



GDPower – Recobrar los datos de los trabajadores para negociar y monitorizar convenios colectivos en la economía de plataformas

Informe de España. Potenciar la negociación colectiva en la economía de plataformas con datos y algoritmos

Mayo 2025

María Luz Rodríguez Fernández, Jesús Cruces Aguilera, Luis de la Fuente Sanz y Francisco José Trillo Párraga



Resumen

Este informe es el resultado de la investigación conducida en el marco del proyecto europeo GDPower, cuyo objetivo es recuperar y utilizar los datos personales de los trabajadores que recopilan las plataformas de reparto de comida y ride-hailing para comprobar el grado de implementación de los convenios colectivos habidos en esta clase de plataformas y mejorar, así, las relaciones industriales en este sector. Ello ha hecho que se haya interactuado con los trabajadores de plataformas de reparto de comida y de ride-hailing a fin de que 1) ejercieran su derecho de acceso y solicitaran información a las plataformas sobre sus datos personales y sobre los algoritmos a que están sometidos; 2) compartieran esta información con los investigadores del proyecto; 3) tomaran conciencia de cómo la recolección de datos personales y el sometimiento a algoritmos está afectando sus condiciones de trabajo; y 4) pudieran comprobar el grado de cumplimiento de los convenios colectivos que les son de aplicación. Esta investigación se ha completado con la realizada para conocer las estrategias y actuaciones de los actores sociales, en especial de los sindicatos y de las asociaciones empresariales que han negociado los convenios colectivos para las plataformas de reparto de comida y ride-hailing. De este modo han podido conocerse 1) las razones por las que han negociado los convenios colectivos; 2) los mecanismos que actúan para su cumplimiento; y 3) los retos de futuro en relación con la negociación colectiva en las plataformas de trabajo. Entre las conclusiones de la investigación desarrollada destacan el desconocimiento de los trabajadores sobre la posibilidad de ejercer su derecho de acceso, el temor a las represalias por hacerlo y la escasa información que poseen sobre el impacto de las decisiones adoptadas mediante algoritmos sobre sus condiciones de trabajo.

Mayo 2025



Salvo que se indique lo contrario, esta obra está protegida por una licencia *Creative Commons Attribution Non-Commercial 4.0 International* (CC BY-NC 4.0). Esto significa que se permite su reutilización no comercial siempre que se cite la fuente y se indiquen los cambios realizados. Para ver una copia de esta licencia, visite <http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>. Para cualquier uso o reproducción de elementos que no sean propiedad de los autores, es posible que sea necesario solicitar permiso directamente a los respectivos titulares de los derechos.

Para más información: marialuz.rodriquez@uclm.es

Por favor, citar esta publicación:

Rodríguez Fernández, M. L., Cruces Aguilera, J., Fuente Sanz, L. y Trillo Párraga, F.J. (2025). *Informe de España. Potenciar la negociación colectiva en la economía de plataformas con datos y algoritmos*. GDPower – Recovering workers' data to negotiate and monitor collective agreements in the platform economy.

Podrá citarse la información siempre que se indique la fuente de forma clara y precisa.

Esta publicación está también disponible en: <https://ruidera.uclm.es/home>

Esta publicación forma parte del Proyecto GDPower-Recovering workers' data to negotiate and monitor collective agreements in the platform economy, que ha recibido financiación de la Comisión Europea, DG Empleo, Asuntos sociales e Inclusión, dentro de las Social Prerogatives and Specific Competencies Lines (SocPL).

La información y las opiniones expresadas en este documento son las de los autores y no reflejan necesariamente las opiniones ni el punto de vista oficial de la Unión Europea. Ni las instituciones y organismos de la Unión Europea ni ninguna persona que actúe en su nombre pueden ser consideradas responsables del uso que pueda hacerse de la información contenida en el presente documento.



Co-funded by
the European Union



Agradecimientos

Los autores de este informe queremos agradecer la colaboración que nos han brindado los sindicatos CCOO y UGT, sin cuya ayuda no habiéramos podido conocer y tener la confianza de los trabajadores de plataformas que han participado en esta investigación, ni habiéramos sido capaces de plasmar las estrategias sindicales que están detrás de la Ley Rider y los primeros convenios colectivos habidos en el sector de las plataformas de trabajo. También queremos mostrar nuestro agradecimiento a las asociaciones empresariales CEOE y ADIGITAL, que nos han ayudado a conocer y comprender mejor los retos que supone para el mundo empresarial la irrupción de la economía de plataformas y las estrategias empresariales para afrontarlos. Igualmente queremos agradecer a las plataformas Just Eat y Glovo que entregaran datos, aunque fueran limitados en su alcance, a los repartidores que los solicitaron. También queremos mostrar nuestra gratitud a Resistencia VTC por la información sobre los convenios colectivos en vigor en el sector de las empresas intermediarias de las plataformas de transporte de viajeros y a Manuel Antonio García-Muñoz Alhambra por ayudarnos en la interpretación de las estrategias sindicales y empresariales. Finalmente, nuestra gratitud es enorme para con los trabajadores de plataformas que han participado en el proyecto. Ellos nos han mostrado con toda generosidad la dureza de sus condiciones de trabajo y nos han enseñado la valentía que aún hoy supone el ejercicio de los derechos en el mundo del trabajo.

Índice

1. Introducción
2. El ecosistema español de la economía de plataformas
 - 2.1. El contexto legal del trabajo en plataformas en España
 - 2.2. Plataformas y trabajadores de plataformas de reparto y transporte de personas
3. El modelo español de negociación colectiva: actores e instituciones
 - 3.1. La negociación colectiva en la economía de plataformas: estrategias de los actores y modelos de negociación colectiva
 - 3.2. Mapa de los convenios colectivos en plataformas de reparto y transporte de personas
4. Recogida y uso de datos de los trabajadores por las plataformas digitales de trabajo
 - A. Solicitudes de datos: estrategia y resultados obtenidos
 - B. Dificultades y retos del proceso de petición de datos
 - C. Respuestas proporcionadas por las empresas
 - 4.1. Datos recogidos por las plataformas de trabajo sobre los trabajadores
 - 4.2. Conocimiento de los datos por parte de los trabajadores
 - 4.3. ¿Cómo influyen las prácticas de recopilación de datos de las plataformas en los trabajadores?
5. La implementación de los convenios colectivos en la economía de plataformas
 - 5.1. ¿Qué estrategias utilizan los activistas, los sindicatos y las empresas y organizaciones empresariales para implementar acuerdos negociados en la economía de plataformas?
 - 5.2. ¿Se están implementando correctamente los convenios colectivos de repartidores y conductores de VTC?
 - 5.3. Cuáles son los desafíos que enfrentan los interlocutores sociales a la hora de implementar los convenios colectivos?
6. Conclusiones
7. Bibliografía citada
8. Anexos

Figuras, tablas, gráficos y cuadros

Figura 1: Investigación sobre trabajadores y datos de trabajadores

Tabla1: Trabajadores afectados por convenios colectivos de empresa y sector

Gráfico 1: Salario hora por contrato

Gráfico 2: Turnos de trabajo de un trabajador

Gráfico 3: Envíos de un trabajador

Gráfico 4: Localización de envíos de un trabajador

Cuadro 1: Resumen de indicadores personales, sobre tiempo de trabajo, envíos y pago, ofrecidos por las empresas

Cuadro2: Resumen de indicadores sobre datos de GPS, de rendimiento, de comunicación y de las APPs ofrecidos por las empresas

Cuadro 3: Cláusulas comprobables del convenio colectivo de Just Eat

Cuadro 4: Ejemplo sobre el cumplimiento de la jornada de un trabajador en Jus Eat entre noviembre de 2022 y julio de 2024

Cuadro 5: Ejemplo de bloques de 10 días de trabajo continuos entre descansos por un trabajador

Anexos:

Cuadro 1: Variables recogidas en Moove

Cuadro 2: Variables recogidas en Glovo

Cuadro 3: Variables personales y laborales recogidas en Just Eat

Cuadro 4: Variables relacionadas con el vehículo y los turnos de trabajo recogidas en Just Eat

Cuadro 5: Variables relacionadas con el envío recogidas en Just Eat

Cuadro 6: Variables relacionadas con la disponibilidad, las ausencias y las pausas del trabajador recogidas en Just Eat

Cuadro 7: Variables relacionadas con las sanciones y el uso de la plataforma del trabajador recogidas en Just Eat

Cuadro 8: Encuentros para la recuperación de datos, *focus group*, entrevistas y encuentros para la toma de conciencia

1. Introducción

El proyecto “Recobrar los datos de los trabajadores para negociar y monitorizar convenios colectivos en la economía de plataformas” (GDPower, por sus siglas en inglés) ha sido cofinanciado por la Unión Europea y ha incluido actividades de investigación desarrolladas por un consorcio de siete instituciones de investigación e interlocutores sociales de Austria, Bélgica, España, Francia y Polonia. La investigación se ha centrado en dos sectores, el transporte de personas y el reparto de comida a domicilio, y ha explorado tres áreas:

- *La recopilación y el uso de los datos que recopilan las plataformas sobre los trabajadores y su impacto sobre su bienestar y su inclinación a participar en acciones colectivas.*
- *La estrategias de los interlocutores sociales respecto de la negociación y aplicación de los convenios colectivos en la economía de plataformas. Estos convenios colectivos incluyen aspectos como la remuneración, las condiciones de trabajo y la recopilación y el uso de los datos de los trabajadores.*
- *La aplicación, el seguimiento y el cumplimiento de los convenios colectivos negociados.*

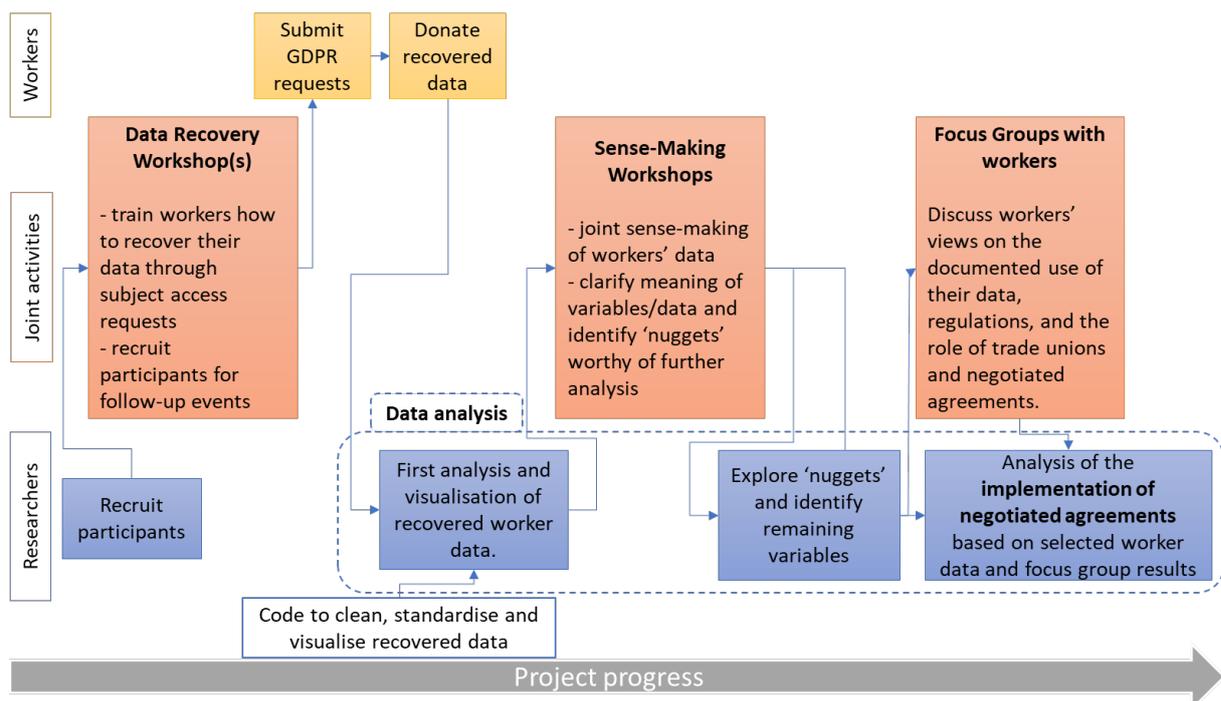
Este informe recoge las conclusiones sobre el caso de España. La investigación de todos los países ha seguido la misma metodología descrita en el diseño de la investigación GDPower y en sus apéndices, y ha combinado diferentes métodos para recopilar datos sobre la acción colectiva y las relaciones laborales, así como sobre los trabajadores, entre enero de 2025 y mayo de 2025.

En relación con la acción colectiva y las relaciones laborales, hemos analizado qué estrategias utilizan los activistas, los sindicatos y las empresas y sus organizaciones para negociar y aplicar acuerdos o convenios colectivos sobre la remuneración y las condiciones de trabajo de los trabajadores de plataformas, incluida la recopilación y uso de datos personales. Además, hemos estudiado si estos acuerdos o convenios colectivos se aplican correctamente y qué retos se plantean a los interlocutores sociales a la hora de (intentar) negociar y aplicar los mismos. Para responder a estas preguntas, la investigación ha incluido un estudio documental sobre la economía de plataformas y el sistema de negociación colectiva en España, así como un mapeo de los acuerdo o convenios colectivos negociados en el ámbito de la expresa o del sector de actividad. Por otra parte, se han realizado *focus group* y entrevistas semiestructuradas con activistas, sindicatos y organizaciones empresariales, así como con algunas plataformas de trabajo, con la finalidad de comprender mejor cómo se negocian y aplican los acuerdos o convenios colectivos, qué retos existen a este respecto o, en caso de no haberse concluido ningún acuerdo o convenio colectivo, las razones de que ello sea así.

En relación con los trabajadores, hemos explorado qué datos recopilan las plataformas sobre ellos, si los trabajadores son conscientes de los datos que se recopilan sobre ellos y cómo las prácticas de recopilación de datos influyen en los trabajadores. Todo ello a través de una secuencia de eventos y actividades descritas en la Figura 1, inspirada en el trabajo de Hestia.ai y otros (Ausloos y Veale, 2019; Bowyer, Pidoux, Gursky y Dehaye, 2022). En primer lugar, hemos organizado talleres de recuperación de datos para informar a los trabajadores de plataformas de reparto y de transporte de viajeros sobre cómo recibir

("recobrar") una copia de sus datos personales tratados por las plataformas mediante solicitudes de acceso y/o portabilidad de datos al amparo del Reglamento General de Protección de Datos de la Unión Europea. Los trabajadores interesados han donado los datos recobrados al Proyecto con fines de investigación. Después de ello, los datos donados se limpiaron, analizaron y visualizaron parcialmente utilizando un Código desarrollado dentro del proyecto¹. Los resultados se presentaron y debatieron con los trabajadores que han donado sus datos en un taller de interpretación para dar sentido conjuntamente al significado de las variables y explorar los datos que merecían un análisis más detallado. A continuación, se ha entrevistado a los propios trabajadores en un *focus group* sobre su opinión en relación con los datos recopilados sobre ellos, los posibles efectos sobre su bienestar, si consideraban necesario introducir mayor regulación sobre esta materia y qué papel creen que deben desempeñar los sindicatos en este sentido. En la mayoría de los casos, el taller de interpretación y el *focus group* se organizaron el mismo día para facilitar la participación de los trabajadores. En algunos casos, se organizaron en días diferentes, lo que permitió a los investigadores disponer de más tiempo para seguir explorando los datos entre ambos eventos y utilizar el *focus group* para debatir con los trabajadores cualquier duda que hubiera sobre la interpretación de las variables y/o datos específicos. Todos los eventos y actividades se realizaron separando a los trabajadores de plataformas de reparto de aquellos de plataformas de transporte de viajeros.

Figura 1: Investigación sobre trabajadores y datos de los trabajadores



Fuente: Figura ajustada a partir del diseño de investigación de GDPower (Geyer, Kayran y Danaj, 2024).

Como se verá en las páginas que siguen, la metodología descrita se ha aplicado a trabajadores de dos plataformas de reparto de comida -Glovo y Just Eat- y a dos empresas intermediarias de plataformas de transporte de personas -Uber y Cabify-. Debe advertirse

¹ <https://github.com/nikkobilitza/GDPower-Data-Visualization>

desde un inicio que, en España, a diferencia de lo que sucede en otros países participantes en GDPower, las plataformas de transporte de personas no contratan directamente a los trabajadores, sino a través de empresas intermediarias, por lo que las solicitudes de datos hechas por los trabajadores y los convenios colectivos de este sector que han sido analizados se refieren a las empresas intermediarias que contratan trabajadores para que estos presten servicios a través de las plataformas Uber y Cabify. También debe advertirse que el contexto en que se realiza esta investigación es diferente al de otros países participantes en GDPower, dado que, en España, existe una normativa que presume la existencia de un contrato de trabajo entre los trabajadores y las plataformas de reparto de comida, por lo que buena parte de los trabajadores que han participado en las solicitudes de datos son trabajadores dependientes y no autónomos. Por otra parte, a diferencia de lo acontecido en otros países, en España sí existen convenios colectivos de trabajadores de plataformas de reparto de comida y de empresas intermediarias de plataformas de transporte de personas, lo que nos ha permitido completar todos los hitos de la metodología prevista.

Naturalmente, las conclusiones que se alcanzan a lo largo de este informe no pueden considerarse correspondientes al conjunto de trabajadores y actores sociales de la economía de plataformas en España. Dado el número limitado de respuestas obtenidas en las solicitudes de datos de los trabajadores y el número limitado de las plataformas que han sido objeto de investigación, los resultados no pueden ser considerados representativos del conjunto de la economía de plataformas española. Sin embargo, sí pueden ser entendidos como pistas o indicios sobre algunas corrientes de fondo que existen en el trabajo en plataformas, en particular sobre: 1) cómo conviven los trabajadores de este sector con el hecho de que las plataformas capturen sus datos personales y los utilicen para alimentar los algoritmos que les asignan tareas y evalúan su desempeño; y 2) qué estrategias utilizan las organizaciones que representan a trabajadores y a empresas para afrontar los desafíos que supone el desarrollo cada vez más extenso de la economía de plataformas, fundamentalmente en lo relativo a la negociación e implementación de convenios colectivos para la defensa de los derechos e intereses de sus representados.

2. El ecosistema español de la economía de plataformas

En España, la investigación sobre el trabajo en plataformas digitales se ha concentrado en la calificación jurídica de la relación de trabajo (Digital Future Society, 2020). Un conflicto enconado entre trabajo autónomo y subordinado (Todolí Signes, 2015; Cruz Villalón, 2018) cuya resolución judicial, la mayor parte de las veces, se ha basado en el análisis de los criterios de existencia de un contrato de trabajo en estas relaciones contractuales que, presentando un cierto grado de autonomía en la prestación del servicio (Martínez Escribano, 2018), se desarrollan sin embargo bajo una estricta aplicación de los poderes empresariales de organización de la producción y de control de la prestación de los servicios a través del uso de las tecnologías digitales (Baz Rodríguez, 2021).

Como en otros países de nuestro entorno, el debate sobre el trabajo en plataformas digitales como un exponente de la pretendida “economía colaborativa” tiene su momento inaugural como alternativa al modelo económico-empresarial que quebró con la denominada crisis de la financiarización de la economía y de las medidas europeas dispuestas para su superación (austeridad). Resulta, por ello, adecuado recordar aquel

contexto en el que se pretendió potenciar un nuevo modelo económico-empresarial en el que parecía que la "colaboración" entre los operadores económico-empresariales y el desfase del trabajo subordinado eran las señas de identidad que iban a acompañar a la era digital del trabajo. Todo ello en una crisis aguda de desempleo.

En efecto, el surgimiento del debate acerca del trabajo en plataformas digitales debe situarse en un contexto económico de emergencia continua, que apareció hace más de una década. La crisis económica que estalló en 2008 generó progresivamente una situación en la que el desempleo pasó en España de poco menos del 8% en 2007 a casi el 27% en 2013, con una pérdida neta de cuatro millones de ocupados y un desempleo juvenil superior al 55%². A este panorama económico se respondió a nivel europeo mediante la imposición de políticas nacionales de devaluación salarial, implementadas en España a través principalmente de las reformas laborales de 2010 (Ley 35/2010³) y 2012 (Ley 3/2012⁴). Ello se tradujo en un proceso de desregulación del mercado laboral que entendía el trabajo como un instrumento de política económica, a través de una reducción de los costes laborales de contratación y extinción del contrato de trabajo, así como un debilitamiento de la protección social y de la negociación colectiva, con el fin de reactivar una actividad económico-empresarial con proyección internacional (competitividad exterior). Como resultado de estas políticas, el poder adquisitivo de los salarios en España se vio intensamente afectado hasta retroceder a niveles de principios de la década de los 2000 (Baylos Grau y Trillo Párraga, 2013).

En este contexto, la economía de plataformas, denominada en sus primeros momentos de vida como "economía colaborativa", encontró en España un campo de actuación favorable para su implantación, como alternativa a los altos índices de desempleo. La posibilidad de creación de nuevos empleos, la satisfacción de las demandas emergentes de los consumidores y las necesidades empresariales de una mayor flexibilidad organizativa han sido los ejes por los que ha transitado la implantación del trabajo en plataformas digitales en España. El trabajo en plataformas ha contribuido a un aumento del empleo, concentrado especialmente en las personas trabajadoras más jóvenes y las personas inmigrantes con menores niveles de cualificación. Es así como se pueden interpretar los datos que muestran cómo en 2018, en España, el 2,7% de la población en edad de trabajar encontró en las plataformas digitales su principal fuente de ingresos, frente a la media del 1,4% de otras economías europeas. Si se tienen en cuenta las personas que trabajaron ocasionalmente en plataformas digitales, el porcentaje de la población trabajadora se sitúa en el 15,5%. Lo que significa que, en España, el 18% de la población en edad de trabajar lo ha hecho en plataformas digitales, el porcentaje más alto de toda la Unión Europea (Urzi Brancati, Pesole y Fernández Macías, 2020, p. 16). Más aún, se estima que en 2020 los ingresos de las personas que trabajan en España en plataformas se han situado en torno a los 400 millones de euros y que en 2021 hasta cuatro millones de personas han trabajado en alguna ocasión a través de una plataforma digital de trabajo (Lahera-Sánchez et al., 2024, p. 21). Por otra parte, se constata que en España existen más personas

2 Datos disponibles en https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=resultados&idp=1254735976595#_tabs-1254736195128

3 Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, BOE 18 de septiembre de 2010.

4 Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, BOE 8 de julio de 2012.

trabajadoras en plataformas de trabajo en línea que en las de trabajo *in situ* (reparto y transporte urbano) (Rocha, 2023).

Una de las características más destacadas de la economía de plataformas, también en España, reside en la heterogeneidad y diversidad de estos modelos de negocio (ILO, 2022). En este sentido, la percepción social de estos modelos de negocio, que se relaciona de forma inevitable con características relacionadas con el empleo de baja cualificación, con servicios con poco o menor valor añadido (reparto, transporte de viajeros, limpieza, etc.), no resulta del todo ajustada, ya que tienen presencia también un número considerable de estos modelos de negocio que demandan un trabajo cualificado, de mayor valor añadido (servicios profesionales de carácter jurídico, sanitario y asistencial, educativos, desarrollo de *software*, diseño, ingeniería, marketing y publicidad, etc.). Algunas investigaciones estiman que en España casi el 60% del trabajo en plataformas sería de carácter cualificado, frente a la imagen social dominante de tareas básicas y no cualificadas (bicicletas, motos, mochilas, escobas) (Rocha, 2023, p. 6). Diversidad que, como en otras economías europeas e internacionales, ha tensado la legislación española sobre cómo regular el trabajo en plataformas y su clasificación respecto a su posible protección laboral (Ginès Fabrellals, 2018).

Así, en relación con la composición de las personas trabajadoras, cabe destacar un perfil habitual de un trabajador varón más o menos joven, que trabaja de forma independiente, con estudios superiores. En el caso de las mujeres que trabajan en las plataformas digitales, una parte significativa de éstas lo realizan desde el hogar (Lahera-Sánchez et al., 2024). Estos perfiles resultan importantes, ya que indican que, aunque los sectores del transporte y el reparto sean el tipo de trabajo en plataformas más visible socialmente, no son los más frecuentes dentro de este tipo de empleos. En 2019, se contabilizaron 29.300 repartidores dados de alta en las plataformas de reparto (ADIGITAL, 2020, p. 4). La mayoría hombres (87%), de entre 29 y 39 años y procedentes de América Latina (ADIGITAL, 2020, p. 11). Por otro lado, en 2023, la economía digitalizada en España alcanzó el 24% sobre el total del PIB, 1,5 puntos más que en 2022, y más de 5 puntos que en 2019 (ADIGITAL, 2024, p. 5).

La percepción y visibilidad social acerca de la proyección del trabajo en plataformas sobre el empleo y la economía productiva, baja cualificación y poco valor añadido, responde, con mucha probabilidad, a la altísima conflictividad económica, social y laboral que han mantenido las plataformas en la experiencia española. No es aventurado afirmar que esta conflictividad ha derivado de su relación con lobbies económicos y financieros que, de una manera evidente, han financiado -continúan financiando en algunos casos- estos modelos de negocio como una suerte de experimento que persigue ajustar o amoldar la realidad económica y jurídica a unos intereses que se alinean con la negación del trabajo dependiente para ensalzar el trabajo autónomo como aquel que tiene sentido únicamente en las relaciones productivas del siglo XXI (Rodríguez Fernández, 2019). Esta conflictividad desarrollada en sede judicial, pero también en la negativa a cumplir la normativa laboral, acapara la atención socioeconómica, produciendo el efecto de percibir a los modelos basados en plataformas digitales como aventuras empresariales poco interesantes por degradantes en lo laboral y poco productivas en lo económico (Morón Prieto, 2019). El empeño insistente por parte de aquellos lobbies por transformar y reformular las relaciones económicas y laborales en torno a la pretendida "economía colaborativa" parece estar jugando en contra de los intereses de aquellos otros modelos de negocio basados en plataformas digitales en los que el cumplimiento de la normativa

laboral y el incremento del valor añadido forman parte decisiva de la estrategia empresarial (Casas Baamonde, 2020). Es ésta una cuestión, como se analizará más adelante, que directamente interpela a la representación tanto de los trabajadores como de las empresas que adoptan la forma de las plataformas digitales (Trillo Párraga, 2021).

