



universidad
de león

Facultad de Ciencias
Económicas y Empresariales

Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

Universidad de León, España

Grado en Comercio Internacional

Curso académico 2020-2021

**ANÁLISIS DE LA EXPLOTACIÓN LABORAL INTERNACIONAL,
EUROPEA Y ESPAÑOLA EN EL SIGLO XXI**

**ANALYSIS OF INTERNATIONAL, EUROPEAN AND SPANISH
LABOUR EXPLOITATION IN THE 21ST CENTURY**

Realizado por la alumna Dña. Alba Calonge García

Tutelado por la Profesora Dña. Henar Álvarez Cuesta

Universidad de León, a 19 de julio de 2021

MODALIDAD DE DEFENSA PÚBLICA: ■ Tribunal □ Póster

AGRADECIMIENTOS

A mi madre, por ser la mejor persona que conozco, por ser la bondad reencarnada y por apoyarme y ser tan sincera conmigo siempre, haciéndome crecer como persona y por hacer que me guste el Derecho

A mi abuela “Coco”, gracias por ser la estrella que me guía en la noche y por ser la persona más positiva y con más ganas de vivir que he conocido, gracias desde lo más profundo de mi corazón

A mi hermano y a toda mi familia, gracias por hacer de mí una mejor persona y por quererme siempre de una forma tan pura y bonita y hacia quienes sólo puedo expresar mi más sincero y profundo agradecimiento por su apoyo infinito y de forma tan altruista en esta etapa académica

A mis adorados y queridos amigos que he hecho a lo largo de estos cuatro años de formación. Simplemente, gracias por haber aparecido en mi vida y haberme ayudado en tantas ocasiones y haberme hecho mejorar como persona

A mi tutora de TFG, Henar Álvarez Cuesta, que durante la realización del TFG me ha estado guiando de la mejor manera posible y siendo mi estímulo durante la redacción del TGF y siempre diciéndome lo que estaba correcto y lo que no. Gracias también por hacer, junto con mi madre, que me interese y guste el Derecho

A la Universidad de Budapest por brindarme la posibilidad de poder haber estudiado en su Universidad un año gracias al programa Erasmus+, una de las mejores experiencias de mi vida

ÍNDICE DE CONTENIDO

1. RESUMEN Y PALABRAS CLAVE	1
<i>ABSTRACT AND KEY WORDS</i>	<i>1</i>
2. INTRODUCCIÓN Y OBJETO DEL TRABAJO	2
3. METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN UTILIZADA	4
4. TRABAJO DECENTE SEGÚN LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO	5
5. EJEMPLOS DE EXPLOTACIÓN LABORAL INTERNACIONAL, EN LA UNIÓN EUROPEA Y EN ESPAÑA	9
5.1. EXPLOTACIÓN LABORAL INTERNACIONAL: BRASIL	18
5.2. EXPLOTACIÓN LABORAL EN LA UE: FALSOS BECARIOS	25
5.3. EXPLOTACIÓN LABORAL EN ESPAÑA: TRABAJO NO DECLARADO O “TRABAJO EN NEGRO”	29
6. FALSOS AUTÓNOMOS COMO NUEVA FORMA DE EXPLOTACIÓN LABORAL EN LA UNIÓN EUROPEA Y EN ESPAÑA	35
6.1. FALSOS AUTÓNOMOS EN LA UE	37
6.2. FALSOS AUTÓNOMOS EN ESPAÑA	40
7. CASO DE ESTUDIO 1: POSIBLE EXPLOTACIÓN LABORAL DE LA EMPRESA AMAZON	50
8. CASO DE ESTUDIO 2: GLOVO APP 23 S.L. Y LOS FALSOS AUTÓNOMOS	52
9. CONCLUSIONES	57
REFERENCIAS	59

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 5.2.1: Razones para que existan las contrataciones fraudulentas del trabajo, por tipo de relación laboral	28
Cuadro 6.1.2: Resultados estadísticos de los falsos autónomos y TRADEs en España, Italia, Francia y Bulgaria	39

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 5.1: Formas de explotación laboral y explotación laboral grave (2015).....	11
Figura 5.3.2: Criterios de clasificación del trabajo irregular	32
Figura 6.1.3: Características para reconocer y diferenciar un falso autónomo de un autónomo y un trabajador asalariado	48
Figura 6.2.4: Consecuencias para el trabajador y el empleador de hacer uso de la figura del falso autónomo	49

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 5.1: Porcentaje de vulnerabilidad según las razones de esclavitud moderna	14
Gráfico 5.2: Sectores económicos con más explotación laboral	17
Gráfico 5.1.3: Porcentaje de la población activa en situación de desempleo	19
Gráfico 5.1.4: Porcentaje de la población activa en situación de empleo	20
Gráfico 5.2.5: Formas de contratación que se ven significativamente afectadas por el uso fraudulento, número de países (UE, Noruega y Reino Unido).....	26
Gráfico 6.2.6: Evolución de la afiliación media en el mes de marzo por actividad económica.....	44

ÍNDICE IMÁGENES

Imagen 4.1: Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030	6
Imagen 5.2: Países con más esclavitud moderna.....	13
Imagen 5.3: Esclavitud moderna en el mundo	14

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 6.2.1: Evolución de la afiliación media en el mes de marzo por actividad económica	
.....	43

ABREVIATURAS

ACNUDH: Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos.

BOE: Boletín Oficial del Estado.

CIET: Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo.

CTPS: Cartera de Trabajo Digital.

DUDH: Declaración Universal de Derechos Humanos.

EPIs: Equipos de Protección Individual.

ET: Estatuto de los Trabajadores.

ETTs: Empresas de Trabajo Temporal.

Eurofound: Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo.

FGTS: Fondo de Garantía por Tiempo de Servicio.

FRA: Fundamental Rights Agency.

GSI: Global Slavery Index.

IAE: Impuesto sobre Actividades Económicas.

IT: Incapacidad laboral Temporal.

ITSS: Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social.

LETA: Ley del Estatuto del Trabajador Autónomo.

OCDE: Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico.

OIM: Organización Internacional para las Migraciones.

OIT: Organización Internacional del Trabajo.

ONU: Organización de las Naciones Unidas.

PIDCP: Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

PIDESC: Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

RD: Real Decreto.

RETA: Régimen Especial de Trabajadores Autónomos.

SMI: Salario Mínimo Interprofesional.

S.S.: Seguridad Social.

TGSS: Tesorería General de la Seguridad Social.

TRADE: Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente.

TSJ: Tribunal Superior de Justicia.

UE: Unión Europea.

1. RESUMEN Y PALABRAS CLAVE

La explotación laboral es un problema actual que está en el punto de mira, dando lugar en muchos casos a la esclavitud moderna y, en el peor de los casos, a la explotación sexual, explotación infantil y tráfico de personas con el objetivo de explotarlas laboralmente. Para entender la explotación laboral moderna hay que saber lo que es el trabajo decente y así, saber cuándo se violan los derechos laborales y si se es víctima de la explotación laboral moderna.

Hoy en día, las formas más comunes de explotación laboral son las de falsos autónomos, falsos becarios, trabajo no declarado o trabajo en negro y la vulneración de los derechos más básicos de los trabajadores. También, hay que mencionar que la explotación laboral no es algo de empresas poco conocidas, sino que también puede ocurrir en grandes empresas, como Amazon y Glovo, por ello se examinan las denuncias de explotación.

PALABRAS CLAVE: explotación laboral, trabajo decente, falsos autónomos, derechos laborales, esclavitud, precariedad, trabajador, empleador.

ABSTRACT AND KEY WORDS

Labour exploitation is a current problem that is in the spotlight, leading in many cases to modern slavery and, in the worst cases, to sexual exploitation, child exploitation and human trafficking for the purpose of labour exploitation. To understand modern labour exploitation, it is necessary to know what decent work is and thus to know when labour rights are violated and whether one is a victim of modern labour exploitation.

Today, the most common forms of labour exploitation are bogus self-employment, bogus traineeships, undeclared work and the violation of the most basic workers' rights. It is also worth mentioning that labour exploitation is not just a matter of little-known companies, but can also occur in large companies, such as Amazon and Glovo, which is why reports of exploitation are examined.

KEY WORDS: labour exploitation, decent work, false self-employment, labour rights, slavery, precariousness, worker, employer.

2. INTRODUCCIÓN Y OBJETO DEL TRABAJO

El objeto del siguiente Trabajo Fin de Grado es realizar una aproximación a lo que es la explotación laboral actual y cómo de presente está en la actualidad a un nivel nacional y a nivel internacional, estudiando o poniendo en conocimiento lo que es el trabajo decente a un nivel internacional según la OIT para así saber cuándo se están vulnerando los derechos laborales de los trabajadores y cuándo el trabajador es víctima de explotación laboral o explotación laboral grave, en incluso esclavitud.

La explotación laboral surge o es el resultado de la infracción de las libertades y derechos laborales de los trabajadores, de las trabajadoras y de las normativas tanto a nivel nacional como al nivel internacional. Esta práctica en 2016 dejó un total de aproximadamente 40 millones de personas, por lo que pensar que la explotación laboral y, sobretodo, la esclavitud es algo del pasado, es pensar que la explotación laboral y la esclavitud no existen y eso es algo erróneo.

Por ello, el Trabajo Fin de Grado he considerado dividirlo en tres partes:

Primera de todos, una aproximación básica de lo que es actualmente el Trabajo Decente según la OIT y a lo largo del tiempo desde que, por primera vez apareció en la Memoria del director General de la OIT para dar una visión de lo que sería vulnerar la definición y saber si se está ante una explotación laboral, explotación laboral grave, explotación sexual o incluso esclavitud y tráfico ilegal de personas y menores. Este primer bloque se corresponde con el punto número 4 del Trabajo Fin de Grado.

El segundo bloque se corresponde a los puntos números 5 y 6, donde se tratan de una forma más extendida la explotación laboral a nivel nacional y a nivel internacional. Comenzando por una introducción a lo que es la explotación laboral, los tipos de explotación laboral y explotación laboral grave que existen a nivel internacional y según diferentes organizaciones y ONGs (como, por ejemplo, la OIT, la ONG *Walk Free*, la ONU y la UE). Además, se han aportado datos e informes que tratan dicha práctica, que es ilegal en todos sus sentidos y en la gran mayoría de países.

Después se continúa con el caso de lo que se considera explotación laboral en Brasil y cómo lucha el país contra la práctica de explotación laboral hacia los inmigrantes, además de comentar lo que se considera explotación laboral en el país según las diferentes legislaciones. Seguidamente, se comenta lo que son los falsos becarios en la UE, considerándose también otra forma de explotación laboral moderna, pero esta vez centrado a los graduados que quieren hacer prácticas becadas fuera de su país nacional. Finalmente, para concluir el segundo bloque, se trata de forma más extensa el caso práctico de España, centrándose en lo que es el trabajo no declarado y los falsos autónomos. En todos los apartados de dicho bloque se aportan datos, gráficos e información de una gran veracidad para ratifican lo expuesto teóricamente.

Para concluir, el tercer bloque se trata del estudio y análisis de dos casos prácticos: uno sobre casos en los que se ha acusado de explotación laboral de la gran empresa Amazon y otro sobre los falsos autónomos en España, de la empresa Glovo. Ambos casos se exponen para dar a conocer que, tanto la explotación laboral como los falsos autónomos es un problema que está muy presente en la sociedad actual. Este bloque se corresponde a los puntos número 7 y número 8 del trabajo.

Para mí el tema escogido para el Trabajo Fin de Grado es un tema que está a la orden del día, ya que debido a la crisis que se está viviendo actualmente, derivada de una situación de pandemia mundial, se ha hecho uso de la explotación laboral a través de despidos improcedentes, reducción de salarios y vulneración de los derechos laborales y, sobretodo, hacer uso de la figura del falso autónomo o la de falsos becarios, de los trabajadores y las trabajadoras para que el empresario pueda reducir los costes en su empresa.

Por ello, es un tema de actualidad interesante a tratar en un Trabajo Fin de Grado añadiendo datos de organizaciones internacionales y ONGs para hacer ver que es una situación que sigue existiendo y que es importante reducirla o erradicarla y que no es cosa del pasado.

En consecuencia, hay que preguntarse lo siguiente: ¿es suficiente con las medidas y legislaciones y medidas actuales para terminar con la explotación laboral? ¿existe de verdad una solución para erradicar la explotación laboral y la explotación laboral grave? Estas son algunas de las cuestiones que se van a tratar en este Trabajo Fin de Grado.

3. METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN UTILIZADA

Primero de todo, para el desarrollo de este Trabajo Fin de Grado se ha profundizado en informes acerca de la explotación laboral y la esclavitud moderna, como, por ejemplo, el llevado a cabo por la ONG *Walk Free* llamado *The Global Slavery Index* que trata de exponer datos sobre la esclavitud moderna y qué países son los que más esclavitud moderna tienen, para así obtener datos estadísticos de dicha práctica ilegal a nivel internacional.

Otra fuente de información han sido las páginas web oficiales de la Organización Internacional del Trabajo para, sobretodo, el apartado del trabajo decente con sus respectivos informes del Director General a lo largo del tiempo (por ejemplo, la Memoria de la 87ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo en 1999 del Director General Juan Somavía o el informe realizado “un trabajo decente para todos en una economía globalizada: una perspectiva de la OIT” del año 2000) y la página web de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo (Eurofound) para aportar información de la explotación laboral a nivel europeo.

Hay que tener en cuenta que, al tratarse un Trabajo Fin de Grado donde se exponen temas de Derecho Laboral, se han consultado legislaciones y normativas tanto a nivel nacional, como a nivel europeo y a nivel internacional:

- A nivel internacional se han estudiado documentos para aportar datos estadísticos sobre la explotación laboral y los falsos autónomos de la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo o CIET, Convención sobre la Eliminación de toda Discriminación contra la Mujer o CEDAW y se ha consultado el Decreto Lei 1848 do Brasil; es decir, el Código Penal de Brasil.

Cabe destacar también el informe de Amnistía Internacional usado para el caso práctico de la empresa Amazon sobre la sindicalización de los trabajadores.

- A nivel europeo se han examinado documentos como la Carta de Derechos Fundamentales de la UE y el Informe sobre la “protección social para todos, incluidos los trabajadores autónomos” para dar una aproximación sobre los falsos autónomos a nivel europeo y la protección de dicha figura laboral (en este caso los autónomos).

Además, se ha consultado el Convenio número 87 de la OIT y una sentencia del Tribunal regional de Poznań-Grunwald.

- A nivel nacional, se han consultado el RD Legislativo 2/2015 del 24 de octubre o el Estatuto de Trabajadores (ET), la Ley 20/2007 o Estatuto del Trabajador autónomo (LETA), RD Ley 9/2021 del 11 de mayo o coloquialmente llamada “Ley Rider” y la base de datos de la Seguridad Social para aportar datos sobre las afiliaciones a dicho organismo español.

También se han usado Sentencias del Tribunal Supremo para el caso práctico de los falsos autónomos de la empresa Glovo (STS 284/2018, STS 805/2020). Otras sentencias consultadas han sido la STS 608/2018 y la STS 598/2018 a aportar información sobre los falsos autónomos en España.

4. TRABAJO DECENTE SEGÚN LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Para poder llevar a cabo el fomento del Trabajo Decente hay que tener claro que se tiene que adoptar una posición que esté vinculada íntimamente con la dignidad de los seres humanos.

Antes de definir lo que es el “trabajo decente” hay que saber que la traducción en español viene de la palabra en inglés “*decent*”, “*satisfactory, of an acceptable standard*” (satisfactorio, de un nivel aceptable).

El concepto de “trabajo decente” surge como una consecuencia de la creciente situación de desprotección que los trabajadores y trabajadoras sufren y de las inseguridades que ello acarrea actualmente en un mundo globalizado. En este caso, la globalización ha ido cambiando la tendencia del ámbito laboral, produciendo unas tendencias en las relaciones laborales:

- Aumento en el desempleo y precarización de los empleos; es decir, un cambio en los tipos de empleo que se ofertan.
- Aparece una creciente inestabilidad de los empleos con muchas tasas de rotación. Esto produce un cambio en la desregularización del mercado laboral.
- Hay una innovación y cambio en las leyes que tienen que ver con los trabajadores y trabajadoras, haciendo que aumente la desprotección hacia dicho colectivo del mercado laboral.
- Crecimiento ante la pérdida de derechos laborales ganados a lo largo del tiempo y debilitamiento de las exigencias sindicales y reivindicativas, por lo que se crea un desgaste del sindicalismo y negociaciones colectivas.

El enfoque del Trabajo Decente ha tenido y está teniendo un creciente protagonismo en la Agenda mundial. Por ejemplo, es el objetivo número 8 de los 17 objetivos de desarrollo sostenible de la Agenda 2030¹ de la Organización de las Naciones Unidas (ONU):



Imagen 4.1: Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030

Fuente: ONU

Se puede decir que el concepto de “trabajo decente” aún está en construcción, pero, aun así, la OIT a lo largo de su historia ha ido definiendo lo que se considera “trabajo decente” añadiendo características con el paso de los años.

Según la OIT, el trabajo decente hace una síntesis de lo que, tanto hombres como mujeres, quieren conseguir a la hora de incorporarse al mercado laboral y obtener un puesto de trabajo que tenga condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad.

