

## Mi experiencia como repartidor de Deliveroo y el intento por articular nuestra lucha desde la estructura sindical de UGT

Felipe Díez Prat<sup>1</sup>; Rubén Ranz Martín<sup>2</sup>

Recibido: 17 de mayo de 2020 / Aceptado: 2 de julio de 2020 [Open peer reviews](#)

**Resumen.** En el mes de febrero del año 2017 comencé a ser repartidor de Deliveroo. De un día para otro pasé de estar sin trabajo y sin dinero a ser oficialmente un emprendedor de la emergente economía de los pequeños encargos. Sin embargo, ahí fue cuando comenzó realmente la competencia por sobrevivir y comprender cómo se articula este modelo de trabajo que, bajo la idea de autonomía y flexibilidad, te obliga constantemente a superar tus propios límites físicos y mentales. A partir de ahí también empezó la lucha por la organización con mis compañeros para intentar frenar este modelo y que se reconozcan las condiciones a las que estamos sometidos, lo que nos ha llevado a distintas experiencias y, poco a poco, a lograr poner nuestra situación en el centro del debate social y judicial. De modo que este es un pequeño relato, sacado en gran parte de mi propia experiencia como repartidor, que etnografié para mi tesis doctoral, en donde cuento el recorrido desde que comencé a ser repartidor, los problemas para la organización, cómo operan las empresas, los principales juicios que hemos afrontado, etc., hasta acabar trabajando en la acción sindical dentro de UGT, dedicado a las plataformas digitales. Por lo que, si bien el presente artículo está narrado en primera persona, también reúne las experiencias al interior de UGT, sus estrategias y el modo en que nos fuimos organizando conjuntamente.

**Palabras clave:** acción sindical; ecuación del rendimiento; juicios; plataformas digitales; trabajo.

### [en] My experience as a Deliveroo rider and the attempt to articulate our struggle from the UGT union structure

**Abstract.** In February 2017 I working as a Deliveroo driver. From one day to the other, I went from being unemployed and penniless, to officially becoming an entrepreneur in the emerging of gig economy. However, what really began was a competition to survive and a journey to understand how a model of work that, under the idea of autonomy and flexibility, constantly forces you to overcome your own physical and mental limits. From this experience also emerged our struggle with my colleagues to organize ourselves to try to stop this model and to obtain recognition to the conditions we were subjected to. This has led us to different experiences and, step by step, we have managed to put our situation in the center of the social and judicial debate. This is a short story, largely drawn from my own experience, which I ethnographed for my doctoral thesis. The story begins from the time I started to be a rider, and relates the problems our organization has encountered, how companies operate, the main trials we have faced, etc. until I ended up working in union action at UGT, dedicated to digital platforms until I ended up working in union action at UGT, dedicated to digital platforms. So, although the article is narrated in first person, it also brings together the experience within UGT, its strategies and the way in which we organized ourselves together.

**Keywords:** digital platforms; performance equation; trials; union action; work.

**Sumario.** 1. Introducción. 2. Buscando trabajo en Madrid. 3. El inicio en Deliveroo. 4. La ecuación del rendimiento. 5. La movilización, sus dificultades y el comienzo de la organización sindical. 6. El camino hacia el macro juicio en Madrid. 7. La lucha judicial y la creación de secciones sindicales desde UGT.

**Cómo citar:** Díez Prat, F.; Ranz Martín, R. (2020). Mi experiencia como repartidor de Deliveroo y el intento por articular nuestra lucha desde la estructura sindical de UGT. *Teknokultura. Revista de Cultura Digital y Movimientos Sociales*, 17(2), 187-193.

<sup>1</sup> Unión General de Trabajadores (UGT) (España).  
E-mail: felidiez@ucm.es

<sup>2</sup> Unión General de Trabajadores (UGT) (España).  
E-mail: rranzm@cec.ugt.org

## 1. Introducción

En los últimos años, distintas ciudades de todo el mundo han sido testigos de una explosión de trabajadores que recorren las calles repartiendo paquetes para empresas conocidas bajo el rótulo de ‘economía colaborativa’. Se trata de multinacionales que funcionan mediante plataformas digitales con el objetivo fundamental de coordinar oferta y demanda a través de la explotación de los recursos o servicios que puede ofrecer cualquier persona. Sus grandes exponentes en España son Deliveroo, Glovo, UberEats y Stuart.

Es una innovación organizacional donde quien presta el servicio no forma parte de la empresa, sino que debe asumir la figura de autónomo, por lo que la flexibilidad es su característica principal. Así, al poner en marcha un modelo deslocalizado que elimina de raíz la relación salarial, han revolucionado el escenario del mercado y la competencia, precarizando las condiciones laborales.

