

Fairwork

**UN LARGO CAMINO AÚN POR RECORRER PARA LA
PROTECCIÓN DEL TRABAJO
EN LA ECONOMÍA DE PLATAFORMA**

Fairwork España Puntuaciones 2024



CONTENIDOS

02	Resumen ejecutivo
04	Principales resultados
11	Editorial: Un largo camino aún por recorrer para proteger el trabajo en la economía de plataforma
14	El proyecto Fairwork: Hacia unas normas laborales decentes en la economía de plataformas
16	El modelo Fairwork
20	Contexto: Plataformas de Trabajo Digital en España
22	Contexto Legal
24	Puntuaciones Fairwork: España 2024
25	Justificación de las puntuaciones
29	Plataforma destacada
32	Historias de trabajadoras
33	Tema destacado: La <i>Ley Rider</i> española: una legislación internacionalmente innovadora, aunque limitada, para regular el trabajo en la economía de plataformas
39	Impacto y próximos pasos: Vías para el cambio
41	El compromiso de Fairwork
42	Anexo: Sistema de puntuación Fairwork
47	Créditos y Financiación
49	Notas

Resumen ejecutivo

Este primer informe basado en la metodología Fairwork en España evalúa las condiciones de trabajo y empleo de siete plataformas digitales en cuatro sectores económicos: reparto (*delivery*), en el caso de Just Eat, Glovo y la cooperativa La Pájara; transporte de pasajeros, con las plataformas Cabify y Uber; servicios de mudanza y mantenimiento en los hogares, con la experiencia de TaskRabbit; y servicios de limpieza domiciliarios, en el caso de MyPoppins.

El análisis de las siete plataformas se ha centrado en los cinco principios para garantizar un trabajo justo y decente del proyecto internacional Fairwork, cuyos contenidos se presentan detalladamente a lo largo del resto de este informe: *pago justo, condiciones justas, contratos justos, gestión justa y representación justa*.

La difusión de plataformas digitales que gestionan servicios entre los consumidores y los profesionales que los realizan, también para otras empresas, ha sido continua en la última década en España. El mercado de trabajo español se ha caracterizado en las últimas cuatro décadas por altas tasas de desempleo (generales y, con especial intensidad, entre la juventud), manteniéndose continuamente en cifras que duplican la tasa de desempleo de la Unión Europea (como muestran desde hace décadas los datos del Instituto Nacional de Estadística español y Eurostat). Esta situación estructural ha favorecido la consideración de que las nuevas plataformas digitales pueden suponer un recurso para la creación de empleo, especialmente para jóvenes, mujeres, migrantes y personas con menores niveles de cualificación, que podrían incorporarse al mercado de trabajo de manera más flexible.

Sin embargo, al igual que en otras economías europeas e internacionales, este crecimiento de la economía de plataformas española ha provocado la emergencia de un doble debate: 1) discusiones sobre si las personas que trabajan para una plataforma son trabajadores con una relación laboral por cuenta ajena (protegidos por el derecho del trabajo español) o si, por el contrario, son trabajadores autónomos (con menores derechos y niveles de protección social); 2) discusiones sobre la calidad del empleo en

las plataformas digitales, sobre la presencia en ellas de bajos salarios, desprotección respecto a riesgos laborales, con condiciones de trabajo y empleo desreguladas y deterioradas.

Como consecuencia de esos debates, el Gobierno español, tras una sentencia del Tribunal Supremo que reconocía el carácter laboral del trabajo en y para plataformas, aprobó la conocida como *Ley Rider*¹. Dicha ley reconoce, únicamente en el sector del reparto (*delivery*), la existencia de una relación laboral por cuenta ajena entre la plataforma y los repartidores, que quedarían así bajo la más amplia protección del derecho del trabajo, con el objetivo de mejorar sus condiciones de empleo y para evitar la habitual precariedad y vulnerabilidad del mercado de trabajo español.

Precisamente, este primer informe basado en la metodología Fairwork en España pretende evaluar si, en términos generales, las siete plataformas digitales analizadas promueven unos estándares mínimos para un trabajo justo y decente. El trabajo documental y de campo realizado muestran claramente que la mayoría de esas plataformas están todavía lejos de demostrar, mediante evidencias documentales suficientes, que avanzan hacia esas condiciones de trabajo y de empleo justas.

Únicamente una de ellas, Just Eat, ha demostrado facilitar una retribución similar al salario mínimo definido legalmente en España, aunque no un salario vital decente, a partir del cual una persona trabajadora y su familia puedan vivir con dignidad. Las restantes seis plataformas no han podido demostrar que garantizan, al menos, una retribución equivalente al salario mínimo. Just Eat, al igual que la

cooperativa de reparto La Pájara, han demostrado también disponer de una protección adecuada frente a riesgos laborales y sus efectos (accidentes, bajas médicas...), mientras que otras dos plataformas (Cabify y Uber) podrían mejorar ampliamente y ser más eficientes a la hora de evitar el deterioro de la salud laboral de quienes trabajan para ellas. Las otras tres plataformas, que operan únicamente con trabajo autónomo (Glovo y TaskRabbit) o delegan en el cliente la responsabilidad de formalizar la relación laboral (MyPoppins), no pudieron demostrar la movilización de recursos suficientes para la eliminación o control de los riesgos laborales y sus posibles efectos negativos en quienes trabajan para ellas.

Algo similar ocurre respecto a la claridad y transparencia de los contratos de trabajo o de los “términos y condiciones” para la prestación de servicios de quienes trabajan para las plataformas. A excepción, nuevamente, de Just Eat y la cooperativa La Pájara, con unos contratos justos, las restantes cinco plataformas incorporan cláusulas que les permiten modificar, unilateralmente y sin previo aviso, las condiciones y organización del trabajo, transfiriendo a quienes trabajan para ellas responsabilidades legales y económicas que deberían asumir las propias plataformas. Por el contrario, en general se puede afirmar que las siete plataformas han demostrado estar comprometidas, aunque con un muy amplio espacio de mejora, con prácticas que evitan la discriminación (por razones de género, nacionalidad, orientación...), respetando la diversidad.

Por último, cuatro de las plataformas, con un modelo de contratación laboral (Just Eat, La Pájara, Uber y Cabify) están garantizando los derechos de sindicación y de representación colectivas de sus trabajadores/as, no dificultando la actividad sindical legalmente reconocida en España. Destaca el caso de la plataforma de reparto (*delivery*) Just Eat, que innovadoramente ha firmado un primer acuerdo de empresa con los sindicatos españoles más importantes, Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores, para regular negociadamente sus condiciones de trabajo. Esta plataforma ha enfatizado públicamente su apoyo a la conocida como *Ley Rider* y su reconocimiento del carácter laboral de quienes trabajan en plataformas de reparto.

Por tanto, este primer informe basado en la metodología Fairwork en España permite mostrar, exploratoriamente, la calidad del trabajo en la economía de plataformas y la distancia de cada una de las siete plataformas evaluadas respecto a unas condiciones que favorezcan un trabajo justo, con recomendaciones sobre cómo avanzar hacia este objetivo. Sintéticamente, la cooperativa La Pájara ha obtenido 8 puntos, de los 10 posibles. La plataforma Just Eat ha obtenido 7 puntos, mientras que Cabify y Uber han obtenido 2 puntos. Las tres restantes plataformas, Glovo, MyPoppins y TaskRabbit, al no haber proporcionado evidencias suficientes, no han podido recibir ninguno de los 10 puntos posibles.



Principales resultados



PAGO JUSTO

En 2022, el Salario Mínimo Interprofesional se situó en España en 1.000 euros brutos mensuales (1.080 euros en 2023), en 14 pagas a lo largo del año, por una jornada a tiempo completo (40 horas semanales). De forma general, considerando una jornada laboral máxima anual de 1.826 horas, el salario mínimo por hora ha sido establecido en torno a 8,3 euros (brutos o antes de impuestos) en 2023, mientras que en 2022 se situó alrededor de 7,7 euros brutos por hora. Para nuestra evaluación, las puntuaciones tienen en cuenta la retribución recibida por las horas efectivamente trabajadas. La estimación de los ingresos tiene también en cuenta los gastos que los trabajadores autónomos deben asumir para desempeñar sus tareas para la plataforma (gastos por el equipo y su mantenimiento, desplazamientos, uso de teléfono móvil, seguros, combustible...).

De las siete plataformas analizadas, tan sólo una (Just Eat) garantiza a quienes trabajan para ella ingresos por hora iguales o por encima del salario mínimo establecido legalmente en España, por lo que ha recibido el primer punto de este principio Fairwork. El resto de las plataformas analizadas no han proporcionado evidencias de que retribuyan estos ingresos mínimos por hora efectivamente trabajada. Algunas de ellas (Cabify, Uber), según los testimonios recogidos de personas que trabajan para ellas, requieren del desarrollo de jornadas de trabajo semanales de 60-70 horas para que los ingresos obtenidos alcancen el salario mínimo. Por tanto, Cabify, Uber, TaskRabbit, Glovo, MyPoppins y La Pájara no han obtenido el primer punto de este principio.

Además, ninguna de las siete plataformas analizadas pudo demostrar que proporciona una retribución vital decente (*living wage*), por encima del salario mínimo. A partir de las estimaciones efectuadas (véase el apartado metodológico de este informe para más detalles) se ha establecido que, en 2023, una retribución vital decente en España debería estar en un rango de entre 9,7 y 9,9 euros netos por hora efectiva de trabajo. De esta forma, ninguna de las siete plataformas ha podido obtener el segundo punto de este principio.



CONDICIONES JUSTAS

Unas condiciones de trabajo justas se logran si las empresas y organizaciones implantan prácticas efectivas de protección de la salud laboral de quienes trabajan para ellas, eliminando o controlando aquellos factores de riesgo en sus tareas que puedan causarles daños, proporcionando equipos de seguridad adecuados.

Nuevamente, tan sólo dos plataformas, Just Eat y la cooperativa La Pájara, han mostrado evidencias suficientes de un compromiso con la protección de la salud laboral, aplicando medidas preventivas adecuadas, de manera duradera y sistematizada, tal y como se establece en la legislación laboral española y europea². A ambas plataformas se les ha asignado el primer punto de este principio.

Las restantes cinco plataformas, o bien necesitan mejorar ampliamente las medidas de protección existentes, hacerlas más efectivas y adaptadas a las características de sus procesos de trabajo, con más recursos (equipos de protección individual...) y tiempo suficiente para que quienes trabajan para ellas puedan aprender a trabajar de forma segura, como en el caso de Cabify y Uber; o bien necesitan acreditar de forma solvente que han incorporado, desde el principio, prácticas de prevención de riesgos laborales, como es el caso de Glovo, MyPoppins y TaskRabbit. Ninguna de estas cinco plataformas ha presentado evidencias suficientes de cumplimiento de este criterio, por lo cual no han recibido el primer punto de este principio.

Las plataformas que reconocen a sus trabajadores/as la existencia de una relación laboral de carácter asalariado (Just Eat, La Pájara, Uber y Cabify) garantizan el acceso a la protección laboral y la garantía de ingresos del sistema español de Seguridad Social (protección retribuida por enfermedad y accidentes, permisos de maternidad y paternidad retribuidos...). Además, también garantizan el acceso a un sistema de protección médica privado, basado en la colaboración pública-privada entre el organismo público de la Seguridad Social y las empresas, a través de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social³, así como a seguros privados adicionales sufragados, en mayor o menor medida, por las plataformas. Estas cuatro plataformas han recibido el segundo punto de este principio.

Las plataformas que mantienen una relación de trabajo autónomo por cuenta propia (Glovo, TaskRabbit) o que derivan la responsabilidad de formalizar la relación laboral asalariada al cliente final (MyPoppins) no garantizan, sin embargo, esa red de protección laboral adicional suficiente, derivando los costes y la responsabilidad de la protección hacia los propios trabajadores (en el caso de los autónomos) o de los clientes (en el caso de las trabajadoras del servicio de limpieza). Esto, junto a lo dicho anteriormente acerca de su escasa atención a la prevención de riesgos laborales, muestran la vulnerabilidad laboral y económica a la que están expuestas quienes trabajan para ellas. Por todo ello, estas tres plataformas no han recibido el segundo punto de este principio.



CONTRATOS JUSTOS

En el sector de la economía de plataformas española se encuentran, por un lado, aquellas que ofrecen contratos laborales (directamente o por medio de otras empresas), bajo las protecciones de la legislación del derecho del trabajo español y del sistema más amplio de Seguridad Social: Just Eat, La Pájara, Uber y Cabify. Esta “laboralización” garantiza que quienes trabajan para estas plataformas tengan acceso a un contrato de trabajo transparente, con condiciones detalladas y claras, en que se especifican las condiciones de trabajo y empleo. Just Eat y La Pájara obtienen el primer punto de este principio Fairwork porque garantizan la transparencia de los contratos y el cumplimiento de sus contenidos, respetando la legislación española de la Ley Rider.

Plataformas como Uber y Cabify parecen, sin embargo, no estar cumpliendo todas las cláusulas contractuales (extensión excesiva de la jornada laboral, incumplimiento de las retribuciones acordadas o su modificación discrecional, medidas insuficientes de protección de la salud laboral...), incorporando otras cláusulas discrecionales que responsabilizan económicamente a los trabajadores/as de incidencias en el cumplimiento de sus tareas (accidentes y daños en los vehículos, multas de tráfico, pérdida o avería de herramientas y teléfono móvil...). Estos posibles incumplimientos, identificados a través de las entrevistas realizadas a trabajadores que dan servicio a ambas plataformas, así como alguna actuación de la Inspección de Trabajo⁴, hacen que Cabify y Uber no puedan obtener el primer punto de este principio.

Algunas de estas plataformas, a pesar de que contratan laboralmente a quienes trabajan para ellas, ofrecen también sus servicios a través de terceras empresas subcontratadas: algunas de forma minoritaria (Just Eat), otras de forma sistemática debido a la normativa del sector (Uber y Cabify). Tanto en un caso como en otro, las plataformas no pudieron demostrar que supervisan que dichas subcontratas cumplan adecuadamente con la normativa vigente o que garanticen unas condiciones de trabajo y empleo similares a las de la plataforma que subcontrata, dificultando la implantación de una contratación justa. Así mismo, a pesar de la transparencia contractual de las condiciones de trabajo recogidas por escrito, en ocasiones no hay garantía de que quienes trabajan para las plataformas tengan un conocimiento suficiente y adecuado de lo que firman en sus contratos, situación compartida con otros sectores económicos al margen de las plataformas digitales de gestión de trabajo. De esta forma, puesto que Just Eat, Uber y Cabify no han aportado evidencias de que supervisan adecuadamente que las empresas con las que subcontratan sus servicios cumplen las cláusulas contractuales y de los convenios de las personas que trabajan para ellas, no obtienen el segundo punto de este principio.

El modelo de organización democrático y participativo de La Pájara le permite obtener el segundo punto de este principio al no incluir cláusulas abusivas ni discrecionales.

Finalmente, Glovo y TaskRabbit gestionan sus servicios a través de trabajadores autónomos, mientras que plataformas como MyPoppins reconocen la existencia de una

relación laboral por cuenta ajena en el servicio de limpieza que prestan sus trabajadoras, pero derivan toda responsabilidad de formalizar dicha relación hacia los clientes de la plataforma. MyPoppins, se presenta como una simple intermediaria, no habiendo demostrado que verifique eficazmente si las trabajadoras que usan la plataforma están dadas de alta en la seguridad social o si cuentan con un contrato de trabajo, no contribuyendo pues con su actividad a frenar la fuerte presencia del empleo informal en el sector.

Tanto MyPoppins, como Glovo y TaskRabbit gestionan la prestación de servicios de sus trabajadores por medio, principalmente, de cláusulas de “Términos y Condiciones” con niveles de claridad y transparencia insuficientes. Por todo ello, ninguna de estas tres plataformas obtiene el primer punto de este principio.

En términos generales, las tres plataformas mantienen en dichos contratos cláusulas que les permiten modificar unilateralmente las condiciones bajo las cuáles se prestan los servicios, así como la desconexión y expulsión de los trabajadores/as de la plataforma (careciendo estos de procedimientos internos suficientemente garantistas para reclamar o impugnar las decisiones de la empresa). En muchas de estas plataformas hemos identificado también cláusulas discrecionales mediante las cuáles las plataformas derivan hacia las personas trabajadoras el grueso de la responsabilidad económica por posibles daños derivados de su actividad profesional. Estas tres plataformas no reciben, por tanto, el segundo punto de este principio.

En el caso de Glovo es imprescindible señalar que la plataforma mantiene una estrategia de no aceptación y oposición continuadas a las obligaciones de laboralización establecidas por la *Ley Rider* para el sector del *delivery*, acumulando denuncias y sanciones administrativas por parte de la Inspección de Trabajo⁵, con algunas sentencias judiciales que comienzan a dar la razón a la actuación de la Inspección de Trabajo (aunque la mayoría de las actuaciones están aún a la espera de sentencia firme ya que la plataforma las ha recurrido).⁶ A pesar de ello, la plataforma sigue negándose a abandonar su modelo de negocios basado en la movilización de trabajadores/as supuestamente autónomos (falsos autónomos o autónomos forzados, a juicio de la Inspección del Trabajo y del Ministerio de Trabajo españoles).⁷

Respecto a la garantía de contratos justos, complicando todavía más estos dos modelos (laboralizado y autónomo), en España, al igual que ocurre en otras economías, son también frecuentes los casos de trabajadores/as migrantes en situación irregular que, a cambio de una comisión, “alquilan” cuentas a otras personas para poder trabajar “en la sombra” para las plataformas (especialmente en el caso de Glovo y MyPoppins). Esta situación conecta a una parte, probablemente minoritaria pero relevante, de la economía de las plataformas con la economía sumergida, sin derechos laborales y ninguna protección.

Respecto a la protección de los derechos digitales de las personas que trabajan para las plataformas, las plataformas señalan de forma detallada (aunque no necesariamente clara), en sus contratos o en sus “términos y condiciones”, cómo van a tratar esos datos, su archivo y registro, así como el acceso a ellos (siguiendo lo establecido, al menos formalmente, en la legislación europea y española).⁸ Sin embargo, la casi totalidad de las personas que trabajan para las plataformas no entienden suficientemente la forma en que se produce la gestión de sus datos personales, ni los posibles riesgos de un uso inadecuado de los mismos por parte de la plataforma.



GESTIÓN JUSTA

En general, las plataformas cuentan con canales de comunicación por medio de los cuáles los trabajadores/as pueden comunicarse con representantes humanos para trasladar cualquier incidencia o solicitar ayuda (chats, mensajería). También para cuestiones relativas a sanciones, incidencias en los salarios y medición de los tiempos de trabajo, etc. hay canales disponibles por medio de los cuáles los trabajadores/as pueden reclamar (correo electrónico, atención telefónica, web e intranet, bases con atención presencial...), aunque no están siempre recogidos en los contratos de trabajo o en los “términos y condiciones”. La existencia de esa diversidad de canales de comunicación es compatible, en algunas plataformas, con periodos temporales de respuesta no siempre ágiles ni rápidos, así como con explicaciones no suficientemente detalladas para la resolución de las reclamaciones iniciadas por quienes trabajan en ellas.

En el caso de Just Eat, de La Pájara y de Task Rabbit, las tres plataformas cumplen con todos estos criterios y reciben el primer punto de este principio Fairwork. En el caso de Cabify, Uber y Glovo la comunicación interna con la empresa suele ser de carácter unidireccional y orientada, básicamente, a garantizar el control gerencial de la actividad de las personas que trabajan para ellas, con canales de comunicación (no siempre humanos) en los que no se han acreditado evidencias de su utilidad para solucionar los problemas que se registran en su trabajo. En el caso de MyPoppins, ni siquiera los canales de comunicación y los procedimientos de reclamación se incorporan en el documento de “términos y condiciones”. Por estas razones, estas cuatro plataformas no reciben el primer punto de este principio.

Otra de las dimensiones centrales de este principio Fairwork para una gestión justa está centrado en valorar si las plataformas garantizan que no existan prácticas discriminatorias por motivos de etnia, nacionalidad, sexo, edad, orientación sexual, etc. Las plataformas no parecen estar incurriendo en prácticas discriminatorias, tal y como aseguran la totalidad de personas entrevistadas que trabajan para las siete plataformas, aunque en casi todos los sectores, especialmente en el reparto, el transporte de viajeros y los servicios de limpieza domiciliaria, hay una sobrerrepresentación de población de origen migrante, con una clara infrarrepresentación de mujeres entre las repartidoras y las conductoras, junto a su sobrerrepresentación absoluta en la limpieza domiciliaria, con un amplio número de mujeres migrantes en situación administrativa irregular que las hace muy vulnerables laboralmente (agresiones sexuales, retribuciones inadecuadas..).

La cooperativa La Pájara, basada en una organización del trabajo democrática y asamblearia, recoge en sus procedimientos explícitamente su compromiso con la no discriminación y la inclusión. Ha mostrado evidencias de sus prácticas proactivas por lo que consigue el segundo punto.

En sus comunicaciones públicas y publicitarias, las restantes seis plataformas recogen explícitamente su compromiso con el respeto con la diversidad y con la igualdad de todas las personas que trabajan en ellas. Sin embargo, no cuentan con políticas o medidas específicas diseñadas para identificar y eliminar las barreras de acceso de grupos con mayor discriminación social de origen (por esas razones habituales de género, etnia, orientación sexual...). Esta ausencia de proactividad en las prácticas antidiscriminatorias impide asignar a ninguna de las seis plataformas (Glovo, Just Eat, Cabify, Uber, MyPoppins y Task Rabbit) el segundo punto de este principio Fairwork



REPRESENTACIÓN JUSTA

Para lograr un trabajo justo, las plataformas digitales deben asegurar que favorecen y respetan la libertad de asociación o sindicación de las personas que trabajan para ellas. En el caso del trabajo asalariado, este reconocimiento de la organización colectiva de los trabajadores/as para la defensa de sus intereses en procesos de negociación de las relaciones laborales está protegido en la legislación laboral española. Precisamente, las plataformas analizadas que reconocen el carácter laboral del trabajo que gestionan (Just Eat, La Pájara, Cabify y Uber) son las únicas que están respetando este principio de representación justa, en los dos primeros casos de forma más amplia que en los dos últimos, pero siempre cumpliendo el derecho a la sindicación y la libertad sindical en España. Por todo ello, estas cuatro plataformas reciben el primer punto de este principio.

