



Universitat Autònoma
de Barcelona

Facultat de Ciències Polítiques i Sociologia

Treball de Fi de Grau

Títol: El treball a les plataformes digitals de delivery

Autor/a: Marc Díaz Aznar

Tutor/a: Antonio Martín Artiles

Data: 03/06/2020

Grau en: Ciències polítiques i administració pública

Paraules claus: Plataformes digitals de delivery, sindicalisme a les plataformes digitals de delivery, cybertariat, noves formes de treball, impactes de les plataformes digitals.

Resum: En l'estudi "el treball a les plataformes digitals de delivery" el propòsit del treball rau a aprofundir en les condicions laborals i en les dimensions del conflicte que aquestes han generat. El treball es divideix essencialment en tres objectius que aprofundeixen en els diferents àmbits del conflicte i de la situació dels treballadors a les plataformes: el vessant judicial, les condicions materials dels treballadors i la capacitat organitzativa dels treballadors. Els objectius s'han portat a terme amb l'ajuda de la literatura existent i a través de diversos indicadors.

Abstract: At the survey "the work at the digital platforms of delivery" the purpose of the work scrapes at deepening at the labour conditions and at the dimensions of the conflict that these have generated. The paper divides essentially at three aims that deepen at the distinct fields of the conflict and of the situation of the workers at the platforms: the judicial side, the material conditions of the workers and the organisational capacity of the workers. The aims have carried out with the aid of the existent literature and through several indicators.

Sumari: Introducció; Objectius; 1. Marc teòric; 2. Implementació de les plataformes digitals de delivery a l'estat espanyol (2016-2020); 3. La realitat dels treballadors a les plataformes digitals, 4. Sindicalisme a les plataformes digitals de delivery; 5. Les dificultats de l'aplicació de mètodes organitzatius convencionals al sector del delivery; 6. Les opcions d'organització dels treballadors del delivery ; 7. Aproximació a la dimensió jurídica del conflicte dels treballadors del delivery; 8. Objectius

INTRODUCCIÓ

L'aparició exponencial d'aquesta modalitat de treball ha generat i segueix generant externalitats molt negatives en l'àmbit de mercat laboral i a nivell social. En els últims tres anys els treballadors d'aquesta modalitat de treball han passat de ser 14.337 l'any 2018 fins a ser-ne prop de 50.000 l'any 2020, un creixement més que significatiu [CITATION Adi19 \l 1034].

Quan parlem d'externalitats negatives ens referim a les condicions de treball, les figures contractuals sovint irregulars i les dificultats que pateix el sector per organitzar-se col·lectivament per tal de revertir aquesta situació. Les condicions laborals dels treballadors del delivery són molt precàries i difícilment es veuen ajustades als convenis laborals actuals. L'elevada temporalitat i la baixa percepció salarial són desgraciadament elements molt presents en aquesta modalitat de treball [CITATION Gra19 \l 1034]. Les males condicions laborals dels treballadors es sumen a unes figures contractuals, TRADE i treballador per compte pròpia, que rarament reflexa la realitat de les relacions laborals dels repartidors amb les seves respectives plataformes. Aquestes figures contractuals deixen en desprotecció absoluta els repartidors ja que no tenen dret a baixes laborals remunerades, vacances pagades i tots els tributs corren a compte dels repartidors [CITATION CCO20 \l 1034]. Aquestes modalitats contractuals operen en un marc jurídic encara molt primari que deixa grans buits legals que permeten aquest tipus de situacions. Tal i com recull l'informe europeu de protecció social dels treballadors: "*En alguns casos, l'economia de les plataformes i les actuacions laborals són vistes simplement com una extensió d'aquets arranjaments tradicionals. Els "nous" models poden ser vistos en part com intent d'evitar les regulacions associades amb les formes laborals tradicionals*" [CITATION EML17 \l 1034]¹.

Les regulacions sobre aquesta modalitat de treball estan encara en disputa i fins que no s'abordi el problema de forma estatal les directrius les marquen les

¹ EMLP Committe. (2017). *The Social Protection of Workers in the Platform Economy*. Brussels: European Union. p. 26

sentències judicials creant jurisprudència [CITATION Gra19 \l 1034]. Davant d'aquesta situació cal afegir l'agreujant de la dificultat d'organització col·lectiva del sector. La temporalitat, la fragmentació i descentralització del treball dificulten greument la sindicació i la negociació de convenis col·lectius perpetuant el monòleg de les grans plataformes sense cap contestació per part dels repartidors [CITATION UGT19 \l 1034]. El context on es desenvolupen aquestes noves formes de treball és el d'un mercat laboral post crisi del 2008 precaritzat i polaritzat. Aquestes plataformes incideixen i agreugen aquests problemes però no en són pas creadores [CITATION Bel18 \l 1034]. La creixent digitalització i descentralització del treball no és patrimoni exclusiu de les plataformes digitals però aquestes són les que han adoptat aquest *modus operandi* de la forma més radical. Com podem observar la promesa d'una nova economia basada en la col·laboració ha deixat camp adobat a les grans plataformes digitals, pervertint la idea de l'economia col·laborativa pura introduint una estructura triangular (treballador-plataforma-client) i abandonant la bilateralitat [CITATION EML17 \l 1034].

Tot i que el futur no augura l'esperança de recuperar i reorientar aquest tipus d'economia cal que ens preguntem on som, com hi hem arribat i com podem sortir-ne. És per aquests motius que considero molt interessant realitzar un estudi d'aquestes plataformes i les condicions laborals que ofereixen, el seu marc regulador de les formes contractuals i les possibilitats del sector per tal d'organitzar-se col·lectivament. Per fer-ho em centraré en el sector més vulnerable de les plataformes digitals: els repartidors en règim d'autònom o TRADE.

Pel que fa a l'estructura del text el treball es divideix en diverses seccions. La primera és el marc teòric i la implementació del model a Espanya, en aquesta secció situaré els principals conceptes, categories i característiques a tenir en compte i quantificaré la presència d'aquest nou model a Espanya. En segon lloc trobem les seccions que corresponen als objectius del treball que són tres: les condicions laborals dels treballadors del delivery, la capacitat organitzativa dels treballadors del delivery i la dimensió jurídica del conflicte del delivery. Per últim trobem la secció que correspon a les conclusions dels objectius anteriorment esmentats.

OBJECTIUS

L'estructura del treball serà la següent. En primer lloc faré un repàs de l'estat de la qüestió com a marc teòric, a on aprofundiré en la definició de les plataformes digitals i la seva tipologia. En segon lloc analitzaré l'estat de la qüestió a Espanya quantificant el nivell d'implementació de les plataformes digitals com a marc contextual. En tercer lloc, analitzaré un estudi de cas: el sector del delivery i el seu impacte al mercat laboral.

El primer objectiu consistirà en estudiar les condicions materials del treball al sector. Per fer-ho elaboraré una classificació dels treballadors i parlaré de la important presència del pluritreball, exposaré els salaris mitjans mitjançant una distribució de freqüències del salari brut i renda disponible, parlaré d'impacte de les modalitats contractuals en els treballadors i per últim les implicacions de la digitalització mitjançant algorismes de les directrius de treball.

El segon objectiu serà elaborar una radiografia de les plataformes digitals i la seva sindicació. Per fer-ho caldrà descriure el context en el que es troben en clau sindical i exposar les contradiccions del sindicalisme clàssic en aquestes noves formes de treball. Caldrà esbossar també noves formes d'organització adaptables a les noves modalitats de treball per tal de superar els problemes del sindicalisme convencional.

El tercer i últim objectiu consistirà en analitzar l'estat de la qüestió des de una perspectiva jurídica on hi constarà les arguments jurídics de les parts, la situació actual de la batalla jurídica i els motius principals que ocasionen els litigis, entre els quals posaré especial èmfasi a la figura contractual.

1. MARC TEÒRIC

1.1 Les plataformes digitals: definició i característiques

Per tal de començar la recerca cal que elaborem un marc teòric per poder definir i categoritzar els conceptes claus del treball i acotar els paràmetres en els quals ens centrarem.