Este es un relato que habla sobre cómo es ser un *rider* en el día a día y los distintos procesos que hemos tenido para lograr una organización entre los trabajadores que permita visibilizar nuestra situación ante la sociedad, principalmente desde Madrid. La idea es poner en tela de juicio aquel relato de la autonomía y flexibilidad que sostiene este tipo de empresas, para revisar mediante qué mecanismos se despliegan en la práctica real y el efecto que tienen sobre los repartidores. Además de explicar cómo fueron nuestros primeros pasos de movilización, las dificultades que todavía tenemos y qué estrategias hemos utilizado para ganar distintos juicios en los que se reconoce que somos trabajadores y no autónomos. Por ello, gran parte de este relato viene desde mi propia experiencia como repartidor, que etnografié para mi tesis doctoral, donde cuento el recorrido desde que comencé en Deliveroo hasta acabar trabajando en la acción sindical dentro de UGT, dedicado a las plataformas digitales. Por lo cual, si bien está narrado en primera persona, también reúne las experiencias en UGT, sus estrategias y el modo en que nos fuimos organizando para acabar luchando conjuntamente.

## 2. Buscando trabajo en Madrid

Comencé a ser repartidor de Deliveroo en febrero del año 2017, cuando prácticamente no tenía dinero para vivir y necesitaba encontrar un trabajo a toda costa. Como inmigrante, todo el proceso que me llevó hasta allí fue realmente difícil, pues, a pesar de tener nacionalidad española, el acento muchas veces te sitúa de inmediato en el grupo de los más fácilmente explotables, lo que va haciendo que la presión por encontrar trabajo se haga cada vez más pesada y el margen de error se reduzca día a día.

Para decirlo sin pelos en la lengua, para mantenerme viviendo en Madrid entré en un recorrido que me llevó a pasar por distintos tipos de trabajos de mierda. En varios estuve en negro y no me pagaron lo que debían. Fue una etapa en la que me fui llenando de inseguridades

y cada vez me sorprendía más de la inestabilidad que se estaba generando a mi alrededor. Las condiciones de trabajo fueron un quiebre con el imaginario –totalmente colonial– que tenía sobre Europa, lo cual me había desanimado bastante y me hacía sentir vulnerable.

Fue en este proceso, cuando ya tenía el ánimo por los suelos, que un día una amiga me habló de Deliveroo como una alternativa rápida para trabajar. No lo pensé dos veces, me metí a la página y al día después ya estaba en la sesión informativa. Así que, de un día para otro, pasé de estar al límite a ser oficialmente un emprendedor... ¿Las vueltas de la vida?

## 3. El inicio en Deliveroo

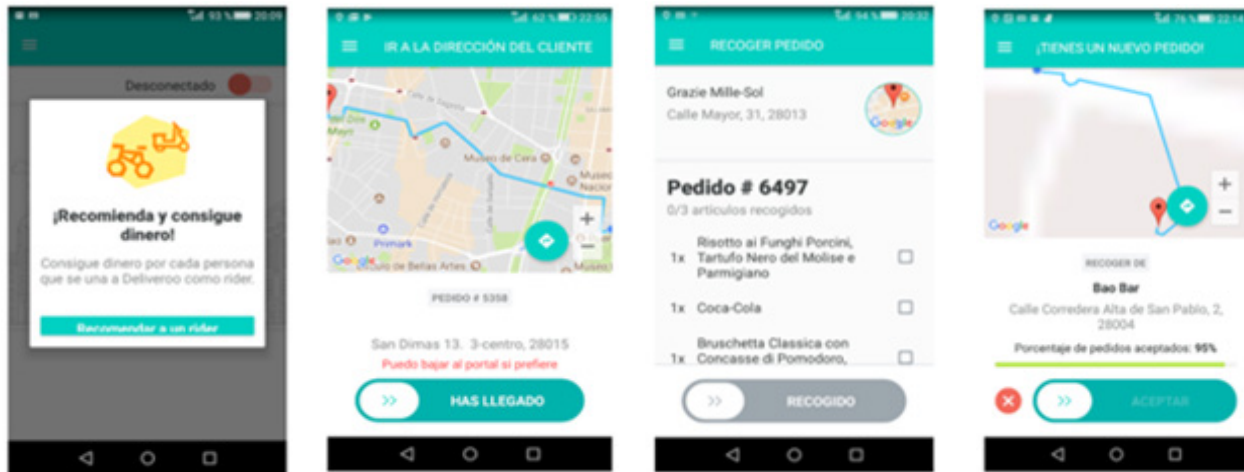
La sesión informativa fue en una oficina en Plaza de Castilla, a eso de las 16:00pm. La realizaron dos personas –que jamás nos dijeron qué función cumplían– y casi al final apareció un antiguo *rider* para contarnos su experiencia. La reunión era para explicarnos los detalles del trabajo y ‘aprovechar’ para hacer la selección. Inmediatamente me llamó la atención que casi todos éramos latinos, sobre todo venezolanos, y ya con el tiempo me di cuenta que todos estábamos desesperados por trabajar.