La representación sindical sigue siendo reducida en esas plataformas, aunque se están desarrollando procesos de elección de representantes sindicales y de negociación de convenios colectivos y/o acuerdos de empresa sobre las condiciones de trabajo de esas plataformas.

Respecto a las plataformas españolas que han apostado por incorporar trabajo autónomo (Glovo y TaskRabbit), la legislación española no reconoce a los trabajadores/as autónomos el derecho de representación, ni de negociación colectiva en las empresas con las que colaboran. La no aceptación del carácter laboral de la relación de trabajo supone simultáneamente la negación del reconocimiento del derecho de representación y negociación colectiva a quienes trabajan para estas plataformas: no se les reconoce ni la legitimidad ni la capacidad de interlocución de órganos colectivos de representación de los intereses de los trabajadores/as. Algo similar ocurre en el caso de plataformas como MyPoppins, que se conciben como simples intermediarias en la prestación de servicios y derivan a los clientes particulares la responsabilidad de la función de empleadores. De esta forma, estas tres plataformas no se les ha podido asignar este primer punto de este principio Fairwork.

Respecto a la promoción de procesos de negociación colectiva para una gobernanza más democrática, Just Eat, La Pájara, Uber y Cabify han desarrollado procesos de elección de representantes sindicales con acuerdos colectivos de regulación de las condiciones de trabajo. Por todo ello, las cuatro plataformas han recibido el segundo punto de este principio.

Mientras tanto, Glovo, MyPoppins y TaskRabbit, al no reconocer la obligación de reconocimiento sindical, no han demostrado haber desarrollado procesos de negociación colectiva formalizados. Estas plataformas no realizan, por tanto, ningún esfuerzo para promover la gobernanza democrática, ni una representación colectiva de los trabajadores/as en la plataforma, por lo que no pueden obtener este segundo punto de este principio Fairwork.



Un largo camino aún por recorrer para proteger el trabajo en la economía de plataforma

La aprobación en 2021 de la Ley 12/2021, la conocida como *Ley Rider*, supuso un avance importante en la protección de los derechos de los trabajadores/as de la economía de plataforma en España al reconocer su condición de trabajadores/as asalariados de las plataformas, así como el derecho de los representantes legales de los trabajadores/as a ser informados de los parámetros en los que se basan los algoritmos utilizados por las empresas en la gestión de las relaciones laborales.

Más de dos años después de su entrada en vigor, los aspectos positivos de la *Ley Rider* pueden apreciarse, por ejemplo, en el incremento del número de trabajadores/as asalariados dentro del sector del *delivery* (de 5.500 en mayo de 2021, momento en que se aprobó la ley, a casi 11.000 en agosto de 2022, un año después de su entrada en vigor)⁹, en el número de regularizaciones de falsos autónomos llevadas a cabo por la Inspección de Trabajo¹⁰ o en la normalización del ejercicio de los derechos colectivos de trabajo (elección de comités de empresa, negociación colectiva...) en algunas de estas plataformas (Just Eat).

No obstante, tal y como analizamos con más detalle en la sección “Tema destacado” de este informe, los avances alcanzados por la *Ley Rider* resultan insuficientes para los desafíos que afronta hoy la economía de plataforma en España. En primer lugar, porque el acceso sindical a

la información algorítmica de las plataformas está aún lejos de haberse normalizado. En segundo lugar, porque la obligatoriedad de reconocer el carácter asalariado de la relación laboral que propugna la *Ley Rider* se circunscribe al sector del *delivery*, dejando fuera al resto de sectores donde la economía de plataforma está presente. En tercer lugar, porque las dos principales plataformas de *delivery* en España (*Glovo* y *Uber Eats*, con el 25% y el 21% de la cuota de mercado respectivamente) no están aplicando el principio de laboralidad que propugna la *Ley Rider* (con denuncias de incumplimiento de la ley por parte de la Inspección de Trabajo y del Ministerio de Trabajo). A pesar de las sanciones económicas impuestas (205 millones de euros en el caso de *Glovo*) y de las amenazas de penas de cárcel de hasta 6 años para quienes recurran sistemáticamente a la figura de los “falsos autónomos”, ambas plataformas siguen, a día de hoy, movilizan

a sus repartidores como trabajadores/as autónomos (falsos trabajadores autónomos según las organizaciones sindicales, el Ministerio de Trabajo y la Inspección de Trabajo).¹¹ La Inspección de Trabajo continúa actuando contra estas plataformas, que recurren ante la justicia todas las sanciones que reciben y mantienen mientras tanto intacto su modelo organizativo. El problema es que, mientras que los tribunales de justicia se pronuncian (lo que en España puede suponer una larga espera), la eficacia de la *Ley Rider* para proteger a los trabajadores/as del *delivery* se ve significativamente comprometida. No son, sin embargo, los únicos problemas a los que se enfrentan los trabajadores y trabajadoras de la economía de plataforma.

LOS EFECTOS NEGATIVOS DE LA SUBCONTRATACIÓN SE AGRAVAN AÚN MÁS EN EL CASO DEL “ALQUILER DE CUENTAS”, UNA PRÁCTICA QUE SE ENCUENTRA BASTANTE EXTENDIDA EN EL SECTOR DEL *DELIVERY* Y EN EL SECTOR DE LIMPIEZA EN LOS HOGARES, AFECTANDO ESPECIALMENTE A PERSONAS MIGRANTES EN SITUACIÓN IRREGULAR.

En España, la economía de plataforma recurre con frecuencia a prácticas de subcontratación, en ocasiones bajo fórmulas no permitidas legalmente (como la cesión ilegal de trabajadores). El recurso a la subcontratación, incluso en sus variantes legales, conlleva con frecuencia menores garantías y derechos para los trabajadores/as, así como una menor responsabilidad de las plataformas respecto a la suerte de los trabajadores/as que movilizan: lo hemos visto en el sector del *delivery* (en plataformas como Just Eat), así como en el transporte de personas (Uber y Cabify). Los efectos negativos de la subcontratación se agravan aún más en el caso del “alquiler de cuentas”, una práctica que se encuentra

bastante extendida en el sector del *delivery* y en el sector de limpieza en los hogares, afectando especialmente a personas migrantes en situación irregular. La mayoría de las plataformas afectadas que hemos analizado carecen de una estrategia de lucha eficaz contra este tipo de prácticas: algunas parecen optar por ignorar el fenómeno (como MyPoppins), mientras que otras directamente lo normalizan e integran en su funcionamiento cotidiano (Glovo).¹² En cualquiera de sus modalidades, la subcontratación conlleva un riesgo de pérdida de derechos para los trabajadores/as de la economía de plataforma, por lo que su práctica debería ser limitada.

En términos generales, podemos apreciar que las condiciones de trabajo y de empleo en la economía de plataforma española siguen siendo bastante precarias: bajos salarios; jornadas de trabajo insuficientes o excesivas; tiempo de trabajo no retribuido; insuficiente protección frente a los riesgos laborales; amplia presencia de “falsos autónomos” y de subcontratación; cambios unilaterales de las condiciones de trabajo y presencia de cláusulas abusivas en los contratos de condiciones de uso facilitados; precario reconocimiento de derechos colectivos de representación y negociación colectiva, etc. Muchos de estos problemas persisten incluso en aquellas plataformas y sectores donde sí se reconoce el carácter asalariado de la relación laboral y existe representación sindical, comités de empresa y convenios colectivos.

En el sector del transporte de pasajeros, por ejemplo, el servicio de transporte de las plataformas (Uber, Cabify) se realiza mediante empresas propietarias de vehículos VTC (Vecttor, Auro, Moove Cars...) que contratan como asalariados a sus conductores y suelen contar con representación sindical (y, en regiones como la Comunidad de Madrid, incluso con un convenio colectivo de carácter sectorial) (cf. apartado sobre Contexto legal de este informe).¹³ A pesar de ello, el modelo organizativo vigente en el sector (basado en una retribución variable del trabajo ligada a la consecución mensual de unos volúmenes mínimos de facturación muy elevados) obliga a los conductores/as a realizar jornadas de trabajo de 60-70 horas semanales para obtener unos ingresos por hora trabajada situados apenas por encima del salario mínimo interprofesional. En el sector del *delivery*, Just Eat, la plataforma que se ha mostrado más respetuosa con la aplicación de la *Ley Rider* y que ofrece, con diferencia, los mejores estándares laborales del sector, sigue recurriendo a la subcontratación y moviliza a sus propios trabajadores/as con contratos de trabajo (indefinidos) a tiempo parcial. La plataforma ofrece a sus trabajadores/as un número reducido de horas de trabajo, que amplían

puntualmente, de forma flexible y unilateral en función de la evolución diaria de la demanda. Los ingresos globales que obtienen los repartidores suelen ser insuficientes para su subsistencia, debiendo recurrir al pluriempleo y registrándose una alta rotación de la mano de obra (que limita el asentamiento de derechos en la empresa).

Así pues, a pesar de los avances registrados desde la aprobación de la *Ley Rider*, las condiciones de trabajo y empleo en la economía de plataforma en España resultan aún precarias, contando con estándares laborales bastante modestos. De hecho, algunas de las plataformas digitales mejor valoradas en nuestro estudio (Just Eat) se limitan a aplicar la legislación laboral vigente, alejándose muy poco de los estándares mínimos que, en realidad, son de obligado cumplimiento para cualquier empresa. El espacio de mejora de la protección del trabajo en la economía de plataforma es pues aún amplio: tanto en lo que se refiere a la fijación de estándares laborales más ambiciosos, como en su aplicación efectiva al conjunto de una economía de plataforma que sigue extendiéndose en España a través de nuevos sectores (y viejas prácticas de desprotección del trabajo). Este primer informe basado en la metodología del proyecto Fairwork ha permitido mostrar las condiciones de trabajo y empleo existentes

en la economía de plataforma que opera en España. Ha permitido también formular recomendaciones a las plataformas acerca de cómo mejorar sus futuras puntuaciones mediante posibles mejoras organizativas que les permitan obtener aquellos puntos de los principios Fairwork que, en esta ocasión, no han obtenido por no haber aportado evidencias suficientes de su cumplimiento.

A PESAR DE LOS AVANCES REGISTRADOS DESDE LA APROBACIÓN DE LA *LEY RIDER*, LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y EMPLEO EN LA ECONOMÍA DE PLATAFORMA EN ESPAÑA RESULTAN AÚN PRECARIAS, CONTANDO CON ESTÁNDARES LABORALES BASTANTE MODESTOS.

Hacia unas normas laborales decentes en la economía de plataformas

Fairwork evalúa y clasifica las condiciones de trabajo de las plataformas digitales. Nuestras calificaciones se basan en cinco principios que las plataformas digitales de trabajo deben garantizar para que se considere que ofrecen estándares mínimos básicos de equidad.

Evalúa anualmente las plataformas en función de estos principios para mostrar no solo lo que es la economía de plataformas hoy en día, sino también lo que podría ser. Las calificaciones de Fairwork proporcionan una perspectiva independiente sobre las condiciones laborales del trabajo en plataformas para los/las responsables políticos, las empresas de plataformas, los trabajadores/as y los consumidores/as. Nuestro objetivo es demostrar que es posible crear empleos mejores y más justos en la economía de plataformas.

El proyecto Fairwork está coordinado desde el Instituto de Internet de Oxford y el Centro de Ciencias Sociales WZB de Berlín. Esta creciente red de investigadores/as actualmente evalúa plataformas en 40 países de los cinco continentes. En todos los países, Fairwork colabora estrechamente con los trabajadores/as, las plataformas, las personas activistas y los responsables políticos/as para promover un futuro más justo del trabajo en plataformas.

Países de Fairwork

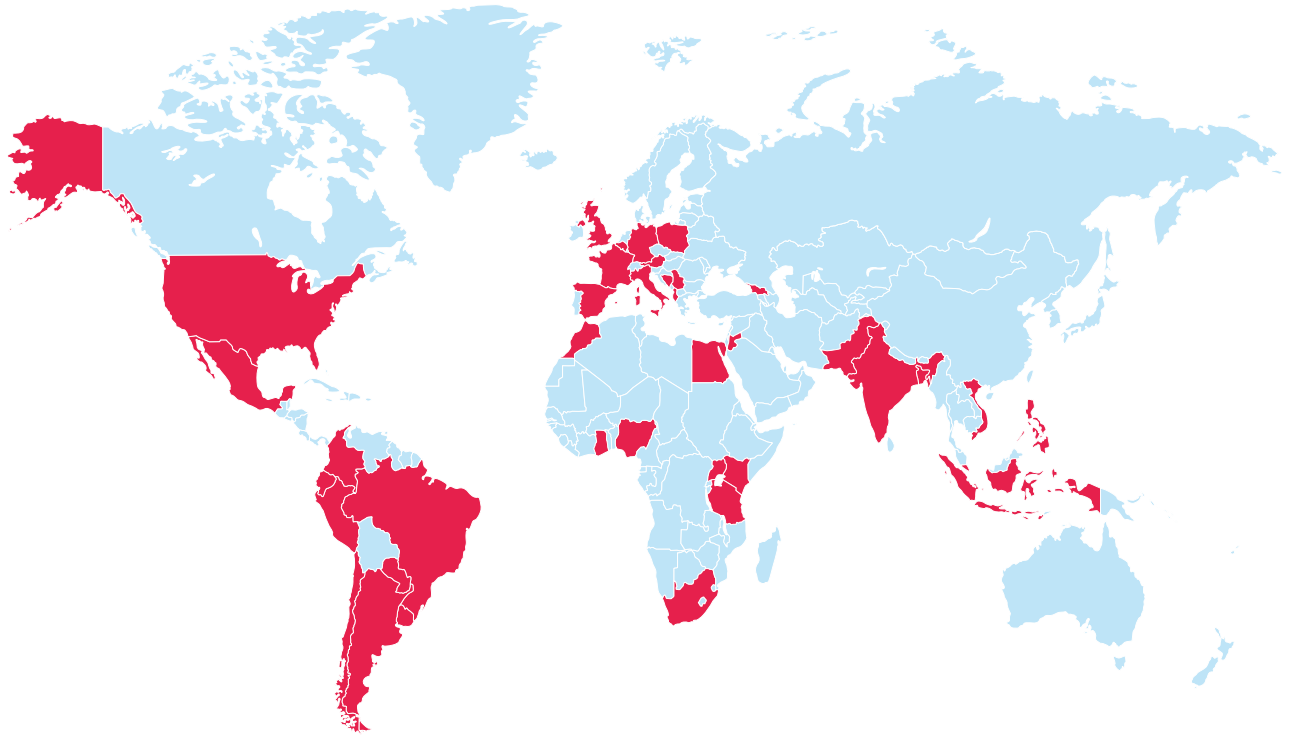


Figura 1: Mapa de los países de Fairwork

ÁFRICA

Egipto, Ghana, Kenia, Marruecos, Nigeria, Sudáfrica, Tanzania, Uganda

ASIA

Bangladesh, Filipinas, India, Indonesia, Jordania, Líbano, Pakistán, Singapur, Vietnam

EUROPA

Albania, Alemania, Austria, Bélgica, Bosnia y Herzegovina, España, Francia, Georgia, Italia, Polonia, Reino Unido, Serbia

AMÉRICA DEL SUR

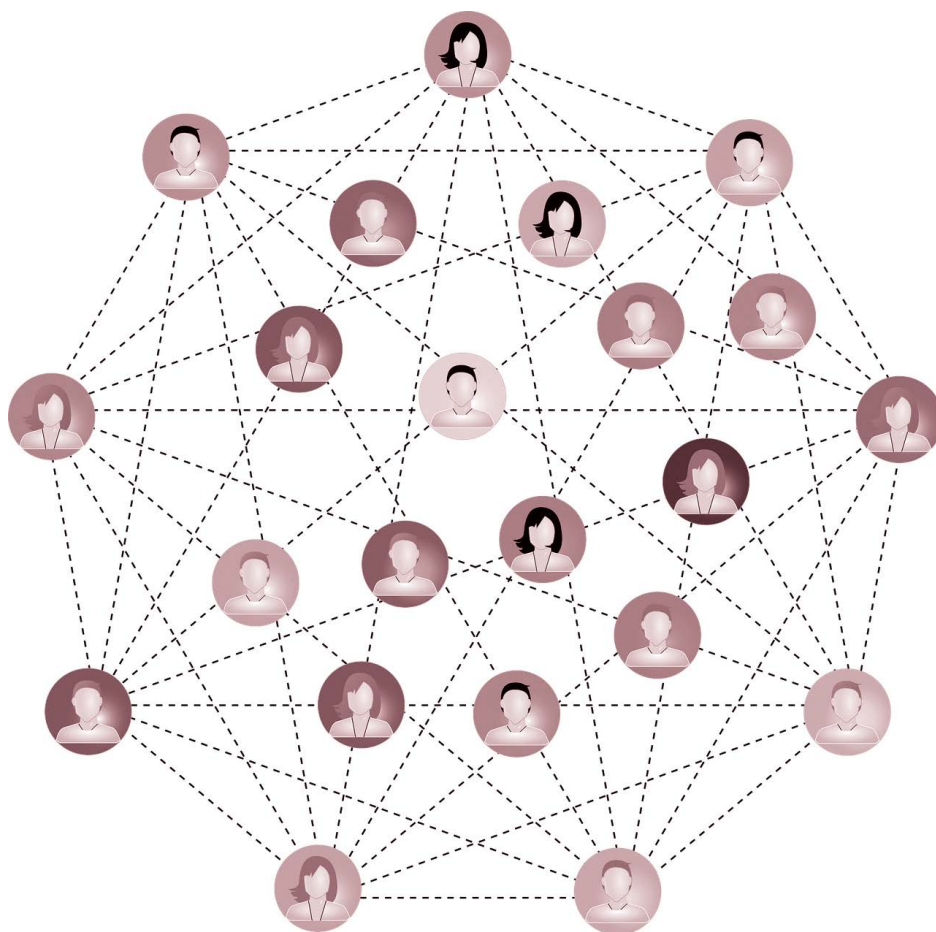
Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, Paraguay, Perú, Uruguay

AMÉRICA DEL NORTE

Estados Unidos, México

El modelo Fairwork

Los cinco principios de Fairwork fueron elaborados durante el transcurso de varios talleres en la Organización Internacional del Trabajo en los que participaron los diferentes actores interesados. Para asegurar que estos principios globales fueran aplicables al contexto español, estos fueron revisados con académicos/as y expertos/as en el mundo del trabajo.

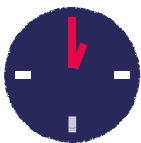


Los cinco principios



Pago justo

Independientemente de su clasificación laboral, los trabajadores/as deben percibir unos ingresos decentes de acuerdo con el país en donde trabajan después de deducir los costes derivados de la actividad laboral. Evaluamos los ingresos según el salario mínimo obligatorio del país, así como con base en el salario vital vigente.



Condiciones justas

Las plataformas deben contar con políticas para proteger a los trabajadores/as de los riesgos derivados de los procesos de trabajo y deben adoptar medidas proactivas para proteger y promover la salud y la seguridad de los trabajadores/as.



Contratos justos

Los términos y condiciones deben ser accesibles, legibles y comprensibles. La parte que contrata con el trabajador/a debe estar sujeta a la legislación local y debe ser identificada en el contrato. Independientemente de la situación laboral de los trabajadores/as, el contrato debe estar libre de cláusulas que excluyan de forma injustificada la responsabilidad por parte del usuario del servicio y/o de la plataforma.



Gestión justa

Debe existir un proceso documentado a través del cual los trabajadores/as puedan ser escuchados/as, puedan recurrir las decisiones que les afecten y ser informados/as de las razones de dichas decisiones. Debe existir un canal claro de comunicación a disposición de los trabajadores/as que permita recurrir las decisiones que toma la dirección o su desactivación de sus cuentas. El uso de algoritmos debe ser transparente y debe producir resultados justos para los trabajadores/as. Las plataformas deben ofrecer a los trabajadores/as una política claramente identificable y formalizada documentalmente que garantice la equidad en la gestión del trabajo en la plataforma (por ejemplo, durante la contratación, la aplicación de medidas disciplinarias o el despido de trabajadores/as).



Representación justa

Las plataformas deben proporcionar un proceso formalizado documentalmente a través del cual los trabajadores/as puedan expresar y defender sus intereses. Con independencia de su clasificación laboral, los trabajadores/as deben tener derecho a organizarse en órganos colectivos, debiendo las plataformas estar dispuestas a cooperar y negociar con ellos.

Metodología

El proyecto Fairwork utiliza tres enfoques para medir eficazmente la equidad de las condiciones de trabajo en las plataformas digitales de trabajo: investigación documental, entrevistas y encuestas a trabajadores/as y entrevistas a responsables de las plataformas. A través de estas tres fuentes buscamos poder corroborar con pruebas sólidas cual es el proceder de las plataformas respecto a los cinco principios de Fairwork.

No todas las plataformas utilizan un modelo de negocio que les permita imponer ciertas condiciones contractuales a los usuarios/as de los servicios y/o a los trabajadores/as, de manera que se cumplan los principios definidos por Fairwork. Sin embargo, todas las plataformas tienen la capacidad de influir en la forma en que los usuarios/as interactúan en la plataforma. Por lo tanto, en el caso de las plataformas que no establecen las condiciones en las que los trabajadores y trabajadoras son contratados por los usuarios de los servicios, examinamos otra serie de factores, como las políticas y/o procedimientos de la plataforma, las declaraciones públicas y la funcionalidad del sitio web o aplicación, para determinar si la plataforma ha tomado las medidas adecuadas para garantizar que cumple los criterios para la concesión de un punto en relación con el principio Fairwork analizado.

En el caso de plataformas de trabajo territorialmente ancladas, buscamos pruebas del cumplimiento de nuestros principios Fairwork para plataformas localizadas territorialmente o de “trabajo por encargo” (gig work). En el caso de las plataformas de “trabajo en la nube” (cloudwork) nos basamos en los principios Fairwork para plataformas de trabajo en la nube.