En primer lloc cal donar una definició del què entenem per plataforma digital i quines són les característiques comunes. La definició que utilitzarem és aquella

que diu: "*les plataformes digitals són xarxes digitals que coordinen transaccions mitjançant l'ús d'algoritmes. Les xarxes digitals són un espai on s'ofereixen béns o serveis i s'emmagatzemen les transaccions i dades dels usuaris*"² [CITATION UGT19 \l 1034]. Els algoritmes tenen la funció d'automatitzar i coordinar les transaccions així com d'incorporar normes codificades i dotar de governança la plataforma. Les plataformes digitals tenen l'objectiu d'exercir d'intermediàries entre la persona sol·licitant d'un bé o servei i el treballador que realitza la prestació [CITATION EML17 \l 1034]. Aquest procés genera uns nivells d'externalització i descentralització molt elevats. Tal i com recull Beltran de Heredia Ruiz: "*...refereixen a una externalització de l'activitat empresarial extrema, a partir de l'atomització del procés productiu en petites unitats (de la menor duració possible) i la seva execució de forma autònoma i independent del conjunt*"³ [CITATION Bel18 \l 1034]. Aquestes pràctiques de fragmentació extrema i descentralització del treball són algunes de les característiques d'aquestes grans plataformes. Les empreses que utilitzen aquests *modus operandi* es solen presentar com a simples bases de dades que connecten clients amb treballadors a través d'un algoritme, i s'excusen en aquest model per reduir costos en la mateixa lògica que les empreses convencionals però arribant fins i tot no reconèixer als seus propis treballadors (CCOO, 2020). Aquesta manera de treballar té un gran impacte directe sobre les condicions laborals dels repartidors, en la seva capacitat de sindicació i a nivell jurídic.

1.2 Tipologia de les plataformes

Un cop establertes les característiques comunes i les diferents vessants de treball, en aquest punt tractarem la diferent classificació de les empreses que utilitzen aquestes plataformes segons els serveis que presten i de la manera que ho fan. Aquests nous models empresarials i de treball estan emmarcats en el que entenem per economia de plataformes digitals. Aquestes es divideixen en dos formes de treball, el denominat crowdwork (treball col·laboratiu online) i el treball sota

² UGT. (2019). *El Trabajo en Plataformas Digitales de Reparto* p.7

³ Ruiz, B. d. (2018). *Economía de las Plataformas (Platform Economy) y el contrato de trabajo*.

demanda via aplicacions mòbils [CITATION Bel18 \l 1034]. En la recerca em centraré en el segon grup de treball que fa referència a el treball sota demanda via aplicacions mòbils. Trobem tres grans subgrups segons els serveis que es demanden via aplicacions mòbils [CITATION UGT19 \l 1034].

1.2.1 Plataformes de venda i lloguer

En la primera categoria trobem les plataformes de venda i lloguer. En aquest grup trobem empreses tan diverses com Airbnb, Bla, Bla Car, Atrápalo, Wallapop, Infojobs, etc. Les característiques comunes que aquestes empreses tan diverses reuneixen són el fet de tenir pocs empleats contractats per tal de gestionar l'estructura de la plataforma. Aquests empleats són reconeguts com a treballadors i gaudeixen de contractes laborals. Aquestes empreses actuen com intermediàries. Ja sigui posant en contacte un propietari amb possibles inquilins com en cas d'Airbnb o una empresa amb una persona que busca feina com seria el cas d'Infojobs. Aquesta estructura d'intermediari és aplicable a qualsevol altre servei, com el que ofereix Wallapop o Bla, Bla car.

1.2.2 Plataformes de professionals o freelance

En segon lloc trobem les plataformes de professionals o freelance. Aquestes plataformes es caracteritzen per posar en contacte demandants de serveis i professionals que els duen a terme. Podem trobar tota mena de serveis tan variats des de fer una mudança o pintar una casa fins a assessoria legal o classes particulars. Hi ha plataformes especialitzades en serveis determinats o plataformes multiservei que es dediquen a oferir un ventall de serveis pràcticament infinit com seria el cas de Heygo o Task rabbit. Aquestes empreses cobren una comissió per posar en contacte el treballador amb el client i n'assumeix el cost o un o l'altre.

1.2.3 Plataformes que presten un servei subjacent

Per últim trobem un tercer grup denominat: plataformes que presten un servei subjacent. Aquestes empreses presten un servei específic i contracten de forma habitual a col·laboradors mitjançant la figura contractual de TRADE (Treballador Autònom Econòmicament Dependent) o de treballador autònom per

compte pròpia. Tot i que hi ha altres plataformes digitals que ho fan de forma regular mitjançant contractes civils o mercantils. El que es busca és una reducció de costos, una descentralització i una fragmentació del treball. És en aquest grup en el qual em centraré per tal de realitzar la recerca i concretament ho faré en aquelles plataformes de freelance dedicades al sector del delivery.

2. IMPLEMENTACIÓ DE LES PLATAFORMES DIGITALS DE DELIVERY A L'ESTAT ESPANYOL (2016-2020)

Per tal de tenir una visió general de quin és el nivell d'implantació del sector del delivery a través de plataformes digitals treballaré amb quatre indicadors.

El primer és el nombre d'empreses adherides a aquest sector que ha passat d'11.509 a 31.322 entre els anys 2016 i 2018, paral·lelament el nombre d'empreses ha augmentat un 172% en tan sols dos anys [CITATION Adi19 \l 1034].

En segon lloc cal que comptabilitzem la demanda d'aquests serveis a través del nombre de clients finals. Aquesta xifra ha passat d'1.282.197 l'any 2016 a 3.249.309 l'any 2018 experimentant un creixement d'un 153% [CITATION Adi19 \l 1034]. Aquest augment de clients finals ha anat acompanyat d'un augment del 106% de comandes totals en els mateixos anys [CITATION Adi19 \l 1034].

Aquest gran augment d'empreses, clients i serveis realitzats ha suposat un creixement de la facturació del sector de les plataformes de delivery d'un 158% passant de 215 milions l'any 2016 a 555 milions l'any 2018 [CITATION Adi19 \l 1034]. Com podem observar a través d'aquests indicadors el sector del delivery en plataformes digitals s'ha multiplicat els últims anys fins a representar un 15% del sector de les comandes a domicili. Els treballadors d'aquestes plataformes han passat de ser 14.337 l'any 2018 fins a ser-ne prop de 50.000 l'any 2020 i la contribució al PIB és ja de 643 milions d'euros. Com diu Graciela Lòpez de la Fuente: "*...les plataformes digitals en ple desenvolupament, afecten especialment a la qualitat del treball i la precarietat laboral. Las conseqüències son importants ja que a més Espanya es troba entre els països europeus amb major volum de treball a les plataformes digitals*"⁴ [CITATION Gra19 \l 1034]. Aquest augment de treballadors,

⁴ Fuente, G. L. (2019). *El Trabajador Joven en la Economía de las Plataformas: ¿Juventud, Divino Tesoro?* Valladolid. p. 133

empreses, facturació i clients fa insostenible la desregulació i les externalitats que genera aquesta activitat econòmica.

Gràfic nº 1: Implementació de les plataformes digitals a Espanya

Indicadors	2016	2017	2018	% de creixament (2016-2018)
Empreses adherides	11.509	20.028	31.322	172%
Clients finals	1.282.197	2.069.470	3.249.309	153%
Comandes (unitats)	9.616.420	14.792.719	19.814.469	106%
Facturació total (M euros)	215	387	555	158%

, Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'Informe Adigital 2019

3. LA REALITAT DELS TREBALLADORS A LES PLATAFORMES DIGITALS. UN ESTUDI DE CAS: EL SECTOR DEL DELIVERY I EL SEU IMPACTE AL MERCAT LABORAL

Quan parlem de classificar els treballadors de les plataformes digitals sorgeixen dos grans grups. Aquesta divisió ha estat generada per un fenomen molt marcat de polarització. El factor diferencial que genera la polarització és el nivell d'estudis: "el risc d'una bipolarització entre treballadors especialitzats y de baixa qualificació...es crea una estructura bipolar de treball, situant a la cúspide als "ingeniers dels soft" i a la base als "obres del hard"⁵[CITATION Rod17 \l 1034]. Els més preparats i adaptables al mercat laboral tot i patir les contradiccions d'aquesta nova forma de treball ho fan en menor mesura que aquells que no tenen formació. En l'estudi ens centrarem en el segon grup, el denominat "obres del hard" ja que són els que formen les plantilles de "riders" de les plataformes de repartiment.

⁵ Fernandez, R. (2017). *Plataformas, Microworkers y otros Retos del Trabajo en la Era Digital*. p 137

3.1 Impacte de les plataformes digitals de delivery al mercat laboral i el sorgiment del "cybertariat"

Cal exposar la realitat d'aquestes plataformes, el seu impacte al mercat laboral i per tant al teixit social. Algunes dades demogràfiques sobre quin és el perfil de treballador en plataformes digitals ens poden ajudar a entendre qui són els seus treballadors i en quines condicions materials es troben. Segons l'informe encarregat per el parlament europeu a nivell europeu: *"els treballadors a plataformes digitals són generalment més joves que la mitjana, de tot manera hi ha una clara evidència de persones grans i treballadors retirats"*⁶ [CITATION EML17 \l 1034]. Pel que fa al cas de l'estat espanyol aquells que treballen en plataformes digitals de delivery són majoritàriament homes de 18 a 35 anys [CITATION Lóp19 \l 1034]. Com podem veure segons els indicadors macro econòmics de l'institut nacional d'estadística en el grup de gènere i edat al que ens referim l'atur juvenil és del 29,25%. (INE, 2019) Tal i com diu Graciela López de la Fuente: *"Les plataformes digitals han aparegut en un context de elevades taxes d'atur, especialment juvenil, alta temporalitat de contractes laborals, retribució salarial insuficient i realització de un temps de treball superior a la jornada legal o convencionalment establerta...el col·lectiu juvenil presenta un conjunt de característiques laborals que els situa en una posició de major vulnerabilitat respecte la resta de la població"*⁷[CITATION Gra19 \l 1034]. Les plataformes digitals incideixen en espais d'un mercat laboral post crisi del 2008 i aprofiten i perpetuen unes condicions laborals irregulars i insuficients.