Nos dijeron que los requisitos para entrar son: contar con una bicicleta o moto; darte de alta como autónomo –nos recomendaron una gestoría –; tener teléfono inteligente con Internet y llamadas; e ir a recoger la mochila de la empresa, un soporte para el móvil y una batería externa, por lo cual se nos descontarían 60€ de nuestra segunda factura –así es, nos vendieron los materiales para trabajar–. Recalaron constantemente que la gracia es que es un empleo flexible en el que eres tu propio jefe y donde se gana dinero mientras haces ejercicio. De modo que lo presentaban como si fuera un pasatiempo remunerado. Se trata de la puesta en escena de un discurso que invita a asumir riesgos: nunca se hablaba de salario, sino de ingresos, no había horarios, sino franjas o *slots*, tampoco carga de trabajo, sino ‘misiones’, etc. Todo estaba muy bien construido y a veces parecía más una venta de Thermomix que un proceso de selección de personal.

## 4. La ecuación del rendimiento

En la práctica el trabajo es así: primero, para conectarte a la aplicación debes entrar a la zona en la que tienes el turno asignado y esperar a que te ‘caiga’ un pedido; una vez que eso pasa, suena una alarma del teléfono y en la aplicación aparece la información: en qué lugar es y cómo llegar, y tienes un par de minutos para aceptarlo; estando allí, te aparece ‘la comanda’ y el código, se lo dices al personal del local y cuando te lo entregan marcas las casillas y pones “Recogido”; te indica dónde tienes que ir a dejarlo, la ruta y el nombre del cliente; cuando llegas, pones “Has llegado”; pasas el pedido (ojalá que te den propina) y luego das a “Entregado”. Y esperas a que caiga otro.

Figura 1. Pantallazos de la aplicación. Fuente: tomados desde mi propio teléfono durante el 2018.



A primera vista, parece un modelo absurdamente sencillo y sería difícil pensarlo como una práctica disciplinante que lleva la tensión hasta el extremo, pero se trata de una fórmula para obtener el máximo rendimiento de cada trabajador.

Uno de los sellos en el modo de operar de este tipo de empresas es que ejercen un gobierno de las conductas generando a cada momento las condiciones adecuadas para que cada cual, en pleno ejercicio de su libertad, tome por sí solo las decisiones buscadas. Por ello es que a priori no son particularmente estrictas en cuanto a horarios o jerarquías, sino que van jugando constantemente con el marco dentro del cual se desarrolla el trabajo. Se trata de ajustar las condiciones para que los mecanismos del mercado y la competencia operen en su plenitud. Es por eso que los cambios –sobre los horarios, evaluaciones, retribuciones, etc.–, promocionados a los repartidores bajo la consigna de mayor libertad, son pan de cada día. De esta manera, es la misma autonomía y flexibilidad, características que aparecen como un derecho conquistado gracias a la revolución digital, las que actúan como los fundamentos que permiten ajustar el proceso según las necesidades que tenga la empresa a cada momento. El resultado es la cuidadosa producción de una fórmula que permite obtener el máximo rendimiento de cada repartidor. Revisemos su funcionamiento.

En la explosión y éxito de las plataformas hay un aspecto fundamental, pues, ¿cómo lograron estas aplicaciones que alguien se aloje en la casa de un desconocido, se suba a su coche, vaya a comer a su casa, deje que le haga los recados, le traiga la comida, sea su profesor particular o incluso esté dispuesto a hacerle un préstamo?

Aquí aparece el gran invento de este sector, una herramienta que actúa a la vez como el articulador del trabajo y como un instrumento de empoderamiento para los consumidores, transformándose en el sello tecnológico que sustenta el discurso colaborativo de las plataformas: el sistema de reputación.

Fundamentalmente, cumplen la función de permitir tanto a la comunidad de usuarios como a la misma empresa evaluar el servicio ofrecido por los distintos em-

prendedores, generando una calificación que determina su categoría en relación con el resto y que es usada para guiarse. Por ello, por ejemplo, salvo raras excepciones, sería muy extraño que un anfitrión de Airbnb acepte a un huésped con una valoración baja, puesto que presumiblemente no será una buena experiencia; y lo mismo a la inversa, es poco probable que alguien decida aceptar el viaje en Uber con un chofer mal calificado.