2.1. El contexto legal del trabajo en plataformas en España

Durante la última década, los modelos de negocio de plataformas han irrumpido en el panorama productivo de servicios con la pretensión de desarrollar una función económica como intermediarios tecnológicos entre clientes o usuarios que demandan un servicio y las personas que trabajan para proporcionárselo. Todo ello a través de la tecnología digital concretada en su aplicación informática (*app*). De este modo, las plataformas digitales han mantenido desde su aparición como operadores económicos en los distintos sectores y mercados que su posición empresarial no incluye la de empleador, ya que en verdad no son ellas quienes prestan los servicios subyacentes sino únicamente el servicio de intermediación entre demanda y oferta de un determinado servicio (Rodríguez Fernández, 2019). Este convencimiento de las plataformas digitales ha sido el que ha servido de justificación para clasificar como trabajo autónomo el vínculo que le une a las personas que trabajan para prestar el concreto servicio subyacente. De acuerdo con ello, el vínculo jurídico que ligaría a las plataformas digitales con las personas que prestan el servicio debería encontrarse bajo la regulación, en el caso español, del Estatuto del trabajo autónomo (Ley 20/2007⁵) con alguna variante adaptada al entorno digital. Ello significaría que el riesgo empresarial referido a la prestación del servicio concreto se desplaza a las personas que lo prestan, arrojando como consecuencias tanto una menor protección de éstas como la asunción del coste laboral por su parte (Alemán Páez, 2016).

Esta autopercepción jurídica por parte de las plataformas digitales ha desencadenado durante un lapso considerable el debate jurídico acerca de la naturaleza jurídica de la prestación de trabajo que tiene lugar en las plataformas digitales (Rodríguez Fernández, 2019), así como sobre la naturaleza jurídica del sujeto empresarial en su relación con las personas que prestan los servicios subyacentes. Una cuestión esta última que de forma contundente fue zanjada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, en su Sentencia de 20 de diciembre de 2017, Asociación Profesional Elite Taxi v Uber System Spain, SL, Asunto C-434/15⁶, advirtiendo que, en el caso que allí se analizaba, la plataforma digital operaba principalmente en el mercado de transporte de viajeros en núcleos urbanos e interurbanos como prestadora del servicio subyacente y no como mera empresa tecnológica de mediación entre demanda y oferta de este servicio. Esta Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea apuntaba indirectamente a la existencia de un vínculo laboral entre plataforma digital y personas trabajadoras en las que la primera adoptaba la condición de empleadora, lo que dio consistencia a los argumentos jurídicos que sostuvo en su fallo (Trillo Párraga, 2017). Por un lado, que estos modelos de negocio competían de forma desleal con otras empresas del mismo sector económico que no se organizaban como plataformas digitales. Por otro lado, que la competencia desleal provenía fundamentalmente de la desprotección de las personas trabajadoras, denunciada como una estrategia de "huida del derecho del trabajo" (Baylos Grau, 2000, p. 42).

⁵ Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, BOE 12 de julio de 2007.

⁶ Disponible en <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=198047&pageIndex=0&doclang=en&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=5071527>

De forma pormenorizada, las plataformas digitales pretendían únicamente asumir el coste del diseño y funcionamiento de la aplicación informática, desplazando a las personas trabajadoras el coste o inversión de operación y equipamiento para la prestación del servicio (Pérez Capitán, 2019), no responsabilizándose de la contribución social de los trabajadores derivada de la adecuada protección social de éstos, así como de otras cuestiones tan esenciales como la protección frente a los riesgos laborales, o los posibles efectos nocivos derivados de la actividad profesional (accidentes de trabajadores, clientes o usuarios, terceros, enfermedades profesionales, etc.).

Este conflicto entre plataformas digitales y personas trabajadoras tuvo como respuesta en la experiencia española numerosas denuncias ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) (Ginès Fabrellas y Gálvez Durán, 2016). La ITSS desde un inicio entendió que estas empresas habrían incurrido en un incumplimiento de su obligación de dar de alta y pagar las cotizaciones sociales derivadas de la existencia de un contrato de trabajo entre la plataforma y los trabajadores. De este modo, la ITSS ha levantado actas de infracción por este hecho en numerosas ocasiones, proponiendo no solo sanciones sino además el pago con carácter retroactivo de las correspondientes cotizaciones sociales. Ello ha comportado, además, que la Tesorería General de la Seguridad Social haya debido devolver a las personas trabajadoras las cotizaciones realizadas por éstas en su falsa condición de trabajadores autónomos.

La anterior conflictividad sociolaboral en la que intervino en primer lugar la ITSS pronto se trasladó a la acción sindical a través de las asesorías jurídicas de algunas organizaciones sindicales como Comisiones Obreras (CCOO) y Unión General de Trabajadores (UGT), que, mediante la interposición de un número notable de demandas (más de 50), motivaron la intervención del Tribunal Supremo, en su Sentencia 825/2020, de 25 de septiembre⁷, determinando la existencia de un contrato de trabajo entre los trabajadores y la plataforma de reparto Glovo (Baylos Grau, 2021). Este pronunciamiento judicial, al igual que ocurrió en otros previos de distintos tribunales, demostró que estas relaciones de producción se realizaban mediante un trabajo en el que las plataformas digitales sí organizan detalladamente la ejecución de tareas específicas de los falsos trabajadores autónomos, definiendo de forma estricta y detallada 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 las personas trabajadoras, sus horarios y las sanciones aplicables en caso de rechazar alguno de los pedidos ofertados (y requeridos) por parte de las plataformas.

La aparición y visibilidad de la existencia de un contrato de trabajo entre los trabajadores y las plataformas y no de un trabajo que pudiera clasificarse como autónomo, junto con la movilización de sindicatos y otras asociaciones de trabajadores, así como, en un primer momento, las denuncias ante la ITSS, condujeron a que el Gobierno, en el año 2021, modificara la normativa laboral, para intervenir en la regulación de la clasificación jurídica de las relaciones contractuales en el ámbito únicamente de las plataformas de reparto (Dueñas Herrero, 2019). Lo más destacable de esta regulación es que, a diferencia de cualquier otro país de la Unión Europea, España lograba aclarar la clasificación de los trabajadores de plataformas mediante una norma pactada en el diálogo social (Rodríguez

7 N.º de Recurso 4746/2019.

Fernández, 2023). De este modo, la Ley 12/2021⁸ (Ley Rider) estableció en la Disposición Adicional vigésimo tercera del Estatuto de los Trabajadores⁹ (ET) que “se presume incluida en el ámbito de aplicación de éste la actividad de las personas que presten servicios retribuidos consistentes en el reparto o distribución de cualquier producto de consumo o mercancía, por parte de empleadoras que ejercen las facultades empresariales de organización, dirección y control de forma directa, indirecta o implícita, mediante la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo, a través de una plataforma digital”. Además, la Ley Rider introdujo la obligación empresarial de informar a los representantes de los trabajadores (comités de empresa) sobre los criterios utilizados por el algoritmo para tomar decisiones que repercuten en el empleo y las condiciones de trabajo, estableciendo de forma pionera, y mediante el diálogo social, una obligación empresarial de transparencia en el uso de sistemas automatizados de supervisión o toma de decisiones (Rodríguez Fernández, 2023). De este modo, el comité de empresa deberá ser informado por la empresa “de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles” (art. 64.4.d ET).

La entrada en vigor de la Ley 12/2021 en el ordenamiento jurídico español ha supuesto un avance en el reconocimiento de la existencia de un contrato de trabajo entre las plataformas digitales de reparto y las personas trabajadoras, poniendo freno a las conductas empresariales fraudulentas que motivaban la existencia de falsos trabajadores autónomos (Dueñas Herrero, 2019). Sin embargo, pese a los esfuerzos legislativos, determinadas plataformas digitales, especialmente Glovo, han mantenido su estrategia empresarial de competencia desleal, en particular en relación con Just Eat, consistente en entender que su objeto social no se basa en la prestación del servicio subyacente (reparto), sino únicamente en la intermediación en el sector para conectar de forma óptima demanda y oferta. Ello ha conducido al mantenimiento de falsos trabajadores autónomos en el sector¹⁰.

Es así como se explica la aparición en el ordenamiento jurídico español de una modificación del Código Penal en su art. 311.1, en el que se prevén penas de prisión entre 6 meses y seis años y multa de seis a doce meses para los que, “mediante engaño o abuso de situación de necesidad, impongan a los trabajadores a su servicio condiciones laborales o de Seguridad Social que perjudiquen, supriman o restrinjan los derechos que tengan

8 Ley 12/2021, de 28 de septiembre, por la que se modifica la Ley de Estatuto de los Trabajadores para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de las plataformas digitales, BOE 29 de septiembre de 2021.

9 Real Decreto-legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, BOE 24 de octubre de 2015.

10 Aunque no existe una valoración de instituciones oficiales sobre los resultados producidos por la Ley 12/2021, un estudio realizado un año después de su entrada en vigor estimaba un incremento de trabajadores con contrato de trabajo en el sector del reparto: de 5.464 en mayo de 2021 se había pasado a 10.980 en agosto de 2022. Ver https://itemsweb.esade.edu/wi/research/Foro-Humanismo-Tecnologico/221027_Informe_LeyRider_FHTEsade.pdf?_gl=1*159u3zv*_ga*MjA2NTM1MDU0Ny4xNjY1MTI1MjQ0*_ga_S41Q3C9XT0*MTY2Njg1OTQxMS4yMS4wLjE2NjY4NTk0MTEuMC4wLjA. Por otro lado, un reciente informe de Dolado, Jánez y Wellschmied (2025) sostiene que la entrada en vigor de la Ley Rider ha supuesto un incremento de número de personas con contrato de trabajo en el sector, pero sin que se haya absorbido todo el empleo autónomo y habiendo producido como efecto una disminución de los salarios de estos trabajadores.

reconocidos por disposiciones legales, convenios colectivos o contrato individual; así como a los que impongan condiciones ilegales a sus trabajadores mediante su contratación bajo fórmulas ajenas al contrato de trabajo, o las mantengan en contra de requerimiento o sanción administrativa". Esta modificación de la normativa penal se ha unido a la actuación de la ITSS, que ha regularizado la situación de 41.000 trabajadores, acumulando Glovo un total de 205 millones de euros entre sanciones y pagos de cuotas de Seguridad Social no abonadas, ascendiendo estas cantidades a 1.000 millones de euros para su empresa matriz Delivery Hero¹¹.

Lo anterior ha hecho que, finalmente, Glovo haya cambiado, al menos en apariencia, de postura. El 2 de diciembre de 2024, esta plataforma digital anunciaba que dejaría de considerar trabajadores autónomos a sus "glovers" y comenzaría a registrarlos como trabajadores dependientes y aplicarles, así, las normas relativas a esta clase de trabajadores¹². Ello coincidía en el tiempo con la imputación por la comisión de un delito contra los derechos de los trabajadores de Oscar Pierre, uno de los fundadores de Glovo.

En paralelo a la estrategia empresarial de Glovo de haber mantenido un modelo de contratación de trabajadores autónomos como política de competencia en el sector, parece haberse ido construyendo un consenso entre los representantes empresariales y sindicales en torno al carácter estratégico de los modelos de negocio basados en plataformas digitales. La percepción general de los actores sociales es que se está en presencia de un fenómeno de "plataformización" en otros muchos sectores de actividad¹³. Es por ello por lo que la atención sindical y empresarial se ha focalizado en el desarrollo y evolución de la regulación en sede de negociación colectiva del trabajo en las plataformas digitales. De alguna manera, como se tendrá oportunidad de profundizar en el epígrafe siguiente, organizaciones sindicales y asociaciones empresariales entienden estratégica la negociación colectiva sobre el trabajo desarrollado en plataformas digitales como pieza imprescindible para el desarrollo de sus mandatos de representación. Del lado empresarial, la regulación de este trabajo a través del convenio colectivo permite aunar los dispares intereses de los distintos sujetos empresariales que conforman los sectores en los que tienen presencia las plataformas digitales¹⁴. Del lado sindical, la articulación de la solidaridad entre las personas trabajadoras que prestan un mismo tipo de trabajo, diferenciado únicamente por su adscripción -o no- a una plataforma digital, encuentra en el convenio colectivo su clave de bóveda¹⁵. Con todo, existen diferentes apreciaciones sobre el papel que juega la negociación colectiva para las organizaciones empresariales y para las organizaciones sindicales. Mientras que para las primeras la utilización de la

11 Estos datos aparecen en noticias de distintos medios de comunicación escrita a partir de declaraciones públicas del Ministerio de Trabajo. Entre otras, puede verse <https://www.xataka.com/legislacion-y-derechos/glovo-se-rinde-abandona-falsos-autonomos-ha-hecho-falta-205-millones-euros-multas-llevar-a-juicio-a-su-fundador>

12 Ver, entre otros, <https://osalto.gal/falsos-autonomos/glovo-oscar-pierre-anuncia-marcha-atras-modelo-dia-antes-fundador-declare>

13 Esta es, por ejemplo, la posición de la organización empresarial más representativa de España, la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), en el *focus group* de actores empresariales, donde se incidía con especial énfasis en la necesidad de regular el trabajo en plataformas desde el ámbito sectorial, en el que se encuentran éstas y otras empresas cuyos modelos de negocio no responden al de plataformas digitales laborales.

14 Esta es la posición de los actores empresariales en los diferentes *focus group* que se han realizado y de los que se conservan las grabaciones.

15 Esta es la posición de los actores sindicales en los diferentes *focus groups* que se han realizado y de los que se conservan las grabaciones.

negociación colectiva persigue evitar las supuestas “rigideces” de la regulación legal, para la segunda la negociación colectiva persigue incluir a los trabajadores de plataformas en los convenios colectivos y garantizar mediante ello mejoras de los derechos laborales de estos trabajadores.

La negociación colectiva es la sede donde adquieren una importancia protagonista los datos obtenidos por las plataformas digitales a través de sus respectivas apps. El acceso, recopilación e interpretación de estos datos por parte de las personas trabajadoras y de sus representantes constituye una herramienta decisiva para comprender la clasificación de la relación contractual entre los trabajadores y las plataformas, la regulación de las condiciones de trabajo y empleo, pero también los posibles *gaps* que puedan producirse entre la regulación prevista en el convenio colectivo y el contenido real de la prestación de trabajo. Es así como la normativa sobre protección de datos y la normativa laboral se encuentran para proyectar una protección adecuada y eficaz a las personas que desarrollan sus prestaciones en las plataformas digitales.

2.2. Plataformas y trabajadores de plataformas de reparto y transporte de personas

Como sucede en la mayor parte de los países de la Unión Europea, en España no existen datos de instituciones oficiales sobre el número de plataformas digitales de trabajo que operan en el país y el número de trabajadores que estas ocupan. Sin embargo, se dispone de algunos informes e informaciones mediante los que aproximarse a las dimensiones del fenómeno de la economía de plataformas y sus principales actores en los sectores del reparto y del transporte de personas.

En el sector del reparto, el informe de ADIGITAL (2020) proporciona algunos datos de interés. De acuerdo con sus estimaciones, en 2019, el sector gestionó 36,2 millones de pedidos, logró más de 64.500 acuerdos de colaboración con restaurantes y comercios y 4,3 millones de perfiles de clientes finales. En términos económicos, la actividad en el sector supuso algo más de 708 millones de euros, lo que representa un 0,06% del PIB (pp. 8 y 9). Por lo que respecta al empleo en las plataformas de reparto, ADIGITAL (2020) estima que el número de repartidores dados de alta está en torno a 29.300 y el número de empleos es de 15.300 (pp. 3 y 4). La mayor parte de los repartidores son hombres jóvenes, de origen latinoamericano, que valoran la flexibilidad de este trabajo, y afirman percibir unos ingresos equivalentes a 1,4 veces el salario mínimo interprofesional (pp. 12 y 13).

El sector de las plataformas de reparto empezó a operar en España en 2010, con la creación de las plataformas de reparto de comida denominadas Sindelantal¹⁶ y La Nevera Roja¹⁷. Ambas fueron después adquiridas por Just Eat¹⁸, que también comenzó a operar en

16 Véase <https://www.epe.es/es/activos/20231201/querra-delivery-radiografia-sector-plena-ebullicion-95296533>

17 Véase https://cincodias.elpais.com/cincodias/2016/09/26/empresas/1474913600_636464.html

18 Véase <https://www.elblogsalmon.com/empresas/la-espanola-sindelantal-com-es-absorbida-por-el-gigante-just-eat-tras-dos-anos-de-vida> y https://cincodias.elpais.com/cincodias/2016/09/26/empresas/1474913600_636464.html nuevamente

España en 2010¹⁹. Es sabido que Just Eat TakeAway es una compañía de origen holandés, que comenzó a operar en los 2000, y que, después de adquirir la plataforma de reparto de comida norteamericana Grubhub, llegó a convertirse en la segunda gran empresa a nivel mundial de comida a domicilio²⁰. En 2024, Just Eat Takeaway ha vendido Grubhub²¹ y en febrero de 2025 ha sido adquirida por Prosus por 4.1 billones de euros²². En España, Just Eat declara tener más de 2.000 repartidores contratados y “presume” de cumplir la Ley Rider y haber negociado un acuerdo colectivo con las organizaciones sindicales más representativas como hecho diferencial frente a sus competidoras²³. Desde hace tiempo mantiene un pulso comercial con Glovo, a la que en noviembre de 2024 denunció por competencia desleal ante los tribunales, reclamándole una indemnización de 295 millones de euros²⁴.

Por su parte, Glovo se fundó en Barcelona en 2015. Las informaciones disponibles indican que esta *start-up* de origen español tuvo éxito desde un inicio en las rondas de financiación de capital riesgo. De hecho, en 2019, tras dos rondas de financiación exitosas, su valoración alcanzó los 1.000 millones de dólares, convirtiéndose en una de las empresas “unicornio” españolas²⁵. En 2022, la compañía alemana Delivery Hero adquirió Glovo por 800 millones de euros²⁶. Algunas informaciones indican que Glovo cuenta con más de 18.000 “glovers” activos²⁷, pero la compañía acaba de cifrar en 15.000 el número de empleados que tendrán que convertirse en trabajadores dependientes²⁸. A diferencia de Just Eat, Glovo siempre ha defendido el modelo de trabajadores autónomos como “insignia” de su modelo de negocio. Ello ha provocado la conflictividad judicial y ante la ITSS referida con anterioridad. En la actualidad se estima que Glovo acumula multas y sanciones por tal motivo por un montante superior a los 205 millones de euros²⁹.

De acuerdo con algunas informaciones, Glovo y Just Eat son las plataformas de reparto con mayor cuota de mercado: Glovo con un 41% y Just Eat con un 39%³⁰. Tal vez por ello su relación sea tan complicada. La tercera de las plataformas de reparto en cuota de mercado es Uber Eats, con un 20%, que llegó a España en 2017³¹. No se dispone de

19 Véase <https://www.lavanguardia.com/economia/20240616/9735194/delivery-consolida-crecimiento-pandemia-lograr-beneficios.html>

20 Véase <https://marketing4ecommerce.net/empresas-delivery-apps-de-reparto-de-comida-a-domicilio-a-nivel-mundial/>

21 Véase <https://www.merca2.es/2024/12/03/venta-grubhub-just-eat-saneara-2078032/>

22 Véase <https://www.prosus.com/news-insights/group-updates/2025/prosus-to-acquire-just-eat-takeaway>

23 Véase <https://www.just-eat.es/explora/sostenibilidad/cuidamos-a-nuestro-equipo#:~:text=Actualmente%20Just%20Eat%20tiene%20m%C3%A1s,nuestros%20trabajadores%20con%20los%20sindicatos.>

24 Véase <https://efe.com/economia/2024-12-02/just-eat-espana-demanda-glovo-competencia-desleal/>

25 Véase <https://marketing4ecommerce.net/historia-glovo-app-pedidos-domicilio-marca-espana/>

26 Véase <https://marketing4ecommerce.net/la-alemana-delivery-hero-compra-glovo-para-crear-el-lider-mundial-del-quick-commerce/>

27 Véase <https://marketing4ecommerce.net/historia-glovo-app-pedidos-domicilio-marca-espana/>

28 Véase <https://cincodias.elpais.com/economia/2024-12-03/regularizar-a-los-repartidores-sin-excusas.html>

29 Véase <https://marketing4ecommerce.net/historia-glovo-app-pedidos-domicilio-marca-espana/>

30 Véase <https://www.lavanguardia.com/economia/20240616/9735194/delivery-consolida-crecimiento-pandemia-lograr-beneficios.html>

31 Véase <https://startuc3m.com/proximo-objetivo-ubereats-espana/>

información sobre el número de repartidores de esta plataforma, aunque sí sobre la adaptación de su modelo de negocio a la Ley Rider y la contratación de trabajadores mediante empresas de trabajo temporal (Soto, Corredor y Diez, 2024). Por ello, una vez entrada en vigor la Ley Rider, y ante su incumplimiento por parte de Glovo, Uber Eats exigió por carta abierta a la Ministra de Trabajo y Economía Social de España que hiciera cumplir a todas las plataformas de reparto la citada Ley³².

Además de las anteriores, también Deliveroo y Stuart han tenido presencia entre las plataformas de reparto en España. La primera dejó el mercado español ante la entrada en vigor de la Ley Rider³³; la segunda ha dejado el mercado español en 2024 por igual motivo³⁴.

En el sector de las plataformas de transporte de viajeros, Uber y Cabify son las más importantes. Ello se desprende de las estimaciones del Observatorio de Movilidad Urbana, que, en 2023, cifró en el 51,5% el porcentaje de usuarios de VTC y taxi que hicieron uso de Uber, en el 44,4% el de Cabify, en el 24,0% el de Bolt, en el 12,3% el de Pide Taxi y en el 6,1% el de FreeNow³⁵. Uber llegó a España en 2015 y Cabify fue creada en España en 2011³⁶. Sin embargo, conviene subrayar que ninguna de las dos opera en este país mediante la contratación directa de los trabajadores, sino a través de la contratación con empresas intermediarias. Entre estas últimas destacan Moove Cars (relacionada con Uber) y Vecttor (relacionada con Cabify). Probablemente, la razón de esta forma de operar por parte de estas plataformas sea la existencia de enconados conflictos desde el momento de su implantación con el sector del taxi y la regulación que ha tratado de balancear y mantener la paz entre ambos sectores (Doménech Pacual, 2021).

Apenas se dispone de datos sobre Uber en España, aunque en una nota de prensa de enero de 2025 la plataforma ha reconocido que el número de viajes realizados por medio de ella ha crecido un 23% en el último año³⁷. Por otro lado, en diciembre de 2024, Uber declaraba tener 200 empleados en España, en las oficinas de Madrid, Barcelona, Valencia y Sevilla³⁸, aunque estos empleados forman parte de la estructura interna, pero no son conductores. Por su parte, según explica en su propia web, Cabify cuenta con mil empleados en sus oficinas de España y América Latina, aunque no se especifica cuántos

32 Véase https://cincodias.elpais.com/cincodias/2022/03/08/companias/1646726762_057560.html

33 Véase https://cincodias.elpais.com/cincodias/2021/07/30/companias/1627633668_891613.html

34 Véase <https://www.negocios.com/stuart-deja-el-mercado-espanol-y-anuncia-un-ere-en-todos-sus-centros-de-trabajo-y-para-sus-riders/>

35 Véase <https://api.smartmeanalytics.com/images/report/las-apps-de-movilidad-que-mas-usan-los-espanoles.pdf>

36 Véase <https://www.movilmove.com/blog/nwarticle/219/1/plataformas-de-transporte-de-pasajeros-en-espana-generalidades>

37 Véase <https://www.infobae.com/espana/agencias/2025/01/30/uber-se-consolida-en-espana-con-un-crecimiento-del-23-en-numero-de-viajes-durante-2024/>

38 Véase https://www.elnacional.cat/oneconomia/es/empresas/uber-alcanza-200-empleados-espana-anuncia-llegara-nuevas-ciudades_1330621_102.html

de ellos están en España³⁹. Su cifra de negocios creció un 24,3% en 2023, hasta alcanzar 247,9 millones de euros⁴⁰.

Además de las plataformas, interesa conocer el sector de los VTC en España, dado que las primeras operan por medio de estos. Algunas estimaciones cifran en 20.000 el número de empleos directos de las empresas de VTC (Doménech Pascual, 2021). Entre ellas, como se dijo antes, destacan las dos que operan, a su vez, con las dos grandes plataformas de transporte de personas. Moove Cars se creó en 2018 con la finalidad de gestionar licencias VTC. En la actualidad está presente en 13 ciudades de España, además de en algunas ciudades de Francia, Italia y Holanda. Declara tener 8.000 empleados en España, que prestan sus servicios a través de la plataformas Uber⁴¹. Por otro lado, Vecttor declara tener más de 3.500 conductores que operan a través de Cabify y presencia en 5 ciudades españolas⁴². Como veremos después, ambas empresas son las protagonistas de la negociación colectiva en el sector.

3. El modelo español de negociación colectiva: actores e instituciones

La aparición de la Ley Rider supuso un punto de inflexión en la experiencia española en la regulación del trabajo que se desarrolla en las plataformas digitales, interviniendo normativamente sobre la distinción entre trabajo dependiente y trabajo autónomo en este ámbito. Hay que destacar que, en buena medida, esta normativa dio respuesta, siquiera parcialmente, al movimiento de personas trabajadoras que habían denunciado la precariedad que padecían como consecuencia de la calificación como trabajadores autónomos decidida unilateralmente por las plataformas de trabajo. Por ello, a partir de la Ley Rider, se desarrolló con mucha más intensidad una acción sindical más focalizada en la creación y organización de la representación de estas personas trabajadoras, así como en la búsqueda de consensos a través de convenios colectivos que regulasen las concretas condiciones de trabajo y empleo. Y ello pese a que, en los inicios de la organización colectiva, tuvieron una fuerte presencia dos asociaciones de repartidores, como fueron Riders X Derechos⁴³ y Asociación Profesional de Riders Autónomos⁴⁴ (hoy desaparecida), que, durante la tramitación de la Ley Rider mantuvieron posicionamientos antagónicos. La primera, a favor de la regulación; la segunda, muy contraria a ella.