¹La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de la ONU es un plan de acción en interés de las personas, planeta y el bienestar general. Además, intenta reforzar la paz y el acceso a la justicia. Es una lista de 17 objetivos a conseguir a largo plazo por las naciones que lo adoptan.

En 1999, en la Memoria del Director General de la Conferencia Internacional del Trabajo, aparece por primera vez el concepto de “trabajo decente”. Juan Somavía, el Director General en 1999² de la OIT y hasta 2012, lo definió como: “*trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos y que cuenta con remuneración adecuada y protección social*” (OIT, 1999a).

Esta primera definición hace referencia y debe enfocarse hacia los primeros objetivos estratégicos de la OIT³:

- Promoción de derechos laborales y empleo.
- Protección social de los trabajadores y trabajadoras ante posiciones de debilidad, inseguridad y vulnerabilidad.
- Promover el diálogo social entre las diferentes partes.

En conclusión, la primera noción que se tiene del “trabajo decente” tiene unas características muy concretas que deben darse para que un trabajo pueda considerarse decente:

- Es un trabajo productivo.
- Con protección de los derechos de los trabajadores y trabajadoras en su puesto de trabajo.
- Que le produce al empleado unos ingresos adecuados y una protección social ante las situaciones de vulnerabilidad; es decir, que generar un ingreso justo, un ingreso que suponga que la persona que lo recibe pueda vivir dignamente.
- Con una existencia del tripartismo y diálogo social.

En la segunda definición o noción de “trabajo decente”, la OIT lo define como: “*empleo de calidad que respete los derechos de los trabajadores y a cuyo respecto se desarrollen formas de protección social*” (OIT, 1999).

² OIT, *Trabajo decente*, Memoria del Director General a la 87ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra 1999.

³ Dichos objetivos de la OIT son: promoción de derechos laborales, promoción del empleo, protección social contra la vulnerabilidad y fomento del diálogo social.

En esta definición se llevan cabo unos cambios y se añaden los siguientes elementos:

- Se reemplaza el concepto de “trabajo productivo” por “empleo de calidad”. No aparece la mención a que se debe producir unos ingresos adecuados, pero este tipo de ingresos se asumen en la definición de “empleo de calidad”.
- Con la razón de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras.
- Añade el elemento de “protección social” relacionada con el empleo.

A continuación, la OIT relaciona el “trabajo decente” con la libertad sindical, para así llegar a una definición más completa e incluir más características y elementos al concepto, llegando a decir que *“por trabajo decente se entiende el trabajo que se realiza en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana”* (Juan Somavía, 1999⁴).

Por último, otra definición que la OIT da de “trabajo decente” es: *“el trabajo productivo en el cual los derechos son respetados, con seguridad y protección y con la posibilidad de participación en las decisiones que afectan a los trabajadores”* (Juan Somavía, 2000).

Esta última definición añade el elemento de que los trabajadores y trabajadoras puedan participar en las decisiones políticas que les afecten en su ámbito; es decir, el ámbito laboral.

Por tanto, el concepto de “trabajo decente”, que aún está en formación, puede ser analizado a un nivel microeconómico (a nivel de las empresas) como a un nivel macroeconómico (a nivel de la sociedad en general y la economía).

En compendio, lo que está comprendido en la definición de “trabajo decente” según la OIT se incluye:

- Empleo de calidad y cantidad suficiente.
- Ingreso adecuado.
- Seguridad en el trabajo.
- Con formación continua y oportuna a la empleabilidad.
- Con respeto a los derechos de los trabajadores y las trabajadoras.

⁴ SOMAVÍA, Juan, *Un trabajo decente para todos en una economía globalizada: una perspectiva de la OIT*, documento presentado a la Tercera Conferencia Ministerial de la OMC, incluido en SOMAVÍA, Juan, *Perspectives on decent work*, OIT, Ginebra 2000,

- Fortalecimiento sindical y negociación colectiva.
- Con participación de los trabajadores en las decisiones de política económica y social.
- Con diálogo social y tripartismo.
- Con protección social en el empleo y en la sociedad.
- En condiciones de libertad.
- Con equidad para los miembros de la sociedad.
- Con dignidad.

5. EJEMPLOS DE EXPLOTACIÓN LABORAL INTERNACIONAL, EN LA UNIÓN EUROPEA Y EN ESPAÑA

La explotación laboral que se analiza a continuación afecta y se origina en muchos sectores de la Economía y afecta a multitud de trabajadores. Las diferencias culturales y económicas internacionales, además de la globalización, han hecho que la explotación laboral y aquello certificada como grave, tanto en la UE como en el resto de países, haya aumentado. Haciendo que los trabajadores y trabajadoras que son víctimas de dicha explotación acepten condiciones laborales que está por debajo de las normativas locales.

Por ello, se considera que la explotación laboral es el conjunto de condiciones de un puesto de trabajo en donde haya algún tipo de carencia o privación en la dignidad laboral y donde el trabajador o trabajadora tiene una falta de libertad. Por ejemplo, un salario muy escaso para actividad que se está desempeñando o un horario por exceso de la jornada internacionalmente aceptada. Este tipo de explotación laboral se puede llegar a considerar en diversos países y casos como una forma de esclavitud moderna.

En la UE, la Carta de Derechos fundamentales reconoce los siguientes derechos de aplicación a los trabajadores y trabajadoras de la Unión y a los desplazados a dicho territorio por razones de trabajo, económicas o de conflictos derivados de la guerra⁵:

- Artículo 1, dignidad humana: *“la dignidad es inviolable. Será respetada y protegida”* (Carta de Derechos fundamentales de la UE, 7/12/2000).

⁵ Europeo, P. (200). Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea. https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_es.pdf

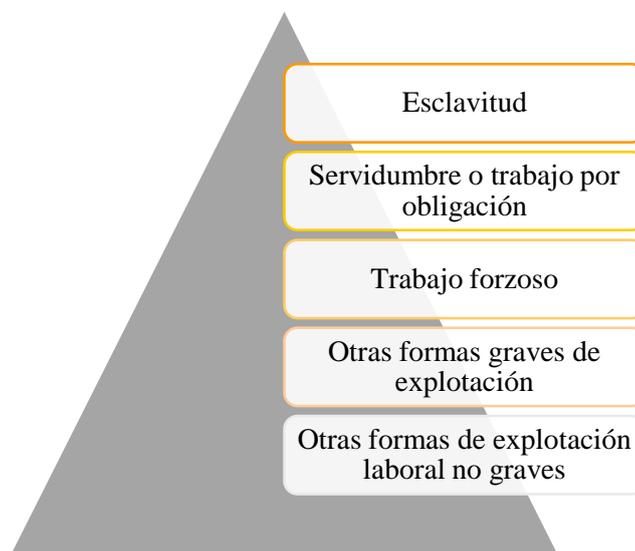
- Artículo 5, prohibición de la esclavitud y del trabajo forzado: *“nadie podrá ser sometido a esclavitud o servidumbre. Nadie podrá ser constreñido a realizar un trabajo forzado u obligatorio. Se prohíbe la trata de seres humanos”* (Carta de Derechos fundamentales de la UE, 7/12/2000).
- Artículo 15, libertad profesional y derecho a trabajar: *“toda persona tiene derecho a trabajar y a ejercer una profesión libremente elegida o aceptada. Todo ciudadano de la Unión tiene la libertad de buscar un empleo, de trabajar, de establecerse o de prestar servicios en cualquier Estado miembro.*
Los nacionales de terceros países que estén autorizados a trabajar en el territorio de los Estados miembros tienen derecho a unas condiciones laborales equivalentes a aquellas que disfrutaban los ciudadanos de la Unión” (Carta de Derechos fundamentales de la UE, 7/12/2000).
- Artículo 29, derecho de acceso a los servicios de colocación: *“toda persona tiene derecho a acceder a un servicio de colocación”* (Carta de Derechos fundamentales de la UE, 7/12/2000).
- Artículo 30, protección en caso de despido injustificado: *“todo trabajador tiene derecho a una protección en caso de despido injustificado, de conformidad con el Derecho comunitario y con las legislaciones y prácticas nacionales”* (Carta de Derechos fundamentales de la UE, 7/12/2000).
- Artículo 31, condiciones de trabajo justas y equitativas: *“todo trabajador tiene derecho a trabajar en condiciones que respeten su salud, su seguridad y su dignidad.*
Todo trabajador tiene derecho a la limitación de la duración máxima del trabajo y a períodos de descanso diarios y semanales, así como a un período de vacaciones anuales retribuidas” (Carta de Derechos fundamentales de la UE, 7/12/2000).
- Artículo 32, prohibición del trabajo infantil y protección de los jóvenes en el trabajo: *“se prohíbe el trabajo infantil. La edad mínima de admisión al trabajo no podrá ser inferior a la edad en que concluye la escolaridad obligatoria, sin perjuicio de disposiciones más favorables para los jóvenes y salvo excepciones limitadas.*

Los jóvenes admitidos a trabajar deben disponer de condiciones de trabajo adaptadas a su edad y estar protegidos contra la explotación económica o contra cualquier trabajo que pueda ser perjudicial para su seguridad, su salud, su desarrollo físico, psíquico, moral o social, o que pueda poner en peligro su educación” (Carta de Derechos fundamentales de la UE, 7/12/2000).

- Artículo 47, derecho a la tutela judicial efectiva y a un juez imparcial: *“tiene derecho a la tutela judicial efectiva respetando las condiciones establecidas en el presente artículo. Toda persona tiene derecho a que su causa sea oída equitativa y públicamente y dentro de un plazo razonable por un juez independiente e imparcial, establecido previamente por la ley. Toda persona podrá hacerse aconsejar, defender y representar. Se prestará asistencia jurídica gratuita a quienes no dispongan de recursos suficientes siempre y cuando dicha asistencia sea necesaria para garantizar la efectividad del acceso a la justicia” (Carta de Derechos fundamentales de la UE, 7/12/2000).*

Las formas de explotación y de explotación laboral grave más comunes son las siguientes:

Figura 5.1: Formas de explotación laboral y explotación laboral grave (2015)



Elaboración propia a partir de información obtenida en la Agencia de los Derechos Fundamentales de la UE (2015)

En todos los casos, los trabajadores y las trabajadoras pueden llegar a ser víctimas de trata de seres humanos como de explotación sexual.

TRABAJO POR OBLIGACIÓN O SERVIDUMBRE: las personas se ven en la obligación de trabajar para afrontar una deuda de naturaleza económica que tienen con las quienes les han ayudado a realizar el desplazamiento desde su país origen. Este tipo de explotación laboral, en los peores casos, puede desembocar en una forma de esclavitud cuando la deuda económica es imposible de pagar.

TRABAJO FORZOSO: se considera “trabajo forzoso” a cualquier trabajo que se lleva a cabo de forma involuntaria y bajo amenaza de castigo; es decir, el trabajador o la trabajadora están obligados a trabajar mediante fuerza, intimidación o a través de manipulación de deudas, la retención de documentos de identidad o la amenaza de denuncia a las autoridades de inmigración.

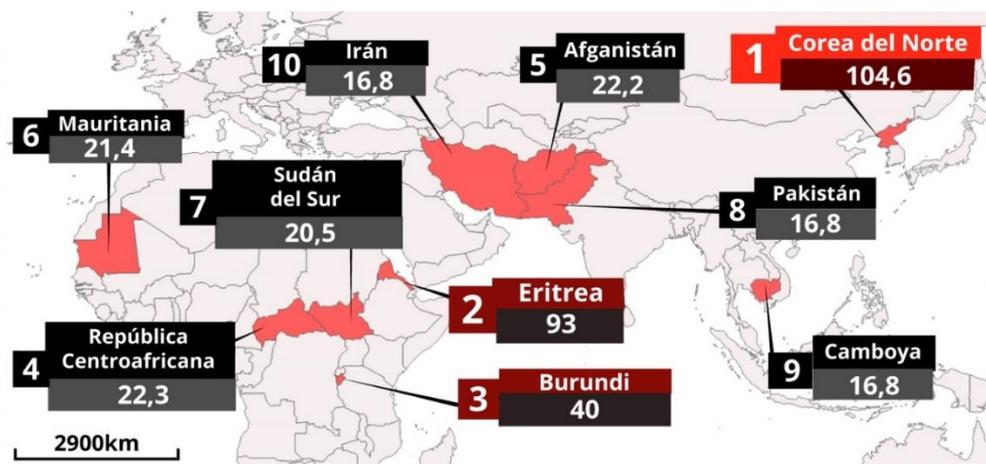
La OIT establece en el Convenio nº 29 sobre el trabajo forzoso unas excepciones a la prohibición del trabajo forzoso⁶:

- Servicio militar.
- Trabajo de presos condenados.
- Trabajos por fuerza mayor.
- Trabajos menores comunales.

Por ello, en 1957 adoptó otro Convenio que abolía el trabajo forzoso al completo. Finalmente, en 2014 este organismo internacional adopta un nuevo Convenio que obliga a los Estados que lo firmen, vinculen y ratifiquen la prevención y prohibición absoluta del trabajo forzoso, además de proporcionar a las víctimas de dicha explotación laboral protección y acceso a acciones jurídicas.

ESCLAVITUD: actualmente no se trata de la misma institución del siglo XV que llevaba a cabo un tráfico ilegal de personas procedentes de África. Actualmente, y la definición que el Derecho Internacional da de “esclavitud” es la siguiente: “*la esclavitud es el estado o condición de un individuo sobre el cual se ejercitan los atributos de derecho de propiedad o algunos de ellos*” (párrafo 1, artículo 1, Convención sobre la Esclavitud del ACNUDH, 1926).

⁶OIT. (1930). *Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm.29)*. 29. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C029#:~:t=ext

Imagen 5.2: Países con más esclavitud moderna

Fuente: Global Slavery Index 2018 (datos de 2016)

En la *imagen 5.2* se puede observar que, de 167 países analizados, el primer país en el mundo que más esclavitud moderna tiene es Corea del Norte con un total de casi 105 de víctimas por cada 1.000 personas. Esto es debido a que, actualmente, Corea del Norte vive en un régimen político totalitario, materializado en una dictadura de la familia Kim.

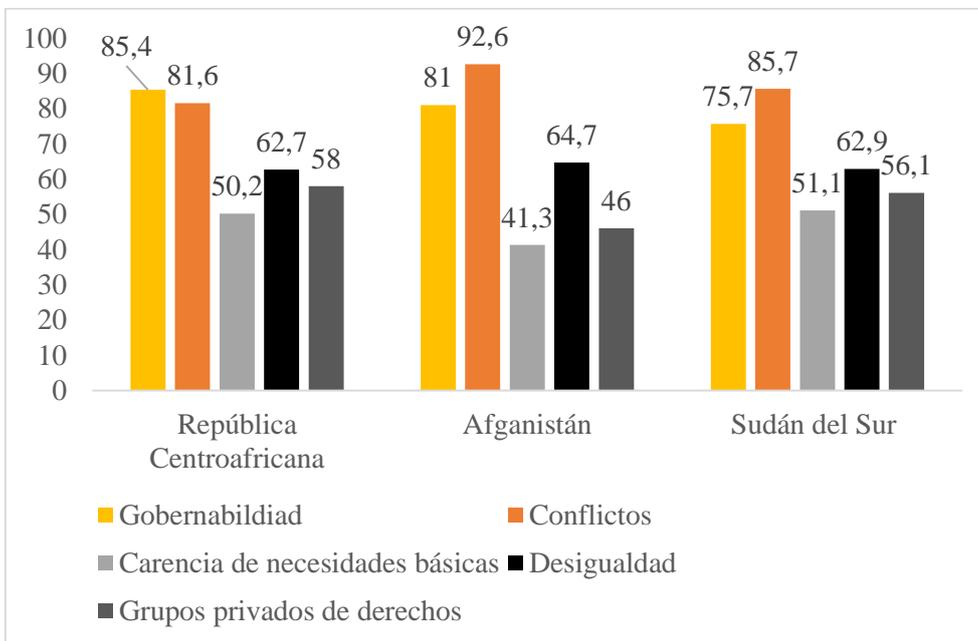
A pesar de que el país con más esclavitud sea Corea del Norte por razones políticas, los países más indefensos o sensibles a la esclavitud moderna son Sudán del Sur (puesto número 7 en el GSI), Afganistán (puesto número 5) y la República Centroafricana (cuyo puesto se corresponde al número 4) debido, principalmente, a los conflictos externos e internos que tienen dichos países.

Por tanto, las razones más destacadas por la ONG *Walk Free* de por qué existe dicha esclavitud moderna son:

- Cuestiones de gobernabilidad; es decir, la actuación de los diferentes Gobiernos en la aplicación de normativas, políticas y tratados para evitar la esclavitud.
- Efectos de conflictos. Por ejemplo, conflictos bélicos.
- Carencias de necesidades básicas como, por ejemplo, acceso a agua potable.
- Desigualdades.
- Grupos privados de derechos.