A partir d'aquest context neix el que l'autora anomena "cybertariado". El terme fa referència a aquells joves (majoritàriament) que treballen en un àmbit digitalitzat realitzant feines esporàdiques que depenen de la trucada dels clients. Ho fan sense horaris, sense una remuneració estable, sense protecció social i sense rebre la denominació de "treballadors"[CITATION Gra19 \l 1034]. Aquest és un concepte clau per entendre a què ens referim quan parlem d'externalitats negatives al mercat laboral. El canvi de paradigma que suposa aquestes modalitats de treball

⁶ EMLP Committe. (2017). *The Social Protection of Workers in the Platform Economy*. Brussels: European Union. p. 43

⁷ Fuente, G. L. (2019). *El Trabajador Joven en la Economía de las Plataformas: ¿Juventud, Divino Tesoro?* Valladolid. p 135

desafien i modelen les expectatives i realitat dels joves. La jornada fixa, una remuneració estable i el dret a ésser reconegut com a treballador es desdibuixen: *"...el treball ja no és un lloc a on anar. És cada cop més una activitat que es compleix amb un propòsit i que genera un resultat. El que es remunera és el resultat"*⁸[CITATION Lóp19 \l 1034]. Aquestes noves modalitats posen en dubte el que tradicionalment s'ha entès, de forma majoritària com a treball.

3.2 Classificació dels treballadors i la important presència del pluritreball

Per classificar els treballadors de les plataformes digitals ho farem segons el volum de feina que hi realitzen i el percentatge d'ingressos que li proporcionen respecte a altres ocupacions que duen a terme, ja que el fenomen del pluritreball és molt comú en els repartidors de plataformes digitals [CITATION CCO20 \l 1034]. Els dividirem en tres grups. El primer és el de nivell esporàdic que inclou els treballadors que treballen entre zero i deu hores en plataformes digitals com a repartidors i la seva remuneració en aquesta feina no supera el 25% del total dels seus ingressos.

El segon grup és el del nivell secundari en que la remuneració en el sector representa entre el 25% i el 49% dels seus ingressos totals[CITATION CCO20 \l 1034]. Per últim trobem el grup de treballadors on en el sector del repartiment generen més del 50% dels seus ingressos totals[CITATION CCO20 \l 3082]. La mitjana europea de treballadors que la seva principal entrada d'ingressos és degut a aquest sector ascendeix fins a un 2.3%, el secundari el 2,3% i l'esporàdic un 4.8%. En el cas espanyol el nivell d'ocupació principal és d'un 2.7% només superat pel Regne Unit, Alemanya i Holanda. [CITATION CCO20 \l 1034] En el cas de la classificació del nivell secundari es troba en el 2.6% just en la Mitjana europea. És en la categoria de treball esporàdic on espanya es troba més amunt en la classificació amb un 6.4% només superat per 0.01% per Portugal. En les categories de més treballadors que treballen o han treballat a través de plataformes digitals el cas espanyol és el primer a escala europea amb un 12.5% i en el cas de la categoria

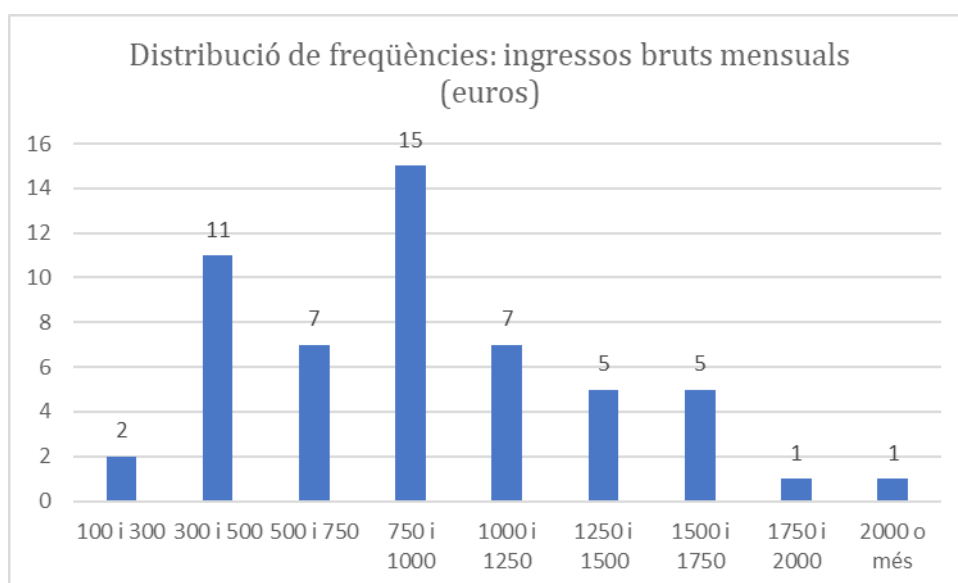
⁸ Fuente, G. L. (2019). *El Trabajador Joven en la Economía de las Plataformas: ¿Juventud, Divino Tesoro?* Valladolid. p. 137

molt esporàdic (mensualment) també encapçala el rànquing.[CITATION CCO20 \l 1034]

3.2 Ingressos dels repartidors: salari mitjà brut i renda disponible

Per tal d'aproximar-nos a la realitat dels treballadors d'aquest sector cal presentar dades sobre la remuneració que perceben. El salari mitjà brut dels treballadors de delivery se situa entre 750 i 1000 euros mensuals[CITATION UGT19 \l 1034]. Cal dir que la xifra data de 2018 i s'ha elaborat mitjançant enquestes a treballadors de quatre importants empreses del sector. Per ser honestos hem de dir que aquesta dada és orientativa, ja que la mostra de l'estudi no és prou representativa estadísticament, tot i això és una dada orientativa que ens permet posar-nos en context i acostar-nos a la realitat dels treballadors del sector.

Gràfic n°2: Distribució de freqüències: ingressos bruts mensuals (euros)

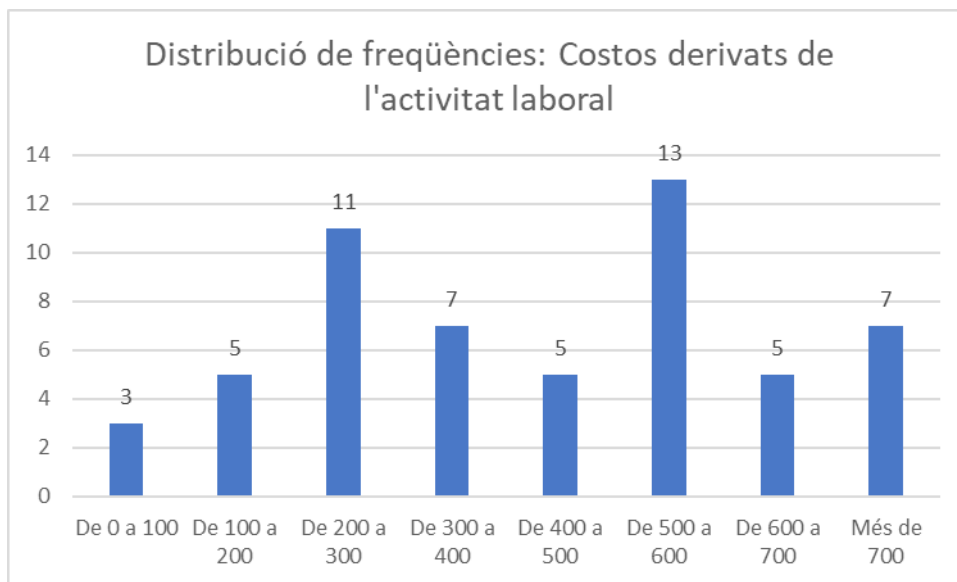


Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'Informe UGT

Tot i que aquesta aproximació ens pot resultar útil, l'indicador més correcte per tal d'acostar-nos de la forma més veraç a la remuneració real dels treballadors és la renda disponible. La renda disponible és l'indicador que ens diu els ingressos que queden per al treballador per consumir, estalviar o invertir un cop pagats els interessos, cotitzacions socials i altres costos que suposa treballar per compte pròpia[CITATION UGT19 \l 1034]. És en aquest indicador on podem

apreciar l'impacte de les modalitats contractuals dubtoses sobre els ingressos dels treballadors, i per tant els costos que les plataformes externalitzen. De la mateixa manera que amb l'indicador del salari mitjà brut parlem d'una aproximació. Tot i això considero que és una manera d'aproximar els costos que tenen les modalitats contractuals de TRADE i treballador per compte pròpia sobre els repartidors. Aquesta aproximació s'ha realitzat mitjançant un qüestionari a repartidors de les quatre principals plataformes digitals de delivery en l'àmbit estatal. La mitjana obtinguda de renda disponible és de 5.400 euros anuals i cada mes li suposaria una mitjana de 450 de despesa sobre la renda bruta.[CITATION UGT19 \l 1034]

