



Universidad de Oviedo
FACULTAD DE ECONOMÍA Y EMPRESA

GRADO EN ECONOMÍA

CURSO ACADÉMICO 2021/2022

TRABAJO FIN DE GRADO

**IMPACTO DE LAS PLATAFORMAS DE TRABAJO EN LA
PRECARIEDAD LABORAL:
EL CASO *RIDERS***

ÁNGELA FERNÁNDEZ ALONSO

OVIEDO, 26/05/2021

TÍTULO:

Impacto de las plataformas de trabajo en la precariedad laboral: El caso *riders*

RESUMEN:

La precariedad laboral no es algo novedoso y, a pesar de las diferentes medidas como la Ley *Rider* para solucionar sus consecuencias, sigue presente en la actualidad, incrementando su influencia con la llegada de las plataformas de trabajo.

Por ello, se presentarán las diferentes ideas sobre el concepto de la precariedad laboral, tratando de establecer una conexión entre el crecimiento de esta y el impacto de las plataformas de trabajo, mostrando una especial atención a las precarias condiciones que sufren los *riders*.

Metodológicamente, la investigación se completará con la elaboración de una encuesta a *riders* de diferentes plataformas como *Uber Eats*, *Glovo* o *Just Eat*, para así verificar la relación entre precariedad laboral y plataformas de trabajo, estableciendo con ello la imagen del trabajador precario en España.

TITLE:

Impact of work platforms on job insecurity: The *riders* case

ABSTRACT:

Job insecurity is not something new and, despite the different measures such as the *Rider* Law to solve its consequences, it is still present today, increasing its influence with the arrival of work platforms.

For this reason, the different ideas on the concept of job insecurity will be presented, trying to establish a connection between its growth and the impact of work platforms, showing special attention to the precarious conditions suffered by *riders*.

Methodologically, the research will be completed with the elaboration of a survey of *riders* from different platforms such as *Uber Eats*, *Glovo* or *Just Eat*, in order to verify the relationship between job insecurity and work platforms, thereby establishing the image of the precarious worker in Spain.

ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN.....	4
2.	PRECARIEDAD LABORAL, TRABAJO PRECARIO Y NUEVO PRECARIADO.....	5
3.	EL IMPACTO DE LA <i>GIG ECONOMY</i> EN EL MERCADO DE TRABAJO.....	8
3.1.	Nueva forma de precariedad laboral: las plataformas de trabajo.....	9
3.2.	Estadísticas de trabajo en plataformas.....	10
3.3.	El problema del contrato en plataformas de trabajo.....	14
3.4.	Ley <i>Rider</i> en España.....	15
3.5.	La plataforma <i>Jobstice</i> contra la explotación laboral.....	16
4.	METODOLOGÍA DEL TRABAJO EMPÍRICO.....	19
4.1.	Muestra.....	19
4.2.	Instrumento.....	19
4.3.	Procedimiento de recogida e interpretación de datos.....	20
5.	RESULTADOS DEL ESTUDIO EMPÍRICO SOBRE LA PRECARIEDAD EN LAS PLATAFORMAS DE TRABAJO.....	20
6.	CONCLUSIONES.....	25
7.	BIBLIOGRAFÍA.....	27
8.	ANEXO. ENCUESTA SOBRE LA PRECARIEDAD LABORAL EN LAS PLATAFORMAS DE TRABAJO.....	34

1. INTRODUCCIÓN

El presente Trabajo de Fin de Grado consta de una descripción y un análisis del impacto de las plataformas de trabajo sobre la precariedad laboral, especialmente del caso *riders*. España es un país marcado por la precariedad en el mercado de trabajo desde hace varias décadas, aunque la situación se ha agravado especialmente tras las consecuencias de la crisis financiera del 2007 y la referida a la pandemia por COVID-19, ya que los trabajadores se han visto inmersos en un contexto más competitivo e incierto, con contratos temporales, bajos salarios o largas jornadas de trabajo. A su vez, la proliferación de empleos relacionados con las plataformas ha empeorado aún más la situación, llegando hasta tal límite que cualquier persona puede pertenecer a la nueva clase social del “preariado” (Standing, 2011). La hipótesis de partida es que esta situación de creciente precariedad es aún más visible en colectivos como mujeres, jóvenes e inmigrantes, una idea que tratará de confirmarse mediante la revisión bibliográfica, así como a través del trabajo empírico que se realiza en la segunda parte del trabajo.

Las desigualdades de género siempre han estado presentes, evidenciando las condiciones de precariedad laboral que sufren las mujeres, tal es así que los últimos datos de la Encuesta de Población Activa (EPA, 2022) establece que más de la mitad del desempleo es femenino. Este colectivo, en comparación con el masculino, ha sido el que más ha sufrido la precariedad laboral a lo largo de los años, además de sufrir discriminación laboral reflejada en la brecha de género, como por ejemplo, en la desigualdad de salarios, lo cuál queda reflejado en los datos proporcionados por el INE al mostrar que en las mujeres asalariadas el porcentaje de salarios bajos por hora es más elevado que en los hombres. Según la Encuesta Anual de Estructura Salarial del año 2019, este porcentaje era de 10,4% en los hombres y de 19,8% en las mujeres (INE, 2019).

Los jóvenes son otro de los colectivos perjudicados, y es que -según los resultados del informe Foessa (2022)- en España hay más de dos millones de jóvenes de edades comprendidas entre los 16 y 36 años incapaces de realizar proyectos laborales que les permitan alcanzar la vida adulta.

En último lugar, cabe destacar que el colectivo de los inmigrantes es aún más vulnerable que los dos anteriores. Tal y como se desprende del mismo informe Foessa, la exclusión social de los hogares de inmigrantes es casi tres veces mayor que la de los españoles, exponiéndose a empleos precarios, muchos de ellos en estas plataformas de trabajo, en donde la mayoría de ellos tienen su primer acceso al mundo laboral.

Las nuevas tecnologías han generado profundas transformaciones en el mundo laboral, apareciendo nuevas formas de trabajo “precario”. Las plataformas de trabajo son un claro ejemplo de esto, las cuales permiten asignar tareas específicas a las personas trabajadoras mediante la utilización de la web o con su ubicación gracias a diferentes aplicaciones o modalidades. Todo ello ha agravado la situación de precariedad laboral, especialmente en España, que, como se verá a lo largo de este trabajo, se ha convertido en el país en el que más ha crecido el número de personas empleadas en plataformas (tanto en las basadas en la web o en la ubicación), especialmente en el caso de los *riders*, profundizando la situación de estos en los siguientes apartados.

En base a este contexto, este Trabajo de Fin de Grado trata de dar respuesta a las siguientes preguntas:

- ¿Cuál es la situación actual de precarización en la economía de plataformas de trabajo española?
- ¿Cuáles son las condiciones de precariedad a la que se ven sometidos estos trabajadores?
- ¿Existen diferencias en el ámbito laboral por pertenecer a un determinado colectivo?

Para alcanzar estos objetivos, el trabajo se estructura de la siguiente manera. En primer lugar, se realiza una precisión terminológica sobre el significado de la precariedad laboral, el precariado y la precarización, conceptos todos ellos portadores de una gran complejidad.

En segundo lugar, se profundiza en el impacto de la economía de plataformas y, especialmente, en la situación de los *riders*, a pesar de la reciente Ley *Rider* y el desarrollo de nuevas prácticas para denunciar la precariedad laboral, como es el caso de la aplicación *Jobstice*.

En tercer lugar, se aborda la metodología del trabajo empírico, una encuesta de elaboración propia que intenta conocer, a través de una muestra de cien trabajadores de los tres colectivos implicados en diferentes plataformas de reparto a domicilio (*Uber Eats*, *Glovo* y *Just Eat*), cómo es la precariedad laboral que sufren en este tipo de trabajadores.

Finalmente, se destacan las diferentes conclusiones, tratando de dar respuesta a preguntas de investigación.

2. PRECARIEDAD LABORAL, TRABAJO PRECARIO Y NUEVO PRECARIADO

La precariedad laboral, podría entenderse de manera general como aquellas situaciones en el ámbito laboral de las personas trabajadoras que les generan inestabilidad y vulnerabilidad (Rodgers 1992; Barbier, 2004; Prieto, 2007; Santamaría, 2009; Standing, 2011). La modernidad, trajo consigo “la glorificación teórica del trabajo cuya consecuencia ha sido la transformación de la sociedad en una sociedad de trabajo” (Arendt, 1993: 17) y de trabajadores, lo que conduce a un orden social centrado en la actividad del trabajo y la figura del trabajador. En el siglo XIX existía el trabajo pero no el empleo, entendiéndose éste como un trabajo regulado exclusivamente por las leyes del mercado. No es hasta finales de este siglo, cuando surge el fenómeno del empleo, lo cual se debe a la constitución de la clase trabajadora como “clase social obrera”, interrumpiendo con fuerza frente al orden de la sociedad de mercado.

En primer lugar, el trabajo precario se define como la carencia de seguridad y autosuficiencia en el empleo, una de las conceptualizaciones más importantes fueron las de Caire (1982), el cuál define este tipo de empleo como inestable, efímero e incierto y que tiene lugar cuando existe distanciamiento entre la estabilidad del empleo y la

cobertura social. Se trata, por tanto, de un término complejo, vinculado con diferentes nociones derivadas de él como precariado o precarización, por lo que merece la pena detenerse, siquiera de forma breve, para tratar de precisar mejor el concepto.

El precariado es un neologismo fruto de la unión de las palabras precario y proletariado (Standing, 2011). Según este autor, sería una nueva clase social formada por personas que sufren la precariedad laboral, lo cuál afecta tanto a su bienestar económico como psicológico. Pok (1992: 10), por su parte, establece un concepto genérico de acuerdo con el cual el trabajador precario se define como aquel trabajador que “presenta una inserción endeble en la producción social de bienes y servicios. Esta débil inserción está referida a características ocupacionales que impulsan o al menos facilitan la exclusión del trabajador del marco de su ocupación. Se expresa en la participación intermitente en la actividad laboral y en la disolución del modelo de asalariado socialmente vigente. Asimismo, se refleja en la existencia de condiciones contractuales que no garantizan la permanencia de la relación de dependencia (contratos de tiempo parcial, eventual y demás modalidades restringidas, no sujeción a la percepción de indemnización por despido, etc.) así como en el desempeño en ocupaciones en vías de desaparición o de carácter redundante en términos de las necesidades del aparato productivo.” Todas estas condiciones, fomentan situaciones en las que “el precariado sabe que no hay sombra de futuro, del mismo modo que no hay futuro en lo que están haciendo.” (Standing, 2011: 34), por lo que, no tienen incentivos que escapen fuera del objetivo de sobrevivir en un puesto de la mejor manera posible, pese a la sensación de estar anclados en una inseguridad e incertidumbre constante.

De acuerdo con esto, el punto de partida de este TFG serán las diversas formas de precariedad laboral, visibilizadas y concebidas a partir de una norma social de empleo tradicional (Prieto, 2007), la cuál es cambiante, contingente y el resultado de una construcción social, fruto de las asimetrías de las relaciones entre clases sociales a lo largo de la historia. Este autor considera que la forma “estándar” de empleo en España ha sido la de un trabajo asalariado de duración indefinida, a tiempo completo y con protección social, regulado por los actores que intervienen en las relaciones laborales y la negociación colectiva, ya sean organizaciones de empleadores, representantes de los trabajadores o el propio estado. Es decir, que cabría diferenciar entre “trabajo”, aquella actividad económica que realiza una persona, mientras que el “empleo” sería la realización de esa actividad, pero remunerada y sujeta a “unas mínimas reglas consideradas justas”. A partir de aquí, todo lo que no se ajuste a esa norma social de empleo será tenido en cuenta como empleo precario y se considerará la precarización como la capacidad de transformar el empleo en precario, lo cuál queda definido en función de cuatro dimensiones: vulnerabilidad, inestabilidad, bajos salarios y dificultad para acceder a prestaciones y beneficios sociales.

Una de las principales y más recientes transformaciones que ha tenido lugar en el mundo laboral ha sido el surgimiento de las economías de plataformas. Esta nueva modalidad de trabajo podría definirse como nuevos empleos en línea donde las tareas se asignan mediante aplicaciones y en el que los trabajadores pueden realizar sus tareas desde cualquier punto del mundo, siempre que tengan una conexión fiable a la red digital. Este es un tipo de trabajo surge a principios del 2000, con el crecimiento de internet y la necesidad de contar con personas que se ocupasen del funcionamiento de las industrias en línea (Berg y otros, 2018: 25).

La automatización de los procesos de producción que ha ocasionado esta modalidad de empleo ha precarizado aún más el trabajo, al generar una subcontratación masiva, la temporalidad laboral y la pérdida de derechos para el trabajador, provocando situaciones de mala calidad las condiciones laborales, que se salen de la norma social de empleo, e inseguridad, un fenómeno que ha tomado especial relevancia en las últimas décadas debido al aumento de su presencia en el mercado de trabajo español, especialmente para mujeres, jóvenes e inmigrantes (López, 2009; Neffa, 2010; Torns, 2013). “De este modo, el trabajador permanente cede paso al trabajador contratado, la estabilidad a la temporalidad, la dedicación completa a la dedicación parcial, la movilidad social generacional e intergeneracional a la estratificación” (Bialakowsky y Hermo, 1998: 149).

Dentro de este contexto más amplio, este TFG se centrará específicamente en aquellas plataformas destinadas a la asignación de micro tareas de reparto, teniendo a su disposición una mano de obra amplia y flexible que lleven a cabo tareas de poca envergadura y repetitivas. Los trabajadores de esta nueva modalidad de trabajo (*riders*) son repartidores de entrega a domicilio que tienen poco control sobre estos empleos o sus condiciones. No obstante, y a pesar de esta caracterización general, resulta difícil conocer datos oficiales sobre el número de *riders* en España, pero los últimos datos proporcionados por Adigital (2020) establecen que en 2019 existían ya 29.300 repartidores.

Lo que sí resulta evidente es que los nuevos puestos de trabajo en plataformas, son modelos de negocio que pueden resultar atractivos para trabajar en ellos, ya que ofrecen una mayor flexibilidad y manejo del tiempo en comparación con los empleos tradicionales, algo que es altamente demandado por una parte de la fuerza laboral. Sin embargo, cada vez es más persistente el malestar al que se ven sometidos estos trabajadores por la mala calidad que ofrecen estos empleos con un alto grado de precariedad laboral, estando “obligados” a aceptar estos empleos al no quedarles otra alternativa en muchas ocasiones para subsistir. Dentro de este colectivo emerge así un asunto muy relevante para definir la precariedad laboral, como es el de la voluntariedad o no de la elección de este tipo de empleo por parte de las personas de este sector, muchas de ellas sometidas a un trabajo fuera de la mencionada norma social de empleo. En este sentido, Standing (2011) distingue dos grupos diferentes de trabajadores precarios: los *grinners* y los *groaners*. Los *grinners* son aquellos sujetos que escogen voluntariamente la alternativa de la temporalidad y que están satisfechos con ello, ya que les ofrece más flexibilidad en sus horarios y una menor dependencia en su relación laboral. Los *groaners*, en cambio, no tienen otra alternativa que optar por esos trabajos precarios, siendo los sujetos disconformes con este modelo de trabajo. En todo caso, esto no impide que ambos colectivos tengan en común experiencias frustradas al no encontrar un trabajo que realmente les satisfaga, momentos de ansiedad al estar continuamente expuestos a la inseguridad laboral y alineación debido a la falta de motivación y la falta de respeto social.

