

RESUMEN DEL INFORME

El ingrediente secreto

Explotación laboral en la alimentación española



JUSTICIA
ALIMENTARIA

ÍNDICE

Exporta, explota, me explotó	3
La alimentación global	5
Las plataformas agroexportadoras	8
Frutas y hortalizas	8
El cerdo imperial	14
Enlatando precariedad	18
El food delivery	22
Riders	22
Cocinas y supermercados fantasmas	28
Conclusión y propuestas	30



C/ Floridablanca 66-72
08015 Barcelona
www.justiciaalimentaria.org

Autoría: Justicia Alimentaria

Investigación a cargo de: Ferran García
(Justicia Alimentaria)

Coordinación de la investigación: Ferran García
y Javier Guzmán (Justicia Alimentaria)

Depósito legal: B 19988-2022

Diseño y maquetación:
www.puntoycoma.org

Portada: José A. Calvo
Octubre 2022

Con la colaboración de:



Esta publicación ha sido realizada con el apoyo financiero del Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030. El contenido de dicha publicación es responsabilidad exclusiva de JUSTICIA ALIMENTARIA y no refleja necesariamente la opinión del Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030.



Este libro se distribuye bajo licencia de «Reconocimiento - No comercial», que se puede consultar en el siguiente enlace http://creativecommons.org/choose/?lang=es_ES. Se permite la reproducción de los contenidos de esta publicación, siempre que se cite la procedencia y no exista un fin comercial.





© tonnyshots/pixabay.com

EXPORTA, EXPLOTA, ME EXPLÓ

La gran baza del sistema alimentario globalizado de nuestros días no está en lo que muestra, sino en lo que oculta: la mano de obra precarizada y explotada sobre la que asienta su éxito económico. Personas vulnerables atrapadas en la inseguridad laboral, los bajos salarios, la pérdida de derechos y unas pésimas condiciones de trabajo y de vida.

Y es que el sistema alimentario ejemplifica a la perfección las características que la ideología neoliberal imprimió a la economía: movilidad global del trabajo y del capital, flexibilidad laboral y desregulación de los mercados.

Competir en estos mercados globales implica reducir los costes de producción, y aquí entra de lleno una feroz competitividad a la baja en las condiciones de trabajo. La precariedad laboral se convierte así en uno de los pilares del éxito económico de las empresas transnacionales.

Una precariedad que atraviesa todo el sistema alimentario. Desde la producción agrícola, las macrogranjas y los mataderos, hasta el eslabón final de la cadena con los *riders* que se han convertido en parte del paisaje urbano o el creciente auge de las cocinas fantasma. Vamos a verlo, pero antes destacamos una pieza clave de este sistema, las Empresas de Trabajo Temporal (ETT).



Las ETT, cuya legalización en el Estado español pronto cumplirá los 30 años, han sido un aliado de primer orden en este camino hacia la precariedad. Son conocidas como un intermediario que facilita mano de obra barata y flexible, pero su actividad va más allá. Estas empresas tienen una doble naturaleza: como mecanismos de acceso al empleo y como instrumentos de gestión de recursos humanos.

Actualmente, hay unas 250 en el Estado español y durante el año 2021 el número de contratos de puesta a disposición que realizaron fue de 4 067 727. El contrato de puesta a disposición se realiza entre la ETT y la empresa a la que se va a ceder a la persona trabajadora, no se trata de un contrato laboral, sino mercantil.

Hay que recordar que el hecho de contratar trabajadoras y trabajadores para cederlos a otras empresas con el objetivo de hacer frente a necesidades coyunturales ha estado tradicionalmente prohibido y considerado como tráfico ilegal de mano de obra por el ordenamiento laboral. Fue en 1994 cuando se dio luz verde a la entrada y legalización de las ETT en el Estado español. Lo primero que se tuvo que hacer fue modificar el Estatuto de los Trabajadores, que prohibía la cesión de trabajadores. A partir de ahí, se fue construyendo el andamiaje legal que las ha permitido consolidarse como gestoras de la temporalidad y la precariedad laboral. Cabe destacar la reforma laboral de 2012, que estableció que las ETT puedan actuar como agencias de colocación.