Gràfic nº 3: Distribució de freqüències sobre el cost de treballar



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'Informe UGT

3.3 L'impacte en la remuneració de les modalitats contractuals de TRADE i del treballador per compte pròpia

Un cop tractada la important qüestió sobre l'impacte de la modalitat contractual de TRADE o treballador per compte pròpia cal aproximar quins serien els ingressos dels repartidors en la modalitat contractual de treballador per compte aliena. Per tal de respondre aquesta pregunta ens remetem a l'informe de la UGT

que ens aproxima les xifres. Per tal de realitzar aquesta aproximació s'ha fet des de dos supòsits.

En el primer dels supòsits l'hipotètic el salari es calcula a partir del salari mínim brut ponderat en cada província del sector de l'hosteleria, ja que és la categoria més assimilable a la del repartidor.

En el segon supòsit s'ha utilitzat el resultat del partit d'enquesta d'estructura salarial de l'institut nacional d'estadística i s'ha utilitzat la mitjana d'ingressos bruts per a treballs no qualificats exceptuant-ne el transport, ja que no és assimilable. A partir d'aquestes dues suposicions s'ha fet un càlcul estimat dels ingressos bruts que percebrien els treballadors. Les dues xifres obtingudes són, en el primer cas de 1435,8 euros bruts mensuals en dotze mensualitats, representant 247 milions d'euros l'any 2018 i en el segon cas de 1079,55 euros bruts mensuals en 12 pagues. Com podem observar la reducció de costos empresarial s'aproxima en 183,3 milions d'euros anuals.

3.4 El sistema de avaluació individual contínua dels repartidors

Cal esmentar el sistema d'avaluació individual contínua que les aplicacions imposen als repartidors, explicar com funciona i quines implicacions té. Com ja hem esmentat anteriorment les aplicacions funcionen mitjançant algoritmes i són aquests els responsables de qualificar l'avaluació dels repartidors. Tal i com diu l'informe de la organització internacional del treball: *"Els programadors que treballen en el desenvolupament d'un algoritme més gran i més complex poden recórrer a els treballadors amb unes poques i simples línees de codi. El procés de publicar tasques, avaluar resultats i recompensar els treballadors poden automatitzar-se amb aquest sistema"*⁹[CITATION Org19 \l 1034]. Per tant són els algoritmes els premien o castiguen les actuacions dels repartidors segons les seves actuacions i comportaments sense que els mateixos avaluats coneguin quins són els paràmetres de l'avaluació, ja que són extremadament opacs i poden modificar-se de forma unilateral per part de la plataforma en qualsevol moment.

⁹ Organització Internacional del Treball. (2019). *Las Plataformas Digitales y el Futuro del Trabajo*. Ginebra. p. 9

Aquesta puntuació és essencial a l'hora de repartir els torns i adjudicar preferencialment als repartidors amb millor puntuació les comandes dels consumidors,¹⁰ és a dir escullen quan pots treballar i en quina mesura ho pots fer. Les variables que es tenen en compte a l'hora de qualificar els repartidors són diverses i algunes d'elles especialment polèmiques. Entre les variables que contempla l'algoritme a l'hora de puntuar hi trobem: les comandes rebutjades, la disponibilitat dels repartidors als caps de setmana, la puntuació que posen els clients després de rebre el servei, etc [CITATION UGT19 \l 1034]. Per tant la flexibilitat horària de facto no existeix, ja que com menys hores estigui disposat a treballar el repartidor i com menys caps de setmana reparteixi pitjor puntuació tindrà.

Aquest sistema d'avaluació genera una competència ferotge entre els mateixos repartidors. La remuneració va íntegrament en funció de les comandes que realitzin els repartidors i com ja hem mencionat abans sense una bona puntuació les comandes no arriben mai. L'empresa externalitza costos i es pot permetre tenir tants repartidors com calgui per abastir la demanda amb rapidesa sense que suposin cap cost ja que tan sols cobren al realitzar el servei. Segons Beltrán de Heredia Ruiz el procés és el següent: "*Aquesta descentralització productiva , a més, es configura en forma de crida, convocatòria o "open call" (exigint que el nombre de prestadors del servei sigui suficientment ampli com per poder atendre a tota la demanda), a més la contractació es realitza en el moment exacte en que es produeix la demanda o sol·licitud de servei..*" És l'algoritme seguint la pauta de la demanda qui a través del sistema de punts determina els repartidors de la plataforma¹¹ [CITATION Bel18 \l 1034]. Al coincidir en tot moment el nombre de repartidors amb la demanda actual els costos de la plataforma mai poden superar els ingressos.

Un altre aspecte abusiu és el fet els que reparteixen en bicicleta els hi és aplicat el mateix criteri de temps i de penalització que aquells que ho fan en vehicles motoritzats. Aquest paràmetre força al treballador a invertir en la seva eina de treball per poder competir, realitzar esforços físics continuats que poden derivar en accidents laborals i incentiva a una conducció temerària o poc prudent per tal

¹⁰

¹¹ Ruiz, B. d. (2018). *Economía de las Plataformas (Platform Economy) y el contrato de trabajo*.

de reduir el temps d'espera del sol·licitant del servei. Segons dades d'enquestes el 84% dels treballadors de plataformes de delivery han tingut algun accident laboral durant els sis primers mesos de feina [CITATION UGT19 \l 1034]. Aquesta dada és orientativa, ja que en ser formalment treballadors autònoms no hi ha un registre dels accidents que es produeixen. Els accidents tenen conseqüències nefastes per als repartidors, ja que si necessiten uns dies de recuperació o fins i tot no poden finalitzar el servei que estaven duent a terme l'algoritme els trasllada a baix de la llista. Agafar una baixa implica de facto perdre comandes. En cas que l'accident suposi una baixa de llarga durada si el repartidor no disposa d'una assegurança privada, no percep cap ingrés ni cap indemnització per part de la plataforma. Des de el punt de vista empresarial tot són beneficis, ja que no s'ha de pagar cap baixa laboral, cap indemnització i la plantilla s'autoregula mitjançant l'algoritme.

4. SINDICALISME A LES PLATAFORMES DIGITALS DE DELIVERY:

La pregunta obligada que sorgeix com a segon objectiu és la següent: Quines eines d'acció col·lectiva tenen els treballadors del sector? Per tal de respondre aquesta pregunta caldrà donar breus definicions sobre el tema a tractar, contextualitzar el cas sindical a aquestes noves modalitats de treball i esbossar possibles solucions als problemes plantejats.

4.1 El sindicalisme: definició i context

En primer lloc cal donar una definició del que entenem per sindicalisme i ho farem a través de Juan Blanco: "*... els sindicats són instruments de poder col·lectiu per controlar les condicions laborals que, mitjançant l'acció i el dret col·lectiu, pressionen sobre la desequilibrada i asimètrica relació entre els individus i el poder empresarial que suposen el contracte de treball i alhora són un moviment social que extralimita la seva acció al perímetre de l'empresa...*"¹²[CITATION Jua04 \l 1034]. Un cop donada la definició del que entenem per sindicalisme, almenys de

¹² Blanco, J. B. (2004). *El Sindicalismo Español Frente a las Nuevas Estrategias Empresariales de Trabajo y Empleo*. p. 94

forma convencional, se'ns plantegen molts dubtes de com aquest model pot funcionar amb les noves formes que està adquirint el treball.

Estem assistint a una desconstrucció de la organització del treball, una gran fragmentació que pot representar el final del treball com a subjecte col·lectiu [CITATION Ant20 \l 3082]. La híper individualització del treball, la divisió del mateix fins a nivells “quirúrgics”(un fenomen molt distant del que va representar el fordisme), la absència de espais comuns i la atomització social de la societat ens condueixen a un escenari difícil per al sindicalisme. La base del sindicat tradicional està quedant superada per els canvis profunds i accelerats del món del treball, ja que el dret col·lectiu està basat sobre el paradigma de la empresa fordista, actualment en perill d'extinció [CITATION Ant20 \l 3082].