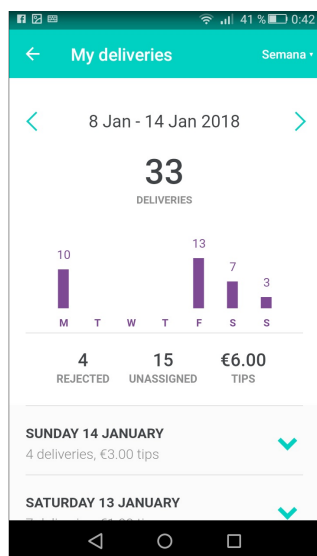
Consecuentemente, los sistemas de reputación también sirven para que la propia empresa controle y actúe sobre sus colaboradores, llegando incluso a poder prohibir su actividad. En el caso de los repartidores, se basan en distintas variables para ir controlando la conducta a través de datos que la misma plataforma va recopilando y sistematizando, tales como: velocidad, conexión en las horas comprometidas, evaluación de los clientes, etc. Y esto se enlaza coherentemente con el modelo de pago por servicio realizado y la obtención de horas para trabajar según los puntajes obtenidos en los días previos, todo lo cual se articula en la competencia que, libre y soberana, puede actuar como si fuera la ley de la gravedad: sin dejar que ningún cuerpo escape. De esta manera, sin decirlo explícitamente, las empresas incitan a saltar todas las leyes del tráfico, ya que mientras menos te demores, más pedidos puedes hacer, más sube tu puntaje, más horas tienes para trabajar y hacer más pedidos, y, finalmente, más dinero ganas. Es decir, un círculo sustentado sólo en nuestro propio riesgo, el cual debemos calcular constantemente. Todo con la única condición de mantener el ritmo en la competencia frente a tus compañeros.

Así, entonces, terminan por transformarse en un entramado disciplinario que prácticamente no deja margen de error, llegando a extremos que sobrepasan largamente los límites del derecho laboral. Pues, a todo esto, hay que sumarle una variable esencial: que casi todos los repartidores somos inmigrantes. Lo que conlleva a que, además del dinero para sobrevivir, se pongan en juego aspectos aún más fundamentales, como el no fracasar en el proyecto migratorio, o poder juntar dinero para enviar a casa, o incluso traer a los seres queridos a España. Muchos mantienen al resto de sus familias

sólo con la fuerza de sus piernas y su disciplina mental a la hora de repartir. Esto hace que la competencia se lleve hasta límites impensados. Conozco gente que trabaja 70 o más horas semanales sin librar un solo día, ni enfermarse ni tener vacaciones. Así se va marcando el piso mínimo.

Como queda claro, para obtener el máximo rendimiento a cada momento, los algoritmos necesitan la mayor cantidad de datos posible sobre el desempeño del colaborador, por lo que las empresas han descentralizado la vigilancia –en un movimiento promocionado como empoderamiento– para incluir en el proceso a los consumidores. En este caso, lo que se construye es un verdadero panóptico de democracia y tecnología a nuestro alrededor, ya que ahora tenemos muchos más ojos observando y midiendo celosamente nuestra conducta –incluso somos rastreados por GPS–, haciéndonos pesar sobre los hombros cada céntimo gastado por el usuario, y, sobre todo, teniendo que aprender a convivir con los gráficos de rendimiento en la pantalla del teléfono para elevarlos cada vez más.

Figura 2. Pantallazo de rendimiento personal.  
Fuente: sacado de mi propia aplicación en 2018.



De este modo, la flexibilidad y autonomía sustentan un sistema de presión constante que lleva a que cada cual estire cada vez más sus límites para mantenerse en competencia. Y todo esto los repartidores debemos sobrellevarlo en base a la autodisciplina. Es un proceso subjetivizante en el que cada uno debe aprender a adecuarse y dar todo de sí para intentar controlar el presente, aunque sea mínimamente. Pues, como estamos sujetos a los vaivenes del mercado y dependemos de variables que no podemos controlar –como la demanda o la distancia en cada pedido–, se genera un estado de *stress* e incertidumbre constante que se intenta compensar poniendo en marcha distintas prácticas para rendir al máximo. Por ejemplo, en varias ocasiones decidí no volver a trabajar los domingos durante las comidas –por la noche es “obligatorio”–, pero con el tiempo, a costa de quedar con menos horas para trabajar, me di cuenta de que debía

renunciar a ese ‘privilegio’; también en un momento empecé a tomar un suplemento vitamínico para no enfermarme y perder puntaje; o tuve que endeudarme para comprar una bicicleta eléctrica –*La Camarón*– porque simplemente ya no me alcanzaba para mantener el rendimiento de mis compañeros; o, lo más común, y que duele en el orgullo, es que a pesar de que no haya demanda, tengamos que dar vueltas por la ciudad intentando mover las energías del mercado para que caiga un pedido y no perder el turno de trabajo. No se puede permitir ni una mala cara, ni un mal gesto, ni un mal día, todo se mide y todo queda reflejado en las estadísticas personales.