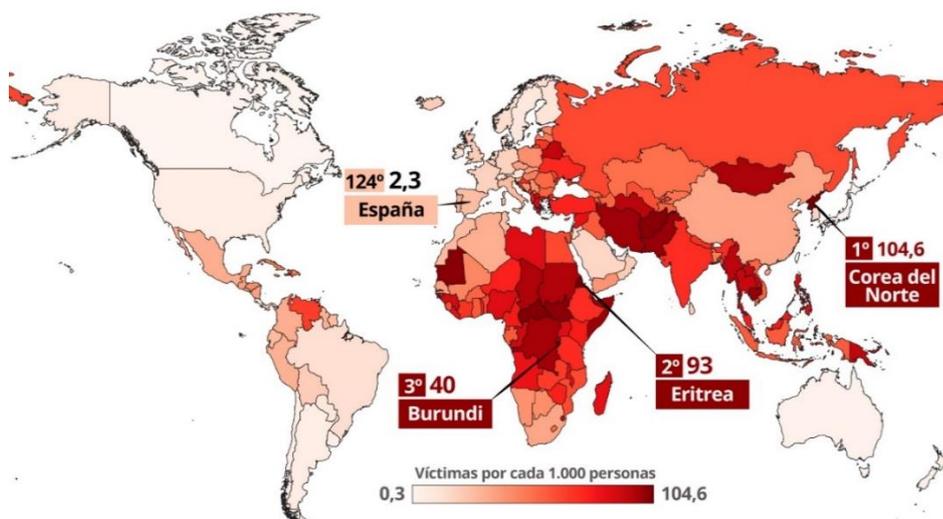
Teniendo en cuenta, los factores o las principales razones por las que existe la esclavitud moderna y los países que más víctimas de esclavitud moderna tienen, se puede trazar un gráfico que muestre el porcentaje de víctimas vulnerables:

Gráfico 5.1: Porcentaje de vulnerabilidad según las razones de esclavitud moderna



Elaboración propia a partir de información obtenida en Walk Free Foundation, 2020

Imagen 5.3: Esclavitud moderna en el mundo



Fuente: Global Slavery Index 2018 (datos de 2016)

En esta imagen se observa que, entre otros países, España se encuentra en el puesto número 124 con un total de 2,3 víctimas en situación de esclavitud moderna por cada 1.000 habitantes. Esto supone, aproximadamente un total de 105 mil personas que trabajan en condiciones laborales precarias. Según dicha ONG, la principal razón de vulnerabilidad a la esclavitud moderna en España son las desigualdades con un total de 33,5%.

A un nivel más internacional, en 2016 la OIT en colaboración con la ONG *Walk Free* y la OIM llevaron a cabo un informe donde exponen unas estimaciones internacionales de la esclavitud moderna⁷, concretamente sobre el trabajo forzoso y el matrimonio forzoso. El objetivo de dicho informe es dar a conocer a los ciudadanos que sigue habiendo esclavitud moderna y explotación laboral en el siglo XXI. Además, exponen posibles soluciones para erradicar dichas situaciones con las líneas de actuación hacia los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030.

Alguno de los datos analizados en el informe son los que se exponen a continuación:

- Hubo un total de 40 millones de personas que fueron víctimas de la esclavitud moderna, de las cuales 25 fueron víctimas de la explotación laboral definida como trabajo forzoso (Estimaciones mundiales sobre la esclavitud moderna, 2016).
- De dicha cifra, un 71% corresponde a mujeres y niñas (entendiendo a niñas como personas del género femenino de hasta 18 años); es decir, un total de 28,4 millones de personas fueron mujeres y niñas y 11,6 millones conciernen a hombres y niños (Estimaciones mundiales sobre la esclavitud moderna, 2016).
- De los trabajadores y trabajadoras que fueron víctimas del trabajo forzoso, aproximadamente un 50% de ellas; es decir, de las 25 millones de personas víctimas de trabajo forzoso, 12,5 millones estaban afectadas por la explotación laboral por servidumbre (Estimaciones mundiales sobre la esclavitud moderna, 2016).

Otro organismo que hay que mencionar, a nivel internacional, para tratar el tema de la explotación laboral es la ONU, organismo que, desde su creación en 1945, ha ido aprobando nuevos Tratados, Pactos y Convenios a estos efectos:

⁷ OIT, Free, W., y OIM (2017). *Estimaciones mundiales sobre la esclavitud moderna*.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@ipecc/documents/publication/wcms_596485.pdf

- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP) y Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC): ambos tienen como meta extender y dar una fuerza jurídica a los derechos que están recogidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH).

El PIDCP plantea unos principios básicos y unos artículos importantes para la materia del trabajador. Por ejemplo, el artículo nº8 prohíbe cualquier tipo de explotación laboral.

Artículo 8 del PIDCP (Oficina del Alto Comisionado de la ONU, 1966):

“1. Nadie estará sometido a esclavitud. La esclavitud y la trata de esclavos estarán prohibidas en todas sus formas.

2. Nadie estará sometido a servidumbre.

3.

a) Nadie será constreñido a ejecutar un trabajo forzoso y obligatorio;

b) El inciso precedente no podrá ser interpretado en el sentido de que prohíbe, en los países en los cuales ciertos delitos pueden ser castigados con la pena de prisión acompañada de trabajos forzados, el cumplimiento de una pena de trabajos forzados impuestos por un tribunal competente;

c) No se considerarán como “trabajo forzoso u obligatorio”, a los efectos de este párrafo:

i) Los trabajos o servicios que, aparte de los mencionados en el inciso b), se exijan normalmente de una persona en virtud de una decisión judicial legalmente dictada, o de una persona que habiendo sido presa en virtud de tal decisión se encuentre en libertad condicional;

ii) El servicio de carácter militar y, en los países donde se admite la exención por razones de conciencia, el servicio nacional que debe prestar conforme a la ley quienes se opongan al servicio militar por razones de conciencia.

iii) El servicio impuesto en casos de peligro o calamidad que amenace la vida o el bienestar de la comunidad;

iv) El trabajo o servicio que forme parte de las obligaciones cívicas normales”.

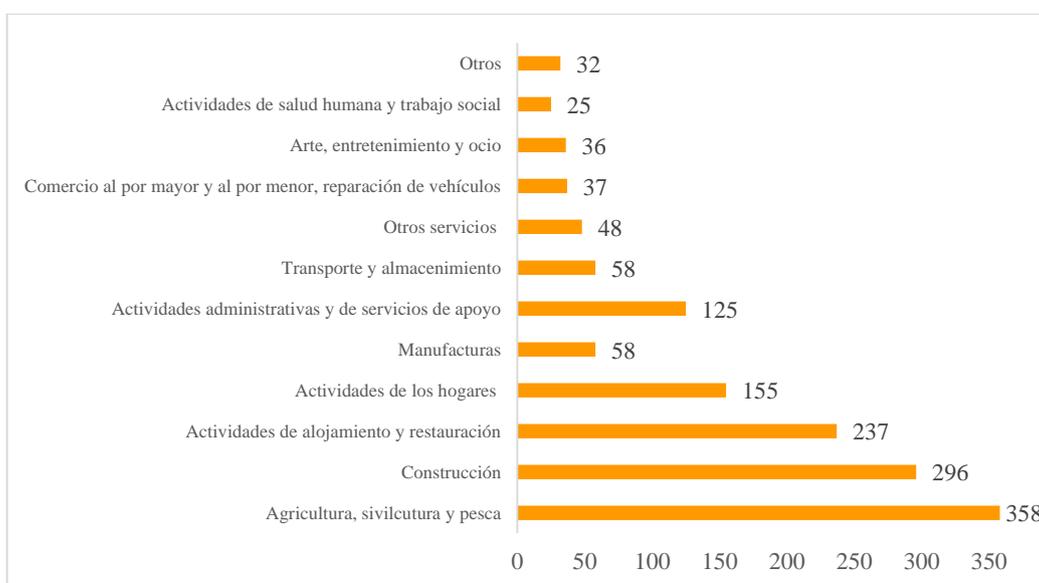
- Convención de Palermo o Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional, que es un Tratado multilateral que atiende y busca una cooperación para terminar con la delincuencia organizada transnacional. Este Tratado tiene a su vez tres Protocolos.

- Convención sobre la Eliminación de toda Discriminación Contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés “*Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination Against Women*”). De esta Convención cabe destacar el artículo de 11 donde hace referencia, de forma no intencionada, a que la mujer debe tener las mismas condiciones y buenas condiciones de trabajo sin ningún tipo de discriminación que los hombres:

“El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo” (artículo 11d, CEDAW, 18/12/1979).

Los sectores de la Economía que más afectados se ven por la explotación laboral y la explotación laboral grave a nivel europeo se observan en el siguiente gráfico de barras:

Gráfico 5.2: Sectores económicos con más explotación laboral



Elaboración propia con información obtenida en la Agencia de los Derechos Fundamentales de la UE (FRA, por sus siglas en inglés “*Fundamental Rights Agency*”)

5.1. EXPLOTACIÓN LABORAL INTERNACIONAL: BRASIL

Brasil es un país que en la última década ha sufrido un cambio económico y laboral, empezando a tener un crecimiento y estabilización económica y que está en plenos cambios en el mercado del trabajo. Por ello, he decidido investigar sobre el país y exponer cómo es el mercado laboral y qué tipos de explotación laboral existe en dicho país, además de cómo de protegidos están los trabajadores víctimas de la explotación laboral.

La normativa laboral brasileña establece una distinción entre trabajador autónomo y trabajador asalariado o por cuenta ajena, definiéndolos de la siguiente forma (ICEX, s. f.):

- Se considera trabajador a aquella persona que presta sus servicios de manera constante a un patrón o empleador, sometido a la orientación del mismo, y dicha prestación será remunerada. Por tanto, un requisito principal para considerarlo trabajador es la subordinación.
- Se estima que el trabajador autónomo o por cuenta propia es aquel que presta sus servicios de manera independiente en lo que respecta a las disposiciones o destrezas y la realización del trabajo. Es un trabajador que actúa por su cuenta, toma sus propios cometidos, asumiendo los riesgos de las operaciones que lleve a cabo y haciendo que el negocio evolucione.

La normativa que legisla los derechos y obligaciones de los trabajadores y empleadores es la Consolidación de las Leyes del Trabajo o CLT de 1943. Aunque sea la normativa principal, hay aspectos y clases de empleados que no aparecen en dicha ley y, por tanto, tienen su propia legislación, como, por ejemplo, los funcionarios o las personas que trabajan en el campo. En 2017 el Gobierno brasileño introdujo y entró en vigor la Ley 13467/17 o Ley de Reforma Laboral. Esta nueva ley introdujo un total de 106 cambios sobre la CLT, añadiendo artículos y enmiendas que mejoran la CLT.

Cabe destacar el artículo 352 de la CLT que establece medidas para conservar oportunidades de trabajo de los ciudadanos nacionales a través del principio de proporcionalidad; es decir, establece que dos tercios de la plantilla de una empresa con más de tres trabajadores tienen que ser trabajadores nacionales, brasileños:

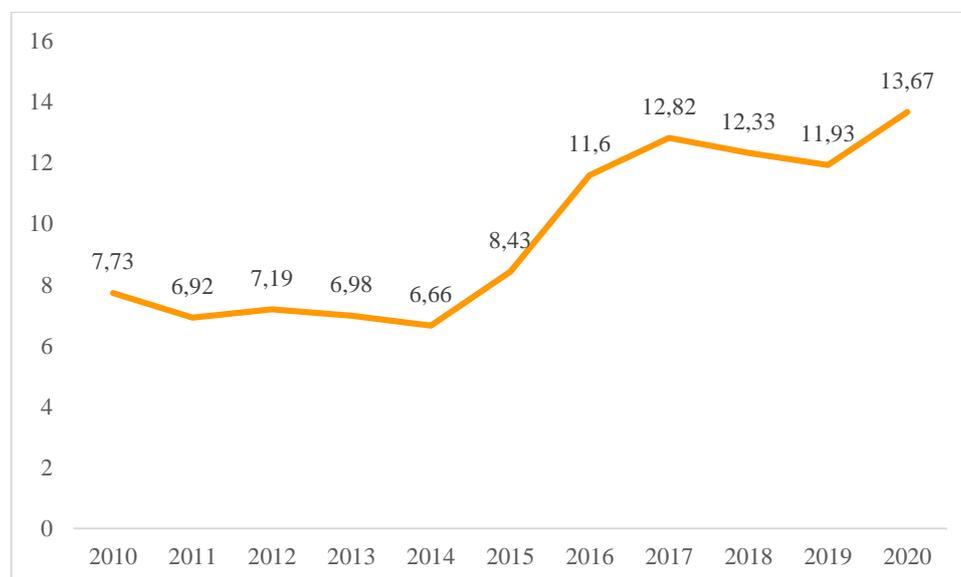
“As empresas, individuais ou coletivas, que explorem serviços públicos dados em concessão, ou que exerçam atividades industriais ou comerciais, são obrigadas a manter, no quadro do seu pessoal, quando composto de 3 (três) ou mais empregados, uma proporção de brasileiros não inferior à estabelecida no presente Capítulo” (artigo 352 Decreto Lei 5452, 1943)⁸.

Si no se es brasileño y se quiere trabajar en el país, el Gobierno establece que la condición y documento principal que el trabajador extranjero debe presentar es la Tarjeta de Trabajo y Previsión Social o CTPS. Deben presentar dicho documento en la Policía Federal en los 30 días posteriores a la llegada al país.

A parte de la CTPS los extranjeros residentes, inmigrantes y residentes temporales que quieran trabajar en Brasil deben tener un Visado, que será de un tipo u otro dependiendo de las condiciones y el tiempo que quiera estar en el país (Visado Temporales, Visado Diplomático, Visado Oficial y Visado de Cortesía).

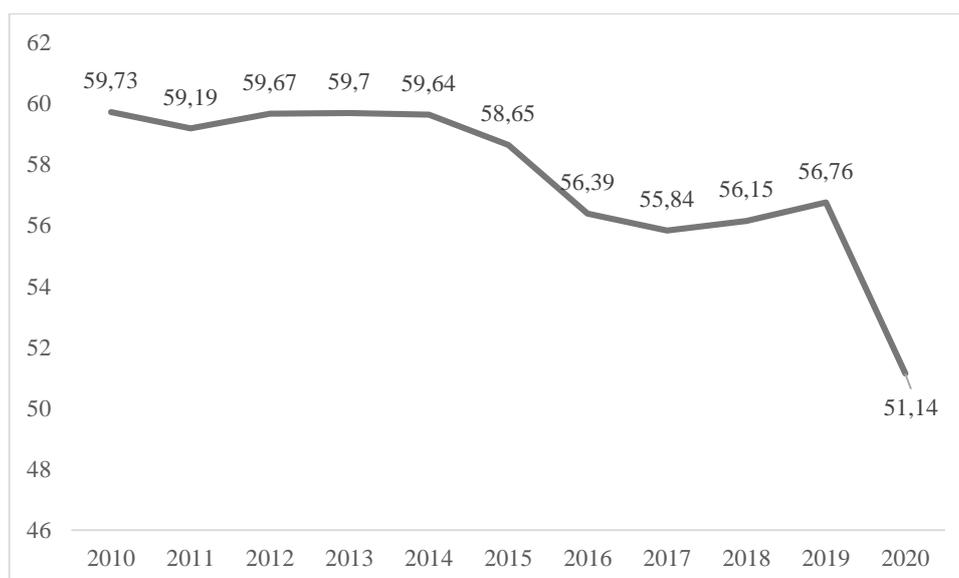
A continuación, se adjuntan dos gráficos a cercar del mercado laboral en Brasil (Banco Mundial, 2020):

Gráfico 5.1.3: Porcentaje de la población activa en situación de desempleo



Elaboración propia con información obtenida en el Banco Mundial

⁸ Art. 352 Decreto Ley 5452 do Brasil: *"Las empresas, individuales o colectivas, que exploren servicios públicos dados en concesión, o que ejerzan actividades industriales o comerciales, están obligadas a mantener, en su plantilla, cuando esté compuesta por 3 (tres) o más empleados, una proporción de brasileños no inferior a la establecida en este Capítulo"*

Gráfico 5.1.4: Porcentaje de la población activa en situación de empleo

Elaboración propia con información obtenida en el Banco Mundial

Los gráficos 5.1.3 y 5.1.4 muestran los porcentajes de la población activa en situación de desempleo y de empleo. El desempleo en Brasil ha ido aumentando a lo largo de la última década debido al cambio en el mercado laboral que el Gobierno brasileño ha llevado a cabo. Debido a la pandemia del COVID-19 que se sufre actualmente desde 2019, el desempleo ha aumentado considerablemente y el empleo se ha visto reducido drásticamente. Como añadido, el empleo en este país ha ido reduciéndose por las mismas razones por las que ha ido aumentando el desempleo (el cambio en el mercado laboral y la pandemia).

Para analizar este ejemplo a nivel internacional y su explotación laboral, la OIT junto a la OIM, UNHCR ACNUR y diversas instituciones brasileñas (*Ministério da Economia, Secretaria Especial de Previdência e Trabalho* y la *Subsecretaria de Inspeção do Trabalho*) han llevado a cabo un informe⁹ para explicar lo que es el trabajo esclavo en Brasil, los derechos de los trabajadores víctimas de dicho trabajo.

⁹ OIT, OIM, G.federal do B. (2021). *¿Soy víctima de trabajo esclavo?* <https://static.help.unhcr.org/wp-content/uploads/sites/8/2017/03/27122808/Cartilha-Trabalho-Escravo-Espanhol.pdf>

Añade que la esclavitud moderna es una situación que en Brasil está prohibida por ley, pero que aun estando prohibida, sigue existiendo en formato de servidumbre por deudas, trabajo forzoso e incluso esclavitud.