Les institucions van a un ritme molt més pausat que el mercat laboral deixant distàncies enormes entre les regulacions actuals i les formes organitzatives convencionals amb les noves formes de treball deixant a l'estacada al nou i creixent “cybertariat”.

5. LES DIFICULTATS DE L'APLICACIÓ DE MÈTODES ORGANITZATIUS CONVENCIONALS AL SECTOR DEL DELIVERY

En els següents punts exposarem algunes de les principals traves que trobem a l'aplicació de mètodes organitzatius convencionals a aquesta nova modalitat de treball. Són les següents: deslocalització, temporalitat, dinàmiques laborals, aspectes legals i indicadors demogràfics.

5.1 La deslocalització del treball

En aquest punt veurem els efectes que té la deslocalització del treball en la capacitat organitzativa del sector del delivery en plataformes digitals.

En primer lloc cal destacar l'absència d'espais comuns de trobada per als repartidors, ja que més enllà de punts de recollida habituals no disposen d'un emplaçament estable. Aquest fet incideix profundament en la atomització dels treballadors ja que l'absència d'un punt de socialització comú i estable impedeix

teixir vincles, compartir experiències i relacionar-se en clau laboral. Aquest fet és diferencial de la majoria de modalitats de treball convencional, tan del sector terciari com del secundari. L'oficina, el “*call center*” o la fàbrica entre d'altres espais, són el nucli on es produeixen la majoria d'interaccions entre treballadors i es genera un sentiment de pertinença a la col·lectivitat [CITATION Ant20 \l 3082]. En el cas d'aquestes noves modalitats de treball l'absència d'espais comuns estables dificulta molt la gestació d'aquestes xarxes associatives.

El fenomen de la deslocalització també té implicacions legals molt rellevants. Tal i com recullen l'Alberto Pastor i la Jessica Romero: “*La determinació estatutària del centre de treball i no la empresa com a unitat electoral de referència en ordre de la constitució i configuració dels òrgans representatius determina que sigui en aquesta unitat organitzativa...la imposició del centre de treball com àmbit de referència s'efectua de manera molt rígida...una rigidesa legal a la que s'addiciona la interpretació encara més rígida realitzada per la jurisprudència*”¹³[CITATION Ant20 \l 3082]. És per tant l'absència d'un centre de treball comú i estable un impediment també en termes legals per la constitució d'òrgans de representació dels treballadors. En aquest sentit el cos legal no reconeix, de moment, cap excepció que faci extensible aquest dret als treballadors de les plataformes digitals en general.

5.2 La parcialització i la temporalitat del treball

En aquest punt parlarem de l'impacte negatiu de l'alt índex de parcialització i temporalitat sobre l'organització col·lectiva d'aquesta modalitat de treball. Entenem per parcialització el fet que el treball a les plataformes de delivery és només una de les altres activitats laborals que desenvolupa el repartidor, és a dir, que només representa una de les feines que porta a terme.

Per tal de veure l'impacte d'aquest fenomen al sector cal recordar les dades de l'informe de CCOO que parla del pluritreball. Espanya es situa per sobre la mitjana europea en el percentatge de treballadors que el treball a plataformes digitals li representa menys d'un 25% dels seus ingressos i més d'un 50% [CITATION CCO20

¹³Mar. (2020). *El Tratamiento del Trabajo a Distancia y en Plataformas por la Negociación colectiva*. P.10-11

[CITATION UGT19 \l 3082]. Aquestes dades impliquen que l'existència del fenomen del pluritreball està àmpliament estès entre els treballadors del delivery. Al representar només una part de la seva activitat econòmica els incentius per a dedicar esforços i temps a la millora de les condicions de treball es veuen reduïts.

Cal afegir també que la durada sovint abusiva de les jornades laborals en plataformes de delivery sumada a altres activitats econòmiques deixa poc o gens temps per dedicar a l'activitat associativa. Aquest fenomen es veu accentuat per l'absència d'hores sindicals remunerades, ja que al no celebrar-se eleccions al comitè d'empresa ni tenir espais comuns estables fan impossible dedicar hores a aquestes tasques sense que repercuteixi en els seus ingressos. Aquest incentius negatius s'han de sumar als de la temporalitat de la feina.

Com ja hem exposat en punts anteriors és l'algoritme qui reparteix comandes en funció de la valoració del repartidor. Els nous repartidors entren amb bona puntuació expulsant els antics repartidors de les primeres caselles del *rànk* fent disminuir el volum de feina i per tant els ingressos dels que porten temps treballant [CITATION UGT19 \l 3082]. Això genera una expulsió paul·latina dels treballadors antics per noves incorporacions, aquest procés es pot dur a terme sense cap control ja que els repartidors no cobren per hores sinó per servei, augmentar el nombre de repartidors no implica costos per a les plataformes. Així ho recull en Felipe, un ex treballador del sector del delivery en plataformes digitals: *“Van començar a posar molta gent. (en plantilla) No tenies tantes hores. Després ens van dir que no ens pagarien per hores sinó per comandes”*¹⁴[CITATION UGT19 \l 3082].

Hem de sumar aquests factors al fet que aquesta feina implica un esforç físic molt elevat, per tant tan sols persones joves o de mitjana edat poden realitzar la feina. Envellir implica quedar-se fora del repartiment de comandes. Aquests mecanisme d'expulsió sistemàtica del treballadors antics fa molt complicat estar a la empresa suficient temps com per organitzar-se i genera incentius molt negatius per a fer-ho.

5.3 Les dinàmiques laborals

¹⁴ UGT. (2019). *El Trabajo en Plataformas Digitales de Reparto*. Recuperat de <https://www.ugt.es/sites/default/files/el-trabajo-en-las-plataformas-digitales-de-reparto-ugt.pdf> P. 41

En aquest apartat veurem quin impacte tenen les dinàmiques laborals d'aquestes plataformes i com afecten a la capacitat organitzativa dels seus treballadors.

En primer lloc cal destacar la importància de la competència entre repartidors que les plataformes incentiven amb diferents mesures. El fet que la remuneració tan sols es percebi si s'efectua el servei, la sobre dimensió de la plantilla de repartidors i la puntuació que s'efectua mitjançant l'algoritme són mesures que generen i incentiven una competència ferotge entre els repartidors. Aquest aspecte aprofundeix en la atomització dels treballadors, creant rivalitat i contraposant els interessos del treballador com a individu vers la col·lectivitat de la plantilla. La dinàmica dins d'aquests models de treball no és mai de cooperació sinó tot al contrari és de competència, és a dir, cada comanda que rebí un company és una comanda menys que jo rebre i per tant percebre menys ingressos. Canviar aquesta dinàmica per una de cooperació i solidaritat és força complicat. Quan aquesta dinàmica canvia i hi ha indicis d'organització per part d'alguns treballadors els precedents de les actuacions de les plataformes són clars. Algunes de les mostres de contrapoder per part de repartidors han acabat en acomiadament, com és el cas d'un treballador de Glovo acomiadat després de participar en una vaga espontània que es va celebrar l'any 2019, va ser readmès després d'anar a judici [CITATION UGTrevista \l 3082].

El procés d'acomiadament de Glovo i d'altres plataformes del sector és extremadament opac, impersonal i és difícil determinar exactament els motius de l'acomiadament. Tal com recull l'informe de UGT: *“La carta de notificació de supressió de serveis...mai fa menció als motius de la extinció de la relació. Simplement especifica una sèrie de articles del contracte en una comunicació mitjançant un correu electrònic que es consideren vulnerats. En el moment de rebre el correu el treballador ja no pot entrar a la aplicació. La seva relació amb la plataforma ha sigut dissolta de forma unilateral i sense indemnització alguna”*[CITATION UGT19 \l 3082]¹⁵. Amb aquest mètode els acomiadaments per motius polítics o sindicals són molt fàcils d'encobrir ja que no especifiquen en cap moment quin és el motiu últim de la finalització de la relació amb la plataforma. Amb els precedents marcats per aquells qui van organitzar-se i han estat

¹⁵ UGT. (2019). *El Trabajo en Plataformas Digitales de Reparto*. Recuperat de <https://www.ugt.es/sites/default/files/el-trabajo-en-las-plataformas-digitales-de-reparto-ugt.pdf> P. 53

acomiadats i les dinàmiques competitives, els incentius a la cooperació i a la organització col·lectiva són molt febles i són sistemàticament expulsats per les dinàmiques internes de les plataformes digitals.