Investigación documental

Cada ciclo anual de puntuaciones de Fairwork comienza con una investigación documental para determinar cuáles son las plataformas que se van a calificar, identificar puntos de contacto con las empresas, desarrollar las guías de preguntas para las entrevistas e instrumentos de encuesta adecuados, así como diseñar estrategias para acceder a los trabajadores y trabajadoras. Para cada plataforma también recopilamos y analizamos una amplia gama de documentos, incluyendo contratos, Términos y Condiciones de usuario, políticas y procedimientos publicados por la plataforma, memorias de empresas, así como información sobre la interfaz digital y funcionalidad de los sitios web

y aplicaciones. La investigación documental incluye información pública que pueda ser utilizada para puntuar determinadas plataformas (por ejemplo, la prestación de determinados servicios a los trabajadores/as o los conflictos en curso).

La investigación documental también se utiliza para identificar puntos de contacto o formas de acceder a los trabajadores y trabajadoras. Una vez definida la lista de plataformas, se contacta a cada una de ellas para avisarles de su inclusión en el estudio y proporcionarles información sobre el proceso. Se pide a todas las plataformas que colaboren en la entrega de evidencias, así como en el contacto con trabajadores/as para las entrevistas.

Entrevistas a la plataforma

La puesta en contacto con las plataformas para obtener pruebas y evidencias constituye la segunda fuente de información del estudio. Para ello se invita a responsables de las plataformas a participar en entrevistas semiestructuradas y a presentar evidencias para cada uno de los principios de Fairwork. Esto nos proporciona información sobre el funcionamiento y el modelo de negocio de la plataforma, a la vez que abre un diálogo a través del cual la plataforma podría acordar implementar cambios basados en los principios de Fairwork. En los casos en los que los administradores de las plataformas no aceptan ser entrevistados, limitamos nuestra estrategia de evaluación a las evidencias obtenidas a través de la investigación documental y de las entrevistas a los trabajadores/as.

Entrevistas a trabajadores/as

El La tercera fuente de información consiste en entrevistar directamente a los trabajadores y trabajadoras de las plataformas. Se entrevista a una muestra de 8 a 10 trabajadores/as por cada plataforma. Estas entrevistas no pretenden crear una muestra estadísticamente representativa. Lo que sí pretenden es comprender cómo se gestiona y se lleva a cabo el trabajo en plataformas. Estas entrevistas permiten a los investigadores de Fairwork conocer los contratos que firman los trabajadores/as y las políticas de la plataforma que les atañen. Las entrevistas también permiten al equipo confirmar o refutar si las políticas y prácticas reivindicadas por la plataforma están realmente vigentes.

El contacto con los trabajadores/as se realizó a través de diferentes canales. Para llevar a cabo la puntuación de 2024, se contactó directamente con los trabajadores/as: mediante la contratación de sus servicios, acudiendo a espacios públicos en donde se concentran (zonas con fuerte presencia de restaurantes, alrededores de centros de Ikea, plazas y parques...), movilizándolo diferentes redes personales, etc. Los primeros contactos exitosos generaron nuevos contactos por medio del conocido efecto “bola de nieve”. Todas las personas entrevistadas, a lo largo de 2022 y 2023, recibieron una pequeña compensación económica por el tiempo dedicado a la entrevista. Las entrevistas fueron realizadas tanto presencialmente como *on line* y contaron siempre con el consentimiento informado de las personas participantes.

Las entrevistas fueron semiestructuradas y utilizaron una serie de preguntas relacionadas con los 10 (sub) principios de Fairwork. Para poder participar en las entrevistas, los trabajadores/as debían ser mayores de 18 años y haber trabajado en la plataforma durante más de dos meses. Todas las entrevistas se realizaron en español. El trabajo de campo consistió en un total de 54 entrevistas a trabajadores (40) y trabajadoras (14) de las plataformas investigadas: 8 entrevistas por plataforma, salvo en el caso de la cooperativa La Pájara, que se entrevistó a 6 personas. Las personas entrevistadas trabajaban en las ciudades de Madrid, Barcelona, Bilbao, Las Palmas de Gran Canaria, Zaragoza, Santander y Valencia. Durante el trabajo de campo se contactó también con las plataformas para solicitarles información más detallada (salarios, tiempo de trabajo...) y para realizar una entrevista a sus responsables. De las 7 plataformas sólo accedieron a colaborar con el estudio Just Eat, Glovo y La Pájara. El resto de las plataformas o bien declinaron participar (Uber, Cabify) o bien nunca respondieron a nuestros mensajes (MyPoppins, TaskRabbit). Todas las entrevistas realizadas en el proyecto fueron grabadas con el consentimiento de las personas entrevistadas y anonimizadas.

Combinándolo todo simultáneamente

Este triple enfoque permite cotejar las afirmaciones realizadas por las plataformas, al tiempo que ofrece la oportunidad de recopilar pruebas positivas y negativas a través de múltiples fuentes. Las puntuaciones finales son decididas colectivamente por el equipo de Fairwork basándose en las tres fuentes de evidencias. Sólo se conceden puntos si existen pruebas claras sobre cada umbral. .

¿Cómo evaluamos?

Cada uno de los cinco principios de Fairwork se desglosa en dos puntos. El segundo punto sólo puede concederse si se ha otorgado el primero. Cada plataforma es evaluada con una puntuación que va de 0 a 10 puntos. Las plataformas solo reciben un punto cuando pueden demostrar satisfactoriamente su aplicación de los principios. **Cuando no se otorga un punto no significa necesariamente que la plataforma no cumpla con el principio en cuestión. A veces significa simplemente que, por diferentes motivos, no se ha podido demostrar su cumplimiento.**

La adjudicación de las puntuaciones implica una serie de pasos. En primer lugar, el equipo local coteja las pruebas y asigna las puntuaciones preliminares. A continuación, las pruebas cotejadas se envían a revisores externos para que las califiquen de forma independiente. Estos revisores son tanto miembros de los equipos de Fairwork en otros países como miembros del equipo central de Fairwork. Una vez los revisores externos han asignado su puntuación, todos los revisores se reúnen para discutir las puntuaciones y decidir la puntuación final. Estas puntuaciones, así como la justificación de la decisión, se transmiten a las plataformas para su revisión. Las plataformas tienen entonces la oportunidad de presentar más pruebas en relación con los puntos que no se les concedieron inicialmente. Estas puntuaciones constituyen la puntuación final que se publica en los informes anuales de Fairwork.

**PUEDEN VERSE
MÁS DETALLES SOBRE EL
SISTEMA DE PUNTUACIÓN
FAIRWORK EN EL ANEXO.**

Plataformas de Trabajo Digital en España

La implantación de las plataformas digitales ha sido simultánea a la grave crisis económica sufrida por España a partir de 2009, como consecuencia del estallido de la burbuja financiera e inmobiliaria que golpeó fuertemente la producción y el empleo.

El desempleo pasó de algo menos del 8% en 2007 (la cifra más baja desde la década de 1980) hasta casi el 27% en 2013 (con más de seis millones de desempleados en el segundo trimestre de 2013, tras la pérdida de alrededor de cuatro millones de ocupados entre 2007 y 2014), con un desempleo juvenil superior al 55% ese mismo año.¹⁴ Para salir de la crisis de desempleo, los gobiernos españoles socialdemócratas y liberal-conservadores, con la imposibilidad de una devaluación monetaria por la pertenencia de España a la zona euro, apostaron por una devaluación salarial interna que se tradujo en una nueva desregulación del mercado de trabajo, un abaratamiento de los costes de contratación y despido, así como en un debilitamiento de las protecciones sociales y de la negociación colectiva, especialmente entre 2012-2021. Como resultado de estas políticas, más el intenso impacto de los confinamientos durante la pandemia de Covid-19 en 2022, el poder adquisitivo de los salarios en España se ha visto intensamente afectado: en paridad de poder adquisitivo y, por tanto, en cifras constantes, España no ha logrado mejorar ni su poder adquisitivo, ni la cuantía de sus salarios medios, que se encuentran en 2023 al mismo nivel que al inicio de la década de los años 2000.¹⁵

A finales de 2021, el gobierno de coalición entre la socialdemocracia y la izquierda reformó nuevamente la regulación del mercado de trabajo, recuperando limitadamente una mayor protección social e intentando recuperar un mayor equilibrio en la negociación colectiva entre sindicatos y asociaciones empresariales. Tras la superación de la pandemia, se ha producido una mejora del empleo, con el mayor número de ocupados registrados en la historia de España (alrededor de 21,2 millones, sobre una población total de 47 millones) y una tasa de desempleo del 11,8%. A pesar de estos últimos datos económicos positivos, el desarrollo social y económico de España en

los tres últimos lustros, desde 2008, puede considerarse como de un duradero estancamiento laboral, con un desgaste generalizado del poder adquisitivo de la mayor parte de la población. Dentro de este complejo escenario destaca, especialmente, el caso de la juventud española que, con (aún) mayores tasas de desempleo, salarios más bajos, continua temporalidad laboral, y una recurrente sobrecualificación,¹⁶ ejemplifica a la perfección esta larga década de retroceso social y deterioro del mercado de trabajo.¹⁷

PUESTOS DE TRABAJO DESTINADOS ESPECIALMENTE A ESA JUVENTUD MÁS VULNERABLE EN EL MERCADO DE TRABAJO, ASÍ COMO PARA LAS MUJERES, LAS PERSONAS MIGRANTES Y POBLACIÓN CON MENORES NIVELES DE CUALIFICACIÓN.

Es en este contexto económico general en el que la emergencia de la economía de plataformas encuentra un campo positivo en los discursos gubernamentales, empresariales y mediáticos, como una posibilidad para la creación de puestos de trabajo, orientados a la satisfacción de “nuevas” necesidades de consumo y basados en la flexibilidad horaria y organizativa. Puestos de trabajo destinados especialmente a esa juventud más vulnerable en el mercado de trabajo, así como para las mujeres, las personas migrantes y población con menores niveles de cualificación.

En 2018, se estimó que, en España, un 2,6% de la población en edad laboral tenía en las plataformas digitales su principal fuente de ingresos, frente a una media del 1,4% en otras economías europeas.¹⁸ Si se tiene también en cuenta a quienes trabajaban ocasionalmente en ellas, el porcentaje de la población expuesta laboralmente a la economía de plataforma se situaba entre el 11,4% y el 18,5%, una de las cifras más altas de la Unión Europea entre 2018 y 2021.¹⁹ Más concretamente, algo más del 18% de la población española habría realizado un trabajo en una plataforma digital, el 4,1% de forma esporádica (lo han probado alguna vez), un 11,4% de forma marginal o secundaria (menos de 20 horas semanales y menos de la mitad de sus ingresos) y un 2,6% como trabajo principal (más de 20 horas semanales y un mínimo de un 50% de sus ingresos).²⁰ En 2020, especialmente con la aparición de la última pandemia, los ingresos de personas que trabajaban en España en plataformas supusieron unos 400 millones de euros²¹ y en 2021 se estimó que hasta cuatro millones de personas habrían trabajado en alguna ocasión a través de una plataforma digital.²² Por tanto, aunque el trabajo en plataformas sigue teniendo una presencia relativamente menor en el mercado de trabajo español, su difusión, y la

de sus prácticas de organización del trabajo, avanza y se extiende por cada vez más sectores económicos.

De hecho, es muy importante señalar la heterogeneidad y diversidad de las plataformas digitales, tanto a nivel español como internacional, que van más allá del tradicional imaginario social como empleo de baja cualificación, de servicios de menor valor añadido (reparto, transporte de viajeros, limpieza, etc.). Habría que incluir también plataformas de trabajo cualificado, con mayor valor añadido (servicios profesionales de carácter jurídico, sanitario y de cuidados, educativo, desarrollo de software, diseño, ingeniería, marketing y publicidad, etc.). Algunas investigaciones estiman que en España casi un 60% del trabajo en plataformas sería de carácter cualificado, frente a esa dominante imagen social de tareas básicas y descualificadas (bicicletas, motocicletas, mochilas, escobas...).²³ Diversidad que, al igual que en otras economías europeas e internacionales, ha tensionado la legislación española sobre cómo regular el trabajo en plataformas y su clasificación respecto a su posible protección laboral.



Contexto Legal

En el epígrafe “Tema destacado” se analiza con detalle la denominada *Ley Rider* española que regula el trabajo en plataformas digitales de reparto (o *delivery*). Nos limitamos aquí a señalar los grandes rasgos del contexto legal en el que desarrollan su actividad las plataformas digitales en España.

En esta última década y media, las empresas de plataformas han defendido su papel como meras intermediarias tecnológicas, a través de su aplicación informática, entre los clientes o usuarios que demandan un servicio o tarea (*gig*) y quienes trabajan para prestarlos. Desde el punto de vista de las plataformas, este hecho justificaría que la relación entre los trabajadores/as y la plataforma se base en un trabajo de carácter autónomo (denominado como “trabajo por cuenta propia” en España). Es decir, una relación de carácter “mercantil”, desprovista de toda relación de subordinación y, por lo tanto, situada al margen de la tutela del derecho del trabajo, de las garantías del contrato de trabajo y de la protección social del “estatuto asalariado”. Desde la perspectiva de las plataformas, nos encontraríamos ante una prestación de servicios que debería ser regulada por el Estatuto del Trabajo Autónomo vigente en España²⁴ o por alguna variante del mismo adaptada al “entorno digital”. Es decir, debería quedar sujeta a una legislación (la del trabajo autónomo) que otorga al trabajador/a menos garantías, derechos y protección (pese a los esfuerzos por mejorar la situación de este colectivo registrados en las últimas dos décadas) y cuyo coste corre a cargo de los propios trabajadores/as (y, en última instancia, del Estado). Una situación de potencial desprotección del trabajo que ha sido denunciada como una estrategia de “huida” del derecho laboral por parte de las plataformas.²⁵

De esta forma, más allá del diseño y funcionamiento de la aplicación informática, la plataforma no sufraga apenas ningún coste o inversión de operación y equipamiento para la prestación del servicio. Tampoco sufraga ningún tipo de cotización social de los trabajadores que moviliza, el aseguramiento de la protección ante riesgos laborales, ni los posibles efectos perjudiciales derivados de la actividad profesional (accidentes sobre trabajadores, clientes o usuarios, terceras personas; enfermedades de origen laboral, multas por infracciones, etc.). La

mayoría de estos gastos deben ser sufragados por esos trabajadores, supuestamente autónomos, que las plataformas movilizan “externamente”, como personal ajeno a las mismas. Las plataformas justificaban (y muchas aún justifican) este modelo con el argumento de que los trabajadores/as pueden elegir cuándo y en qué horarios trabajar, así como trabajar simultáneamente para varias plataformas, aceptar o rechazar pedidos, establecer el precio o tarifa de su servicio y decidir cómo realizarlo. Este sería el modelo dominante y mayoritario de clasificación profesional de las personas que prestan servicios a través de las plataformas en España. Sin embargo, en este largo periodo de tiempo, numerosas denuncias y sentencias judiciales en el ámbito laboral han mostrado que, en sus situaciones reales de trabajo, las plataformas sí que organizan pormenorizadamente la ejecución de tareas concretas de esos trabajadores/as autónomos, definiendo estricta y detalladamente las condiciones de prestación del servicio, los métodos de trabajo y, lo que es aún más relevante, el precio de la tarifa a cobrar por los trabajadores/as autónomos, sus horarios y las sanciones aplicables en caso de rechazar alguno de los pedidos ofrecidos (y exigidos) por las plataformas (desconexión/despido de la plataforma, asignación de menores pedidos o en peores periodos de tiempo etc.). Todo de forma obligatoria para quienes trabajan para las plataformas.²⁶ La emergencia y visibilización de estas condiciones reales del trabajo dependiente y no autónomo en las plataformas, junto a la movilización sindical y de otras asociaciones de trabajadores, o las denuncias de la Inspección de Trabajo, llevaron a resoluciones judiciales que evidenciaron y permitieron justificar que el trabajo en plataformas suponía, en realidad, una relación laboral.

En 2021, el Gobierno español, a partir de una sentencia de casación del Tribunal Supremo que reconocía esa relación laboral para una plataforma de reparto, planteó y aprobó parlamentariamente una nueva ley, conocida como *Ley Rider*, con el acuerdo de los sindicatos más

representativos y de las asociaciones empresariales. Dicha ley establece, exclusivamente para el sector de plataformas de reparto, una presunción de laboralidad de sus trabajadores/as, que quedan así clasificados como empleados/as asalariados de las plataformas, debiendo éstas cubrir todos los costes operativos, de cotizaciones sociales y de protección laboral. Como ya se ha comentado previamente y se analizará después (cf. Tema destacado), tras dos años de vigencia de la ley, la mayoría de las plataformas de reparto no están cumpliendo con ella, ni se ha extendido a otro tipo de plataformas más allá del sector del reparto.

Otra de las excepciones en la regulación del trabajo en plataformas es el caso del transporte de viajeros. En España, el servicio de transporte realizado por plataformas como Cabify, Uber o Bolt, se realiza a través de la subcontratación de empresas de flotas de “vehículos de turismo con conductor” o VTC, que ponen a disposición de las plataformas los conductores, los vehículos y el resto de los equipamientos, que dependen realmente de esas empresas de flotas. La regulación de este servicio VTC, como nueva competencia frente a los taxis tradicionales, ha sido tremendamente conflictiva, en relación a la libertad de establecimiento de estos nuevos operadores digitales, respecto a la concesión administrativa y a la limitación del número de licencias y conductores autorizados por la administración pública (Comunidades Autónomas y ayuntamientos locales en España), así como respecto a si los automóviles VTC pueden ofrecer sus servicios dentro de las grandes ciudades en competencia directa con los taxis (en contradicción y conflicto, incluso, con sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea).

Sin embargo, lo más relevante para este informe basado en la metodología Fairwork en España es que varias regiones españolas regulan y han favorecido que la actividad de los conductores/as sea realizada también

a través de una relación laboral con contrato de trabajo y no como trabajo autónomo, frente a lo que ocurre en la mayoría de las economías internacionales. Incluso en algunas regiones españolas, como Madrid y Andalucía, se han firmado convenios colectivos entre las empresas de flotas VTC subcontratadas por las plataformas digitales y sindicatos sectoriales, con el establecimiento acordado de salarios, de medidas de prevención de riesgos laborales y de protección social, siendo las empresas las que sufragan todos los costes operativos del servicio de transporte (vehículos, mantenimiento, combustible, líneas móviles etc.). No obstante, este reconocimiento de la laboralidad de los trabajadores/as movilizados no está impidiendo la implementación de condiciones de trabajo caracterizadas por la presencia de bajos salarios, jornadas laborales excesivas (entre 10 y 12 horas diarias), cláusulas contractuales abusivas respecto a las responsabilidades de los conductores/as, incumplimientos de contrato,²⁷ intensificación de los ritmos de trabajo mediante gestión algorítmica e incremento de los riesgos de accidentabilidad laboral. Sus casos muestran que la laboralización y el contrato de trabajo no bastan para garantizar un trabajo justo, si el resto de las condiciones de trabajo se alejan de un modelo de trabajo decente.

TRAS DOS AÑOS DE VIGENCIA DE LA LEY, LA MAYORÍA DE LAS PLATAFORMAS DE REPARTO NO ESTÁN CUMPLIENDO CON ELLA, NI SE HA EXTENDIDO A OTRO TIPO DE PLATAFORMAS MÁS ALLÁ DEL SECTOR DEL REPARTO

Puntuaciones Fairwork España 2024

Estándares mínimos de trabajo justo

La Pájara	8 /10	
Just Eat	7 /10	
Cabify	2 /10	
Task Rabbit	2 /10	
Uber	2 /10	
Glovo	-	
MyPoppins	-	

EL DESGLOSE DE LAS PUNTUACIONES DE CADA PLATAFORMA ESTÁ DISPONIBLE EN

WWW.FAIR.WORK/SPAIN

Justificación de las puntuaciones

En España se han evaluado siete plataformas, aplicando la metodología y los principios Fairwork. En el sector del reparto, las plataformas Just Eat, Glovo y la cooperativa La Pájara. Las plataformas Cabify y Uber en el sector del transporte de viajeros. En el sector de servicios de mudanza y mantenimiento en los hogares se ha puntuado a la plataforma TaskRabbit, mientras que en el sector de la limpieza en domicilios la plataforma analizada ha sido MyPoppins. De todas ellas, únicamente se ha recibido colaboración en el proceso de investigación y puntuación por parte de Just Eat, La Pájara y Glovo. Cabify se mostró interesado en el estudio, pero, finalmente, nunca concretó su participación en el mismo, mientras que Uber declinó participar después de conocer los detalles de cómo se llevaría a cabo. MyPoppins y TaskRabbit nunca respondieron a nuestra solicitud de colaboración.



Pago Justo

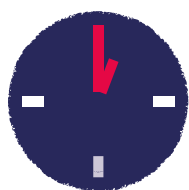
Las plataformas deberían garantizar que sus trabajadores/as cobren, al menos, el salario mínimo español. En el caso de trabajadores/as autónomos, una vez deducidos todos los gastos que tengan que sufragar personalmente para la realización de sus servicios a las plataformas (costes de vehículos y su mantenimiento, combustible, líneas y datos móviles, seguros, equipamiento laboral, tiempos de espera entre servicios no retribuidos...).

Únicamente una plataforma, Just Eat, ha podido mostrar que el salario bruto obtenido por sus repartidores/as superaba, ligeramente, el salario mínimo establecido

en España (7,7 euros brutos por hora en 2022 y de alrededor de 8,3 euros en 2023), obteniendo el punto 1.1. de este principio. La cooperativa, La Pájara, aunque con retribuciones muy cercanas al salario mínimo, pero por debajo, no ha podido obtenerlo. En ambas plataformas, sus repartidores tienen contratos laborales por cuenta ajena, por lo que todos los costes de operación y equipamiento de sus servicios son sufragados por ambas plataformas, no por los repartidores. En ambas plataformas los trabajadores/as acceden a menos horas de trabajo de las que desearían (obteniendo, en consecuencia, ingresos mensuales insuficientes).

El resto de las plataformas, independientemente de si sus trabajadores/as son contratados laboralmente (Cabify, Uber y, en teoría, MyPoppins) o son trabajadores/as autónomos (Glovo, TaskRabbit), no pudieron demostrar que el salario bruto por hora obtenido (después de gastos) se sitúa por encima o a nivel del salario mínimo, no obteniendo el punto 1.1. en juego. En un contexto de fuerte incremento de la inflación general como el registrado en España en los últimos dos años, estas retribuciones han forzado a quienes trabajan para estas plataformas a incrementar sus horas de trabajo de cara a poder obtener un ingreso suficiente para vivir.