La expansión de la digitalización ha transformado las modalidades del trabajo, especialmente gracias a las plataformas de trabajo, al facilitar estas la conexión entre la oferta y la demanda de servicios, contribuyendo a la división del trabajo en tareas individualizadas. Para Aloisi (2016), esto conduce a la precarización, al promover condiciones de inseguridad, inestabilidad y ausencia de coberturas y prestaciones sociales, ligado a políticas que no se adaptan adecuadamente a este fenómeno. Por todo

ello, se analizará en el siguiente apartado las diferentes características de los trabajos surgidos en la denominada *gig economy* desde una perspectiva de precariedad laboral.

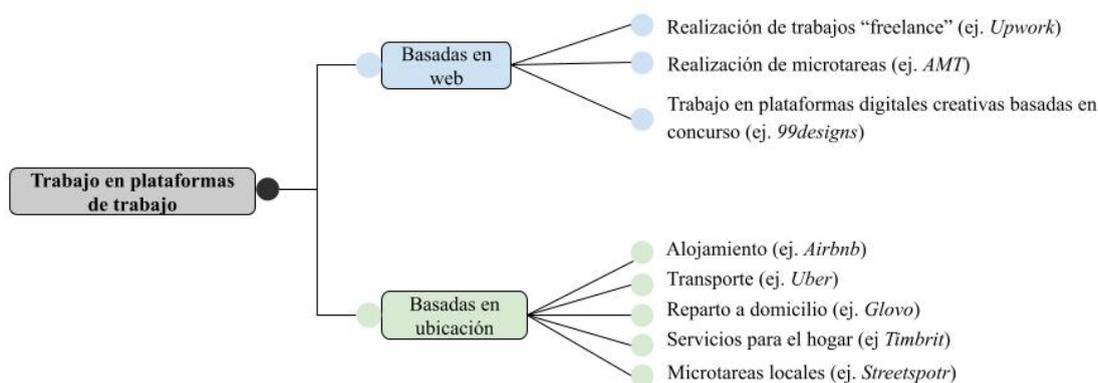
3. EL IMPACTO DE LA *GIG ECONOMY* EN EL MERCADO DE TRABAJO

La tecnología ha cambiado el funcionamiento de la economía, impulsando con ello la transformación en los modelos de negocio y abriendo nuevas oportunidades tanto para empresas como trabajadores en la creación de valor, lo cual se ha denominado *gig economy*. El concepto de *gig economy* nace en Estados Unidos con la crisis económica del mercado laboral y la de las hipotecas subprime en 2007, surgiendo con ella nuevas alternativas de contratación. Este modelo de trabajo alternativo alude a trabajos cortos y esporádicos, en los que la flexibilidad y las plataformas son fundamentales para su correcto funcionamiento ya que otra de las características que definen este modelo es la deslocalización, es decir, la posibilidad de trabajar a distancia, para lo que solo se necesita una correcta conexión a Internet.

Tal y como establece Srnicek (2018: 48): “Las plataformas son, en suma, un nuevo modelo de empresa; se caracterizan por: proporcionar la infraestructura necesaria para mediar entre distintos grupos de usuarios, mostrar tendencias monopolistas impulsadas por efectos en red, usar la subvención cruzada para atraer a distintos grupos de clientes y haber diseñado una arquitectura básica que gobierna las posibilidades de interacción”. Se trata entonces de una forma de economía colaborativa que se mueve a través de plataformas que ofrecen la profesionalidad de personas particulares para realizar proyectos a corto plazo, así que para saber si existe un proyecto disponible solo necesitas estar atento al teléfono.

Para ofrecer una visión más clara, se pretende resumir mediante en la Figura 1, la clasificación de las plataformas de trabajo:

Figura 1. Tipología del trabajo en plataformas



Fuente: Elaboración propia, a partir de la Organización Internacional del Trabajo (2019)

Los trabajadores que utilizan estos servicios pueden beneficiarse de varias ventajas como la flexibilidad de horarios de trabajo, pudiendo administrar su tiempo como le sea más conveniente, incrementar la productividad cuando lo consideren conveniente o aumentar la motivación por trabajar al tener un mayor control sobre horarios, salario y

responsabilidades. Además, este tipo de empleos puede implicar un ahorro de costes, ya que permite trabajar desde casa o desde espacios *coworking*, es decir, una forma de trabajo que permite a los profesionales compartir un mismo espacio de trabajo para realizar sus proyectos tanto de manera independiente como conjunta (Spinuzzi, 2012). Sin embargo, aunque existen ventajas que incrementan la calidad de vida de estos profesionales, existen también desventajas como la inexistencia de beneficios sociales ya que aquellos profesionales que realicen este tipo de tareas no cuentan con una empresa que realice contribuciones tradicionales como la seguridad social, jubilación, etc., por lo que, tienen que asumir todos los gastos (Pérez, 2019).

Otro problema habitual es que, pese a la flexibilidad en los horarios, muchas personas no saben gestionar bien su tiempo. Además, trabajar en lugares ajenos al centro de la empresa puede generar más distracciones, lo que disminuirá la productividad y la satisfacción del trabajador. Finalmente, con el desarrollo cada vez mayor de la *gig economy* en el mercado laboral, muchos puestos típicos desaparecen, fomentando que el mercado laboral más tradicional se vuelva más complejo, exigente y competitivo (Salas, 2020).

3.1. Nueva forma de precariedad laboral: las plataformas de trabajo

El nacimiento de estas plataformas de trabajo supuso un gran cambio en el mercado de trabajo al tratarse de una nueva forma para organizar y controlar el empleo. Estas son “infraestructuras tecnológicas que, actuando como intermediarias, permiten la interacción de dos o más personas para la prestación de servicios a través de aplicaciones informáticas a cambio de un precio” (Gómez y Hospido, 2022: 2). Además, en muchas ocasiones, ni siquiera crean nuevos sectores productivos, sino que las empresas se dedican a actividades clásicas, como el reparto de comida a domicilio o el transporte de pasajeros, pero lo que cambia es la forma en la que estructuran su negocio mediante la tecnología (Srnicek, 2018).

Algunas de sus principales características son:

1. Media el intercambio, utilización o inversión de bienes y servicios entre particulares y empresas.
2. Los trabajadores organizan su trabajo a través de un dispositivo digital, recibiendo el lugar geográfico al que deben dirigirse para completar su labor a cambio de una remuneración.
3. Somete al trabajador a un contexto de desprotección social (problemas de informalidad o mercado e instituciones laborales débiles).
4. Resulta difícil identificar al trabajador como empleado o independiente.

Tal y como cita Biewald, fundador de la plataforma *FigureEight*: “Antes de Internet, hubiese sido muy difícil encontrar a alguien, sentarlo durante diez minutos y hacer que trabajara para ti, y luego despedirlo al finalizar esos diez minutos. Pero con la tecnología, puedes encontrarlos, pagarles una pequeña cantidad de dinero y luego deshacerte de ellos cuando ya no los necesites” (2021: 20). Con esta frase trata de

explicar la importancia de la tecnología y cómo las plataformas utilizan a sus empleados como una fuente inagotable de trabajo, provocando situaciones precarias en su ámbito laboral que desencadenan en consecuencias realmente negativas para este tipo de trabajadores.

Por lo general, las empresas venden sus plataformas como formas de trabajo que incrementarán su calidad de vida, aunque realmente esto no es así, sino que generan, en muchas ocasiones, empleos precarios. Plataformas como *Glovo* se presentan como una forma divertida de ganar dinero mientras disfrutas de tu ciudad y pasas más tiempo con los demás, pero la realidad es otra ya que muchos de los trabajadores que utilizan este tipo de plataformas sufren las consecuencias de la precariedad laboral. Pese a poder elegir sus horarios o si les interesa aceptar o no la tarea propuesta, se ven obligados a trabajar más horas de las establecidas por ley a cambio de un salario escaso. Las personas empleadas en este tipo de compañías tienen una baja autopercepción de sí misma como trabajadoras (como se verá en el apartado empírico), están sometidas a compañías a las que les da igual si mantienen un vínculo permanente con la organización y son fácilmente intercambiables ya que realizan tareas rutinarias y poco cualificadas (Johnston, 2020), lo que implica que las empresas, en muchas ocasiones, terminan por aprovecharse de las necesidades de las personas, sin importar su salud o bienestar.

La precariedad laboral que sufren estos trabajadores queda reflejada en algunos testimonios recogidos en diversos artículos de prensa, como el del repartidor de Darwin Henríquez: “Para que te queden mil euros hay que trabajar 13 horas de lunes a domingo” (*Heraldo de Aragón*, 2019), el de Fernando García: “Los perros entran por la puerta normal del edificio, pero los repartidores no pueden. Entiendo que haya clases sociales porque hay quien tiene más dinero, pero esto es un ser humano humillando a otro” (*El Periódico*, 2022) o la de Amaury Longoria, un *rider* que asegura haber tenido varios accidentes y que la plataforma para la que trabajaba no cubrió ninguno de ellos al no ofrecer un seguro ante accidentes o un servicio médico. Su testimonio dejaba de manifiesto el gran problema de la precariedad laboral en plataformas de trabajo: “En tu pedido va mi vida, el dolor permanece y a pesar de eso salgo a trabajar todos los días de la semana, sin descanso alguno” (*El Universal*, 2021).

Otro aspecto relevante es el sacrificio que supone trabajar mediante un sistema de puntuación, en el que cada vez que un cliente solicita un servicio, cuando este se ha completado, deja una puntuación entre 1 a 5 estrellas, con las consecuencias que esto puede tener para la reputación del *rider* y el riesgo de que sufra vetos o, incluso, el despido por parte de la empresa. Además, una puntuación mayor suele ir aparejada a una mejor distribución de las tareas y horarios (UGT, 2019: 31). En la práctica, esto podría considerarse una nueva forma de esclavismo de la era digital, a pesar de que estas prácticas son legales, a riesgo incluso de perder derechos laborales que corresponden a las personas por ley.

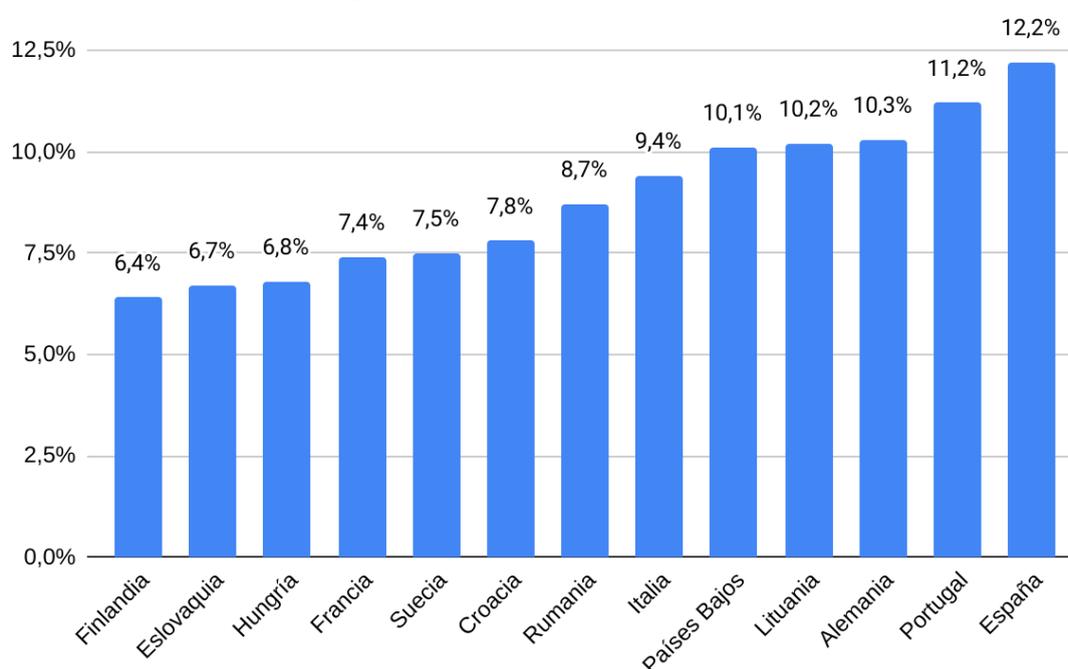
3.2. Estadísticas de trabajo en plataformas

Por lo general, existe una gran dificultad a la hora de cuantificar y analizar el trabajo en las plataformas ante la falta de información fiable. Esto es así ya que todavía existen pocas estadísticas oficiales para este tipo de trabajo. En lo que se refiere a España, un

estudio publicado en el boletín económico del Banco de España (2022) muestra el panorama sobre este tipo de trabajo, así como los retos de su medición. Este estudio refleja que en el año 2018, el panorama español mostraba que un 2,6% de la población mayor de 16 años en España desempeñaba su trabajo principal a través de plataformas y que, sumado a quienes trabajaban en ellas de forma esporádica, la cifra aumentaba al 18,5%, siendo la proporción más alta de los 16 países incluidos en la Encuesta de Economía Colaborativa y Empleo (COLLEM, 2018).

Los datos más recientes son del año 2017 y 2018, lo cual se ve reflejado en el Gráfico 1, mostrando que un 12,2% de personas españolas y mayores de 16 años trabajaba en estas plataformas, comparado con otros países destacables de la UE. Es destacable que España sea el país en el que más ha proliferado este tipo de trabajo (12,2%), seguido de Portugal (11,2%) y Alemania (10,3%).

Gráfico 1. Trabajadores en plataformas durante 2017



Fuente: COLLEM-I (2017)

A su vez, la Tabla 1 muestra la variación porcentual de estos países de 2017 a 2018, siendo el caso de España especialmente relevante, ya que ha sido el que más ha aumentado el porcentaje de personas empleadas de los doce países restantes (6,3 puntos porcentuales), pasando de un 12,2% en 2017 y un 18,5% en 2018, liderando también el aumento en el número de personas empleadas en este tipo de plataformas en relación al resto de países europeos.