En definitiva, las ETT han acabado convirtiéndose en las entidades “expertas” en precarización que ofrecen a las empresas las mejores fórmulas laborales para sus intereses y las personas más ajustables a sus requerimientos. Jóvenes, mujeres y migrantes son los colectivos que más sufren la precariedad generada por estas empresas.

El sector de la agricultura es el que más ha crecido en los últimos años en contratación a través de las ETT, un 198 % respecto a 2011.



© aleksandarlittlewolf/freepik.com

LA ALIMENTACIÓN GLOBAL

En la era de la globalización, la agricultura y la ganadería ya no producen productos finales (alimentos), sino bienes intermedios para la industria agroalimentaria que es la que suministra al supermercado global. En este modelo, el sector de la distribución ha adquirido un papel predominante.

La **industrialización de la producción y transformación de los alimentos** nos separa de la familiaridad con los lugares de producción y las técnicas productivas. Los alimentos vienen ahora de todo el mundo, y su producción y transformación se llevan a cabo lejos de nuestros ojos. Compramos y consumimos alimentos con ingredientes y atributos desconocidos, producidos por técnicas desconocidas y poco entendidas.

La producción ha ido perdiendo también su vínculo con la naturaleza, las técnicas están cada vez más determinadas por los insumos industriales y no por los territorios, la estacionalidad o las características biológicas del proceso de producción y las especies cultivadas.



Se impone la lógica industrial y se convierten en características esenciales de los alimentos la capacidad de perdurar en el tiempo y de viajar largas distancias.

Hay otras dos características importantes a tener en cuenta, la fuerte entrada del sector servicios en la alimentación (restauración, comida a domicilio, etc.) y la llamada “convergencia alimentaria”, es decir, la difusión general de productos industriales, fomentada por la globalización del sistema de procesamiento y distribución de alimentos.

Esta convergencia se puede ilustrar observando cómo se han ido fusionando las diferentes dietas para conformar una gran dieta mundial que solo es posible pasando de alimentos frescos a productos transformados, es decir, la dieta se ha ido industrializando. De hecho, hoy en día, en el Estado español el **70 % de lo que consumimos son alimentos procesados**.

Un apunte, aunque los modelos dietéticos convergen globalmente, surge una diferenciación de estilos de consumo entre estratos sociales caracterizados por diferentes posiciones socioeconómicas y culturales.

La convergencia hacia modelos de consumo cada vez más similares va aparejada con un aparente incremento en la variedad del tipo de alimentos. Pongamos un ejemplo. Si paseamos por el sector de yogures de un supermercado, encontraremos una constelación de formatos, gustos, colores, tipos, etc. Pero, en realidad, si analizamos su composición, es casi siempre la misma: derivados lácteos en polvo a los que se añaden decenas de colorantes y saborizantes.

Uno de los efectos más visibles de la globalización alimentaria es la aparición de nuevos enclaves de producción, auténticas plataformas agroexportadoras. Su orientación hacia mercados externos, su aparentemente elevada tecnificación y su intensa utilización de mano de obra han convertido a los territorios en los que se asientan en el escenario de intensos procesos de movilidad del trabajo y del capital.

Por citar algunos de los que trataremos aquí, es el caso de regiones de Huelva, Murcia, Almería, Catalunya y Galicia. Auténticos hubs de alimentación global, en torno a los cuales se produce una intensísima transformación social, política y ambiental. Estas plataformas agroexportadoras son nodos de conexión dentro de la red alimentaria global.

Suponen la creación de microestados dentro de un estado, zonas francas de la producción agroalimentaria caracterizadas por una alta concentración espacial, una intensa conexión entre sí, estructuras sociales propias y un entorno institucional que abarca desde instituciones políticas a centros especializados de investigación.



Estos enclaves de producción comparten algunos rasgos a lo largo y ancho de la economía-mundo: desarrollan una actividad orientada a la exportación, se encuentran dominados por las grandes cadenas de distribución y registran un elevado grado de industrialización; todo ello basado en una intensa dinámica de concentración y centralización del capital.

Estrechamente relacionado con esos procesos, se dan una serie de cambios en la composición social del trabajo, disminuyen las relaciones basadas en el pequeño productor autónomo y sus relaciones familiares al tiempo que adquieren una centralidad enorme las relaciones estructuradas sobre el trabajo asalariado.