Con carácter general, el modelo de negociación colectiva en España ha mantenido una estructura basada en la preferencia del convenio colectivo del sector frente al empresarial (Rodríguez Fernández, 2016). Sin embargo, las reformas laborales que se han venido sucediendo en el tiempo hasta el año 2021 han pretendido alterar este modelo, provocando una cierta inseguridad jurídica y también cierta conflictividad entre los actores

39 Véase <https://cabify.com/es/sobre-nosotros>

40 Véase <https://cincodias.elpais.com/companias/2024-12-27/cabify-aumenta-ingresos-un-24-en-espana-pero-su-mayor-filial-no-sale-de-los-numero-rojos-en-2023.html>

41 Véase <https://moovecars.com/quienes-somos-moove-cars/>

42 Véase <https://www.vecttor.es/sobre-nosotros/>

43 <https://www.ridersxderechos.org>

44 La posición contraria a la Ley Rider de APRA puede verse en <https://elderecho.com/la-asociacion-riders-autonomos-afirma-la-inclusion-la-seguridad-social-mermaria-ingresos>

sociales y entre estos y el gobierno de España. Sintéticamente, el itinerario de las reformas sobre el modelo de negociación colectiva ha sido el siguiente.

La Ley 35/2010⁴⁵ favoreció la flexibilidad interna negociada en la empresa, con reglas cuyo objeto fue facilitar la adaptabilidad de las condiciones laborales a las circunstancias de la producción. Con este propósito, expresamente declarado en su Exposición de Motivos, esta Ley acometió modificaciones de trascendencia en los periodos de consultas desarrollados en el seno de las empresas, posibilitando y agilizando los procesos para la movilidad geográfica, el denominado "descuelgue salarial" y la modificación sustancial de condiciones de trabajo. Por su parte, el Real Decreto-ley 7/2011⁴⁶, urgido por la necesidad de adaptar la negociación colectiva a las condiciones cambiantes de la economía y del mercado, acometió una reforma del sistema legal de negociación colectiva con cambios relevantes en la estructura de la negociación, legitimación para negociar, contenido, vigencia y ultraactividad de los convenios colectivos, y comisiones paritarias (Rodríguez Fernández, 2016). En esta reforma se apuntaba la necesidad de acrecentar la negociación colectiva de nivel de empresa, como vehículo para la adaptación de las condiciones de trabajo reguladas en el convenio de sector a las circunstancias económicas y productivas presentes en ella. Sin embargo, se dejaba a la libertad de las partes de la negociación dotar o no de prioridad aplicativa al convenio colectivo de empresa, de forma respetuosa con la libertad de las partes negociadoras de definir la estructura de la negociación colectiva.

El Real Decreto-ley 3/2012⁴⁷ modificó aspectos centrales del sistema de negociación colectiva, con la finalidad de fortalecer la negociación colectiva en la empresa y reforzar el poder empresarial en la toma de decisiones dentro de la misma. Esta norma prescindió de la consulta formal con los interlocutores sociales, aun cuando vino precedida del II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012-2014⁴⁸, firmado el 25 de enero de 2012 por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas a nivel nacional, CCOO, UGT, Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), cuyos compromisos no fueron atendidos por el legislador. El Real Decreto-ley 3/2012 agrupó medidas orientadas a favorecer la flexibilidad interna en las empresas, como alternativa a la destrucción de empleo, y a adaptar las condiciones de trabajo a las concretas circunstancias por las que atraviesa la misma. Asimismo, recogió la posibilidad de "descuelgue" (inaplicación) respecto del convenio en vigor y dio prioridad aplicativa al convenio colectivo de empresa frente al sectorial en determinadas materias, entre ellas, las cuantías del salario base y de los complementos salariales. También incorporó modificaciones relativas a la ultraactividad (vigencia más allá del periodo pactado) de los convenios colectivos y fortaleció la actuación de una institución tripartita denominada

45 Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, BOE 19 de septiembre de 2010.

46 Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva, BOE 11 de junio de 2011.

47 Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, BOE 11 de febrero de 2012.

48 BOE 6 de febrero 2012.

Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, a la que se confirieron facultades para la solución de los conflictos provocados por el “descuelgue” del convenio colectivo. Todo ello con el objetivo de procurar que la negociación colectiva fuera un instrumento de adaptación e incentivar la renegociación del convenio, también antes de que finalizara su vigencia (Merino Segovia, 2012).

Aunque la anterior reforma fue impugnada ante el Tribunal Constitucional, este, en sus Sentencias 119/2014, de 16 de julio⁴⁹, y 8/2015, de 22 de enero⁵⁰, entendió que la reforma de la negociación colectiva era plenamente conforme con la Constitución. En especial en lo referente a la prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresa, respecto de la que el Tribunal Constitucional dictaminó lo siguiente: “la prioridad aplicativa del convenio de empresa, ni imposibilita la negociación colectiva de ámbito superior sobre las materias respecto de las cuales se prevé tal prioridad, ni resta eficacia normativa a la regulación sectorial ya existente, que seguirá siendo de aplicación en todas las empresas de su ámbito que no aprueben su propio convenio colectivo” (Fundamento Jurídico 6, Sentencia 8/2015).

La anterior situación se prolongó hasta la reforma laboral de 2021, que consideró imprescindible una mayor vertebración y equilibrio del sistema de relaciones laborales vigentes, en un contexto de cambios permanentes derivado de la transición ecológica y la digitalización, abordando aspectos tales como la ultraactividad de los convenios colectivos, la relación entre los convenios sectoriales y los convenios de empresa y la determinación del convenio aplicable a las contratadas y subcontratadas (Rojo Torrecilla, 2022). No fue ajeno el Real Decreto-ley 32/2021⁵¹ a la necesidad de que la negociación colectiva incorpore cambios en su estructura, reforzando la representatividad de las partes negociadoras, enriqueciendo los contenidos de los convenios colectivos y reforzando la seguridad jurídica en su aplicación y en los efectos que proyecta (Merino Segovia y Trillo Párraga, 2024). Así, el Real Decreto-ley 32/2021 introdujo cambios en materia de negociación colectiva con la finalidad de reequilibrar la posición de las partes en las mesas de negociación. Con este fin, bloquea la preferencia aplicativa del convenio colectivo de empresa en relación con el salario (art. 84.2 Real del ET) y restituye la ultraactividad indefinida, salvo pacto en contrario, de los convenios colectivos (Merino Segovia y Trillo Párraga, 2024).

Finalmente, el Real Decreto-ley 2/2024⁵² ha introducido una modificación importante en relación con la estructura de la negociación colectiva para potenciar la existencia de los denominados “marcos autonómicos de relaciones laborales”, previendo la preferencia aplicativa de los convenios colectivos negociados en las comunidades autónomas siempre que regulen condiciones más favorables para las personas trabajadoras que las recogidas en convenios o acuerdos estatales. Por otra parte, se establece la preferencia de los convenios colectivos sectoriales provinciales cuando así se haya sido previsto por un

49 BOE de 15 agosto de 2014.

50 BOE de 24 de febrero de 2015.

51 Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, BOE de 31 de diciembre de 2021.

52 Real Decreto-ley 2/2024, de 21 de mayo, BOE 22 de mayo de 2024.

acuerdo autonómico de los previstos en el art. 83.2 del ET y además contengan una regulación global más favorable para las personas trabajadoras que los convenios colectivos de ámbito superior con los que concurren (Merino Segovia y Trillo Párraga, 2024).

A pesar de los anteriores vaivenes jurídicos, la estructura de la negociación colectiva y los actores sociales del sistema se han mantenido básicamente constantes. Los grandes protagonistas de la negociación colectiva en España son, del lado de los trabajadores⁵³, los dos sindicatos más representativos CCOO⁵⁴ y UGT⁵⁵, y del lado de los empresarios, las dos organizaciones empresariales más representativas CEOE⁵⁶ y CEPYME⁵⁷. Por otro lado, una de las características más sobresalientes del modelo de negociación colectiva español es que los convenios colectivos tienen eficacia general o *erga omnes*, es decir, que se aplican a todos los trabajadores y empresas incluidos en su ámbito de aplicación, con independencia de que estén o no afiliados a las organización firmantes del convenio colectivo. Justamente por ello, las normas sobre negociación colectiva exigen que las organizaciones firmantes del convenio colectivo demuestren que son más representativas en el sector o la empresa donde se entable la negociación. Lo anterior hace también que el grado de cobertura de la negociación colectiva en España sea muy alto, alcanzando en 2023 una tasa de cobertura del 91,80% de los asalariados⁵⁸. Finalmente, después de todas las reformas en el modelo de negociación colectiva que se acaban de reseñar, el convenio colectivo de sector sigue siendo el prevalente en España, con poca incidencia del convenio colectivo de empresa (Rodríguez Fernández, 2016). Como puede verse en la tabla siguiente, el número de trabajadores afectados por convenios colectivos sectoriales ha sido siempre significativamente mayor que el número de trabajadores afectados por convenios colectivos de empresa, de lo que algún modo se deduce la resistencia al cambio o resiliencia del modelo de negociación colectiva español.

Tabla 1. Trabajadores afectados por convenios colectivos de empresa y de sector

Año de firma del convenio colectivo	Total trabajadores afectados	Trabajadores afectados por convenios colectivos de empresa	Trabajadores afectados por convenios colectivos de sector	Porcentaje de trabajadores afectados por convenios colectivos de sector
2013	5.247.575	376.470	4.871.105	92,90%

53 En 2023 se firmaron un total de 1.773 convenios colectivos en España, de los cuales 1.107 fueron suscritos por CCOO, 1.087 fueron suscritos por UGT, 738 por otros sindicatos y 133 por grupos de trabajadores. Datos disponibles en <https://www.mites.gob.es/es/estadisticas/anuarios/2023/index.htm>

54 Una breve historia y algunas de las características más relevantes de este Sindicato están disponibles en <https://www.ccoo.es/Nuestra-organizacion/Quienes-somos>

55 Una breve historia y algunas de las características más relevantes de este Sindicato están disponibles en <https://www.ugt.es/que-es-ugt>

56 Una breve historia y algunas de las características más relevantes de esta asociación de empresarios pueden consultarse en <https://www.ceoe.es/es/conocenos>

57 Una breve historia y algunas de las características más relevantes de esta asociación de empresarios pueden consultarse en <https://cepyme.es/quienes-somos/>

58 Dato disponible en <https://www.mites.gob.es/es/estadisticas/anuarios/2023/index.htm>

2014	2.169.246	249.303	1.919.943	88,50%
2015	3.548.975	172.852	3.376.123	95,10%
2016	2.832.343	290.427	2.541.916	89,70%
2017	3.920.950	277.327	3.643.623	92,90%
2018	4.653.943	271.723	4.364.220	93,80%
2019	3.025.979	263.903	2.762.076	91,30%
2020	1.607.065	162.778	1.444.287	89,90%
2021	4.641.611	282.784	4.358.827	93,90%
2022	3.979.363	331.249	3.648.114	91,70%
2023	3.944.978	216.769	3.728.209	94,50%

Fuente: elaboración propia con datos de Avance Anuario de Estadísticas 2023 del Ministerio de Trabajo y Economía Social⁵⁹

3.1. La negociación colectiva en la economía de plataformas: estrategias de los actores y modelos de negociación colectiva

El modelo de negociación colectiva descrito en el apartado anterior sirve de contexto a la intervención de los actores en la representación y la negociación colectiva de los trabajadores de plataformas de reparto y transporte de viajeros. Debe destacarse, como primera nota característica, que la negociación colectiva para trabajadores de ambas clases de plataformas ha sido protagonizada por los sindicatos tradicionales y más representativos del país, CCOO y UGT, sin ninguna intervención de otros sindicatos o asociaciones específicos de trabajadores de plataformas (Riders X Derechos o APRA). En el lado empresarial, el rasgo más característico es que, a pesar de la existencia de una asociación empresarial donde están afiliadas las plataformas Glovo, Just Eat, Uber y Cabify, denominada Asociación Española de Economía Digital (ADIGITAL)⁶⁰, esta no tiene capacidad para la negociación colectiva en el sector (realiza, más bien, funciones de lobby), de forma que son las propias plataformas o las organizaciones empresariales tradicionales del sector del transporte de viajeros las protagonistas de la negociación colectiva.

A pesar de la “modernidad” del trabajo en plataformas, de los *focus groups* y entrevistas mantenidos con los principales actores sociales, llama la atención que la acción sindical haya adoptado un enfoque tradicional (artesanal) de representación de los trabajadores, acudiendo a los lugares físicos de encuentro de las personas trabajadoras (puntos de descanso y refrigerio), con el objetivo de integrarlos en las formas de representación formalizadas (comités de empresa) de los trabajadores y favorecer, de este modo, los procesos de negociación colectiva⁶¹. Esta labor sindical no se ha limitado exclusivamente a las plataformas de reparto y a las empresas de VTC (intermediarias de plataformas de transporte de viajeros), sino que se ha extendido con carácter general a otras como las de cuidados y limpieza, aunque en estos colectivos con mayores dificultades. Del mismo modo, la acción sindical se ha extendido hacia sectores “tecnológicos” más amplios para combatir nuevos fenómenos de precarización laboral en otros ámbitos como el de los

⁵⁹ Disponibles en <https://www.mites.gob.es/es/estadisticas/anuarios/2023/index.htm>

⁶⁰ Véase <https://www.adigital.org/sobre-adigital/quienes-somos/>

⁶¹ En este sentido se ha manifestado la representante del sindicato UGT en la entrevista mantenida 03-06-2024, grabada para la realización de este Informe.

youtubers en situación de despido, o la prevención del acoso mediante el acceso a datos personales de los trabajadores en plataformas digitales⁶².

A nivel institucional, las organizaciones sindicales CCOO y UGT han participado en el debate sobre la necesidad de la existencia de una Directiva europea en la materia, así como en el desarrollo de la Mesa de Diálogo Social para la modificación de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales, con especial énfasis en el impacto de los riesgos psicosociales de los trabajadores en las plataformas digitales.

No obstante, la materia que ha ocupado más a las organizaciones sindicales guarda relación con el debate sobre el nivel de negociación ideal para desarrollar la negociación colectiva en el sector del trabajo en plataformas digitales, que incluye no sólo la elección del ámbito empresarial y/o sectorial, sino también, dentro de este último, decidir si cabe entender la existencia con autonomía del sector de plataformas digitales, independientemente de la actividad económica a la que se dedican.

Este debate parece estar resolviéndose en convergencia con los planteamientos patronales (CEOE, ADIGITAL y a nivel empresarial Just Eat) y una parte de las organizaciones sindicales (CCOO)⁶³. Estas asociaciones empresariales y organizaciones sindicales entienden que el ámbito ideal para regular las condiciones de trabajo y empleo de estas actividades económicas organizadas en plataformas digitales es la negociación colectiva sectorial. Es decir, existe un consenso en determinar la estructura de la negociación colectiva del trabajo en plataformas digitales, en nuestro caso de reparto y transporte terrestre de personas, a partir del sector en el que éstas operan según su concreta actividad económica. Sin embargo, el sindicato UGT no participa claramente de esta estrategia.

Este planteamiento resulta más contundente, si cabe, en el ámbito de la representación empresarial (CEOE), que niega la existencia con carácter general de un sector económico de plataformas digitales, pese a presentarse intereses particulares en el seno de estos modelos de negocio⁶⁴. La explicación sobre este posicionamiento de la representación empresarial, pero también sindical por parte de CCOO, hay que buscarla, por un lado, en la capacidad del convenio colectivo sectorial de garantizar la competencia leal entre los distintos operadores económicos, plataformas digitales y empresas no basadas en estos modelos de negocio. Por otro lado, el sector constituye la unidad de negociación ideal desde el que asegurar una cierta igualdad y cohesión social de las personas trabajadoras. Aun así, debe destacarse que ya ha habido en España una experiencia de negociación colectiva sectorial que resultó fallida. En 2019, UGT, CCOO y la Confederación Intersindical Galega (CIG) suscribieron con la Federación Española de Hostelería (FEHR) y la Confederación Española de Hoteles y Alojamientos Turísticos (CEHAT) la modificación del

⁶² *Ibidem*.

⁶³ En las entrevistas y *focus group* realizados han sido favorables a la idea de regular las condiciones de trabajo y empleo de estas actividades económicas organizadas en plataformas digitales mediante la negociación colectiva sectorial sin distinción por la organización del modelo de negocio, a nivel empresarial Adigital y Just Eat (grabación realizada el 02-02-2024), así como CEOE (grabación realizada el 15-04-2024). Por parte sindical, CCOO también mantiene esta visión (grabación realizada el 20-05-2024). Únicamente UGT duda sobre cuál deba ser la mejor fórmula para la negociación colectiva en las actividades organizadas por medio de plataformas digitales de trabajo (entrevista grabada el 03-06-2024).

⁶⁴ La posición de CEOE respecto a la necesidad de acudir a regulaciones convencionales del entero sector ha resultado la más contundente, haciendo hincapié en los efectos positivos que ello depararía en las relaciones de competencia entre empresas (entrevista grabada el 15-04-2024).

V Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de Hostelería⁶⁵ e incluyeron, en su ámbito funcional, a los repartidores de plataformas digitales (art. 4). Ello significaba que los firmantes de este convenio colectivo entendían que no existen diferencias sustantivas entre la forma de prestar el trabajo fuera de las plataformas y la forma de prestar el trabajo dentro de ellas. Sin embargo, en la práctica, este Acuerdo no resultó de aplicación a estos trabajadores, aunque demostró claramente la preferencia de algunos sindicatos españoles por incluir el trabajo en plataformas en los convenios colectivos del sector económico en el que operan las mismas⁶⁶.

Con todo, desde el punto de vista empresarial, Just Eat ha afirmado sin ambages que la existencia de un convenio colectivo sectorial contribuiría a eliminar la mala imagen de las plataformas digitales, particularmente en relación con la precariedad laboral que parece ser seña de identidad de este modelo de negocio. Ello, sin embargo, no impediría que, junto al convenio colectivo de sector, convivieran convenios colectivos de nivel de empresa que respondiesen de manera particular a las necesidades concretas de las plataformas digitales y de las personas trabajadoras. Hay que advertir que Just Eat, a diferencia de lo que plantea CCOO⁶⁷, se está refiriendo a una negociación colectiva sectorial del sector de las plataformas de reparto y no a integrar a estas plataformas en la negociación colectiva de los sectores de actividad en que estas operan. El problema mayor al que se enfrenta esta clase de negociación es la diferente estrategia entre las plataformas de reparto competidores, especialmente, entre Glovo y Just Eat, que impide que puedan comprometerse unidas en un único convenio colectivo del sector de plataformas de reparto⁶⁸.

En lo que sí están de acuerdo las distintas organizaciones sindicales y empresariales es en descartar la posibilidad de reconducir las relaciones laborales en las plataformas hacia la

65 BOE de 29 de marzo de 2019.

66 De hecho, hay otros convenios colectivos sectoriales de ámbito provincial que incluyen a los trabajadores de plataformas dentro de su ámbito de aplicación. Es el caso del Convenio colectivo de trabajo del sector de hostelería de la provincia de Badajoz (Diario Oficial de Extremadura de 27 de enero de 2025), en cuyo art. 2 se incluye "el servicio de reparto de comidas elaboradas o preparadas y bebidas, a pie o en cualquier tipo de vehículo [...] como prestación de servicio propio del establecimiento o por encargo de otra empresa, incluidas las plataformas digitales o a través de éstas". Ello también sucede en el Convenio colectivo de hostelería y alojamientos turísticos de la provincia de Valladolid (Boletín Oficial de la Provincia de Valladolid de 28 de diciembre de 2021), en cuya Disposición Transitoria Tercera se acuerda la creación de un puesto de trabajo "dedicado al reparto de comidas y bebidas (incluidas las plataformas digitales o a través de ellas", que en el Capítulo X denomina "rider" y al que se asigna como función el reparto de comidas y bebidas por medio de plataformas digitales. Igualmente, el Convenio colectivo del sector del comercio de alimentación de Navarra (Boletín Oficial de Navarra de 6 de septiembre de 2022) incluye en su art. 1 "a todas las Empresas [...] dedicadas a la actividad de detallistas de ultramarinos, autoservicios y supermercados de alimentación y [...] a las empresas que sean plataformas digitales cuya actividad principal sea el comercio al por menor de todo tipo de productos de alimentación". Fuera del ámbito de las plataformas de reparto, el Convenio colectivo para el comercio textil de Gipuzkoa 2010-2025 (Boletín Oficial de Gipuzkoa de 3 de marzo de 2023) incluye en su ámbito de aplicación a las "empresas que tengan como actividad principal o predominante el comercio textil online, a través de plataformas digitales propias o multimarca, siempre que la persona trabajadora tenga el centro de trabajo en Gipuzkoa" (art. 2).

67 En entrevista grabada el 20-05-2024.

68 Así aparece reflejado en el *focus group* en el que participó Just Eat junto a ADigital (grabación realizada el 02-02-2024).

figura del “autónomo digital económicamente dependiente”⁶⁹, a raíz, entre otros factores, de la mesa de diálogo social que se celebró para desarrollar la denominada Ley Rider.

3.2. Mapa de los convenios colectivos en plataformas de reparto y transporte de personas

Este epígrafe se dedica a los acuerdos colectivos habidos en España en el sector de las plataformas de reparto y transporte de viajeros, pero, antes de poner el foco en ellos, conviene adelantar que, en relación con las materias o condiciones de trabajo y empleo que tienen mayor relevancia en la negociación colectiva, también existe una sustancial coincidencia entre empresarios y sindicatos. Para ambos, la regulación del tiempo de trabajo, el salario y la seguridad y salud en el trabajo son las materias más relevantes y valiosas. Los agentes sociales muestran una confianza sólida en la capacidad de regulación el convenio colectivo, sobre todo porque ello les permite una rápida adaptación a las circunstancias cambiantes del sector, lo que no hace la ley (en algunos momentos, el atractivo por la negociación colectiva que demuestran las plataformas parece evidenciar su desazón por estar sometidas a mecanismos más “rígidos” como la Ley Rider)⁷⁰. Sin embargo, entre las empresas y organizaciones de empleadores existe cierta precaución en relación con el establecimiento de sistemas de control sobre el cumplimiento de lo acordado en el convenio colectivo, especialmente en materia salarial (debido, fundamentalmente, a la inflación habida en el pasado reciente en España), así como en relación con el establecimiento de mecanismos que corrijan el “desamparo” expresado por los trabajadores respecto de las plataformas digitales. Este “desamparo” se agrava en el sector de los VTC por la existencia de empresas intermediarias entre las plataformas y los trabajadores, en las que la empresa contrata y la plataforma organiza la provisión de trabajo⁷¹.

Respecto de futuras estrategias de negociación colectiva, los sindicatos CCOO y UGT enfatizan la necesidad de que las organizaciones sindicales negocien el algoritmo o, al menos, conozcan los criterios con los que se programa y que afectan el empleo y las condiciones laborales. Es destacable la exigencia sindical de que el algoritmo incluya entre sus criterios el cumplimiento de la normativa laboral (leyes y convenios colectivos). Para ellos, existen ejemplos evidentes en el que el algoritmo no incluye el respeto a la normativa vigente. Sin embargo, llama poderosamente la atención que ni las organizaciones sindicales, ni las patronales, muestren una especial preocupación respecto de la obtención y tratamiento de los datos personales de las personas trabajadoras. Desde luego, no centran en ello su estrategia de negociación colectiva. Tampoco muestran una especial

⁶⁹ Esta figura es una variable del trabajo autónomo económicamente dependiente regulado en el art. 11 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo (BOE de 12 de julio de 2007), que fue propuesta por Uber, Glovo y Deliveroo. Véase https://cincodias.elpais.com/cincodias/2019/07/16/companias/1563269981_522990.html

⁷⁰ Así se expresa en las entrevistas y *focus group* realizados. Entre los empleadores, Adigital y Just Eat (grabación realizada el 02-02-2024), así como CEOE (entrevista grabada el 15-04-2024), consideran muy importante la negociación colectiva como instrumento de regulación que permite adaptar con mayor agilidad las condiciones de trabajo a los cambios de la realidad productiva.

⁷¹ Este fue el criterio expresado por los negociadores del Sindicato CCOO del sector de los VTC en la entrevista grabada el 09-04-2024.

inquietud en relación con el cumplimiento de los convenios colectivos, probablemente porque presumen que están siendo de aplicación⁷².

La negociación colectiva de los VTC ofrece una experiencia más rica que la de las plataformas de reparto. Ello es así porque esta negociación colectiva no se refiere propiamente a las plataformas, ajenas por completo a estos acuerdo colectivos, sino a las empresas de VTC que contratan como intermediarias a los trabajadores para que estos presten servicios mediante las plataformas de transporte de viajeros Uber y Cabify. De esta forma, la negociación colectiva responde al esquema clásico de las empresas de transporte de viajeros y no a una negociación colectiva de plataformas digitales propiamente dicha. Con todo, dado que la Directiva de Trabajo en Plataformas⁷³ asimila en su art. 3 el trabajo en plataformas con el trabajo realizado por medio de empresas intermediarias, podemos considerar que los convenios colectivos que siguen son sobre el trabajo en plataformas.

De acuerdo con la información de VTC Resistencia⁷⁴, los convenios colectivos que están en vigor en el sector de los VTC son los siguientes⁷⁵:

Convenio Colectivo de Transporte de Pasajeros de la Comunidad de Madrid en Vehículo de Turismo Mediante Arrendamiento de Licencia VTC (2024)⁷⁶. Debe destacarse que este convenio colectivo, a diferencia de otro del mismo ámbito habido en 2022, está firmado únicamente por el denominado Sindicato Libre de Transporte SLT⁷⁷, sin que haya sido

72 Tanto CCOO como UGT han sostenido estas necesidades en sendas entrevistas grabadas respectivamente el 20-05-2024 y el 03-06-2024.