5.4 La importància de les figures contractual: els aspectes legals i la influència en l'atomització dels treballadors

Tal i com recull la legalitat espanyola a "*Ley Orgánica de Libertad Sindical y en la Ley 19/1977*" els treballadors autònoms podran afiliar-se al sindicat que considerin oportú però en cap cas en podran fundar un per a protegir els seus propis interessos [CITATION Jef77 \l 3082]. Donades les particularitats d'aquesta nova modalitat de treball el fet de no poder fundar un sindicat propi és un impediment legal per a les reivindicacions dels repartidors. Aquesta trava legal s'ha salvat mitjançant la afiliació a sindicats ja constituïts, com ara CNT, UGT, CGT o altres, o mitjançant la creació d'associacions de caràcter no sindical, un aspecte que sí que contempla la legalitat espanyola. Tot i la possibilitat d'afiliar-se sindicalment les particularitats del treball del delivery requereixen d'una adaptació organitzativa pròpia que difícilment pot aportar un sindicat convencional.

Un altre impacte molt rellevant de la figura contractual d'autònom o TRADE és la seva incidència en la atomització dels treballadors. El fet de ser treballador per compte pròpia incideix profundament en la creació de consciència col·lectiva dins el sector i a la identificació comuna d'interessos laborals. Com ja hem mencionat en altres punts de l'apartat en aquest procés hi té una gran rellevància el mètode de retribució dels repartidors (per servei efectuat), la competència induïda per les plataformes digitals i els pocs sinó nuls espais de trobada estables entre els treballadors. L'aspecte de la figura contractual repercuteix en tots els aspectes tan a nivell col·lectiu com a nivell individual: drets laborals, renda disponible, atomització de la plantilla, precarització del treball etc.

5.5 Indicadors demogràfics

En aquest apartat veurem com els indicadors demogràfics dels treballadors d'aquestes empreses influeixen en la capacitat organitzativa.

Per tal d'entendre el diferent teixit social que treballa en aquestes plataformes cal posar èmfasis en les persones que el formen. La fragmentació social dins d'aquests models de treball és enorme. Hi trobem des de estudiants universitaris que treballen unes poques hores o de forma estacional per cobrir despeses pròpies, persones de mitjana edat en atur de llarga duració, immigrants regulars fins a immigrants irregulars etc [CITATION Ant20 \l 3082]. El perfil dels treballadors és molt dispar i els motius pels quals hi treballen també ho són. Hi ha treball estacional, treball temporal com una solució ràpida per sortir d'una situació complexa, hi ha persones que per "A" o per "B" ho agafen com a una feina a llarg termini etc. Aquesta fragmentació social i demogràfica enorme, des de indicadors com l'edat fins a el país de procedència dels treballadors, dificulta la cohesió i l'establiment d'interessos comuns.

Cal afegir el fet de que moltes persones que hi treballen es troben en risc d'exclusió social, a aquests impediments es suma el de la invisibilitat social, persones amb molt pocs recursos tan econòmics com socials, que difícilment tindran incentius ni recursos per organitzar-se col·lectivament. Dins aquest grup de persones que es troben en una situació d'invisibilitat social trobem un grup extremadament vulnerable. Aquest grup és el dels immigrants en situació irregular, que ni tan sols tenen la opció d'acceptar la forma contractual d'autònom ja que a ulls de l'estat ni tan sols existeixen. Aquest col·lectiu es veu doblement explotat, per la plataforma i per organitzacions de caràcter mafiós que operen a través de l'acumulació de llicències a través de les quals subcontracten persones en situació irregular establint una plusvàlua de entre el 50 i el 30% dels seus ingressos[CITATION Ant20 \l 3082].

En aquesta situació extremadament complexa és molt complicat organitzar-se de forma estable i que cada sector tingui veu pròpia. Aquest problema de desigualtat dins del mateix teixit de la plataforma l'evidencia un sindicalista entrevistat a l'informe d'Antonio Martín Artiles: *"El perfil del nous sindicats és més de tipus llibertari, joves que treballen de forma temporal o ocasional en el repartiment i la distribució, a vegades estudiants. Es tracta de gent d'orientació llibertària, vinculada a sindicats anarquistes (CNT, CGT, CUP), o bé a determinats despatxos d'advocats*

que veuen un forat o un espai de mercat en aquestes activitats”¹⁶ [CITATION Ant20 \l 3082]. Tal i com podem veure el sector amb més recursos organitzatius és el dels estudiants que treballen estacional o temporalment a aquestes plataformes. En cap cas són majoria dins les plantilles d’aquestes plataformes. Les persones amb més recursos econòmics, socials i culturals són qui acostumen a capitanejar, sovint de manera “esquerranista” i amb un discurs radical, aquestes organitzacions. Com podem veure la desigualtat i la fragmentació deixa fora de les opcions organitzatives a la majoria dels treballadors del delivery, que segurament tenen interessos propis i problemàtiques diferents del perfil de treballadors són més actius a aquestes organitzacions.

6. LES OPCIONS D’ORGANITZACIÓ DELS TREBALLADORS DEL DELIVERY:

En aquest punt estudiaré les opcions d’organització que tenen els treballadors del delivery en plataformes digitals.

Com ja he explicat a l’apartat anterior, la impossibilitat de fundar un sindicat o de participar-ne activament de manera integral en sindicats convencionals ha empès a adoptar noves formes de resposta. En tractarem tres: la creació de cooperatives reactives, la creació d’organitzacions protosindicats i la col·laboració puntual no integral amb sindicats convencionals.

Cal entendre les tres tipologies, no com opcions totalment independents i excloents sinó que entre elles hi ha relacions de simbiosi a diversos nivells i que sovint es troben connectades. Tot i la seva interdependència cal dir que aquestes organitzacions de forma paradoxal estan entrant en competència entre elles fragmentant les reivindicacions i els subjectes polítics que poden reclamar-les. L’existència de diverses formes organitzatives competint entre elles i la fragmentació de les reivindicacions en diverses plataformes merma considerablement la capacitat de negociació col·lectiva [CITATION Ant20 \l 3082].

¹⁶ A. M. Artilles (2020). *Digitalización y Nuevas Formas de Representación Col·lectiva*. P. 72

Podem afirmar dir que s'està experimentant un retrocés en les eines de negociació i organització, tornant a una etapa prèvia que té més en comú amb un sistema post-gremial on es practica la solidaritat circumscrita a l'ofici al sector, tot deslligant-lo del concepte de classe en la seva col·lectivitat. Els efectes que té en la capacitat de negociació col·lectiva són nefastos. Portar a terme negociacions a gran escala és impossible sense organitzacions cohesionades o fins i tot unificades, fortes i amb línies estratègiques comunes i acordades. Tot i la paradoxa de la situació intentaré analitzar de forma crítica cada una de les tres formes organitzatives mencionades.

6.1 La creació de cooperatives reactives: el cas de Mensakas

La creació d'alternatives de tipus cooperativista es considera reactiva ja que es dona com a resposta a la precarietat i a les males condicions laborals que els treballadors perceben a les plataformes digitals [CITATION Ant20 \l 3082]. La rigidesa de l'estructura i les nul·les o escasses eines dels treballadors per canviar les condicions laborals empenyen als repartidors a buscar alternatives fora de l'àmbit de les plataformes digitals per les que treballen. Un exemple paradigmàtic és el cas de la cooperativa "Mensakas" fundada el 2017 per exrepartidors de plataformes digitals com Glovo, Uber Eats o Deliveroo [CITATION Ant20 \l 3082]. Aquestes opcions les podem considerar com a mutualistes ja que el que pretenen és teixir una xarxa de suports mutus per minimitzar els riscos laborals i oferir alternatives que dignifiquin el treball dels repartidors [CITATION Ant20 \l 3082]. Tal i com mencionava en l'apartat introductori aquesta solidaritat circumscrita recorda a etapes prèvies a la creació de sindicats, corresponent al context post-gremial i dificulta enormement la negociació col·lectiva. Tot i les seves mancances a nivell efectiu en les reivindicacions, és cert que s'estan experimentant millores substancials en aquells treballadors que en formen part. Aquestes millores es troben circumscrites en l'àmbit de la cooperativa. L'augment del salari, la dignificació de les condicions de treball, la cotització pel seus treballadors i l'aposta per un model ecològic i sostenible són mèrits que s'ha atribuït a la cooperativa. Un altre aspecte a tenir en compte és el fet que la cooperativa predica amb l'exemple, és a dir mostra que és possible i desitjable que les condicions dels

repartidors siguin dignes, desvinculant el sector dels repartidors de la precarietat i posant en evidència que són les plataformes digitals majoritàries les que degraden el sector.

