*. <https://braveneweuropa.com/gig-economy-project-we-are-still-fighting-against-macron-only-now-at-the-european-level-interview-with-edouard-bernasse-of-the-collective-of-autonomous-platform-delivery-workers>

Gil, Andrés (2021a, septiembre). La Eurocámara exige condiciones “justas” para los 'riders' y trabajadores de plataformas. *Eldiario.es*. https://www.eldiario.es/economia/eurocamara-exige-condiciones-justas-riders-trabajadores-plataformas_1_8305335.html

Gil, Andrés (2021b, octubre). Los colectivos 'uberizados' llevan sus reivindicaciones ante la Comisión Europea: “Sin derechos no puede haber democracia”. *Eldiario.es*. https://www.eldiario.es/economia/colectivos-uberizados-llevan-reivindicaciones-comision-europea-derechos-no-haber-democracia_1_8436811.html

Gil, Andrés, (2021c, diciembre). Bruselas propone regularizar a millones de riders y trabajadores de plataformas que trabajan como falsos autónomos. *Eldiario.es*. https://www.eldiario.es/economia/bruselas-propone-regularizar-millones-riders-trabajadores-plataformas-falsos-autonomos_1_8562628.html

Lorite, Á. (2022, junio 11). Trabajo presenta una herramienta para controlar los algoritmos en entornos laborales. El Salto Diario. <https://www.elsaltodiario.com/inteligencia-artificial/ministerio-trabajo-herramienta-controlar-los-algoritmos-entornos-laborales-yo-landa-diaz>

Martínez, J.M (2018). “*La burbuja del emprendimiento*”. Editorial Decordel. Madrid, España.

Ministerio de Trabajo y Economía Social. (2022). *Información algorítmica en el ámbito laboral. GUÍA PRÁCTICA Y HERRAMIENTA SOBRE LA OBLIGACIÓN EMPRESARIAL DE INFORMACIÓN SOBRE EL USO DE ALGORITMOS EN EL ÁMBITO LABORAL*. Autor. https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/trabajo14/Documents/2022/100622-Guia_algoritmos.pdf

Pato, Ignacio (2021, octubre). Objetivo: abrir la caja negra del algoritmo. *La Marea*. <https://www.lamarea.com/2021/10/29/objetivo-abrir-la-caja-negra-del-algoritmo/>

Rojo, E (2019). “*La regulación contractual de los trabajadores de plataformas en Francia. Lo que se quiere contar, y lo que se debe explicar. A propósito de la Ley de 24 de diciembre de 2019 de orientación de las movilidades*”. Rescatado desde: <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2019/12/la-regulacion-contractual-de-los.html>

Sentencia Tribunal Supremo (2020). “*Unificación de doctrina, 4746/2019*”. Rescatado desde: <https://www.poderjudicial.es/search/openDocument/05986cd385feff03>

Slee, T (2015). “*Lo tuyo es mío. Contra la economía colaborativa*”. Editorial Taurus. Barcelona, España.

Srnicek, N. (2018). “*Capitalismo de plataformas*”. Caja Negra Editora. Buenos Aires, Argentina.

Tea Jarc de la slovenian union dice que macron no ayuda mucho <https://netzpolitik.org/2022/platform-work-fight-for-something-more-than-just-a-directive/>

Todoí, A. (2021, diciembre 9). Propuesta de Directiva Europea sobre el trabajo en plataformas digitales. Comentario breve. *Argumentos en Derecho Laboral*. <https://adriantodoli.com/2021/12/09/propuesta-de-directiva-europea-sobre-el-trabajo-en-plataformas-digitales-comentario-breve/>

Tribunal de Justicia de la Unión Europea (2020). “*Caso B. contra Yodel Delivery Network Ltd., Auto de 22 abril 2020*”. Rescatado desde: <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=225922&pageIndex=0&doclang=EN&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=5394048>

Wray, B. (2022, junio 23). Piero Valmassoi: European Parliament S&D group meeting hears support for broadening platform work directive to include all workers managed by

algorithms. *Brave New Europe*. <https://braveneweuropa.com/piero-valmassoi-european-parliament-sd-group-meeting-hears-support-for-broadening-platform-work-directive-to-include-all-workers-managed-by-algorithms>