En cualquier caso, ninguna de las siete plataformas ha proporcionado evidencias de que garantizan la remuneración de un salario vital decente (que hemos estimado en torno a 9,7 o 9,9 euros netos la hora), a partir del cual una persona trabajadora y su familia pueden vivir dignamente. Ninguna plataforma ha obtenido este segundo punto 1.2. de este principio.



Condiciones Justas

Las plataformas deben tomar las medidas organizativas adecuadas para garantizar la eliminación o el control de los riesgos laborales de las tareas del trabajo que gestionan y organizan (reparto, conducción, arreglos o limpieza domiciliarios).

Just Eat y La Pájara han mostrado su compromiso con esta protección de la salud laboral, en su caso obligatoria legalmente por la contratación laboral de sus repartidores. También la contratación laboral en ambas plataformas les permite ofrecer una red de protección social suficiente (prestaciones por enfermedad y accidente, permisos de maternidad y paternidad...), de carácter público (Seguridad Social y Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales), completada, en el caso de Just Eat, por seguros privados complementarios sufragados directamente por la plataforma. Han obtenido tanto el punto 2.1. como el 2.2. de este principio Fairwork.

En el caso de Uber y Cabify, a pesar de la contratación laboral de sus conductores/as, no pudieron demostrar que sus prácticas de protección de la seguridad y salud laboral sean suficientes y tendrían que ser revisadas y mejoradas en el futuro, por lo que no han obtenido el punto 2.1. Ambas plataformas, también por la contratación laboral de sus trabajadores/as, permiten ofrecer una red de protección social pública (Seguridad Social y Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales), completada, en algunos acuerdos colectivos provinciales, por seguros privados complementarios sufragados directamente por las compañías de flotas de automóviles con licencia VTC que trabajan para estas dos plataformas de transporte de

viajeros. Al no haber obtenido el anterior punto de este principio, no se les puede conceder este segundo punto 2.2, siguiendo la metodología de Fairwork explicada en este informe, aunque cumplirían con los requisitos para obtenerlo. Una próxima mejora y sistematización de sus medidas preventivas de reducción de riesgos laborales les permitirían obtener, con cierta facilidad, ambos puntos en el futuro.

En el caso de Glovo, MyPoppins y TaskRabbit, al considerar que sus trabajadores/as son profesionales autónomos o que la responsabilidad de su contratación recae en los clientes de la plataforma, no pudieron demostrar que facilitan y financian las medidas y equipos de seguridad laboral para los trabajadores movilizados por la plataforma. Tampoco pudieron probar que ejercen algún tipo de supervisión al respecto. Además, las tres plataformas, al no aceptar su responsabilidad en la contratación laboral, no pudieron demostrar que garantizan el acceso a esa red de protección social suficiente (ofreciendo, en ocasiones, seguros privados de cobertura y alcance más limitado, cuyo coste no siempre es asumido por la plataforma, ni protege a todos los trabajadores). Por estas razones, no obtienen ninguno de los dos puntos 2.1. y 2.2. posibles.

Cabify, Uber, Glovo, MyPoppins y TaskRabbit se caracterizan, además, por la exigencia de ritmos de trabajo muy intensos (con jornadas de trabajo, en ocasiones, muy extensas), contribuyendo destacadamente a la degradación de la salud laboral y favoreciendo que quienes trabajan para ellas pongan en riesgo su salud para poder seguir trabajando y cumpliendo con sus tareas y pedidos.



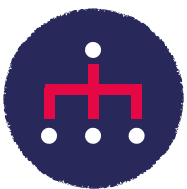
Contratos Justos

En los principios Fairwork, las plataformas deben garantizar que quienes trabajan para ellas puedan conocer, entender y acceder fácilmente a las cláusulas que definen sus condiciones de trabajo, ya sea en contratos de trabajo o en contratos de “términos y condiciones” de las aplicaciones informáticas para la gestión del trabajo. Además, los trabajadores/as deben poder tener canales sencillos para reclamar cualquier posible incumplimiento de esas condiciones por parte de las plataformas, debiendo estas comunicar cualquier modificación contractual con tiempo suficiente y aplicando siempre la legislación española. Adicionalmente, las plataformas no deben incorporar cláusulas abusivas o injustas que les exoneren de su posible responsabilidad de efectos negativos por la realización del trabajo (accidentes, retrasos, multas...) o que limiten los derechos de reclamación de los trabajadores/as.

Just Eat, La Pájara y TaskRabbit demostraron cumplir con la transparencia en las cláusulas de regulación y organización del trabajo (identificación de las partes implicadas, posibilidad de recurrir las decisiones de la gerencia, disponibilidad de una copia del contrato, etc.), con lo que obtienen el punto 3.1. Mientras que Uber, Cabify y MyPoppins, con diversos niveles de transparencia, no pudieron demostrar estar cumpliendo con todas las cláusulas recogidas en los contratos, modificándolas de manera discrecional. En el caso del transporte de pasajeros, las copias de los contratos de trabajo que reciben los trabajadores/as no incluyen a veces los anexos donde se detallan sus condiciones de trabajo; mientras que, en el sector de la limpieza, MyPoppins tolera la informalidad en el empleo y no verifica si los clientes dan

de alta a las trabajadoras en la Seguridad Social y les ofrecen un contrato de trabajo. Todo ello impide otorgar a estas plataformas el punto 3.1. En el caso de Glovo, como plataforma de reparto, está en principio obligada, tal y como establece la *Ley Rider*, a laborizar a sus repartidores/as, ofreciéndoles un contrato de trabajo, así como otros derechos y garantías propios del trabajo asalariado. A juicio de la Inspección del trabajo y del Ministerio de Trabajo la plataforma no está cumpliendo la ley, por lo que ha sido sancionada económicamente y denunciada en múltiples ocasiones por movilizar a sus trabajadores como “falsos autónomos” o “autónomos forzados” (recurriendo la plataforma judicialmente dichas actuaciones).²⁸ Por este motivo Glovo no recibe este punto 3.1.

En lo que se refiere al punto 3.2 únicamente la cooperativa La Pájara ha obtenido este punto al cumplir todos los criterios de este principio y no incorporar cláusulas abusivas en los contratos. Por el contrario, las plataformas Glovo, Cabify, Uber, TaskRabbit y MyPoppins no obtuvieron este segundo punto 3.2. al detectarse en sus contratos cláusulas abusivas que eximen a las plataformas prácticamente de toda responsabilidad ante los efectos negativos que pudieran derivarse de la actividad profesional que realizan los trabajadores movilizados a través de ellas (convirtiéndose dichos trabajadores, de facto, en los principales responsables de los daños ocasionados). Just Eat tampoco recibe este segundo punto 3.2 al no haber demostrado que supervisa eficazmente y de forma continuada que las empresas que tiene subcontratadas garantizan a sus trabajadores unas cláusulas contractuales justas y con los mismos derechos que en la empresa principal.



Gestión Justa

Las plataformas deben adoptar medidas organizativas adecuadas para explicar las decisiones que afectan a las personas que trabajan para ellas: por ejemplo, mediante el establecimiento de canales de comunicación efectivos (como correo electrónico, “chats” de mensajería instantánea, comunicación personal o presencial). También las plataformas deben facilitar procedimientos a través de los cuales los trabajadores/as puedan recurrir ágilmente las decisiones que hayan dado lugar a sanciones disciplinarias,

como la desactivación de la cuenta para trabajar. Just Eat, La Pájara y TaskRabbit han evidenciado la existencia de estos canales, por lo que han obtenido este punto 4.1, aunque podrían mejorar sus tiempos de respuesta a las reclamaciones.

En el caso, de Uber y Cabify, no han podido demostrar que quienes conducen cuentan con un canal de comunicación y resolución de problemas eficaz (ni con las empresas de

licencias VTC para las que trabajan directamente, ni con las plataformas a las que dan servicio), por lo que ambas no pueden recibir este punto 4.1. Una situación similar se produce en Glovo, a la que se añade su discrecionalidad en la desactivación de cuentas, así como los obstáculos existentes a la hora de gestionar y responder a las reclamaciones laborales recibidas, por lo que tampoco recibe este punto. En el caso de MyPoppins no pudo demostrar que ha establecido canales de comunicación adecuados, ni procedimientos de reclamación en caso de errores o incumplimientos por parte de la plataforma, por lo que no recibe tampoco este punto 4.1.

Para obtener el segundo punto de este principio, las plataformas deben garantizar la equidad en sus procesos de gestión, evitando la discriminación y favoreciendo la inclusión y el respeto de la diversidad mediante políticas y prácticas organizativas específicas. También mediante la posible incorporación de personas de grupos desfavorecidos (por



Representación justa

Las plataformas deben reconocer, respetar y permitir el derecho de las personas que trabajan para ellas a organizarse colectivamente y expresar sus reclamaciones y opiniones sobre la organización de su trabajo, por ejemplo, a través de representantes sindicales elegidos democráticamente en comités de empresa. Las plataformas deben, por tanto, para conseguir un primer punto, garantizar esta libertad de asociación y de expresión colectiva, también mediante el reconocimiento de sindicatos libres con los que negociar.

Las tres plataformas que reconocen la contratación laboral de quienes trabajan para ellas (Just Eat, Uber y Cabify), además de la cooperativa La Pájara (con un proceso organizativo ampliamente democrático), han demostrado su compromiso y respeto con la libertad de asociación colectiva de sus trabajadores/as y con el reconocimiento de sindicatos. Estas cuatro plataformas reciben, por tanto, el punto 5.1 en este criterio.

Un segundo punto de este principio se obtiene si las plataformas, además de ese reconocimiento de la libertad de asociación y expresión colectiva, aplican ese compromiso mediante el fomento de la negociación colectiva. Just Eat es la única plataforma de reparto (no cooperativa) que, respetando explícitamente la *Ley Rider*, ha firmado un pionero acuerdo de empresa con los sindicatos españoles más representativos, Comisiones Obreras (CC.OO.) y la Unión General de Trabajadores (UGT). Las empresas de flotas de automóviles que trabajan para Uber y Cabify

razones de género, nacionalidad o etnia, diversidad funcional, diversidad sexual: que suelen recibir injustificadamente peores valoraciones de su trabajo por parte de los clientes...). La única plataforma que cumple con este principio es la cooperativa La Pájara, que sí cuenta con una propuesta de actuación sistemática (aunque modesta dado el tamaño de la cooperativa) a favor de la igualdad de género (uso de un lenguaje inclusivo en todas sus comunicaciones, reconocimiento de las necesidades específicas de las trabajadoras en los periodos de menstruación, realización de formaciones sobre accesibilidad e inclusión, etc.). El resto de las plataformas, aunque ninguna tiene un funcionamiento directamente discriminatorio, tampoco han demostrado la aplicación sistematizada y documentada de prácticas activas de inclusión de personas procedentes de estos grupos socialmente vulnerables, facilitando la reducción de barreras de acceso al empleo. Por todo ello, salvo la Pájara, ninguna de las plataformas obtiene el punto 4.2 por este criterio.

también han firmado convenios colectivos con los sindicatos sectoriales. Por tanto, junto a la cooperativa La Pájara y su funcionamiento asambleario democrático, estas cuatro plataformas obtienen este segundo punto 5.2.

Por el contrario, las restantes tres plataformas que incorporan trabajo autónomo (Glovo y TaskRabbit) o delegan en los clientes la responsabilidad de formalizar la relación de empleo (MyPoppins), no pudieron demostrar que reconocen la legitimidad de interlocución de órganos colectivos de representación de los intereses de los trabajadores/as. Tampoco pudieron probar la existencia de verdaderos procesos de negociación colectiva que deriven en compromisos de obligado cumplimiento por parte de estas plataformas. No hay órganos de representación, ni mecanismos de diálogo social o negociación colectiva. Al asumir un papel de meras intermediarias entre clientes y trabajadores/as, estas plataformas no consideran que deban atender ninguna demanda organizativa de carácter colectivo. En el caso de Glovo, la plataforma señala que existen formas de “escucha” informal no regladas, por ejemplo, a través de mecanismos consultivos (no vinculantes), como “encuestas de satisfacción”, visitas sobre el terreno de representantes de la plataforma para “escuchar a los repartidores” o un “acuerdo de buenas prácticas” (sin fuerza legal), siempre al margen y evitando cualquier reconocimiento sindical. En conclusión, estas tres plataformas no pueden recibir el punto 5.1, ni tampoco el punto 5.2 vinculado al fomento y desarrollo de procesos de negociación colectiva.

PLATAFORMA DESTACADA

MyPoppins

Principio	Primer punto	Segundo punto	Total
 Principio 1: Pago Justo	<input type="radio"/> Asegura que los trabajadores/as ganen el salario mínimo tras deducir costos	<input type="radio"/> Asegura obtener el salario vital local tras deducir los costes	<input type="radio"/>
 Principio 2: Condiciones Justas	<input type="radio"/> Mitiga los riesgos específicos del trabajo	<input type="radio"/> Garantiza condiciones de trabajo seguras y una red de seguridad	<input type="radio"/>
 Principio 3: Contratos Justos	<input type="radio"/> Facilita términos y condiciones claros y transparentes	<input type="radio"/> Asegura que no se impongan cláusulas contractuales injustas	<input type="radio"/>
 Principio 4: Gestión Justa	<input type="radio"/> Existe un procedimiento adecuado para la toma de decisiones que afecten a los trabajadores/as	<input type="radio"/> Proporciona un proceso de gestión equitativo	<input type="radio"/>
 Principio 5: Representación Justa	<input type="radio"/> Asegura la Libertad sindical y la expresión de la voz colectiva de los trabajadores/as.	<input type="radio"/> Promueve la gobernanza democrática	<input type="radio"/>

Puntuación total de MyPoppins



La economía de plataforma en España se extiende mucho más allá del reparto de comida a domicilio. Los servicios de limpieza y cuidados de personas dependientes es uno de los sectores donde la economía de plataforma más está creciendo. Este tipo de servicios son hoy fuertemente demandados por los hogares españoles debido, entre otros factores, al progresivo envejecimiento de la población, la plena incorporación de la mujer al mercado de trabajo y la transformación de los roles de género tradicionales. Las plataformas que ofertan este tipo de servicios en España (MyPoppins, Clintu, Cuideo, CuoreCare, Care.com, Topnanny, Depencare, Cleanzy, Joyners, etc.) se han multiplicado a lo largo de los últimos años, conformando en la actualidad la principal vía de contratación de este tipo de servicios. Aunque existen plataformas multiservicio, muchas de estas plataformas se han ido especializando (cuidados de larga duración, limpieza...), desarrollando modelos de negocio adaptados al tipo de servicio que ofertan.²⁹

MyPoppins, creada en España en 2017, es una plataforma especializada en servicios de limpieza en hogares y oficinas.³⁰ Con un volumen de negocio de más de un millón de euros, presencia en las principales ciudades españolas, 1.500 profesionales de limpieza movilizados (“poppins”) y más de 60.000 servicios en 2018, constituye una de las principales plataformas del sector.³¹ En nuestro informe hemos analizado únicamente la provisión de servicios de limpieza en los hogares, que en España cuenta con una regulación laboral específica (*servicio del hogar familiar*).³² Según la normativa vigente, la prestación de limpieza en un hogar particular conlleva la existencia de una relación laboral por cuenta ajena entre la persona física que demanda los servicios (empleadora) y el personal de limpieza (empleado). El empleador está obligado a dar de alta al trabajador en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar,³³ abonando las correspondientes cotizaciones sociales que protegerán al trabajador en caso de enfermedad, accidente y, desde

octubre de 2022, también desempleo.³⁴ El empleador debe facilitar al trabajador un contrato de trabajo (por escrito cuando la relación de empleo dure cuatro o más semanas),³⁵ respetando los tiempos de descanso previstos por la legislación,³⁶ así como una remuneración no inferior al salario mínimo interprofesional.³⁷

Como viene siendo habitual en la economía de plataforma, MyPoppins se define a sí misma como un simple “marketplace” digital, como una intermediación entre profesionales de la limpieza y clientes que demandan este tipo de servicios. MyPoppins no niega que exista una relación laboral en el desarrollo de la prestación de limpieza, pero atribuye al cliente de la plataforma toda la responsabilidad como empleador, pese a las funciones de control, movilización y organización del trabajo que ejerce la plataforma. MyPoppins recluta y selecciona a las “poppins” entre las candidaturas que recibe; selecciona a qué trabajadoras remitir los servicios en función de su perfil y de las necesidades del cliente (aunque la trabajadora puede rechazar la propuesta); establece un precio mínimo del servicio (que el cliente puede luego incrementar si lo desea); controla el cumplimiento del tiempo de trabajo y la realización del servicio por parte de la trabajadora; calcula, tramita y gestiona los pagos; tramita seguros de daños y seguros médicos privados para las trabajadoras si lo solicitan los clientes, etc. Unas circunstancias que, como ocurrió a propósito de los *riders*, han llamado la atención de los sindicatos, la Inspección de Trabajo y los Tribunales de lo social, apuntando a la posible existencia de relaciones laborales encubiertas entre las trabajadoras de la limpieza y este tipo plataformas.³⁸

Al no figurar como empleadora, la plataforma no pudo demostrar que facilita a los trabajadores/as de limpieza movilizadas (“poppins”) ninguna formación en materia de prevención de riesgos laborales, ni les facilita equipamiento de protección. No les proporciona un contrato de trabajo, tan sólo un contrato de “términos y condiciones” al darse de alta en la aplicación y, por supuesto, tampoco se responsabiliza del pago de sus cotizaciones a la seguridad social. No figurando como empleadora de las “poppins”, la plataforma tampoco puede reconocer derechos de representación, ni de negociación colectiva. Para MyPoppins, esos derechos básicos del trabajo deberían ser garantizados por el cliente, el problema es que el sector de la limpieza en los hogares se caracteriza en España por una fuerte presencia del empleo informal.³⁹ En el sector de la limpieza en hogares, los empleadores no son auténticas empresas, sino hogares particulares con distintos recursos que asumen las funciones de empleador (rechazando muchos de ellos abonar unas cotizaciones sociales que encarecen el coste del servicio); la prestación laboral se realiza en domicilios particulares difícilmente controlables por la Inspección de Trabajo;

las prestaciones de servicio con cada empleador suelen comportar un reducido número de horas a la semana; una parte importante de las personas que trabajan en el sector se encuentran en situación de fuerte vulnerabilidad social (con fuerte presencia de mujeres de origen inmigrante, muchas en situación administrativa irregular); la presencia sindical ha sido históricamente mínima. Todos estos factores contribuyen a la persistencia en el sector de una práctica muy extendida (el empleo no declarado), que la plataforma MyPoppins podría contribuir a mantener al no haber podido demostrar que cuenta en su funcionamiento con algún mecanismo de control eficaz que fuerce a los clientes a respetar la legislación vigente si quieren utilizar los servicios de la plataforma.

Al contrario, la plataforma, con su funcionamiento, actúa, de hecho, como una infraestructura facilitadora de la informalidad en el empleo. Por ejemplo, la plataforma ofrece a sus clientes la posibilidad de contratar un seguro médico privado para que las “poppins” estén protegidas en caso de accidente durante la prestación del servicio de limpieza en su hogar, pero no garantiza ni supervisa que la clientela lo contrate: además, la contratación de este servicio extra tiene sentido únicamente en un contexto en el que la relación de empleo no haya sido formalizada legalmente por el cliente.⁴⁰ Obviamente, MyPoppins no es la causa de que exista empleo no declarado en el sector, pero su actuación puede estar reforzando su presencia, la precarización del empleo y la vulneración de los derechos laborales de las trabajadoras. Algo similar ocurre con el “alquiler de cuentas”, una práctica bastante extendida en el sector (utilizada, por ejemplo, por inmigrantes en situación irregular) que coloca a las trabajadoras en una situación de fuerte desprotección (en caso de accidente, impago, agresión sexual...) y ante la cual la plataforma no ha facilitado evidencias de que esté poniendo medios suficientes para evitar esta situación. Una economía de plataforma sostenible es aquella capaz de contribuir a la mejora del bienestar de nuestras sociedades, en lugar de acentuar los problemas ya existentes.



HISTORIAS DE TRABAJADORAS

Sara*, repartidora en Glovo

Sara es una mujer joven de 26 años, un caso habitual de la migración venezolana que ha llegado a muchas ciudades españolas en los últimos años a trabajar de *rider* en plataformas de reparto. En su país había tenido diversos empleos, pero la situación de crisis y precariedad en que vivía la decidió a viajar a España. Empezó a trabajar en Glovo hace algunos años, coincidiendo con el comienzo de la pandemia y el confinamiento, tras comprar por su cuenta una bicicleta “a pulmón” (como la llama, es decir, sin motor eléctrico). Esta era la única posibilidad que encontró para obtener ingresos. Como, además, se encontraba en situación administrativa irregular (no tenía “papeles”, ni permiso de trabajo), entró en Glovo mediante el subalquiler de la cuenta a otra *rider* titular, que se llevaba una comisión del 25% de los ingresos que obtenía y que le exigía realizar largas jornadas de trabajo bajo la amenaza de subalquilar la cuenta a otra persona.

Como al resto de *riders* (subalquilen una cuenta de Glovo o no), la plataforma no le proveía ni de la bicicleta ni del resto de recursos necesarios para el desempeño de su trabajo: un casco (ella compró uno, pero mucha gente sale a repartir sin él), formación laboral o en prevención de riesgos, revisiones y mantenimiento del equipo. Durante la época de la pandemia tampoco se le aportaba los medios de seguridad sanitaria básicos y, de hecho, se contagió de Covid-19 y no tuvo compensación de ningún tipo durante el tiempo que estuvo enferma. No pudo acceder a seguros, ni a protección social por contingencias, lo que le generaba presión para trabajar a pesar de que no se encontraba físicamente recuperada. Sara, desconoce, en general, la mayor parte de las regulaciones que le afectan en su trabajo.

“Gracias a Dios” no ha sufrido accidentes de tráfico, a pesar del miedo que tenía a la “crueldad” habitual de los coches

en Madrid. No era una persona muy habituada al deporte y con jornadas de 8 a 10 horas de bicicleta seis días a la semana acumulaba un gran agotamiento físico. En las semanas de máxima demanda durante la pandemia, estaba contenta porque podía llegar a ganar mil euros mensuales netos por 50-60 horas a la semana, tras pagar la comisión a la propietaria de la cuenta e incluyendo las propinas que recibía.