Tabla 1. Variación de trabajadores en plataformas entre 2017 y 2018

País	2017	2018	Variación en puntos porcentuales (pp)
Finlandia	6,4%	7,1%	1.1
Eslovaquia	6,7%	6,5%	-0.2
Hungría	6,8%	6,7%	-0.1
Francia	7,4%	8,4%	1.0
Suecia	7,5%	10,4%	2.9
Croacia	7,8%	11,2%	3.4
Rumanía	8,7%	10,7%	2.0
Italia	9,4%	9,5%	0.1
Países Bajos	10,1%	14,4%	4.3
Lituania	10,20%	11,2%	1.2
Alemania	10,3%	12,1%	1.8
Portugal	11,2%	13,3%	2.1
España	12,2%	18,5%	6.3

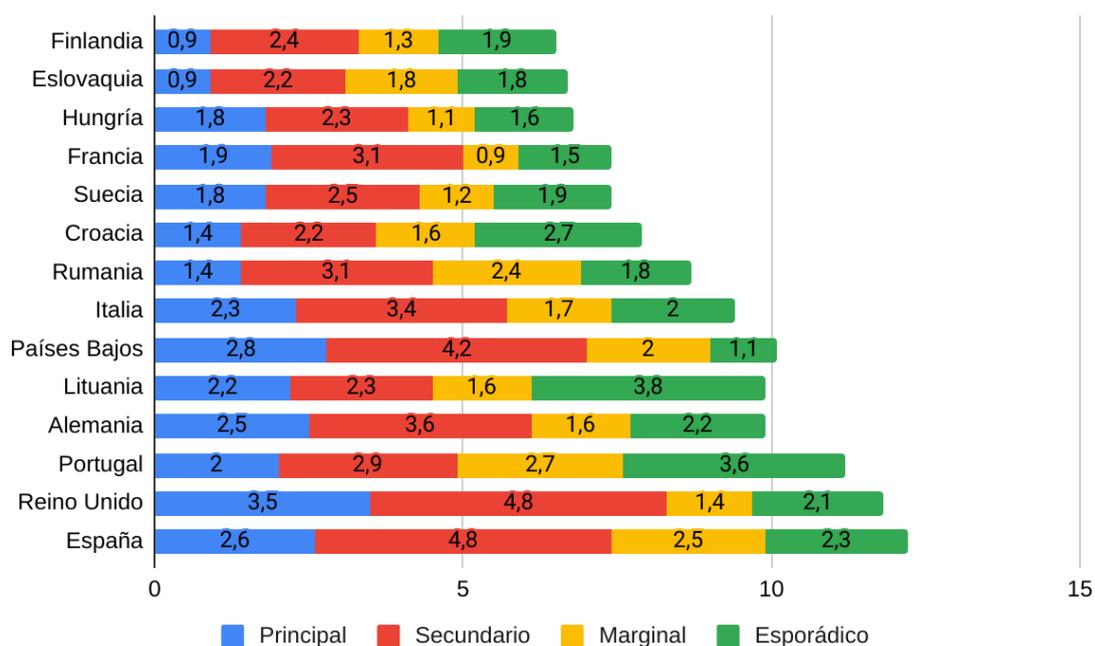
Fuente: COLLEM-I (2017) y COLLEM-II (2018)

Un dato muy interesante es la tipología de personas empleadas en el sector. En la práctica, existen diversos tipos de trabajadores (mayores de 16 años) en función de la intensidad de su actividad en las plataformas, lo cual queda reflejado en el Gráfico 2. A partir de dicha intensidad, los trabajadores se clasifican como:

- Principales: Trabajan en plataformas con una frecuencia de más de 10 horas semanales y reciben más del 50% de sus ingresos totales por este trabajo.
- Secundarios: Trabajan en plataformas con una frecuencia entre 10 y 19 horas semanales y reciben entre el 25 y 50% de sus ingresos totales por este trabajo.
- Marginales: Trabajan en plataformas con una frecuencia de menos de 10 horas semanales y reciben menos del 25% de sus ingresos totales por este trabajo.
- Esporádicos: Trabajan en plataformas con una frecuencia inferior al mes.

Para el año 2017, en España tiene, junto al Reino Unido, un mayor peso los trabajadores secundarios (4,8%), seguido de los principales (2,6%), marginales (2,5%) y esporádicos (2,3%). A su vez, puede verse reflejado como los trabajadores secundarios también tienen mayor peso en el resto de los países incluidos en la encuesta COLLEM.

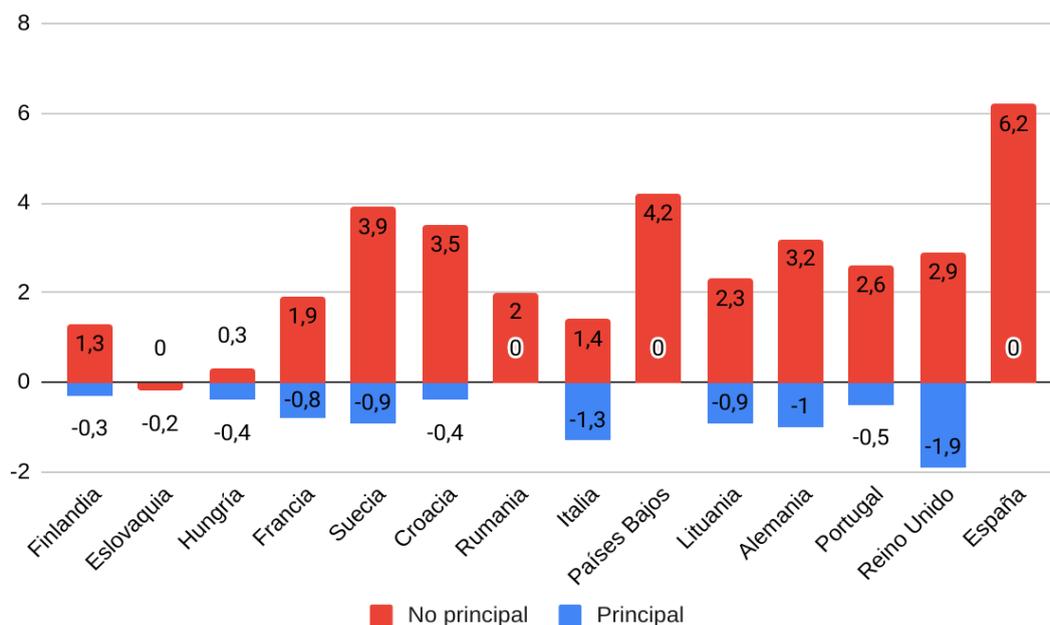
Gráfico 2. Distribución por intensidad de la actividad durante 2017



Fuente: COLLEM-I (2017)

En el Gráfico 3 se muestra la variación de intensidad de 2017 a 2018, quedando reflejado el gran incremento de 6,2 puntos porcentuales de trabajadores no principales (especialmente en España), mientras que el porcentaje de trabajadores principales no se ha alterado, manteniéndose en un 2,6%, como en Eslovaquia, Rumania y Países Bajos.

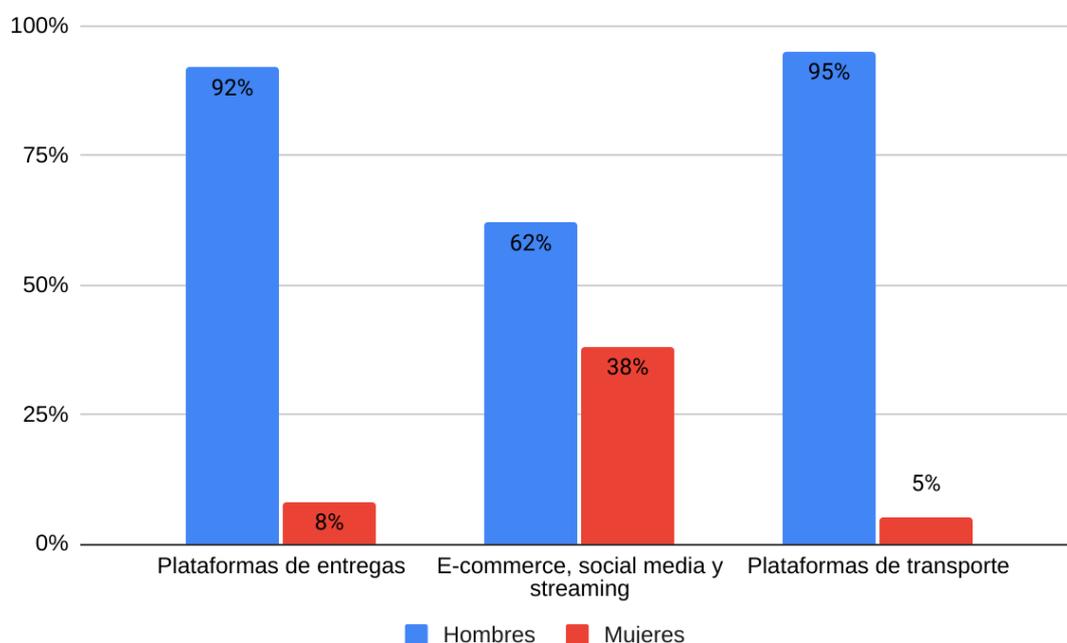
Gráfico 3. Variación en la distribución por intensidad de la actividad entre 2017 y 2018



Fuente: COLLEM-I (2017) y COLLEM-II (2018)

Por último, cabe resaltar que la fuerza de trabajo es esencialmente masculina, apareciendo de nuevo la brecha de género, siendo la desproporción más evidente en algunos sectores como las plataformas destinadas a entrega, comercio o transporte, lo cual queda reflejado en el Gráfico 4.

Gráfico 4. Ocupaciones en plataformas (2021)



Fuente: OIT (2022)

De acuerdo con las cifras de una encuesta realizada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2022), seis de cada diez trabajadores son hombres y cuatro son mujeres, lo cual se aprecia en el día a día sin necesidad de datos que confirmen este acontecimiento. Por lo general, es más común ver trabajar a hombres en este tipo de plataformas que en mujeres, especialmente en el caso de los *riders*, un hecho sobre el que se profundizará en los siguientes apartados.

En síntesis, los modelos de negocio de las plataformas de trabajo han transformado las formas de trabajo (plataformas de entregas, de transporte o de *streaming*), aumentando con ello los contratos de corta duración y abriendo nuevas divergencias en el mercado laboral ante las problemáticas que presentan este tipo de contratos en las plataformas (Méda, 2019).

3.3. El problema del contrato en plataformas de trabajo

De acuerdo con lo visto hasta ahora, parece claro es que, “entre las muchas megatendencias que caracterizan la evolución del trabajo hoy por hoy, el crecimiento de las economías basadas en plataformas en línea ha sido vertiginoso, contribuyendo a cambiar la naturaleza misma del trabajo” (Harris y Krueger, 2015: 15). Y esa evolución de los trabajos en plataformas ha hecho que surjan nuevos problemas que incrementan la precariedad laboral. Uno de los principales se relaciona con el tipo de contrato de

trabajo característico de las personas empleadas en plataformas, ya que pone en duda si los profesionales de este sector son empleados o “falsos autónomos”. En el primer caso, se trataría de un trabajador bajo supervisión de una empresa, un horario predefinido y con un espacio de trabajo en la empresa. Por su parte, un autónomo no tendría que depender de un empresario, sino que debe tener métodos de trabajo propios y puede tener más de un contratador, teniendo beneficios o pérdidas como cualquier empresa pequeña. El tercer caso, el de los “falsos autónomos”, alude a un trabajador por cuenta ajena que se ve obligado por la empresa para que trabaja a darse de alta por cuenta propia, estando sometido además a exclusividad en la prestación de su trabajo, todo lo cual supone un fraude laboral (Santano, 2020).

A su vez, el marco normativo del Estatuto del trabajo autónomo en España provoca que existan numerosas barreras de entrada, excesivos trámites burocráticos y altos costes para este tipo de trabajadores (Carazo, 2017). Por eso, muchas veces las personas empleadas en este tipo de plataformas refieren que no les compensa darse de alta como autónomos, pero sí realizar actividades esporádicas o con retribuciones bajas, un hecho que profundiza en su situación de precariedad. Ante estas circunstancias, tal y como establece la vicepresidenta de la Federación Nacional de Trabajadores Autónomos, Celia Ferrero, “Hay que dejar de hablar de empleo y empezar a hablar de trabajo. Construir sistemas de protección social de derechos centrados en el individuo” (2017: 8).

Un informe de la Asociación Española de Economía Digital (Adigital, 2017) reclamaba la necesidad de una normativa de contrato como autónomos que siga una serie de recomendaciones que se adapten a la nueva economía digital. Este informe trataba de impulsar la digitalización y de establecer una metodología para cuantificar su contribución en la economía española. Algunas de estas recomendaciones eran la reducción de las cuantías de las cuotas de autónomos para que compense darse de alta como tal, digitalizar los trámites burocráticos para que dejen de ser una barrera de acceso, establecer un marco normativo en el que se detalle los servicios que se permiten prestar, tiempos, precios por hora y plataformas que faciliten los procesos de recaudación tributaria. Además, consideraba que se debía promover la implantación de un modelo mixto en el que se compagine la figura de un autónomo con la de un trabajador esporádico.

Sin embargo, pese a que este nuevo formato presenta una serie de ventajas, también existen numerosas consecuencias al provocar un gran cambio estructural como el incremento de la competitividad entre plataformas. Todos estos inconvenientes se han tratado de paliar con la reciente *Ley Rider*, que trata de mejorar las condiciones de trabajo y de regulación de este tipo de empleos, como se verá en el siguiente epígrafe.

3.4. Ley *Rider* en España

El 12 de agosto del 2021 entró en vigor la *Ley Rider* en España con el objetivo de proteger a los trabajadores de plataformas, en especial a los trabajadores a domicilio, también conocidos como *riders*, llenando el vacío legal que existía sobre la precariedad laboral que sufrían estos trabajadores. Compañías como *Glovo*, *Deliveroo* o *Uber Eats* “desempeñan una función vital en la organización del negocio de las plataformas” (Báez, 2021: 3) y, por ello, debían cambiar el estatus laboral de sus repartidores a

trabajadores asalariados y no como autónomos, los cuáles carecían de ciertos derechos como vacaciones pagadas, seguridad social a cargo de la empresa, indemnizaciones por despido o salario fijo.

El trabajo precario en las plataformas es la causa por excelencia de la creación de esta ley (largas jornadas de trabajo, bajos salarios o desprotección de los trabajadores, falta de derechos de trabajo). Además, la situación de precariedad se agravó como consecuencia de la pandemia, empeorando con ello las condiciones laborales de estos trabajadores. El único objetivo de las plataformas era obtener beneficios, ganando cuota de mercado e intentando colocarse a la cabeza del ranking de plataformas de cualquier manera, sin importar la ausencia de derechos laborales o los posibles fraudes a Hacienda o a la Seguridad Social con la problemática de los contratos y la subcontratación de las actividades, externalizando el riesgo del negocio (Bermejo, 2021).

En términos generales, la Ley obliga a las plataformas a contratar a sus empleados como asalariados. Sin embargo, esta ley sólo es aplicable a actividades destinadas al reparto. Otras de las novedades introducidas fueron la transparencia de algoritmos al afectar a la toma de decisiones laborales o la inclusión de una nueva disposición sobre la presunción de laboralidad. Ante tal situación, empresas como Deliveroo abandonaron sus operaciones en el país ante la gran competencia de empresas en el sector y el elevado requerimiento de inversión. Sin embargo, esto no afecta negativamente solo a las plataformas, sino que muchos *riders* consideran que esta ley en vez de beneficiarlos, los perjudica. Tanto es así que el 88% de *riders* aseguraban que esta ley les impedirá obtener suficientes ingresos para subsistir, intensificando el debate sobre la voluntariedad o no de este tipo de trabajos, una cuestión muy relevante, como se vio en el apartado conceptual cuando se hablaba de la distinción entre *grinners* y *groaners* (Standing, 2011).