Anexos

Denuncia a Uber Eats en Inspección de Trabajo Madrid⁴¹



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL



Organismo Estatal
Inspección de Trabajo
y Seguridad Social

SECRETARÍA DE ESTADO
DE EMPLEO
Y ECONOMÍA SOCIAL

ORGANISMO ESTATAL
INSPECCIÓN DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL

ESCRITO DE DENUNCIA

Datos Generales

Espacio reservado Registro de Entrada	ADVERTENCIA EN CASO DE DISCONFORMIDAD CON SU DESPIDO, DEBERÁ INTERPONER DEMANDA ANTE LA JURISDICCIÓN SOCIAL EN EL IMPROPRIO PLAZO DE 20 DÍAS HÁBILES DESDE LA FECHA DEL DESPIDO.
---------------------------------------	--

Dirigido a:

El escrito debe dirigirse a la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social correspondiente a la provincia donde radique el centro de trabajo objeto de denuncia.

Datos del Denunciado

Nombre o Razón Social:	<input type="text" value="Uber System Spain SI."/>	NIF / CIF:	<input type="text" value="B86254202"/>
Actividad:	<input type="text" value="Reparto de mercancías por carretera"/>	CCC:	<input type="text"/>
Domicilio Social:	<input type="text" value="Rufino González, 25 - planta 6"/>		
Centro Trabajo:	<input type="text"/>		
Localidad:	<input type="text" value="Madrid"/>		
Provincia:	<input type="text" value="Madrid"/>	Código Postal:	<input type="text" value="28037"/>
Nº de Trabajadores	<input type="text"/>	Horario:	<input type="text"/> a <input type="text"/>
		¿ Continua abierta la empresa?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>

Datos del Denunciante

Nombre y Apellidos:	<input type="text"/>		
NIF / CIF:	<input type="text"/>	NAF:	<input type="text"/>
Domicilio:	<input type="text"/>		
Localidad:	<input type="text"/>	Correo electrónico:	<input type="text"/>
Provincia:	<input type="text"/>	Código Postal:	<input type="text"/>
Teléfono:	<input type="text"/>	¿Es o ha sido trabajador de la empresa?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
Fecha de ingreso:	<input type="text"/>	Fecha de cese:	<input type="text"/>
		Motivo del cese:	<input type="text"/>

Si actúa en nombre de otros trabajadores indique Nombre y Apellidos:

¿Tiene presentada demanda judicial por el mismo motivo que esta reclamación? SI NO

⁴¹ En base a capturas de pantalla.



La Ley 39/2015, de 1 de octubre del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, reconoce a los ciudadanos el derecho a relacionarse con las Administraciones Públicas utilizando medios electrónicos para el ejercicio de los derechos previstos en su art.13.

De acuerdo con lo previsto en el artículo 20.4 de la Ley 23/2015 de 21 de julio, el denunciante no podrá alegar la consideración de interesado a ningún efecto en la fase de investigación, y sólo tendrá derecho a recibir información sobre el estado de tramitación de su denuncia, así como de los hechos que se hayan constatado y de las medidas adoptadas al respecto cuando el resultado de la investigación afecte a sus derechos individuales o colectivos reconocidos por la normativa correspondiente al ámbito de la función inspectora.

En el supuesto de que la denuncia diera lugar al inicio de un procedimiento sancionador, el denunciante podrá tener, en su caso, la condición de interesado, en los términos y con los requisitos establecidos en el artículo 4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre (B.O.E. de 2 de octubre).