Después de varios años trabajando para Glovo, trata de compatibilizar su trabajo en la plataforma con otros empleos y sigue buscando empleos más ajustados a su formación en el ámbito de la hostelería. En los últimos meses ha decidido reducir su dedicación a Glovo por varios motivos. El principal es que gana menos dinero que en otras épocas de mayor demanda (la pandemia, los inviernos respecto a los veranos, las horas de comidas y cenas, los fines de semana, etc.). Ya no le estaban “saliendo pedidos” y perdía mucho tiempo esperándolos. Otro motivo es que algunos pedidos no le fueron pagados por haberlos entregado tarde debido a que estaban situados en lugares muy lejanos. Esto le hizo rechazar posteriormente las asignaciones de pedidos lejanos que le llegaban de la plataforma, haciéndole así perder reputación en la aplicación y servicios más ventajosos. Poco a poco se ha ido desanimando, pasando cada vez más tiempo desocupada.

Respecto a su relación con la plataforma dice que “una nunca le ve la cara a esa gente” y reclama la existencia, al menos, de un número de teléfono para poder llamar o transmitir incidencias. En el tiempo que lleva trabajando para Glovo no ha tenido conocimiento cercano de la existencia de colectivos de *riders* organizados por sus derechos: “yo me limitaba a trabajar y ya”.

Estrella*, limpiadora en MyPoppins

Estrella tiene 58 años, cuenta con estudios completos de secundaria y trabaja para la plataforma MyPoppins en Madrid desde hace tres años, pero lo hace con la cuenta de otra persona: Estrella es una trabajadora “fantasma”, para la plataforma no existe. Llegó a España procedente de un país latinoamericano (actualmente tiene la doble nacionalidad) y, como tantas otras mujeres migrantes, se puso a trabajar en lo que pudo, en la limpieza de hogar y los cuidados. Trabaja por las tardes para MyPoppins, al menos tres tardes a la semana, unas 8 horas por semana, aunque varía de una semana a otra. No tiene mucho más tiempo disponible ya que tiene otros trabajos como limpiadora en casas, que ha conseguido por el boca a boca, y como cuidadora de personas mayores a través de otra plataforma (Qida).

Lo que más le gusta de MyPoppins es la facilidad para conseguir trabajos (clientes), más rápido (en otros “te ponen un montón de pegas”) y la posibilidad de organizar sus horarios según le convenga. Esto le da una sensación de autonomía que valora mucho. No sabe cuál es la comisión que se queda la titular de la cuenta, pero una vez descontados el tiempo que invierte en el desplazamiento de un servicio a otro y algunos gastos en productos de limpieza, sus ingresos quedan bastante por debajo de los 7 euros la hora. En ocasiones, si el domicilio al que tiene que desplazarse para realizar el servicio está a mucha distancia no le merece la pena y lo rechaza.

Aunque aprecia mucho la autonomía que le proporciona el trabajo en MyPoppins, valora, y le gustaría mucho más, estar empleada, tener un contrato, “tener tus derechos como cualquier empleada. Estabilidad, salario fijo, pagas extra, vacaciones pagadas”. No ha tenido vacaciones en estos tres años y le gustaría poder visitar a su familia que está fuera de España, aunque tiene miedo de no tener trabajo a su vuelta. Cuando sufrió una caída al resbalar de una escalera mientras trabajaba nadie la atendió, ya que no estaba asegurada y tuvo que resolverlo por su cuenta. Pero lo peor para Estrella es el estrés que le produce la inseguridad de ingresos. “Si no trabajas, no

ganas”, no sólo por estar enferma, como ocurrió con el Covid-19, tener un accidente o por irse de vacaciones, sino también porque cuando son los clientes quienes se van de vacaciones se queda sin esos trabajos y, por tanto, sin ingresos.



En su caso, conseguir nuevos servicios o poder mantener los que ya tiene, depende de un doble examen, una doble valoración de su trabajo “sumergido”. Por un lado, la plataforma tiene en cuenta la valoración que hacen los clientes del trabajo de Estrella para ofrecer más o menos servicios (realmente a la titular de la cuenta) y, por otro, depende también de esa titular de la cuenta que hace de intermediaria con la plataforma. Esta persona tiene a varias mujeres trabajando con su cuenta, esto le permite decidir a quienes ofrece el servicio (“ella evalúa si merece la pena darme o no trabajo”). Como vemos, la estabilidad en los ingresos es su principal preocupación, pero ésta depende de una decisión unilateral (justificada o no) de la plataforma y/o de la titular de la cuenta. Trata de compensar esta situación compatibilizando varios trabajos, por eso también prefiere trabajar en la limpieza más que en el cuidado de personas mayores, precisamente porque dentro de la incertidumbre hay más estabilidad.

*** Nombres cambiados para proteger la identidad de las trabajadoras.**

La *Ley Rider* española: una legislación internacionalmente innovadora, aunque limitada, para regular el trabajo en la economía de plataformas

La emergencia y difusión durante la última década de la economía de plataforma en España debe contextualizarse en la principal característica del mercado de trabajo español en las últimas cuatro décadas: la alta tasa de desempleo general y juvenil (siempre, al menos, duplicando la media de desempleo existente en la Unión Europea), así como los altos niveles de precariedad, temporalidad, vulnerabilidad social y sobrecualificación (de nuevo, especialmente de la juventud).

Desde 1984, con la primera reforma del Estatuto de los Trabajadores (la principal norma jurídica que regula en España las relaciones laborales asalariadas desde 1980) y hasta 2021, el marco político de interpretación de cómo reducir estas altas tasas de desempleo ha consistido en promover la flexibilización de la contratación (con

la normalización de contratos temporales y atípicos), la reducción de los costes de despido (procedentes o improcedentes), el debilitamiento de la negociación colectiva y el reforzamiento del poder gerencial en el establecimiento de las condiciones de trabajo (horarios, salarios, seguridad ocupacional...). Estos han sido los

mecanismos mediante los cuales se ha pretendido facilitar la creación de empleo, dando prioridad a la cantidad de empleo disponible, por encima de la calidad del mismo.⁴¹

En este contexto de amplia precarización y flexibilización de los mercados de trabajo españoles, la emergencia y difusión de la economía de plataforma ha sido, a menudo, presentada como una oportunidad para incrementar los niveles de empleo en grupos de población con dificultades para su inserción laboral: jóvenes, mujeres, migrantes, trabajadores/as con bajos niveles de cualificación reconocidos, etc. La propuesta se fundamentaría en ofrecer flexibilidad horaria, impulsar nuevos servicios (también flexibles) a empresas y ciudadanía. De este modo, se facilitan a dichas poblaciones empleos atípicos, no necesariamente continuados, sino que podrían ser activados o desactivados según el propio interés de quienes los ocupan.

Por todo ello, las primeras empresas digitales “innovadoras” en sectores como el reparto, el transporte de pasajeros, los cuidados, los servicios a domicilio, etc. han establecido desde el principio que el trabajo gestionado por las plataformas era un “trabajo por cuenta propia”, de carácter mercantil y autónomo. Bajo este modelo, la plataforma se presenta como una mera intermediaria entre quien trabaja autónomamente y el cliente que le realiza el encargo a través de la aplicación digital de la empresa de plataforma. Bajo estos presupuestos, ésta no tendría por qué mantener una relación laboral, ni facilitarle los equipos de trabajo, sino únicamente gestionar y coordinar las peticiones de los clientes a través de un algoritmo informático con la disponibilidad flexible del trabajador/a autónomo.

Precisamente, esta supuesta autonomía de quienes trabajan para las plataformas se convirtió durante la década de 2010 en la principal controversia laboral de la “innovadora” y “disruptiva” economía de plataforma en España. Por un lado, las empresas y las asociaciones empresariales defendían ese carácter de trabajo autónomo, mientras que desde los sindicatos españoles y otras asociaciones de trabajadores/as del sector (por ejemplo, RidersxDerechos)⁴² comenzaron a señalar que las prácticas de organización real del trabajo de las plataformas (establecimiento de horarios obligatorios de trabajo, control unilateral de la tarifa del trabajo realizado, gestión algorítmica de evaluación del rendimiento de los trabajadores/as para asignarles más o menos pedidos o tareas de los clientes...) indicaban que el trabajo era completamente organizado por las plataformas, sin apenas margen de autonomía real para los trabajadores/as. A juicio de las organizaciones de trabajadores,

ese tipo de organización del trabajo debía implicar su reconocimiento como relación laboral por cuenta ajena y, por tanto, gozar de las protecciones del derecho laboral: haciendo visible las decisiones organizativas de la plataforma en la exhaustiva organización del trabajo (y, por lo tanto, su responsabilidad como empleadora), más allá de la mera intermediación entre cliente y trabajador/a.

LAS PRIMERAS EMPRESAS DIGITALES “INNOVADORAS” EN SECTORES COMO EL REPARTO, EL TRANSPORTE DE PASAJEROS, LOS CUIDADOS, LOS SERVICIOS DOMICILIO, ETC. HAN ESTABLECIDO DESDE EL PRINCIPIO QUE EL TRABAJO GESTIONADO POR LAS PLATAFORMAS ERA UN “TRABAJO POR CUENTA PROPIA”, DE CARÁCTER MERCANTIL Y AUTÓNOMO.

Esa controversia se sustanció en diferentes denuncias judiciales de los propios trabajadores, pero también de la Inspección de Trabajo española, reclamando el reconocimiento de la laboralidad del trabajo gestionado por las plataformas digitales.⁴³ A esto se añadió la emergencia de diversas movilizaciones laborales contra las prácticas de las plataformas: paros y huelgas, manifestaciones, críticas mediáticas con un impacto negativo en la imagen corporativa o reputacional de las plataformas. Desde el verano de 2017, múltiples acciones se sucedieron en España: huelgas contra el cambio unilateral de las condiciones de trabajo de los riders de Deliveroo en 2017 y 2018 (que en 2021 abandonaría España); paros por la muerte de un repartidor en situación administrativa irregular, con la cuenta subcontratada; jornadas de protesta en Glovo y en Deliveroo desde 2018, etc.⁴⁴ Hasta el otoño de 2020, se sucedieron numerosas sentencias de la jurisdicción laboral con resoluciones contradictorias, incluso para una misma plataforma, con sentencias que reconocían claramente la laboralidad y otras que confirmaban el carácter de trabajo por cuenta

propia. Será precisamente en septiembre de 2020 cuando el Tribunal Supremo en España, como última instancia judicial para la casación de sentencias contradictorias, estableció definitivamente el carácter laboral de la relación de trabajo de los *riders* en las plataformas de reparto, enfatizando que las empresas de plataforma son responsables de organizar detalladamente las condiciones, horarios, itinerarios, tareas y protocolos de operación, retribuciones y tarifas de quienes trabajan para ellas.⁴⁵ Los trabajadores de las plataformas realmente no disponen, si quieren seguir recibiendo pedidos y encargos (*gigs*), de ninguna autonomía y deben aceptar y adaptarse obligatoriamente a las decisiones organizativas de la propia plataforma.

Esta relevante decisión judicial fue utilizada como justificación y soporte para que el gobierno de coalición (2020-2023) entre la socialdemocracia (PSOE) y la izquierda (Unidas Podemos) propusieran la aprobación de una ley innovadora que, en septiembre de 2021, reconoció la presunción de laboralidad del trabajo en plataformas, aunque exclusivamente en el sector del reparto (*delivery*), ante la resistencia de las asociaciones empresariales españolas a apoyar su aplicación a plataformas de otros sectores económicos. Esa presunción de laboralidad implica que, si la plataforma quiere utilizar una relación de trabajo autónomo, tiene que probar organizativamente las razones que justificarían esa necesidad de trabajo por cuenta propia, ya que, en caso de no poder probar esa justificación, la contratación siempre tendrá que ser laboral.

La ley⁴⁶ fue negociada y respaldada, además de por el gobierno y por la mayoría del parlamento españoles, por los sindicatos más importantes y representativos (Comisiones Obreras-CCOO y Unión General de

Trabajadores-UGT), además de por las asociaciones empresariales más relevantes y mayoritarias (CEOE y CEPYME). La ley entró en vigor definitivamente en agosto de 2021. Partidos políticos liberal-conservadores, algunas asociaciones de trabajadores autónomos (cercanas a las empresas de plataformas) y la asociación empresarial Adigital (que reúne a compañías tecnológicas españolas y a empresas de plataformas) rechazaron esta nueva norma legal y se posicionaron públicamente en contra (incluso anticipando su posible incumplimiento).

Esta ley, conocida mediática e internacionalmente como *Ley Rider*, ha supuesto un paso adelante respecto a otras legislaciones nacionales al reconocer esa presunción de laboralidad en el trabajo de plataformas. No obstante, ese reconocimiento se ha limitado, exclusivamente, al sector de las plataformas de reparto, no aplicándose al resto de la economía de plataformas, lo que dificulta la protección de los miles de personas que trabajan en ellos. Sin embargo, el aspecto más innovador de esta nueva norma es que reconoce el derecho de la representación de los trabajadores en las empresas a ser informada del contenido y funcionamiento –diseñados gerencialmente– de los algoritmos de inteligencia artificial empleados en la gestión del trabajo. Concretamente, del impacto de los algoritmos empleados en las condiciones de trabajo, en el acceso y mantenimiento del empleo, incluyendo el perfilado de los trabajadores/as. La ley modifica el Estatuto de los Trabajadores (principal norma española de regulación de las relaciones laborales y la negociación colectiva), por lo que la información de los algoritmos se aplicaría a cualquier empresa española que utilice inteligencia artificial para la gestión algorítmica de sus procesos de trabajo, no solo a las empresas de plataforma.



Como era esperable, la aplicación de esta nueva norma, desde su implementación en agosto de 2021, ha sido contradictoria. Un buen número de plataformas de reparto han desarrollado estrategias para intentar eludir su aplicación, reconociendo a una parte muy reducida de sus repartidores/as su condición laboral asalariada, combinándola con el mantenimiento mayoritario de trabajadores/as autónomos en sus plantillas, pero también con la subcontratación de empresas de trabajo temporal y la cesión irregular de trabajadores/as. Estrategias todas ellas que son vigiladas por la Inspección de Trabajo, sancionadas y denunciadas en los juzgados, aunque con trámites judiciales tremendamente lentos por la tradicional situación de insuficiencia de recursos de la administración de justicia española: todavía se están publicando sentencias sobre conflictos laborales de varias plataformas de reparto previos a la aprobación de la *Ley Rider*, lo que anticipa el retraso que las nuevas denuncias de incumplimiento de la propia ley actual pueden sufrir. Es relevante señalar que algunas de estas plataformas que se están resistiendo al cumplimiento de la nueva norma (como *Glovo*, *UberEats* y *Stuart*) han mostrado públicamente sus intenciones, lo que llevó al Gobierno español a “amenazar” con medidas penales.⁴⁷ Actualmente, se calcula que, de unos 29.000 repartidores/as en el mercado de trabajo español,⁴⁸ sólo unos 11.000 repartidores/as del sector tendrían reconocida su laboralidad por parte de las plataformas.⁴⁹ El resto se mantendría como trabajadores autónomos o cedidos por terceras empresas, incumpléndose en la mayoría de los casos la legislación vigente. Cifras que muestran las resistencias empresariales a la normativa, en el contexto del lento funcionamiento de la justicia laboral.

Sin embargo, en una posición contraria, destaca el caso de la plataforma de reparto *Just Eat*, que se posicionó favorablemente a la *Ley Rider* desde los inicios de su negociación, apostando públicamente por el reconocimiento de la laboralidad de sus repartidores, aunque en algunos momentos ha mantenido también situaciones de subcontratación. *Just Eat* ha sido la primera empresa que ha negociado y firmado un acuerdo con los sindicatos Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores, aceptando los contenidos de la ley, la laboralidad y la información sobre la gestión algorítmica a la representación de los trabajadores/as, con retribuciones salariales fijadas de antemano (ligera por encima del salario mínimo español) y no vinculadas al número de pedidos completados en el reparto. De hecho, *Just Eat* se ha manifestado continuamente a favor de la ley,⁵⁰ buscando construir una reputación corporativa basada en un modelo más respetuoso con las condiciones de trabajo y empleo,

señalando de manera reiterada y públicamente que las plataformas de reparto que no cumplen la ley suponen una competencia “injusta y desigual”, pudiendo reducir sus costes operativos (en casi un 50%) al no tener que incurrir en los costes de protección social por ese reconocimiento de laboralidad.⁵¹ Este cumplimiento de la ley por parte de *Just Eat* y su acuerdo con los sindicatos implican que sus condiciones de trabajo y empleo, siguiendo los criterios de evaluación de Fairwork, sean significativamente más garantistas y protectoras que las de otras plataformas, tanto del sector del reparto como en otros sectores.

ACTUALMENTE, SE CALCULA QUE, DE UNOS 29.000 REPARTIDORES/AS EN EL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL, SÓLO UNOS 11.000 REPARTIDORES/AS DEL SECTOR TENDRÍAN RECONOCIDA SU LABORALIDAD POR PARTE DE LAS PLATAFORMAS. EL RESTO SE MANTENDRÍA COMO TRABAJADORES AUTÓNOMOS O CEDIDOS POR TERCERAS EMPRESAS, INCUMPLIÉNDOSE EN LA MAYORÍA DE LOS CASOS LA LEGISLACIÓN VIGENTE

En términos comparativos con la Directiva Europea de Trabajo en Plataformas,⁵² la *Ley Rider* española, como se ha comentado, establece claramente, desde el principio, una presunción de empleo asalariado para quien trabaje en una plataforma de reparto, debiendo ser las plataformas las que enfrenten la carga de la prueba para demostrar por qué sus trabajadores/as son realmente trabajadores/as autónomos y no asalariados. Por el contrario, las diferentes propuestas provisionales de la Comisión Europea para sucesivas versiones de la Directiva no habían reconocido esa presunción de laboralidad, sino que establecían una serie de indicadores (siete en la primera versión, cinco en la de diciembre de 2023), de forma que el trabajador/a de la plataforma sería reconocido como un trabajador/a

asalariado si cumplía con al menos dos de esos indicadores. Entre los indicadores propuestos se encontraban, por ejemplo: si las plataformas establecen efectivamente la retribución máxima de cada servicio (*gig*); si exigen o imponen normas organizativas sobre cómo realizar el trabajo (vestimenta, comportamientos respecto a los clientes, trayectos, tiempos...), limitando o impidiendo la libertad de los trabajadores para organizar sus tareas; si las plataformas controlan el proceso de trabajo y evalúan la calidad de los resultados del mismo, especialmente mediante medios electrónicos; si imponen –detallada y obligatoriamente, incluyendo sanciones– el método de trabajo, el horario, la posibilidad de aceptar o rechazar servicios, etc.; si las plataformas impiden que quienes trabajan para la plataforma puedan realizar trabajos para otras empresas, etc.⁵³

En términos generales, las asociaciones empresariales de plataformas europeas han rechazado la presunción de laboralidad y defendido una clasificación del estatus de los trabajadores en base al cumplimiento de una serie de indicadores, exigiendo incluso cumplir con un mayor número de indicadores simultáneamente, lo que dificultaría el reconocimiento del “estatuto asalariado” de los trabajadores/as de la economía de plataforma. Las asociaciones empresariales han rechazado también (aunque, en este caso, aparentemente sin éxito) la inversión de la carga de la prueba que recogía la propuesta de Directiva (que no tengan que ser los trabajadores/as quienes demuestren su laboralidad). La última versión de la Directiva también establecía sanciones para las plataformas que incumplieran sus disposiciones.

Respecto a la gestión algorítmica, la *Ley Rider* española reconoce el derecho de la representación legal de los trabajadores/as a ser informada sobre los contenidos, métricas y criterios programados en el algoritmo de gestión del trabajo. No detalla, sin embargo, obligaciones sobre el resto de las características de la gestión algorítmica, como sí hacía la última propuesta de Directiva Europea, en donde se establecía la prohibición de desactivar o suspender la cuenta a un trabajador/a de la plataforma mediante un proceso automatizado. Se reconocía la supervisión (y explicación) humana final de las decisiones que afecten a los trabajadores/as, así como, al igual que en la ley española, el acceso de los representantes de los trabajadores/as al funcionamiento del algoritmo y sus resultados organizativos. La Directiva prohibía la recopilación de datos personales emocionales o de salud (también psicológica), posibles conversaciones privadas, datos sobre actividad sindical, así como datos biométricos que no sean usados exclusivamente para identificación.⁵⁴

Durante la presidencia española del Consejo de la Unión Europea (segundo semestre de 2023), la Comisión Europea y el Parlamento Europeo alcanzaron un acuerdo para aprobar la Directiva el 13 de diciembre de 2023.⁵⁵ Sin embargo, la mayoría de los embajadores de cada Estado miembro en el Comité de Representantes Permanentes ante la Unión Europea (COREPER), en su reunión del 22 de diciembre de 2023, mostraron su oposición a la propuesta de Directiva, que ni siquiera pudo ser votada.⁵⁶ Según diversas informaciones mediáticas, la oposición a esta Directiva provino de varios gobiernos europeos, liderados por Francia, como Italia, Chequia, Lituania, Estonia, Hungría, Bulgaria, Finlandia, Grecia, Letonia, Irlanda y Suecia, con la abstención de Alemania⁵⁷ y, frente al apoyo explícito de países como España.

LEY RIDER ESPAÑOLA ESTABLECE CLARAMENTE, DESDE EL PRINCIPIO, UNA PRESUNCIÓN DE EMPLEO ASALARIADO PARA QUIEN TRABAJE EN UNA PLATAFORMA DE REPARTO.