Tot i la feina que fan les cooperatives cal ser realistes i apuntar que un mercat que ha experimentat un creixement del 158% del 2016 al 2018 i que presenta indicis clars de creixement pel que fa als anys vinents, aquest augment de demanda no pot ser únicament assumit per cooperatives [CITATION Adi19 \l 3082]. Les cooperatives i les alternatives que ofereixen serveis de delivery no poden assumir la demanda creixent del sector, per tan cal disputar les regles del joc a les grans plataformes, paral·lelament a la creació de cooperatives o alternatives dins del sector del delivery.

6.2 La prestació de serveis judicials per part de sindicats convencionals

En aquest punt explicarem la relació entre els treballadors del delivery en plataformes digitals i els sindicats convencionals. Com ja hem explicat a través de diversos indicadors en apartats previs, els repartidors no poden integrar-se als sindicats convencionals, però sí poden ser-ne beneficiaris de serveis puntual, sovint de caràcter judicial.

Els sindicats convencionals ofereixen cobertura jurídica als “protosindicats” i a treballadors de forma particular. Les organitzacions creades per als repartidors no disposen d’una infraestructura ni de recursos que ho permetin. La relació dels protosindicats amb els sindicats tradicionals serà tractada a l’apartat següent amb més profunditat. La relació que s’estableix entre els repartidors i els sindicats és puntual i reactiva, és a dir hi ha una prestació de serveis jurídics quan es genera una situació d’abús que cal derivar a mans de la justícia, però en cap cas els treballadors del delivery de forma col·lectiva s’inclouen de forma integral a l’organització sindical de forma proactiva. Un bon exemple d’aquesta relació és el cas d’un repartidor que va ser acomiadat després de participar a una vaga i UGT va prestar els seus serveis judicials per tal de que el treballador pogués ser readmès. [CITATION UGTrevista \l 3082] La dinàmica reactiva i l’exclusió de l’estructura dels sindicats impossibilita una negociació col·lectiva i el traçat de línies estratègiques estructurals no reactives. Els serveis que ofereixen els sindicats als

treballadors del delivery ajuden als repartidors a títol individual però en cap cas mantenint aquesta dinàmica es poden oferir solucions col·lectives ni establir un diàleg ni una negociació amb les plataformes per modificar les condicions que generen les disputes judicials.

6.3 La creació de protosindicats: el cas de Riders x Derechos

En aquest apartat parlaré de les organitzacions protosindicals que sorgeixen en l'àmbit del delivery.

En primer lloc cal dir que aquestes organitzacions són la resposta lògica a la impossibilitat dels repartidor per a ser representants sindicals ja que com he assenyalat en apartats anteriors, ja que no són assalariats sinó treballadors per compte pròpia. Una de les plataformes que podem categoritzar com a protosindicat és Riders x Derechos creada a Barcelona l'any 2017 per treballadors del delivery [CITATION Ant20 \l 3082]. Aquesta plataforma protosindical neix com un intent de donar veu, posar a l'agenda la problemàtica dels riders i transformar les condicions laborals del sector del delivery en plataformes digitals. Cal dir que aquestes plataformes tenen l'empara de sindicats convencionals que els hi presten serveis jurídics, per tant hi podem veure una relació de dependència en certs àmbits de l'activitat que porten a terme.

Pel que fa a les seves característiques comunes aquestes plataformes es solen presentar com espais on es practica la democràcia directa, on hi ha relacions horitzontals i no verticals i es rebutja la burocràcia dels sindicats convencionals [CITATION Ant20 \l 3082]. Paradoxalment, en ocasions aquestes plataformes protosindicals en base a els seus postulats antiburocràtics i de democràcia directa s'ha presentat com a alternativa a els sindicats tradicionals fortament jerarquitzats i burocratitzants. Aquests discurs xoca amb la realitat, ja que és la burocràcia i l'organització sindical convencional la que pot facilitar els serveis jurídics que sol·liciten. Pel que fa a la democràcia directa en al presa de decisions tot i ser un mètode radicalment democràtic, en el context dels treballadors del delivery on la cultura de l'organització i el temps disponible per activitats sindicals són mancances evidents pot ser un procés costós i feixuc per prendre decisions. Potser adoptar el mètode del centralisme democràtic acompanyat d'una digitalització

primària de certs processos, podria millorar la representativitat i la eficiència dels costos organitzatius.

Cal destacar finalment que tot i la incapacitat d'aquests protosindicats per establir una negociació col·lectiva amb les plataformes han aconseguit, almenys en termes relatius, augmentar la presència de la problemàtica als mitjans i fins i tot situar-la a l'agenda de diversos agents socials i polítics.

7. APROXIMACIÓ A LA DIMENSIÓ JURÍDICA DEL CONFLICTE DELS TREBALLADORS DEL DELIVERY

Com a tercer objectiu faré una revisió de la dimensió jurídica del conflicte dels treballadors del delivery. Aquest objectiu ens permetrà tenir una visió general de quina és l'adaptació d'aquestes plataformes al marc legal i els problemes derivats de la escassa regulació prevista en el marc jurídic espanyol.

En primer lloc cal fer una breu introducció abans fer la revisió de les sentències judicials. Els nombrosos litigis en el marc de les plataformes digitals de delivery tenen origen en diverses problemàtiques ja esmentades anteriorment. El principal motiu de litigi entre treballadors i les plataformes digitals és el de la controvertida figura contractual de TRADE o treballador per compte pròpia, ja que té implicacions en tots els aspectes del treball.

En segon lloc trobem els litigis que tenen com a desencadenant la incertesa de quin conveni col·lectiu és l'apropiat per emmarcar els drets i deures dels repartidors i en tercera posició els conflictes derivats de drets socials com ara: la jubilació, el dret a baixes laborals remunerades, baixes per maternitat etc [CITATION Ant20 \l 3082].

Cal dir que els tribunals no fallen de forma unànime sobre les mateixes qüestions i hi trobem sentències contradictòries pel que fa a la relació contractual dels treballadors. El debat està encara obert sobre quina és la relació entre els repartidors i les plataformes digitals de delivery. És per aquest motiu que centraré la revisió del resultat de les sentències judicials a aquest aspecte, ja que la modificació de la relació laboral en favor dels treballadors és clau per garantir els drets fins ara omesos i poder construir organitzacions sindicals que vetllin pels

mateixos. Per aquest motiu sindicalistes i juristes expressen la necessitat de establir per fi una regulació integral del treball a les plataformes digitals que fins ara sense regulació específica ha generat gran ambigüitat sobre l'aplicació de les normes. Aquest motiu podria explicar les falles contradictòries de jutges en aquesta matèria.

7.1 Arguments jurídics en del debat sobre la figura contractual: partidaris de la relació existent i contraris a la figura de TRADE o treballador autònom

Com ja he esmentat al punt anterior el debat jurídic sobre la figura contractual dels repartidors en plataformes digitals no està resolt i ens deixa sentències judicials contradictòries. En aquest punt veurem quins són els arguments jurídics que sostenen tant els partidaris de mantenir la figura de contractual actual de TRADE o treballador autònom com dels que són partidaris de treballador per compte aliena. Els arguments jurídics dels partidaris de mantenir la relació contractual actual són els següents [CITATION Ant20 \l 3082]:

- La signatura d'un contracte en qualitat de treballador autònom econòmicament dependent;
- La signatura d'un contracte de prestació de serveis;
- No existeix pacte d'exclusivitat en la prestació de serveis. Per contra, existeix la possibilitat que la prestació de serveis es faci per a altres empreses;
- la decisió horària per a treballar depèn –a priori- del treballador, de manera que l'horari de treball és inexistent;
- al·legar que l'empresa no té poder disciplinari formal sobre el treballador, més enllà d'una penalització en la puntuació del servei del repartidor;
- el fet que el treballador no cobra un salari fix, sinó d'una retribució mercantil en funció dels serveis de repartiment realitzats;
- al·legar que el geolocalitzador és un instrument per a mesurar el quilometratge del servei, no un instrument de control;

- el repartidor assumeix el risc de cada comanda i respon enfront del client;
- l'empresa es finança a través dels acords comercials que subscriu amb establiments, botigues i comerços, no dels usuaris que els paga pels serveis;
- el repartidor pot decidir descansar 18 dies anuals, d'acord amb la regulació del treball autònom, entre altres arguments.

Els arguments jurídics dels partidaris de reconèixer la relació laboral en forma de treballador per compte aliena són els següents:

- el control del treball exercit per la plataforma;
- els punts de reunió dels repartidors en un centre o punt de trobada obligada;
- la geolocalització de l'itinerari del repartiment amb l'obligació de passar per determinats punts de la ciutat on hi ha cobertura de les antenes;
- les ordres per a l'execució de les tasques de repartiment;
- la propietat de l'algoritme per a organitzar el treball;
- la disponibilitat en l'ús del temps i l'existència d'un horari de treball;
- l'obligació dels treballadors d'efectuar un preavis per a deixar de prestar serveis;
- la necessitat que la substitució d'un treballador per un altre havia de ser acceptada prèviament per l'empresa;
- la manca d'una estructura empresarial dels repartidors;
- la fixació del preu per part de l'empresa;
- el fet que els repartidors eren la imatge de l'empresa, entre altres arguments.