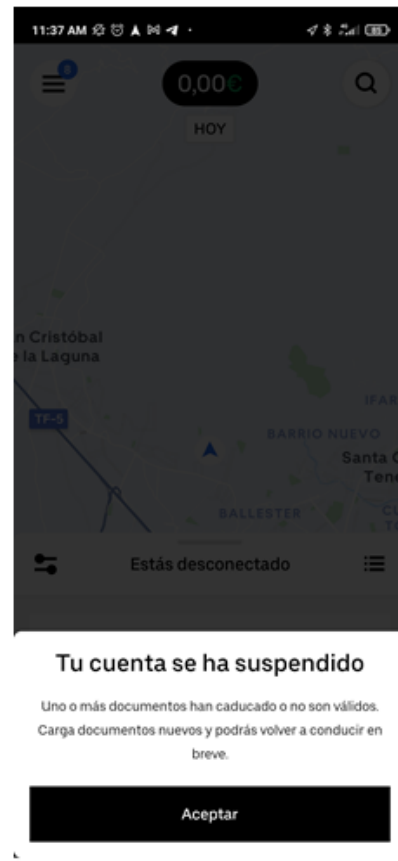
RELATO DE HECHOS: (Concretar el motivo, acompañando documentación justificativa en su caso)

- 1- La empresa se dedica al reparto de productos a domicilio, gestionando y cubriendo la demanda de sus clientes a través del servicio de repartidores.
- 2- A pesar de operar prácticamente bajo las mismas condiciones que la plataforma GLOVO, la cual recibió la sentencia del Tribunal Supremo 805/2020 del 25 de septiembre, donde se declara que las condiciones de trabajo son las propias de una relación laboral, y habiendo además recibido diversas Actas de Infracción de la Inspección de Trabajo en diferentes Comunidades Autónomas declarándonos falsos autónomos, hasta el día 12 de agosto, fecha de entrada en vigor del Real Decreto Ley 9/2021 del 11 de mayo (“ley rider”), seguía siendo una obligación estar dado de alta en el RETA para poder trabajar como repartidor.
- 3- El día 12 de agosto del 2021, la empresa realizó un cierre de cuentas masivas a todos aquellos repartidores que no habíamos sido absorbidos por una Empresa de Trabajo Temporal.
- 4- No hubo avisos, justificaciones, ni nada parecido. Nos quedamos esperando hasta último momento la llamada de una ETT, pero no llegó.
- 5- Nos enteramos del despido a través de un correo que envió la empresa (adjunto captura).
- 6- Al intentar ingresar a mi sesión para poder trabajar, apareció un mensaje avisando su cierre (adjunto captura).
- 7- Por último, en la plataforma apareció un mensaje que decía: “Ley rider: tu cuenta se ha desactivado” (adjunto captura).
- 8- Dejo constancia de mi despido ante la Inspección de Trabajo para que recabe información sobre el modo de operar de la empresa y pueda actuar. Además, solicito se me acoja al Real Decreto Ley 9/2021 del 11 de mayo, se reconozca la relación laboral que me vincula con la empresa, y se proceda a mi contratación.

Captura de pantalla 1. Aviso despido.



Captura de pantalla 2. Cuenta suspendida



Captura de pantalla 3. “Ley rider: tu cuenta se ha desactivado”.



Denuncia a Glovo en Inspección de Trabajo Madrid⁴²

⁴² En base a capturas de pantalla.



ESCRITO DE DENUNCIA

Datos Generales

Espacio reservado Registro de Entrada

ADVERTENCIA

EN CASO DE DISCONFORMIDAD CON SU DESPIDO, DEBERÁ INTERPONER DEMANDA ANTE LA JURISDICCIÓN SOCIAL EN EL IMPROPRIOGALE PLAZO DE 20 DÍAS HÁBILES DESDE LA FECHA DEL DESPIDO.

Dirigido a:

El escrito debe dirigirse a la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social correspondiente a la provincia donde radique el centro de trabajo objeto de denuncia.

Datos del Denunciado

Nombre o Razón Social:	<input type="text" value="GlovoApp 23 SL"/>	NIF / CIF:	<input type="text" value="B66362906"/>
Actividad:	<input type="text" value="Reparto de mercancías por carreteras"/>	CCC:	<input type="text"/>
Domicilio Social:	<input type="text" value="Calle Lino 7"/>		
Centro Trabajo:	<input type="text"/>		
Localidad:	<input type="text" value="Madrid"/>		
Provincia:	<input type="text" value="Madrid"/>	Código Postal:	<input type="text" value="28020"/>
Nº de Trabajadores	<input type="text"/>	Horario:	<input type="text"/> a <input type="text"/>
		¿Continúa abierta la empresa?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>