73 Directiva (UE) 2024/2831 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2024, relativa a las mejoras de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas, DOUE de 11 de noviembre de 2024.

74 Según la web de esta organización, Resistencia VTC es "un punto de encuentro de conductores de vtc en lucha por un trabajo y condiciones dignas". Véase <https://resistenciavtc.wordpress.com>

75 En una entrevista realizada al responsable de la negociación colectiva con las empresas de VTC de la Federación estatal de Servicios a la Ciudadanía (carretera y logística) de CCOO (17-02-2025) se explica que ha habido un intento de negociación de un acuerdo marco nacional del sector de VTC, pero que en la actualidad dicha negociación está parada. La estrategia de esta Federación es que se negocie dicho acuerdo marco para que todos los conductores de aplicaciones de España estén cubiertos por un convenio colectivo, a diferencia de la fragmentación de convenios colectivos que existe actualmente.

76 Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid de 24 de agosto de 2024.

77 De acuerdo con la información proporcionada en su página web, este sindicato es "una organización autónoma e independiente, comprometida con los derechos y el bienestar de los trabajadores del transporte en España". Véase <https://sindicatolibredetransporte.com>

suscrito por CCOO y UGT⁷⁸. Del lado empresarial está firmado por ASEVAL⁷⁹ y UNAUTO VTC⁸⁰ Madrid. En su art. 15 se define qué se entiende por conductor de aplicación; en su art. 18 se regula el tiempo de trabajo de los conductores de aplicaciones de forma diferente a la regulación del tiempo de trabajo de los conductores de taxi; y en su art. 39 el régimen disciplinario de los conductores por rechazo de los servicios propuestos por las plataformas.

El Convenio Colectivo de la empresa Transporte de Pasajeros en Turismos por Arrendamiento con Licencia VTC, de la provincia de Málaga (2022)⁸¹, cuyo contenido es idéntico al del anterior. Este convenio colectivo, también firmado por el Sindicato Libre de Transportes SLT y del lado empresarial por UNAUTO, FENEVAL⁸² y AE VTC Andalucía⁸³, muestra una "disfunción": aunque se presenta como un convenio colectivo de empresa, en el ámbito de aplicación que se define en su art. 2, se declara que es un convenio colectivo de sector (ámbito provincial).

El Convenio Colectivo sectorial para la actividad de arrendamiento de vehículos con conductor (servicio de transporte en auto turismo de la clase VTC, de las Illes Balears para los años 2023, 2024 y 2025⁸⁴. Es convenio colectivo, a diferencia de los dos anteriores, está suscrito por CCOO y UGT y la Agrupación empresarial de alquiler de vehículos con conductor de Baleares. Por otra parte, también a diferencia de los dos anteriores, que incluyen en su ámbito de aplicación a los conductores de las plataformas, este los excluye expresamente en su art. 4: "[...] las partes negociadores excluyen del ámbito funcional, de forma transitoria y excepcional, la actividad de VTC realizada a través de plataformas digitales o electrónicas de contratación, al carecer de implantación en el territorio de esta Comunidad Autónoma y por su especial y distinta configuración respecto de la actividad de VTC tradicional [...]. No obstante, las partes firmantes son conscientes de la necesidad de incluir y dotar de contenido a las relaciones laborales que en el futuro desarrollen los servicios de VTC a través de plataformas digitales o electrónicas de contratación, por ello, si durante la vigencia del presente Convenio se implantasen los citados servicios dentro del ámbito territorial del Convenio, la Comisión negociadora, en cuanto tenga conocimiento de dicha circunstancia, se reunirá con carácter de urgencia tanto para integrar en el texto articulado a las empresas y personas trabajadoras que los desarrollen, como para regular

78 En la entrevista realizada al responsable de la negociación colectiva con las empresas de VTC de la Federación estatal de Servicios a la Ciudadanía (carretera y logística) de CCOO (17-02-2025) se explica que esta Federación no ha suscrito estos convenios colectivos por dos razones: la primera guarda relación con el salario, que se considera excesivamente bajo en el contexto de subida del salario mínimo interprofesional que se está produciendo en España; la segunda es la referencia contenida en el convenio colectivo de Madrid al Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo (BOE de 26 de septiembre de 1995), que se considera inaplicable. Esta referencia no se contiene en el convenio colectivo de Andalucía.

79 ASEVAL es la Asociación Empresarial de Alquiler de vehículos con y sin conductor de Madrid. Véase <https://aseval-madrid.com>

80 De acuerdo con su página web, UNAUTO VTC es "la asociación mayoritaria en el sector de alquiler de vehículos con conductor en España". Véase <http://unautovtc.com/conocenos>

81 Boletín Oficial de la Provincia de Málaga de 3 de agosto de 2022.

82 FENEVAL es la Federación Nacional de Vehículos de Alquiler. Véase <https://www.feneval.com/sobre-feneval/>

83 Asociación Empresarial VTC Andalucía. Véase <https://uvetece.org/la-asociacion/>

84 Butlefi Oficial de les Illes Balears de 11 de julio de 2023. En el Butlefi Oficial de les Illes Balears de 15 de agosto de 2024 se ha publicado el acuerdo de la comisión paritaria de este convenio colectivo sobre los salarios para 2024 y 2025.

sus condiciones laborales". De este modo, la exclusión de los trabajadores de plataformas se debe únicamente a que no están presentes en la Islas Baleares, pero no a que no se tenga vocación de aplicarles este mismo convenio colectivo.

Convenio colectivo del Grupo VECTTOR (2023)⁸⁵. Este convenio colectivo comprende las empresas de VTC del grupo de empresas en Sevilla y Málaga y está suscrito por la representación del mismo en el lado empresarial y por CCOO y UGT en el lado sindical. Su contenido es básicamente el mismo que los convenios suscritos en Madrid y Málaga y, por tanto, recoge normas específicas sobre el concepto de conductor de aplicación, el tiempo de trabajo de los conductores de aplicaciones y su régimen disciplinario.

Convenio colectivo de transporte de pasajeros en vehículo de turismo mediante arrendamiento con licencia VTC Ares Capital, S.A. (Centro de Bilbao) (2021)⁸⁶. Este convenio colectivo está suscrito por la empresa y un delegado de personal (representante elegido por los trabajadores). Se trata de un convenio colectivo que se aplica únicamente a trabajadores de plataformas (art. 3): "el presente convenio colectivo afectará al personal de [la empresa] cuya actividad principal, bajo la autorización administrativa correspondiente de las denominadas VTC, es el arrendamiento de vehículos con conductor, efectuada por usuarios a través de plataformas digitales [...]". Su contenido es similar al de los convenios colectivos de Madrid y Málaga anteriores.

I Convenio Colectivo de ámbito autonómico de Andalucía del Sector de Transporte de Pasajeros en Vehículo de Turismo mediante Arrendamiento con Licencia VTC (2025)⁸⁷. Este convenio colectivo ha sido suscrito por Sindicato Libre de Transporte SLT y UGT y del lado empresarial por A. E. VTC Andalucía, ANDEVAL y UNAUTO. Se trata de un convenio colectivo de sector de ámbito autonómico con una duración hasta 2027 (art.4). Su contenido es similar al de los convenios de Madrid y Málaga referidos con anterioridad y, en consecuencia, incluye normas específicas sobre el tiempo de trabajo de los conductores de aplicaciones, que son diferentes a las aplicables a los conductores de taxi.

Como puede deducirse de lo anterior, salvo en el caso del convenio colectivo suscrito por los sindicatos CCOO y UGT en las Islas Baleares, existe un convenio colectivo "patrón" o "tipo" que se va negociando en diferentes ámbitos territoriales a lo largo del tiempo. Tomando como muestra en convenio colectivo más reciente de Andalucía, los contenidos que se refieren a los trabajadores que prestan servicios de transporte de viajeros mediante plataformas digitales como Uber y Cabify son los siguientes:

- 1) Definición de conductores de aplicación como "aquellos que operen vehículos cuya facturación se haga mayoritariamente a través de una plataforma electrónica de contratación (aplicación)". El convenio colectivo señala que estos conductores se diferencian de los de taxi (servicio privado tradicional) por "la distinta naturaleza del tipo de servicio, flexibilidad horaria, organización del trabajo, objetivos, responsabilidades y modos de trabajo" (art. 15), pero no explica en qué consisten estas diferencias.

85 Bolefín Oficial de la Junta de Andalucía de 5 de diciembre de 2023.

86 Bolefín Oficial de Bizcaia de 11 de enero de 2021.

87 Bolefín Oficial de la Junta de Andalucía de 7 de febrero de 2025.

- 2) Definición de tiempo de trabajo efectivo. Básicamente el tiempo de trabajo efectivo es “el tiempo que transcurre desde que el conductor acepta un servicio hasta la finalización del mismo” (art. 18.6.a). Sin embargo, también se considera tiempo de trabajo efectivo “el tiempo de conducción con conexión a la plataforma [...] siempre que el conductor se encuentre en el área indicada por la empresa dentro del marco temporal marcado por la empresa” o de vuelta a ella después de realizado un servicio (art. 18.6.a). Igualmente se considera tiempo de trabajo efectivo “el tiempo de conducción con conexión a la [plataforma] que transcurre desde que el conductor recoge el vehículo en las instalaciones de la empresa hasta que accede al área indicada por la empresa para la realización de sus servicios, siempre que se dirija inmediata y directamente a dicho área para la realización de sus servicios” (art. 18.6 a y c). La simple conexión a la plataforma no constituye por sí sola prueba del tiempo de trabajo (art. 18.6.8). El conductor tiene derecho a un descanso de 30 minutos a lo largo de la jornada, durante el cual debe estar desconectado de la plataforma (art. 18.9).
- 3) Impactos del trabajo para las plataformas, aunque se haga por medio de empresas intermediarias. Dentro del régimen disciplinario, se considera falta leve “el rechazo o la no aceptación del servicio de manera injustificada en tres ocasiones al mes por parte de los conductores de plataformas” (art. 39.1.f). Se considera una falta grave “el rechazo y la no aceptación del servicio de manera injustificada entre cuatro y seis ocasiones en un mes por parte de los conductores de plataformas (art. 39.2.l). Finalmente, es una falta muy grave “el rechazo y no aceptación del servicio de manera injustificada en siete o más ocasiones en un mes por parte de los conductores de plataformas” (art. 39.3.l).

Ninguno de los convenios colectivos de plataformas de transporte de viajeros que acaban de analizarse se refiere a cuestiones relativas a la captura de datos personales de los trabajadores ni a los algoritmos que utilizan las plataformas para la asignación de tareas y la valoración de los trabajadores.

Por su parte, en el sector de las plataformas de reparto, la experiencia más rica de negociación colectiva proviene de un acuerdo de condiciones de trabajo entre Just Eat y CCOO y UGT suscrito el 17 de diciembre de 2021⁸⁸, que, a diferencia de los convenios colectivos que se acaban de analizar, incluye una regulación especialmente detallada sobre datos personales y transparencia en el uso de algoritmos (Rodríguez Fernández, 2024). Entre los aspectos más destacables de este acuerdo colectivo están:

- 1) La definición de tiempo de trabajo efectivo: “desde el inicio hasta el final de la jornada diaria programada” (art. 34). Para que el tiempo efectivo comience su cómputo, el trabajador debe estar “uniformado y a disposición de la Empresa a la espera de recibir los medios e instrucciones para la prestación de servicios”. En el caso de los trabajadores que parten del “centro de operaciones”, el tiempo de trabajo incluye el “empleo [...] para ir desde el centro de operaciones hasta el área de espera asignada y desde el lugar de entrega del último pedido hasta el centro de operaciones”. En el caso de los trabajadores que no parten desde el “centro de operaciones”, el tiempo de trabajo efectivo comienza cuando “la

88 El texto de este acuerdo colectivo puede consultarse en [https://www.ccoo-servicios.es/archivos/Acuerdo%20Sindicatos%20JUST%20EAT\(1\).pdf](https://www.ccoo-servicios.es/archivos/Acuerdo%20Sindicatos%20JUST%20EAT(1).pdf)

persona trabajadora se encuentra en el área de espera asignada, a partir de la hora que comience su jornada programada, finalizando cuando termine la jornada". En ningún caso se considera tiempo de trabajo efectivo el del desplazamiento entre el domicilio del trabajador y el área de espera asignada.

- 2) En el acuerdo colectivo se establecen las franjas horarias de lunes a domingo y de viernes a domingo (trabajadores de fin de semana) en que pueden prestarse servicios. Es la empresa la que organiza semanalmente "la programación horaria de lunes a domingo de manera individualizada para cada trabajador", comunicando la programación con al menos 5 días naturales de antelación (art. 35).
- 3) Los trabajadores de reparto tienen derecho a un descanso semanal de 2 días ininterrumpidos, pero no a que coincidan necesariamente en sábado o domingo, dado que los días de descanso semanal "podrán tener lugar de lunes a domingo" (art. 35).
- 4) Los trabajadores perciben un salario base al que se suman complementos por trabajo nocturno (trabajo entre las 10 horas de la noche y las 6 horas de la mañana), trabajo en festivos y trabajo durante el periodo de vacaciones (art. 58). El salario base se fija en 8,5 euros la hora (art. 59). Tienen derecho a percibir compensaciones económicas por el uso de motocicleta propia, bicicleta eléctrica propia o bicicleta tradicional propia (art. 60). También tienen derecho a percibir las propinas, que "se procesarán digitalmente y se pagarán mensualmente junto con el resto del salario" (art. 61).
- 5) Los trabajadores reciben formación de la empresa en las siguientes materias: "seguridad vial en los desplazamientos y cumplimiento de la normativa de tráfico; primeros auxilios, uso correcto y mantenimiento del equipamiento de protección individual [...]; identificación de potenciales riesgos inherentes a la actividad (ej. Condiciones meteorológicas desfavorables, tráfico excesivo, etc.) y protocolo de actuación; protocolo de actuación en caso de incidente grave o lesiones sufridas como consecuencia de siniestro vial" (art. 46).
- 6) Finalmente, se incluye un artículo dedicado a los derechos digitales de los trabajadores (desconexión digital, derecho a la intimidad en el uso de dispositivos digitales de propiedad de la empresa, derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de video vigilancia y de grabación de sonidos y derecho a la intimidad frente a la utilización de sistemas de geolocalización) donde se regulan los aspectos relacionados con la protección de datos y la transparencia en el uso de algoritmos y sistemas de inteligencia artificial (art. 68). La empresa habrá de informar a los representantes de los trabajadores sobre la utilización de algoritmos y sistemas de inteligencia artificial para la toma de decisiones que afecten a las condiciones de trabajo (en consonancia con lo previsto en el art. 64.4.d del Real Decreto-legislativo 2/2015). Deberá facilitarse información sobre los parámetros, datos y las reglas de programación de los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial, en particular "la información relevante utilizada por el algoritmo y/o sistemas de inteligencia artificial a los efectos de organizar su actividad como pueden ser el tipo de contrato, número de horas contractuales, preferencias horarias de las personas trabajadoras y libranzas previas". La empresa deberá garantizar la supervisión humana en la toma de decisiones por algoritmos y/o sistemas de inteligencia artificial, sin que puedan utilizarse a dicho fin "datos que puedan dar lugar a la vulneración de derechos fundamentales como pueden ser, entre otros, el sexo o la nacionalidad de las personas trabajadoras". Se crea una comisión de composición paritaria

llamada “comisión algoritmo”, a través de la cual se gestionará toda la información relativa a los algoritmos y/o sistemas de inteligencia artificial utilizados por la empresa. Por último, se obliga a la empresa a clarificar si, en las comunicaciones con los trabajadores, estos están hablando con personas o con *chatbots*, en cuyo caso las conversaciones realizadas “no podrán ser utilizadas para sancionar al [trabajador]”.

Este acuerdo colectivo, cuyo contenido es realmente relevante e indicativo de las particularidades del trabajo en plataformas, no ha llegado a desarrollarse en toda su extensión. En especial, apenas se han puesto en práctica las previsiones relativas a la transparencia en el uso de algoritmos y sistemas de inteligencia artificial, ya que la “comisión algoritmo” no ha llegado a constituirse (Rodríguez Fernández, 2024). Por ello, el 14 de enero de 2025, se ha suscrito un segundo acuerdo colectivo⁸⁹, que prorroga el anterior hasta el 31 de diciembre de 2025 (apartado 1). Este segundo acuerdo ha sido suscrito por Just Eat del lado empresarial y los sindicatos CCOO, UGT y la Federación de Trabajadores Independientes de Comercio (FETICO)⁹⁰. En él se contienen, entre otras, las siguientes previsiones de interés:

- 1) Subida del salario base para 2025 de un 1,5% (apartado 2).
- 2) Compensación por utilización de vehículo propio de motor para el reparto (apartado 3).
- 3) Posibilidad de disfrutar el descanso semanal 2 domingos en el trimestre (apartado 5).

Se trata de un acuerdo colectivo de transición, dado que se crea una “comisión de coordinación para la negociación” que será la encargada de negociar los aspectos que no se han puesto en práctica del anterior acuerdo colectivo, entre ellos “la constitución y puesta en marcha de la comisión algoritmo prevista en el artículo 68 del acuerdo de condiciones colectivas”, así como aquellos otros no reguladas en el anterior acuerdo colectivo pero que pueda resultar aconsejable incluir en un futuro (apartado 7). Con todo, en el texto de este segundo acuerdo es evidente que Just Eat está persiguiendo una nueva estrategia de negociación colectiva, que pasa por la negociación de un convenio colectivo del sector de las plataformas de reparto junto con Glovo y Uber Eats. Este apartado de la introducción de este segundo acuerdo es elocuente al respecto: “las partes firmantes reiteran su compromiso con un régimen convencional que respete en conjunto y en cómputo global a las distintas referencia sectoriales que puedan resultar aplicables a la actividad del reparto y potencia la especificidad del reparto en plataformas [la referencia a un convenio colectivo de sector es aquí evidente], al tiempo que expresan su deseo de que este acuerdo renovado sirva como guía y modelo para una regulación laboral del sector, contribuyendo a establecer estándares para futuras negociaciones y acuerdos sectoriales” (el subrayado es añadido).

Lo anterior supone, en primer lugar, crear una organización empresarial del sector de las plataformas de reparto, que todavía no se ha creado, con la que negociar un convenio colectivo de carácter sectorial. En segundo lugar, se debe vencer la estrategia del

⁸⁹ Véase <https://www.ccoo-servicios.es/acuerdos/html/61644.html>

⁹⁰ FETICO se califica a sí misma como “confederación sindical independiente”. Véase <https://www.fetico.es/conocenos>

sindicato CCOO, que, como se ha dicho antes, prefiere que las plataformas se integren en los convenios colectivos de los sectores de actividad que realizan, sin crear un sector específico de plataformas. Por último, negociar un convenio colectivo sectorial supondrá que, en alguna medida, Just Eat, Glovo y Uber Eats, que compiten encarnizadamente en el sector del reparto, se pongan de acuerdo en un “suelo” de condiciones mínimas para todos los trabajadores, a pesar de los conflictos por competencia desleal habidos entre ellas. Todo lo anterior es posible, pero ciertamente difícil.

4. Recogida y uso de datos de los trabajadores por las plataformas laborales digitales

En España, el derecho de acceso a los datos personales está regulado por una norma estatal de protección de datos, la Ley Orgánica 3/2018⁹¹, que recoge y amplía los preceptos y contenidos del Reglamento General de Protección de Datos⁹² europeo (en adelante GDPR).

La Ley Orgánica 3/2018 establece que el derecho de acceso a los datos se ejercerá conforme a lo establecido en el GDPR (art.15): se reconoce el derecho a obtener información del tratamiento de los datos personales con respecto a cuestiones tales como sus fines, las categorías de datos que se tratan, los destinatarios a los que se les comunican (en especial terceros), el plazo de conservación de los datos o los criterios utilizados, la existencia del derecho a rectificación o supresión, el derecho a reclamar ante la autoridad de control, la información sobre su origen (cuando los datos no han sido obtenidos del interesado) y la existencia de decisiones automatizadas, incluyendo la elaboración de perfiles o, en su caso, información significativa sobre la lógica aplicada, así como la importancia y las consecuencias de su tratamiento.

En términos de procedimiento, este derecho puede ser ejercido de forma directa o por medio de un representante (legal o voluntario). Ante la petición, el representante del tratamiento de datos está obligado a informar de los medios a disposición para tal ejercicio y tiene que cumplir con el deber de responder sobre la petición de datos (art. 12 Ley Orgánica 3/2018). El resultado de la petición será el envío de una copia de los datos personales. En caso de que la petición sea realizada por medios electrónicos, la información será facilitada en un formato electrónico de uso común (art. 15 RGPD). El plazo máximo de respuesta está fijado en un mes, debiendo explicar los motivos en caso de que la petición no sea atendida. Finalmente, este derecho puede ser ejercido en empresas o establecimientos de la Unión Europea, independientemente del lugar en el que se produzca el tratamiento de datos (art. 3 RGPD), así como las posibles relaciones entre empresas.

91 Ley 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, BOE de 6 de diciembre de 2018.

92 Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de los datos personales y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos).

En apoyo al ejercicio de petición de datos, en España se cuenta con la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD), que es el organismo encargado de supervisar la aplicación de la normativa vigente en materia de protección de datos personales con el fin de proteger los derechos y libertades de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos. Dentro de sus labores de apoyo e información a la ciudadanía, la AEPD proporciona información sobre su contenido y formularios⁹³ para facilitar el ejercicio del derecho de acceso a la información, así como otros derechos⁹⁴. Igualmente, se recomienda que la información proporcionada sea facilitada por capas o niveles, con información básica e información adicional (siguiendo los art. 13 y 14 RGPD).

Mientras que existe una amplia información y literatura académica sobre el ejercicio de derecho al acceso a los datos, en España es limitado el conocimiento sobre experiencias prácticas de petición de datos a empresas de plataformas. No existen investigaciones en este campo de análisis, como sucede en el ámbito internacional, donde la recopilación y el estudio de los datos de las empresas que trabajan con plataformas constituye ya una línea de investigación más o menos consolidada⁹⁵.

En este contexto, el proyecto GDPoweR abre una línea de análisis pionera en España, planteando como objetivo central la recopilación de datos por parte de las personas trabajadoras en empresas de plataformas, para mejorar el conocimiento de los datos que se registran (qué tipo de información, datos y categorías son utilizados por este tipo de empresas), analizar el cumplimiento de las disposiciones de los convenios colectivos aplicables y, finalmente, fortalecer el papel de las relaciones laborales y de los agentes sociales tanto a nivel sectorial como de empresa.

A continuación, en un primer apartado, se detalla cómo se ha realizado el proceso de petición de datos. En un segundo apartado, se examinan las dificultades de este proceso. Finalmente, en un tercer apartado, se examinan las respuestas ofrecidas por parte de las empresas a los trabajadores en el ejercicio de sus derechos de protección de datos.

A. Solicitud de datos: estrategia y resultados obtenidos

El proceso de solicitud de datos de las personas trabajadoras a las plataformas ha supuesto un gran reto, tanto desde el punto de vista metodológico como analítico, consiguiendo resultados relevantes con respecto a la información obtenida. A continuación, se detallan los elementos más significativos.

En línea con la metodología del proyecto, la solicitud de datos es realizada por las personas trabajadoras a las plataformas (o empresas), de los sectores analizados (reparto y transporte de personas), pues son ellas las personas que ejercen el derecho de acceso a los datos. No obstante, con objeto de tener una mayor protección ante posibles despidos y sanciones, se ha procurado que las personas trabajadoras que solicitaran sus datos a las plataformas tuvieran la condición de representantes de los trabajadores (delegados de

⁹³ Ver <https://www.aepd.es/documento/formulario-derecho-de-acceso.pdf>

⁹⁴ Por ejemplo, derecho de rectificación; derecho de oposición; derecho de supresión (al olvido); derecho a la limitación del tratamiento; derecho a la portabilidad; derecho a no ser objeto de decisiones automatizadas; derecho de información; así como derechos *schengen* y marco de privacidad UE-EEUU.

⁹⁵ Véase por ejemplo las aportaciones realizadas por *Worker Info Exchange* en <https://www.workerinfoexchange.org/>

personal o delegados sindicales. Igualmente, se consideró relevante contar con la colaboración de los agentes sociales, esto es, con los representantes de las organizaciones empresariales y sindicales de ambos sectores, con el fin de hacer visible el interés del estudio y facilitar su desarrollo.

Con base en la legislación vigente, la petición de datos a las empresas se ha realizado en torno al derecho a la portabilidad de los datos facilitados y observados indirectamente sobre la persona (art. 20 RGPD), así como al derecho de acceso a todos los datos personales, no incluidos en la portabilidad (art. 15 RGPD). De forma específica, a través de la petición de datos se solicita información sobre las siguientes categorías de información: a) sobre la toma de decisiones automatizadas; b) metadatos sobre el tratamiento; c) información sobre los fines y la base jurídica; y d) información sobre el almacenamiento de los datos, entre otras cuestiones.

El proceso de solicitud de datos se realizó a lo largo del año 2024, siendo realizada con un alto grado de innovación y desplegada en varias fases de actuación. En una fase previa, se realizaron varias reuniones con representantes sectoriales y de las empresas para explicar el contenido del proyecto y solicitar su colaboración. Estas reuniones sirvieron además para captar la situación laboral de las personas trabajadoras de ambos sectores de actividad. Tras la aceptación de la participación por parte de los trabajadores, a cada una de las personas se envió el contenido de la petición de datos, así como toda la documentación requerida según el proyecto, iniciando así el proceso de petición de datos. En términos de procedimiento, la petición de datos debía ser realizada por parte de los propios trabajadores. En una primera fase, fueron enviadas 9 peticiones por parte de los trabajadores del sector de transporte de personas.