El 8 de febrero de 2024, el Parlamento Europeo y el Consejo de la Unión Europea avanzaron un nuevo acuerdo en el que se eliminaba la referencia a los indicadores a cumplir para clasificar a las personas que trabajan en plataformas digitales bajo un estatuto laboral. El nuevo acuerdo proponía la presunción de laboralidad para los trabajadores/as de las plataformas, laboralidad que podría ser refutada y que debería ser definida por las legislaciones nacionales, sus convenios colectivos, sus prácticas vigentes y la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la UE.⁵⁸ La propuesta mantenía la inversión de la carga de la prueba, es decir, que eran las plataformas las que debían probar y demostrar la inexistencia de relación laboral. La propuesta de Directiva suponía también, no obstante, un cuestionamiento de la armonización de la presunción legal de relación laboral para las economías de la Unión Europea: “Corresponde a los Estados miembros determinar qué hechos indicativos de control y dirección deben constatarse a efectos de la activación de la presunción legal”.⁵⁹

El reconocimiento de la presunción legal de laboralidad quedaría, por lo tanto, más o menos protegido dependiendo de cómo traspusieran los países la nueva directiva a sus respectivas legislaciones nacionales. Los eternos debates sobre qué y cuantos criterios permiten clasificar o no al trabajo en plataformas como un empleo por cuenta ajena y no cómo un empleo por cuenta propia que guiaron durante los últimos años la discusión a nivel europeo,⁶⁰ podrían ahora repetirse, a nivel nacional, en cada uno de los 27 miembros de la Unión Europea. Dada esta previsible ausencia de armonización, la Comisión Europea, teniendo en cuenta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), sería la encargada de supervisar el modo en que cada legislación nacional incorporaría la presunción de laboralidad.

En lo que respecta a las protecciones relativas a la gestión algorítmica del trabajo en las plataformas, la nueva propuesta de directiva mantenía las propuestas defendidas por la presidencia española de la UE del segundo semestre de 2023. Así, los trabajadores/as y sus representantes sindicales tendrían derecho a conocer cómo funcionan los sistemas de inteligencia artificial, los datos que recopilan sobre su actividad laboral, con qué métricas se evalúa su rendimiento y cómo se toman las decisiones organizativas sobre dicha evaluación, unas decisiones que deberían tener supervisión humana

(también en el caso de quienes trabajasen por cuenta propia como autónomos).⁶¹

Los gobiernos nacionales que conforman el Consejo de la Unión Europea rechazaron su aprobación en su reunión del 16 de febrero de 2024, con el bloqueo por parte de Francia, que votó en contra, y de Grecia, Estonia y Alemania, que se abstuvieron. Los restantes 23 países votaron a favor, pero sin conseguir representar el 65% de la población europea, que era uno de los criterios imprescindibles para que la norma pudiera ser aprobada.⁶² No obstante, el 11 de marzo de 2024 los ministros de Empleo y Asuntos Sociales de la Unión Europea han confirmado mayoritariamente, tras una nueva discusión y sin el apoyo de Francia y Alemania, el acuerdo alcanzado el 8 de febrero entre la Presidencia del Consejo y los representantes del Parlamento Europeo, incluyendo la presunción legal de laboralidad y la transparencia en la gestión algorítmica, bajo supervisión humana. La Unión Europea aprobaba así su primera directiva sobre trabajo en plataformas. Una directiva cuyo contenido tendrá que ser trasladado a las diferentes legislaciones nacionales en los próximos dos años. Tras la aprobación adicional del Parlamento Europeo, la directiva afectará a más de 28 millones de personas que se considera que trabajan en plataformas digitales en la UE.⁶³



IMPACTO Y PROXIMOS PASOS

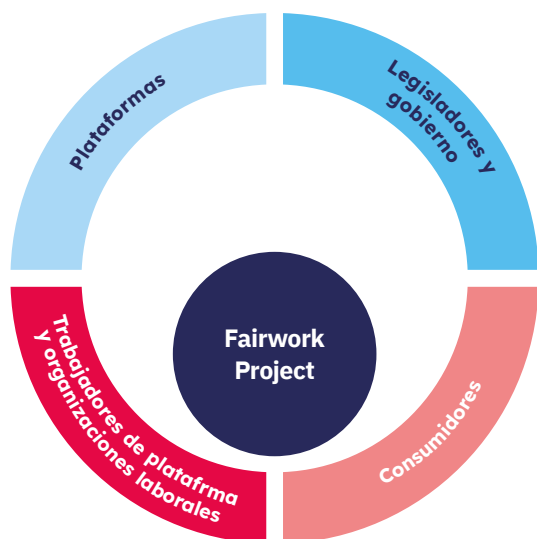
Vías para el cambio

La teoría del cambio de Fairwork se basa en una convicción humanista sobre el poder de la empatía y el conocimiento. Si disponen de medios económicos para elegir, muchos consumidores serán exigentes con los servicios de las plataformas que utilizan.

Nuestras calificaciones anuales ofrecen a los consumidores la posibilidad de elegir la plataforma con mayor puntuación que opere en un sector, contribuyendo así a presionar a las plataformas para que mejoren sus condiciones laborales y sus puntuaciones. De este modo, potenciamos la solidaridad de los consumidores con los aliados de los trabajadores en la lucha por unas condiciones laborales más justas. Más allá de las elecciones individuales de los consumidores, nuestras puntuaciones pueden contribuir a informar las políticas de contratación, inversión y asociación de las grandes organizaciones. Pueden servir de referencia para instituciones y empresas que quieran asegurarse de que apoyan prácticas laborales justas.

Esta es la primera ronda anual de calificaciones basadas en la metodología de Fairwork para España y estamos viendo una creciente influencia e impacto. En este sentido, vemos cuatro vías para el cambio (Figura 2).

Figura 2: Caminos de Fairwork hacia el cambio



Nuestra primera y más directa vía para mejorar las condiciones de trabajo en las plataformas digitales de trabajo es involucrarnos directamente con las plataformas que operan en España. Aunque se trata del primer informe basado en la metodología de Fairwork en España, muchas de las plataformas analizadas en nuestro estudio se encuentran también presentes en otros países y conocen y han colaborado previamente con el proyecto Fairwork. Esto ha facilitado la colaboración en el estudio de algunas de ellas: por ejemplo, *Just Eat*, *Glovo* y *La Pájara* nos han facilitado información detallada y documentación sobre su modelo de negocios. El sólido trabajo que desarrolla la red Fairwork a lo largo del planeta ha facilitado también la colaboración algunas asociaciones empresariales relevantes en la economía de plataforma española como *Adigital*, que nos ha facilitado información y contactos con las plataformas analizadas. Esta labor de comunicación y diálogo con las plataformas ha permitido que algunas de ellas (como *Just Eat*) o asociaciones como *Adigital* hayan aceptado participar, junto a representantes sindicales y académicos, en diferentes foros de debate sobre los desafíos de la economía de plataforma en España. Se ha traducido también en nuestra participación en un encuentro organizado por *Adigital* para dar a conocer su propuesta de regulación algorítmica en la economía de plataforma.

El proyecto Fairwork colabora también con los responsables políticos/as y el gobierno para promover la ampliación de las protecciones legales adecuadas a todos los trabajadores de plataformas, independientemente de su clasificación jurídica. El equipo de Fairwork España se ha mantenido en comunicación con el Ministerio de Trabajo y Economía Social español, informando del desarrollo del proyecto y de sus resultados. La puesta en marcha del proyecto y sus objetivos fue también presentada ante el equipo del Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030. El equipo

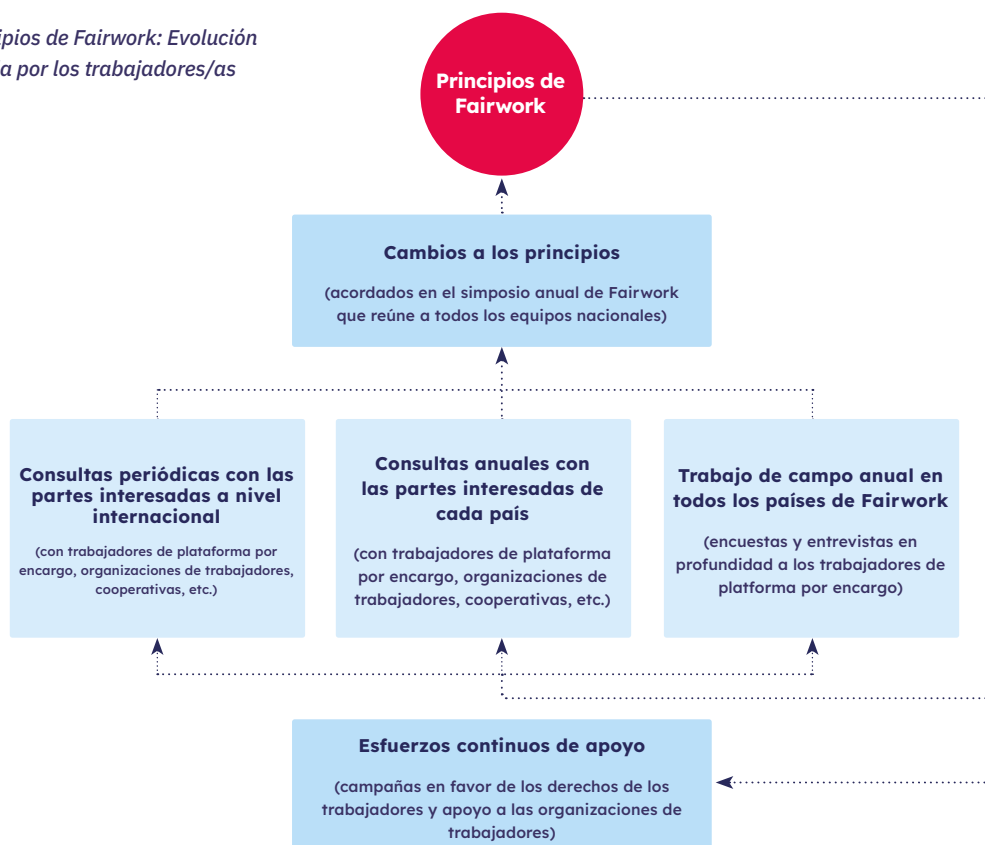
Fairwork España ha tenido también la ocasión de participar en varios encuentros con colegas ecuatorianos interesados en conocer la experiencia española de la *Ley Rider* en un momento en el que los representantes políticos de Ecuador estaban debatiendo sobre la regulación de la economía de plataforma en su país.

Por último, y lo que es más importante, los trabajadores/as y sus organizaciones están en el centro del modelo de Fairwork. En primer lugar, nuestros principios se han desarrollado y se perfeccionan continuamente en estrecha consulta con los trabajadores/as y sus representantes (Figura 3). Los datos de nuestro trabajo de campo, combinados con los comentarios procedentes de los talleres y consultas en las que participan los trabajadores/as, determinan cómo hacemos evolucionar sistemáticamente los principios de Fairwork para que sigan respondiendo a sus necesidades. A lo largo de nuestro estudio hemos estado en contacto, por ejemplo, con diferentes organizaciones sindicales (Comisiones Obreras, Unión General de Trabajadores, Confederación General del Trabajo, Confederación Nacional del Trabajo) y asociaciones de trabajadores de la economía de plataforma (Ridersderechos, Resistencia VTC), a las que les hemos presentado los objetivos y resultados del estudio. A muchos de ellos les hemos consultado a lo largo de nuestro estudio para aclarar dudas, ampliar información, etc. Con la Confederación Sindical de Comisiones Obreras, que ha

financiado el estudio, se ha mantenido una colaboración más continuada, respetando en todo momento la autonomía del equipo investigador. En colaboración con dicho sindicato se han organizado, por ejemplo, varias jornadas sobre condiciones de trabajo en la economía de plataforma en las que han participado representantes sindicales, empresariales y del mundo académico

Las malas condiciones de trabajo en la economía de plataformas no tienen nada de inevitable. A pesar de que afirmen lo contrario, las plataformas tienen un importante control sobre la naturaleza de los empleos en los que actúan como intermediarias. Los trabajadores/as que encuentran su empleo a través de plataformas siguen siendo, en última instancia, trabajadores/as, y no hay ninguna base para negarles los derechos y protecciones clave de los que han disfrutado durante mucho tiempo sus homólogos del sector formal. Nuestros resultados muestran que la economía de plataforma, tal y como la conocemos hoy en día, es muy variable, con algunas plataformas mostrando una mayor preocupación por las necesidades de los trabajadores/as que otras. Esto significa que no tenemos por qué aceptar como norma los bajos salarios, las malas condiciones, la desigualdad y la falta de agencia y de voz. Esperamos que nuestro trabajo, al poner de relieve los contornos de la actual economía de las plataformas, ofrezca también una imagen de lo que ésta podría llegar a ser.

Figura 3: Principios de Fairwork: Evolución continua guiada por los trabajadores/as



El compromiso de Fairwork

Como parte de este proceso de cambio, hemos introducido el *compromiso Fairwork*. Este compromiso aprovecha el poder de las políticas de adquisición, inversión y asociación de las organizaciones para apoyar un trabajo de plataforma más justo. Organizaciones como universidades, escuelas, empresas y organizaciones benéficas que hacen uso de la mano de obra de plataforma pueden marcar la diferencia apoyando las mejores prácticas laborales, guiadas por nuestros cinco principios de trabajo justo. Las organizaciones que firman el compromiso pueden mostrar nuestro distintivo en los materiales de la empresa.

El compromiso consta de dos niveles. El primero es como colaborador oficial de Fairwork, lo que implica demostrar públicamente el apoyo a un trabajo de plataforma más justo, y poner a disposición del personal recursos que les ayuden a decidir con qué plataformas comprometerse. Un segundo nivel del compromiso implica que las organizaciones se comprometan a realizar cambios concretos y significativos en sus propias prácticas como socios oficiales de Fairwork, por ejemplo, comprometiéndose a utilizar plataformas mejor calificadas cuando exista la posibilidad de elegir.

PARA MÁS INFORMACIÓN SOBRE EL COMPROMISO Y CÓMO ADHERIRSE, VISITE:

WWW.FAIR.WORK/PLEDGE



Sistema de puntuación Fairwork

¿Qué empresas están cubiertas por los principios de Fairwork?

La Organización Internacional de Trabajo (OIT) define las “plataformas de trabajo digital” como compañías que median y facilitan “el intercambio de trabajo entre diferentes usuarios como las empresas, los trabajadores/as y los consumidores/as”⁶⁴. Esta definición incluye “mercados” de trabajo digitales donde “las empresas definen las tareas y sus requisitos mientras que las plataformas se las asignan a un grupo de trabajadores/as a nivel mundial que puedan completar esas tareas en el tiempo especificado”⁶⁵.

Los mercados que no facilitan el intercambio de mano de obra, como Airbnb (que pone en contacto a propietarios de viviendas con quienes desean alquilarlas) y eBay (que pone en contacto a compradores y vendedores de bienes), quedan obviamente excluidos de la definición. La definición de “plataforma digital de trabajo” de la OIT es ampliamente aceptada e incluye muy diferentes modelos de negocio⁶⁶.

El trabajo de investigación de Fairwork engloba a las plataformas de trabajo digital que cumplen con esta definición y que tienen por objetivo conectar proveedores de servicios individuales con consumidores de dichos servicios a través del interfaz de una plataforma. El proyecto Fairwork no investiga a las plataformas que median en ofertas de trabajo entre individuos y empleadores (ya sea a corto o largo plazo).

Fairwork distingue entre dos tipos de plataformas digitales de trabajo. Las primeras son las plataformas “territorialmente localizadas” (“location-based”), en las que el trabajo debe realizarse en un lugar determinado

(por ejemplo, repartir comida de un restaurante a una casa o conducir a una persona de un lugar a otro). A estas plataformas las llamamos “plataformas de trabajo de pedidos” (o *gig work platforms*). Las segundas son plataformas de trabajo en la nube (*cloudwork platforms*) en las que, en teoría, el trabajo puede realizarse desde cualquier lugar a través de internet.

Los requisitos que se exige a las plataformas para cumplir con cada principio Fairwork son diferentes para las plataformas “territorialmente localizadas” y para las plataformas en la nube. Esto es debido a que las plataformas “territorialmente localizadas” pueden ser comparadas con respecto a factores del mercado local, riesgos y regulaciones de cada país, mientras que las plataformas en la nube no. Debido a la naturaleza del trabajo que se realiza en las plataformas en la nube, que puede realizarse desde cualquier lugar, distintos factores de mercado, riesgos y regulaciones son aplicables dependiendo de donde se realice el trabajo.

Las plataformas que se analizan en Fairwork tienen distintos modelos de negocio, remuneración y gobernanza. Estos modelos incluyen (entre otros): trabajo asalariado, por subcontratación, por comisión, por franquicia, por suscripción. El trabajo puede hacerse a destajo, por turnos, con una jornada definida (a tiempo completo o parcial), etc. Algunos de estos modelos implican que la plataforma paga directamente a los trabajadores/as (incluido a través de empresas subcontratadas).

¿Cómo funciona el sistema de puntuación?

Los cinco principios del trabajo justo se desarrollaron a través de una amplia revisión bibliográfica de la investigación disponible sobre la calidad del empleo, por medio de reuniones de las partes interesadas en la UNCTAD (Conferencia de Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo) y la Organización Internacional del Trabajo-OIT en Ginebra (en las que participaron trabajadores/as de plataformas, responsables políticos/as, sindicatos y académicos/as), y en reuniones nacionales con representantes locales.

Cada principio de Fairwork se divide en dos rangos. En consecuencia, para cada principio, el sistema de puntuación permite conceder un “primer punto” correspondiente al primer rango y un “segundo punto” adicional

correspondiente al segundo rango (véase la tabla 1). El segundo punto de cada principio sólo puede concederse si se ha otorgado el primer punto de ese principio. Los rangos especifican las evidencias necesarias para que una plataforma reciba un punto determinado. Cuando no se dispone de evidencias verificables para un determinado rango, la plataforma no recibe ese punto.

Por tanto, una plataforma puede recibir una puntuación máxima de Fairwork de diez puntos. Las puntuaciones de Fairwork se actualizan anualmente, las puntuaciones presentadas en este informe se han obtenido a partir de los datos correspondientes a los 12 meses comprendidos entre agosto de 2022 y agosto de 2023, y son válidas hasta agosto de 2024.

Tabla 1: Sistema de puntuación Fairwork

Principio	Primer punto	Segundo punto	Total
 Principio 1: Pago Justo	 Asegura que los trabajadores/as ganen el salario mínimo tras deducir los costes	 Asegura obtener el salario vital local tras deducir los costes	
 Principio 2: Condiciones Justas	 Mitiga los riesgos específicos del trabajo	 Garantiza condiciones de trabajo seguras y una red de seguridad	
 Principio 3: Contratos Justos	 Facilita términos y condiciones claros y transparentes	 Asegura que no se impongan cláusulas contractuales injustas	
 Principio 4: Gestión Justa	 Existe un procedimiento adecuado para la toma de decisiones que afecten a los trabajadores/as	 Proporciona un proceso de gestión equitativo	
 Principio 5: Representación Justa	 Asegura la Libertad sindical y la expresión de la voz colectiva de los trabajadores/as.	 Promueve la gobernanza democrática	

Puntuación máxima posible de Fairwork



Principio 1: Pago justo

1.1 - Asegura que los trabajadores/as ganen el salario mínimo una vez deducidos los gastos (un punto)

Los trabajadores y trabajadoras de plataformas a menudo tienen que cubrir costes sustanciales relacionados con su actividad profesional, como el transporte entre un servicio y otro, los suministros o combustible de los vehículos, el pago de peajes, los seguros y mantenimiento del vehículo.⁶⁷ Los costes que asumen los trabajadores/as hacen que, en ocasiones, sus ganancias netas pueden caer por debajo del salario mínimo local.⁶⁸ Los trabajadores/as también asumen los costes del tiempo extra, cuando pasan tiempo esperando o viajando entre prestaciones de servicio, u otras actividades no remuneradas necesarias para su trabajo, que también se consideran en nuestro estudio como horas activas.⁶⁹ Para lograr este punto, las plataformas deben asegurar que los costes relacionados con el trabajo no coloquen los ingresos de los trabajadores/as por debajo del salario mínimo local.

La plataforma debe pues tomar las medidas necesarias para asegurar lo siguiente:

- El pago debe ser puntual y completo.
- Los trabajadores y trabajadoras ganan al menos el salario mínimo local, o el salario fijado por convenio colectivo sectorial (el que sea mayor) en el lugar donde trabajan, una vez contabilizadas sus horas reales de trabajo y deducidos sus costes.⁷⁰

1.2 - Asegura el coste de subsistencia una vez deducidos los gastos (un punto adicional)

En algunos lugares, el salario mínimo no es suficiente para que los trabajadores/as puedan acceder a un nivel de vida básico pero decente. Para lograr este punto, las plataformas deben asegurar que los trabajadores/as ganen un salario digno.

La plataforma toma las medidas necesarias para asegurar lo siguiente:

- Los trabajadores y trabajadoras ganan al menos el *salario vital* local, o el salario establecido por convenio colectivo sectorial (el que sea mayor) en el lugar donde trabajan, una vez contabilizadas sus horas reales de trabajo y deducidos sus costes.^{71 72}

Principio 2: Condiciones justas

2.1 - Mitiga los riesgos específicos de la tarea (un punto)

Los trabajadores y trabajadoras de plataformas pueden tener que hacer frente a una serie de riesgos en el transcurso de su trabajo, incluidos accidentes y lesiones, exposición a materiales nocivos, delitos y violencia. Para lograr este punto, las plataformas deben demostrar que

son conscientes de estos riesgos y toman medidas para mitigarlos.

La plataforma debe cumplir con lo siguiente:

- Se proporciona el equipo y la formación adecuados para proteger la salud y la seguridad de los trabajadores frente a los riesgos específicos de la tarea.⁷³ Estos deben implementarse sin costo adicional para el trabajador.
- La plataforma mitiga los riesgos del trabajo en solitario proporcionando un soporte adecuado y diseñando procesos teniendo en cuenta la seguridad y la salud en el trabajo.

2.2 - Garantiza condiciones de trabajo seguras y una red de seguridad (un punto adicional)

Los trabajadores/as de plataformas son vulnerables debido al riesgo de que se interrumpa abruptamente sus ingresos como consecuencia de circunstancias inesperadas o externas, tales como enfermedades o lesiones. Muchos de los países brindan una red de seguridad social para garantizar que los trabajadores/as no experimenten una pérdida repentina de sus ingresos debido a circunstancias que escapan a su control. Sin embargo, los trabajadores/as de las plataformas, debido a su condición de trabajadores/as por cuenta propia, muchas veces no cuentan con seguros que garanticen sus ingresos en caso de enfermedad. Teniendo en cuenta que muchos de estos trabajadores/as dependen de los ingresos que ganan con el trabajo que realizan en las plataformas, éstas pueden lograr este punto proporcionando una compensación por la pérdida de ingresos ante una eventual incapacidad para trabajar. Además, las plataformas deben minimizar el riesgo de enfermedades y lesiones incluso cuando se hayan tomado todas las medidas básicas.