Estos territorios agroalimentarios han desarrollado nuevas formas de producción y han generado nuevos circuitos de migración, lo que tiene como correlato la destrucción de las economías campesinas tradicionales y la alteración de las rutas migratorias.

De hecho, hay una perfecta coordinación entre las leyes de extranjería y los dispositivos de control de la población migrante con las necesidades del sector empresarial agroexportador.

El milagro económico de la agricultura de exportación y los extraordinarios datos macro de miles de millones de euros en ventas y millones de toneladas de alimentos exportados no han dado lugar a la creación de empleo estable y de calidad, sino a una mayor precariedad de las relaciones de empleo y de las condiciones de trabajo. Esta paradoja solo puede comprenderse como un elemento más dentro de una estrategia empresarial de competitividad para insertarse en los mercados globales, basada en la reducción de costes laborales.





LAS PLATAFORMAS AGROEXPORTADORAS

Existen tres grandes plataformas agroexportadoras alimentarias donde el Estado español se inserta como actor clave en las redes globales de alimentación: el sector de las **frutas y hortalizas**, el **cárnico** y el de las **conservas de pescado** y demás productos del mar.

Frutas y hortalizas

El Estado español produce casi una cuarta parte de todas las frutas (no cítricas) y hortalizas de la Unión Europea. Es también el primer exportador europeo y el tercero a nivel mundial. La exportación de frutas y hortalizas frescas en 2021 fue de 13,4 millones de toneladas (5,7 millones de hortalizas y 7,6 millones de frutas). Sus destinos son Alemania, Francia, Reino Unido y Holanda, principalmente.

Por lo que respecta a los cítricos, la Comunitat Valenciana es la principal región exportadora del mundo. El 60 % de la cosecha se exporta, siendo su destino principal los supermercados de Alemania, Francia y Reino Unido.

El Estado español es el segundo país del mundo en superficie de invernaderos (muy cerca del primero, China), casi la mitad se concentran en la región de Almería, costa de Granada y Murcia. A ello hay que sumar Huelva, con las fresas y demás frutos rojos, los cítricos del Levante y las frutas con hueso del poniente catalán.

Andalucía exporta unos 4,4 millones de toneladas anuales, la Comunitat Valenciana 3,8 millones de toneladas, la Región de Murcia 1,3 millones de toneladas y Catalunya (zona de Lleida) casi un millón de toneladas.

La principal empresa exportadora de frutas y hortalizas es Unica Group, una megacooperativa de segundo grado con sede en Almería. Tiene más de 9 000 ha de producción, de las que más de 3 000 son de invernadero. Forma parte de AN Group, otra enorme cooperativa de segundo grado con sede en Navarra.

Dos de las principales empresas productoras y exportadoras de melocotones, nectarinas y demás frutas con hueso de la zona de Lleida son el Grupo Nufri y ActelGrup. La primera pertenece a una de las familias más ricas de la zona, la familia Argilés. Dispone de más de 5 000 ha de frutales, además de una división de zumos y concentrados y de otra de producción energética (solar, biomasa e hidráulica).

Una de las empresas líderes en cítricos es Citri&Co (o Cítrico Global). Dispone de más de 10 000 ha de cítricos (además de fruta de hueso, frutos rojos y uva). Solo de cítricos produce más de 500 000 toneladas anuales y dispone de plantas de empaquetado y tratamiento en Huelva, Castellón y Valencia.

Cítrico Global es un conglomerado de empresas entre las que destacan Martinavarro y Río Tinto Fruit. La revista Forbes incluyó en su última clasificación a la familia Martinavarro dentro las mayores fortunas españolas, con una valoración de su patrimonio neto de 300 millones de euros.

Todo esto refleja que no estamos hablando de explotaciones familiares que intentan sobrevivir vendiendo en los mercados europeos, sino de entramados macroempresariales que suponen un importante nodo de poder económico y político.

Para garantizar la competitividad de los productos agrícolas en los mercados globales, las empresas del sector, con el apoyo de las instituciones públicas, se han basado en la presión constante a la baja de los costes laborales.