En dicho informe menciona que en São Paulo muchos migrantes o refugiados trabajan de forma esclava en talleres clandestinos de costura clandestinos con unas condiciones de trabajo denigrantes con jornadas laborales exhaustivas por “adquirir una deuda” con el patrón o empleador¹⁰.

Jurídica y legalmente hablando, en Brasil el trabajo esclavo está reconocido de forma legal como “trabajo en condiciones análogas al trabajo esclavo”, además de encontrarse homologado como delito en el Código Penal brasileño:

“Reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto¹¹” (Artigo 149, Decreto Lei 1848 do Brasil).

En Brasil, se considera trabajo esclavo (también llamado trabajo forzoso o esclavo contemporáneo) a aquel donde el trabajador está sometido a¹²:

- Condiciones laborales denigrantes; es decir, inhumanas que ponen en peligro la salud y la vida del trabajador en muchos casos. Se consideran condiciones de trabajo denigrantes cuando el patrón o empleador proporciona al trabajador un alojamiento precario sin condiciones de salubridad e higiene. Esto da lugar a que exista una falta de equipos de protección individual o EPIs cuando son estrictamente necesarios. Por lo que se puede decir que dichas condiciones atentan contra la dignidad humana del trabajador (OIT, OIM, 2021).

¹⁰ OIT, OIM, G.federal do B. (2021). *¿Soy víctima de trabajo esclavo?* <https://static.help.unhcr.org/wp-content/uploads/sites/8/2017/03/27122808/Cartilha-Trabalho-Escravo-Espanhol.pdf>

¹¹ Art. 149 Decreto Ley 1848 do Brasil: *“Reducir a alguien a una condición análoga a la de un esclavo, ya sea sometiéndolo a trabajos forçados o a jornadas de trabajo agotadoras, o sometiéndolo a condiciones de trabajo degradantes, o restringiendo, por cualquier medio, su locomoción debido a una deuda contraída con el empleador o agente”*

¹² OIT, OIM, G.federal do B. (2021). *¿Soy víctima de trabajo esclavo?* <https://static.help.unhcr.org/wp-content/uploads/sites/8/2017/03/27122808/Cartilha-Trabalho-Escravo-Espanhol.pdf>

- Jornadas laborales exhaustivas. El trabajador o trabajadora está sometido a jornadas laborales diarias sin ningún descanso, pudiendo llegar a realizar tareas hasta 14 horas seguidas por día y durante varios días a la semana (OIT, OIM, 2021).
- Servidumbre por deudas: aparece cuando el empleador o patrón le prohíbe al trabajador dejar de trabajar por “deudas” contraídas con dicho patrón. En el país es totalmente ilegal que se le cobre al trabajador los gastos derivados del transporte y alimentación durante el camino al trabajo, además de cobrarle equipos y materiales para ejecutar correctamente el trabajo. En este caso, aparece el conocido en Brasil *sistema de barracão*; dicho de otra forma, cuando el trabajador se ve obligado a comprar alimentos en el comedor del empleador a precios excesivos (OIT, OIM, 2021).
- Trabajo forzoso: se da cuando el trabajador está obligado a permanecer en su puesto de trabajo en el que está siendo explotado. En este caso, el patrón usa diferentes formas para mantener al trabajador explotado en el puesto de trabajo, a través de amenazas, retenciones salariales o de documentación y, a veces, a través de la violencia (OIT, OIM, 2021).

Cabe destacar que también trata y hace referencia a que los trabajadores migrantes o trabajadores refugiados deben de tener los mismos derechos laborales que los trabajadores nacionales de Brasil. Brevemente se comentan a continuación dichos derechos¹³:

- El empleador debe registrar al trabajador en el CTPS o Cartera de Trabajo Digital, dándole al trabajador un documento que registre su vida laboral y profesional.
- El SMI en Brasil para todos los trabajadores, nacionales, refugiados o migrantes, es el equivalente a 168,26 EUR mensuales que deberá pagarse hasta el quinto día hábil del mes siguiente.
- Jornada de trabajo: deberá ser de máximo 8 horas diarias y 44 horas semanales. Si se supera dicho límite, el trabajador tiene que percibir la cantidad de horas extraordinarias con un aumento de mínimo el 50% del salario/hora.

¹³ OIT, OIM, G.federal do B. (2021). *¿Soy víctima de trabajo esclavo?* <https://static.help.unhcr.org/wp-content/uploads/sites/8/2017/03/27122808/Cartilha-Trabalho-Escravo-Espanhol.pdf>

La legislación brasileña permite que, si hay un acuerdo individual entre empleador y trabajador, se puedan compensar disminuyendo la jornada laboral en otras jornadas de trabajo posteriores.

- Descanso semanal y vacaciones pagadas: el empleador está obligado a darle al trabajador al menos un día de descanso a la semana. Respecto a las vacaciones pagadas, el trabajador adquiere el derecho a 30 días consecutivos o no de vacaciones pagadas, donde no trabajará y recibirá el salario mensual con un aumento de 1/3.
- El empleador está obligado por la ley brasileña a realizar un Fondo de Garantía por Tiempo de Servicio o FGTS¹⁴ vinculado al nombre del trabajador.
- Prestación por desempleo: el trabajador recibirá esta asistencia financiera en caso de que el empleador rescinda la relación laboral sin causa justificada. Es aplicable tanto a trabajadores que no han sido víctimas de trabajo esclavo como para los que sí lo han sido. En caso de que el trabajador haya sido víctima de trabajo esclavo y, por ende, rescatado por la Inspección de Trabajo, recibirá del Gobierno brasileño un máximo de hasta tres cuotas de la prestación por la cantidad del SMI.
- Licencia de maternidad y garantía de empleo para la trabajadora que esté embarazada: se le concede a la trabajadora un permiso retribuido por un periodo de 120 días, recibiendo durante éste periodo el salario de maternidad. La trabajadora que esté en situación de embarazo no podrá ser despedida sin causa justificada desde que confirma al empleador el embarazo hasta cinco meses después del parto.
- EPIs y herramientas de trabajo: este tipo de materiales deberán ser proporcionados por el empleador de forma gratuita al trabajador.
- Higiene, alimentación y alojamiento: el empleador debe suministrar al trabajador los medios necesarios para que el trabajador pueda conservar los alimentos y realizar las comidas, además de proporcionar un servicio que cumpla con los estándares mínimos de salubridad e higiene para el trabajador. Si el trabajador necesitara permanecer en el lugar de trabajo después de la realización de la jornada laboral, el empleador deberá proporcionarle un alojamiento que esté en buenas condiciones.
- En lo que a exámenes médicos respecta, el empleador debe costear los reconocimientos médicos necesarios para la contratación de trabajadores.

¹⁴ FGTS o Fondo de Garantía por Tiempo de Servicio: es un recurso económico o reserva financiera formada por depósitos mensuales que realiza el patrón o empleador a nombre del trabajador, para así asegurar la protección del trabajador en caso de despido sin causa justificada.

- De acuerdo con el Gobierno brasileño, los empleados o las empleadas de hogar o empleados domésticos¹⁵ deben tener los mismos derechos comentados y descritos anteriormente y se añade a los empleados domésticos que duermen en su lugar de trabajo el derecho a que no se les pueda descontar del salario lo que a alimentación, vivienda, vestuario, productos de higiene y limpieza respecta.

Si el trabajador brasileño, migrante o refugiado es víctima del trabajo esclavo y es liberado por las Inspecciones brasileñas del Trabajo tendrá derecho a¹⁶:

- Una paralización total e inmediata de las actividades en el lugar de trabajo donde ha sido explotado.
- Recibirá el salario que no haya sido pagado y lo que haga referencia a la rescisión del contrato laboral.
- En caso de que el contrato del trabajador sea ilegal, se llevará a cabo la regularización de dicho contrato.
- Pagar el FGTS y registrar el contrato en su Cartera de Trabajo Digital.
- Recibirá la prestación por desempleo durante el periodo máximo de tres meses.
- Si el trabajador no tiene en su posesión la documentación en regla y quiere permanecer en el país, el Gobierno llevará a cabo la regularización migratoria del trabajador y se remitirá la solicitud de permiso de residencia permanente.
- Se protegerá al trabajador en caso de que éste pueda estar en peligro o su salud lo esté.
- Si no tiene cuenta bancaria, se le abrirá una y se le orientará por parte de las Instituciones Sociales para formarle sobre dichas prestaciones sociales y darle la opción de participar en programas de formación profesional.

Para finalizar el apartado, el informe comenta las plataformas o canales donde las víctimas de trabajo esclavo pueden denunciar dicha situación (OIT, OIM, 2021):

- Denuncias Laborales en General.

¹⁵ Se considera empleado doméstico o del hogar a aquella persona o trabajador que lleva a cabo las actividades laborales de manera continua y subordinada durante dos o más días en el domicilio de otra persona o familia ajena a la suya.

¹⁶ OIT, OIM, G.federal do B. (2021). *¿Soy víctima de trabajo esclavo?* <https://static.help.unhcr.org/wp-content/uploads/sites/8/2017/03/27122808/Cartilha-Trabalho-Escravo-Espanhol.pdf>

- Denuncias del Trabajo Esclavo.
- Superintendencias Regionales de Trabajo, como, por ejemplo, el canal de denuncia “DISQUE100, DISQUE DERECHOS HUMANOS”.

5.2. EXPLOTACIÓN LABORAL EN LA UE: FALSOS BECARIOS

Actualmente en Europa es muy común que estudiantes de grado y estudiantes de Ciclos Formativos de Grado Superior realicen durante seis meses máximo en un país miembro para realizar prácticas, o en ingles programas de *internships* o *traineeship*, para completar su formación y al margen de otras posibilidades de becas y prácticas previstas en la regulación de cada país. Por tanto, dichas becas están dirigidas a personas que están recién graduados o que siguen en el periodo de formación o educativo, y éstas ofrecen, para favorecer la transición del mercado estudiantil al laboral, formación práctica dentro de diferentes organizaciones o incluso el sector público de los diferentes países miembros.

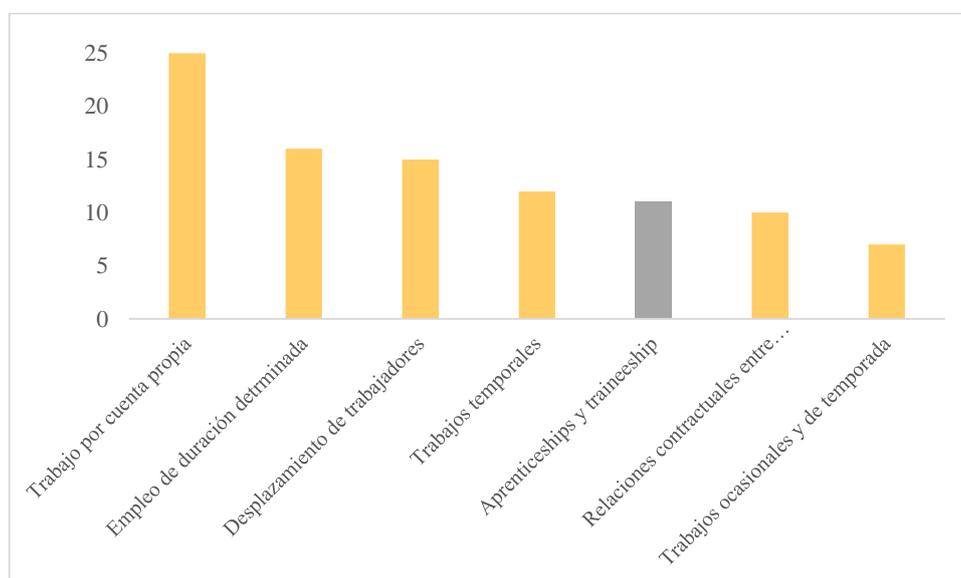
Este tipo de programa de becados se regula de forma general por convenios entre las diferentes universidades o institutos en vez de realizarse por la regulación de contratos laborales. Por lo que sitúa a los estudiantes fuera de las condiciones laborales de aplicación en la empresa en la que estén realizando sus prácticas.

Esta práctica, cada vez más extendida, se han convertido en los últimos años en una de las vías más importantes de entrada al mercado laboral de los estudiantes de la UE y debido a este incremento, hay muchos países de la UE que han aprovechado dichas becas para “contratar” a personas jóvenes para que realicen tareas de los trabajadores asalariados de la empresa, pero con un sueldo mucho menor o inexistente. Y por ello, se han llevado a cabo estudios e informes para hacer conocer la figura del “falso becario”.

Por definición, el uso fraudulento sólo puede certificarse mediante sentencias de los tribunales laborales de cada país y de la UE que reconocen y ponen sanciones de forma fragmentada; es decir, que no hay opción que sea 100% verídica de tener datos completos de dicho fraude.

Aun así, en el 2016, la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo, de ahora en adelante Eurofound¹⁷, llevó a cabo un informe en el que trata el trabajo fraudulento en la UE, donde subraya la existencia de fraude en los programas de *internship* dando a entender la existencia de la figura de falso becario o, dicho de otra forma, que las empresas usan las becas para reemplazar a trabajadores que están de forma permanente o fija en la empresa, aprovechándose así la empresa de las ventajas que están asociadas a tener menos costes laborales, ya que a los becarios les paga un sueldo mínimo y hay a veces que ni les pagan.

Gráfico 5.2.5: Formas de contratación que se ven significativamente afectadas por el uso fraudulento, número de países (UE, Noruega y Reino Unido)



Fuente: Eurofound

Como se puede ver en el *gráfico 5.2.3* el trabajo por cuenta propia, el empleo de duración determinada y el desplazamiento de los trabajadores por la UE son los más afectados por el uso fraudulento. Según el informe las otras formas en las que la contratación fue fraudulenta en menos de la mitad de los países miembros (incluyendo Noruega y Reino Unido), fueron a través de Empresas de Trabajo Temporal o ETTs y los *apprenticeships* y *traineeship*, representando de forma aproximada un 38% del total de los países.

¹⁷ La Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de vida y Trabajo o Eurofound es una organización europea cuya misión es entregar nociones básicas para contribuir a la mejora de las políticas sociales, políticas de empleo y de trabajo.

Según dicho informe los países que hacen uso fraudulento de la contratación de los jóvenes a través del *traineeship* son: Italia, Portugal, Holanda, Francia, Rumanía, Eslovenia, Austria, Grecia, Noruega, Chipre y Reino Unido. Esto supone que un total de 11 países hacen uso de la figura del falso becario para ahorrarse costes en sus empresas o en las Administraciones Públicas.

De forma general, hay una serie de circunstancias que pueden influir en que en los países miembros de la UE, Noruega y Reino Unido en la posibilidad de uso fraudulento de la contratación laboral o subcontratación (Eurofound, 2016):

- Los marcos legales y sus respectivas normativas pueden dejar margen para que exista el abuso debido a ambigüedades, especificaciones incorrectas con lagunas legales, contradicciones en las normativas vigentes y las frecuentes revisiones y cambios que se realizan en los marcos legales.
- Puede que exista poca capacidad para detectar dichos abusos e infracciones. A su vez esto puede deberse a, por ejemplo, las siguientes razones:
 - Escaso número de inspectores laborales y escasos recursos de las Inspecciones de Trabajo.
 - Hay una inadecuada capacidad de los organismos de aplicación, como, por ejemplo, falta de medios y herramientas informáticas entre los diferentes organismos y regiones.
 - Falta de representación sindical.
 - Existe una complejidad y unos tiempos de duración de los procedimientos administrativos y jurisdiccionales muy altos para detectar y sancionar el fraude laboral.
- Las relaciones laborales complejas y variadas están en aumento. Un ejemplo son las relaciones laborales atípicas llevadas a cabo a través de ETTs.
- Existencia de relaciones laborales trilaterales, como en el caso de las ETTs, el desplazamiento de trabajadores o el uso de filiales. Esto dificulta que se detecte el fraude y las infracciones.
- La presencia de relaciones laborales contractuales transfronterizas, haciendo que se dificulten los controles y sobre todo si se tiene en cuenta la insuficiencia de cooperación administrativa entre los países miembros.

En el siguiente cuadro, *cuadro 5.2.1*, resume las principales razones o factores que hacen que existan las contrataciones fraudulentas de trabajo según el informe anteriormente nombrado (Eurofound, 2016):

Cuadro 5.2.1: Razones para que existan las contrataciones fraudulentas del trabajo, por tipo de relación laboral

Apprenticeships y traineeships	Falta de normas claras en materia de prácticas y becarios
	Costes y dificultades para detectar el uso fraudulento
	Dificultades para conseguir la cooperación de los trabajadores para detectar el fraude
Trabajadores por cuenta ajena	Dificultades para distinguir el trabajo por cuenta propia y por cuenta ajena
	Fragmentación de las competencias de Inspección Laboral
	Costes y dificultades para detectar el fraude
	Dificultades para obtener colaboración
Empleo de duración determinada	Hay una definición poco clara de los requisitos para dicho empleo
Desplazamiento de trabajadores	Dificultades de cooperación administrativa transfronteriza para obtener información y aplicar sanciones
Trabajo temporal	Costes y dificultades para detectar la relación laboral fraudulenta
Trabajos ocasionales y de temporada	Costes y dificultades para detectar el fraude
	Dificultades para obtener cooperación de los trabajadores para detectar la relación laboral fraudulenta

Fuente: Exploring the fraudulent contracting of work in the EU, Eurofound

Como se puede ver en el *cuadro 5.2.1* las razones principales de que existan las contrataciones fraudulentas en los 27 países de la UE, Noruega y el Reino Unido son por costes y dificultades de detección del fraude y una falta de cooperación entre los trabajadores. Si nos centramos en lo que a falsos becarios concierne, la razón principal es la falta de normativa que regule las prácticas becadas y los costes para detectar el fraude.