Sin embargo, tras los primeros envíos se detectaron dificultades a la hora de hacer efectivo el ejercicio de este derecho (desconocimiento de los canales, formación, tiempo para realizarla, etc.). Esto hizo que se asumiera un cambio metodológico en términos de procedimiento, de tal forma que, fueran los propios investigadores del proyecto los que centralizaron las peticiones y asumieron el envío, con las pertinentes autorizaciones por parte de las personas trabajadoras. Esta opción permitió garantizar la trazabilidad y el seguimiento del proceso de petición de datos. En esta segunda fase, fueron enviadas 20 peticiones a las empresas analizadas (11 a Glovo y 9 a Just Eat). Al finalizar el plazo legal de contestación, fueron registradas 5 respuestas de Glovo.

Ante esta situación, con objeto de obtener mejores resultados, se reactivó el proceso de petición de datos, a través de una nueva ronda de contactos con las federaciones y representantes sindicales, así como a través de las empresas, a las que se les informó del interés del estudio. Esto permitió conocer que la falta de respuesta en las fases anteriores, se debió a errores en el envío y/o recepción de las peticiones de datos. Tras esto, se obtuvieron 3 respuestas más del sector de reparto (Just Eat) y 1 entre las empresas de flotas con conductor (Servicar). En este punto, se tenía información suficiente para el sector del reparto, pero no así para el de transporte de personas. La información recibida sobre el trabajador de este último sector era insuficiente para cubrir los objetivos del proyecto.

Con ello, a finales de 2024, se inició una nueva fase en la estrategia de petición de datos, centrada en la petición de datos de trabajadores del sector de transporte de personas. A través de una petición por redes sociales (Facebook, X) en la que 15 trabajadores

mostraron su disposición a participar. Siguiendo el procedimiento de centralización de las peticiones, se han realizado 2 peticiones más, recibiendo una respuesta por parte de la empresa Moove Cars.

B. Dificultades y retos del proceso de petición

En términos generales, el proceso de petición de datos personales ha sido bastante complejo, registrando dificultades de diversa índole. Así, por un lado, existen dificultades derivadas de la propia petición de datos, en la que se requiere la consecución de dos condiciones esenciales: la participación de las personas trabajadoras en el ejercicio del derecho y la respuesta por parte de las empresas.

Respecto de los canales para realizar la petición de datos, en un primer momento ellos se ha hecho a través de las webs de las empresas lo que, en ocasiones, limita la información a solicitar (extensión del texto) o imposibilitan el envío de archivos con la documentación. En el caso de las empresas de VTC, ello ha sido aún más difícil, puesto que no disponen de canales web como las plataformas y las peticiones deben ser realizadas por otros medios, no siempre conocidos por parte de los trabajadores. En el lado de los trabajadores, las dificultades en el ejercicio de la petición se centran en la necesidad de un mayor conocimiento sobre el derecho de acceso a los datos, así como en la disponibilidad de un determinado tiempo y medios (más allá del móvil), que en ocasiones los trabajadores no poseen. Más allá de ello, la principal dificultad estriba en el temor de los trabajadores a sufrir represalias por el ejercicio de este derecho, lo que hace que muchos de ellos, aun expresando su interés en participar en el proyecto y solicitar sus datos, no quieran hacerlo.

Dadas las anteriores dificultades, se ha acudido, en segundo lugar, a la solicitud de datos a través de correo postal certificado. Este procedimiento ha tenido también su complejidad, puesto que requería el envío por parte del equipo investigador de los formularios a cumplimentar por parte de las y los trabajadores, que debían ser firmados y devueltos al equipo investigador, para que posteriormente este enviara a las empresas la documentación por correo certificado una vez cumplimentada y firmada por parte de los trabajadores.

Por otro lado, también es necesario considerar dificultades vinculadas al propio proceso de investigación. La realización de un número relevante de peticiones a una misma empresa en un mismo periodo de tiempo (y con características similares) puede influir en que la empresa (a la que no se ha informado) sea reticente a participar, lo cual debería haber sido considerado en el diseño de la metodología del proyecto. Igualmente, es necesario remarcar que se ha dedicado bastante tiempo a contactar con los trabajadores, así como a la preparación y envío de la petición. Los plazos de respuesta (un mes) y las sucesivas rondas realizadas han extendido el plazo inicial de petición de datos.

Para futuros estudios sobre peticiones de datos se puede identificar varios elementos clave. En primer lugar, la protección de las personas trabajadoras debe ser una cuestión central, ya que la petición de información puede tener consecuencias en la relación de trabajo (despido o desactivación de la plataforma) e influye decisivamente en la participación de trabajadores en un estudio de este tipo. En esta línea, el ejercicio del derecho colectivo de información a través de la representación legal de los trabajadores constituye la vía más

adecuada. En segundo lugar, la trazabilidad del proceso es un elemento fundamental para lograr la respuesta por parte de las empresas. En nuestro caso, la centralización del envío por parte de los investigadores ha permitido tener seguimiento del proceso. En tercer lugar, dado que se trata de datos personales en el ámbito laboral, para un estudio de este tipo, es necesario considerar la participación de los sujetos implicados, esto es, los trabajadores y sus representantes, así como de la propia empresa. Lo cual, en ocasiones, puede facilitar la petición de datos y mejorar los resultados obtenidos.

C. Respuestas proporcionada por las empresas

Del total de peticiones realizadas (32), se han recibido 10 respuestas por parte de las empresas de plataformas (5 de Glovo, 3 de Just Eat, 1 de Servicar y 1 de Moove). Los plazos marcados por la Ley fueron cumplidos en todas las peticiones realizadas, sin embargo en un caso hubo que duplicar la solicitud de información ya que la empresa confirmó que no había recibido la petición.

Como punto de partida, es necesario señalar que las empresas argumentan su contestación a los trabajadores en virtud del RGPD, con respecto a los ya mencionados derechos de acceso de datos personales (art. 15), así como de portabilidad de los datos (art. 20). Para analizar las respuestas recibidas, es necesario distinguir entre la información que las empresas de plataformas indican que tienen de sus propios trabajadores y los datos ofrecidos a estos mismos trabajadores. En este apartado, se analiza la información proporcionada por las empresas sobre los datos personales de los trabajadores y su gestión dentro de las empresas (tipo de datos, tratamiento, almacenamiento, fines, etc.). En el apartado posterior, se detallan los datos que han sido enviados por las empresas a los trabajadores.

Motivos o fines del registro de datos

Por lo general, las empresas informan sobre cuáles son los motivos por los que se registran los datos personales de los trabajadores. En algunos casos, se exponen las razones por las que la empresa registra y procesa los datos personales. Just Eat, por ejemplo, expone que "estamos obligados a procesar sus datos personales por múltiples razones, tales como el mantenimiento de nuestra relación empleador-empleado, administración, impuestos, nóminas, evaluaciones de rendimiento, etc. Para más información sobre los fines del tratamiento de sus datos de empleado, le remitimos a nuestra declaración de privacidad del empleado y a la declaración de privacidad de la aplicación". Estas declaraciones de privacidad se incluyen como anexos al contrato de trabajo y han sido entregadas como documentación anexa. En otros casos, se informa sobre los motivos o fines de forma segmentada, en relación a distintas materias. En este sentido, Glovo informa que usa los datos personales únicamente para los siguientes fines: a) fines legales y contractuales, para cumplir con la ley, responder a reclamaciones legales o defenderse en acciones legales, así como permitir el uso de la plataforma; b) fines de seguridad, con objeto de proteger a los repartidores y a la empresa de actividades fraudulentas y cooperar con las autoridades; c) fines comerciales, para actividades de marketing, desarrollo de servicios, ofrecer promociones, generar recibos y comunicar información relevante a los repartidores; d) fines estadísticos y de investigación, para analizar patrones de uso, comportamiento del usuario y estudios de mercado. En el caso de Servicar, se informa que los datos son recogidos y

usados para la “realización de todas las tareas relacionadas con la gestión (selección, evaluación, promoción, etc.) y administración (contratos, nóminas, seguros sociales, etc.) del personal de la entidad. De igual modo en Moove, se informa de la necesidad del tratamiento de los datos para cumplir con los requisitos del contrato laboral, para cumplir con las leyes y normativas, para poder gestionar reclamaciones legales, detectar y prevenir situaciones de fraude y para llevar a cabo actividades comerciales. De igual modo, Moove indica que se tratan datos personales en el contexto de “actividades específicas como la gestión de servicios de conductores y vehículos” pudiéndose utilizar datos personales sensibles como por ejemplo la evaluación de la capacidad laboral o relativa a “empleados con problemas en sus relaciones personales o laborales (tales como los casos de discriminación)”.

De forma específica, dado que algunas personas que realizan la petición son representantes de los trabajadores, en algunos casos, la empresa Glovo informa y matiza que trata la información personal en el marco de la relación laboral entablada con ella.

Tipos y categorías de datos personales

Igualmente, las empresas suelen informar sobre los datos personales recogidos y/o generados por las plataformas, estableciendo distintas categorías y clasificándolos según diversas variables (uso, fines, etc.). Sobre esta cuestión, Glovo señala que dispone de las siguientes categorías de datos de los repartidores: datos identificativos, datos de contacto, documentación de seguridad social, datos bancarios y de facturación, información de la cuenta del usuario, así como datos relativos a los repartos de la plataforma. Igualmente, para cada uno de los fines, Glovo determina qué tipo de datos es registrado. En el caso de los fines de seguridad, por ejemplo, se requiere los siguientes: foto, imagen, detalles de tramitación del seguro de accidentes, información sobre la conversación y geolocalización. En el caso de Servicar, se afirma que los datos que dispone la empresa “se generaron por nuestra relación, concretamente para la ejecución del contrato laboral. En tal sentido, disponemos de sus datos identificativos y de contacto (nombre y apellidos, DNI, dirección de correo electrónico, y teléfono), además de certificado de titularidad de cuenta bancaria, número de seguridad social, carnet de conducir y certificado de puntos de la DGT”. Por su parte, Just Eat informa sobre las categorías de datos remitiendo a la declaración del empleado y al código de privacidad del empleado y, al mismo tiempo, detalla información sobre los datos que envía, que se agrupan en tres grandes categorías (datos laborales, datos del repartidor, datos del cliente) (véase más adelante). Finalmente Moove identifica las siguientes categorías de datos: información de contacto básica (email, dirección particular e información de contacto de emergencia), datos relevantes para la gestión de empleo (nóminas, requisitos financieros, planes de pensiones o de jubilación, seguros médicos, asignación y uso de los equipos de la empresa, como por ejemplo el coche y el teléfono), la información relacionada con el rendimiento (formación, quejas formales y registros disciplinarios, estilos y hábitos de conducción), información proporcionada durante la relación laboral (fechas de vacaciones, bajas por enfermedad, certificados sanitarios o cualquier otro tipo de declaraciones de aptitud para el trabajo), supervisión de las herramientas de trabajo para evitar el uso incorrecto o la filtración de datos (incluido el correo electrónico y otra documentación almacenada en el sistema informático de la empresa), datos de ubicación (latitud y longitud).

Información sobre el tratamiento

Las empresas informan del uso o tratamiento de los datos de las personas trabajadoras, haciendo referencia a diversos elementos, entre los cuales se pueden destacar los siguientes: la existencia o no de responsable de protección de datos, la relación con los proveedores y otras entidades, así como la cesión de los datos a terceros.

En relación con el *responsable de protección de datos*, en el caso de Glovo, la empresa asegura que “no existen responsables del tratamiento conjunto en la presente situación. En lugar de ello, se determina que Glovo asume exclusivamente la responsabilidad respecto a la gestión y protección de los datos personales pertinentes. En calidad de único responsable de dichos datos, Glovo se compromete a cumplir con todas las obligaciones legales y éticas aplicables, garantizando así la integridad, confidencialidad y seguridad de la información personal bajo su custodia”. En el caso de Servicar, con carácter general se menciona que “sólo el personal de nuestra entidad debidamente autorizado ha tenido acceso a sus datos personales con el fin de poder prestarle nuestros servicios”. En Just Eat, la información sobre esta cuestión es remitida a la declaración del empleado y al código de privacidad del empleado. En Moove, la empresa “ha designado un delegado de protección de datos, quien cuenta con el apoyo de la Oficina de Privacidad”, remitiendo a la política de privacidad para ampliar la información relativa a la transferencia de datos entre empresas del grupo y otros proveedores de servicios.

Respecto a la relación con los *proveedores* y los datos personales, Glovo afirma que utiliza “proveedores de servicios que tratan la información personal bajo nuestras instrucciones y por nuestra cuenta (...) Dichos proveedores pueden ser de distinta índole, como por ejemplo proveedores de tecnología (seguridad informática, desarrollo de aplicaciones y bases de datos, etc.), agencias de marketing, servicios externalizados de atención al cliente, proveedores de servicios de pago, proveedores de control de fraude, entre otros. En el caso de Servicar, la empresa manifiesta que han accedido a la información personal “aquellas entidades (encargados del tratamiento) que han necesitado tener acceso a la misma para que podamos prestarle nuestros servicios. En este sentido, le informamos que siempre hemos tomado las medidas de seguridad adecuadas para garantizar su información. Asimismo, y en virtud de lo establecido en el artículo 28.3 del [RGPD] hemos regulado los citados tratamientos mediante la suscripción de un contrato al efecto”. En el caso de Just Eat esta cuestión es remitida a la declaración del empleado y al código de privacidad del empleado. En Moove, se expresa que se comparten datos personales con filiales de Moove y organizaciones externas como proveedores de servicios de nóminas e impuestos, entre otros.

Finalmente, con respecto a la *cesión de datos personales*, Glovo señala esta cuestión en tres situaciones: a) en acciones con respecto a la relación contractual; b) en la prestación de los servicios de entrega; y c) en la cesión a organismos gubernamentales, fuerzas de seguridad, etc. Así, reconoce que los datos personales “sólo se compartirán con terceros cuando sea necesario para establecer, ejecutar o finalizar la relación contractual” (asesores y consultores, corredurías y compañías de seguros, proveedores de servicios externos, proveedores de servicios de atención en caso de accidentes o bajas médicas, proveedores de servicios en relación con la salud y seguridad en el trabajo). De la misma forma, puede ceder los datos a “establecimientos-tiendas con acuerdos comerciales con Glovo para vender sus productos a través de la plataforma y a consumidores que hayan realizado pedidos cuya entrega haya sido aceptada”. Finalmente, Glovo indica que

“puede ceder sus datos a organismos gubernamentales, fuerzas de seguridad del Estado, tribunales y organismos de mediación y arbitraje, y gobiernos y autoridades, en caso de que así se lo requieran”. En relación con los datos, se hace una mención expresa a que “todos los datos personales son recabados exclusivamente a través de la plataforma de Glovo. En virtud de esta disposición, Glovo se posiciona como la única fuente de origen para la obtención de información”. Igualmente, en su respuesta la empresa afirma que los datos “pueden transferirse dentro y fuera de la Unión Europea a empresas del grupo o terceros para la gestión contractual, cumpliendo con la legislación de protección de datos. Actualmente, los datos personales que constan en las bases de datos de Glovo se encuentran en los servidores de Amazon Web Services que se encuentran localizados físicamente en Irlanda y Alemania”. En el caso de Servicar, se informa que los datos de las personas “no se han comunicado a otras terceras entidades o personas”. En el caso de Just Eat esta cuestión es remitida a la declaración del empleado y al código de privacidad del empleado. Por su parte, Moove expresa que se pueden transferir internacionalmente algunos datos personales, de manera segura y conforme a la normativa aplicable, incluyendo países, territorios u organizaciones ajenos al Espacio Económico Europeo.

Almacenamiento y conservación

Las empresas también informan sobre el almacenamiento de los datos. Al respecto, Servicar señala que conserva los datos “mientras nos obliguen las leyes. Una vez finalizados los plazos legales aplicables, procederemos a eliminarlos de forma segura y respetuosa con el medio ambiente”. En el caso de Glovo, se informa de que los datos son conservados durante el periodo establecido según la legislación vigente: a) acuerdos comerciales (art. 30 del Código de Comercio⁹⁶) por un periodo de seis años; b) reclamaciones de consumidores (art. 124 del Real Decreto Legislativo 1/2007⁹⁷), 3 años; y c) según la regulación de comercio electrónico y servicios de la sociedad de la información (art. 45 de la Ley 34/2002⁹⁸), por un periodo de 3 años máximo. En el caso de Just Eat esta cuestión es remitida a la declaración del empleado y al código de privacidad del empleado. En Moove, se expresa que se conservan los datos personales durante el tiempo necesario para las finalidades descritas en la política de protección de datos, o durante el tiempo que exija la ley.

Gestión algorítmica

Uno de los aspectos centrales de la petición de datos es la información relativa a la toma de decisiones automatizadas. Las respuestas han sido las siguientes. Glovo informa que la empresa “no toma decisiones que puedan afectar significativamente a los repartidores que son usuarios de la plataforma, basándose únicamente en el procesamiento automatizado de datos”. De forma particular, señala que, “en los tratamientos realizados por Glovo en los que se toman decisiones, estas son mediadas por intervención humana”.

96 Real Decreto de 22 de agosto de 1885 por el que se publica el Código de Comercio, BOE de 16 de octubre de 1885.

97 Real Decreto Legislativo 1/2007, de 16 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General para la Defensa de los Consumidores y Usuarios y otras leyes complementarias, BOE de 30 de noviembre de 2007.

98 Ley 34/2002, de 11 de julio, de servicios de la sociedad de la información y comercio electrónico, BOE de 12 de julio de 2002.

También matiza que “no se crean perfiles basados en datos o características personales, y los resultados dependen de las acciones voluntarias de los usuarios repartidores, pudiendo corregirse en cualquier momento de forma manual”. Finalmente, Glovo menciona que “no se restringe el ejercicio de derechos, acceso a bienes o servicios, ni la capacidad de los usuarios repartidores para celebrar contratos”. En el caso de Servicar, se informa al trabajador que “en nuestra entidad no existen decisiones automatizadas, por ello, no elaboramos perfiles sobre nuestros clientes”. En Just Eat, la respuesta remite al aviso de privacidad de la App Scober, que se incluye como un anexo al contrato. En este anexo se indica que la empresa puede “tomar decisiones automatizadas y llevar a cabo actividades de perfilado” y que se pueden tomar decisiones automatizadas para seleccionar las órdenes de pedido que al repartidor le llevará menos tiempo entregar, tomándose esa decisión siempre bajo el control de una persona física. En la política de privacidad de Moove, no aparece señalada la información relativa a la toma de decisiones automatizadas, indicando que, para realizar cualquier otro tratamiento de los expresados y que afecte de manera potencial y significativa, “se llevará a cabo una evaluación del impacto de los datos personales acorde al RGPD. Cuando proceda, se consultará al personal o representantes del comité de empresa”.

Información sobre los derechos

Las empresas también informan sobre los derechos de los trabajadores con respecto a sus datos personales (portabilidad, acceso, eliminación, etc.), señalando los procedimientos internos, así como los mecanismos existentes de carácter público. En el caso de Servicar, el trabajador puede dirigirse a la empresa para “saber qué información tenemos sobre usted, rectificarla si fuese incorrecta y eliminarla una vez finalizada nuestra relación, en el caso de que ello sea legalmente posible”. También se informa del derecho a “solicitar el traspaso de su información a otra entidad” (portabilidad). Para ejercer estos derechos el trabajador debe realizar “una solicitud escrita a nuestra dirección, junto con una fotocopia de su DNI, para poder identificarle. En las oficinas de nuestra entidad disponemos de formularios específicos para solicitar dichos derechos y le ofrecemos nuestra ayuda para su cumplimentación”. Finalmente, se ofrece al trabajador el contacto de la AEPD, en caso de que los derechos hayan sido desatendidos por la empresa. Glovo, por su parte, recuerda al trabajador que puede ejercer los “derechos de acceso, rectificación, supresión, limitación del tratamiento, portabilidad y oposición en cualquier momento de forma gratuita a través del formulario presente en la plataforma o por correo electrónico a la dirección gdpr@glovoapp.com. O en cualquier caso ponerte en contacto con la Agencia Española de Protección de Datos y reclamar, en su caso, la protección de tus derechos”. En Just Eat, se remite a los trabajadores a la declaración de empleado y al código de privacidad del empleado entregadas como anexo al contrato de trabajo. El código de privacidad recoge el derecho a solicitar el acceso, rectificación o eliminación de los datos personales, así como a la limitación del tratamiento, portabilidad y oposición en cualquier momento. También reconoce el derecho a plantear una reclamación ante la autoridad de control correspondiente. Para el ejercicio de estos derechos pone a disposición de las y los trabajadores un formulario de privacidad. En Moove se remite a una dirección de correo electrónico del servicio de delegado de protección de datos ofrecido por una empresa externa y a su responsable de recursos humanos.

Documentación

Junto con la respuesta, las empresas han enviado diversa documentación del trabajador, informando al mismo tipo sobre ello. En el caso de Glovo, la empresa señala que adjunta la copia del contrato laboral, determinando que sus datos son utilizados con los siguientes fines: a) formalización gestión, desarrollo finalización de la relación laboral; b) formalización y gestión de actividades administrativas, fiscales y contables derivadas de la relación con el trabajador; c) cumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales; d) actividades relativas a la actividad sindical de la empresa (dado que la petición la realiza un representante de los trabajadores); e) identificación de la persona o conductor; f) cumplimiento de los requerimientos recibidos por parte de la Inspección de Trabajo u otros similares. En el caso de Servicar, se informa que se hace entrega de la siguiente documentación: contrato de trabajo, DNI, certificado de titularidad de cuenta bancaria, carnet de conducir y certificado de puntos de la Dirección General de Tráfico. En Just Eat, la documentación aportada está compuesta por el contrato de trabajo y sus modificaciones y anexos, el permiso de conducción y el permiso de trabajo y residencia.

Datos (envío)

Por último, las respuestas de las empresas van acompañadas de archivos de datos, los cuales han sido enviados en formato electrónico, pero bajo estructura y formatos diferentes. En el caso de Just Eat, han sido enviados 5 archivos en formato Excel (en zip encriptado, con contraseña en correo electrónico aparte), con diversas categorías y tipos de datos, lo cual ha facilitado su análisis y estudio. Por el contrario, en el caso de Glovo, los datos han sido enviados en formato pdf, con un número muy limitado de categorías y variables. En el caso de Servicar, no se han enviado ningún tipo de dato, más allá de la documentación referida del trabajador, no permitiendo conocer qué información tiene la empresa de los trabajadores que utilizan la plataforma. En Moove la entrega de datos ha consistido en un archivo formato Excel con la siguiente información personal (nombre, apellidos, DNI, fecha de alta, dirección, teléfono, fecha de alta en la empresa, email personal, datos bancarios, número de la seguridad social, situación de discapacidad y género) y algunos datos relativos a su relación laboral (fecha de alta en la empresa, personal de oficina, email profesional, situación en incapacidad temporal, situación de trabajo a tiempo completo).

En conjunto, las respuestas ofrecidas por las empresas de las plataformas permiten extraer varias conclusiones. En primer lugar, destaca la falta de respuesta de las empresas a las peticiones realizadas. Las empresas deberían hacer posible el ejercicio del derecho de acceso a los datos personales. Ante la no respuesta, los trabajadores podrían hacer una reclamación a la autoridad competente (AEPD), quien podría iniciar, en su caso, un procedimiento sancionador. En segundo lugar, el contenido de las respuestas muestra una diversidad de argumentos, que, con mayor o menor nivel de detalle, tratan de explicar los datos que se registran de los trabajadores. En este sentido, sin valorar su vinculación a la norma legal, llama especialmente la atención el contenido relativo a la gestión algorítmica. Existen empresas que argumentan que no se toman decisiones únicamente con el proceso automatizado o que son mediadas por la intervención humana o que simplemente no existen decisiones automatizadas, ni se elaboran perfiles. Esto es difícil de entender cuando la propia organización del trabajo de las plataformas descansa en la gestión algorítmica. En cambio, otras empresas sí afirman la existencia de decisiones automatizadas y actividades de perfilado, determinando, en su caso, los fines para los que son realizados.

4.1. Datos recogidos por las plataformas de trabajo sobre los trabajadores

En relación con la petición de datos efectuada por los trabajadores y trabajadoras, las empresas han adjuntado un conjunto de datos junto con la respuesta ofrecida.

El tipo de datos ofrecido a los trabajadores por las empresas ha sido desigual. Por un lado, las empresas de gestión de flotas de vehículos con conductor han ofrecido a sus trabajadores datos insuficientes para cumplir con los objetivos del proyecto. Una de las empresas ha ofrecido únicamente datos personales ya aportados por el propio trabajador (nombre completo, DNI, permiso de conducción, número de la seguridad social o permiso de residencia), mientras que la otra empresa ha aportado algunos datos laborales adicionales como son la fecha de alta en la empresa, la dirección de correo electrónico profesional, el tipo de categoría (personal de oficina o no de oficina), el tipo de jornada (tiempo completo) o la situación de incapacidad temporal (véase cuadro 1 del anexo).

Por otro lado, dentro de las plataformas de reparto hay grandes diferencias en las dos empresas analizadas, Glovo y Just Eat, respecto a los datos ofrecidos.

Tras la solicitud de datos, la plataforma Glovo ha trasladado a sus trabajadores información relativa a dos cuestiones: datos personales y datos relativos a los repartos. Por un lado, se procede a la identificación del mensajero a partir de su documento nacional de identidad (DNI) o número de identidad de extranjero (NIE). Por otro lado, se refiere cada uno de los pedidos de cada trabajador. Los pedidos han sido identificados con un número identificador de pedido y un código alfanumérico de pedido. Asociado a estos datos, se indica igualmente la ciudad del envío, la fecha y hora de creación del pedido, el nombre del establecimiento donde se debe recoger el pedido, la dirección de envío, el precio de compra por pedido y si el pedido ha sido entregado o ha sido cancelado. Las solicitudes, en el caso de esta plataforma, se realizaron tanto por mensajeros con contrato de trabajo, como por mensajeros contratados como autónomos, siendo los datos ofrecidos iguales en ambos casos (véase cuadro 2 del anexo).