Inicialmente, la mano de obra temporera fue autóctona, pero se produjo un trasvase de esta a otros sectores económicos. Empezó entonces una búsqueda de los grupos sociales más vulnerables, que continúa hoy en día. Las distintas normativas y legislaciones que han ido



regulando los flujos migratorios y sus condiciones han sido el andamiaje regulatorio que ha acompañado e impulsado el proceso de internacionalización del sector.

De trabajadores autóctonos pobres se pasó a trabajadores pobres extranjeros, de población extranjera subsahariana a población del este de Europa, de población del este a población marroquí, de hombres a mujeres, de polacas a senegalesas, de senegalesas a marroquíes.

Esta búsqueda de mano de obra subordinada y con menos derechos que el resto siempre ha contado con cobertura legal. Basta analizar las distintas leyes de extranjería bajo el prisma de las necesidades empresariales del sector agroexportador.

La **contratación de mano de obra vulnerable y migrante** en la agroexportación se ha estado realizando a través de dos mecanismos: la contratación en origen, que es la mayoritaria en algunos sectores como el de la fresa y demás frutos rojos de la región de Huelva, y la contratación de mano de obra extranjera que ya está dentro de las fronteras del Estado. Parte de esta mano de obra está regularizada; otra parte, no.

La **contratación en origen** cuenta con la política de cupos, cuya regulación se remonta a los años 90. Esta política de ir a buscar personas trabajadoras vulnerables a sus países de origen, traerlas, que trabajen y luego devolverlas, se ha ido armando legalmente en diversas fases.

El procedimiento para reclutar personas temporeras extranjeras que no se encuentran en el Estado español ha pasado a denominarse gestión colectiva de contrataciones en origen. Este procedimiento proporciona a las explotaciones frutícolas la mano de obra necesaria para las actividades de temporada a través de la autorización de residencia temporal.

Además de coordinar las leyes de extranjería con los intereses agroexportadores, se crea un mercado laboral diferenciado, con menos derechos que el resto de la población. Veamos un ejemplo.

Con sus prácticamente 7 000 hectáreas de cultivo, en Huelva se cultiva el 95 % de la fresa que se produce en el Estado. La patronal fresera estima que se necesitan unos 100 000 puestos de trabajo cada campaña. Las mujeres suponen el 80 % de la plantilla de enero a junio, y son devueltas después a su país de origen. Unas 14 000 vienen de Marruecos. Cada año ferris repletos de mujeres marroquíes desembarcan en Algeciras procedentes de Tánger. Miles de mujeres son reclutadas –después de un proceso de selección más que cuestionable–, transportadas y distribuidas en las diferentes explotaciones.

Las contrataciones se realizan en Marruecos a través de la Agencia Nacional de Empleo Marroquí. Las mujeres provienen de entornos empobrecidos. Se contrata básicamente a mujeres menores de 40 años, con hijos o hijas menores de 14 años a su cargo. Esto asegura

que aguanten más vulneraciones de derechos y que regresen a sus países cuando finalice el período de explotación.

Las trabajadoras vienen con contratos de tres, seis o nueve meses y son alojadas en las casas que los empresarios han construido en las propias fincas. Están aisladas de los pueblos, de manera que los mecanismos de control sobre el trabajo se prolongan al ámbito privado.

Recientemente, otro cupo de migrantes procedentes de Honduras ha pasado a formar parte del grupo de población puesta a disposición de la agroexportación española. Los Gobiernos de Honduras y de España pactaron a mediados de 2022 ampliar el contingente de migrantes hondureños para trabajar en la cosecha agrícola. Este pacto forma parte en realidad de una macropolítica migratoria que tiene a Estados Unidos como epicentro. La ampliación de la migración se refrendó en la pasada Cumbre de las Américas en Los Ángeles, donde el presidente estadounidense, Joe Biden, destacó la necesidad de “rebajar la tensión de la frontera sur” enviando migrantes centroamericanos a otros países, entre ellos, España.

El segundo mecanismo es la **contratación de mano de obra extranjera que ya está en el país**. Se calcula que el número de inmigrantes que residían de manera irregular en el Estado español en el año 2020 era de entre 390 000 y 470 000 personas. Las mujeres son mayoritarias. El principal caladero empresarial para obtener la mano de obra vulnerable necesaria se encuentra entre este grupo de población y entre la población extranjera con permiso de residencia legal.