La plataforma debe cumplir con TODO lo siguiente:

- Las plataformas toman medidas significativas para garantizar que los trabajadores/as no sufran costes significativos como resultado de accidentes, lesiones o enfermedades resultantes del trabajo.
- Los trabajadores/as deben ser compensados por la pérdida de ingresos debido a la incapacidad de trabajar de manera proporcional a los ingresos promedio del trabajador/a durante los últimos tres meses.
- Cuando los trabajadores/as no pueden trabajar durante un período prolongado debido a circunstancias inesperadas, su posición en la plataforma no se ve afectada negativamente.
- La plataforma implementa políticas o prácticas que protegen la seguridad de los trabajadores de los riesgos específicos de la tarea. En particular, la plataforma debe garantizar que la remuneración no esté estructurada de manera que incentive a los trabajadores a asumir niveles excesivos de riesgo.

Principio 3: Contratos justos

3.1 - Facilita términos y condiciones claros y transparentes (un punto)

Los Términos y Condiciones que rigen el trabajo en plataformas no siempre son claros y accesibles para los trabajadores/as.⁷⁴ Para lograr este punto, la plataforma debe demostrar que los trabajadores/as pueden comprender, aceptar y acceder a las condiciones que regulan su trabajo en todo momento. Los trabajadores/as deben tener también la posibilidad de recurrir legalmente si la plataforma incumple esas condiciones.

La plataforma debe cumplir TODOS los siguientes criterios:

- La parte que contrata con el trabajador/a debe estar identificada en el contrato, y estar sujeta a la ley del lugar en donde trabaja el trabajador/a.
- El contrato se comunica en su totalidad en un lenguaje claro y comprensible que los trabajadores/as puedan entender.
- Los trabajadores deben firmar un contrato y/o dar su consentimiento informado a los términos de las condiciones al registrarse en la plataforma.
- Los contratos/términos y condiciones son fácilmente accesibles para los trabajadores en papel, o a través de la interfaz de la aplicación/plataforma en todo momento.
- Los contratos/términos y condiciones no incluyen cláusulas que reviertan los marcos legales vigentes en los respectivos países.
- Las plataformas adoptan medidas de protección y gestión de datos adecuadas, responsables y éticas, establecida en una política documentada.

3.2 - Asegura que no se imponen cláusulas contractuales injustas (un punto adicional)

En algunos casos, especialmente bajo los estatutos de “trabajador/a autónomo” (o “contratista independiente” en otros países), los trabajadores y trabajadoras corren un riesgo desproporcionado por participar en el contrato con el usuario del servicio. Así, pueden ser considerados responsables de cualquier daño que surja en el curso de su trabajo, o estar expuestos a cláusulas abusivas que pueden impedirles buscar una reparación legal por perjuicios o agravios sufridos. Para lograr este punto, las plataformas deben demostrar que los riesgos y la responsabilidad de participar en el trabajo se comparten entre las partes.

Independientemente de cómo se clasifique el estado contractual de los trabajadores/as (por cuenta propia o por cuenta ajena), la plataforma debe cumplir con los siguientes criterios:

- Todos los trabajadores son notificados de los cambios propuestos en un lenguaje claro y comprensible dentro de un plazo razonable antes de que los cambios entren

en vigor. Los cambios no deben revertir los beneficios acumulados existentes y las expectativas razonables en las que se han basado los trabajadores/as.

- El contrato/términos y condiciones no incluyen cláusulas que excluyan la responsabilidad por negligencia ni eximan injustificadamente a la plataforma de responsabilidad por las condiciones de trabajo. La plataforma adopta las medidas adecuadas para garantizar que el contrato no incluya cláusulas que impidan a los trabajadores/as solicitar efectivamente la reparación de los agravios que surjan de la relación laboral.
- En caso de que la mano de obra de la plataforma esté mediada por subcontratistas: la plataforma implementa un mecanismo confiable para monitorear y garantizar que el subcontratista esté a la altura de los estándares esperados de la propia plataforma con respecto a las condiciones de trabajo.
- En los casos en que se utilicen precios dinámicos para los servicios, los datos recopilados y los cálculos utilizados para asignar el pago deben ser transparentes y estar documentados en un formulario disponible para los trabajadores/as

Principio 4: Gestión justa

4.1 - Existe un procedimiento adecuado para la toma de decisiones que afecten a los trabajadores/as (un punto)

Los trabajadores/as de la plataforma pueden experimentar una desactivación arbitraria de su cuenta por parte de la plataforma; tener prohibido acceder a la misma sin explicación y correr así el riesgo de perder sus ingresos. Los trabajadores/as pueden estar sujetos a otras sanciones o decisiones disciplinarias sin la posibilidad de comunicarse con el usuario/a del servicio y/o la plataforma para impugnarlas o recurrirlas si creen que son injustas. Para lograr este punto, las plataformas deben demostrar que tienen activa una vía eficaz y clara para que los trabajadores/as recurran las acciones disciplinarias tomadas por parte de la plataforma.

La plataforma debe cumplir TODOS los siguientes criterios:

- Existe un canal para que los trabajadores/as se comuniquen con un/a representante humano/a de la plataforma. Este canal está documentado y recogido en un contrato y disponible en la interfaz de la plataforma. Las plataformas deben responder a los trabajadores/as en un plazo razonable. Existe un procedimiento para que los trabajadores/as puedan apelar o reclamar ante calificaciones bajas recibidas, problemas con la retribución de sus servicios, desactivaciones y otras sanciones o medidas disciplinarias. Este procedimiento debe estar documentado y recogido en un contrato y disponible en la interfaz de la plataforma.⁷⁵

- En el caso de desactivaciones de la aplicación, el proceso de reclamación debe estar disponible para los trabajadores/as que ya no tienen acceso a la plataforma.
- Los trabajadores/as no se ven penalizados o expuestos a situaciones de desventaja por expresar sus preocupaciones o apelar acciones disciplinarias.

4.2 - El proceso de gestión es equitativo (un punto adicional)

La mayoría de las plataformas no discriminan activamente a grupos particulares de trabajadores/as. Sin embargo, pueden exacerbar inadvertidamente las desigualdades ya existentes en su diseño y gestión. Por ejemplo, hay mucha segregación de género entre los diferentes tipos de trabajo de plataforma. Para lograr este punto, las plataformas deben demostrar, no solo que cuentan con políticas contra la discriminación, sino que buscan eliminar barreras para los grupos desfavorecidos y promover la inclusión.

La plataforma debe cumplir TODOS lo siguientes criterios:

- La plataforma cuenta con una política eficaz contra la discriminación que establece un proceso claro para denunciar, corregir y sancionar la discriminación de los trabajadores/as en la plataforma por motivos como la raza, el origen social, la casta, la etnia, la nacionalidad, el género, el sexo, la identidad y expresión de género, la orientación sexual, la discapacidad, la religión o las creencias, la edad o cualquier otra condición.⁷⁶
- La plataforma cuenta con medidas para promover la diversidad, la igualdad y la inclusión en la plataforma. Adopta medidas prácticas para promover la igualdad de oportunidades para los trabajadores/as de grupos desfavorecidos, incluidos ajustes razonables en caso de embarazo, discapacidad y religión o creencias.
- Cuando las personas de un grupo desfavorecido (como las mujeres) están significativamente infrarrepresentadas entre un grupo de trabajadores, se trata de identificar y eliminar los obstáculos al acceso de las personas de ese grupo.
- Si se utilizan algoritmos para determinar el acceso al trabajo o la remuneración, o el tipo de trabajo y las escalas salariales disponibles para los trabajadores/as que desean utilizar la plataforma, estos son transparentes y no dan lugar a resultados desiguales para los trabajadores/as de grupos históricamente o actualmente desfavorecidos.
- Cuenta con mecanismos para reducir el riesgo de que los usuarios discriminen a los trabajadores/as de grupos desfavorecidos en el acceso y la realización del trabajo.

Principio 5: Representación justa

5.1 - Asegura la libertad sindical y la expresión de la voz colectiva de los trabajadores/as (un punto)

La libertad de asociación o sindicación es un derecho fundamental de todos los trabajadores/as y está consagrada

en la constitución de la Organización Internacional del Trabajo y la Declaración Universal de los Derechos Humanos. El derecho de los trabajadores/as a organizarse, a expresar colectivamente sus deseos y, lo que es más importante, a ser escuchados, es un requisito previo importante para unas condiciones de trabajo justas. Sin embargo, las tasas de organización entre los trabajadores/as de las plataformas siguen siendo bajas. Para lograr este punto, las plataformas deben garantizar que se den las condiciones para fomentar la expresión colectiva de los trabajadores/as.

La plataforma debe cumplir TODOS lo siguientes criterios:

- Existe un mecanismo documentado⁷⁷ para la expresión de los intereses colectivos de los trabajadores/as que permite a TODOS los trabajadores/as, independientemente de su situación laboral, participar sin riesgos.
- Existe una declaración formal por escrito de la voluntad de reconocer y negociar con un organismo colectivo e independiente de trabajadores/as o sindicato, que se comunica claramente a todos los trabajadores/as y está disponible en la interfaz de la plataforma.⁷⁸
- La libertad sindical no es obstaculizada y los trabajadores/as no registran ningún tipo de desventaja por comunicar sus preocupaciones, deseos y demandas a la plataforma, o por expresar su voluntad de formar órganos de representación colectivos independientes.⁷⁹

5.2 - Promueve la gobernanza democrática (un punto adicional)

Aunque la organización colectiva sigue siendo incipiente, los sindicatos y las asociaciones de trabajadores/as de plataformas están emergiendo en muchos sectores y países. Para lograr una representación justa, los trabajadores/as deben tener voz a la hora de fijar las condiciones de su trabajo. Este requisito podría garantizarse a través de un modelo cooperativo gobernado democráticamente, un sindicato reconocido formalmente o la capacidad de realizar negociaciones colectivas con la plataforma.

La plataforma debe satisfacer al menos UNO de los siguientes criterios:

- Los trabajadores/as juegan un papel significativo en su gobernanza.
- En un documento escrito disponible en todo momento en la interfaz de la plataforma, la plataforma reconoce públicamente y formalmente a un órgano colectivo independiente de trabajadores, a un comité de empresa electo o a un sindicato. Este reconocimiento no es exclusivo y, cuando el marco legal lo permita, la plataforma debe reconocer a cualquier organismo colectivo significativo que busque representación.⁸⁰

Créditos y Financiación

Fairwork es un proyecto dirigido por el Instituto de Internet de Oxford, la Universidad de Oxford y el Centro de Ciencias Sociales de Berlín, y se basa en los conocimientos y la experiencia del personal del Access to Knowledge for Development Center (A2K4D) de la American University in Cairo's School of Business, Audencia Business School, Center for Development Evaluation and Social Science Research (CREDI), Center for Health Consultation and Community Development (CHD), Centre for Labour Research, CIPG Innovation Policy Governance, CREDI, De La Salle University, FLACSO-Ecuador, Institute for a Fair Economy, International Institute of Information Technology Bangalore (IIITB), International University of Rabat, iSocial, KU Leuven, Lagos Business School, Luigj Gurakuqi University of Shkodër, Observatorio de Plataformas Perú, Phenix Center for Economics & Informatics Studies, Pollicy, Public Policy Research Center (CENTAR), Qhala, REPOA, Sapienza University of Rome, TEDIC, The Policy Initiative, TU Wien, Universidad Adolfo Ibáñez, Universidad Católica del Uruguay, **Universidad Complutense de Madrid**, Universidad del Rosario, University of California College of the Law, San Francisco, University of Manchester y University of São Paulo.

Autores:

Arturo Lahera-Sánchez, Alberto Riesco-Sanz, María Arnal Sarasa, Álvaro Briaes Canseco, Pablo Meseguer Gancedo, Ana Negro Macho, Antonio Ramírez Melgarejo, Juan Carlos Revilla Castro, Francisco J. Tovar Martínez, Alessio Bertolini, Mark Graham.

Equipo Fairwork:

Jana Ababneh, Eisha Afifi, Wirawan Agahari, Pablo Aguera Reneses, Iftikhar Ahmad, Tariq Ahmed, Shamarukh Alam, María Belen Albornoz, Luis Pablo Alonzo, Oğuz Alyanak, Hayford Amegbe, Branka Andjelkovic, Marcos Aragão, María Arnal, Arturo Arriagada, Daniel Arubayi, Sami Atallah, Tat Chor Au-Yeung, Ahmad Awad, Razan Ayesha, Adam Badger, Meghashree Balaraj, Joshua Baru, Ladin Bayurgil, Ariane Berthoin Antal, Alessio Bertolini, Wasel Bin Shadat, Virgel Bingham, Amline Bordas, Maren Borkert, Álvaro Briaes, Lola Brittain, Joe Buckley, Callum Cant, Rodrigo Carelli, Eiser Carnero Apaza, Eduardo Carrillo, Maria Catherine, Chris King Chi Chan, Henry Chavez, Ana Chkareuli, Andrea

Ciarini, Antonio Corasaniti, Pamela Custodio, Adriansyah Dhani Darmawan, Olayinka David-West, Luisa De Vita, Alejandra S. Y. Dinegro Martínez, Brikena Kapisyzi Dionizi, Ha Do, Matías Dodel, Marta D'Onofrio, Elvira Drishti, Veena Dubal, James Dunn-Willimason, Khatia Dzamukashvili, Pablo Egaña, Dana Elbashbishy, Batoul ElMehdar, Elisa Errico, Úrsula Espinoza Rodríguez, Patrick Feuerstein, Roseli Figaro, Milena Franke, Sandra Fredman, Farah Galal, Jackeline Gameleira, Pía Garavaglia, Chana Garcia, Michelle Gardner, Navneet Gidda, Shikoh Gitau, Slobodan Golusin, Eloísa González, Mark Graham, Rafael Grohmann, Martin Gruber-Risak, Francisca Gutiérrez Crocco, Seemab Haider, Khadiga Hassan, Richard Heeks, Sopo Japaridze, Mabel Rocío Hernández Díaz, Luis Jorge Hernández Flores, Victor Manuel Hernandez Lopez, Nur Huda, Huynh Thi Ngoc Tuyet, Francisco Ibáñez, Neema Iyer, Tanja Jakobi, Athar Jameel, Abdul Bashiru Jibril, Zoe Johnson, Ermira Hoxha Kalaj, Raktima Kalita, Revaz Karanadze, Zeynep Karlidağ, Lucas Katera, Bresena Dema Kopluku, Maja Kovac, Zuzanna Kowalik, Anjali Krishan, Martin Krzywdzinski, Amela Kurta, Ilma Kurtović, Morad Kutkut, Tobias Kuttler, Arturo Lahera-Sánchez, Jorge Leyton, Annika Lin, Georgina Lubke, Bilahari M, Raiyaan Mahbub, Wassim Maktabi, Oscar Javier Maldonado, Laura Clemencia Mantilla León, Claudia Marà, Ana Flavia Marques, Margreta Medina, Pablo Messeguer, Rusudan Moseshvili, Jamal Msami, Karol Muszyński, Hilda Mwakatumbula, Beka Natsvlshvili, Mounika Neerukonda, Ana Negro, Chau Nguyen Thi Minh, Sidra Nizambuddin, Claudia Nociolini Rebecchi, Bonnita Nyamwire, Michelle Ogolla, Oluwatobi A. Ogunmokun, Frederick Pobe, Daviti Omsarashvili, Caroline A Omware, Nermin Oruc, Christian Nedu Osakwe, Balaji Parthasarathy, Francesca Pasqualone, María Inés Martínez Penadés, Leonhard Plank, Frederick Pobe, Valeria Pulignano, Jack Linchuan Qiu, Jayvy R. Gamboa, Ananya Raihan, Antonio Ramírez, Juan-Carlos Revilla, Ambreen Riaz, Alberto Riesco-Sanz, Nagla Rizk, Moisés K. Rojas Ramos, Federico Rosenbaum Carli, Cheryl Ruth Soriano, Julice Salvagni, Derly Yohanna Sánchez Vargas, Maricarmen Sequera, Murali Shanmugavelan, Aditya Singh, Shanza Sohail, Janaki Srinivasan, Anna Sting, Isabella Stratta, Zuly Bibiana Suárez Morales, David

Sutcliffe, Mubassira Tabassum Hossain, Tasmeena Tahir, Ainan Tajrian, Dinh Thi Chien, Kiko Tovar, Funda Ustek Spilda, Jonas Valente, Giulia Varaschin, Daniel Vizuete, Annmercy Wairimu, Jing Wang, Robbie Warin, Nadine Weheba, Katie J. Wells, Anna Yuan and Sami Zoughaib.

Revisores externos de puntuación:

Ladin Bayurgil y Alessio Bertolini.

Edición:

David Sutcliffe

Cómo citar:

Fairwork (2024). Fairwork España. Puntuaciones 2024: un largo camino aún por recorrer para la protección del trabajo en la economía de plataforma. Oxford, Reino Unido; Berlín, Alemania.

Tenga en cuenta que este informe contiene secciones en común con otros informes de Fairwork, en particular el Modelo Fairwork, partes de la sección Impacto y Próximos Pasos, así como el Anexo.

Diseño del informe:

One Ltd.

Comunicaciones y composición tipográfica:

Navneet Gidda, Pablo Aguera Reneses, Creative Mouse.

Maquetación:

Estugraf.

Fotografías:

Shutterstock.

Financiadores:

Este informe es el resultado de una investigación financiada por el sindicato español Comisiones Obreras (CC.OO).

Un agradecimiento especial a:

María Luz Rodríguez de la Universidad de Castilla La Mancha, por su apoyo en la puesta en marcha del proyecto y por su aportación al desarrollo del mismo. Comisiones Obreras y, especialmente, a Bruno Estrada y Carlos Gutiérrez, por haber hecho posible la financiación del proyecto y por su magnífica labor de coordinación y seguimiento. Alessio Bertolini por su eficacia y amabilidad a la hora de orientar y coordinar la realización de este estudio. Nos gustaría también dar las gracias a los trabajadores/as y gestores/as de plataformas que aceptaron participar en nuestro estudio. Sin su colaboración este trabajo no habría sido posible. Queremos, finalmente, dar las gracias a: Joanna Barlow, Maisy Gills, Caroline Hampshire, Lucy Hennings, Philip Hind, Mark Malbas, Victoria Nash, Katia Padvalkava, Roz Pacey, Duncan Passey, Sara Spinks y David Sutcliffe, de la Universidad de Oxford, por su apoyo administrativo al proyecto desde su inicio. También a Shakhlo Kakharova, Kirsten Schuettler y Lukas Sonnenberg de la GIZ por su apoyo y orientación a lo largo del proyecto.

Declaración de conflicto de intereses:

Ninguno de los investigadores/as tiene ninguna conexión con ninguna de las plataformas y el trabajo realizado no recibió financiación ni apoyo de ninguna plataforma ni de ninguna otra empresa, y declaramos que no existe conflicto de intereses.