En Glovo, se informa del punto de origen del envío, identificando éste con el nombre del establecimiento donde se realiza la recogida del producto. Mientras que el punto final del envío se señala con una dirección. Esta situación impide analizar la trazabilidad del pedido, por lo que no se puede comprobar las distancias recorridas ni la geolocalización del repartidor. En la otra empresa de reparto analizada (Just Eat), sí se incluyen las coordenadas de geolocalización del punto de recogida y del punto de envío del pedido, lo que permite analizar trazabilidad de los envíos realizados por cada repartidor.

Por su parte, la plataforma Just Eat ha trasladado a sus repartidores cuestiones relacionadas con su relación laboral, así como cuestiones relacionadas con el desempeño de su trabajo, resultantes de la aplicación de registro del trabajo (véase cuadros 3 y 4 del anexo).

Entre las cuestiones relacionadas con los datos personales y la situación laboral, en primer lugar, se identifica a los repartidores con nombre y apellidos, así como un número de

identificación de repartidor, también se identifica el país desde donde se trabaja, el idioma de comunicación. Además, se identifica el tipo de contrato de trabajo existente y la fecha de inicio del mismo, lo que permite obtener la antigüedad. De cada una de las personas trabajadoras, se identifican las sucesivas modificaciones de contrato y prórrogas, lo que permite saber si la persona ha estado contratada a tiempo completo o parcial, así como el número de horas. Para cada una de las modificaciones del contrato, se señalan las fechas de inicio y fin del contrato y también los salarios por hora trabajada pactados en cada ocasión. Además, se establecen unos umbrales con un número de horas mínimo y máximo a trabajar, en función del contrato existente entre las partes (véase cuadro 3 del anexo).

Dentro de las cuestiones relacionadas con el desempeño del trabajo se puede señalar, en primer lugar, la identificación del vehículo utilizado y del tipo de vehículo, identificados en ambos casos por un código alfanumérico (números y letras), así como las fechas de inicio y fin de utilización de cada vehículo. En relación con los turnos de trabajo, se identifica cada turno de trabajo con un código alfanumérico. Estos turnos son caracterizados por los códigos de país, de ciudad, de zona de envío, indicándose en cada uno de ellos números o códigos en función del tipo de variable. Para cada turno de trabajo, se establece la fecha y la hora del inicio y del cierre de la sesión, identificando si existe alguna ausencia o baja médica en dicho periodo. Igualmente, se señala el número de horas trabajadas en dichos turnos o si existe algún tipo de sanción (véase cuadro 4 del anexo).

Entre las relativas a los envíos destacan las horas de creación, recogida y entrega de los pedidos, las localizaciones de recogida y entrega, así como la distancia entre la recogida y la entrega. Por otra parte, la plataforma identifica si el pedido ha sido entregado o rechazado, o si el pedido se ha recogido antes o después de una hora estimada (véase cuadro 5 del anexo).

Además, esta plataforma (Just Eat) aporta información relativa a la disponibilidad, ausencias y pausas de los trabajadores (véase cuadro 6 del anexo) y cuestiones relacionadas con el uso de la plataforma y de las sanciones (véase cuadro 7 del anexo).

Tomando como referencia toda esta información aportada por las empresas, se han realizado dos tablas de resumen comparadas de las cuatro empresas (Cuadros 1 y 2). Estos cuadros han incorporado de forma sintética y en línea con la metodología acordada en el proyecto, la entrega de la información relativa a las siguientes cuestiones: a) cuestiones personales y contractuales, b) tiempo de trabajo, c) datos relativos a los envíos, d) datos relativos al pago, e) datos del GPS, f) datos de rendimiento, g) datos de comunicación y h) datos de uso de la aplicación.

Cuadro 1: Resumen de indicadores personales, sobre tiempo de trabajo, envíos y pago, ofrecidos por las empresas

Plataforma / Empresa	Glovo	Just Eat	Servicar	Moove
Estatus de trabajador/a	Asalariado/Autónomo	Asalariado	Asalariado	Asalariado

Información personal y contractual				
Nombre, datos de contacto, fecha de nacimiento, número de seguridad social	sí	sí	sí	sí
Copias de documentos oficiales	sí	sí	sí	no
Tiempo de trabajo				
Inicio y fin de los turnos	no	sí	no	no
Inicio y fin de las pausas	no	sí	no	no
Datos del envío / viajes				
Tiempo de creación del pedido	sí	sí	no	no
Estado de enviado/cancelado	sí	sí	no	no
Tiempo envío aceptado	no	sí	no	no
Localización envío aceptado	no	no	no	no
Tiempo de recogida	no	sí	no	no
Localización de recogida	no	sí	no	no
Tiempo entrega	no	sí	no	no
Localización de entrega	sí (sólo dirección)	sí	no	no
Distancia de viaje a recogida	no	sí	no	no
Distancia de viaje desde la recogida a la entrega	no	sí	no	no
Datos de pago				
Salario por mes	no	Salario hora por contrato	no	no
Coste del envío /	sí	no	no	no

viaje				
-------	--	--	--	--

Fuente: Elaboración propia

Cuadro 2: Resumen de indicadores sobre datos del GPS, de rendimiento, de comunicación y de las APPs ofrecidos por las empresas

Plataforma / Empresa	Glovo	Just Eat	Servicar	Moove Cars
Datos del GPS				
Localización donde los envíos son aceptados, recogidos y entregados	no	Recogida, Entrega	no	no
Datos detallados de la localización (tiempo real)	no	no	no	no
Datos de localización fuera de las horas de trabajo	no	no	no	no
Datos de rendimiento				
Ratio de aceptación	no	no	no	no
Estado de envío entregado / cancelado	sí	sí	no	no
Ratio de utilización (entregas/trayectos completados por hora)	no	no	no	no
Ausencias / no presentados	no	sí	no	no
Eventos de pausa de conducción	no	sí	no	no

Valoración de clientes	no	no	no	no
Sanciones al trabajador/a	no	sí	no	no
Puntuación de calificación interna (ranking)	no	no	no	no
Datos de comunicación				
Comunicación con la plataforma	no	no	no	no
Comunicación con los clientes	no	no	no	no
Datos de aplicación				
Datos de uso de APPs	no	sí (log in - log out)	no	no

Fuente: Elaboración propia

Así, en términos generales, se puede señalar que, los datos ofrecidos por el conjunto de empresas han permitido cumplir parcialmente con los objetivos del proyecto, sin embargo, existe una diversidad en la calidad de la información. De menor a mayor información ofrecida se pueden señalar, en primer lugar, Servicar, por ofrecer únicamente datos personales. Seguida por Moove, por incluir además algunos datos contractuales. Por su parte, Glovo ha transmitido la información de modo incompleto y en un formato que ha dificultado su tratamiento posterior (formato documento en pdf) y realizar la trazabilidad de los envíos, al no incluir datos relativos a la geolocalización. En el lado opuesto, la información ofrecida por Just Eat ha sido suficiente para los objetivos del proyecto relacionados con el tiempo de trabajo.

Respecto a las variables de información personal y contractual, la mayor parte de las empresas ofrece información personal y las copias de los documentos oficiales, salvo Moove, que aporta información contractual sin soporte documental.

Respecto al tiempo de trabajo, únicamente Just Eat aporta información sobre el inicio y el fin de los turnos y las pausas.

Sobre los datos de los envíos/viajes, tanto Glovo como Just Eat indican el tiempo de creación del pedido o el estado del envío como efectivamente enviado o cancelado; sin embargo, únicamente Just Eat aporta información sobre el tiempo de aceptación, recogida y entrega del pedido, así como la localización de la recogida y entrega, además de la distancia del viaje a la recogida y la distancia de viaje desde la recogida y la entrega.

Respecto a las variables relacionadas con pagos, en Glovo se ha contado con el precio de compra asociado a cada envío, sin embargo, al contrario de lo sucedido en otros países, no se ha diferenciado entre salario base y propinas. Por su parte, en Just Eat se ha obtenido el salario hora correspondiente al contrato, sin que éste esté asociado a los envíos.

En relación con los datos del GPS, sólo Just Eat ha aportado esta información. Por su parte, Glovo informa del nombre comercial del establecimiento donde se produce la recogida, sin informar de la dirección; y sólo aporta la dirección del lugar de entrega, sin informar de la geolocalización de destino. En ninguna de las empresas se ha obtenido información sobre la ubicación en tiempo real de los repartidores durante toda su jornada laboral (en otros países sí es requerido), es por ello por lo que no se ha podido contrastar si las plataformas capturan la localización de los repartidores fuera de las horas de trabajo.

Respecto a las variables de rendimiento, solamente se ha encontrado información sobre esta cuestión en Just Eat, salvo una variable relacionada con la entrega o cancelación del pedido, que también ha sido aportada por Glovo. Dentro de estas variables se encuentran cuestiones como las ausencias, eventos en las pausas de las personas trabajadoras o las sanciones a estas personas. A diferencia de lo sucedido en otros países, no se ha proporcionado información relativa al ratio de aceptación, la ratio de utilización (entregas o trayectos completados por hora), a la valoración de los clientes o a la puntuación de calificación interna.

Respecto a los datos relativos a la comunicación de las personas trabajadoras con la plataforma o con los clientes no se ha ofrecido información. Respecto al uso de las aplicaciones, sólo Just Eat ha aportado información sobre las fechas y horas de conexión y desconexión a la plataforma (*log in vs log out*).

4.2. Conocimiento de los datos por parte de los trabajadores

Para analizar el grado de conocimiento que tienen los trabajadores sobre la información recogida por las plataformas se han seguido las fases de contraste con trabajadores y trabajadoras a lo largo del proyecto, utilizando para ello las jornadas de captación, los grupos de discusión y las jornadas de sensibilización.

En estas jornadas se les ha ido mostrando los objetivos y resultados del proyecto, exponiendo la información obtenida a través de las peticiones individuales realizadas. Esa información se ha presentado utilizando una propuesta de visualización, siguiendo la metodología común del proyecto. En este sentido, la información aportada por la empresa Just Eat ha permitido analizar, en línea con las directrices del proyecto, los ingresos de cada trabajador (aunque de modo parcial), los turnos de trabajo de cada uno de los trabajadores y trabajadoras, las horas trabajadas en cada turno, los envíos realizados y la geolocalización de estos envíos.

Para los ingresos por trabajador, en esta plataforma se ha obtenido el dato relativo a los salarios por hora pactados en su contrato. En la medida que se aportan las sucesivas

modificaciones de contrato del trabajador, se ha podido analizar la evolución de los ingresos por hora pactados a lo largo del tiempo trabajado⁹⁹.

En el siguiente gráfico se pueden ver las diferentes renovaciones contractuales de una persona con un incremento salarial desde los 7,80 euros por hora trabajada hasta los 8,80 euros en marzo de 2024.

Gráfico 1: Salario hora por contrato



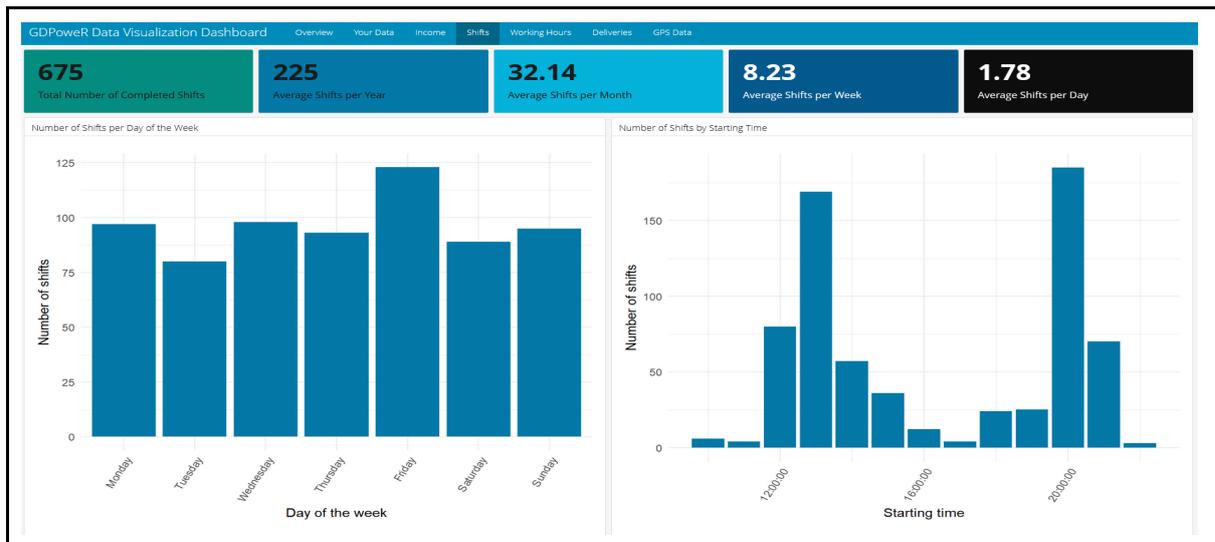
Fuente: Elaboración propia

Se puede observar, respecto los turnos de trabajo, el número de turnos de trabajo por día y por hora dentro de cada día. Obteniéndose, además, el número total de turnos completados por el trabajador o trabajadora (675 turnos), el número medio de turnos por año trabajado (225 turnos), mes (32 turnos), semana (8,23 turnos) y día trabajado (1,78 turnos).

Se puede apreciar que el número de turnos de trabajo a lo largo de la semana es similar, siendo ligeramente superior los turnos realizados los viernes y que se distinguen dos turnos a lo largo del día.

⁹⁹ En estos pagos, en el proyecto se ha diferenciado entre salario base, ingresos por propinas, y otro tipo de ingresos como complementos salariales.

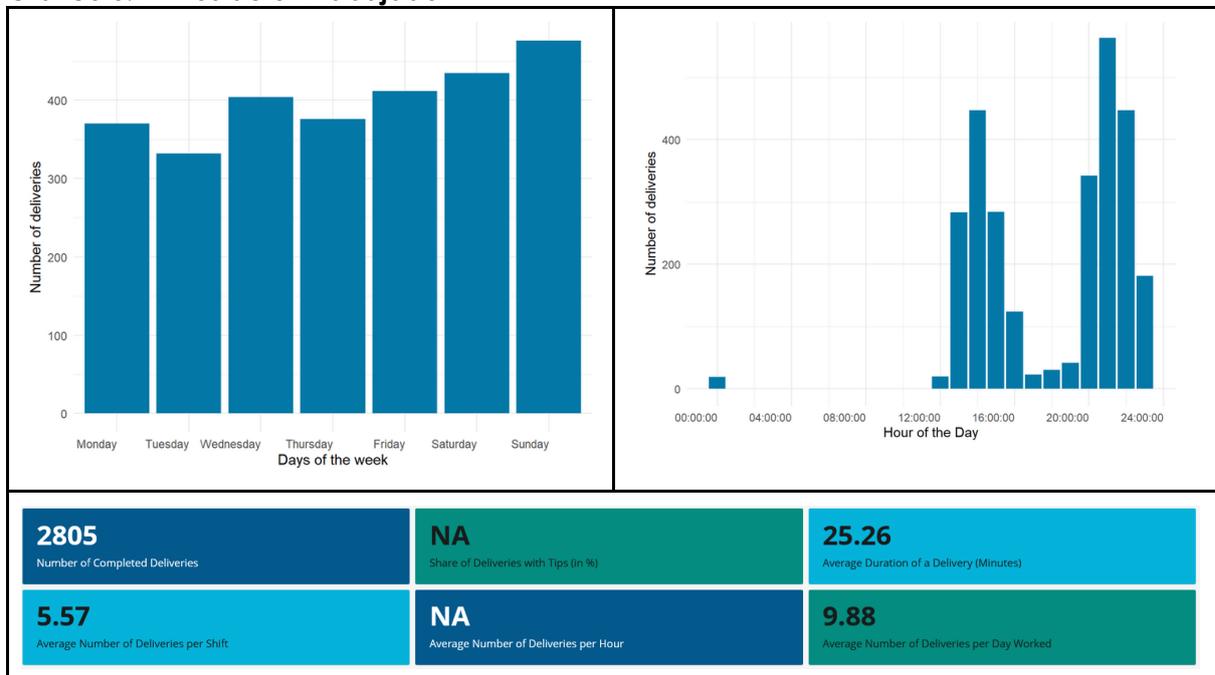
Gráfico 2: Turnos de trabajo de un trabajador



Fuente: Elaboración propia

De igual modo, se han analizado los envíos realizados en cada uno de los turnos. A partir del análisis de estos envíos realizados, se puede apreciar que esta persona ha realizado un mayor número de envíos, de media, durante los fines de semana, con mayor frecuencia de envíos durante las horas asociadas a la cena y a la comida. De igual modo, se aprecia una media de duración de 25 minutos por envío (desde el punto de recogida al punto de entrega), con un promedio de 5,6 envíos por turno y una media de 9,9 envíos por día.

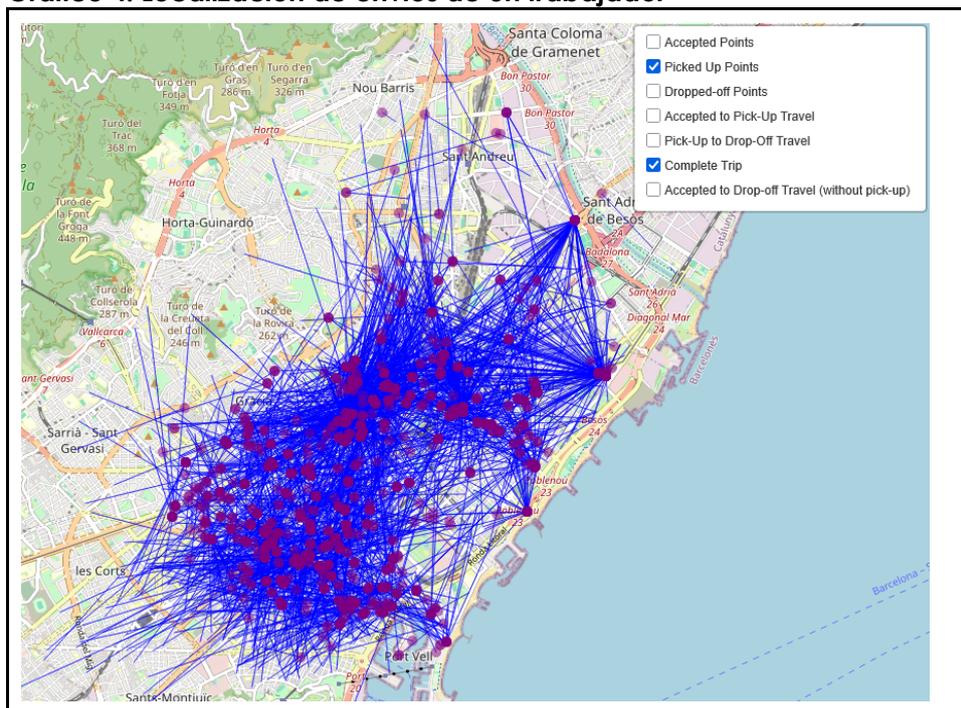
Gráfico 3: Envíos de un trabajador



Fuente: Elaboración propia

A partir de la información de la localización por GPS del punto de recogida y del punto de entrega de cada pedido, se puede realizar una nube de puntos de las entregas de una persona, en este caso de la ciudad de Barcelona y alrededores, durante un año.

Gráfico 4: Localización de envíos de un trabajador



Fuente: Elaboración propia

A continuación, se presentan las apreciaciones e inquietudes de las y los trabajadores ante la recogida y tratamiento de sus datos personales, en relación con diferentes cuestiones, como son la propia recogida y tratamiento de información, el modo en que se captura esta información a través de dispositivos móviles, y las variables relacionadas con cuestiones personales, laborales y de desempeño.

Proceso de petición de datos y participación de los y las trabajadoras

En un primer momento, durante las jornadas de recopilación de datos, los trabajadores de ambos sectores muestran que son conscientes de la captura de la información a través de los dispositivos móviles. En un segundo momento, durante las jornadas de sensibilización, los trabajadores han tenido una mayor consciencia de la información recopilada y de las relaciones que se pueden establecer con dicha información, así como de la importancia de la incorporación de esta información en la negociación colectiva para conseguir una mejor gestión de las consecuencias de la organización del trabajo.

Capturas de datos en dispositivos móviles

Respecto a la recopilación de datos, los trabajadores reflejan, en el caso de los trabajadores asalariados de ambos sectores, que esta captura de datos se realiza en los dispositivos móviles de la empresa. Sin embargo, en la empresa Glovo, que utiliza también personal autónomo, sí se realiza la captura de datos de ese grupo de trabajadores en el móvil personal.

Datos y variables: tipos de variables

Respecto a la información obtenida por las plataformas, se puede diferenciar la información relativa a: a) cuestiones personales, b) cuestiones de reparto y c) cuestiones de desempeño y gestión de los trabajadores.

- La primera tipología es conocida por los trabajadores dado que ha sido suministrada por éstos durante su relación laboral, tales como documento de identidad, carnet de conducir o permiso de residencia y trabajo.
- En segundo lugar, las variables relacionadas con los viajes y repartos, la mayor parte de la información es conocida por los trabajadores y fácilmente accesible por parte de los trabajadores a través de las aplicaciones de las plataformas. Sin embargo, en el caso de la plataforma de reparto que trabaja tanto con trabajadores asalariados como por cuenta propia (Glovo), los trabajadores señalan que la información ofrecida a los trabajadores autónomos es más completa que la ofrecida al personal asalariado (en términos de kilómetros recorridos y pedidos entregados, así como el historial de éstos).
- La tercera tipología, relacionada con la información relativa al desempeño del trabajo y la organización del trabajo. Esta tipología de información ha sido sobre la cual las empresas han ofrecido menor información. De modo que los trabajadores creen que la información recogida por las plataformas es superior a la información ofrecida a los trabajadores. Una característica común de los trabajadores de estas plataformas es que tienen cierta desconfianza sobre la fiabilidad y utilización de estas variables.

Entre las variables relacionadas con su trabajo, los trabajadores señalan como relevantes los tiempos de aceptación, recogida y entrega, o los datos de la geolocalización. Un ejemplo de ello es que los trabajadores deben aceptar en el dispositivo móvil la aceptación del viaje/pedido, así como para indicar que se ha efectuado la recogida y el momento de la entrega. De igual modo, los trabajadores son conscientes que es requerido tener encendida la geolocalización del móvil para la prestación del servicio debido al guiado del recorrido por el dispositivo móvil.

En las diferentes sesiones los trabajadores de empresas VTC han señalado otras variables sobre las que las empresas no han dado información y resultan de interés para los trabajadores tales como las incidencias de los vehículos utilizados (limpieza, mantenimiento, etc.) que se consideran tiempo de trabajo efectivo, pero que no están reflejadas entre los datos solicitados de este proyecto.

Respecto a las variables relacionadas con el desempeño de las funciones y la organización del trabajo, existe una gran desconfianza por parte de los trabajadores respecto a la utilización de la información por parte de las plataformas. En este punto los trabajadores de las empresas VTC señalan cuestiones relacionadas con la valoración que hacen tanto las plataformas como la valoración que hace la empresa con la que se tiene el contrato de trabajo en el caso de las empresas VTC. Esta valoración se realiza en función de diferentes parámetros como es la estimación de tiempos y distancias o la valoración que hacen los usuarios de las plataformas. Según los trabajadores, esta evaluación del desempeño incide en cuestiones de organización del trabajo como la asignación de turnos, zonas, viajes y envíos.

4.3. ¿Cómo influyen las prácticas de recopilación de datos de las plataformas en los trabajadores?

La recopilación de información por parte de las empresas influye en el desempeño de los trabajadores, sin embargo, esta influencia depende del tipo de información que se recoja y su tratamiento.

La recopilación de variables relacionadas con los datos personales y su tratamiento no producen una gran influencia en el desempeño del trabajo ya que principalmente se componen de información ofrecida por los propios trabajadores a sus empresas (documento de identidad, carnet de conducir, permiso de residencia, etc.).

En cambio, la recopilación de variables relacionadas con el trabajo y las variables de organización del trabajo, así como su tratamiento, sí produce cierta desconfianza entre los trabajadores, como consecuencia de desconocimiento de las relaciones existentes entre la información recopilada y las finalidades de este tratamiento, afectando a su desempeño laboral y produciendo incertidumbre ante las consecuencias del tratamiento de esta información.

Tiempo de trabajo y tiempo de presencia

Existe una gran desconfianza respecto al registro de jornada, obligatorio en España¹⁰⁰, y su medición respecto al tiempo de trabajo efectivo.

En el caso de los trabajadores de Just Eat, existe una máquina de fichaje en las bases de los trabajadores que es utilizada al principio y al final de la jornada. En el caso de Glovo, este fichaje se realiza desde la propia aplicación de la plataforma. Los trabajadores pueden individualmente solicitar estos fichajes a su empresa. Los representantes de los trabajadores, en caso de solicitarlo, recibe esta información de modo anonimizado.

En el caso de las empresas de VCT el fichaje también es obligatorio y es realizado por la empresa con la que existe una relación laboral.

Sin embargo, en ambos sectores, los trabajadores señalan diferencias entre el tiempo fichado y el tiempo considerado como efectivo, debido a que existe disparidad de criterios a la hora de considerar el tiempo de trabajo efectivo. En la empresas VTC se añade una variable, que es la zona asignada, de modo que sólo se contabiliza como tiempo de trabajo efectivo los trayectos realizados dentro de la zona asignada o que se inician desde esta zona asignada; existiendo diferencias en la consideración de tiempo destinado a los viajes de retorno en vacío a la zona asignada. De este modo, los trabajadores manifiestan que existen diferencias entre los tiempos de uso registrados por la plataforma y el tiempo efectivamente trabajado por parte de la empresa con la que mantienen una relación laboral.

¹⁰⁰ Art, 34.9 ET.

En el caso de los repartidores, la aplicación de gestión de pedidos de la plataforma no permite contrastar el fichaje ofrecido por la empresa.