De los contratos registrados a personas trabajadoras extranjeras, el 32 % corresponden al sector agrario. En Huelva representa el 89 % de los contratos a personas extranjeras; en Murcia, el 82 %; en Almería, el 62 %; en Lleida, el 51 %. La contratación extranjera está, por tanto, sobrerrepresentada en determinados sectores y regiones. Y ello, más allá de la naturaleza de temporalidad de ciertas actividades agrícolas, tiene mucho que ver con las condiciones que se ofrecen y con quién está dispuesto a aceptarlas.

Como ya hemos visto, **las ETT son un actor clave para entender la contratación agroexportadora de mano de obra vulnerable**. En Murcia, el 80 % de los contratos en el campo se realizan ya a través de ETT. Un fenómeno parecido ocurre en el mar de plástico almeriense o en la zona de Lleida.

Existen miles de denuncias de situaciones abusivas presentadas contra las ETT, por realizar fraude salarial, de cotización a la Seguridad Social o por aplicar condiciones laborales ilegales.

Ofrecen un modelo de gestión en las relaciones laborales muy diferente al que se produce mediante el contrato directo entre persona temporera y empresariado. En las contratacio-



nes mediadas por las ETT, son estas las que pagan el salario y formalizan las altas o bajas en la Seguridad Social.

El número de personas temporeras atrapadas en la red ETT se ha multiplicado, ya que al empresariado le resulta mucho más cómodo contratar a través de ellas y desentenderse de todo. El resultado final son salarios más bajos y menos derechos laborales.

El papel preeminente de las ETT en la contratación laboral está actuando como propulsor a la baja de las condiciones laborales, y sus consecuencias son nefastas. La dilución de responsabilidades y la extrema complejización de contratos y formas de relación laboral abren las puertas a una vulneración cada vez mayor de derechos laborales.

Diversas misiones internacionales y de asociaciones en defensa de los derechos humanos han realizado numerosas visitas a las explotaciones hortofrutícolas y a los lugares donde habitan las personas temporeras. Una de ellas fue la del relator especial de las Naciones Unidas sobre la extrema pobreza y los derechos humanos, Philip Alston, a Huelva, quien declaró que las condiciones de vida que vio allí “rivalizan con las peores que he visto en cualquier parte del mundo”.

El informe realizado por la Federación Internacional de Derechos Humanos sobre las condiciones de trabajo en las plantaciones de la fresa en Huelva concluye que “los abusos de los derechos de las personas trabajadoras persisten de manera generalizada en las explotaciones”. Algunos de los aspectos más destacables detallados en el informe hacen referencia a la falta de remuneración mínima garantizada, horas extra que no se pagan o fraude a la Seguridad Social.

Pero hay más. **Mantener la posición privilegiada que el sector hortofrutícola ha logrado en los mercados europeos no es fácil.** Las redes alimentarias globales son un territorio hostil donde se mezclan los aspectos económicos con los geopolíticos y las crisis globales.

La posición dominante del Estado español se halla seriamente amenazada desde dos frentes. Así, por un lado observemos el poder cada vez más creciente de Marruecos como suministrador de los mismos productos que los del mar de plástico, el fuerte empuje de Egipto o Sudáfrica como suministradores de cítricos o la presencia cada vez mayor de productores del este europeo en los mercados centrales del continente. Y por otro lado, se está dando un importante incremento de las producciones en los invernaderos de los países del norte de la Unión Europea, especialmente en Países Bajos o Bélgica. Un factor importante que contribuye a ello es el cambio climático. En los Países Bajos la temperatura media se ha incrementado dos grados, lo que unido a la creación de nuevas instalaciones de última generación está provocando que se produzcan más de 40 kilos de tomate por metro cuadrado, frente a



los 15 kilos de media que se obtienen en España. Si añadimos que el coste del transporte a destino es significativamente inferior que desde España, hay un serio riesgo para el milagro español.