Para concluir, hay que mencionar que la Comisión Europea en un comunicado realizado en 2014 ha reconocido que hay pruebas de que se ofrecen contenidos formativos a los becados escasos y con unas condiciones laborales muy inapropiadas (como, jornadas laborales largas, escasa protección en cuanto a términos de salud y seguridad en el puesto de trabajo e insuficiente o nula remuneración).

Ante esta situación, la Comisión expresó una Recomendación al Consejo sobre una normativa o un marco de calidad para que las prácticas que realicen los becarios a través de la cual obligue a los Estados miembros a que dichas prácticas se concreten de forma escrita con un acuerdo que instruya unos objetivos claros y concisos sobre el aprendizaje¹⁸ (Comisión Europea, 2014). Esta medida ha sido criticada por asociaciones como *European Youth Forum* debido a que no incluye ninguna propuesta acerca de que los becarios reciban una compensación económica y puedan acceder a la Seguridad Social de los países miembros.

5.3. EXPLOTACIÓN LABORAL EN ESPAÑA: TRABAJO NO DECLARADO O “TRABAJO EN NEGRO”

Hoy en día las formas más comunes de explotación laboral en España son los trabajos no declarados, irregulares, sumergidos o más coloquialmente conocido como “trabajos en negro” y los falsos autónomos.

Para poder entender el trabajo en negro o trabajo irregular, primero hay que tener en cuenta los tipos de economía desde el punto de vista jurídico:

- La Economía oficial: en este tipo de Economía se encuentran todas las actividades que son consideradas legales y que están registradas de una forma u otra. Por ejemplo, las actividades registradas estadísticamente y que pagan impuestos.

¹⁸Comisión Europea (2014b). *Proposal for a Council Recommendation on a Quality Framework for Traineeships*. COM (2014) 857 final, Brussels.

- Otros tipos de Economía: su característica principal es que infringen algún tipo de ley o norma. A su vez, se divide en dos tipos principales de Economía:
 - Las actividades que forman parte de una economía criminal y que, por ello, son consideradas actividades ilegales o ilícitas.
 - Las actividades que son consideradas productivas y que se dan quebrantando las legislaciones laborales o fiscales con el fin de reducir gastos derivados de las cotizaciones a la S.S.

Dentro de esta última, se encuentran el trabajo irregular o trabajo en negro. En España, el sector económico que más afectado está por este tipo de explotación laboral son los trabajos domésticos y los trabajadores de la agricultura.

Como trabajos irregulares, no declarados o sumergido se puede entender que son aquellos empleos que no se han dado de alta en la Administración laboral y/o no cotizan ni pagan los impuestos fiscales pertinentes. Este tipo de trabajo es considerado fraude y supone, tanto para el empresario como para el trabajador o la trabajadora cargas impositivas. En el caso de España, en 2015 se llevó a cabo un estudio por el Instituto Español de Analistas Financieros o IEAF donde muestran que en España hay aproximadamente 4 millones de personas en esta situación.

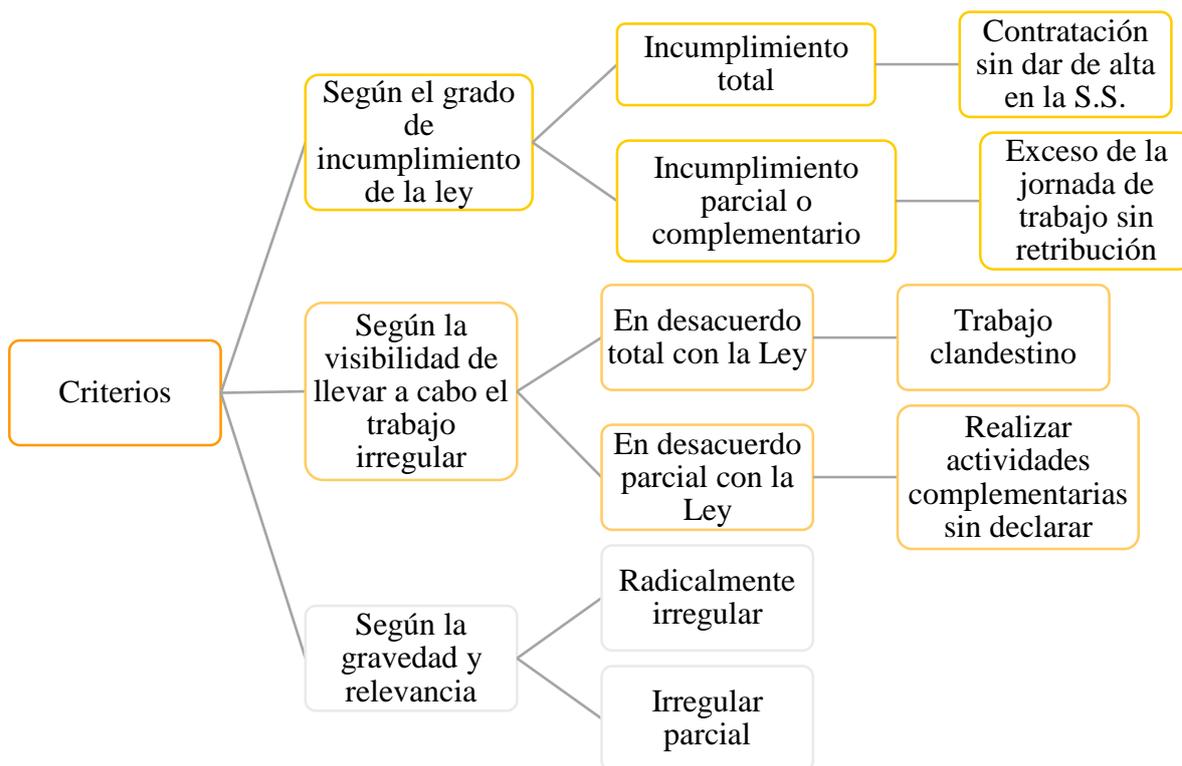
Otra definición, dada por la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico u OCDE, de trabajo irregular es la siguiente: *“el conjunto de actividades productivas en sentido económico, relativamente legales, que se realizan de forma oculta u opaca para evitar el pago de tributos y de los costes sociales, para eludir la aplicación de los mínimos legales o convencionales en cuanto a las condiciones de trabajo o para evitar determinados procedimientos administrativos tales como licencias o autorizaciones”* (OCDE, 2010).

Teniendo en cuenta que es complicado establecer unos tipos concretos de trabajo irregular, se pueden dar a conocer algunas expresiones o características que hacen de un empleo legal o regular en irregular (Santiago González, Catedrático de Derecho del Trabajo, 2014):

- Reclutar a personas sin ningún tipo de contrato formal cuando por Ley están obligados a hacerlo. Con esto se consiguen ventajas laborales y evitar sanciones o cargas de este tipo.
- Hacer uso de una categoría contractual distinta a la que la legislación obliga a la empresa, buscando por parte de la empresa un ahorro en indemnizaciones.
- Contratar a trabajadores o trabajadoras sin darles de alta en el sistema de la S.S. Esto supone que la empresa no paga las cotizaciones pertinentes.
- Realizar aumentos no retribuidos en la jornada laboral u horas extraordinarias. Aquí también se incluiría la inexistencia de vacaciones o permisos o que se usen de forma parcial sin ningún tipo de compensación.
- Retribuir a un trabajador por un empleo de un rango inferior al que el trabajador o trabajadora está llevando a cabo en realidad.
- Abonar, fuera de nómina, partidas del salario con el fin de eludir gravámenes fiscales, como los de las cotizaciones de la S.S.
- Llevar a cabo una contratación como autónomos de aquellas personas que desempeñan un trabajo por cuenta ajena.
- Implementar o ejecutar un abuso de horas complementarias cuando se trata de trabajo a tiempo parcial. Este abuso no se le paga al trabajador, por lo que la empresa no lo estaría declarando.
- Poner en funcionamiento el “doble trabajo”, declarando uno y el otro considerándolo irregular o ilegal.

Por la complejidad que supone establecer unos tipos de comportamientos específicos del trabajo irregular, puede llevarse a cabo diferentes tipos de criterios para clasificar dicho trabajo irregular:

Figura 5.3.2: Criterios de clasificación del trabajo irregular



Elaboración propia con información obtenida en un informe de Santiago González, Catedrático de Derecho del Trabajo

En todos los casos de los criterios de la *figura 5.3.2* llegan a producirse daños o perjuicios a los derechos básicos de los trabajadores y las trabajadoras, además de a su protección social frente al trabajo irregular.

Las causas más detectables, importantes y principales del trabajo irregular se citan a continuación (Santiago González, Catedrático de Derecho del Trabajo, 2014):

- Costes sociales: se consideran un deber excesivo que hay que pagar.
- Etapa de recesión económica o crisis: en este caso, aparece el trabajo irregular para ahorrar y disminuir gastos, aumentar la productividad empresarial y engrandecer el margen de beneficios de la empresa.
- El coste que se da de la multitud, complicación y variedad de la regulación laboral actual que se aplica.
- La poca conciencia social frente a situaciones de explotación laboral, más concretamente del trabajo irregular.

En resumen, las causas principales son causas económicas; causas derivadas de ser miembro de grupos sociales que son vulnerables en el mercado laboral, además de ser pobres; la aplicación de altos tipos impositivos y cotizaciones sociales y los excesos de burocracia y cargas de tipo administrativo y costes empresariales.

Para saber el perfil de la persona que tenga un trabajo irregular o no declarado, la UE ha señalado en una de sus Comisiones los tipos (Comisión Europea, 1998):

- Trabajadores activos pluriempleados.
- Personas que están oficialmente inactivos; es decir, estudiantes, jubilados o amas de casa.
- Personas en situación de desempleo legal o personas paradas.
- Inmigrantes ilegales.

De este modo, hay un método de diferenciación entre trabajo irregular y trabajo regular que se apoya en consideración al sistema de la S.S., definiéndose diferentes situaciones donde hay irregularidades:

- Trabajadores que por una situación u otra no están dados de alta en dicho sistema.
- Aquellos que sí lo están, pero no cotizan.
- Asalariados que cotizan como autónomos.
- Autónomos que cotizan como asalariados.
- Aquellos que perciben la prestación por desempleo estando ocupados cuando sea incompatible.

Las consecuencias que se derivan del trabajo irregular para el perfil de trabajador o trabajadora irregular van a depender del punto de vista desde el que se analice (Santiago González, Catedrático de Derecho del Trabajo, 2014):

- Desde el punto de vista de los trabajadores y las trabajadoras: aparece el desgaste o la privación absoluta de derechos a través de, por ejemplo, jornadas excesivas y no retribuidas, pago de salarios inferiores a los impuestos por ley, etc. Adicionalmente, se ven parcial o totalmente dañados los derechos laborales de protección social. Concretamente, al reducir la cotización en la S.S. del trabajador o trabajadora, en un futuro, su prestación de desempleo o la pensión se verán reducidos.

- Desde la visión o posición del Estado, las recaudaciones que se derivan de las cotizaciones se ven reducidas, lo que implica que se reduzcan los ingresos públicos y que se vea afectado el sistema general de la S.S.
- Desde la perspectiva del mercado y de su funcionamiento, este tipo de trabajo o empleo da lugar a irregularidades en dicho funcionamiento deformando la competencia con las sociedades que si recurren al empleo regular y legal. Esto provoca un fomento de la actividad empresarial desleal e inestable.
- Desde una óptica ética o moral se crea un traslado de los costos sociales sobre otros actores intervinientes dando lugar a un grado alto de insolidaridad de las empresas y una negación o rechazo a asumir las cargas privadas y públicas.

En España, hay unas ciertas medidas y leyes que protegen a las víctimas en situación de empleo irregular y que intentan acabar con dicho tipo de empleo:

- Plan Integral de prevención y de corrección del fraude y otras iniciativas del 5 de marzo de 2010: medida llevada a cabo e instaurada por la Tesorería General de la S.S. o TGSS y la Inspección de Trabajo y de la S.S. o ITSS. Instituye una lista de disposiciones para afrontar el trabajo irregular y posibles cambios en las normativas, dándole importancia a los cambios en las Administraciones. Según este plan, los sectores en los que más empleo irregular hay en España son los siguientes:
 - Actividades agrícolas estacionales, centros de salud privados, talleres clandestinos y los transportes de tamaño pequeño (como, por ejemplo, los servicios de taxi).
- Plan de lucha contra el empleo irregular y el fraude a la S.S., aprobado por el Consejo de Ministros el 27 de abril de 2012. Este plan, con unas similitudes importantes con el Plan anteriormente mencionado, intenta establecer qué metas han hecho que se fomente el auge del trabajo irregular y contener o detener el fraude.

Los falsos autónomos como una forma nueva de explotación laboral no grave se van a tratar más en profundidad en el siguiente apartado o subíndice del Trabajo Fin de Grado, debido a que es un tema muy amplio.

En suma, de toda la explotación laboral y explotación laboral grave, la FRA establece unas posibles soluciones para terminar o reducir el impacto de la explotación laboral y la explotación laboral grave. Dichas soluciones son las siguientes:

- Fortalecer las diferentes legislaciones y normas para defender y amparar a las posibles víctimas y los derechos de los trabajadores y las trabajadoras.
- Mejorar los sistemas de supervisión e inspecciones donde se pueda llevar a cabo dicha explotación.
- Alentar a las personas que hayan sido o estén siendo víctimas de la explotación laboral y explotación laboral grave a denunciar dicha situación.
- Reforzar la especialización y la cooperación fuera de la UE en todos los sectores de explotación laboral. Además de mejorar y aumentar la prevención.
- Crear un clima social de tolerancia nula con la explotación laboral y la explotación laboral grave.

6. FALSOS AUTÓNOMOS COMO NUEVA FORMA DE EXPLOTACIÓN LABORAL EN LA UNIÓN EUROPEA Y EN ESPAÑA

Antes de empezar a detallar los falsos autónomos como una nueva forma de explotación laboral, hay que definir en lo que consiste que economía comenzó a considerándose colaborativa, ya que, para este tema, es de una gran importancia. Además de desarrollar las diferencias entre trabajador autónomo, trabajador por cuenta ajena y trabajador autónomo económicamente dependiente (en adelante TRADE).

La “invasión” de los teléfonos móviles y de los *Smartphone* en el mercado actual, además de la gran acogida que han tenido en los últimos años, ha hecho que se incrementen los modelos de consumo económicos alternativos. El modelo de consumo que más ha crecido en los últimos años ha sido la economía de plataformas.

Este tipo de economía colaborativa es *“aquella que se basa en modelos sociales, nuevos o recuperados, que tienen implicaciones comerciales, jurídicas e institucionales importantes: las prácticas sociales de compartir, colaborar y cooperar”* (Comité de las Regiones Europeo, La dimensión local y regional de la economía colaborativa, 2016).

Sirva de ejemplo, la empresa de alojamientos AirBnb, la empresa de transportes Uber, la empresa de compra-venta de bienes Wallapop y la empresa de entretenimiento Netflix.

A su vez la UE cree que es complicado y no concluyente establecer unas características que se asocien a estas formas de actividades. Aun así, ha intentado abarcar una serie de elementos comunes en la economía colaborativa (Comité de las Regiones Europeo, La dimensión local y regional de la economía colaborativa, 2016):

- Los principales actores no actúan de forma que lo hacen en los modelos económicos clásicos. Esto no quiere decir que no sean o puedan ser agentes racionales y que no tengan unos objetivos claros.
- Este tipo de economía usa una plataforma autosuficiente, donde las motrices más importantes para la sociedad son las relaciones, reputación, confianza social, etc.
- Usa un gran catálogo de las actuales tecnologías y los *database*, donde se externalizan o subcontratan los costes fijos derivados de dicho catálogo.
- En una reducida manera, también puede dedicarse la economía colaborativa a iniciativas locales no tecnológicas. Por ejemplo, el uso común de espacios físicos o nuevas formas de bienestar *inter pares* o bienestar entre iguales.
- Puede tener una organización de acuerdo con modelos económicos centrados en lógicas del mercado actual.

Actualmente, y según la UE, están manifestándose dos tipos de categorías de la economía colaborativa. Además, dentro de estas dos categorías, establece que hay otras cuatro modalidades (Comité de las Regiones Europeo, La dimensión local y regional de la economía colaborativa, 2016):

- Economía colaborativa en sentido estricto. También puede referirse a “economía a la carta”. Dentro de ésta se encuentran dos modalidades:
 - “Economía de acceso o *access economy*: este modelo de negocio implica que se lleve a cabo la venta del acceso a bienes o servicios y no a la tendencia de dichos bienes o servicios. En otras palabras, es un alquiler temporal en vez de una venta.
 - “Economía de los trabajos ocasionales” o *gig economy*: se refiere a propuestas que se basan en empleos o trabajos ocasionales, donde la transacción se llevará a cabo en el mercado digital a través de plataformas digitales o aplicaciones.