Esto tiene una dimensión política que apunta directamente a la democracia de consumidores, quienes, como soberanos totales, tendrían la facultad para actuar implacablemente a través de una herramienta que recibirían como gesto de democratización y horizontalidad, pasando a ser el control sobre el trabajador un derecho en toda regla y elevando a la competencia como el mecanismo que debe regular los comportamientos.

## 5. La movilización, sus dificultades y el comienzo de la organización sindical

En el verano del 2017, a partir de estos constantes ajustes en el marco del trabajo, fue cuando ya no aguantamos más y decidimos movilizarnos. Luego de diversas denuncias de los repartidores, Deliveroo llevaba unos meses siendo investigada por la Inspección de Trabajo en Madrid por utilizar falsos autónomos y había puesto en marcha un plan agresivo para intentar adecuarse al marco legal.

A mediados de aquel mes de junio, nos llegó un correo que anunciaba el fin del contrato vigente y la instauración de uno nuevo, con un plazo de 30 días para firmarlo. Teníamos entre dos formatos para elegir: el TRADE –Trabajador Autónomo Dependiente Económicamente–, si por lo menos el 75% de tus ingresos provenían de Deliveroo, y el Contrato de Servicios Actualizado. El correo no decía qué pasaría con quienes no aceptaban los nuevos términos impuestos, aunque la experiencia demostró que simplemente los ‘desconectaron’ (acción que bauticé como el “despido colaborativo”).

A partir de ahí empezó a cambiar todo. Entre los *riders* intentamos organizarnos para frenar esto, y así empezaron a surgir redes entre Madrid y Barcelona, y de ahí hacía el resto de los repartidores en Europa que habían pasado por lo mismo. En Madrid, si bien fue difícil, el asunto logró crear cierto revuelo gracias a la acción de los medios de comunicación. De un día para otro, la plaza de Tribunal, donde nos juntábamos, comenzó a llenarse de cámaras de televisión y periodistas intentando entrevistarnos para conseguir una nota, lo cual obviamente fue creando ciertas divisiones entre nosotros. Y por las noches, una vez que ya todos habíamos cerrado sesión, hacíamos asambleas con relativa frecuencia. De esas experiencias surgió el movimiento Riders x Derechos.

Sin embargo, a pesar de que lo intentamos, la organización fue realmente difícil y no pudimos frenar la arremetida de la empresa. Lamentablemente, ahí comenzamos a chocar con un muro de dificultades que aún hoy no podemos romper.

Hay dos razones fundamentales para explicar esto. La primera es que este tipo de plataformas son de un carácter profundamente antisindical, de hecho, promueven un modelo donde cada cual es su propia empresa, por lo que no logran concebir la negociación colectiva en su interior y se excusan en el contrato mercantil de autónomos –que no se sostiene por ningún lado– para actuar ante cualquier intento de protesta desconectando rápida y arbitrariamente a los más ‘revoltosos’. En el marco de mi tesis, una vez entrevisté a una ex trabajadora de las oficinas que coordinaba los pedidos y me confesó que Deliveroo enviaba gente a nuestras asambleas para identificar a los cabecillas y desconectarlos. Por ello, en la mayoría de los reportajes de prensa los repartidores deben salir tapándose el rostro o bajo un pseudónimo. Yo mismo, sin ir más lejos, he dado entrevistas a cara tapada o bajo nombres inventados y tengo un juicio pendiente –hace ya más de dos años– por vulneración de derechos fundamentales, luego que me desconectaran tras ir a exponer a la Asamblea de Madrid como portavoz de Riders x Derechos e instar a los diputados a regularizar esta situación. Además, parte de la misma estrategia es que al momento de enfrentar los juicios por este tipo de causas, las empresas, en un acto lamentablemente legal conocido como “Acuerdo entre las partes”, ofrecen al repartidor una suma considerable de dinero, lo cual nos ha impedido varias veces sentarlos ante un juez.