Datos del Denunciante

Nombre y Apellidos:	<input type="text"/>		
NIF / CIF:	<input type="text"/>	NAF:	<input type="text"/>
Domicilio:	<input type="text"/>		
Localidad:	<input type="text"/>	Correo electrónico:	<input type="text"/>
Provincia:	<input type="text"/>	Código Postal:	<input type="text"/>
Teléfono:	<input type="text"/>	¿Es o ha sido trabajador de la empresa?	SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
Fecha de ingreso:	<input type="text"/>	Fecha de cese:	<input type="text"/>
		Motivo del cese:	<input type="text"/>

Si actúa en nombre de otros trabajadores indique Nombre y Apellidos:

¿Tiene presentada demanda judicial por el mismo motivo que esta reclamación?

SI NO

La Ley 39/2015, de 1 de octubre del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, reconoce a los ciudadanos el derecho a relacionarse con las Administraciones Públicas utilizando medios electrónicos para el ejercicio de los derechos previstos en su art.13.

De acuerdo con lo previsto en el artículo 20.4 de la Ley 23/2015 de 21 de julio, el denunciante no podrá alegar la consideración de interesado a ningún efecto en la fase de investigación, y sólo tendrá derecho a recibir información sobre el estado de tramitación de su denuncia, así como de los hechos que se hayan constatado y de las medidas adoptadas al respecto cuando el resultado de la investigación afecte a sus derechos individuales o colectivos reconocidos por la normativa correspondiente al ámbito de la función inspectora.

En el supuesto de que la denuncia diera lugar al inicio de un procedimiento sancionador, el denunciante podrá tener, en su caso, la condición de interesado, en los términos y con los requisitos establecidos en el artículo 4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre (B.O.E. de 2 de octubre).

RELATO DE HECHOS: (Concretar el motivo, acompañando documentación justificativa en su caso)

- 1- La empresa se dedica al reparto de productos a domicilio, gestionando y cubriendo la demanda de sus clientes a través del servicio de repartidores coordinados por una plataforma digital.
- 2- A pesar de haber recibido la sentencia del Tribunal Supremo 805/2020 del 25 de septiembre, declarando que las condiciones de trabajo son las propias de una relación laboral, hasta el día de hoy es requisito estar dado de alta en el RETA para poder trabajar.
- 3- El día 28 de julio del 2021, la empresa envió un correo explicando que, a partir del 12 de agosto, día de entrada en vigor del Real Decreto Ley 9/2021 (“ley rider”), habría dos modos distintos para trabajar, y daba a continuación las opciones para escoger haciendo “clic”: como autónomo, o como asalariado. Así:

Captura 1. “Autónomo o laboral”.

Hola

Como hemos tenido oportunidad de comentar, desde Glovo hemos revisado y trabajado distintas alternativas para operar en España para dar cumplimiento a la regulación.

Así, la nueva operativa incluirá dos opciones. Por un lado, estará la **opción laboral** para determinadas actividades, con horarios y retribuciones fijas y rutas concretas.

Y, por el otro, vamos a lanzar un **modelo inédito para autónomos en España** que sigue el criterio establecido por el Tribunal Supremo y el Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Este modelo inédito tendrá nuevas características y permitirá simultanear otras aplicaciones y actividades con total flexibilidad, autonomía e independencia.

Por favor indicanos cuál es tu modelo de preferencia:



Nuevo Modelo

Elige el modelo inédito para autónomos, clic el botón

MÁS INFORMACIÓN



Opción Laboral

Si tu preferencia es opción laboral, clic este botón

MÁS INFORMACIÓN

- 4- Al pinchar en la opción asalariado, aparecía un mensaje anunciando que los datos serán cedidos a una Empresa de Trabajo Temporal para su gestión.
- 5- Sin embargo, desde el 12 de agosto, cuando entró en vigor la ley, sólo se puede trabajar como autónomo, para lo cual hay que aceptar obligadamente un contrato de “Términos y condiciones”

excesivamente largo y complicado, el cual ni siquiera es posible descargar para revisarlo con un especialista.