Una consecuencia no deseada, pero muy importante de este cambio de regulación, es la pérdida de miles puestos de trabajo, como resultado de las nuevas estrategias de las empresas para no verse “perjudicadas” ante dicha ley. Casos como el de *Glovo*, que anunciaba contratar a dos mil repartidores pero que seguiría operando con un límite de diez mil autónomos, lo cual aseguraba que iba a dar más independencia y flexibilidad a sus trabajadores. Sin embargo, los sindicatos no ven factible este tipo de estrategias al fomentar un modelo de explotación, tal es así que desde la UGT (2019: 65), se considera que lo único que estaban haciendo este tipo de plataformas era “echar un pulso al Estado de derecho”. Por todo ello, reclaman que se debe establecer una norma a nivel europeo, uniéndose los países para tratar de acabar con la impunidad de empresas que fomentan la precariedad laboral.

Ante la falta de medios para remediar los problemas ocasionados por la precariedad laboral, han surgido nuevas formas de difusión para denunciar las condiciones precarias que sufren estos trabajadores, una nueva forma que ha interrumpido con mucha fuerza en el mercado laboral ha sido la aplicación *Jobstice*, una aplicación gratuita y anónima para denunciar la explotación en el trabajo.

3.5. La plataforma *Jobstice* contra la explotación laboral

Jobstice es una plataforma que denuncia de manera anónima la explotación y la precariedad laboral de las empresas hacia sus empleados mediante puntuaciones y comentarios. Su principal objetivo es servir de altavoz de la precariedad laboral al exponer situaciones de abusos en los trabajos, sirviendo tanto para gente que busca trabajo como para la que quiere evitar este tipo de situaciones.

El proyecto surgió entre siete amigos con diferentes puestos en el ámbito laboral en época del COVID-19, ya que con la interrupción de dicho acontecimiento muchas personas se quedaron sin trabajo, destruyendo muchos puestos, y debilitando la economía del país. Actualmente, la aplicación es más interactiva, cuenta con perfiles en redes sociales para fomentar dicha interacción y su gran objetivo es conseguir en un futuro un bufete de abogados propio, con un contenido que sirva de precedente ante juicios por precariedad laboral. Hoy en día cuenta con más de mil descargas en *Google Play*, con una puntuación de cuatro sobre cinco y más de ochenta reseñas, la mayoría positivas y las que no, es debido a problemas de funcionamiento, siendo en esencia, dificultades para verificar el correo electrónico de los usuarios, imposibilitando a estos usar la aplicación (reseñas de *Google Play*). Sin embargo, el número de personas que han sufrido este tipo de problemas es muy reducido en comparación con los que ofrecen reseñas positivas.

Algunas de las funciones que ponen a disposición de los usuarios es poder registrar en qué empresa se encuentran trabajando actualmente, activando a su vez un control de las horas que realizan y las que corresponden legalmente. De esta manera, cuando superen las horas legales establecidas, se clasifica a la empresa en el apartado que la plataforma ha denominado “Top Esclavistas”, tratando de dar visibilidad a empresas que promueven la precariedad laboral para que dejen de hacerlo, ya que esto puede perjudicar su reputación como organización. También se ofrece la posibilidad de utilizar un foro en el que los usuarios puedan compartir sus experiencias, dando “like” o apoyo a comentarios, lo cuál es un factor clave que puede reforzar o destruir la popularidad de cualquier empresa.

Todas estas opciones quedan reflejadas en la descripción de la aplicación en plataformas de descarga como *Google Play*:

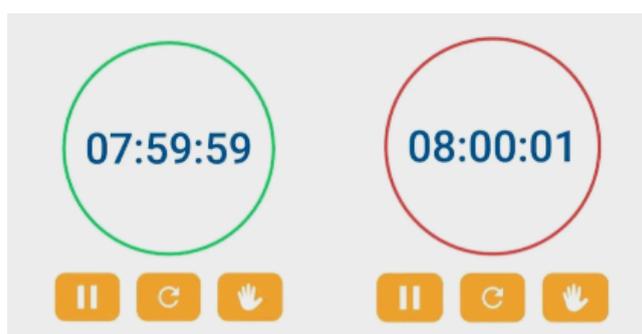
- Como se puede ver en la siguiente captura de pantalla, todos los comentarios aparecen en un tablón público, pudiendo “flagelar” los comentarios que más gusten, este término se utiliza para dar visibilidad a las críticas sobre la empresa:



- En la siguiente captura, se ve cómo ofrece un buscador de empresas, pudiendo ver sus valoraciones y comentarios. Además, se podrá inscribir a empresas que no estén disponibles en la plataforma, realizando valoraciones sobre ella si has trabajado para ellas:



- También dispone de un cronómetro para saber las horas realizadas en la jornada laboral de las personas empleadas, contando en negativo para la empresa cuando supere el horario establecido legalmente según contrato (o en positivo si se cumple con la jornada laboral establecida), lo cual influirá negativamente para dicha empresa en la clasificación del Top Esclavistas, colocando a empresas de más a menos precarias:



- Por último, se puede compartir la experiencia con otros usuarios una vez que se haya finalizado el recuento de horas con el cronómetro mediante una escala del 1 al 5 (de menos a más satisfacción), siendo opcional añadir comentarios para prevenir a otros usuarios de situaciones precarias:



Cabe destacar una gran ventaja de esta plataforma, como es el anonimato. El único dato personal que se requiere para el uso de la aplicación es el correo electrónico, al que el resto de usuarios no tendrá acceso. Sin embargo, si los usuarios quieren seguir siendo anónimos deberán tener cuidado, denegando algunos permisos como que se acceda a sus datos en Internet o que se añada contenido de su actividad en redes sociales.

Queda mucho por mejorar porque tal y como publicaba la plataforma en un post de Twitter: “Estas situaciones no forman parte del pasado, se siguen viviendo en nuestro país, luego se extrañan de los bajos niveles de natalidad. Además de vivir con la dificultad de tener hijos bajo condiciones laborales precarias, tenemos que aguantar esta clase de situaciones” (@JobsticeOficial, 2021).

Como se ha ido desarrollando a lo largo del TFG, la precariedad laboral se ha convertido en un gran problema en el actual mercado laboral, sobre todo con los nuevos modos de trabajos originados a raíz de las plataformas destinadas al trabajo. Por ello, en la siguiente sección se pretende contrastar lo que dice la literatura referenciada con lo que ocurre en la realidad del trabajo día a día de las personas que trabajan en este tipo de plataformas, haciendo hincapié en el caso de los riders.

4. METODOLOGÍA DEL TRABAJO EMPÍRICO

En el presente apartado se explica la metodología utilizada para la realización del trabajo de campo, consistente en una encuesta de análisis de datos que tiene como fin conocer la opinión de los *riders* sobre la precariedad laboral en plataformas de trabajo, diferenciando según su sexo, edad y nacionalidad. A su vez, se pretende analizar la distribución de la intensidad de la actividad que le dan los trabajadores a estas plataformas, estudiando su relación laboral en base a diferentes variables descritas en la metodología.

En último término, se trata de responder a las preguntas de investigación y verificar si, en la práctica, las personas trabajadoras de este tipo de plataformas refieren esas condiciones de precariedad que se plantean desde la teoría. Dado que, como se ha visto, existen diferentes tipos de precariedad laboral, el análisis se centrará en algunos indicadores clave como la inequidad salarial, la temporalidad de los contratos de trabajo, o el exceso de horas trabajadas, tratando de confirmar, siguiendo a Bialakowsky y Hermo que “el trabajador permanente cede paso al trabajador contratado, la estabilidad a la temporalidad, la dedicación completa a la dedicación parcial, la movilidad social generacional e intergeneracional a la estratificación” (1998: 119).

4.1. Muestra

Teniendo en cuenta que los medios para la elaboración de la encuesta son muy limitados y con el alcance propio de un trabajo de fin de grado, finalmente se han podido obtener 100 respuestas válidas de *riders* (localizadas en las ciudades de Oviedo y Gijón), consideradas suficientes para una investigación de este tipo.

El cuestionario se ha desarrollado con base a la bibliografía de referencia, que muestra una posible relación entre la precariedad laboral y la economía de plataformas, centrándose concretamente en aquella que sufren los *riders*. Se ha dividido la población muestral según sexo, edad y nacionalidad, agrupándolos por plataforma de trabajo y por unas características concretas como, por ejemplo, la intensidad en la actividad de trabajo, la flexibilidad laboral en sus horarios o los salarios.

4.2. Instrumento

El cuestionario (ver Anexo), se ha diseñado con la plataforma *Google Forms* al facilitar ésta su realización. La administración posterior del cuestionario se hizo en persona, repartiéndolo a cada entrevistado de forma impresa, garantizándoles el anonimato, pese a que se pidan datos relacionados con su sexo, edad o nacionalidad. A las personas encuestadas se les aseguró que la única finalidad de la recogida de datos era realizar un estudio académico para establecer un perfil del “empleado precario en plataformas de trabajo”.

Con el objetivo de que respondiesen de manera rápida, concisa y para poder obtener una alta tasa de respuesta de las personas participantes, se realizaron 14 preguntas (ver Anexo). Así, en el cuestionario se encuentran preguntas de carácter obligatorio, las cuales sirven para realizar un cribado en función de las respuestas de los participantes y otra de carácter voluntario, al ser una opinión de los participantes.

El cuestionario final consta de tres secciones: conocimiento, uso y opinión. La primera parte se destina al conocimiento de las plataformas y el grado de precariedad laboral del empleo en dichas plataformas, así como la intensidad de la actividad, estableciendo si lo utiliza como trabajo principal, secundario, marginal o esporádico.

En el segundo bloque se pregunta sobre su conocimiento de la aplicación *Jobstice* y si denunciaría o no situaciones precarias. Además, se interroga sobre los motivos que les ha llevado a utilizar estas plataformas y su opinión sobre salarios, flexibilidad, regulación y jornadas de trabajo.

Finalmente, la última parte de la encuesta trata de conocer la percepción de los trabajadores sobre las condiciones laborales ofrecidas en este tipo de plataformas.

4.3. Procedimiento de recogida e interpretación de datos

Para la recopilación de datos, su posterior análisis y la elaboración de los gráficos, se ha recurrido al programa informático de hojas de cálculo electrónicas Excel, debido a la necesidad de entregar a los entrevistados el formulario de manera impresa, ya que el principal objetivo de este era conocer su perspectiva sobre el tema pero, como queda dicho, garantizando su anonimato. Los datos recogidos se analizaron con este mismo programa, calculando los correspondientes porcentajes de las respuestas. Por último, se elaboraron diferentes tablas dinámicas y con sus gráficos correspondientes, utilizando dos modalidades: barras para comparar dos o más valores y circular para mostrar las comparaciones de diferentes sectores, así como la distribución proporcional de los datos.

5. RESULTADOS DEL ESTUDIO EMPÍRICO SOBRE LA PRECARIEDAD EN LAS PLATAFORMAS DE TRABAJO

A la hora de analizar los datos recogidos, se ha detectado que de las 103 encuestas realizadas, existen tres *riders*, que no han querido contestar a algunas preguntas como las referidas a la intensidad de su trabajo, salarios o si habían sufrido condiciones precarias en estas plataformas. Por ello, se han recopilado las respuestas provenientes del resto de datos, obteniendo una muestra de 100 *riders* que distribuiremos mediante la

siguiente Tabla 2 sobre la relación de estos trabajadores respecto a las siguientes características individuales:

Tabla 2. Relación de los *riders* según su sexo, edad y nacionalidad

Características individuales	Porcentaje (%)
Sexo	
Hombre	76%
Mujer	24%
Edad	
Entre 18 a 24 años	31%
Entre 25 a 34 años	57%
Entre 35 a 49 años	11%
Más de 50 años	1%
Nacionalidad	
Española	21%
Extranjera (UE)	11%
Extranjera (Resto del mundo)	68%

Fuente: Elaboración propia

Como podemos observar, la mayoría de los *riders* en estas plataformas son hombres. Si observamos el porcentaje, los hombres alcanzan un 76% mientras que las mujeres son solo el 24%. Esto verifica la hipótesis de partida que pronosticaba la brecha de género existente en estos trabajos, pero no podemos afirmar que ha sido el colectivo que más ha sufrido la precariedad laboral en estos trabajos, ya que en este caso son los hombres los que sufren condiciones de precariedad.

El número de jóvenes lidera la distribución frente a trabajadores de más edad, especialmente para aquellos con más de 50 años, encontrando solo un trabajador con edad superior a esta. Los resultados establecen que 31 de cada 100 tienen una edad entre 18 y 24 años, 57 tienen entre 25 a 34 años, 11 tienen entre 35 a 49 años y 1 persona de las entrevistadas tenían más de 50 años. Y si comparamos los diferentes grupos de edad, vemos que la cohorte comprendida entre los 25 a 34 años tiene la mayor representación total con un 57%, seguido de trabajadores entre 18 y 24 años (31%), de los que tienen una edad entre 35 a 49 años (11%) y, por último, aquellos que tienen más de 50 años (1%). En este caso, sí que se verifica la hipótesis de partida que

pronosticaba una mayor presencia de personas jóvenes (18-34 años) en este tipo de empleos o, al menos, esto es lo que se desprende de la muestra seleccionada.

Por último, la distribución del colectivo por nacionalidad muestra cómo la gran mayoría de *riders* encuestados pertenecen a países extranjeros fuera de la UE (68%), seguido de trabajadores españoles (21%) y extranjeros pertenecientes a la UE (11%). Esto supone que casi el 80% de las personas encuestadas no tienen nacionalidad española, lo que indica que es un colectivo sobrerrepresentado en relación al porcentaje de extranjeros residentes en España.

Por todo ello, con la distribución de estos tres colectivos podemos establecer una definición del *rider* como un trabajador mayoritariamente masculino, joven entre los 25 y 34 años y extranjero.

A partir de las preguntas del cuestionario y teniendo en cuenta que se dividiera la muestra en trabajadores pertenecientes a las plataformas *Uber Eats*, *Glovo* y *Just Eat*, debido a la mayor presencia de estas tres plataformas en las dos ciudades donde se desarrolló la encuesta, se pudo observar como en su gran mayoría, eran *riders* de *Uber Eats* (56%), seguido de *Glovo* (30%) y *Just Eat* (14%). A su vez, siguiendo la clasificación del estudio COLLEM (2018) se pudo estudiar un dato muy interesante para el objetivo del TFG como es la distribución por intensidad de la actividad de estos *riders* representada en la Tabla 3, distinguiéndose entre:

- Principal: Trabajan en plataformas con una frecuencia de más de 10 horas semanales y reciben más del 50% de sus ingresos totales por este trabajo.
- Secundario: Trabajan en plataformas con una frecuencia entre 10 y 19 horas semanales y reciben entre el 25 y 50% de sus ingresos totales por este trabajo.
- Marginal: Trabajan en plataformas con una frecuencia de menos de 10 horas semanales y reciben menos del 25% de sus ingresos totales por este trabajo.
- Esporádico: Trabajan en plataformas con una frecuencia inferior al mes.

