

Las plataformas digitales y el trabajo en plataformas digitales España

- ✓ ✗ Definición jurídicamente vinculante de plataformas digitales
- ✓ ✗ Registro específico de plataformas digitales
- ✓ ✗ Normativas específicas aplicables a las plataformas digitales
- ✓ ✗ Las plataformas digitales se consideran empleadores

En 2021 se aprobó una ley que protege a las y los trabajadores de las plataformas de reparto: la «Ley Rider». Dicha ley estipula que los trabajadores de las plataformas digitales de reparto se deben considerar empleados asalariados y que, por lo tanto, ostentan derechos básicos, mientras que los representantes de los trabajadores deben tener acceso a los algoritmos que organizan las actividades de los trabajadores.

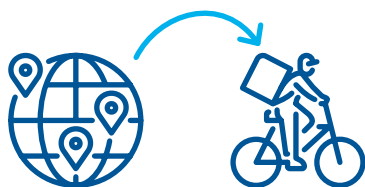


Según la encuesta COLLEEM II, **España tiene el porcentaje más alto de trabajadores de plataformas digitales de la UE** (el trabajo en plataformas digitales es la principal actividad laboral de un 2,6 % de la población en edad laboral).

12,000,000



Otras fuentes estiman que el número de personas en la economía de las plataformas en España es mucho más alto de lo que se creía y **podría llegar a los 12 millones de trabajadores**.



Según estudios de la UGT, **la mayoría de los repartidores en Madrid y Barcelona son migrantes** de origen venezolano o paquistaní.



Glovo



JUST EAT

Uber Eats

La empresa española **Glovo** ha dominado el sector de entrega de alimentos junto a otras plataformas internacionales, como **Just Eat** y **Uber Eats**. En la actualidad, la plataforma Glovo tiene operaciones en 20 países europeos. Recientemente, la empresa fue adquirida por **Delivery Hero** (Alemania).

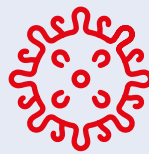
fiverr.

En 2020, **Fiverr** –una plataforma digital de Estados Unidos en la que se ofrecen servicios freelance– lanzó su versión para España como parte de su expansión internacional.



EUR 158,000,000

En el informe de la UGT titulado El trabajo en las plataformas digitales de reparto, **se calcula que las plataformas de reparto se ahorran hasta 158 millones de euros al año**: 92 millones de euros al año en salarios y hasta 76 millones de euros al año en cotizaciones a la Seguridad Social.



Como resultado de la pandemia de COVID-19, entre marzo y junio de 2020 se incrementó en un 10 % el número de trabajadores independientes registrados en plataformas.



El discurso público en España se ha centrado principalmente en las condiciones laborales de los trabajadores del sector del transporte y el reparto de alimentos. Hasta la fecha, en España se han dictado casi 50 sentencias relacionadas con repartidores, las cuales afirman que existe una relación laboral entre las plataformas digitales y los repartidores.

En 2020, el Tribunal Supremo de Justicia de España (Sentencia 805/2020) dictó que los repartidores de la empresa Glovo son empleados y no trabajadores autónomos ni trabajadores autónomos económicamente dependientes. Esta sentencia de la Corte Suprema fue crucial, al igual que la aprobación de la «Ley Rider».

Si bien la «Ley Rider» ha tenido una buena acogida entre los interlocutores sociales, varias asociaciones de riders reconocen que la nueva legislación no resuelve del todo la situación jurídica de los trabajadores.



Los sindicatos españoles han desempeñado un papel muy activo en la organización y el asesoramiento de los trabajadores. La UGT, en particular, ha registrado una serie de violaciones de los derechos de los trabajadores, como despidos arbitrarios y no planificados, persecución relacionada con actividades sindicales, restricciones del derecho a huelga, espionaje, accidentes no reconocidos y trabajo no remunerado.

Se está negociando un convenio colectivo entre los sindicatos UGT y CCOO por un lado y JustEat por otro lado. Dado que la empresa funciona con «flotas», las condiciones laborales de los repartidores dependen de pequeñas empresas subcontratadas.

Aunque aún no se ha concluido el acuerdo, la plataforma JustEat se ha comprometido a contratar directamente a todos los trabajadores y proporcionarles los materiales necesarios para su trabajo, es decir, vehículos, indumentaria, teléfonos móviles, etc., así como pagarles un salario fijo, horas extraordinarias, bonificaciones por trabajo nocturno y vacaciones.