Les sentències dictades tant a favor com en contra de la relació laboral dels repartidors amb les plataformes digitals es basen en els arguments jurídics esmentats anteriorment.

7.2 Estat actual en termes de jurisprudència i sentències favorables i desfavorables a les reclamacions dels repartidors

Tal i com hem mencionat en apartats anteriors la discussió jurídica per definir la situació contractual dels repartidors en plataformes digitals de delivery és encara una disputa oberta. Trobem sentències contradictòries emparant-se en els arguments jurídics anteriorment esmentats i de moment encara no s'ha establert cap regulació específica per aquestes noves formes de treball ni s'ha arribat a cap acord en termes de jurisprudència per tractar de forma igual tots els casos del sector. Si establim les sentències judicials tant a favor com en contra en valor numèrics ens trobem en una situació pràcticament de empat. Al setembre de 2019 ens trobàvem en una situació de nou sentències favorables a la relació laboral existent i nou sentències contràries[CITATION Efe19 \l 3082]. A aquesta situació cal sumar la recent sentència del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya (TSJC) que per unanimitat ha declarat que la relació de Glovo amb els seus repartidors és de treball assalariat i no pas de treball per compte pròpia. Aquesta sentència va ser emesa el dia nou de març d'aquest mateix any 2020 (BOE).

Cal dir que aquesta situació d'empat i d'incertesa en la jurisprudència que s'ha d'aplicar en aquests casos està en vies d'esvair-se ja que les sentències dictades per els jutjats de primera instància estan arribant als tribunals superiors. És el cas de Madrid i de Catalunya, i en ambdós en sentència ferma ha determinat que els treballadors de Glovo són assalariats i no pas autònoms. Tot i aquests progressos en la via judicial cal ser realistes i afirmar que encara és lluny la uniformització de totes les sentències i l'obligació d'aquestes plataformes de considerar com a assalariats a tots els seus repartidors.

Aquestes importants victòries judicials han modificat les estratègies de les plataformes que fins ara han estat intentar mantenir la situació actual. Ara reclamen a les institucions regular de forma específica la matèria, ja que la figura d'assalariat pura seria un cop dur per al seu model de treball. En cas de perdre la batalla judicial per a les plataformes és més desitjable establir una nova modalitat contractual per tal de imposar, almenys en alguns aspectes, mecanismes que permetin reduir costos davant de l'aplicació de la modalitat d'assalariat pura.

8. CONCLUSIONS DELS OBJECTIUS DEL TREBALL:

En els següents punts desenvoluparé a manera de conclusió breu els resultats obtinguts en la recerca en tres diferents àmbits: el de condicions de treball, el de sindicalisme i el judicial.

8.1 Conclusió objectiu 1: Condicions laborals dels treballadors a les plataformes digitals de delivery

En aquest punt redactaré les conclusions de l'objectiu número u, que correspon al de les condicions laborals dels treballadors de les plataformes de delivery. En aquest objectiu he posat èmfasi en diversos aspectes del treball com ara: la forma contractual, la renda disponible dels repartidors, la precarietat, l'avaluació mitjançant l'algoritme i el pluritreball. A través d'aquests aspectes i indicadors i amb l'ajuda de la literatura destaco el terme de cybertariat. Representa molt bé la transformació de la forma de treballar i d'entendre el treball, la venda de la teva força productiva sota demanda digital de forma híper fragmentada i descentralitzada. Aquestes noves formes de treball desconstruïxen el terme mateix de què entenem per treball i profunditzen en la precarització del mercat laboral, la digitalització hi juga en paper cap dalt en aquest procés. He demostrat que tot i que la precarietat, la descentralització i la fragmentació del treball ja eren una realitat al nostre mercat laboral abans de l'aparició de les plataformes digitals, aquestes han incidit profundament en la seva agudització i mitjançant la digitalització marquen perillosos precedents per a altres formes de treball que no són el delivery.

8.2 Conclusió objectiu 2: El sindicalisme a les plataformes digitals de delivery

En aquest punt redactaré les conclusions de l'objectiu número dos, que correspon al de l'organització sindical a les plataformes digitals de delivery. En aquest objectiu m'he centrat a analitzar les causes de l'absència de sindicació en les plataformes digitals de delivery, els indicadors utilitzats han sigut els següents:

deslocalització del treball, parcialització i temporalitat, dinàmiques laborals, figura contractual i demografia. A partir d'aquests indicadors he extret arguments jurídics, socioeconòmics i culturals que demostren l'impacte negatiu en la capacitat de sindicació. Per altra banda he analitzat les respostes organitzatives dels treballadors derivades dels impediments anteriors. Les organitzacions que s'han creat a conseqüència del context de les plataformes digitals de delivery han estat les següents: protosindicats, cooperatives reactives i col·laboracions amb sindicats tradicionals. L'anàlisi crític d'aquestes organitzacions ha demostrat que no són suficients per a establir una negociació col·lectiva amb les plataformes digitals, ja que hi ha una competència entre elles i els recursos de què disposen són insuficients. Tot i això cal destacar la feina que porten a terme a nivell comunicatiu, situant problemàtiques invisibilitzades a les agendes de diverses institucions i portant a terme la defensa judicial reactiva que presten als treballadors del sector.

8.3 Conclusió objectiu 3: Les dimensions jurídiques del conflicte

En aquest punt redactaré les conclusions de l'objectiu número tres, que correspon al de les dimensions jurídiques del conflicte del delivery. En aquest objectiu per tal d'aprofundir en les dimensions jurídiques del conflicte he esbossat la situació actual en l'àmbit judicial i legislatiu, on cal destacar la desregulació en la matèria que condueix a sentències judicials contradictòries. Per tal d'entendre aquest fenomen he apuntat els principals arguments jurídics que esgrimeixen ambdues parts, tant les qui defensen la situació contractual actual com els qui són partidaris de modificar-la. Per tal de situar l'evolució i estat actual del debat mitjançant un recompte numèric de sentències favorables i desfavorables ens trobem en una situació d'empat, tot i que matisables. Hi ha sentències fermes de tribunals superiors de justícia tant a Madrid com a Barcelona, fet destacable, ja que poden modificar la jurisprudència de jutjats de jerarquia menor. He demostrat que fins que no s'estableixi una jurisprudència ferma i universal arreu de l'estat o s'abordi la problemàtica des de un punt de vista legislatiu seguirà el debat obert sobre la forma contractual dels repartidors.

REFERÈNCIES:

- Adigital. (2019). *La Contribución Económica de las Plataformas de Delivery en España*. Espanya.
- Artiles, A. M. (2020). *Digitalización y Nuevas Formas de Representación Colectiva*. Barcelona: Institut d'Estudis del Treball.
- Blanco, J. B. (2004). *El Sindicalismo Español Frente a las Nuevas Estrategias Empresariales de Trabajo y Empleo*.
- CCOO. (2020). *La Dimensión Laboral de la Economía Digital*. Madrid: Fundacion 1 Mayo.
- Efeagro. (2019). Glovo acumula nueve sentencia a favor y nueve en contra.
- EMLP Committe. (2017). *The Social Protection of Workers in the Platform Economy*. Brussels: European Union.
- Estado, J. d. (1977). Ley 19/1977, de 1 de abril, sobre regulación del derecho a la asociación sindical. *BOE*, 7510-7511.

- Fernandez, R. (2017). *Plataformas, Microworkers y otros Retos del Trabajo en la Era Digital*.
- Fuente, G. L. (2019). *El Trabajador Joven en la Economía de las Plataformas: ¿Juventud, Divino Tesoro?* Valladolid.
- Fuente, L. d. (2019). *El Trabajador Joven en la Economía de las Plataformas: ¿Juvenrtud, Divino Tesoro*).
- Fuentes, A. P. (2020). *El Tratamiento del Trabajo a Distancia y en Plataformas por la Negociación Colectiva*.
- Organització Internacional del Treball. (2019). *Las Plataformas Digitales y el Futuro del Trabajo*. Ginebra.
- Ruiz, B. d. (2018). *Economía de las Plataformas (Platform Economy) y el contrato de trabajo*.
- UGT. (2019). *El Trabajo en las Plataformas Digitales de Reparto*. Espanya.
- UGT. (27 de mayo de 2019). UGt consigue que la justicia desclare nulo el despido de un trabajador de Glovo por participar en una huelga. *UGT empleo*, 1-2.