- Economía de puesta en común. Ésta también se divide en otras dos modalidades:
 - Economía *inter pares* o *collaborative economy*: implica que los usuarios se involucren en la creación y diseño del proceso productivo y crean una comunidad de clientes.
 - Economía de puesta en común de los bienes de utilidad pública o *commoning economy*; es decir, iniciativas de gestión o de propiedad pública o colectiva.

Hay que decir, que hoy en día el término “economía colaborativa” para este tipo de prestaciones de servicios no se aplica. Para este tipo de prestación se aplica la denominación “economía de los trabajos ocasionales” o *gig economy* (explicada en los párrafos anteriores).

En los tiempos de crisis que se está viviendo en la actualidad y junto a la proliferación y mejora de las tecnologías, aplicaciones y *smartphones*, la *gig economy* o economía de plataformas está tomando mucha importancia, resultando ser una vía más que viable para los falsos autónomos y para que los trabajadores víctimas de ser falsos autónomos como nueva explotación laboral reciban pagas o salarios por debajo del salario mínimo interprofesional o SMI, privación de vacaciones, falta de protección social, etc. En resumen, falta de derechos hacia los trabajadores que son falsos autónomos y, por supuesto, incumplimiento de las legislaciones nacionales en materia laboral.

6.1. FALSOS AUTÓNOMOS EN LA UE

La figura del falso autónomo no es una cosa exclusiva de España, ya que a nivel de la UE también existe dicha figura ilícita. De esta forma, en 2014 el Parlamento Europeo aprobó un informe¹⁹ en el que trata la protección de los trabajadores autónomos, estableciendo unas peticiones a los Estados miembros de la UE en materia de la mencionada protección.

¹⁹ Parlamento Europeo, Comisión de Empleo y Asuntos Sociales. *Informe sobre la protección social para todos, incluidos los trabajadores autónomos*. 12 de diciembre 2013.

En este informe del Parlamento Europeo no aprecia una definición concreta del trabajador por cuenta propia o autónomo, sino que hace referencia a la definición de autónomo que la OIT da a través de la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo o CIET:

“Aquellos trabajadores que, trabajando por su cuenta o con uno o más socios, tienen el tipo de empleo definido como “empleo independiente” y no han contratado a ningún “asalariado” de manera continua para que trabaje para ellos durante el periodo de referencia. Durante el periodo de referencia los miembros de este grupo pueden haber contratado “asalariados”, siempre y cuando lo hagan de manera no continua” (CIET, 2013).

Además, en el informe se considera que la figura del “falso autónomo” es una forma en la que, los empresarios que hacen uso de la figura mencionada, evaden la responsabilidad social de pagar las cotizaciones al sistema nacional del Estado Miembro de la Seguridad Social.

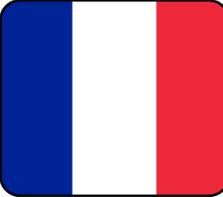
Para poder evitarlo y conseguir que se reduzcan los abusos a los Sistemas de Seguridad Social de los Estados Miembros, menciona tres opciones que deben aplicar o llevar a cabo los Estados Miembros (Parlamento Europeo, 2014):

- Los Estados Miembros deben de dar y poner a disposición de las personas la información necesaria para que adquieran la cualidad de trabajador por cuenta propia además de las condiciones para recibir la protección social y los derechos que tienen en materia laboral.
- Los empresarios que contraten a trabajadores asalariados, pero con la condición de falso autónomo deben de ser sancionados en cuanto se descubra que dicho trabajador es un falso autónomo.
- Los trabajadores víctimas de ser falsos autónomos deben colaborar con las Autoridades Laborales y los intermediarios sociales de cada país miembro para así reducir el número de falsos autónomos y el fraude que ello implica.

Como consecuencia y a raíz del *“Informe sobre la protección social para todos, incluso los trabajadores autónomos”*, la Comisión Europea ha financiado, en 2014, en cuatro países de la UE (Italia, España, Bulgaria y Francia) un programa y proyecto para dar a conocer a la figura laboral del TRADE y diferenciarlo del falso autónomo.

En este informe se han podido ver los siguientes resultados en los países mencionados sobre los falsos autónomos (Comisión Europea, 2014):

Cuadro 6.1.2: Resultados estadísticos de los falsos autónomos y TRADEs en España, Italia, Francia y Bulgaria

	<p>ESPAÑA</p> <ul style="list-style-type: none"> • 178 TRADEs: 125 cumplen todas las características (70,2%) • 5 de los 178 TRADEs son considerados Falso Autónomo (2,8%) • PERFIL DEL FALSO AUTÓNOMO: <ul style="list-style-type: none"> • 60% son mujeres • 60% de 30-39 años con estudios de post-grado 80% • Sectores: Salud, Servicios Sociales y Educación (40%)
	<p>ITALIA</p> <ul style="list-style-type: none"> • 115 TRADEs: 76 cumplen todas las condiciones (66,1%) • 1 de 115 es considerado Falso Autónomo (0,9%) • PERFIL DEL FALSO AUTÓNOMO: <ul style="list-style-type: none"> • Hombre • 30-39 años sin estudios de post-grado, con estudios superiores • Sector: Informática, Publicidad y Medios de Comunicación
	<p>FRANCIA</p> <ul style="list-style-type: none"> • 80 TRADEs: 53 cumplen todas las características (66,2%) • 1 de los 80 TRADEs se considera Falso Autónomo (1,2%) • PERFIL DEL FALSO AUTÓNOMO: <ul style="list-style-type: none"> • Hombre. • 30-39 años con estudios de post-grado • Sector: servicios profesionales vinculados a las TIC
	<p>BULGARIA</p> <ul style="list-style-type: none"> • 140 TRADEs: 48 cumplen todas las características (34,3%) • 5 son considerados Falsos Autónomos (3,6%) • PERFIL DEL FALSO AUTÓNOMO: <ul style="list-style-type: none"> • 80% son mujeres • 40% 30-39 años con estudios superiores 40% • Sector: Hostelería y Turismo (60%)

Elaboración propia con información obtenida en el informe “Proyecto Trade” de la Comisión Europea

Al haberse hecho dicho informe y estudio en solo cuatro de los países de la UE, se puede decir que no es una muestra suficientemente representativa, pero si se puede concluir que la figura del falso autónomo no es una realidad exclusivamente de España, sino que también existe a nivel de la UE.

Para evitar el fraude que supone el tener contratado o ser un falso autónomo a nivel europeo, la UE ha llevado a cabo una serie de propuestas en el año 2014 para que exista una protección social para los trabajadores, donde hace un hincapié en la protección del trabajador autónomo y en lo que deben hacer las Inspecciones y Autoridades Laborales de cada país cuando se encuentren en una situación así.

Los principales objetivos de dichas propuestas son la erradicación de los falsos empleos y los *minijobs* o empleo marginal (considerándose marginal aquel empleo en el que el trabajador cobra máximo 450€ por una jornada parcial), además de intentar evitar que los países miembros de la UE abusen de los contratos y la contratación de trabajadores atípicos (como los falsos autónomos).

Otra propuesta es que se cree un organismo o una agencia a nivel europeo para que los organismos e Inspecciones de Trabajo de los diferentes Estados Miembros obtengan un mayor número de recursos para mitigar el impacto social de las irregularidades que pueda causar la figura del falso autónomo.

6.2. FALSOS AUTÓNOMOS EN ESPAÑA

Jurídicamente hablando, en España; y según el RD Legislativo 2/2015 del 24 de octubre, por el que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores o ET, las características para que haya una relación laboral vienen determinado en el artículo 1: *“esta ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario”* (artículo 1a, Estatuto de los Trabajadores).

Como se ha mencionado, de esta definición pueden sacarse las características para que exista una relación laboral:

Primera, la voluntariedad, entendiéndose ésta como que el trabajador no tiene la obligación de desempeñar el trabajo, es voluntario, tanto al inicio como al final de la relación laboral.

Segunda, la personalidad desde el punto de vista del trabajador y no de la empresa; es decir, el trabajo a cuya realización se compromete de forma personalísima a una persona, y no cabe la posibilidad de alguna sustitución o subcontratación por parte del trabajador.

Tercera, la remuneración o trabajo retribuido, interpretándose que el trabajo ha de tener una compensación natural o retribución, pudiéndose cambiar por compensaciones; es decir, el empresario recibe el trabajo y éste a cambio le da al trabajador un salario.

Cuarta, el trabajo es dependiente y subordinado del empresario. El trabajador está dentro del círculo organizativo empresarial y rector del empresario y éste puede darle órdenes al trabajador para que desarrolle la actividad por la que se le ha contratado sin que dichas órdenes vayan en contra de los derechos humanos o sean ilegales. Solo pueden ser órdenes en lo que concierne al tiempo, modo y lugar del trabajo.

Quinta, ajenidad o que el trabajo es por cuenta ajena; es decir, el trabajador trabaja para el empresario, se trabaja para otra persona. La ajenidad puede ser de dos tipos:

- Ajenidad en los frutos: el resultado del trabajo es del empresario desde el inicio de la relación contractual sin que al trabajador le corresponda más que una retribución.
- Ajenidad en los medios: los materiales u objetos usados para llevar a cabo el trabajo son propiedad del empresario y no del trabajador.

Por tanto, de la primera definición de “relación laboral” se deduce que se refiere a la definición del “trabajador por cuenta ajena”.

El segundo tipo de relación laboral es la figura del autónomo, que se regula en la Ley 20/2007 por lo que se aprueba el Estatuto del Trabajador Autónomo (de ahora en adelante LETA).

La LETA define lo que se considera trabajador autónomo en el primer artículo: *“la presente Ley será de aplicación a las personas físicas que realicen de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, una actividad económica o profesional a título lucrativo, den o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena. Esta actividad autónoma o por cuenta propia podrá realizarse a tiempo completo o a tiempo parcial (artículo 1, Ley del Estatuto del Trabajador Autónomo).*

Dicho de otra forma, el trabajador autónomo es aquella persona que asume el riesgo económico de las operaciones llevadas a cabo en su empresa o negocio, lo que le hace responsable de tanto beneficios como pérdidas. Además, es el que decide y organiza la actividad empresarial; es decir, cómo y cuándo los trabajadores asalariados o por cuenta ajena deben realizar su trabajo.

De dicha definición se pueden sacar unas características que todo autónomo tiene (artículo 1, Ley del Estatuto del Trabajador Autónomo):

- Es un trabajo por cuenta propia. El trabajador autónomo corre con los riesgos del trabajo y está encargado de obtener los materiales u objetos necesarios para ejecutar el encargo sin tener que trasladar los frutos del trabajo a una tercera persona, como es el caso del trabajador por cuenta ajena.
- Habitualidad en el desarrollo de la actividad profesional. Realizar dicha actividad de forma frecuente o con cierta continuidad y no de forma aislada.
- Lleva a cabo una actividad personal y directa; es decir, el autónomo influye y asiste en la actividad principal de la empresa o en una absolutamente necesaria para la actividad empresarial (entendiéndose como “absolutamente necesaria”, por ejemplo, la actividad de dirección y organización de la empresa).
- El trabajador autónomo tiene que realizar la organización tanto técnica como funcional de la empresa para el desarrollo de su actividad, no estando sometido a las órdenes de una tercera persona. Por lo tanto, tiene una independencia.

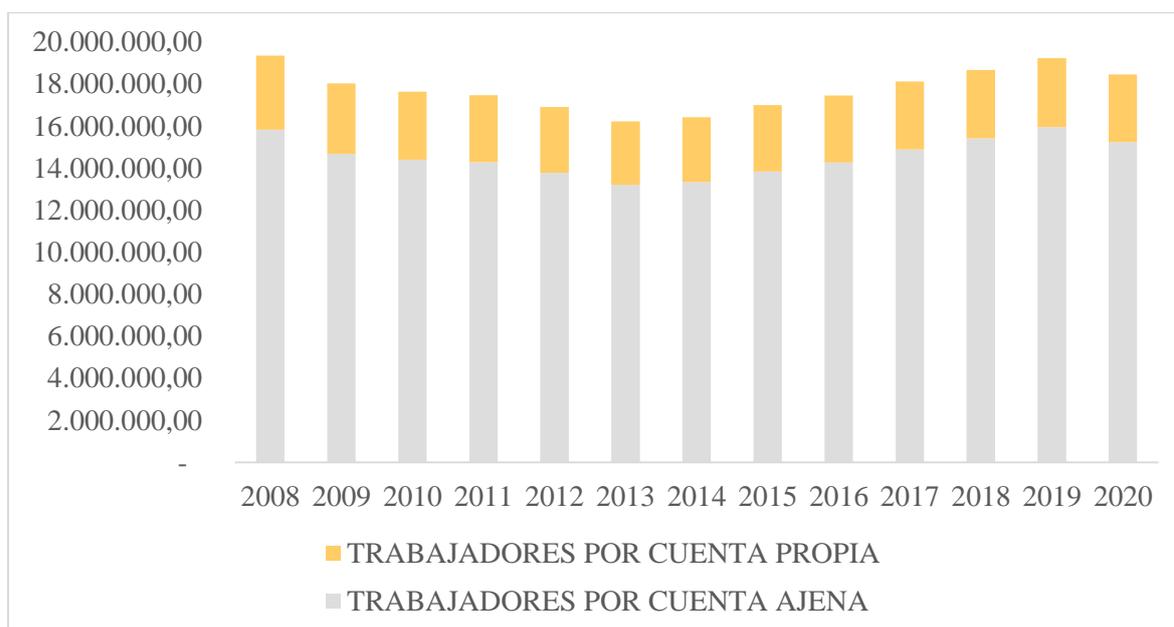
- El autónomo realiza una actividad no remunerada y que es lucrativa: como consecuencia del desarrollo de su actividad no recibe a cambio remuneración o salario, la ganancia que obtenga la obtiene de la puesta a precepto del trabajado de forma directa en el mercado. Asimismo, el trabajo que desempeñe el autónomo tiene que tener un objetivo de beneficio económico de conseguir lucro.

Tabla 6.2.1: Evolución de la afiliación media en el mes de marzo por actividad económica

	Total	Trabajadores por cuenta ajena	% del total	Trabajadores por cuenta propia	% del total
2008	19356369,42	15.836.150,89	81,81%	3.520.118,53	18,19%
2009	18034183,25	14.685.203,60	81,43%	3.348.979,65	18,57%
2010	17648660,1	14.404.406,90	81,62%	3.244.253,20	18,38%
2011	17474200,74	14.275.951,51	81,70%	3.198.249,23	18,30%
2012	16919079,21	13.788.673,28	81,50%	3.130.405,87	18,50%
2013	16232352,3	13.201.709,12	81,33%	3.030.643,18	18,67%
2014	16430052,95	13.336.414,95	81,17%	3.093.638,00	18,83%
2015	17008295,9	13.844.541,60	81,40%	3.163.754,30	18,60%
2016	17463835,66	14.265.423,23	81,69%	3.198.412,42	18,31%
2017	18122222,33	14.893.940,21	82,19%	3.228.282,11	17,81%
2018	18678460,85	15.417.476,51	82,54%	3.260.984,33	17,46%
2019	19230361,75	15.949.742,10	82,94%	3.280.619,65	17,06%
2020	18458666,8	15.233.601,90	82,53%	3.225.064,90	17,47%

Elaboración propia con información obtenida en un informe de la Seguridad Social española

Gráfico 6.2.6: Evolución de la afiliación media en el mes de marzo por actividad económica



Elaboración propia con información obtenida en un informe de la Seguridad Social española

En el *gráfico 6.2.4* se puede observar claramente que hay un predominio de la afiliación a la S.S. de trabajadores por cuenta ajena o asalariados, representando aproximadamente un 80% del total de las afiliaciones. Debido a la crisis financiera global de 2008, tanto los trabajadores asalariados como el número de autónomos descendió considerablemente hasta el 2014, donde el país empezó a recuperarse y, por ende, aumentaron poco a poco el número de afiliaciones tanto de trabajadores por cuenta propia como por cuenta ajena.

La tercera figura laboral o tercer tipo de relación laboral son los Trabajadores Autónomos Económicamente Dependientes o TRADEs. Este tercer tipo de relación laboral viene regulada en la misma Ley que los trabajadores autónomos; es decir, la LETA.

La LETA define esta relación laboral en su artículo 11 de la siguiente forma: *“los trabajadores autónomos económicamente dependientes son aquéllos que realizan una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa y predominante para una persona física o jurídica, denominada cliente, del que dependen económicamente por percibir de él, al menos, el 75 por ciento de sus ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales”* (artículo 11.1., Ley del Estatuto del Trabajador Autónomo).

El TRADE deberá cumplir una serie de condiciones y deberá tenerlas de forma simultánea para poder considerarse TRADE (artículo 11.2., Ley del Estatuto del Trabajador Autónomo):

Primera, *“no tener a su cargo trabajadores por cuenta ajena ni contratar o subcontratar parte o toda la actividad con terceros, tanto respecto de la actividad contratada con el cliente del que depende económicamente como de las actividades que pudiera contratar con otros clientes”* (artículo 11.2a, Ley del Estatuto del Trabajador Autónomo). Dicho de otra manera, el TRADE no puede tener a su cargo trabajadores asalariados ni tampoco subcontratar la actividad empresarial con terceros, como regla general.