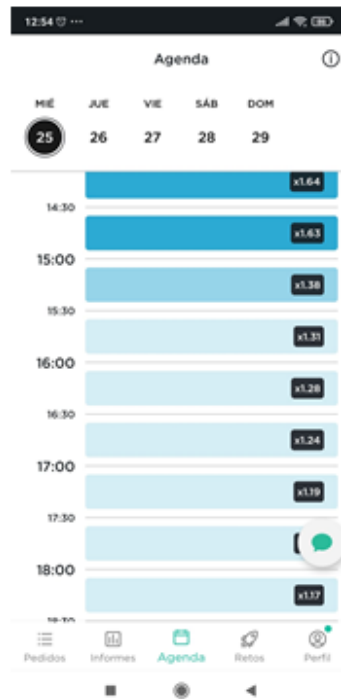
- 6- Es decir, a pesar de que el Real Decreto Ley 9/2021 impone que los repartidores debemos ser contratados, sólo podemos trabajar en tanto que nos mantengamos dados de alta en el RETA.
- 7- La empresa ha expresado públicamente que la posibilidad de seguir trabajando como autónomo es gracias a la elaboración de una “aplicación inédita” que elimina de raíz las notas de ajenidad anteriores. Sin embargo, aquel nuevo modelo mantiene el control total de la empresa al momento de asignar trabajo y su remuneración. Funciona así:
 - (i) Se supone que ahora cada repartidor podrá elegir cuánto cobra por cada trabajo realizado. Para ello, en el momento de conectarse a la aplicación –al principio del turno- se puede elegir entre una serie de multiplicadores que ponen a disposición. Se puede seleccionar sólo una vez al día (al comienzo) y va desde el 0,7 al 1,3:

Captura 2. Multiplicador personal.



- (ii) Ahora bien, en Madrid la tarifa base (que sigue siendo fijada por la empresa) está en 1,20€. A ello se le suman variables según el recorrido: por un lado, un pago por cada kilómetro recorrido de 34 céntimos; y, por otro, 5 céntimos por cada minuto que se debe esperar en el local para poder recoger el pedido. El resultado de eso se multiplica por otro bono fijado a cada media hora por la empresa, el más común es x1.15.

Captura 3. Multiplicadores cada 30 minutos.



- (iii) Por último, al resultado de todo eso se le agrega el multiplicador que el repartidor seleccionó al principio del turno. Con lo que la ecuación queda así:

Captura 4. Fórmula para calcular el pago por pedido.

Ganancias	
Tarifa base:	1,20 €
KM:	0.6 km x 0,34 € = 0,21 €
Tiempo de espera:	0.0 extra min x 0,05 € = 0,00 €
Subtotal:	1,41 €
Bonus:	1,26x
Multiplicador:	1,1x
Total:	1,95 €

¿Cómo se calcula el kilometraje?
Los kilómetros se calculan teniendo en cuenta la ruta más corta desde el punto en que el repartidor recibe el pedido hasta el punto de recogida, y desde el punto de recogida hasta el punto de entrega. [Más información](#)

¿Cómo se calcula el tiempo de espera?
El tiempo de espera se calcula en un radio de 100 m del punto de recogida. Los primeros 5 minutos no se contabilizan. Para más información, visita la página web de [...](#)

- (iv) En consecuencia, el resultado es que es absolutamente imposible saber cuánto se va a cobrar por cada pedido entregado, pues queda casi a la entera disposición de la empresa.
- (v) Además, como es el propio algoritmo de la plataforma el que selecciona al repartidor para hacer un pedido, lo que sucede es que todo esto se ha transformado en una subasta a la baja, pues la plataforma selecciona con más frecuencia a aquellos que han escogido los multiplicadores más bajos. De modo que, si tenemos en cuenta que la plataforma da la opción de seleccionar un multiplicador de 0.7, vemos que se creó un escenario donde los repartidores compiten para trabajar por debajo de la tarifa mínima (fijada por la empresa).



8- Dicho todo lo anterior, solicito se me acoja al Real Decreto Ley 9/2021 del 11 de mayo, se reconozca la relación laboral que me vincula con la empresa, y se proceda inmediatamente a mi contratación.