La fragilidad de estos sistemas globales conlleva la necesidad de ajustar constantemente los costes para mantener la cuota de mercado internacional. ¿Y cómo se pueden abaratar los costes? La energía ha experimentado una fuerte subida. Apenas se puede actuar sobre el coste de las semillas o de los pesticidas y fertilizantes sintéticos, y tampoco hay mucho que hacer con el coste de un invernadero o del plástico. **Si hay que reducir costes solamente hay un factor sobre el que se puede realmente actuar: la mano de obra, que además tiene una importancia abrumadora.**

Tomemos el caso de los cítricos. Si agrupamos la mano de obra de las fases de producción, recolección y procesado tenemos que casi el 40 % de los costes son mano de obra. Si observamos los costes de producción de la campaña de frutas y verduras en la región de Almería en 2020, la mano de obra representa ni más ni menos que el 45 %.

La opción es clara, pagar lo menos posible por hora de trabajo, pero sobre todo, pagar lo menos posible por kilogramo de producto producido. Así se explica el arsenal de explotación laboral que hemos visto. No solo se trata de salarios bajos, sino de salarios pagados a destajo (en función de la producción), de trabajar más horas de las convenidas, de no pagar horas extraordinarias, de declarar menos días a la Seguridad Social, de no facilitar un alojamiento adecuado o del papel totalmente central que tienen las ETT en muchas regiones agroexportadoras.

Por último, resaltar algo que se ha ido viendo en este resumen y que abordamos en profundidad en el informe, la existencia de una segmentación por etnia y por género. La sustitución étnica –facilitada por las políticas de inmigración, regularización, cupos y contratos en origen– forma parte de la búsqueda de grupos de población vulnerables, dispuestos a aceptar la precariedad. En cuanto al género, el argumento esgrimido por parte del empresariado es que las mujeres son menos conflictivas, más trabajadoras e incluso mejores para el trabajo del campo por cuestiones físicas. En definitiva, se las elige como parte de una estrategia para reducir conflictos sociales y laborales.



El cerdo imperial

La sobredimensión de la producción cárnica en el Estado español es incuestionable. No estamos hablando de un pequeño sector económico basado en unas pocas granjas familiares, sino de un sistema integrado de fabricación masiva de carne en manos de actores corporativos globales que condicionan consumos, imaginario y políticas públicas.

Hemos analizado en otros estudios la magnitud y los efectos ambientales, climáticos y sobre la salud humana del conglomerado cárnico español, pero en el sector también existe un subsuelo donde la precariedad laboral engrasa y hace funcionar la maquinaria.

Podríamos estudiar las granjas industriales y ver la mano de obra migrante que trabaja en ellas, pero vamos a centrarnos en otra parte de la cadena: los mataderos, el lugar donde entran animales y salen productos cárnicos. De entre todas las carnes, vamos a centrarnos en la de cerdo, rey indiscutible en cantidad de producción y exportación; y de entre todas las zonas, nos centraremos en Catalunya, por el mismo motivo.

El Estado español es el número uno en la Unión Europea en cerdos sacrificados. Por nuestros mataderos pasan y mueren anualmente más de 56 millones de cerdos, uno de cada cuatro cerdos sacrificados en la UE. Los dos núcleos principales productores de carne son Catalunya y Aragón, que producen el 41 % y el 18 % de toda la carne estatal, respectivamente.

Catalunya produce 2 millones de toneladas de carne de cerdo anuales. Hace 20 años, producía 950 000 toneladas, menos de la mitad. Y es que la cadena global de la carne de cerdo tiene como uno de sus centros de operaciones Catalunya, lo que la convierte en una inmensa

plataforma productora y exportadora: un polígono industrial de fabricación porcina que importa parte de los componentes necesarios (piensos, aditivos, animales, farmacología, etc.), los ensambla –lo que provoca graves impactos sociales y ambientales– y, finalmente, exporta el producto final (la carne de cerdo) a mercados internacionales.

En 2020 Catalunya importó el equivalente a 2,16 millones de cerdos de 20 kg de peso, es decir, el 40 % del total importado por el Estado. Y, ¿de dónde provenían? De Francia y de los Países Bajos. En 2016 se importó el equivalente a 400 000 animales de 20 kg. En solo cuatro años, el número de cerdos importados se ha multiplicado por cinco.

El objetivo principal de esta producción es la exportación. En concreto, el 79 %. Catalunya exporta el 51,53 % del total de la carne exportada por el Estado y el 22,56 % de lo que exporta la UE.