Segunda, *“no ejecutar su actividad de manera indiferenciada con los trabajadores que presten servicios bajo cualquier modalidad de contratación laboral por cuenta del cliente”* (artículo 11.2b, Ley del Estatuto del Trabajador Autónomo); es decir, no va a poder desarrollar la actividad del negocio de forma indiferenciada de los trabajadores asalariados que el cliente contrate.

Tercera, *“disponer de infraestructura productiva y material propios, necesarios para el ejercicio de la actividad e independientes de los de su cliente, cuando en dicha actividad sean relevantes económicamente”* (artículo 11.2c, Ley del Estatuto del Trabajador Autónomo). En otras palabras, el TRADE debe de tener las infraestructuras propias y los materiales propios independientes de los clientes.

Cuarta, *“desarrollar su actividad con criterios organizativos propios, sin perjuicio de las indicaciones técnicas que pudiese recibir de su cliente”* (artículo 11.2d, Ley del Estatuto del Trabajador Autónomo). Esto significa que debe organizar su propio trabajo con sus criterios.

Quinta y última, *“percibir una contraprestación económica en función del resultado de su actividad, de acuerdo con lo pactado con el cliente y asumiendo riesgo y ventura de aquélla”* (artículo 11.2e, Ley del Estatuto del Trabajador Autónomo).

El pasado 11 de mayo de 2021 el Ministerio de Trabajo y Economía Social del Gobierno de España aprobó la modificación del ET, el RD Legislativo 2/2015 del 24 de octubre que entrará en vigor tres meses después de la publicación en el Boletín Oficial del Estado o BOE.

Se ha aprobado este nuevo RD Ley 9/2021 del 11 de mayo para así intentar garantizar los derechos laborales de las personas que se dedican al reparto en el ámbito de plataformas digitales o RIDERS. Por ello, puede llamarse de forma coloquial la “Ley RIDER”.

Los cambios, modificaciones o incorporaciones que la “Ley RIDER” ha introducido son los siguientes (RD Ley 9/2021):

Primero de todo, incorpora al artículo 64.4 una cuarta letra:

“Ser informado por la empresa de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles” (artículo 64.4d, RD Ley 9/2021).

Esto quiere decir que regula el derecho de los intermediarios o portavoces de los trabajadores a ser informados por las empresas de los algoritmos, incidiendo así en las condiciones de trabajo, contratación o conservación del trabajo.

Segundo y último, este RD Ley 9/2021 añade a las disposiciones adicionales una nueva, siendo la vigesimotercera:

“Disposición adicional vigesimotercera. Presunción de laboralidad en el ámbito de las plataformas digitales de reparto.

Por aplicación de lo establecido en el artículo 8.1, se presume incluida en el ámbito de esta ley la actividad de las personas que presten servicios retribuidos consistentes en el reparto o distribución de cualquier producto de consumo o mercancía, por parte de empleadoras que ejercen las facultades empresariales de organización, dirección y control de forma directa, indirecta o implícita, mediante la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo, a través de una plataforma digital.

Esta presunción no afecta a lo previsto en el artículo 1.3 de la presente norma” (disposición vigesimotercer, RD Ley 9/2021).

En resumen, simplemente establece que los RIDERS o repartidores que trabajan para las plataformas digitales son asalariados o trabajadores por cuenta ajena y no propia o falsos autónomos y en aplicación de la presunción, *iuris tantum*, establecido en el artículo 8.1. del ET.

En definitiva, este nuevo RD Ley 9/2021 obliga a las plataformas digitales a que contraten a los repartidores que trabajen para ellas; es decir, pasarían de ser falsos autónomos a trabajadores asalariados o trabajadores por cuenta ajena y así se les aplicará el Derecho Laboral vigente para los trabajadores asalariados, en este caso el ET contando así con derechos laborales que antes no tenían (vacaciones pagadas, descansos, prestación por desempleo etc.). Además, obliga a las plataformas digitales donde trabajan los RIDERS a cotizar por ellos (Rodríguez, 2021).

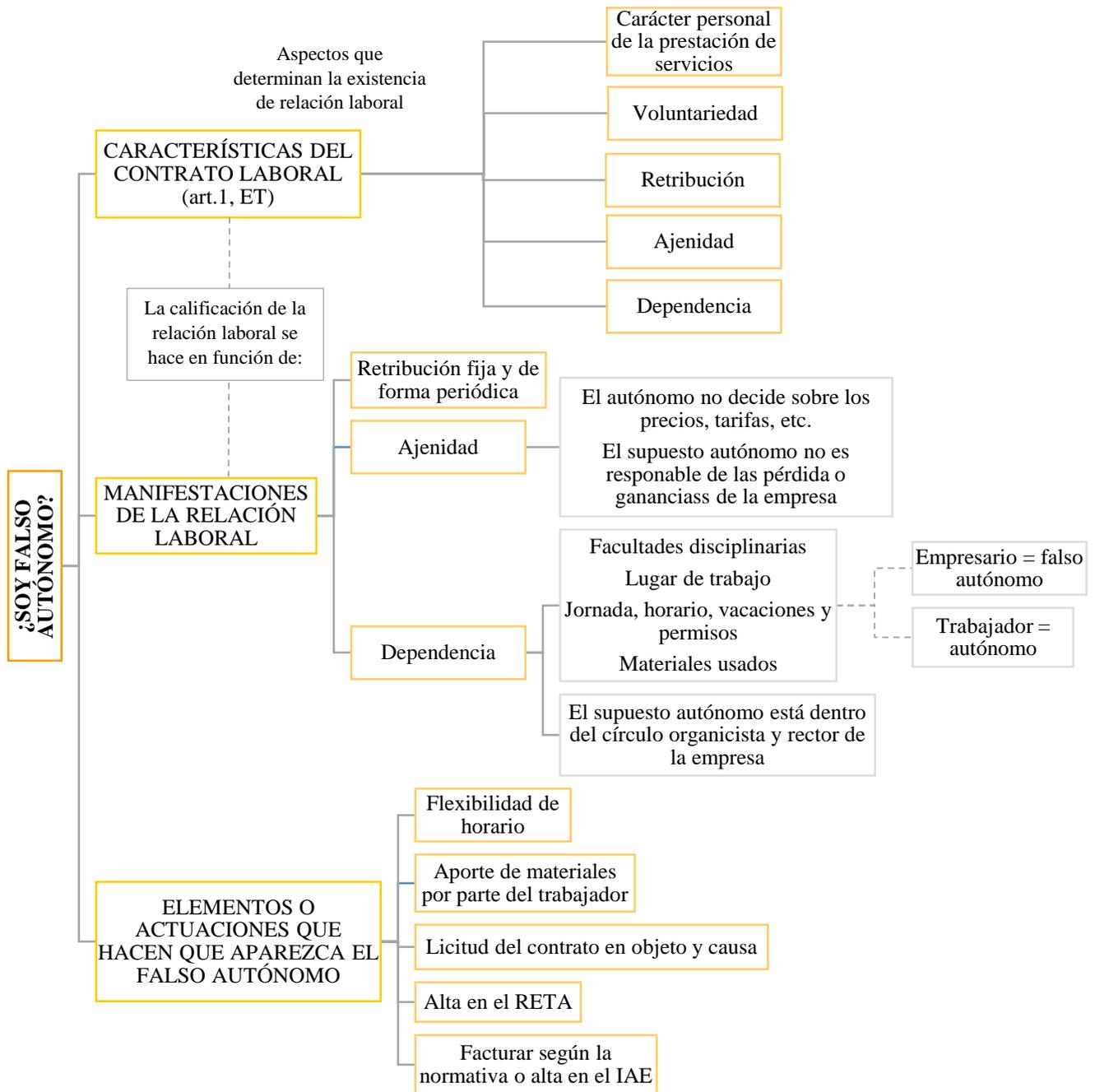
Una vez expuesto las tres figuras laborales principales (trabajador por cuenta ajena, trabajador autónomo y TRADE) y sus respectivas características hay que saber identificar quién es considerado falso autónomo en España y sus características para reconocerlos de una mejor forma.

Primero de todo, hay que indicar que la figura del falso autónomo no está reconocida ni regulada en ninguna de las leyes o RD que hay en España, por lo que se considera una figura totalmente ilegal, pero, que actualmente y debido a la crisis que vive el país, va aumentando cada vez más en la sociedad actual española. Es un concepto o relación laboral que surge debido a la crisis, donde los empresarios buscan ahorrarse gastos a través de la reducción de cotizaciones y de derechos laborales de sus trabajadores.

Por contraste, el trabajador tiene una falta de ingresos que le dificulta llegar a fin de mes, acceden a ser partícipes de dicha práctica.

Para saber si se es un falso autónomo hay que tener en cuenta las características del contrato laboral según el ET, las manifestaciones de la relación laboral y, por ende, los elementos o actuaciones que hacen que esta relación laboral aparezca:

Figura 6.1.3: Características para reconocer y diferenciar un falso autónomo de un autónomo y un trabajador asalariado



Elaboración propia con información obtenida en las Sentencias del TSJ, ET y RETA

La principal diferencia que se puede observar entre el TRADE y el falso autónomo es que el falso autónomo sí está integrado de forma completa en la estructura organizativa

y de trabajo de la empresa, como si fuera un trabajador por cuenta ajena o asalariado. Mientras que el TRADE lleva o puede llevar a cabo su actividad fuera de la estructura organizativa empresarial. Por tanto, para identificar al falso autónomo, la jurisprudencia tiene en cuenta las características del contrato de trabajo según el artículo 1 del ET y, a raíz de evaluar si el trabajador cumple o no cumple las características principales para que exista relación laboral (ajenidad, carácter personal, voluntariedad, retribución y dependencia), de ver si está dado de alta en el RETA, establecerá si se está ante la figura de falso autónomo.

En otras palabras, si el trabajador está dado de alta como autónomo, pero cumple características para que haya relación laboral según el artículo 1 del ET, la jurisprudencia establecerá la existencia de una relación laboral fraudulenta con la aparición de la figura del falso autónomo.

Como añadido a lo anteriormente expuesto, se pueden exponer las consecuencias, tanto para el trabajador como para el empleador de tener contratado y hacer uso de la figura o relación laboral del falso autónomo (García, 2016):

Figura 6.2.4: Consecuencias para el trabajador y el empleador de hacer uso de la figura del falso autónomo

Para el trabajador
<ul style="list-style-type: none"> • Encargado de pagar las cotizaciones debido a que está dado de alta como autónomo • No tiene derecho a una cobertura por accidente de trabajo o enfermedad profesional, si lo hace tiene que abonar el la cobertura • No cuenta con vacaciones retribuidas • Tiene derecho a prestación por desempleo siempre y cuando cotice la "prestación por cese de actividad" • En caso de que se acabe la relación laboral, no tendrá derecho a indemnización, salvo pacto entre las partes
Para el empleador
<ul style="list-style-type: none"> • Se ahorra las cantidades de las cotizaciones del trabajador • Solo paga el salario al trabajador • No paga la cobertura por accidente de trabajo o enfermedad profesional hacia el trabajador • Si se descubriera, por parte de las Autoridades Laborales, que el empleador ha encubierto una relación laboral (trabajador asalariado) con la del falso autónomo, pasaría inmediatamente a dar de alta al trabajador en la Seguridad Social

Elaboración propia con información obtenida la tesis de Angélica Rocío García

7. CASO DE ESTUDIO 1: POSIBLE EXPLOTACIÓN LABORAL DE LA EMPRESA AMAZON

Amazon es una empresa estadounidense que se fundó en 1994 de la mano de Jeff Brezos, conocida mundialmente por los servicios de comercio electrónico y de almacenamiento en la nube, siendo una de las primeras grandes empresas que han realizado ventas a través de Internet. Es una empresa que ofrece multitud de productos; desde cuadernos, libros, cargadores; hasta objetos de lujo, como, por ejemplo, diamantes. Este tipo de comercio, a lo largo de los años ha convertido a Amazon en el gran gigante del *eCommerce*.

A continuación, lo que se va a exponer son datos e información sacadas de un informe que el movimiento Amnistía Internacional²⁰ ha llevado a cabo en noviembre de 2020 para exponer la explotación laboral de la empresa en Estados Unidos, Polonia, Francia y Reino Unido, cuatro de los países donde Amazon tiene más actividad y operaciones.

Actualmente, con la crisis sanitaria mundial que se está viviendo derivada del virus COVID-19, muchas empresas se han visto afectadas y dicha pandemia ha tenido un efecto devastador, tanto para las empresas como para la sociedad en general y la economía mundial.

En el caso de Amazon, no ha sido así. Esta empresa ha experimentado un auge enorme, haciendo que su posición de “el gran gigante del *eCommerce*” o su posición como la “plataforma digital más usada en el mundo” se haya consolidado fuertemente. Por ejemplo, ha hecho que su plantilla empresarial a nivel mundial aumente a un millón de empleados. Sin embargo, este auge se ha producido en gran medida por la explotación laboral hacia sus empleados.

²⁰ Amnistía Internacional: ONG internacional cuyos objetivos es la visibilización y reconocimiento de los derechos humanos que se reconocen en la Declaración Universal de Derechos Humanos.

Aunque esta empresa ha señalado en muchas ocasiones que “respetar los derechos laborales de sus trabajadores”, ha tratado de hacer que los trabajadores de las plantas que tiene en Estados Unidos no puedan afiliarse y formar parte de diferentes sindicatos, además de llevar a cabo cuotas de productividad hacia los empleados de los almacenes tan altas que ha hecho que dichos empleados no tengan tiempo ni de ir a los baños del almacén, obligando a los trabajadores y repartidores a hacer sus necesidades en botellas de plástico, ya que, si bajaban la productividad en muchos casos estaban bajo amenaza de despido.

Otra de las violaciones a los derechos laborales y humanos que Amazon ha sido el uso de tecnología para vigilar a sus trabajadores y recopilar datos de la plantilla de forma ilícita. Por ejemplo, en 2020 el canal de noticias digital *VICE News* difundió informes y escritos de la empresa; es decir, internos, en los que se exponía que Amazon estuvo espiando, vigilando e investigando de forma secreta a grupos privados de repartidores de Amazon Flex²¹ en la red social Facebook, llegando a rastrear posibles huelgas o protestas que estaban planeando los trabajadores.

Los objetivos de productividad de esta empresa pueden llegar a ser muy agresivos para la salud física y mental de los trabajadores, provocándoles lesiones graves; es decir, aquellas que necesitan días de descanso para que el trabajador se recupere al completo con parón de actividad laboral. En Reino Unido han descrito el control que hace la empresa Amazon a sus trabajadores y a su productividad, declarando que *“muchos trabajadores no hacen las pausas que les corresponden por ley por el impacto que tienen en la productividad y el consiguiente riesgo para las horas y, en última instancia, para el empleo, especialmente para los numerosos trabajadores temporales y de agencias que contrata Amazon”* (Amnistía Internacional, 2020).

En el mes de julio de 2020 dos Tribunales polacos²² resolvieron a favor de un ex trabajador de Amazon que denunció un despido improcedente en 2016 por no haber logrado alcanzar los objetivos de productividad que Amazon imponía a sus trabajadores en Poznań.

²¹ Amazon Flex: trabajas repartiendo pedidos con tu vehículo propio para Amazon siendo autónomo.

²² Tribunal regional de Poznań-Grunwald y Jeżyce: *Gorajski v. Amazon Fulfillment Poland*, 2 de julio de 2020. Sygn. akt VIII Pa 135/19, p.18.

Otra práctica de explotación laboral es la prohibición de que los trabajadores se puedan afiliarse a sindicatos. Si bien la empresa afirma que sí respeta la decisión de los trabajadores a que formen parte de los sindicatos, en la práctica la conducta que tiene la empresa hacia la afiliación sindical ha sido calificada como muy hostil llegando a decir en informes internos en el 2018 y 2019 que *“la existencia de comités de empresa y sindicatos suponen un riesgo empresarial”* (Amnistía Internacional, 2020).

Es una práctica de explotación laboral ya que viola el artículo 2 del Convenio nº87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicalización de la OIT:

“Los trabajadores y empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas” (artículo 2, Convenio nº87, OIT).

La disuasión de afiliarse a sindicatos quedó descubierta en el 2018 cuando en un vídeo que se filtró para formar a los directivos y gerentes de *Whole Foods* donde se alentaba a los próximos directivos a que detectasen posibles actividades sindicales entre el personal, confirmando que la afiliación sindical es algo que no es compatible con la actividad y el modelo empresarial de la empresa (Amnistía Internacional, 2020).

Por tanto, se puede concluir que la empresa Amazon en repetidas ocasiones y a nivel internacional ha hecho uso de la explotación laboral analizada en los apartados anteriores de este Trabajo Fin de Grado para así tener una reducción de costes empresariales y tener reducciones fiscales y ahorros de impuestos.

8. CASO DE ESTUDIO 2: GLOVO APP 23 S.L. Y LOS FALSOS AUTÓNOMOS

Esta empresa se creó en septiembre de 2014 en Barcelona al ver el gran éxito que las aplicaciones de este tipo y que la *gig economy* tuvieron en Estados Unidos. Su actividad principal es el desarrollo y la coordinación, además de la gerencia, de plataformas de tipo informático donde, gracias a la aplicación o la página web de la empresa, permite a las tiendas de la zona a poner a disposición de los usuarios sus productos (Glovo, 2020).