La segunda y principal razón es la misma situación de precariedad y vulnerabilidad de los repartidores. Como somos falsos autónomos, cualquier acto de protesta juega directamente en nuestra contra. Si intentamos hacer una huelga, como no tenemos sueldo asegurado, el tiempo de trabajo perdido sale de nuestro bolsillo; o si hacemos una campaña para que la gente no consuma, el resultado es igual: baja la demanda y con ella nuestros ingresos. A todo lo cual se le debe sumar el poderoso discurso del emprendimiento y el papel que juega entre la población inmigrante, que logra proponer un camino de sacrificio en el que cada uno debe demostrar que merece ocupar un lugar en esta sociedad.

Es en este complejo escenario donde empieza a entrar UGT. Durante las movilizaciones del verano, el secretario general, Pepe Álvarez, pasaba todos los días frente a la plaza de Tribunal mientras iba de camino a la sede del sindicato, y veía nuestras concentraciones y reivindicaciones. Así decidió que debían estar presentes. Sin embargo, aquello se materializó pasado el verano, cuando la empresa ya había logrado desarticular nuestro movimiento e imponer el nuevo contrato. Esta tardanza se explica porque, como a casi todos, la ‘nueva realidad’ los tomó por sorpresa y no contaban con las herramientas para abordarla. Seguían inmersos en revertir las Reformas Laborales y no sabían bien de qué se trataba todo esto ni qué reclamos tenían los repartidores.

De esta manera, a mediados de septiembre del 2017, la persona encomendada para llevar el asunto en UGT

ya llevaba un tiempo yendo a conversar con nosotros para comprender nuestros verdaderos problemas: la falta de pedidos, que a veces no teníamos horas para trabajar, o que no entendíamos por qué nos descontaban el 21% de IVA en la propina. De este último surgió la primera denuncia que registramos juntos en la Inspección de Trabajo contra Deliveroo. Y a los pocos días veíamos una campaña de la empresa que decía: “¡Ahora la propina es toda tuya!”. Aunque el dinero descontado nunca nos fue devuelto, todavía no sabemos si declararon algo de ello a Hacienda.

Como se trata de un campo difícil de abordar, la estrategia de UGT no fue buscar la afiliación inmediata, sino avanzar en un doble proceso. Por un lado, primero conocer nuestra realidad para establecer una línea de acción que terminara en una estructura sindical; mientras, por el otro, trabajaban en crear una plataforma digital que permitiera acercarse a los repartidores y ofrecernos cobertura legal. Así fue como nació [www.turespuestasindical.es](http://www.turespuestasindical.es), una herramienta que pretende funcionar como una sección sindical virtual, a la cual me uniría un par de años después.

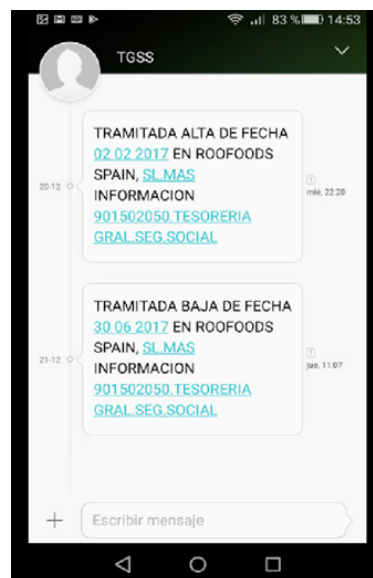
## 6. El camino hacia el macro juicio en Madrid

Fue justo en esos meses, cuando estábamos intentando revivir el movimiento junto a UGT, que se desataron una serie de eventos: salió la resolución de la Inspección de Trabajo declarándonos falsos autónomos, lo que derivó en que la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) actuara de oficio dándonos alta como asalariados para reclamar nuestras cotizaciones impagadas –o sea, por fraude–, a lo cual Deliveroo recurrió diciendo que, no señor, que sí que éramos autónomos. En resumen, había un juicio entre la TGSS y Deliveroo en Madrid, en el que entrábamos 532 trabajadores afectados.

Todo esto lo supimos a través de un SMS de la TGSS:

Figura 3. Pantallazo del SMS de la TGSS.

Fuente: tomado desde mi teléfono.



Deliveroo respondió enviándonos a todos los repartidores un correo superlativo:

Hola,

Puede que hoy hayas recibido un SMS de la Seguridad Social en relación a Roofoods Spain SLU (Deliveroo). No hemos recibido ninguna comunicación oficial al respecto. De recibir cualquier información relevante serás el primero en saberlo. Estamos comprometidos en ofrecer el trabajo bien remunerado y flexible que tanto valoras y os defenderemos contra cualquier decisión que pueda preveniros de ofreceros un buen empleo (Copia sacada directamente del correo original).

¡La empresa nos quería defender de los daños que nos podía causar la protección!