Tabla 3. Intensidad de la actividad por plataforma de trabajo

Intensidad/ plataforma	Principal	Secundario	Marginal	Esporádico	Total
<i>Uber Eats</i>	15	31	7	3	56
<i>Glovo</i>	6	18	4	2	30
<i>Just Eat</i>	4	7	2	1	14
Total	25	56	13	6	100

Fuente: Elaboración propia

En base a esto, podemos ver que no existen diferencias en cuánto a la intensidad de la actividad, en la que 56 de cada 100 *riders* consideran que su interacción laboral en estas tres plataformas es secundario, correspondiendo a 31 *riders* de *Uber Eats*, 18 de *Glovo* y 7 de *Just Eat*. Seguido de esto, se encuentra que 25 trabajadores son principales (15, 6 y 4 *riders* por cada plataforma), 13 son marginales (7, 4 y 2 *riders* por cada plataforma) y 6 son esporádicos (3, 2 y 1 *riders* por cada plataforma).

Estos resultados concuerdan con los motivos por los que usan estas plataformas, ya que un 66% trabajaba en ellas ante la necesidad de obtener ingresos para sobrevivir, seguido motivo de obtener dinero extra (28%). Cabe destacar, como un 3% aparte de estos dos motivos establecía que utilizaba estas plataformas tanto para socializar como para estar al tanto de nuevas tecnologías.

Otra cuestión destacable, como anticipaba el apartado 2 de este TFG es que la precariedad laboral en las plataformas de trabajo está muy extendida, o al menos así lo perciben las personas que trabajan en ellas, lo cual queda reflejado en que 89 de cada 100 consideran las condiciones de sus empleos como precarias. A su vez, un 72% conoce la aplicación *Jobstice*. Sin embargo, a pesar de esta percepción de precariedad y el conocimiento una plataforma que denuncia estas condiciones laborales, solo el 36% delataría situaciones precarias en su trabajo, lo que estaría poniendo de manifiesto la inseguridad laboral y el temor al despido en este sector.

En esencia, como se ha visto en la teoría, el trabajo precario se caracteriza, entre otros factores, por ser un trabajo con salarios bajos, una excesiva flexibilización de las condiciones de contratación, lo que incluye jornadas laborales muy amplias. Los resultados de la encuesta confirman estas ideas, ya que un 68% considera que el salario recibido es insuficiente, un 63% cree que estos trabajos flexibilizan sus jornadas laborales, pero básicamente convirtiéndolas en excesivamente largas, ya que un 72% estaba totalmente de acuerdo con esto, y ninguno creía lo contrario.

Para poder conocer más detalles sobre la manera en la que perciben su trabajo en las plataformas, se estableció un último apartado de respuesta no obligatoria, pero que sirviera para reflejar ideas que no pudieron aportar en las preguntas cerradas y que sirviera para conocer algunas recomendaciones para mejorar este tipo de trabajos. Las respuestas apuntan a la necesidad de mejorar la regulación que evite situaciones de precariedad laboral, y también del aumento de los salarios recibidos, la reducción de las largas jornadas de trabajo que tienen que asumir para recibir dicho sueldo y un mayor apoyo por parte de los clientes, ya que estos, en opinión de los *riders*, son bastante duros en sus comentarios o puntuaciones en las plataformas por las que realizan el pedido, aunque, en muchas ocasiones, las circunstancias son ajenas al *rider*: falta de algún detalle en el pedido o el retraso en la entrega el pedido al cliente por causas imputables al establecimiento.

La queja más habitual de los propios *riders* es que ellos sólo transportan esos pedidos y en ningún momento entran dentro de la cadena de producción. Lamentan la falta de empatía de algunos clientes, que no tienen en cuenta las consecuencias de dichas acciones para el mantenimiento de sus empleos, pues, como se ha visto a lo largo del TFG, esas puntuaciones y comentarios son aspectos clave para determinar cuáles serán

sus diferentes tareas en un futuro, siendo peores cuánto más inferiores sea su puntuación.

Las Tablas 4 y 5 resumen algunos de los resultados más importantes obtenidos en función de las preguntas realizadas en la encuesta, cuyo contenido completo se puede consultar en el anexo.

Tabla 4. Características del trabajador precario en plataformas de trabajo

Características	Porcentaje
Hombre	76%
Entre 25 a 34 años	57%
Extranjero (Fuera de la UE)	68%
Tipo de interacción: secundario	56%
<i>Uber Eats</i> como plataforma destacable	56%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 5. Percepción de los entrevistados sobre la precariedad laboral en plataformas de trabajo

Preguntas	Respuestas	Porcentaje
Ha sufrido condiciones de precariedad laboral en estas plataformas	Sí	89%
Conoce la aplicación <i>Jobstice</i>	Sí	72%
Denunciaría estas condiciones	No	64%
Motivo por el cuál utiliza estas plataformas	Necesidad de obtener ingresos para sobrevivir	66%
Regulación insuficiente	Neutral	74%
Salario suficiente	En desacuerdo	68%
Horarios flexibles	Neutral	63%
Largas jornadas de trabajo	Totalmente de acuerdo	72%

Fuente: Elaboración propia

Estas dos tablas servirán de apoyo para elaborar las principales conclusiones sobre los aspectos centrales del trabajo. En síntesis, podemos ver como aparte de las características del *rider* tipo (hombre, joven y extranjero), se aprecia que sufren en su gran mayoría condiciones precarias en el trabajo realizado como es la obtención de un salario insuficiente o largas jornadas de trabajo. Sin embargo, eso no es motivo suficiente para que considere como primera alternativa la denuncia de estas condiciones.

6. CONCLUSIONES

El objetivo de este Trabajo de Fin de Grado era conocer la situación de precariedad laboral en las plataformas, especialmente en el caso de los *riders*, y tratar de responder a las preguntas sobre su posible precarización, las condiciones de esa precariedad y si existen diferencias por pertenecer a un determinado colectivo en el ámbito laboral.

Como se expuso en la introducción del trabajo, la realidad de muchos trabajadores en España es precaria, debido a que el modelo económico y productivo del país permite condiciones que conducen a ella: contratos temporales, salarios muy bajos y que para conseguir estos deben hacer largas jornadas de trabajo, como es el caso de los *riders*.

No obstante, y a pesar de esta precariedad laboral característica de los empleos tradicionales en nuestro país, la manera de trabajar ha cambiado, dejando atrás, en muchos casos, los lugares físicos en los que se desarrollan las tareas o el “trabajo para toda la vida”. Los empleos del sector servicios y, más concretamente, los derivados de la *gig economy* se definen como trabajos cortos y esporádicos. La pandemia y la digitalización de las tecnologías han acelerado el trabajo en plataformas, sobre todo en España que, como se ha visto, es el país que lidera el *ranking* de trabajadores en este sector.

Tradicionalmente, los colectivos que han sufrido más las condiciones de precariedad han sido las mujeres, jóvenes e inmigrantes, estableciéndose en una posición inferior de estos colectivos, al recibir menores salarios, tener contratos basados en la temporalidad del trabajo o tener peores condiciones de jornada. Esta es la “fotografía” habitual que nos ha presentado la bibliografía y las fuentes de datos consultadas.

La situación no parece mejorar con la llegada de las plataformas de trabajo, que pese a representar nuevos modelos de empleo, arrastra los problemas de precariedad de los tradicionales, por edad o nacionalidad. Con los resultados de la encuesta se observa que el trabajador precario de plataformas de reparto tiene un perfil claro: joven e inmigrante. No resulta tan clara, en este caso, la presencia femenina en este tipo de empleos precarios, ya que nos encontramos ante un sector altamente masculinizado, pero esta situación sí permite visibilizar tanto la brecha de género como la imposibilidad de acceso que esto conlleva, en la práctica, a los trabajos de plataformas. En todo caso, las mujeres que trabajan en el sector sufren la precariedad de las condiciones laborales como el resto de colectivos perjudicados.

La mayor presencia de jóvenes y extranjeros, puede explicarse por varias razones: son empleos de fácil acceso, que no requieren una alta cualificación, o bien que pueden ser compaginados con otras actividades como los estudios. Tampoco se necesita una gran infraestructura, ya que sólo se necesita un transporte y un móvil con geolocalización y,

dado que en muchos casos no existe una relación contractual clara, es accesible a personas en situación irregular. Por último, también son empleos que requieren gran esfuerzo físico, por lo que es más difícil de sobrellevar para personas jóvenes.

Amparándose en la inseguridad que provocan este tipo de trabajos y el temor al despido, existen empresas que exprimen a sus trabajadores al máximo, aprovechándose de sus necesidades económicas y ese temor que tienen al despido, suponiendo que no van a ser objeto de denuncias aunque promuevan la precariedad laboral. Todo ello coincide con los resultados obtenidos en la encuesta, que ponían de manifiesto que pocas personas se mostraban partidarias de denunciar su condiciones de empleo.

A su vez, la falta de regulación sobre los derechos de estos trabajadores acrecienta el problema, quedando reflejado en las respuestas al cuestionario sobre la percepción tras la incorporación reciente de la Ley *Rider* a nuestra legislación. El impulso de esta ley y la consecuente mejora de las posibilidades de persecución del fraude laboral, no evita que quede todavía mucho camino por recorrer para que realmente los trabajadores de plataformas estén a la par de los tradicionales.

En síntesis, la situación del mercado de trabajo español en el sector de las plataformas es precaria, con empleos caracterizados por largas jornadas de trabajo, bajos salarios, contratos temporales y grandes diferencias por colectivos, algo que no resulta novedoso en relación al mercado de trabajo tradicional. Todo ello pone de manifiesto la necesidad de implementar acciones que prevengan futuros riesgos precarios, tendiendo hacia una mayor estabilidad temporal, mejores salarios y protección.

Queda mucho por resolver, pero lo que está claro es que este tipo de empleos se deben regular de manera “especial”, ya que el mundo está en constante cambio, viviendo transformaciones en el mercado laboral gracias al continuo desarrollo de las tecnologías. Parece necesario establecer un equilibrio entre trabajadores tradicionales y digitales, para que tengan la misma consideración, pero con esquemas laborales diferentes, adaptándose a futuros cambios del mercado laboral y las tecnología, fomentando medios que destruyan las prácticas de precariedad laboral como los que ofrece, por ejemplo, la plataforma *Jobstice*.

Por último, me gustaría finalizar el trabajo con una cita de Marx en “El Capital”, el cuál establece que: “a medida que trabajan más, producen más riqueza ajena y hacen que crezca la potencia productiva de su trabajo, consiguiendo incluso que su función como instrumentos de valoración del capital sea cada vez más precaria para ellos mismos” (1867: 415), siendo los trabajadores que menciona obreros de la época, pero pudiendo establecerse una conexión con los trabajadores actuales, y más concretamente con los de las plataformas.

7. BIBLIOGRAFÍA

AONSI, A. (2016): “*Trabajadores mercantilizados. Investigación de estudio de caso sobre cuestiones de derecho laboral que surgen de un conjunto de plataformas de 'On-Demand/Gig Economy'*”. Investigación de estudio de caso sobre cuestiones de derecho laboral que surgen de un conjunto de plataformas de 'On-Demand/Gig Economy' (1 de mayo de 2016). Revista Comparada de Derecho y Políticas Laborales, 37 (3). Disponible en: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2637485 (Consultado el 19 de mayo de 2022).

ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE LA ECONOMÍA DIGITAL (2019): “*Propuesta normativa en materia de trabajo en plataformas de trabajo*”, Madrid.

ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE LA ECONOMÍA DIGITAL (2020): “*Importancia económica de las plataformas digitales de delivery y perfil de los repartidores en España*”, Madrid, p. 4.

BARBIER, J. (2004): “*Un análisis comparativo de la 'precariedad laboral' en Europa*”. Aprendiendo de las políticas de empleo y bienestar en Europa, European Xnat Cross-national research papers, Séptima serie.

BATTISTINI, O. R. (2009): “*La precariedad como referencial identitario*”. Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad, 8, pp.120-142.

BERG, J., FURRER, M., HARMON, E., RANI, U. y SILBERMAN, S. (2018): “*Las plataformas digitales y el futuro del trabajo*”. pp. 25-29. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_684183.pdf (Consultado el 19 de mayo de 2022).

BIALAKOWSKY, A. y HERMO, J. (1998): “*Notas sobre los silencios sociales en la trama de las relaciones laborales*” en Empleo y Globalización. La nueva cuestión social en Argentina, (coord. Ernesto Villanueva), Universidad Nacional de Quilmes, Buenos Aires, pp. 119-149.

CABRALES, Ó. (2011): “*La precarización laboral y el desempleo como consecuencias del neoliberalismo y la globalización*”. Tendencias y Retos, 1(16), pp. 43-57.

DE LA FUENTE, A. (2021): “*La España precaria*”, Editorial Foca.

DIGITAL FUTURE SOCIETY (2020): “*El trabajo en plataformas digitales en España: ¿qué sabemos?*”. Disponible en: https://digitalfuturesociety.com/app/uploads/2020/11/El_trabajo_en_plataformas_digital_es_en_Espana_que_sabemos-1.pdf (Consultado el 12 de abril de 2022).

DUEÑAS, L. (2021): “*Plataformas digitales, Laboralidad, Regulación, Trabajo digital, Derechos laborales, Diálogo social*”. Panorama Social, N.º 34. Disponible en: <https://www.funcas.es/articulos/la-regulacion-del-trabajo-en-las-plataformas-digitales/> (Consultado el 7 de abril de 2022).

FABRELLAS, A. G. (2021): “*El trabajo en plataformas digitales: nuevas formas de precariedad laboral*”. Editorial Aranzadi, SAU, p. 20.

FARIÁS, A. H. (2011): “*Marginalidad e inserción endeble en el mercado de trabajo. Comparación de dos momentos divergentes: 1992 y 2007*”. Congreso de la Asociación de Especialistas del Trabajo. Asociación de Especialistas en Estudios del Trabajo.

FUNDACIÓN FOESSA (2022): “*Evolución de la cohesión social y consecuencias de la COVID-19 en España*”. Madrid. Disponible en: <https://www.caritas.es/main-files/uploads/sites/31/2022/01/Informe-FOESSA-2022.pdf> (Consultado el 12 de febrero de 2022).

GABINETE ECONÓMICO DE CCOO E INSTITUTO DE ECONOMÍA INTERNACIONAL DE LA UNIVERSIDAD DE ALICANTE (2021): “*La precariedad laboral en España: Una doble perspectiva*”. Disponible en <https://www.ccoo.es/a353123503ea45037513cddcee8c8a6f000001.pdf> (Consultado el 11 de abril de 2022).

GÓMEZ, M. y HOSPIDO, L. (2022): “*El reto de la medición del trabajo en plataformas digitales*”. Boletín económico/Banco de España 1. Disponible en: <https://www.bde.es/f/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/InformesBoletinesRevistas/ArticulosAnaliticos/22/T1/Fich/be2201-art03.pdf> (Consultado el 14 de abril de 2022).

GOVUP (2016): “*Trabajo en plataformas digitales*”. Disponible en: <http://grupo.us.es/iwpr/wp-content/uploads/2016/09/GOVUP-Trabajo-en-plataformas-digitales.pdf> (Consultado el 10 de abril de 2022).