Igualmente, los trabajadores y trabajadoras muestran reticencias en el modo en el que se contabiliza el tiempo de descanso. En el caso de los conductores, existen tiempos dedicados a la limpieza y mantenimiento del vehículo que, por aplicación del convenio colectivo, deben ser considerados como tiempo de trabajo, sin embargo, los trabajadores tienen dudas de si ese tiempo se está registrando y contabilizando como tiempo de trabajo efectivo o como tiempo de descanso.

Igualmente, relacionado con esto, la legislación establece un descanso entre jornadas, sin embargo, debido a la diversidad de jornadas y turnos, especialmente cuando se realizan horas extraordinarias o complementarias (en el caso de los trabajadores a tiempo parcial), el tiempo de descanso obligatorio no siempre se respeta a la hora de realizar la planificación de los turnos de trabajo.

Salario y propinas

Los trabajadores de las empresas de VTC reciben un salario base, un salario variable y complementos salariales por diversas cuestiones como antigüedad o presencia. El salario base se percibe en función del tiempo trabajado, sin embargo, el salario variable se recibe en función del cumplimiento de los objetivos de facturación y trayectos realizados, por lo que existe una presión por la obtención de una buena valoración y el cumplimiento de las métricas estimadas establecidas por la empresa.

En el caso de las plataformas de reparto, existe igualmente un salario base por el tiempo trabajado, al que habría que añadir el salario percibido por las horas complementarias y extraordinarias. De igual modo, los trabajadores de reparto tienen dudas sobre la información relativa a las propinas y su aplicación en las nóminas a final de mes, ya que la aplicación de reparto no permite comprobar la existencia o no de propinas y su cuantía por pedido realizado.

Valoración por parte de la plataforma y asignación de viajes o pedidos

En el caso de las empresas de VTC, los trabajadores indican que la valoración que hacen las empresas de ellos en función de los datos recopilados sí que les afectan. Por un lado, estiman que la plataforma realiza clasificaciones en función de determinados parámetros como pueden ser el tiempo que dedican para ir a recoger a un cliente, las pausas realizadas durante las jornadas o la ratio de pedidos aceptados y rechazados por los conductores, así como los cancelados por los clientes. Según los trabajadores, se realizan clasificaciones en función de estas valoraciones, junto con la valoración de los clientes. De igual modo, estiman que la empresa para la que trabajan realiza diversas clasificaciones, que les afectan en el momento de asignación de vehículo. Asignándose mejores o peores trayectos en función de esta asignación del vehículo.

Los trabajadores de las plataformas de reparto señalan que existen clasificaciones en función de su adecuación a la estimación de tiempos y distancias realizados por la empresa. Para esta estimación se utiliza como referencia *Google Maps* a fin de estimar las distancias y los tiempos de llegada. Sin embargo, esta aplicación no tiene en cuenta la

situación del tráfico, de la vía o las situaciones meteorológicas. Es por ello por lo que en ocasiones se identifican diferencias de tiempos y distancias estimadas, con base en su geolocalización, que afectan a su clasificación y son estresantes para los trabajadores. En el caso de los repartidores, la asignación de pedidos depende de un algoritmo que es supervisado por una persona, pero, en ocasiones, creen que existe cierta arbitrariedad en la asignación de las cargas y las distancias de estos pedidos.

Valoración del servicio por parte de los usuarios

En el sector de los conductores, existe cierta preocupación por la valoración del servicio por parte de los clientes, ya que estas valoraciones son determinantes en el caso de bloqueos temporales o permanentes por parte de la plataforma. En el sector de reparto, los trabajadores manifiestan que las valoraciones de los clientes influyen en la clasificación del trabajador, pero no son tan determinantes.

Sanciones y bloqueos

En ambos sectores, las empresas han intentado sancionar a los trabajadores en función de su desempeño laboral y su ajuste a las métricas y estimaciones. Sin embargo, los sindicatos han acudido a la mediación extrajudicial o a los juzgados para evitar y reducir las sanciones a los trabajadores.

En el caso de los trabajadores de VTC, las malas valoraciones de los clientes pueden provocar el bloqueo temporal o permanente de un trabajador. El bloqueo temporal implica que el trabajador debe ser reasignado temporalmente a otras funciones dentro de la empresa o reasignado a otra plataforma. En caso de bloqueos permanentes, en algunas empresas cuyo trabajo se presta únicamente con una plataforma, el trabajador no puede realizar sus funciones y es despedido por ineptitud sobrevenida.

5. La implementación de los convenios colectivos en la economía de plataformas

5.1. ¿Qué estrategias utilizan los activistas, los sindicatos y las empresas y organizaciones empresariales para implementar acuerdos negociados en la economía de plataformas?

Las organizaciones sindicales han seguido diversas estrategias para conseguir la firma de acuerdos y convenios colectivos, así como el cumplimiento de estos y de la legalidad vigente en relación con el trabajo en plataformas.

En este punto, cabe recordar que en España existe una legislación específica en el ámbito de las plataformas de reparto, conocida como Ley Rider, que entre otras cuestiones afecta a la presunción de existencia de una relación laboral entre los trabajadores y las

plataformas de reparto, por la cual los trabajadores de estas plataformas deben ser contratados mediante un contrato de trabajo y no como autónomos.

Por su parte, en España, el sector de ride-hailing se encuentra incluido dentro de la regulación del sector del transporte por carretera, en el que tiene una gran influencia una legislación¹⁰¹ que regula las jornadas laborales especiales, por la cual el tiempo de presencia, que es el que el trabajador o trabajadora está a disposición de la empresa, se considera tiempo de trabajo efectivo y por tanto es tiempo de trabajo remunerado.

Además de estas dos cuestiones (aplicación de la Ley Rider y consideración del tiempo de presencia o conexión a la plataforma como tiempo de trabajo efectivo), otras como la medición del tiempo de trabajo, las condiciones salariales o las sanciones y despidos relacionados con el desempeño en el trabajo han aglutinado la conflictividad de estos sectores.

Entre las estrategias llevadas a cabo en este sector se pueden señalar las siguientes:

Movilizaciones y huelgas

- En el sector de VTC: Acompañamiento a los conductores en la revisión del estado del vehículo al inicio de la jornada laboral. Los representantes sindicales junto con los delegados de prevención se han personado en las bases de las empresas para vigilar el buen estado de los vehículos al inicio de la jornada laboral¹⁰².
- En el sector de VTC se han llevado a cabo movilizaciones y huelgas por el requerimiento de facturaciones abusivas para lograr los objetivos que dan lugar a salarios variables y por las sanciones existentes en caso de no alcanzar ese grado de desempeño laboral¹⁰³.
- En el sector de reparto las principales movilizaciones y huelgas han estado relacionadas con el reconocimiento de la existencia de un contrato de trabajo entre los trabajadores y las plataformas¹⁰⁴.

Servicios de Mediación extrajudicial

- Se ha acudido a mediación para dar solución a las sanciones por bajo desempeño laboral en ambos sectores.

Denuncias a la ITSS

- En ambos sectores se ha acudido a las denuncias ante la ITSS para hacer cumplir los acuerdos:

¹⁰¹

¹⁰² Ver https://madrid.ccoo.es/noticia:702583--Moove_Cars_UBER_declara_la_guerra_a_CCOO&opc_id=711af56c79ef209f3b5831a8b38f22b1

¹⁰³ Ver <https://www.lavanguardia.com/vida/20191216/472259554536/ccoo-convoca-13-dias-de-huelga-a-conductores-de-empresa-de-vtc-en-sevilla.html> y <https://revistaviajeros.com/noticia/16928-los-profesionales-de-servicios-vtc-de-madrid-piden-mejores-condiciones-laborales/>

¹⁰⁴ Ver <https://elpais.com/espana/catalunya/2021-09-11/la-huelga-de-glovo-marca-un-hito-en-las-protestas-de-la-nueva-economia.html>

- En el caso de Glovo, se ha acudido a la ITSS para conseguir la clasificación como trabajadores y no como autónomos de los repartidores¹⁰⁵. En el caso de Just Eat, se ha acudido a la ITSS para transformar en trabajadores de plantilla a un grupo de trabajadores que estaba contratado por una empresa intermediaria¹⁰⁶.
- En el caso de las empresas VTC, la ITSS ha argumentado que los fichajes de la jornada laboral a través de la aplicación de la plataforma no son fiables¹⁰⁷.

Vía judicial penal

- Se ha acudido a la justicia penal contra la dirección de Glovo, por no cumplir con la legislación sobre la contratación mediante contrato de trabajo de los repartidores¹⁰⁸.

5.2. ¿Se están implementando correctamente los convenios colectivos de repartidores y conductores de VTC?

El cumplimiento de los convenios colectivos es uno de los principales objetivos de las organizaciones sindicales y los trabajadores de ambos sectores de actividad. En términos generales, de acuerdo con la información aportada por los representantes sindicales de ambos sectores (más que por la extraída de los datos suministrados a los trabajadores por las empresas), existen lagunas en el cumplimiento del contenido acordado en la negociación colectiva.

En este sentido, dentro de las materias que integran los convenios colectivos de referencia, los representantes sindicales y los trabajadores llaman la atención -de forma particular- sobre las siguientes cuestiones:

- **Tiempo de trabajo y registro de la jornada.** En convenio colectivo se fija la jornada de trabajo, descansos, etc. Se detectan dificultades a la hora de determinar la jornada de trabajo efectiva. En el caso de los conductores, el registro de la jornada es ofrecido bajo dos sistemas (empresa y plataforma), donde la empresa trata de “escurrir” [no computar] el tiempo de trabajo efectivo, según la información aportada por los propios trabajadores. En el caso de los repartidores de una de las plataformas, existe un sistema de fichaje, sin embargo, se detecta igualmente dificultad a la hora de comprobar si estos fichajes coinciden con los tiempos de utilización de la aplicación de la plataforma.

¹⁰⁵ Ver <https://elpais.com/economia/2024-05-26/inspeccion-de-trabajo-lleva-regularizados-41000-falsos-autonomos-de-glovo.html>

¹⁰⁶ Ver <https://elpais.com/espana/comunidad-valenciana/2022-06-09/inspeccion-de-trabajo-obliga-a-just-eat-en-valencia-a-contratar-como-indefinidos-a-sus-repartidores-y-no-por-ett.html>

¹⁰⁷ Ver https://www.elconfidencial.com/juridico/2023-03-06/justicia-cuestiona-registro-horario-conductores-uber_3584927/

¹⁰⁸ Ver <https://www.elperiodico.com/es/economia/20250310/glovo-inspectores-trabajo-declaran-juez-repartidores-falsos-autonomos-115135627>

- **Pluses y retribuciones por objetivos.** Los convenios colectivos de los conductores reconocen un salario base, un salario variable en función de la productividad o facturación, además de complemento salariales por condiciones personales del trabajador (permanencia, idiomas) o por desempeño del puesto (calidad, nocturnidad); sin embargo, los trabajadores advierten de dificultades ante la percepción del salario variable y los complementos. En el sector de los repartidores, existen dudas respecto a las retribuciones debido a que las horas extras y las propinas son pagadas mensualmente en las nóminas, pero no existe un mecanismo de control de la fiabilidad de estos pagos.
- **Garantías sindicales.** Se reconocen garantías sindicales en los convenios colectivos de referencia. Pese a ello, los representantes sindicales del sector de los conductores han tenido serias dificultades para el ejercicio de los derechos reconocidos. En concreto, se han registrado acciones antisindicales: los representantes de los trabajadores han sido sancionados, presionados y despedidos por realizar movilizaciones y acciones que entran dentro de sus funciones¹⁰⁹.
- **Salud y seguridad en el trabajo.** En los convenios colectivos de ambos sectores se recogen cuestiones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo, sin embargo, los trabajadores de ambos sectores manifiestan deficiencias relacionadas con el cumplimiento de estas previsiones. Por un lado, existen presiones para cumplir unos objetivos en tiempos y distancias que entran en colisión con el cumplimiento de las normas de circulación. Mientras que, por otro lado, los conductores son animados a conducir con coches que no están en las condiciones óptimas para ello. Además, cuestiones relacionadas con la organización del trabajo, como por ejemplo los turnos, que pueden ser causa de riesgos psicosociales.
- **Comisión de algoritmos.** En el primer acuerdo colectivo de Just Eat se acordó la creación de una comisión paritaria de algoritmos, compuesta por dos personas de la parte empresarial y dos personas por la parte sindical. Mediante este acuerdo, la empresa se compromete a ofrecer información sobre cualquier cambio sustancial que se realice en los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial utilizados por ella. Esta comisión está constituida pero no ha comenzado su funcionamiento.

En suma, como se puede apreciar, al menos en opinión de los trabajadores y sus representantes, existe un amplio margen de mejora en el cumplimiento de los convenios colectivos, en materias tradicionales en la regulación de las condiciones de trabajo de ambos sectores de actividad (salario, tiempo de trabajo, etc.), pero también en materias que presentan un alto componente innovador, como es, por ejemplo, el establecimiento de mecanismos de participación sobre el seguimiento de los algoritmos utilizados por las plataformas para la asignación y evaluación del trabajo.

Por otra parte, a partir de la información recopilada en el proyecto, se pueden testar algunas cláusulas del acuerdo colectivo de Just Eat. Este contraste se ha realizado con la información ofrecida por los trabajadores y trabajadoras que han participado en el

¹⁰⁹ Ver https://fsc.ccoo.es/noticia:712412--CCOO_denuncia_represion_sindical_en_Ares_Capital_UBER

proyecto. A continuación, se analizan los datos de una de las personas, no pudiendo extrapolar los resultados al conjunto de la plantilla. En todo caso, ofrece una información muy útil sobre el cumplimiento del acuerdo colectivo de forma individual.

Del conjunto de materias analizadas en el acuerdo colectivo se ha podido contrastar algunas de las materias relacionadas con el tiempo de trabajo de un trabajador. Utilizando para este contraste las fechas y horas de inicio y finalización de sus turnos de trabajo.

Cuadro 3: Cláusulas comprobables del convenio colectivo de Just Eat

Indicador	Operacionalización	Comprobable con los datos donados
La jornada máxima diaria no podrá exceder de 9 horas. (art. 32)	Se calcula la jornada diaria a partir de la jornada de cada turno de trabajo	Sí
La jornada mínima semanal será de 16 horas (art. 25.2).	Cálculo de la jornada semanal	Sí
La jornada máxima anual es de 1.792 horas. (art. 32)	Se calcula la jornada anual a partir de la jornada de cada turno	Sí
Entre el final de una jornada y el principio de la siguiente, deberán transcurrir como mínimo 12 horas (art. 32)	Se restan las horas entre la jornada inicial y la final del día anterior	Sí
El personal de reparto tendrá dos días ininterrumpidos de descanso semanal (art. 36)	Análisis de días descansos semanales	Sí
El descanso semanal incluirá al menos 1 domingo al trimestre (art. 36)	Cálculo de la jornada semanal	Sí
Horas trabajadas por día, semana y mes	Cálculo de la jornada diaria, semanal y mensual	Sí

Fuente: Elaboración propia

En relación con el tiempo de trabajo, tomando en consideración los datos obtenidos de uno de los casos analizados, se pueden comprobar las jornadas medias, mínimas y máximas de sus turnos de trabajo frente a las establecidas por convenio colectivo.

Según el convenio colectivo, en su art. 32, la jornada máxima diaria no podrá exceder de 9 horas. Según los datos obtenidos por este trabajador, los turnos de trabajo han tenido una duración mínima de 01:30 horas, una media de 3:48 horas y un máximo de 9:00 horas. Por su parte la jornada mínima diaria ha sido de 2:37 horas, la jornada media de 6:46 horas y la máxima de 9:00 horas, por lo que esta cláusula del convenio se ha respetado en este caso.

El convenio colectivo incorpora, en su art. 25, que el personal de reparto con jornada a tiempo parcial tendrá una jornada mínima semanal no inferior a 16 horas. En el caso de este trabajador, su jornada mínima semanal ha sido de 20 horas, su jornada media ha sido de 33:15 horas, siendo 40:40 horas el máximo realizado en una jornada semanal.

De igual modo, se ha procedido a calcular la jornada realizada en cada mes, de modo que ha resultado una jornada mínima mensual de 96:50 horas por mes completo trabajado. Cabe señalar que ha habido otros meses con menor jornada realizada, como consecuencia de haber disfrutado días de vacaciones durante esos meses (68 y 70 horas respectivamente). La jornada máxima realizada en un mes completo ha sido de 167:40 horas. Mientras que la jornada mensual media ha sido de 122:20 horas.

La jornada máxima anual del convenio se encuentra recogida en el art. 32 del convenio colectivo de Just Eat, y queda fijada en 1.792 horas. El único año para el que existen datos completos es el año 2023. Esto es debido a que los datos obtenidos de uno de los trabajadores comprenden entre noviembre de 2022 y julio de 2024. En el año 2023, la jornada laboral realizada ha sido de 1.626 horas.

Cuadro 4: Ejemplo sobre el cumplimiento de la jornada de un trabajador en Just Eat entre noviembre de 2022 y julio de 2024

Jornada mínima por turno	Jornada media por turno	Jornada máxima por turno
1:30	3:48	9:00
Jornada mínima diaria	Jornada media diaria	Jornada máxima diaria
2:37	6:46	9:00
Jornada mínima semanal	Jornada media semanal	Jornada máxima semanal
20:00	33:15	40:40
Jornada mínima mensual	Jornada media mensual	Jornada máxima mensual
96:50	122:20	167:40
Jornada anual	Nº de semanas <16 h	Nº descansos <12 h
1.626:11	0	0

Fuente: Elaboración propia

Además, en relación con el descanso entre jornadas, el convenio colectivo establece que “entre el final de una jornada y el principio de la siguiente, deberán transcurrir como mínimo 12 horas” (art.32). En el análisis realizado se ha comprobado que se respeta esta cláusula, existiendo un promedio de tiempo de 14:37 horas entre jornadas, siendo el máximo encontrado de 25 horas, terminado el turno de trabajo un día a las 18:30 y comenzando al día siguiente a las 19:30. Para este punto se han tenido en consideración únicamente aquellos turnos de trabajo cuya fecha de inicio era el día posterior a la fecha de finalización del turno anterior, obviando aquellos turnos que se realizaban el mismo día. En todo caso, de acuerdo con los datos de fichaje (*closest log in* y *closest log out*) de cada turno, no siempre se respeta el tiempo establecido de descanso de las 12 horas, esto es debido a

que se retrasa la salida o se inicia antes del inicio del turno. En estos casos se han encontrado tiempos de descanso de 10 horas.

Continuando con los descansos, el art. 36 del convenio colectivo indica que “el personal de reparto tendrá derecho a un descanso semanal de 2 días ininterrumpidos incluyendo el periodo correspondiente al descanso entre jornada.”. Con los datos obtenidos se ha comprobado que, en el caso analizado, se respeta la cláusula del descanso continuado de dos días. En el caso concreto analizado, el descanso semanal es variable, y por tanto no se disfruta en días fijos. En este caso se han encontrado varios bloques de 10 días trabajados entre bloques de descansos. Un ejemplo se puede ver en el siguiente cuadro.

Cuadro 5: Ejemplo de bloques de 10 días de trabajo continuados entre descansos por un trabajador

	LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES	SÁBADO	DOMINGO
Semana 1	F	F	L	L	L	L	L
Semana 2	L	L	L	L	L	F	F
Semana 3	F	F	L	L	L	L	L

Fuente: Elaboración propia

* F: Festivo; L: Laborable

Igualmente, en el art. 36 del acuerdo colectivo de Just Eat, se indica que aquel personal que no tenga garantizado su descanso semanal en sábado y domingo, tendrá al menos un descanso semanal que “incluya al menos 1 domingo al trimestre”. Esta cláusula también se respeta en el caso analizado.

5.3. ¿Cuáles son los desafíos que enfrentan los interlocutores sociales a la hora de implementar los convenios colectivos?

Más que sobre la implementación de los acuerdos colectivos negociados, que las partes fían a los procedimientos expresados con anterioridad, los agentes sociales de España¹¹⁰ coinciden en señalar que la negociación colectiva es el elemento clave en la gestión de las relaciones de trabajo en los sectores analizados. Ambas partes señalan que son conscientes de que la negociación colectiva tiene un ritmo más lento que los avances tecnológicos y que la incorporación a los convenios colectivos de contenidos relacionados, por ejemplo, con la protección de datos o la gestión algorítmica del trabajo se está produciendo de forma paulatina. Es una de las razones por las que los contenidos relacionados con la regulación de la gobernanza de datos y la gestión algorítmica del trabajo son relativamente pocos en relación con el conjunto de los contenidos regulados en la negociación colectiva, aunque sean relevantes en el caso de las empresas analizadas, especialmente en el acuerdo colectivo de Just Eat.

¹¹⁰ Opiniones de los representantes de los sindicatos CCOO y UGT y de la organización empresarial CEOE manifestadas en *focus group* realizado el 28-4-2025.

Uno de los motores que está potenciando la incorporación de estas temáticas en los convenios colectivos es el último Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva¹¹¹ (V AENC), firmado en mayo de 2023 por CCOO y UGT, en el lado de los sindicatos, y por CEOE y CEPYME en el lado de las organizaciones empresariales. Este acuerdo, suscrito en la cima del sistema de negociación colectiva, es de carácter bipartito, de ámbito estatal e intersectorial. En este acuerdo, se señala que la negociación colectiva es la vía para asegurar una transición digital “justa, inclusiva y beneficiosa para todas las partes” y que es por medio de convenios colectivos de sector y empresa como se deben abordar los desafíos que plantea el desarrollo tecnológico sobre las condiciones de trabajo (Capítulo XVI.1). En concreto, se confía en la negociación colectiva para establecer los “criterios que garanticen un uso adecuado de la IA” y para desarrollar los deberes de transparencia empresarial sobre el uso de algoritmos y sistemas de IA que se explicaron en los apartados anteriores (Capítulo XVI.3).

Sin embargo, también se reconoce la existencia de otros factores que ralentizan la aparición de este tipo de contenidos en la negociación colectiva: la priorización de otras materias en el contexto reciente (como los salarios o el tiempo de trabajo), la falta de formación de las partes para la negociación esta clase de contenidos o, simplemente, la propia evolución de los contenidos de la negociación colectiva, cuyos ritmos obedecen a la transformación productiva de las empresas, en la que los negociadores abordan, por tanto, situaciones concretas en los centros de trabajo. Estos factores han incidido en el débil desarrollo de las iniciativas existentes registradas en España, como puede ser la puesta en marcha de las comisiones de gestión algorítmica, previstas en varios convenios colectivos vigentes.

De cara al futuro, las organizaciones empresariales apuestan por trasladar el contenido del VAENC a la negociación colectiva de ámbito sectorial y de empresa. La negociación colectiva se considera una herramienta que aporta seguridad jurídica a las empresas. Respecto de la normativa, se señala que es necesario desde las organizaciones empresariales realizar una labor pedagógica, ya que la normativa sobre la digitalización, la gestión algorítmica y de los usos de la inteligencia artificial se encuentra dispersa y en ocasiones se solapa con la normativa propia de otros ámbitos. Por esta razón debe ponerse una especial atención a la información y la formación, de modo que las buenas prácticas en algunas empresas sirvan de guía para el resto de ellas.

Por su parte, las organizaciones sindicales apuntan que la regulación de la gestión algorítmica del trabajo será una materia predominante de los convenios colectivos, en la medida que afecta a la propia organización del trabajo. En todo caso, se señala la necesidad de reforzar los sistemas de participación de los representantes de los trabajadores, desde los procesos de información y consulta hasta la participación en el diseño, incorporación y evaluación de los algoritmos y sistemas de inteligencia artificial. Sin esta participación, las organizaciones sindicales consideran que las empresas tendrán muchos problemas en su implantación (como, por ejemplo, con la implantación de la regulación derivada del Reglamento europeo de Inteligencia Artificial¹¹²).

¹¹¹ BOE de 31 de mayo de 2023.

¹¹² Reglamento (EU) 2024/1689 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de junio de 2024, por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial (Reglamento de Inteligencia Artificial).

Igualmente, se apunta que es necesario mejorar la información y la formación de las y los representantes de los trabajadores y de las personas responsables en las empresas, para que sean capaces de abordar la negociación de estos aspectos, así como el despliegue de los instrumentos previstos en la negociación colectiva (como, por ejemplo, las comisiones de seguimiento de la implantación de algoritmos o sistemas de inteligencia artificial). Se plantea que no será requerido un conocimiento de experto, pero sí el suficiente para identificar el uso de los sistemas algorítmicos en el trabajo, acerca de sus posibles sesgos y resultados.

Como fórmulas de buenas prácticas se plantea la extensión de las comisiones de digitalización o algoritmos, como la habida en el acuerdo colectivo de Just Eat, debido a que la composición de estas comisiones permite la formación de las personas integrantes en aspectos concretos sobre digitalización y el uso de algoritmos en el ámbito laboral, así como la implementación de las medidas de un modo negociado y preventivo. Más aún, debido a la velocidad con la que transcurre la implantación de estas tecnologías, en lugar de cláusulas "cerradas" al respecto de ellas, las organizaciones prefieren la creación de comisiones como la "comisión algoritmos" a la que remitir con carácter dinámico todas las decisiones que haya que adoptar al respecto de esta temática.

Finalmente, cara al futuro, tanto las organizaciones sindicales como las empresariales coinciden en estar expectantes ante la transposición al ordenamiento jurídico español de la Directiva de Trabajo en Plataformas y los derechos y obligaciones sobre diálogo social y negociación colectiva que se derivarán de ello.

6. Conclusiones

En vista de cuanto se acaba de relatar, pueden extraerse algunas conclusiones importantes para los objetivos que se marcó GDPowerR.