El juicio era como nuestra final del mundial. Así que comenzamos a prepararnos para lo que venía, respaldados por UGT en Madrid. Al mismo tiempo, en otras ciudades nuestros compañeros se organizaban de manera independiente a través de Riders x Derechos o junto con otros sindicatos. La empresa, por su parte, respondía firmando un Acuerdo de Interés profesional con la recién creada Asociación de Repartidores –Asoriders–. Es simplemente una asociación cultural, sin ningún peso político, pero actúa como un sindicato amarillo. El personal de las oficinas de Deliveroo llamaba a los repartidores ofreciendo vacaciones, mejoras en la asignación de horarios y otras regalías si se apuntaban a la asociación y aceptaban pagar la cómoda cuota mensual. Lo que buscaban era ganar representación de cara al juicio, ya que los afiliados serían una prueba de que los repartidores estaban contentos con el modelo de trabajo.

Por otra parte, durante este período la empresa siguió ajustando la fórmula del rendimiento y hubo un momento en que se hizo insostenible. Hicieron un verdadero recambio de personal sin despedir a una sola persona, todo a partir de apretar la horca de la competencia, lo que muchos no pudimos resistir. Fue justo en esa etapa –en abril del 2018–, cuando no podía más de la indignación, que surgió la oportunidad de ir a hablar a la Asamblea de Madrid, hecho que luego terminó en mi desconexión. Aunque en el fondo estaba feliz por haber escapado del régimen de flexibilidad, autonomía y libertad de Deliveroo.

A pesar de esto, seguía quedando con gente de UGT para organizar el juicio que vendría, mientras que ellos le abrían camino al tema dentro del sindicato. Al mismo tiempo, con Riders x Derechos en Madrid intentábamos dar respuesta a la cobertura mediática. Deliveroo, por su parte, continuaba ajustando la fórmula del rendimiento que se llevaba por delante a los repartidores más antiguos, mientras Asoriders seguía creciendo.

Seguimos en esa dinámica durante un tiempo, hasta que, por fin, el 31 de mayo del 2019, llegó el día del juicio –tras un aplazamiento previo–. Habíamos hecho un gran trabajo y pudimos articular una estrategia común con el resto de los sindicatos y colectivos presentes. Fue increíble. Duró más o menos desde las 12.00pm hasta las 20.00pm y el lugar estaba repleto. Llegó toda la prensa, repartidores antiguos, personajes de partidos políti-

cos, gente de los sindicatos, el personal más importante de la empresa, etc.: había muchísima expectación.

En la sala la escena era la siguiente: a la derecha del juez había seis abogados: uno de la TGSS, cuatro de los respectivos sindicatos y una del colectivo Ronda; y a su derecha, tres: dos de Deliveroo (uno de los cuales es un ex director de la Inspección de Trabajo) y la abogada de Asoriders. La estrategia de la empresa desde el principio fue desacreditar la acción de la Inspección de Trabajo y afirmar que había respondido a presiones políticas. Incluso, para demostrar nuestra autonomía tuvieron la desfachatez de llevar de testigos a repartidores que aseguraban dar trabajo a más personas con su actividad. A uno de ellos yo lo conocía, y me acordé de inmediato de que en una de las primeras asambleas lo vi furioso golpeando el suelo con su casco mientras gritaba que debíamos ir a quemar las oficinas porque nos estaban explotando. Pero ahí estaba, como flamante testigo de Deliveroo...

Por nuestra parte, la estrategia era simple: demostrar que la autonomía no existe y que todo el trabajo es organizado por la empresa a través de instrucciones claras –por ejemplo, ni siquiera siendo autónomos podemos negociar la tarifa que cobramos– y desde los sistemas de reputación que van modelando la conducta en base a la competencia. Además, la misma directora de la Inspección de Trabajo fue como testigo de la TGSS, en un momento memorable, y dio una declaración soberbia. ¡Había que ver la carita que les quedó a los de la empresa!

La resolución salió varios meses después y fue una victoria rotunda: éramos falsos autónomos. Pero Deliveroo volvió a recurrir la sentencia. Así que hace un par de meses el Tribunal Superior de Justicia de Madrid falló a nuestro favor; a lo que la empresa recurrió de nuevo. De modo que ahora estamos a la espera de lo que dicte el Tribunal Supremo.

## 7. La lucha judicial y la creación de secciones sindicales desde UGT

Después de varios años trabajando juntos, a principios del 2020 me incorporé a UGT en la sección “Tu respuesta sindical”. En paralelo a intentar crear secciones sindicales en cada plataforma digital –hace poco tiempo constituimos la primera en Deliveroo y estamos ad- portas de hacerlo en Glovo–, el principal camino de lucha que hemos seguido es el judicial. Estamos convencidos de que se debe reconocer la situación de los trabajadores de plataformas y establecer la laboralidad.