HARRIS, S. y KRUEGER, A. (2015): “*Una propuesta de modernización de las leyes laborales para el trabajo del siglo XXI: el “trabajador independiente”*”. Washington, DC: Brookings, p. 15.

INE (2019): “*Encuesta Anual de Estructura Salarial*”. Disponible en: https://www.ine.es/prensa/ees_2019.pdf (Consultado el 1 de abril de 2022).

INE (2022): “*Encuesta Anual de Población Activa*”. Disponible en: <https://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0122.pdf> (Consultado el 1 de abril de 2022).

JANSEN, M. (2016): “*El reto de la inserción de los desempleados de larga duración*”. Fedea Policy Paper 6, p. 4.

JOHNSTON, H. (2020): “*El trabajo en las plataformas digitales de empleo*”. Bruselas. Disponible en: https://www.etui.org/sites/default/files/2021-02/EI%20trabajo%20en%20las%20plataformas%20digitales%20de%20empleo-Gu%C3%ADa%20para%20formadores%20sindicales%20sobre%20el%20crowdworking_2021_0.pdf (Consultado el 3 de abril de 2022).

LAGUNA, E. B. (2021): “*El retorno del derecho laboral: A propósito de la “Ley Rider” y el caso GLOVO*”. Revista de Estudios Jurídicos y Criminológicos 4, p. 3.

LÓPEZ, E. (2009): “*Precariedad laboral: apuntes para una aproximación sociológica a sus formas contemporáneas*”. Papeles del CEIC.

MARX, K. (1867): “*El Capital*”. Tomo I. El proceso de producción del capital. Centro de Estudios Miguel Enríquez: Chile, p. 415.

MEDÁ, D. (2019): “*Tres escenarios para el futuro de trabajo*”. Revista Internacional del Trabajo, 138 (4), pp. 675-702. Disponible en: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/ilrs.12139> (Consultado el 11 de mayo de 2022).

NEFFA, J. C. (2010): “*La transición desde ‘los verdaderos empleos’ al trabajo precario*”. Trabajo, identidad y acción colectiva, pp. 43-80.

PÉREZ, E. (2019): “*Falsos autónomos y trabajo en plataformas*”. Jurisdicción social: Revista de la Comisión de lo Social de Juezas y Jueces para la Democracia 200.

POK, C. (1992): “*Precariedad laboral: personificaciones sociales en la frontera de la estructura del empleo*”. Seminario Interamericano sobre medición del sector informal. Conferencia Interamericana de Estadística, p.10.

PRIETO, C. (2007): “*Del estudio del empleo como norma social al de la sociedad como orden social*”. Papeles del CEIC. International Journal on Collective Identity Research 1.

RODGERS, G. (1992): “*El debate sobre el trabajo precario en Europa Occidental*”. El trabajo precario en la regulación del mercado laboral. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

SANTAMARÍA, E. (2009): “*Precariedad laboral: apuntes para una aproximación sociológica a sus formas contemporáneas*”. Papeles del CEIC (Revisión crítica), vol 2009/1.

SANTANO, J. (2020): “*Una zona gris del derecho laboral: el falso autónomo*”. Disponible en: https://ddd.uab.cat/pub/tfg/2020/225009/TFG_sjuliosantano.pdf (Consultado el 20 de abril de 2022).

SALAS, C. (2020): “*Futuro y perspectivas del trabajo en el marco del Covid-19*”. Revista Jurídica Mario Alario D'Filippo, 12. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7630971> (Consultado el 17 de mayo de 2021).

SOLAR, P. (2021): “*La precaria investigación de los malos tratos en España*”. Actualidad jurídica Aranzadi 980.

SPINUZZI, C. (2012): “*Trabajando solos juntos: Coworking como actividad colaborativa emergente*”. Revista de comunicación empresarial y técnica , 26 (4).

SRNICEK, N. (2018): “*Capitalismo de plataformas*”, Cambridge, Polity, p. 48.

STANDING, G. (2011): “*The Precariat. The New Dangerous Class*”. Londres y Nueva York: Bloomsbury Academic.

TORN, T. (2013): “*La precariedad laboral en España: ¿es cosa de mujeres?*”. Crisis y precariedad vital. Trabajo, prácticas sociales y modos de vida en Francia y España. Valencia: Tirant Lo Blanch, pp.171-192.

UGT (2019): “*El trabajo en las plataformas digitales de reparto*”. Madrid: Servicio de Estudios de la Confederación, pp. 31-65. Disponible en: <https://www.ugt.es/sites/default/files/el-trabajo-en-las-plataformas-digitales-de-reparto-ugt.pdf> (Consultado el 15 de abril de 2022).

UGT (2020): “*Guía sobre becas, contratos en prácticas y contratos para la formación*”. Disponible en: https://www.ugt.es/sites/default/files/guia_becas_practicas_formacion_ruge_ugt.pdf (Consultado el 6 de mayo de 2022).

ZAFRA, R. (2017): “*El entusiasmo: Precariedad y trabajo creativo en la era digital*”, Editorial Anagrama.

- **LEGISLACIÓN:**

LEY 20/2007, de 11 de julio, Estatuto del trabajo autónomo (B.O.E. nº 166 de 12 de julio).

REAL DECRETO 2/2015, de 23 de octubre, Ley del Estatuto de los Trabajadores (B.O.E. nº 255 de 24 de octubre).

REAL DECRETO 6/2021, de 20 de abril, Medidas complementarias de apoyo a empresas y autónomos afectados por la pandemia de COVID-19. (B.O.E. nº 95 de 21 de abril).

REAL DECRETO 9/2021, de 11 de mayo, Ley del Estatuto de los Trabajadores (B.O.E. nº 133 de 12 de mayo).

- **NOTICIAS CONSULTADAS:**

LLORENTE, M. (27/09/2019): Para que te queden mil euros hay que trabajar 13 horas de lunes a domingo. *Heraldo de Aragón*. <https://www.heraldo.es/noticias/economia/2019/09/26/para-que-te-queden-mil-euros-ha-y-que-trabajar-13-horas-de-lunes-a-domingo-1335759.html> (Consultado el 4 de mayo de 2022).

MORALES, K y ABAL, P. (11/03/2020): Precarización de plataformas: El caso de los repartidores a domicilio en España. *Sistema de Información Científica Redalyc*. <https://www.redalyc.org/journal/1710/171063032009/html/> (Consultado el 4 de mayo de 2022).

GÓMEZ, M (01/11/2020): Trabajo en España: temporal, precario, escaso. *El País*. <https://elpais.com/especiales/2020/nuevo-contrato-social/trabajo-en-espana/> (Consultado el 12 de abril de 2022).

ČERNUSAKOVÁ, B y PEROLINI, M. (12/05/2021): Las plataformas digitales se equivocan: no tenemos que elegir entre flexibilidad y derechos laborales. *Amnistía Internacional*. <https://www.amnesty.org/es/latest/news/2021/03/uber-false-choice-between-workers-rights-and-flexibility/> (Consultado el 20 de abril de 2022).

VELÁZQUEZ, F. (28/06/2021): La difícil tarea de ser un repartidor de comida. *El Universal*. <https://www.eluniversal.com.mx/menu/en-tu-pedido-va-mi-vida-las-adversidades-que-enfrenta-un-repartidor-de-comida> (Consultado el 17 de mayo de 2022),

RUBIO, R. (12/07/2021): El 88% de “riders” de Deliveroo cree que la nueva Ley les impedirá obtener suficientes ingresos para subsistir. *Europapress*. <https://www.europapress.es/economia/noticia-88-riders-deliveroo-crea-nueva-ley-les-impedira-obtener-suficientes-ingresos-subsistir-20210712110936.html> (Consultado el 22 de abril de 2022).

PÉREZ, L. (17/07/2021): Plataformas digitales y teletrabajo: una nueva forma de precariedad laboral. *El Obrero*. <https://elobrero.es/opinion/68546-plataformas-digitales-y-teletrabajo-una-nueva-forma-de-precariidad-laboral.html> (Consultado el 22 de abril de 2022).

JIMÉNEZ, M. (28/07/2021): Glovo contratará 2.000 repartidores para cumplir la ley de “riders”. *Cinco Días*. https://cincodias.elpais.com/cincodias/2021/07/28/companias/1627486939_151153.html (Consultado el 1 de mayo de 2022).

PLANAS, C. (30/07/2021): Una 'app' para denunciar la explotación laboral. *El Periódico*. <https://www.elperiodico.com/es/tecnologia/20210730/app-denunciar-explotacion-laboral-11954746> (Consultado el 2 de mayo de 2022).

JIMÉNEZ, M. (09/08/2021): La aplicación de la ‘ley rider’ promete un otoño caliente en el sector del ‘delivery’. *Cinco Días*. https://cincodias.elpais.com/cincodias/2021/08/08/companias/1628430877_329895.html (Consultado el 22 de abril de 2022).

BERMEJO, I. (12/08/2021): La subcontratación pone en alerta el estreno de la “Ley Rider”. *La Razón*. <https://www.larazon.es/economia/20210812/qr3afcdmmfem3om5tbaubfubpq.html> (Consultado el 22 de abril de 2022).

IGLESIAS, M. (13/10/2021): ¿Qué es la “gig economy”? *BBVA*. <https://www.bbva.com/es/que-es-la-gig-economy/> (Consultado el 11 de abril de 2022).

BLANDÓN, D. (08/12/2021): ¿Empleados o independientes? Unión Europea busca regular la contratación en plataformas digitales. *France 24*.

<https://www.france24.com/es/programas/econom%C3%ADa/20211208-empleados-unio-n-europea-contratacion-economia> (Consultado el 4 de mayo de 2022).

BUSTOS, A. (09/03/2022): ¿Qué es la Gig Economy y Cómo afecta profesionalmente?. Zety. <https://zety.es/blog/gig-economy#:~:text=Algunos%20ejemplos%20de%20este%20tipo.%2C%20Airbnb%2C%20TaskRabbit%2C%20Amazon> (Consultado el 7 de abril de 2022).

CASADO, R. (17/03/2022): Deliveroo dejó España tras perder 27 millones en dos años. *Expansión*. <https://www.expansion.com/empresas/tecnologia/2022/03/17/62330dc6e5fdea9c528b45f6.html> (Consultado el 4 de mayo de 2022).

GIL, R. (17/05/2022): Un año de la Ley Rider, siguientes pasos. *EcoRetail*. <https://www.economista.es/retail-consumo/noticias/11770094/05/22/un-ano-de-la-ley-rider-siguientes-pasos.html> (Consultado el 17 de mayo de 2022).

PLAZA, A. (17/05/2022): Así tratan los clientes a los repartidores: "Algunos salen desnudos. Otros te prohíben usar el ascensor". *El Periódico de España*. <https://www.epe.es/es/economia/20220517/clientes-repartidores-confesiones-13640398> (Consultado el 18 de mayo de 2022).

- **PÁGINAS WEB CONSULTADAS:**

Cáritas: <https://www.europapress.es/andalucia/noticia-foessa-caritas-constatan-grave-im-pacto-covid-andalucia-shock-familias-mas-desfavorecidas-20220303124845.html> (Consultado el 22 de febrero de 2022).

Cáritas: <https://www.caritas.es/teruel/noticias/foessa-presenta-la-primera-radiografia-social-completa-de-la-crisis-de-la-covid-19-en-toda-espana/> (Consultado el 22 de febrero de 2022).

Economipedia: <https://economipedia.com/actual/autonomos-y-plataformas-digitales.html> (Consultado el 11 de abril de 2022).

Glovo: <https://couriers.glovoapp.com/es/> (Consultado el 23 de febrero de 2022).

Glovo: <https://couriers.glovoapp.com/es/> (Consultado el 23 de febrero de 2022).

Oficina de Seguridad del Internauta:

<https://www.osi.es/es/actualidad/avisos/2022/03/detectadas-distintas-modalidades-de-fraude-traves-de-plataformas-de> (Consultado el 6 de mayo de 2022).

UGT: <https://www.ugt.es/hay-que-acabar-ya-con-el-fraude-en-las-practicas-no-laborales> (Consultado el 3 de mayo de 2022).

- **ÍNDICES ESTADÍSTICOS:**

INE (2007T1-2021T4): “Asalariados por tipo de contrato o relación laboral”.

INE (2008- 2021): “*Ocupados por sexo y grupo de edad*”.

INE (2008- 2021): “*Parados por sexo y grupo de edad*”.

INE (2008- 2021): “*Tasas de actividad por sexo y grupo de edad*”.

INE (2019): “*Asalariados con salarios bajos según sexo, edad, nivel de educación y nacionalidad*”.

INE (2020): “*Trabajadores con contrato de trabajo temporal según sexo, edad, nivel de educación, nacionalidad y grado de urbanización*”.

Eurostat (2012-2021): “*Empleo y actividad por sexo y edad*”.

Eurostat (2012-2021): “*Paro por sexo y edad*”.

COLLEM I (2017): “*Trabajadores en plataformas digitales*”.

COLLEM I (2017): “*Distribución por intensidad de la actividad*”.

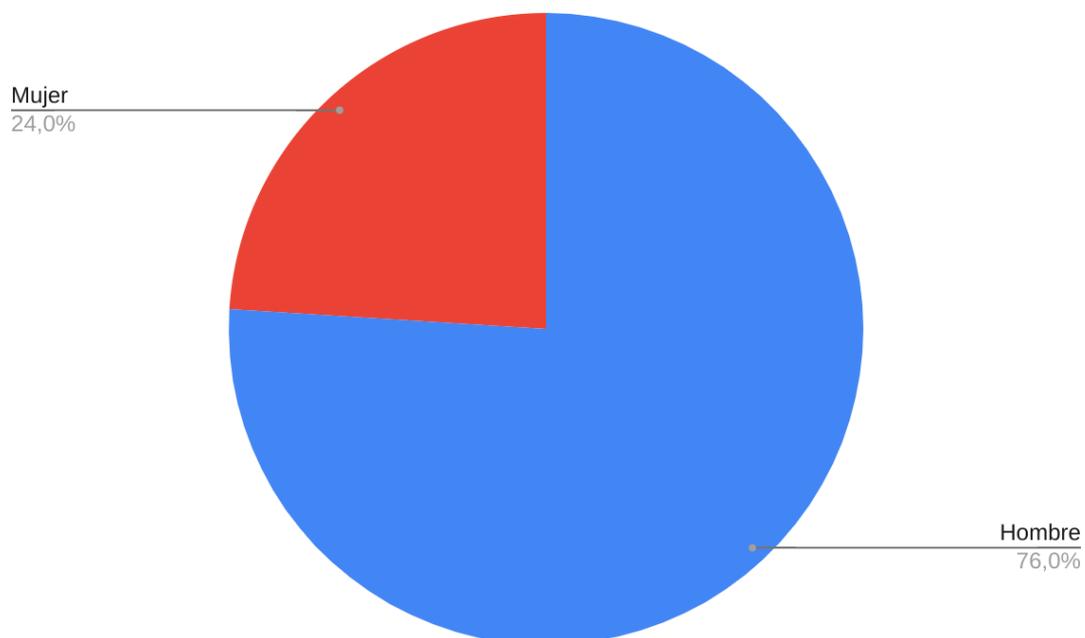
COLLEM II (2018): “*Variación de trabajadores en plataformas digitales*”.