En relación con la indagación sobre las estrategias y actuaciones de los actores sociales, ha quedado en evidencia que ellos han sido los artífices del modelo que rige en España en relación con el trabajo en la economía de plataformas. Los sindicatos tradicionales - UGT y CCOO- impulsaron las denuncias ante la ITSS y los tribunales que consiguieron que España fuera uno de los primeros países de la Unión Europea donde se zanjara el debate habido sobre la clasificación de los trabajadores de plataformas como trabajadores dependientes o autónomos. De este modo, ya desde la Sentencia del Tribunal Supremo del caso Glovo (2020), en España se ha entendido que los trabajadores de plataformas son trabajadores dependientes y no autónomos, aunque, como se ha explicado en el informe, ello ha provocado no pocos conflictos con algunas plataformas de reparto de comida, especialmente con Glovo. Por otra lado, los sindicatos tradicionales -CCOO y UGT- y la asociación de empresarios más importantes del país -CEOE- fueron los hacedores, junto con el gobierno de España, de la denominada Ley Rider. Ello implica dos aspectos que deben subrayarse: 1) en primer lugar, que en España la regulación del trabajo en plataformas es fruto del diálogo social, esto es, del acuerdo en torno a cómo debe concebirse jurídicamente este trabajo entre sindicatos y asociaciones empresariales; 2) en segundo lugar, que en España se presume la existencia de un contrato de trabajo entre los trabajadores de plataformas de reparto de comida (no así de otros trabajadores de plataformas) y estas, lo que hace que en el ecosistema de la economía de plataformas del país predominen los trabajadores dependientes frente a los trabajadores autónomos,

aunque siga habiendo resistencias a aceptar esta clasificación por parte de algunas plataformas.

Junto con lo anterior, debe también destacarse que los actores sociales de España son los impulsores de la negociación colectiva en la economía de plataformas. Ello es quizá menos relevante en el caso de las plataformas de transporte de personas, dado que, en este caso, la negociación colectiva impulsada por los sindicatos tradicionales -UGT y CCOO- se desarrolla en un entorno tradicional, como es el caso de las empresas de transporte de viajeros (VTC) que actúan de intermediarias contratando a los trabajadores que prestan servicios mediante las plataformas. Tal vez sea por ello por lo que los convenios colectivos habidos en este sector respondan a un modelo más clásico de negociación colectiva, en el sentido de no incluir materias vinculadas, por ejemplo, con la captura de datos de los trabajadores o la utilización de algoritmos para la gestión del trabajo. Sin embargo, en el sector de las plataformas de reparto de comida, la existencia de una negociación colectiva de carácter innovador se debe al impulso de los sindicatos tradicionales -CCOO y UGT- y a la estrategia de una plataforma de este sector -Just Eat- que considera la negociación colectiva como un hecho positivo en su estrategia de competencia con el resto de las plataformas de reparto de comida. El carácter innovador de esta negociación colectiva se observa en las materias que aborda, entre las que están las relativas a la gobernanza de los datos personales de los trabajadores y a la utilización de algoritmos y sistemas de inteligencia artificial para la gestión del trabajo. Más aún, los acuerdos colectivos de Just Eat, a pesar de la lentitud en su puesta en funcionamiento, diseñan un modelo de comisión paritaria (la "comisión algoritmo") para la consideración de estas temáticas por los actores sociales que puede ser extendido a otras plataformas u otros sectores donde haya esta clase de empresas.

Por último, en relación con nuestra indagación sobre las estrategias y actividades de los actores sociales, debe remarcarse la notable coincidencia que hemos observado entre ellos, a pesar de sus lógicas discrepancias. En primer lugar, apenas existe preocupación por la implementación de los convenios colectivos alcanzados en las empresas de VTC o en las plataformas de reparto de comida, dado que confían en los mecanismos habituales utilizados para lograr la implementación de los acuerdos colectivos (recurso a la ITSS, a los medios de solución extrajudicial de conflictos o a los tribunales). En segundo lugar, tanto los sindicatos tradicionales -UGT y CCOO-, como la asociación de empresarios más importante de España -CEOE-, así como la asociación de empresas digitales, incluidas las plataformas, -ADIGITAL- muestran su fe en la negociación colectiva como fórmula ideal u óptima para la regulación del trabajo en la economía de plataformas. Está claro -y así lo hemos expresado en el informe- que cada una de estas organizaciones tiene sus razones para defender la negociación colectiva y que a veces estas razones no son coincidentes, pero, en todo, caso, los actores sociales de España se manifiestan claramente en favor de que la negociación colectiva se desarrolle en el sector de las plataformas de trabajo. Las discrepancias más evidentes en relación con ello se refieren a cómo desarrollar esta negociación, ya que, mientras uno de los sindicatos -CCOO- defiende que los trabajadores de plataformas deben incluirse dentro de los convenios colectivos del sector de actividad en el que operan las plataformas (transporte, hostelería, etc.), el otro sindicato más importante de España, las asociaciones empresariales y alguna plataforma -Just Eat- no creen que ello deba ser así necesariamente, pudiendo haber otras fórmulas igualmente valiosas para el desarrollo de la negociación colectiva en la economía de plataformas.

Igualmente, hemos constatado que tanto los sindicatos -UGT y CCOO- como la asociación de empresas más importante del país -CEOE- creen que deben incorporarse en los convenios colectivos temáticas más cercanas o derivadas del trabajo en plataformas, como son la captura de los datos personales de los trabajadores y los efectos de la gestión algorítmica del trabajo, particularmente todo lo relativo a la información que deben proporcionar las empresas, incluidas las plataformas, a los representantes de los trabajadores sobre el uso de algoritmos y sistemas de inteligencia artificial. No obstante, todos los actores sociales se lamentan de que el ritmo de incorporación de estos contenidos a la negociación colectiva no esté siendo más rápido y comparten las dificultades existentes -entre las que sobresale la formación de los negociadores sobre estas materias- para avanzar más deprisa en este terreno en la negociación colectiva. Finalmente, los actores sociales de España están expectantes ante la transposición de la Directiva de Trabajo en Plataformas y las responsabilidades en relación con el diálogo social y la negociación colectiva que derivarán de ella.

En el lado de la investigación en relación con los trabajadores, las conclusiones quizá sean más decepcionantes. Aunque en un primer momento hubo un número importante de trabajadores de plataformas de reparto de comida y de empresas VTC interesados en ejercer su derecho de acceso, fueron pocos los que finalmente completaron el proceso conducente a la obtención de sus datos. En ningún momento se constató desinterés por su parte, sino, más bien, falta de conocimiento sobre que este derecho podía ser ejercido por los trabajadores y sobre cómo hacerlo o temor de sufrir represalias por ejercer el mismo, como ser desactivado de la plataforma o perjudicado de algún modo. Ello nos confirma la idea que tenemos sobre el RGPD, en el sentido de ser una norma de enorme trascendencia para el conocimiento de los datos que capturan las plataformas sobre los trabajadores y el conocimiento de los algoritmos que se utilizan para la gestión de su trabajo, pero escasamente utilizada por ellos, porque o no se conoce lo suficiente o no se considera un derecho típicamente laboral.

Por otra parte, hemos podido constatar las dificultades que tienen los trabajadores para entrar en contacto con las plataformas. La conexión con ellas suele estar limitada a envíos de mensajes de WhatsApp o correo electrónico, con el número de palabras limitado y sin posibilidad de adjuntar documento alguno. Más aún, una vez decididos a utilizar correo postal para salvar las anteriores dificultades, muchos trabajadores no conocían la dirección ni la persona a la que dirigir sus solicitudes de datos. La ausencia o deficiencia de los canales de comunicación entre los trabajadores y las plataformas es uno de los aspectos que se subrayan en toda la literatura relativa al trabajo en plataformas y nosotros hemos podido comprobar empíricamente que, en efecto, esta situación existe.

La respuesta de las plataformas ha sido desigual y escasamente efectiva para los objetivos que perseguíamos en GDPower. Es verdad que las plataformas y las empresas de VTC han informado detalladamente sobre lo que podemos denominar “narrativa sobre la protección de datos”, pero apenas han proporcionado datos sobre aquellas variables que nos hubieran permitido constatar con menor margen de error si las condiciones en que trabajan los repartidores y conductores se corresponden con aquellas que están previstas en los convenios colectivos que se les aplican. Hemos podido hacerlo así en un caso concreto en relación con una de las plataformas de reparto de comida -Just Eat-, donde hemos comprobado que se cumple el convenio colectivo en relación con las variables analizadas, sin embargo, ello no ha sido posible en el resto de los casos. Más aún, por los

formatos utilizados, difícilmente pueden entenderse que la información ha sido proporcionada en toda su extensión y de forma fácilmente comprensible para los trabajadores. Aun así, el hecho de que hayamos podido comprobar en un caso que conocer los datos que captura la plataforma permiten testear el grado de cumplimiento del convenio colectivo nos permite afirmar que el método que hemos puesto en marcha en GDPower es valioso a tal fin, lo que cual era el objetivo principal de este proyecto.

Aunque no hayamos tenido acceso a suficientes datos proporcionados por las plataformas de reparto de comida y las empresas de VTC, los *focus group* y los encuentros para la toma de conciencia realizados con los trabajadores nos han proporcionado alguna evidencia destacable. En general, los trabajadores son conscientes de que las empresas capturan sus datos, de forma que no desconocen ni tal hecho ni el de estar sometidos a gestión algorítmica. Se puede decir que, de algún modo, los trabajadores de plataformas o de intermediarias de ellas están habituados a trabajar bajo la dirección de estas tecnologías. Sin embargo, no poseen el mismo grado de conocimiento con relación a cómo operan los datos o variables capturados en la planificación y evaluación de su trabajo y, por tanto, en la definición de sus condiciones de trabajo. Ello es algo que debe subrayarse porque demuestra la asimetría de información presente en la gestión algorítmica, incluso para trabajadores como los trabajadores de plataformas que están acostumbrados a convivir con ella. Mientras las empresas conocen todos los pormenores de los datos que se capturan y los algoritmos que se utilizan, los trabajadores apenas saben nada sobre ello, a lo sumo que sus datos están siendo capturados y utilizados para regir su trabajo por medio de algoritmos. Ello hace imprescindible la transparencia por parte de las empresas, que es precisamente lo que se busca mediante el ejercicio del derecho de acceso del lado de los trabajadores y el objetivo que ha guiado el proyecto GDPower.

Por último, no puede dejar de apuntarse que existe cierta desconexión entre los dos espacios en que hemos realizado nuestra investigación. Las estrategias de los actores sociales, proclives a llevar a la negociación colectiva las temáticas relativas a la captura de datos personales y la gestión algorítmica del trabajo, no parecen ser reflejo de las demandas de los trabajadores, sino, más bien, de una reflexión sobre los retos que deben afrontarse en un tiempo de digitalización intensiva de las empresas y los procesos de producción. Por otro lado, los trabajadores, a excepción de aquellos que tienen la condición de representantes, no parecen conocer las estrategias y actuaciones de los actores sociales para mejorar sus condiciones de trabajo, incluidas las que guardan relación con la captura de sus datos y su sometimiento a la gestión algorítmica de su trabajo. Esta desconexión es lo que hace aún más relevantes los fines pretendidos por GDPower, en la medida que con nuestra metodología e investigación hemos intentado conectar ambos espacios: llevar las demandas de los trabajadores de plataformas a conocimiento de los actores sociales y las estrategias y actuaciones de estos a conocimiento de los trabajadores.

7. Bibliografía citada

- ADIGITAL (2020). *Importancia económica de las plataformas digitales de delivery y perfil de los repartidores en España*. Asociación Española de Economía Digital.

- ADIGITAL (2024). *Economía digital en España*. Asociación Española de Economía Digital.
- Alemán Páez, F. (2016). Poder de control empresarial, sistemas tecnológicos y derechos fundamentales de los trabajadores. *Derecho de las Relaciones Laborales*, 6, 602-618.
- Baylos Grau, A (2000). "La huida del Derecho del Trabajo: tendencias y límites de la deslaborización". En *El trabajo ante el cambio de siglo: un tratamiento multidisciplinar: (aspectos laborales, fiscales, penales y procesales)* (35-54). Marcial Pons.
- Baylos Grau, A. (2021). Una breve nota sobre la ley española de la laboralidad de los riders. *Labour & Law Issues*, 7, 9-21.
- Baylos Grau, A. y Trillo Párraga, F. (2013). *El impacto de las medidas anti-crisis y la situación social y laboral en España*. <https://www.eesc.europa.eu/sites/default/files/resources/docs/ae-31-12-352-es-c.pdf>
- Baz Rodríguez, J. (2021). Los derechos digitales de la ciudadanía laboral en la era postpandémica. Coordinadas institucionales y perspectivas de futuro (¿inmediato?). En J. Baz Rodríguez (Dir.) *Los nuevos derechos digitales laborales de las personas trabajadoras en España. Vigilancia tecnificada, Teletrabajo, Inteligencia artificial, Big Data* (416-439). Wolters Kluwer.
- Casas Baamonde, M^a. E. (2020). El Derecho del Trabajo, la digitalización del trabajo y el trabajo a distancia. *Derecho de las Relaciones Laborales*, 11, pp. 71-78.
- Cruz Villalón, J. (2018). El concepto de trabajador subordinado frente a las nuevas formas de empleo. *Revista de Derecho Social*, 83, pp. 13-44.
- Digital Future Society (2020). *Digital Platform Work in Spain: what do we know?* Digital Future Society.
- Dolado, J. J., Jáñez, A. y Wellschimied, F. (2025). Riders on the Storm. IZA DP No. 17740.
- Doménech Pascual, G. (2021). Plataformas digitales en el sector de los VTC. *OIKONOMICS. Revista de economía, empresa y sociedad*, 15.
- Dueñas Herrero, L. J. (2019). Retos y propuestas para la regulación del trabajo en los procesos productivos de las plataformas digitales. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 37 (2), 1-13.
- Ginès Fabrellas, A (2018). Diez retos del trabajo en plataformas digitales para el ordenamiento jurídico-laboral español. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, 425-426, pp. 89-111.
- Ginès Fabrelals, A. y Durán Gálvez, S (2016). Sharing economy vs. Uber economy y las fronteras del Derecho del Trabajo. *Revista para el Análisis del Derecho*, 1.
- ILO (2022). *Decent work in the platform economy*. International Labour Organization.
- Lahera-Sánchez, A., Riesco-Sanz, A., Arnal Sarasa, M., Briales Canseco, A., Meseguer Gancedo, P., Negro Macho, A., Ramirez Melgarejo, A., Revilla Castro, J. C., Tovar Martínez, F. J., Bertolini, A. y Graham, M. (2024). Fairwork España Puntuaciones 2024. https://fair.work/wp-content/uploads/sites/17/2024/06/Fairwork-Spain-Report-2024_ES-WEB.pdf
- Martínez Escribano, A. (2018). ¿Nuevos trabajadores? Economía colaborativa y Derecho del Trabajo. Repensando el Derecho del Trabajo: el impacto de la economía colaborativa. *Derecho de las Relaciones Laborales*, 1, 48-60.
- Merino Segovia, A. (2012). La reforma de la negociación colectiva en el RDL 3/2012: las atribuciones al convenio de empresa y novedades en la vigencia de los convenios colectivos. *Revista de Derecho Social*, 57, 249-262.
- Merino Segovia, A. y Trillo Párraga, F. J. (2024). *Marco Jurídico de la negociación Colectiva*. Bomarzo.

- Morón Prieto, R. (2019). El necesario fortalecimiento del concepto de trabajador por cuenta ajena: algunas reflexiones con ocasión del Caso Glovo. *Revista de Derecho Social*, 88, pp. 152-165.
- Pérez Capitán, L. (2019). *La controvertida delimitación del trabajo autónomo y asalariado. El TRADE y el trabajo en las plataformas digitales*. Thomson Reuters Aranzadi.
- Rocha, F (2023). *El trabajo a través de las plataformas digitales laborales en España*. <https://www.sepe.es/HomeSepe/es/que-es-observatorio/Revista-cuadernos-del-mercado-de-trabajo/detalle-articulo.html?detail=/revista/Cuarta-revoluci-n-industrial-y-su-impacto-en-el-mercado-laboral-y-la-formaci-n/eltrabajoatravesdelasplataformasdigitaleslaboralesenespaa>
- Rodríguez Fernández, M.ª L. (2016). *Negociación colectiva, igualdad y democracia*. Comares.
- Rodríguez Fernández, M.ª L. (2019). Calificación jurídica de la relación que une a los prestadores de servicios con las plataformas digitales. En M.ª L. Rodríguez Fernández (Dir.), *Plataformas digitales y mercado de trabajo* (57-90). Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Rodríguez Fernández, M.ª L. (2023). La participación de las personas trabajadoras en la gobernanza de la transición digital: las experiencias de la Unión Europea y España. *Revista de Derecho Social*, 101, 107-140.
- Rodríguez Fernández, M.ª L. (2024). Collective bargaining and IA in Spain. En A. Ponce de León (Dir.) *Artificial intelligence, labour and society* (217-227). European Trade Union Institute.
- Rojo Torrecilla, E. (2022) La reforma laboral de 2021. Negociación colectiva, flexibilidad interna y subcontratación. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, 467, 77-117.
- Soto, N., Corredor, F. y Díez, F. (2024). *Informe de seguimiento de la “Ley Rider”*. Observatorio Trabajo, Algoritmo y Sociedad.
- Todolí Signes, A (2015). El impacto de la “Uber economy” en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo. *Iuslabor*, 3.
- Trillo Párraga, F. (2017). Uber, ¿sociedad de la información o prestadora de servicios de transporte? Comentario a la Sentencia del Tribunal de Justicia (Gran Sala), de 20 de diciembre de 2017. *Revista de Derecho Social*, 80, 127-138.
- Trillo Párraga, F. (2021). La “Ley Rider” o el arte de volver. *Revista de Derecho Social*, 94, pp. 20-34.
- Urzi Brancati, M.C., Pesole, A. y Fernández Macías, E. (2020). *New evidence on platform workers in Europe*. Publications Office of the European Union.

8. Anexos

Anexo:

Cuadro 1: Variables recogidas en Moove

Datos personales del conductor	Nombre y apellidos
	DNI

	Fecha de nacimiento
	Dirección, municipio y código postal
	Teléfono
	Email personal
	Datos bancarios
	Número de la seguridad social
	Nacionalidad
	Discapacidad
	Género
Datos laborales	Fecha de alta en la empresa
	Fecha de desvinculación
	Email profesional
	Personal de oficina
	Personal a tiempo completo
	Situación de baja por incapacidad temporal

Fuente: Elaboración propia

Cuadro 2: Variables recogidas en Glovo

Datos personales del repartidor	Identificador de repartidor (DNI / NIE)
Datos de reparto	Identificador de pedido
	Código de pedido
	Ciudad del pedido
	Nombre del establecimiento
	Fecha y hora del pedido
	Dirección del envío
	Estado final del pedido (entregado/cancelado)
	Precio de compra del pedido

Fuente: elaboración propia

Cuadro 3: Variables personales y laborales recogidas en Just Eat

nombre	fecha_reclutamiento
apellido	fecha_salida
id_historial_repartidor	mínimo_horas_trabajo_semana
id_repartidor	máximo_horas_trabajo_semana
socio_logístico	ubicación_inicio_repartidor
id_repartidor_fuente	fecha_inicio_contrato
tipo_usuario	fecha_fin_contrato
país	fin_periodo_prueba
idioma_comunicación	fecha_expiración_registro

agencia	salario_hora
estado	puede_repartir_alcohol
detalle_estado	es_última_indicación
tipo_empleo	válido_desde
contrato_cancelado	válido_hasta
tipo_cancelación	fecha_creación
tipo_contrato	fecha_actualización
no_planificable	coordinador_repartidores

Fuente: Elaboración propia

Cuadro 4: Variables relacionadas con el vehículo y los turnos de trabajo recogidas en Just Eat

Variables relacionadas con el vehículo	
id_flotilla_repartidor	id_zona_reparto
id_repartidor	id_tipo_vehículo
id_socio_logístico	id_propiedad_vehículo
id_país	vehículo_válido_desde
id_ciudad	vehículo_válido_hasta
Variables relacionadas con el turno de trabajo	
id_turno_trabajo	duración_manejo
id_tipo_clasificación_turno_repartidor	fecha_hora_fin

id_turno_trabajo_origen	duración_no_manejo
nº_ausencias_automatizadas	duración_turno
id_repartidor	duración_sin_entregas
es_turno_sin_entregas	id_tipo_vehículo
id_partner_reparto	duración_pausa_repartidor
id_tipo_turno_repartidor	ausencia
id_país	duración_pausa_ops
id_turno_abierto	incorporación
id_ciudad	duración_inactivo
ind_turno_apto_alcohol	turno_exitoso
id_zona_entrega	fecha_hora_login_más_cercano
inicio_sesión_dentro_duración_turno	turno_pagado
fecha_turno	fecha_hora_logout_más_cercano
cierre_sesión_dentro_duración_turno	turno_baja_remunerada
fecha_hora_inicio	hora_trabajada

Fuente: Elaboración propia

Cuadro 5: Variables relacionadas con el envío recogidas en Just Eat

id_entrega	es_pedido_alcohol
fecha_hora_recogida_programada	nº_asignaciones_soft
id_entrega_origen	zona_tarifa

fecha_hora_recogida_programada_original	primera_estimación_soft_recogida
nº_trabajo	lat_inicio_recogida
fecha_hora_llegada_recogida	primera_estimación_soft_entrega
id_partner_reparto	lon_inicio_recogida
fecha_hora_llegada_estacionado_recogida	fecha_hora_primer_hard_assignment
id_país	lat_inicio_entrega
fecha_hora_llegada_restaurante_recogida	entrega_prevista_en_asignación
id_ciudad	longitud_inicio_entrega
fecha_hora_recogida_confirmada	recogida_prevista_en_asignación
id_repartidor	latitud_fin_entrega
fecha_hora_salida_recogida_a_entrega	nº_entregas
id_zona_entrega	lon_fin_entrega
fecha_hora_llegada_entrega	nº_eventos_asignación_manual
id_restaurante	fecha_hora_creación_entrega
fecha_hora_llegada_entrega_confirmada	fecha_hora_creación
id_turno_trabajo	fecha_hora_visto_repartidor
fecha_hora_entrega_confirmada	ind_último_registro
id_estado_entrega	fecha_hora_inicio_router
fecha_hora_entregada	estimación_llegada_recogida
id_tipo_vehículo	fecha_hora_inicio_cocinado
distancia_recta_recogida	fecha_hora_cliente_accedió
id_tipo_asignación_entrega	fecha_hora_recogida_asignada
distancia_recorrido_recogida	llegada_recogida_a_tiempo
tipo_flujo_pedido	fecha_hora_recogida_aceptada_por_repartidor
distancia_recta_entrega	entrega_post_compra_a_tiempo
tipo_entrega	fecha_hora_inicio_recogida
distancia_recorrido_entrega	precisión_eta_técnico_post_compra
id_entrega_pool	fecha_hora_inicio_trayecto_recogida

nº_repartidores_asignados_soft	llegada_recogida_anticipada
	llegada_recogida_tardía

Fuente: Elaboración propia

Cuadro 6: Variables relacionadas con la disponibilidad, las ausencias y las pausas del trabajador recogidas en Just Eat

Variables relacionadas con la disponibilidad del trabajador	
id_conductor	disponible_desde_fecha_hora
id_país	disponible_hasta_fecha_hora
id_región_trabajo_scoober	duración_disponibilidad_minutos
fecha_hora_creación	nº_disponibilidades
fecha_disponibilidad	
Variables relacionadas con las ausencias del trabajador	
id_conductor	fecha_hora_fin_ausencia
id_país	nº_días_ausencia
fecha_hora_creación_ausencia	nº_minutos_ausencia
fecha_inicio_ausencia	id_región_trabajo_scoober
fecha_fin_ausencia	id_tipo_ausencia_conductor
fecha_hora_inicio_ausencia	id_estado_ausencia_conductor
Variables relacionadas con las pausas	
id_conductor	fecha_pausa
id_país	fecha_hora_pausa
id_región_trabajo_scoober	fecha_hora_reanudación
id_motivo_pausa	duración_pausa_minutos
	nº_eventos

Fuente: Elaboración propia

Cuadro 7: Variables relacionadas con las sanciones y el uso de la plataforma del trabajador recogidas en Just Eat

Variables relacionadas con las sanciones
--

nombre	fecha_hora_creación
apellido	nº_registros
id_registro_disciplinario	id_tipo_registro_disciplinario
id_conductor	observación_operaciones
Variables relacionadas con el uso de la plataforma	
id	fecha_hora_inicio_sesión
id_conductor	fecha_hora_cierre_sesión

Fuente: Elaboración propia

Cuadro 8: Encuentros para la recuperación de datos, *focus group*, entrevistas y encuentros para la toma de conciencia

Evento	Lugar	Fecha
Encuentro para la recuperación de datos (repartidores)	Madrid (UGT)	19/02/2024
Encuentro para la recuperación de datos (conductores)	Madrid (CCOO)	06/03/2024
Encuentro para la recuperación de datos (repartidores)	Madrid (UGT)	01/04/2024
<i>Focus group</i> (empleadores)	Madrid (ADIGITAL)	02/04/2024
Encuentro para la recuperación de datos (repartidores)	Barcelona (CCOO)	08/04/2024
<i>Focus group</i> (conductores / CCOO)	Madrid/ Online	09/04/2024
<i>Focus group</i> (empleadores)	Madrid (CEOE)	15/04/2024
Entrevista representante sindical	Madrid (CCOO)	20/05/2024
Entrevista representante sindical	Madrid (UGT)	03/06/2024
Encuentro para la toma de conciencia y <i>focus group</i> (conductores)	Madrid (CCOO)	26/02/2025
Encuentro para la toma de conciencia y <i>focus group</i> (repartidores)	Barcelona (CCOO)	07/03/2025
<i>Focus group</i> (agentes sociales)	Madrid (COTEC)	28/04/2025

COORDINATOR

European Centre for Social Welfare Policy and Research (AT)

PARTNERS

HIVA-KU Leuven (BE)

ACV-Innovatief (BE)

ThEMA CY Cergy (FR)

Universidad de Castilla-La Mancha (ES)

Fundación 1° de Mayo (ES)

IBS - Institute for Structural Research (PL)