En esta línea, el 19 de diciembre de 2017, UGT registró una denuncia clave contra Glovo, Deliveroo, UberEats y Stuart ante la Dirección General de Trabajo, organismo que la derivó hacia la actuación de cada Inspección de Trabajo donde hubiese actividad de las empresas denunciadas en el país. Todas han determinado que existe una relación laboral entre los repartidores y las plataformas. Como era de esperar, en todas ellas las empresas han acudido a sus respectivos Juzgados de lo Social para apelar las resoluciones. Actualmente, las sentencias de los procedimientos de oficio de la TGSS

contra las plataformas, conocidas por los macro juicios, no sólo han mantenido el criterio de cada Inspección de Trabajo, sino que han añadido nuevos elementos de laboralidad para aclarar la enorme dependencia de los repartidores.

Además, hemos seguido la misma vía a través de distintas denuncias por despidos improcedentes o nulos. En este sentido, la primera victoria fue el 1 de junio de 2018, cuando el 6º Juzgado de lo Social de Valencia determinó que existía relación laboral entre un *rider* y Deliveroo. Este repartidor, miembro de Riders x Derechos, al no aceptar el ya comentando “Acuerdo entre las partes”, consiguió una indemnización por despido de 711€. Sin embargo, su acto de valentía permitió analizar por primera vez el modelo de la empresa, lo cual tiene un valor incalculable.

Distinta suerte hemos tenido frente a Glovo. La *start-up* catalana obtuvo dos rápidas victorias en Madrid. Con ese respaldo continuaron modificando las condiciones de los repartidores: cambiando la retribución, ampliando los kilómetros para el reparto y estableciendo nuevos parámetros para la excelencia en el sistema de reputación. Tal como ocurrió en Deliveroo, esta sucesión de ‘ajustes’ unilaterales impulsó movilizaciones espontáneas por parte de los repartidores, quienes simplemente veían en aquellos cambios una manera de hacerlos trabajar más para ganar lo mismo. Así que se autoorganizaron al margen de los sindicatos y lograron realizar una huelga... que terminó con la desconexión de los principales cabecillas.

A partir de ahí UGT nuevamente interpuso demandas por despidos improcedentes y vulneración de derechos fundamentales. Estas demandas han resultado esenciales, ya que nos han marcado el sendero para conseguir la plena laboralidad de todos los repartidores. Si en la primera sentencia ganada tan solo habíamos conseguido que se reconociera la relación laboral y una indemnización en función al Salario Mínimo Interprofesional (SMI), ahora logramos que el Juzgado 1 de lo social de Madrid y luego el Tribu-

nal Superior de Justicia de Madrid decretaran que Glovo es una empresa de logística y que, por tanto, se debe aplicar el convenio colectivo sectorial de Transporte de mercancías por carretera. Es una victoria importantísima.

Del mismo modo, desde UGT estamos trabajando en la modificación de los convenios para incorporar a todos los trabajadores de plataformas digitales. Es el caso del Acuerdo marco Laboral Estatal de Hostelería (ALEH), donde incluimos la categoría de repartidor de plataformas digitales de comida y bebida.

Tampoco nos podemos olvidar de un escenario fundamental: Europa y la Unión Europea. Allí se está hablando mucho de las condiciones de los trabajadores ‘atípicos’, que incluye a los de plataformas, en donde hemos podido ser testigos del activo *lobby* que realizan las empresas. Por eso el trabajo no puede ser solo local. Nuestros esfuerzos deben unirse a los de otros sindicatos que están trabajando por el mismo objetivo: el reconocimiento de la relación laboral.

Para terminar, simplemente queremos recalcar que estamos frente a una situación que nos está abordando por todos lados y que trae consigo un proyecto profundamente antisocial. A medida que hemos avanzado en el trabajo con los repartidores, a través de nuestra propia plataforma comenzamos a toparnos con la realidad de los trabajadores de distintas aplicaciones. Recibimos preguntas desde empresas como Wayook o Clintu, dedicadas a limpiadoras de casas u oficinas, que también deben darse de alta como autónomas; los trabajadores de Airbnb o Booking; cuidadoras de personas mayores dadas de alta en el Régimen Especial de Empleadas del hogar, que realizan su labor a través de aplicaciones como Cuideo o Wayalia; y también de los trabajadores de las compañías de patinetes eléctricos (Lime, Wind, Goflash) que inundan el centro de las ciudades cada noche. Todos empleados fantasmas sin centro de trabajo, en un limbo legal, y que son atraídos por el discurso del emprendimiento y su mito de la flexibilidad y autonomía.