Un actor clave de esta plataforma cárnica global son los mataderos. El grado de concentración corporativa de este eslabón es altísimo. Así, por ejemplo, los tres principales mataderos catalanes sacrifican más del 60 % del total de animales en Catalunya y forman parte del top 15 europeo.

El matadero más grande de Europa se encuentra en el Estado español, en la comarca de la Litera, en la localidad de Binéfar (Aragón). Ocupa 130 000 metros cuadrados, sacrifica 32 000 cerdos al día, tiene 23 líneas de despiece, 40 túneles de refrigeración, congela 2 500 toneladas de carne cada día y exporta a más de 50 países de los cinco continentes. Allí trabajan 1 600 personas.

Es difícil saber el número de personas que trabajan en los mataderos del Estado español. En parte, se debe a la ingeniería laboral que se ha creado para asegurar la explotación laboral y, al mismo tiempo, cumplir con la legislación existente en cada momento. Por ejemplo, durante mucho tiempo, una de las formas preferentes de contratación por parte de los grandes mataderos era la de los falsos autónomos o falsas cooperativas. Solamente en Catalunya, en el año 2018 la afiliación al régimen de trabajadores autónomos en el sector del sacrificio de animales era de 9 548 personas.

Posteriormente, las empresas encontraron una nueva manera de conseguir mano de obra barata sin derechos laborales: pasaron a subcontratar a todo el personal a través de empresas multiservicios que no cumplían con el convenio del sector. Se calcula que en el Estado español había entre 15 000 y 20 000 personas trabajando en mataderos subcontratadas a través de estas compañías. El número es aproximado y ni siquiera los sindicatos son capaces de dimensionar este fenómeno que afecta a miles de trabajadoras y trabajadores, la mayoría migrantes. Otra manera de intentar encontrar una cifra consiste en mirar el nú-

mero de personas afiliadas a la Seguridad Social que trabajan en el sector. En el año 2010 se aproximaba a las 30 000.

En cuanto a las condiciones laborales, los mataderos son uno de los peores lugares del país para trabajar. Un informe de la Inspección de Trabajo realizado en 2019 aseguraba que una de las empresas líderes del sector (Grupo Jorge, a través de una de sus filiales llamada Le Porc Gourmet), “atentó contra la dignidad de los trabajadores y sus más elementales derechos laborales y de Seguridad Social”. Y, es que, exactamente igual que hemos visto en el caso de las frutas y hortalizas, la precariedad laboral es el factor clave para entender el supuesto éxito de las plataformas exportadoras de alimentos.

El ciclo de luchas y protestas del personal de los mataderos se inició en 2017 y llegó a uno de sus puntos álgidos en 2019, cuando Inspección de Trabajo empezó a dictaminar a lo largo y ancho del planeta cárnico estatal que las personas trabajadoras de los mataderos eran de todo menos autónomas. La figura del falso autónomo era una de las figuras laborales más extendidas en el sector. En 2017, según datos de CCOO, la industria cárnica empleaba a 21 000 falsos autónomos en el país. Entre las empresas que tenían a su plantilla sin los derechos que les correspondían, podemos citar a Argal, UVESA, Covap, Disavasa, Coren, SADA, Vall Companys, Guissona, Grupo Jorge o Campofrío.

Ya en 2019 se multó a diversos mataderos con más de 8 millones de euros en concepto de cuotas no pagadas a la Seguridad Social. También podemos nombrar la reciente sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia que ratificó la multa de 5 620 291 euros a la falsa cooperativa Servicarne y la empresa cárnica SADA (la principal productora de pollo del Estado) por falta de afiliación de trabajadores.

El caso de Servicarne es interesante porque ejemplifica cómo funciona el sector. En apariencia, era una cooperativa; en realidad, una empresa pantalla que proveía de falsos autónomos (socios de la cooperativa) a mataderos y a otras empresas del sector cárnico, privando así a los trabajadores de sus derechos y eludiendo sus obligaciones con respecto a la Seguridad Social. De esta manera, las empresas “clientes” de la “cooperativa” podían disponer de mano de obra a costes muy inferiores a los del mercado. Esta empresa llegó a tener un tamaño enorme, siendo capaz de proveer cooperativistas (falsos autónomos, según los sindicatos) a medio centenar de empresas, entre ellas, Campofrío.