Glovo es una empresa tecnológica que se encarga de “*el desarrollo y gestión de una plataforma tecnológica mediante la que a través de una aplicación móvil o de una web permite a determinadas tiendas locales de algunas ciudades en diferentes territorios ofertar sus productos a través de la misma, y en su caso, si los usuarios de la aplicación y consumidores de las citadas tiendas locales así lo solicitan a través de la aplicación, de forma accesoria, intermedia en la entrega inmediata de los productos*”²³ (Glovo, 2019).

De esta forma, Glovo es una plataforma intermediaria *on demand*; es decir, hace de intermediaria entre las empresas o tiendas locales adscritas a la aplicación y los clientes o usuarios que quieren realizar una compra en dichas tiendas y que reciben los productos en sus domicilios gracias a los *Glovers* o riders (considerándolos repartidores independientes de la aplicación; es decir, autónomos).

En 2018 la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social de Valencia estableció y resolvió que los riders de Glovo o *Glovers* eran considerados falsos autónomos y no TRADEs (como contradicción a lo expuesto en la Sentencia del Juzgado de lo Social nº39 de Madrid, que confirmaba que los riders de Glovo eran TRADEs²⁴) destacando elementos característicos de la relación laboral entre los *Glovers* y la propia empresa (Todolí, 2018):

Primero, los mandatos detallados por parte de la empresa Glovo. En este caso, Glovo establece de forma detallada las pautas cómo, por ejemplo, los riders o *Glovers* deben actuar ante los clientes o qué tienen que hacer en caso de que se estropee un pedido o se derrame el producto.

Segundo, el precio del servicio planteado por la empresa. Es un precio establecido de forma unilateral por parte de Glovo sin dar al *Glover* la opción de que pueda negociarlo. Este tipo de relación contractual no se entiende como relación contractual de tipo mercantil entre la empresa Glovo y un trabajador autónomo (en este caso, el *Glover*).

²³ Glovo. (2019). *Condiciones Generales de Uso y Contratación*.

²⁴ Madrid, T.S. (2018c). *STS 284/2018*.

<https://www.poderjudicial.es/search/openDocument/fa259a801e2ea6e1/20180926>

Esto da lugar a que exista una prueba de laboralidad ya que Glovo quiere un número de trabajadores bajo su mandato y dependencia y no trabajadores que sean independientes y que lleven a cabo colaboraciones entre ellos y la empresa.

Tercero, la ajenidad en la marca, constituyendo otro argumento de que existe laboralidad ya que la Inspección Laboral y de la Seguridad Social crea que los riders son la “marca” de la empresa. De forma añadida la sentencia establece que no solo se trata de una plataforma de formato digital, sino que también se centran en el reparto a domicilio de comida.

Cuarto y último, la reputación que la empresa tiene de manera online. La ITSS establece que los comentarios y las valoraciones hacia los riders o *Glovers* depende de la forma de asignación del *Glover* (que puede ser manual o automática), el número de horas que el *Glover* trabaje en el intervalo de tiempo escogido por el usuario, la valoración que hacen hacia los *Glovers* y los restaurantes o tiendas, el número de repartos que hayan ejecutado y estar presente en la zona que sea de reparto.

De igual modo, la ITSS ha concluido que la empresa Glovo entrega los siguientes materiales a los repartidores: una caja para que lleven consigo los pedidos, una tarjeta de crédito para que los pedidos con tiendas o restaurantes no suscritos a los acuerdos comerciales con Glovo puedan llevar a cabo un pago seguro y un seguro de responsabilidad civil y de accidentes, reduciendo así la ajenidad de riesgos del rider.

Como conclusión a esta sentencia, se puede decir que, tras establecer, por parte de la ITSS, los rasgos de la relación laboral entre la empresa y los *Glovers* o riders encontrados, se resolvió la sentencia a favor del *Glover*, diciendo que son falsos autónomos; es decir, que deberían de estar dados de alta como trabajadores asalariados o trabajadores por cuenta ajena y no como autónomos.

En septiembre de 2020 se dictó otra sentencia²⁵ contra la empresa Glovo, dando a conocer nuevas evidencias sobre la laboralidad entre los *Glovers* y la empresa, explicando y haciendo hincapié en que *“desde la creación del derecho del trabajo hasta el momento actual hemos asistido a una evolución del requisito de dependencia-subordinación. La sentencia del TS de 11 de mayo de 1979 ya matizó dicha exigencia, explicando que «la dependencia no implica una subordinación absoluta, sino sólo la inserción en el círculo rector, organizativo y disciplinario de la empresa». En la sociedad postindustrial la nota de dependencia se ha flexibilizado. Las innovaciones tecnológicas han propiciado la instauración de sistemas de control digitalizados de la prestación de servicios. La existencia de una nueva realidad productiva obliga a adaptar las notas de dependencia y ajenidad a la realidad social del tiempo en que deben aplicarse las normas”* (STS de 21 de septiembre, 2020).

Uno de los indicios o manifestaciones que el Tribunal Supremo ha aportado como prueba es el trabajador, en este caso el *Glover*, al estar bajo una marca ajena es considerado una manifestación de laboralidad.

Además, añade que el sistema de valoración hacia los repartidores o riders, en su formato digital es otro indicio de laboralidad, manifestando que *“Glovo tiene establecido un sistema de puntuación de los repartidores clasificándolos en tres categorías: principiante, junior y senior. Si un repartidor lleva más de tres meses sin aceptar ningún servicio, la empresa puede decidir bajarle de categoría. La puntuación del repartidor se nutre de tres factores: la valoración del cliente final, la eficiencia demostrada en la realización de los pedidos más recientes, y la realización de los servicios en las horas de mayor demanda, denominadas por la Empresa «horas diamante». Existe una penalización de 0,3 puntos cada vez que un repartidor no está operativo en la franja horaria previamente reservada por él. Si la no disponibilidad obedece a una causa justificada, existe un procedimiento para comunicarlo y justificar dicha causa, evitando el efecto penalizador. Los repartidores que tienen mejor puntuación gozan de preferencia de acceso a los servicios o recados que vayan entrando. No existía pacto de exclusividad”* (STS de 21 de septiembre, 2020).

²⁵ Madrid, T.S. (2020a). STS 805/2020.

<https://www.poderjudicial.es/search/openDocument/05986cd385feff03>

Por lo que queda demostrado que los riders o *Glovers* que obtienen una mejor puntuación de los usuarios tienen una preferencia de acceso a los servicios o pedidos que vayan apareciendo.

Asimismo, en el apartado número 19 da a conocer otros indicios auspiciosos a la existencia de una relación laboral entre la empresa Glovo y los *Glovers*. Los más destacables son los siguientes (STS de 21 de septiembre, 2020):

- La localización del repartidor por GPS mientras llevaba a cabo su jornada laboral, donde se les estaban registrando los kilómetros recorridos es un signo de dependencia hacia la empresa, ya que le permite a Glovo controlar al repartidor en su jornada laboral.
- La empresa le decía al repartidor o rider que servicio debe de realizar y también cómo debía de prestarlo. A lo sumo, también realizaba un control del cumplimiento a través de la aplicación.

En las disposiciones siguientes el TSJ establece que el demandante asume el riesgo que se derive del uso de la moto o bicicleta y el teléfono y que no son otorgados por la empresa Glovo; es decir, que es el propio *Glover* o rider quien tiene que hacerse cargo del transporte para llevar los pedidos y el teléfono móvil donde recibe los pedidos y en caso de avería o accidente, corre por cuenta del repartidor el reparar o sustituir los objetos.

En definitiva, la empresa Glovo se ha considerado que no es una empresa intermediaria entre tiendas o restaurantes y repartidores o *Glovers*, sino que se encarga de la coordinación y la organización del servicio que prestan, fijando los precios y condiciones del pago. Para ello, la empresa dispone de repartidores que no tienen una empresa y no son autónomos; es decir, se ha dictaminado que los *Glovers* no son autónomos, sino que deben ser dados de alta como trabajadores asalariados o por cuenta ajena (considerándolos falsos autónomos).

Conjuntamente también se establece que se condiciona la libre elección de horarios y de la libre elección de pedidos de los *Glovers* debido al funcionamiento de la aplicación y su servicio del programa informático que funciona por la valoración que se les hace a los repartidores.

9. CONCLUSIONES

Una vez que se tiene una visión general y global sobre lo expuesto en Trabajo Fin de Grado, como conclusiones se pueden aportar las siguientes:

Primera: es más que evidente que el fenómeno de la explotación laboral, y todo lo que puede conllevar (esclavitud moderna, explotación sexual y tráfico de personas y menores), no es algo del pasado y que está muy presente en la sociedad actual y que va a seguir existiendo en un futuro, aunque de forma más clandestina y con menos casos de dicho fenómeno. Es un fenómeno que no es nada nuevo, ya que viene existiendo desde siempre.

Segunda: en cuanto a la explotación laboral internacional, las personas o trabajadores migrantes o refugiados van al país a buscarse una mejor vida para sí mismos o para sus familias y en muchos casos van engañados con que el patrón o empleador les va a ofrecer un buen trabajo con buenas condiciones laborales y al final son explotados y, en el peor de los casos, esclavizados o víctimas de explotación sexual o tráfico ilegal de personas. En este caso, el empleador puede llegar a amenazar al trabajador víctima de explotación con que será denunciado a las Autoridades de Inmigración para que el trabajador no se queje y continúe siendo explotado.

Tercera: no solo la esclavitud es considerada explotación, sino que hoy en día, y en la economía y sociedad tan globalizada en la que vivimos, recibir un salario inferior a lo estipulado por las leyes nacionales e internacionales también es considerado explotación laboral.

Cuarta: la explotación laboral más común a nivel europeo son los falsos becarios; es decir, jóvenes recién graduados o en proceso de formación que van a un país europeo, como Francia, a realizar su programa de prácticas, *internships* o *traineeship*, a cambio de un salario muy inferior a lo estipulado por la normativa laboral y hay casos que no reciben salario por realizar funciones de un trabajador asalariado más de la empresa.

Quinta: a nivel nacional, en este caso España, lo más habitual a la hora de hablar de explotación laboral es el trabajo en negro o trabajo que no se cotiza y los falsos autónomos. Con ello, la empresa se ahorra los costes que supone tener en nómina a un trabajador y las cotizaciones a la Seguridad Social española que conlleven.

Sexta: tanto la Unión Europea como organismos internacionales (OIT, OIM, etc.), como movimientos de lucha por los derechos humanos (Amnistía Internacional), como las Autoridades Laborales nacionales están continuamente desarrollando medidas para intentar mitigar, reducir o erradicar la explotación laboral. Son medidas muy útiles, pero no suficientes ya que sigue existiendo dicho fenómeno y cada vez se crean formas y métodos más complejos de detectar por parte de las Autoridades Laborales, debido a que los empresarios o patrones hacen uso de las “lagunas legales” o “vacíos legales” que tienen las diferentes normativas y reglamentos para poder aprovecharse y violar los derechos de los trabajadores y, así, reducir sus costes laborales y, por ende, contribuir a la explotación laboral.

Séptima: la explotación laboral, esclavitud moderna y todas las formas derivadas de la explotación laboral (como el tráfico ilegal de menores con fines de explotación laboral) no son exclusivas de países en vías de desarrollo o empresas pequeñas, sino que se puede dar también en casos de países desarrollados como Reino Unido y en multinacionales importantes como son los casos de Glovo o Amazon.

Octava: otra forma de explotación laboral que está surgiendo a raíz de las crisis que se están viviendo en la sociedad en los últimos años es ser víctima de una contratación como falso autónomo. Es algo muy común en España y que cada vez más empresas son sancionadas por hacer uso de esta figura laboral totalmente ilegal.

Novena: con el cambio legal español del ET, el cual incorpora la protección de los RIDERS o repartidores de empresas como Glovo, se atisba esperanza para la protección de los derechos de los trabajadores, lo que puede llegar a implicar que la explotación laboral en España se vea reducida.

REFERENCIAS

- Bank, T. W. (2021). *Brazil*. <https://data.worldbank.org/country/brazil>
- Bonilla, J. I. H.-L. (2004). *autónomos, semiautónomos y falsos autónomos*. Derecho en Laboral y Seguridad Social. <https://www.derecho.com/articulos/2004/07/15/aut-nomos-semiaut-nomos-y-falsos-aut-nomos/>
- Bouchra El Hajjioui. (2019). *La trata de seres humanos con fines de explotación laboral* [Universidad Autónoma de Barcelona]. https://ddd.uab.cat/pub/tfg/2019/213053/TFG_belhajjioui.pdf
- Epdata. (s. f.). *La esclavitud en el mundo, en datos y gráficos*.
- Ermida Uriarte, Ó. (2001). *Trabajo decente y formación profesional*. https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_articulo/erm.pdf
- Espinoza, M. (2003). *Trabajo decente y protección social*. <http://www.escuelasindical.org/blog/wp-content/uploads/2006/11/trabajo-decente-oit.pdf>
- Eurofound. (2016). *Exploring the fraudulent contracting of working in the European Union*.
- Europea, C. (2014). *Council Recommendation on a Quality Framework for Traineeships*. COM(2014) 857, 10 marzo. [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX:32014H0327\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX:32014H0327(01))
- García, A. R. G. (2016). *Falsos autónomos* [Universidad de La Laguna, Facultad de Dercho]. https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/2989/FALSOS_AUTONOMOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Glovo. (2019). *Condiciones Generales de Uso y Contratación*. <https://glovoapp.com/documents/terms/es.pdf>
- Glovo. (2020). *Comida a domicilio y mucho más*. https://glovoapp.com/es/es/?utm_source=google&utm_medium=cpc&utm_campaign=google_brandprotection_ES_Search_ImpS_All_ImpressionShare_BrandProtection_AllUsers_Exact_BrandingAlwaysOn_DigitalBudget_0_0_19012021&utm_campaignid=12168399560&utm_adgroupid=1157967

- ICEX. (s. f.). *Brasil, mercado del trabajo*. Recuperado 17 de junio de 2021, de <https://www.icex.es/icex/es/navegacion-principal/todos-nuestros-servicios/informacion-de-mercados/paises/navegacion-principal/invertir-en/mercado-de-trabajo/index.html?idPais=BR#indice>
- IEAF. (s. f.). *Instituto Español de Analistas Financieros*. Recuperado 5 de mayo de 2021, de <https://www.ieaf.es/>
- International, A. (2020). *Amazon, let workers unionize!* <https://www.amnesty.org/download/Documents/POL4032752020ENGLISH.PDF>
- Madrid, T. S. (2018a). *STS 608/2018*. <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openCDocument/e5e0cf323aea82eb599e4e9439214f9142e68e1fc98999af>
- Madrid, T. S. (2018b). *STS 598/2018*. <https://www.poderjudicial.es/search/openDocument/d193f3b099c2640a>
- Madrid, T. S. (2020). *STS 805/2020*.
- OIT, OIM, G. federal do B. (2021). *¿Soy víctima de trabajo esclavo?* <https://static.help.unhcr.org/wp-content/uploads/sites/8/2017/03/27122808/Cartilha-Trabalho-Escravo-Espanhol.pdf>
- OIT. (1930). *Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm.29)*. 29. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C029#:~:text=El hecho de exigir ilegalmente,eficaces y se aplican estrictamente.
- OIT. (2021). *International Labour Organization (ILO), Organización Internacional del Trabajo (OIT)*. <https://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>
- OIT, Free, W., y OIM. (2017). *Estimaciones mundiales sobre la esclavitud moderna*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@ipecc/documents/publication/wcms_596485.pdf
- ONU. (1976). *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos*. <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/ccpr.aspx>

- Ortega, S. G. (2014). *Empleo irregular y administración local*.
http://www.juntadeandalucia.es/empleo/anexos/ccarl/33_1484_3.pdf
- Paz, A. R. de. (2021, mayo 11). *La nueva ley de «riders», explicada en cinco claves*.
<https://www.lavanguardia.com/economia/20210511/7445333/ley-riders-gobierno-claves-cambios-repartidores-glovo-deliveroo.html>
- Sanchis, E. (2005). *Trabajo no remunerado y trabajo negro en España*.
<https://ddd.uab.cat/pub/papers/02102862n75/02102862n75p85.pdf>
- Sociales, C. de E. y A. (2013). Informe sobre la protección social para todos, incluidos los trabajadores autónomos. *Parlamento Europeo, A7-0459/2013, 12 diciembre*.
https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-7-2013-0459_ES.pdf
- Todoí, A. (2018, septiembre 19). Comentario a la Sentencia sobre los riders de GLOVO: ¿existe una presunción de «extralaboralidad»? *Argumentos en Derecho Laboral*.
<https://adriantodoli.com/2018/09/19/comentario-a-la-sentencia-sobre-los-riders-de-glovo-existe-una-presuncion-de-extralaboralidad/>
- UE. (2016). La dimensión local y regional de la economía colaborativa. *Dictamen del Comité de las Regiones Europeo, 51, 10 de febrero, 6*.
- Vílchez, A. P. (2014). *Falsos autónomos: consecuencias, análisis y situación actual* [Universidad de Almería, Facultad de Derecho].
http://repositorio.ual.es/bitstream/handle/10835/3692/202_trabajo_fin_de_grado_bueno_08-06-2014.pdf?sequence=1&isAllowed=y