UNA COLABORACIÓN ENTRE



FINANCIADO POR



NOTAS

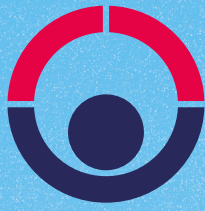
1. Ley 12/2021, de 28 de septiembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales.
2. La Directiva Marco Europea sobre Seguridad y Salud en el Trabajo (89/391/CEE), junto a la española Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales
3. Una Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social es “una asociación de empresarios sin ánimo de lucro que colabora con el sistema de Seguridad Social en la gestión de importantes prestaciones del sistema de Seguridad Social como son las contingencias profesionales, la incapacidad temporal (...). Gestionan recursos y servicios públicos, lo cual hace que la dirección y tutela de las mismas corresponda a la Administración del Estado, a través de la Secretaría de Estado de Seguridad Social y sus organismos adscritos, configurándose como una fórmula de colaboración mixta público-privada. Para funcionar como mutua, la asociación tiene que estar autorizada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad social. (...) La colaboración de las mutuas abarca varias coberturas y prestaciones, que en la actualidad van mucho más allá del accidente de trabajo. Las mutuas han asumido la gestión de la prestación de incapacidad temporal por contingencias comunes (1996), las prestaciones de riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural (2007), el cese de actividad de los trabajadores autónomos (2010) y la prestación de cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave (2011)”. Extractado de <https://revista.seg-social.es/-/%C2%BFqu%C3%A9-son-las-mutuas-> (consultado el 20 de diciembre de 2023).
4. En el caso de Uber, en 2021 la Inspección de Trabajo denunció a una empresa VTC (*Euskal Herria VTC S.L.*) que daba servicio a Uber en el País Vasco por incumplimiento de la normativa laboral, tanto en materia de condiciones de trabajo, como de prevención de riesgos laborales. El acta de infracción de la Inspección de Trabajo se encuentra accesible en la web *Resistencia VTC* (<https://resistenciavtc.wordpress.com>).
5. Véase, por ejemplo: <https://elpais.com/economia/2023-01-24/trabajo-impone-una-multa-a-glovo-por-emplear-a-falsos-autonomos-y-ya-acumula-205-millones-en-sanciones.html>.
Sanciones también derivadas de prácticas obstruccionistas de la plataforma contra la actuación de la propia inspección de trabajo: https://www.eldiario.es/economia/audiencia-nacional-condena-glovo-pagar-50-000-euros-multa-obstruir-inspeccion-trabajo_1_7966448.html
6. <https://www.rtve.es/noticias/20240118/inspeccion-trabajo-sanciona-por-primera-vez-a-glovo-por-incumplir-ley-rider/15922641.shtml>
7. Véase, por ejemplo: https://elpais.com/economia/2023-05-07/dos-anos-de-la-ley-rider-rebeldia-en-el-sector-del-delivery-que-ignora-las-multas-millonarias-de-trabajo.html?event_log=oklogin.
Puede verse también: https://www.eldiario.es/politica/ultima-hora-actualidad-politica-directo_6_9555150_1093812.html
8. Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales española y con el Reglamento General de Protección de Datos de la Unión Europea.
9. ESADE (2022). *Ley Rider. Un año después*. Foro de Humanismo Tecnológico, https://itemsweb.esade.edu/wi/research/Foro-Humanismo-Tecnologico/221027_Informe_LeyRider_FHTEsade.pdf (Consultado el 24 de diciembre de 2023).
10. La Inspección de Trabajo regularizó en España a unos 39.000 falsos autónomos en 2022 y a cerca de 30.000 en 2023. La mitad, aproximadamente, de esas regularizaciones tuvieron lugar en el sector de “transporte y almacenaje”, al que pertenece el *delivery*. Véase, por ejemplo: <https://elpais.com/economia/2023-10-19/inspeccion-de-trabajo-ha-regularizado-a-30000-falsos-autonomos-en-2023.html> (Consultado el 27 de diciembre de 2023).
11. <https://elpais.com/economia/2023-05-07/dos-anos-de-la-ley-rider-rebeldia-en-el-sector-del-delivery-que-ignora-las-multas-millonarias-de-trabajo.html> (Consultado el 27 de diciembre de 2023).
Puede verse también: https://www.eldiario.es/politica/ultima-hora-actualidad-politica-directo_6_9555150_1093812.html
12. Glovo permite actualmente que los *riders* en España puedan alquilar hasta un máximo de 10 cuentas, debiendo el *rider* “titular” informar a la plataforma y asumir las responsabilidades legales respecto a la situación y actuación de los *riders* “alquilados”. Véase: <https://delivery.glovoapp.com/es/faq/quieres-subcontratar-tu-cuenta/> (Consultado el 27 de diciembre de 2023)
13. El convenio colectivo del sector VTC en la Comunidad de Madrid puede verse aquí: <https://madrid.fsc.ccoo.es/0d8b-c6afc6b22cbb59be5d1fceb04de000050.pdf> (Consultado el 27 de diciembre de 2023).
14. Cifras de desempleo procedentes de la Encuesta de Población Activa (EPA) del Instituto Nacional de Estadística español.
15. En 2022, los salarios reales se encontraban un 0,4% por debajo de los salarios del año 2000. Durante ese mismo periodo, el crecimiento medio del poder adquisitivo real de las economías de la OCDE fue del 17’4%. Véase, Estadísticas OCDE/OECD: https://stats.oecd.org/index.aspx?DataSetCode=AV_AN_WAGE#; <https://nationworldnews.com/spain-among-the-four-oecd-countries-with-a-decline-in-purchasing-power-since-2000/>; https://www.eldebate.com/economia/20230925/espana-cuatro-paises-ocde-perdido-poder-adquisitivo-respecto-ano-2000_142066.html
16. FEDEA (2023). *Observatorio Trimestral del Mercado de Trabajo*, Boletín no. 6. Apuntes 2023/18; González, X. y Miles, D. (2021). “La transición de la universidad al trabajo y el fenómeno de la sobrecualificación en España”. *Cuadernos de Información Económica*, 283.
17. UGT (2022). *España, país de bajos salarios: la precariedad laboral persiste*. Servicios de Estudios de UGT, nº 35.
18. Urzi Brancati, M.C., Pesole, A. y Fernández Macías, E. (2020). *New evidence on platform workers in Europe*, Publications Office of the European Union; Digital Future Society (2020). *El trabajo en plataformas digitales en España: ¿qué sabemos? Una revisión bibliográfica*, DFS
19. Agnieszka Piasna, Wouter Zwysen y Jan Drahokoupil (2022). *The platform economy in Europe Results from the second ETUI Internet and Platform Work Survey*. ETUI, Working Paper 2022.05
20. Eurofound y EIGE (2023). *Gender differences in motivation to engage in platform work*. Policy Brief; Eurofound (2020), *New forms of employment: 2020 update*, Publications Office of the European Union, Luxembourg

21. <https://www.consilium.europa.eu/es/infographics/platform-economy/>
22. Barcevičius, E; Gineikytė-Kanclerė, V.; Klimavičiūtė, L. y Ramos, N. (2021). *Study to support the impact assessment of an EU initiative to improve the working conditions in platform work*. Bruselas, Comisión Europea.
23. Álvarez-Hernández G. y Pérez-Zapata O. (2021). "Plataformización y gestión 'platafórmica': una discusión de las condiciones de trabajo en una plataforma cualificada". *Revista Española de Sociología*, 30 (3), a67; Boston Consulting Group. (2019). *The new freelancers. tapping talent in the gig economy*. BCG Henderson Institute.
24. Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-13409>
25. Baylos A. (2022). La larga marcha hacia el trabajo formal: el caso de los riders y la ley 12/2021. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 40 (1), 95-113. <https://doi.org/10.5209/crla.8059>.
26. Köhler, H-D.(2022). "Sindicalismo 'Gig' o la acción colectiva en la economía de las plataformas", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 38(2), 325-343. Martín Artilles, A. (2021). "Digitalización del trabajo, protosindicalismo y cuasi-unionismo post-pandémico". *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, Vol.7, pp. 9-32.
27. <https://resistenciavtc.wordpress.com/2021/12/15/las-denuncias-contra-gestoras-de-vtc-presentadas-en-inspeccion-de-trabajo-dan-sus- frutos/>
28. https://www.eldiario.es/economia/glovo-empresa-asentada-centenares-irregularidades-sigue-retando-trabajo-autonomos_1_9556072.html
29. Un análisis más pormenorizado de los distintos modelos organizativos de estas plataformas y de sus implicaciones puede verse, por ejemplo, en Digital Future Society (2021) *Home care and digital platforms in Spain*. Barcelona: Digital Future Society (<https://digitalfuturesociety.com/report/home-care-and-digital-platforms-in-spain/> Consultado el 24 de diciembre de 2023) y en Galí, Irene (2022) *Precarizar lo precario. Trabajadoras de cuidados y limpieza a domicilio en plataformas digitales. Los casos de Clintu, MyPoppins y Cuideo*. Barcelona: Comisiones Obreras Cataluña (<https://www.ccoo.cat/wp-content/uploads/2022/05/informe-treball-cures-castella-2022.pdf> / Consultado el 24 de diciembre de 2023).
30. <https://mypoppins.com/es/> (Consultado el 24 de diciembre de 2023).
31. <https://www.expansion.com/expansion-empleo/emprendedores/2019/04/04/5ca5c90eca4741f9358b45bb.html> (Consultado el 24 de diciembre de 2023).
32. Una explicación resumida puede verse en: <https://www.mites.gob.es/es/portada/serviciohogar/nueva-regulacion/index.htm> (Consultado el 24 de diciembre de 2023).
33. <https://www.mites.gob.es/es/portada/serviciohogar/nueva-regulacion/segsocial/index.htm> (Consultado el 24 de diciembre de 2023)
34. La información general sobre la protección de este régimen de la seguridad social puede verse aquí: <https://www.mites.gob.es/es/portada/serviciohogar/nueva-regulacion/segsocial/index.htm> (Consultado el 24 de diciembre de 2023). La información sobre la extensión del seguro de desempleo al servicio del hogar está disponible aquí: <https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/distributiva-prestaciones/quiero-cobrar-el-paro-soy-persona-trabajadora-servicio-hogar.html> (Consultado el 24 de diciembre de 2023).
35. <https://www.mites.gob.es/es/portada/serviciohogar/nueva-regulacion/contratacion/index.htm> (Consultado el 24 de diciembre de 2023)
36. <https://www.mites.gob.es/es/portada/serviciohogar/nueva-regulacion/permisos/index.htm> (Consultado el 24 de diciembre de 2023)
37. <https://www.mites.gob.es/es/portada/serviciohogar/nueva-regulacion/retribuciones/index.htm> (Consultado el 24 de diciembre de 2023).
38. En junio de 2023, por ejemplo, el tribunal de lo social número 15 de Barcelona reconoció en una sentencia la existencia de una relación laboral entre 500 limpiadoras y la plataforma de servicios de limpieza Clintu (muy similar a MyPoppins). Para más detalles sobre estas actuaciones ante la justicia puede verse: <https://www.lavanguardia.com/vida/20230627/9071047/clintu-condenada-pagar-1-3-millones-reconocer-empleadas-505-limpiadoras.html> (Consultado el 8 de diciembre de 2023) y <https://elpais.com/economia/2022-05-18/las-riders-de-la-limpieza-se-levantan-contra-las-plataformas-juegan-con-la-necesidad-de-la-gente.html> (Consultado el 8 de diciembre de 2023).
39. En 2022, la diferencia entre el número de personas ocupadas en el servicio doméstico según la *Encuesta de Población Activa* (Instituto Nacional de Estadística) y el número de personas dadas de alta en el Sistema Especial de Empleados del Hogar de la Seguridad Social fue de 115.000 personas. (Cf. Funcas, "Una contribución a la sociedad poco visible y apreciada, pero de gran valor social", blog de Funcas, 30 de marzo de 2023, https://www.funcas.es/wp-content/uploads/2023/03/230230_DITH.pdf [Consultado el 27 de diciembre de 2023]). De forma aproximativa se puede estimar que el empleo no declarado en el servicio doméstico representa en torno al 24% del empleo total del sector
40. <https://mypoppins.com/es/blog/tenemos-seguro-de-accidentes-para-poppins/> (Consultado el 8 de diciembre de 2023).
41. La reforma laboral de 2022 (RDL 32/2021 de 28 de diciembre) supone un cambio con respecto a las reformas anteriores, ya que limita el uso de la temporalidad en la contratación y promueve la contratación de carácter indefinido. La reforma también restituye algunos derechos (no todos) eliminados con la reforma de 2012 (por ejemplo, la prolongación automática de la vigencia de los convenios colectivos "caducados" y la primacía de la negociación sectorial como ámbito de la negociación colectiva).
42. <https://www.ridersxderechos.org/>
43. Según la información publicada a comienzos de 2023 en el diario El País, de los 80.468 "falsos autónomos" denunciados por la Inspección de Trabajo desde 2019, 40.793 eran "falsos autónomos" ubicados en el sector del transporte y el almacenamiento. Véase: <https://elpais.com/economia/2023-01-23/las-investigaciones-de-inspeccion-de-trabajo-regularizan-a-40000-falsos-autonomos-durante-2022.html>
44. Fernández-Trujillo Moares, F. (2022). Resistencia, sindicalismo y conflicto en el ámbito de las plataformas de reparto y mensajería. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 40, nº 1, pp. 130-160.
45. Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 25 de septiembre de 2020 (STS 805/2020). "La sentencia deduce la existencia de subordinación, entre otros indicios, de la imposición de las condiciones (plazo máximo de entrega, forma de dirigirse a los usuarios/as, etc.) en que ha de realizarse la prestación (salvo el horario y la ruta por la

- que se ha de llegar al destino fijado); del control férreo de la prestación a través del algoritmo que asigna los servicios, de la geolocalización constante por GPS y de la valoración del servicio por parte de los clientes y de la facultad que se arroga la plataforma de penalizar o sancionar a los reparadores cuando incumplen las condiciones de prestación, estableciéndose determinadas causas de resolución del contrato (retraso continuado, ofensas verbales o físicas, transgresión de la buena fe contractual, etc.) análogas a las previstas en el art. 54.2 ET. En lo que concierne al requisito de ajenidad, el mismo queda acreditado en cuanto los reparadores no perciben sus honorarios de los clientes sino de la plataforma, que fija el precio de los servicios prestados, la forma de pago y la remuneración”, en Baylos A. (2022). “La larga marcha hacia el trabajo formal: el caso de los riders y la ley 12/2021”. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 40 (1), 95-113. <https://doi.org/10.5209/crla.8059>
46. <https://www.boe.es/boe/dias/2021/09/29/pdfs/BOE-A-2021-15767.pdf>
 47. <https://elpais.com/economia/2023-08-04/trabajo-da-un-ultimatum-a-glovo-antes-de-ir-a-la-via-penal-por-emplear-a-falsos-autonomos.html> (Consultado el 22 de diciembre de 2023)
 48. Adigital y Analistas Financieros Internacionales (2020): *Importancia económica de las plataformas digitales de delivery y perfil de los repartidores en España. Septiembre 2020*. <https://www.adigital.org/media/importancia-economica-de-las-plataformas-digitales-de-delivery-y-perfil-de-los-repartidores-en-espana.pdf> (Consultado el 20 de diciembre de 2023)
 49. ESADE (2022). *Ley Rider. Un año después*. Foro de Humanismo Tecnológico, https://itemsweb.esade.edu/wi/research/Foro-Humanismo-Tecnologico/221027_Informe_LeyRider_FHTEsade.pdf (Consultado el 24 de diciembre de 2023).
 50. Just Eat también ha apoyado públicamente en España las primeras propuestas protectoras de los trabajadores/as de plataformas recogidas en los borradores de directiva europea para regulación de la economía de plataformas: <https://www.justeattakeaway.com/newsroom/es-ES/221178-just-eat-takeaway-com-apoya-firmemente-la-directiva-de-la-ue-sobre-el-trabajo-en-plataformas-digitales>
 51. https://www.eldiario.es/economia/just-eat-senala-glovo-incumplir-ley-rider-dano-tremendo-competencia-libre-justa_1_9126280.html (Consultado el 8 de diciembre de 2023)
 52. <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2023/12/13/rights-for-platform-workers-council-and-parliament-strike-deal>, <https://braveneweuropa.com/gig-economy-project-eu-member-states-agree-platform-work-directive-position>
 53. <https://braveneweuropa.com/provisional-agreement-struck-on-platform-work-directive> (Consultado el 28 de diciembre de 2023).
 54. <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2023/12/13/rights-for-platform-workers-council-and-parliament-strike-deal>
 55. <https://prensa.mites.gob.es/WebPrensa/noticias/ministro/detalle/4268>
 56. https://techcrunch.com/2023/12/22/eu-platform-worker-directive-no-coreper-deal/?guccounter=1&guce_referrer=aHR0cHM6Ly93d3cuZ29vZ2xLLm-NvbS8&guce_referrer_sig=AQAAAFgZkl_wC6P2cX-N0YeGUOTaIwDFRpuQnRHL08mTHYhfaVqp4TUApT5eUx-9FdwzTGj9ZOWZJEDzqWijoYXSlv6nz2Enh6fiNA7Py_ixp-mabwnhiJTYXdHobRt45WSYbCuc22CoddETlnRBaUxgjiyymgM-qimQM1kq9LWIT8kRgY4o
 57. <https://www.euractiv.com/section/economy-jobs/news/member-states-deal-heavy-blow-to-platform-work-deal/>
 58. https://www.eldiario.es/economia/ley-rider-europea-queda-norma-carta-27-presion-francia_1_10908281.html
 59. <https://eocampaign1.com/web-verification?p=5e88eede-c743-11ee-9b69-d3637cc0621d&pt=campaign&t=1707591245&s=4cbe149705c629b5aad-710075853cdee31fde9dec3e42407af9d1627642f298542>
<https://www.socialeurope.eu/platform-work-directive-the-clock-is-ticking>
 60. <https://www.socialeurope.eu/platform-work-directive-the-clock-is-ticking>
 61. https://www.europapress.es/economia/laboral-00346/noticia-ue-acuerda-ley-rider-aclara-estatus-laboral-empleados-plataformas-uber-deliveroo-20240208155158.html?utm_source=boletin&utm_medium=email&utm_campaign=glovo
 62. <https://braveneweuropa.com/platform-work-directive-blocked-by-germany-france-estonia-and-greece>
 63. <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2024/03/11/platform-workers-council-confirms-agreement-on-new-rules-to-improve-their-working-conditions/>
 64. ILO (2021). *World Employment and Social Outlook: The role of digital labour platforms in transforming the world of work*. Ginebra: International Labour Organization. p. 31. Disponible en: https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/WCMS_771749/lang--en/index.htm
 65. ILO 2021 report, p.107
 66. De Stefano, V. (2016). *The rise of the 'just-in-time workforce': On-demand work, crowdwork and labour protection in the 'gig-economy'*. Ginebra: International Labour Organization. p. 1 Disponible en: https://www.ilo.org/travail/info/publications/WCMS_443267/lang--en/index.htm
 67. Los costes relacionados con el trabajo incluyen los costes directos que puede registrar el trabajador/a en el desempeño de su trabajo. Pueden incluir, por ejemplo, el transporte entre trabajos, los suministros, la reparación y el mantenimiento del vehículo, el combustible, los peajes de carretera y el seguro del vehículo. Sin embargo, no incluye el transporte de ida y vuelta al trabajo (únicamente entre tareas), ni los impuestos, las cotizaciones a la seguridad social o el seguro médico
 68. La OIT define el salario mínimo como la “cuantía mínima de la remuneración que un empleador debe pagar a los asalariados por el trabajo realizado durante un período determinado, que no puede reducirse mediante un convenio colectivo o un contrato individual”. Las leyes de salario mínimo protegen a los trabajadores de salarios excesivamente bajos y les ayudan a alcanzar un nivel de vida mínimo. El Convenio de la OIT sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 C135, establece las condiciones y requisitos para establecer salarios mínimos y hace un llamamiento a todos los países que lo ratifican para que actúen en consecuencia. En más del 90 por ciento de los Estados Miembros de la OIT existen leyes sobre el salario mínimo.
 69. Además de las horas de trabajo directo en las que los trabajadores/as completan tareas, los trabajadores/as también dedican tiempo a realizar actividades no retribuidas necesarias para su trabajo, como esperar pedidos de entrega en restaurantes, desplazamientos entre unos y otros servicios o realizar formación obligatoria (es decir, actividades de formación que deben completarse para que los trabajadores sigan accediendo al trabajo en la plataforma). Estas horas de

trabajo indirecto se consideran parte de las horas activas de trabajo ya que los trabajadores/as ponen este tiempo a disposición de la plataforma. Por lo tanto, las "horas activas" se definen como horas de trabajo tanto directas como indirectas.

70. Para evidenciar esto, cuando la plataforma es responsable de pagar a los trabajadores/as, la plataforma debe:
(a) tener una política documentada que garantice que los trabajadores reciban al menos el salario mínimo local en sus horas activas una vez deducidos los costes; o b) proporcionar estadísticas resumidas de las transacciones y los costes.
71. En los casos en que no exista un salario digno o vital, Fairwork utilizará la metodología Anker de la Coalición Mundial por un Salario Digno para estimar uno. Para identificar en España el umbral de un salario vital, que garantice unas condiciones de vida decentes, se han seguido, de manera adaptada al contexto socioeconómico local, varias propuestas europeas y nacionales (desde la Carta Social Europea del Consejo de Europa, pasando por los cálculos de la Living Wage Foundation en el Reino Unido y la metodología del Àrea de Desenvolupament Social i Econòmic de l'Àrea Metropolitana de Barcelona, que define un *salario vital de ingresos* a partir del cual una persona trabajadora y su familia podrían vivir con dignidad).
72. Para poder evidenciar este punto, la plataforma debe: (a) tener una política documentada que garantice que los trabajadores reciban al menos el *salario vital* local después de deducir los costes y de contabilizar sus horas activas; o (b) proporcionar estadísticas resumidas de transacciones y datos de costes.
73. La OIT reconoce la salud y la seguridad en el trabajo como un derecho fundamental. Cuando la plataforma involucra directamente al trabajador, el punto de partida es el Convenio sobre seguridad y salud en el trabajo de la OIT, 1981 (C155). Dicho convenio estipula que se exigirá a los empleadores "en la medida en que sea razonablemente factible, que los lugares de trabajo, la maquinaria, el equipo y los procesos bajo su control sean seguros y no presenten riesgos para la salud", y que "cuando sea necesario, se debe proporcionar ropa y equipo de protección adecuados (...) para prevenir, en la medida de lo razonablemente posible, el riesgo de accidentes o de efectos adversos para la salud".
74. El convenio sobre el trabajo marítimo de la OIT, 2006 (MLC 2006), reg. 2.1, y el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (C189), artículos 7 y 15, sirven como ejemplos útiles de orientación sobre las disposiciones que deberían estar contenidas en los Términos y Condiciones de los trabajadores, así como sobre el acceso de los trabajadores a los mismos.
75. Los trabajadores/as deben tener la posibilidad de derivar a instancias superiores las quejas que no hayan sido abordadas satisfactoriamente y, en el caso de decisiones automatizadas (algoritmos), deben tener la opción de derivarlas para que reciban una mediación humana
76. De conformidad con el Convenio número 111 de la OIT relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación y la legislación nacional aplicable.
77. Un mecanismo de expresión de la voz colectiva de los trabajadores/as permitirá a estos participar en la elaboración de las agendas para poder plantear los temas que más les preocupan. Este mecanismo puede ser físico o virtual (por ejemplo, reuniones en línea) y debe implicar una interacción significativa (por ejemplo, no encuestas). También debe permitir que TODOS los trabajadores/as participen en reuniones periódicas con la gerencia.
78. Por ejemplo, "[la plataforma] apoyará cualquier esfuerzo de sus trabajadores para organizarse colectivamente o formar un sindicato. La negociación colectiva a través de los sindicatos a menudo puede generar condiciones de trabajo más favorables".
79. Véase el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación de la OIT, 1948 (C087), que estipula que "los trabajadores y los empleadores, sin distinción, tendrán derecho a establecer y afiliarse a organizaciones de su propia elección sin autorización previa" (artículo 2); "las autoridades públicas se abstendrán de toda injerencia que restrinja el derecho o impida el legítimo ejercicio del mismo" (artículo 3) y que "las organizaciones de trabajadores y de empleadores no podrán ser disueltas o suspendidas por vía administrativa" (artículo 4). De manera similar, el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva de la OIT, 1949 (C098) protege a los trabajadores contra actos de discriminación antisindical con respecto a su empleo, explicando que no afiliarse a un sindicato o renunciar a la afiliación sindical no puede ser una condición de empleo o causa de despido. De los 185 Estados miembros de la OIT, actualmente 155 ratificaron el C087 y 167 ratificaron el C098.
80. Si los trabajadores/as optan por buscar la representación de un organismo colectivo independiente de trabajadores/as o de un sindicato que no es fácilmente reconocido por la plataforma, la plataforma debe estar abierta a adoptar múltiples canales de representación, cuando el marco legal lo permita, o buscar formas de implementar las consultas de los trabajadores/as a su comunicación con el órgano representativo existente.



Fairwork

Descubre más

 [fair.work](https://www.fair.work)

 info@fair.work

 [@TowardsFairWork](https://www.facebook.com/TowardsFairWork)

 [@TowardsFairWork](https://twitter.com/TowardsFairWork)