COLLEM II (2018): “*Variación en la distribución por intensidad de la actividad*”.

ANEXO. ENCUESTA SOBRE LA PRECARIEDAD LABORAL EN LAS PLATAFORMAS DE TRABAJO

1. Sexo:

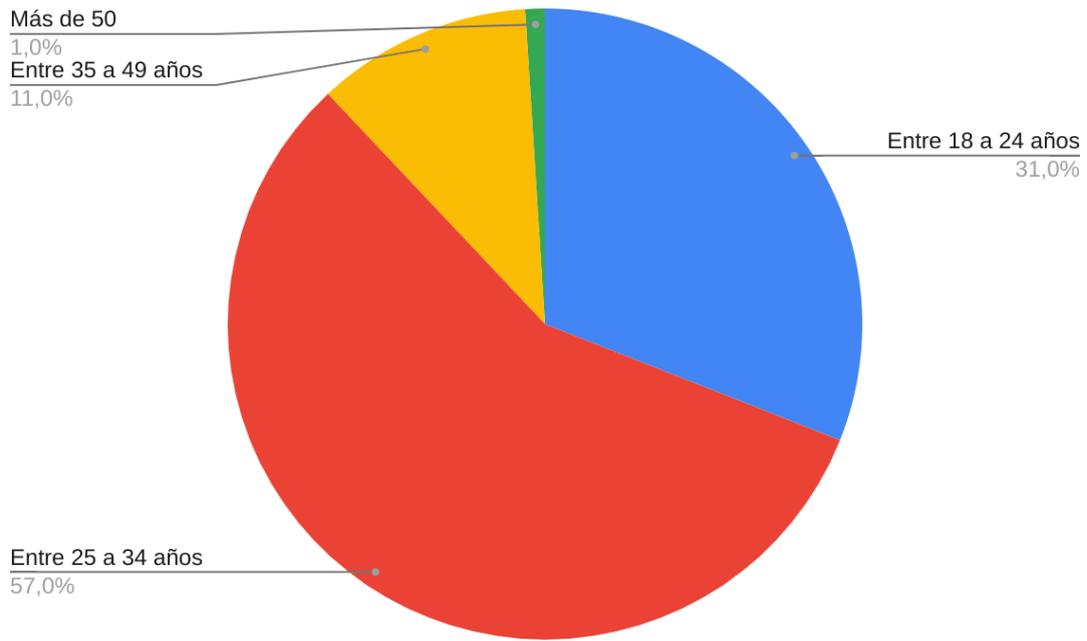
- a. Hombre
- b. Mujer



Fuente: Elaboración propia

2. Edad:

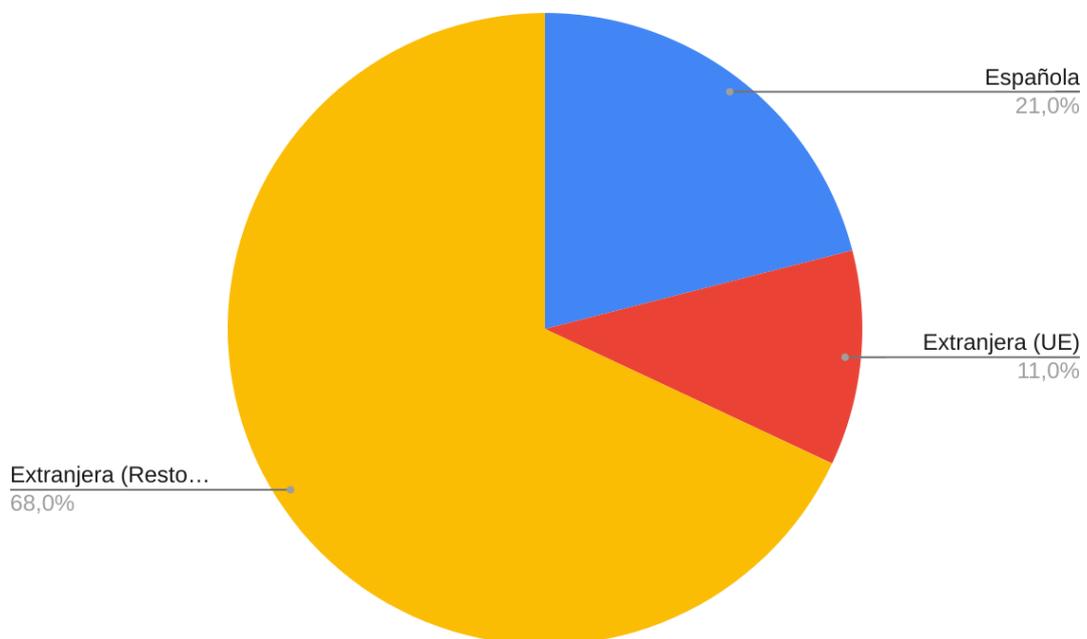
- a. Entre 18 a 24 años
- b. Entre 25 a 34 años
- c. Entre 35 a 49 años
- d. Más de 50 años



Fuente: Elaboración propia

3. Nacionalidad:

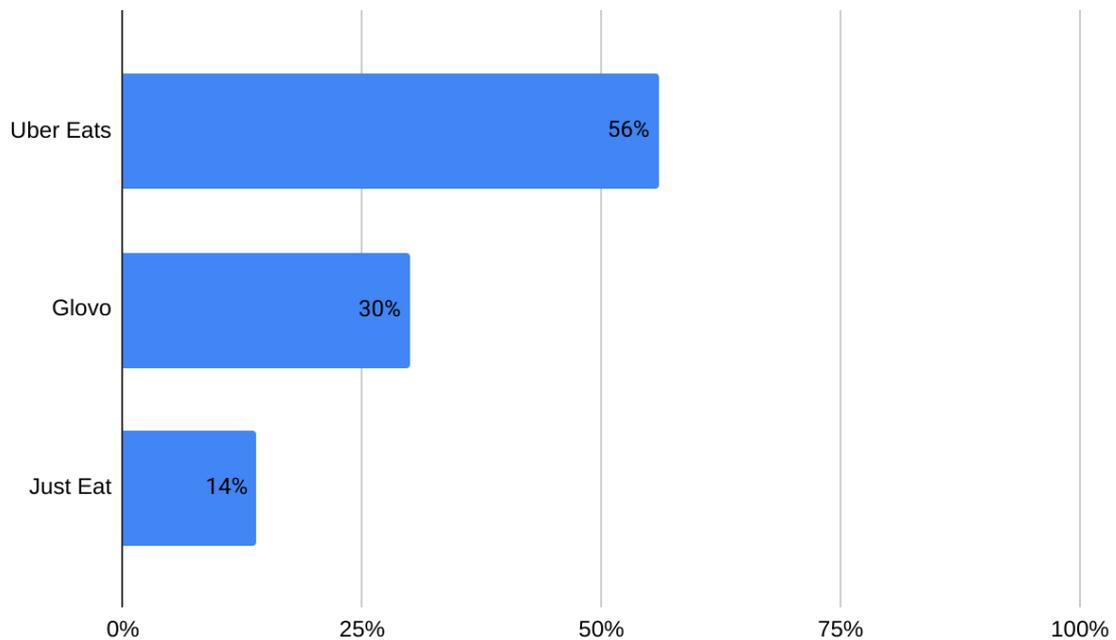
- a. Española
- b. Extranjera (UE)
- c. Extranjera (Resto del mundo)



Fuente: Elaboración propia

4. Seleccione la plataformas en la que esté trabajando:

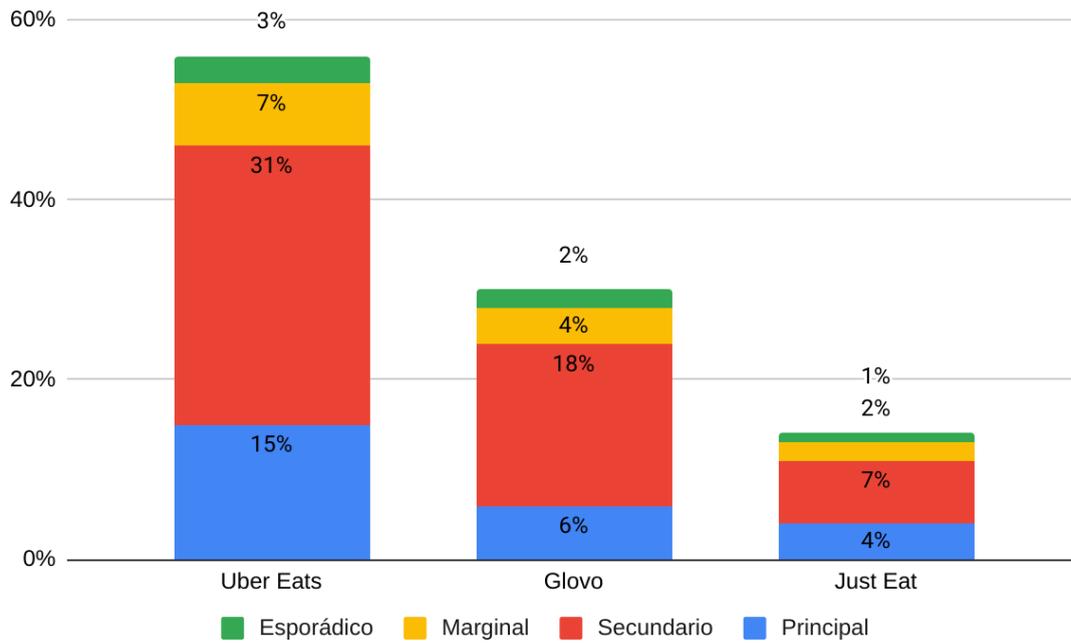
- a. *Uber Eats*
- b. *Glovo*
- c. *Just Eat*



Fuente: Elaboración propia

5. ¿Cómo definiría su interacción en estas plataformas como medio de trabajo?

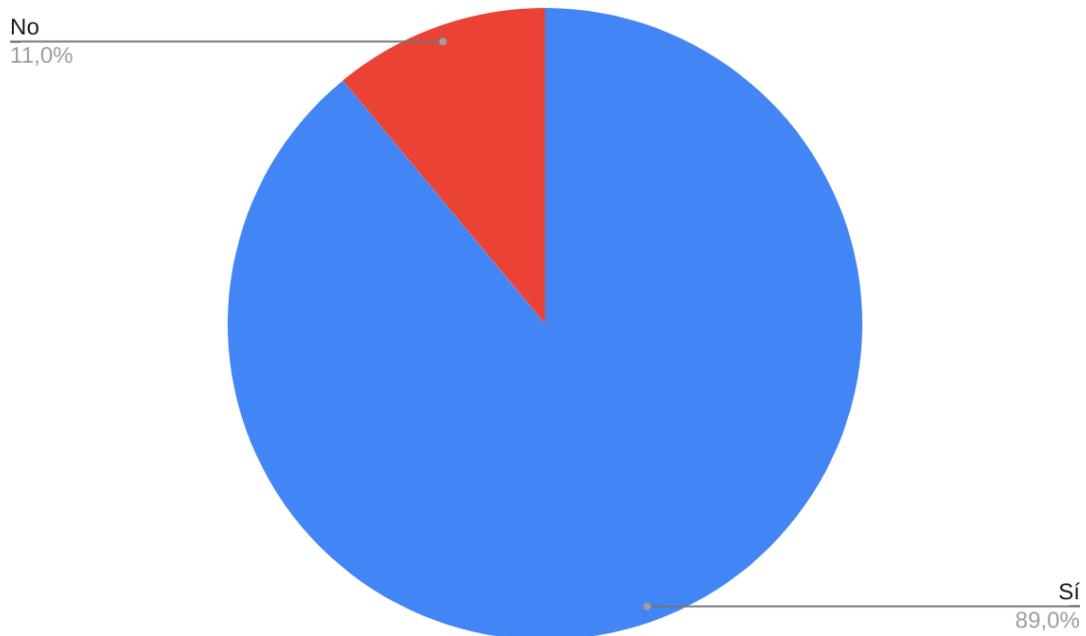
- a. Principal (Trabajan en plataformas con una frecuencia de más de 10 horas semanales y reciben más del 50% de sus ingresos totales por este trabajo).
- b. Secundario (Trabajan en plataformas con una frecuencia entre 10 y 19 horas semanales y reciben entre el 25 y 50% de sus ingresos totales por este trabajo).
- c. Marginal (Trabajan en plataformas con una frecuencia de menos de 10 horas semanales y reciben menos del 25% de sus ingresos totales por este trabajo).
- d. Esporádico (Trabajan en plataformas con una frecuencia inferior al mes).



Fuente: Elaboración propia

6. ¿Ha sufrido condiciones de precariedad laboral al trabajar en estas plataformas?

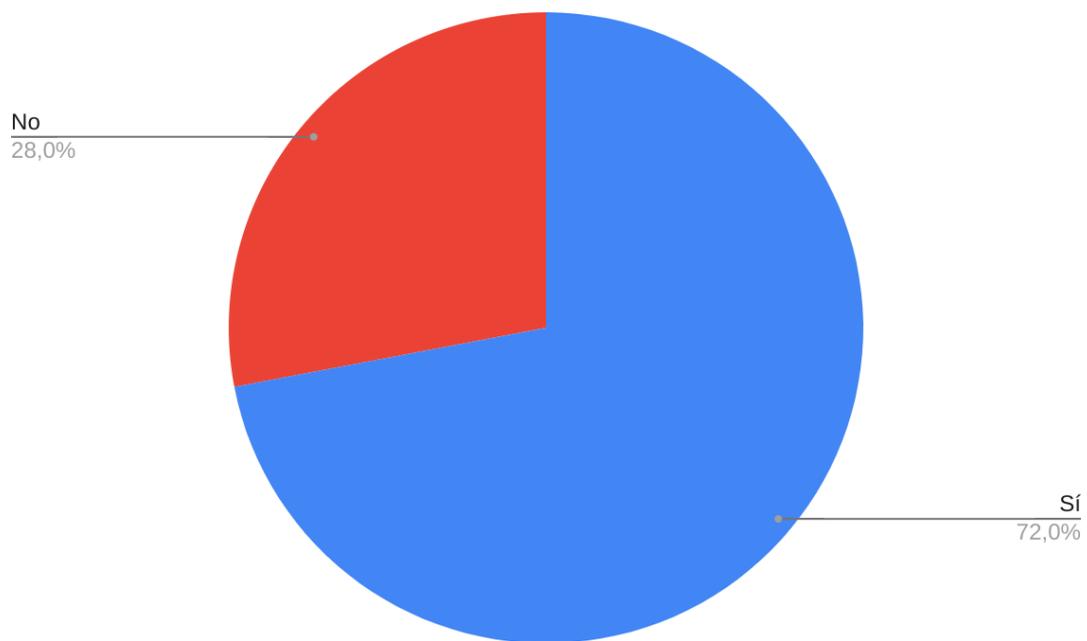
- a. Sí
- b. No



Fuente: Elaboración propia

7. ¿Conoce la aplicación *Jobstice* que lucha contra la precariedad laboral?

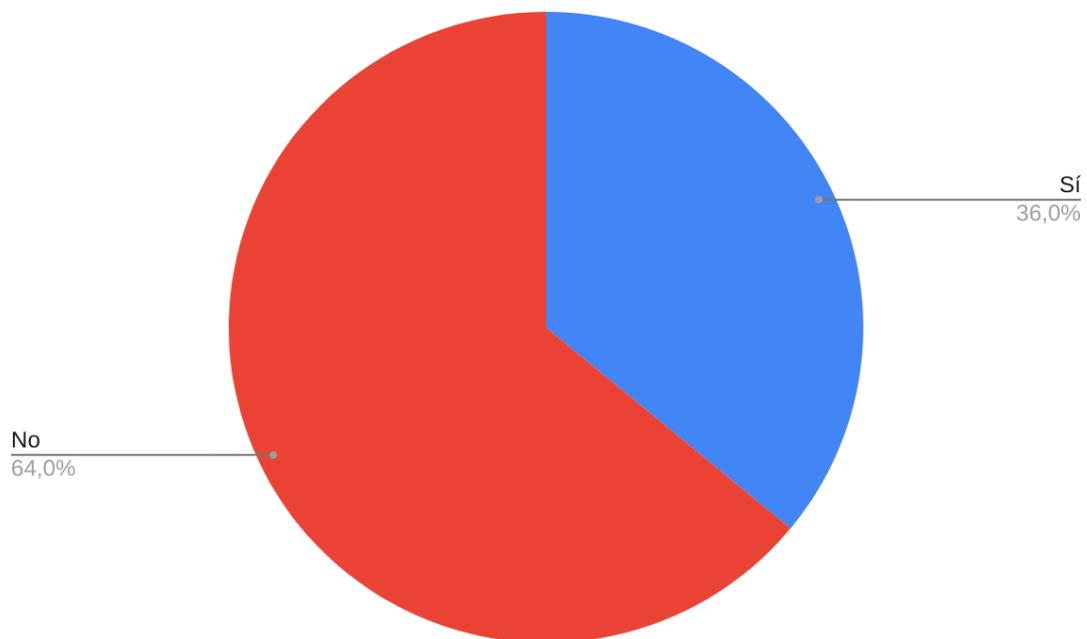
- a. Sí
- b. No



Fuente: Elaboración propia

8. En caso afirmativo, ¿Denunciaría condiciones precarias en estas plataformas?

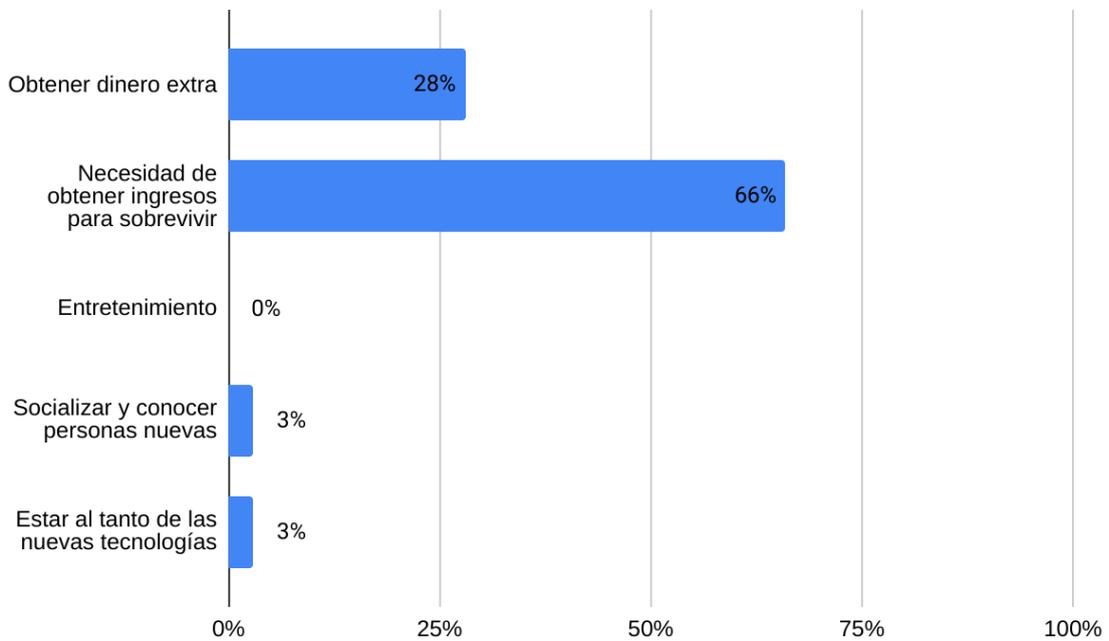
- a. Sí
- b. No



Fuente: Elaboración propia

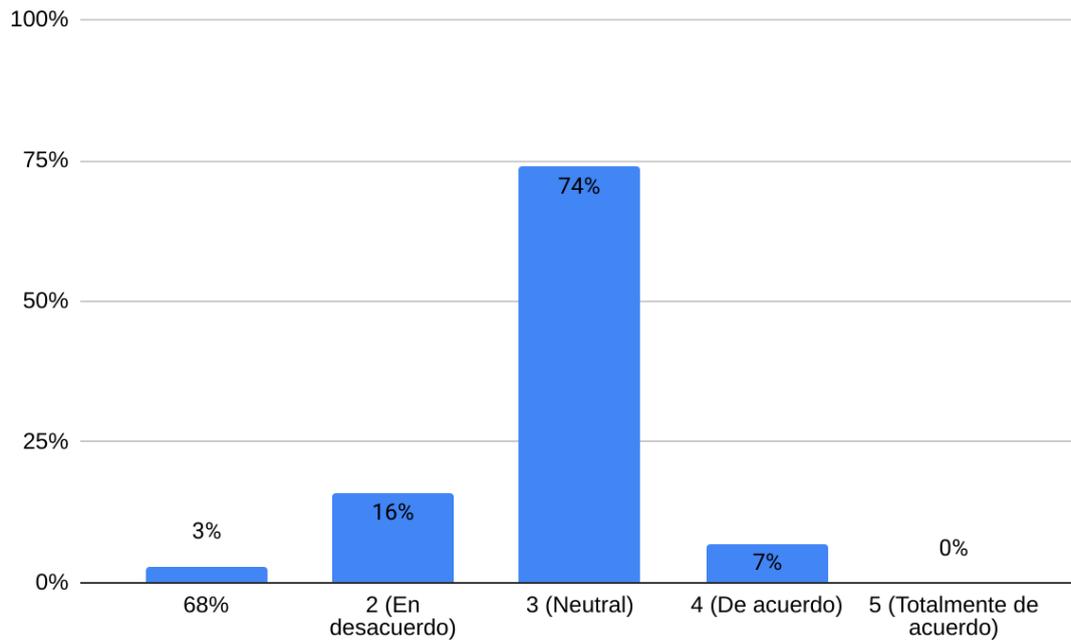
9. Establezca los motivos por los que utiliza las plataformas como medio de trabajo:

- a. Obtener dinero extra
- b. Necesidad de obtener ingresos para sobrevivir
- c. Entretenimiento
- d. Socializar y conocer a nuevas personas
- e. Estar al tanto de las nuevas tecnologías



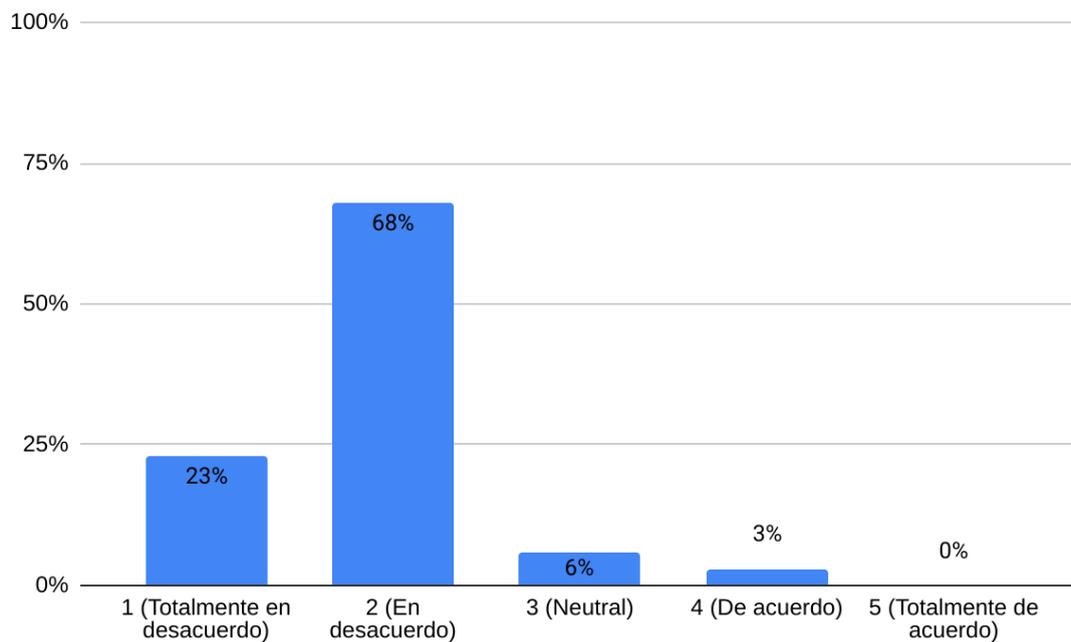
Fuente: Elaboración propia

10. ¿Considera que las plataformas como medio de trabajo cuentan con la suficiente regulación tras la Ley *Rider*? 1 es “totalmente en desacuerdo”, 3 es “neutral” y 5 es “completamente de acuerdo”.



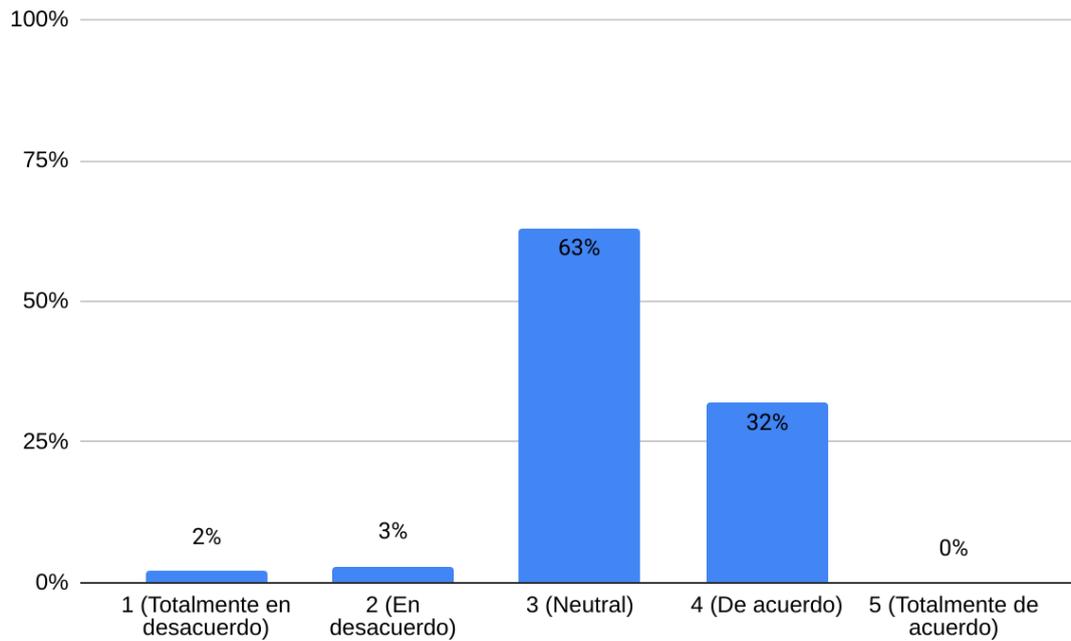
Fuente: Elaboración propia

11. ¿Considera el salario recibido suficiente? 1 es “totalmente en desacuerdo”, 3 es “neutral” y 5 es “completamente de acuerdo”.



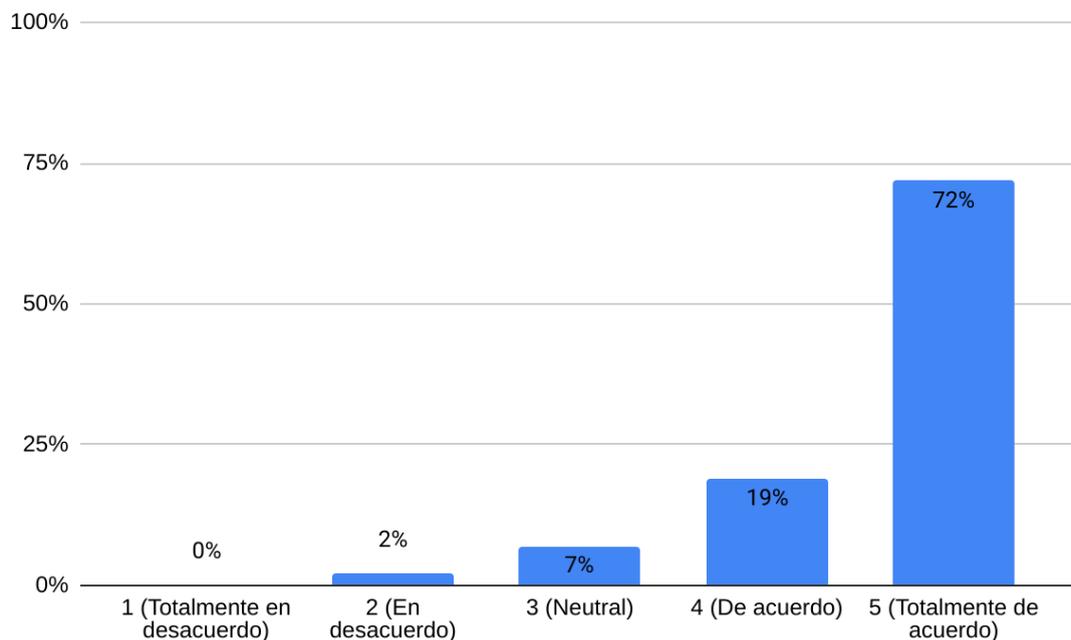
Fuente: Elaboración propia

12. ¿Considera que se cumple con la flexibilización de horarios? 1 es “totalmente en desacuerdo”, 3 es “neutral” y 5 es “completamente de acuerdo”.



Fuente: Elaboración propia

13. ¿Considera que sus jornadas laborales son extensas? 1 es “totalmente en desacuerdo”, 3 es “neutral” y 5 es “completamente de acuerdo”.



Fuente: Elaboración propia

14. Establezca alguna recomendación para mejorar el trabajo en estas plataformas (No obligatoria).

- Implicación de la empresa para sentirse uno más y no un simple número (Repetida 9 veces).
- Mejor sueldo (repetida 22 veces).
- Mayor implicación política para fomentar mejores condiciones de trabajo (repetida 8 veces).
- Menores jornadas laborales (repetida 19 veces).
- Mayor apoyo de los clientes por situaciones ajenas al repartidor (repetida 32 veces).