Dentro de ese proceso de lucha por mejorar las condiciones laborales, en 2017 la Generalitat de Catalunya aprobó una modificación de la ley de cooperativas para intentar acabar con el fenómeno de los falsos autónomos. Otra aparente buena noticia ha sido la aprobación del convenio colectivo para el sector cárnico firmado a finales de 2021.



¿Esto quiere decir que las condiciones laborales son mejores ahora que antes? En algunos casos, un poco; en la mayoría, no. De nuevo entra en juego una de las estrategias clásicas de la alimentación global para serpentear la legislación laboral, recurrir a las ETT. **Una vez comprobada la dificultad de seguir con el fraude de las falsas cooperativas de falsos autónomos, optaron por el comodín de las empresas de trabajo temporal.**

Por tanto, aunque desarrollan su actividad diaria en plantas cárnicas y están empleadas en actividades de sacrificio y procesamiento, estas personas trabajadoras no están cubiertas por los convenios colectivos nacionales ni locales referentes al sector cárnico. Esto provoca importantes diferencias en materia de salarios, jornada laboral y cobertura de la Seguridad Social entre las personas contratadas por subcontratistas y las empleadas directamente por las empresas cárnicas.

Las investigaciones que recogemos en el informe, así como el resultado de entrevistas a personas trabajadoras del sector, coinciden en que en diversos mataderos hay gente trabajando sin papeles y que la industria cárnica en general, y los mataderos en particular, se abastecen en un alto porcentaje de personas migrantes, algunas en situación administrativa irregular. Una garantía de dependencia laboral que aprovechan determinadas empresas del sector para someterlas a pésimas condiciones laborales.

Según se explica en un informe elaborado por Lighthouse Reports sobre las condiciones laborales en los mataderos estatales, las personas sin papeles consiguen el trabajo alquilando los papeles a migrantes en situación regular, algo que también veremos que ocurre en el caso de los riders y el reparto de comida a domicilio. El resultado es que las empresas están llenas de gente sin papeles, trabajadores que no se pueden quejar porque están en situación irregular.

Además, están los **riesgos laborales**. Las personas que trabajan en los mataderos están especializadas en una única tarea que repiten una y otra vez sin parar a lo largo de su jornada laboral, y sus ritmos de trabajo son frenéticos. Tareas como deshuesar o preparar la carne requieren movimientos de fuerza intensos que desgastan rápidamente a quien los realiza, generando problemas de salud o de incapacidad permanente. Se producen lesiones que son el resultado de las condiciones de trabajo: muchas horas, sin parar, a un ritmo muy alto y con movimientos muy repetitivos. También se producen accidentes, desde cortes profundos hasta pérdida de extremidades, facilitados por el ritmo de trabajo en la cadena de producción.





Enlatando precariedad

También la industria de transformación del pescado y marisco española es una de las más importantes del mundo, con sus 825 000 toneladas de productos fabricados al año. De este volumen, el más importante corresponde a las conservas, y el rey absoluto de estas son las latas de atún (el 70 % de todas las conservas y preparados), seguidas a distancia de mejillones, sardinas, caballas y anchoas.

Un selecto grupo de grandes corporaciones controlan el 75 % del volumen de negocio y el 70 % de todo el empleo (unas 20 000 personas). Aproximadamente el 70 % de la producción se exporta a todo el mundo, aunque los principales destinos son Francia, Italia, Portugal, Países Bajos y Alemania (en la UE) y Reino Unido, Estados Unidos, Marruecos y Turquía (fuera de la UE).

Las conservas de atún son el producto pesquero más consumido a nivel mundial, hasta el punto de que el 75 % de las capturas atuneras se destina a las conservas.

El mercado del atún, como el del resto de las mercancías globales, se caracteriza por una estructura oligopólica. Las compañías mundiales más significativas están distribuidas entre los principales países productores, con un elevado nivel de concentración.

En las conservas de atún el Estado español es un actor mundial clave. Es el primer país europeo en la extracción y transformación de atunes para conservas, con un 64 % del total y 374 000 toneladas al año, y el segundo del mundo después de Tailandia.

Las principales empresas españolas son Jealsa, Frinsa del Noroeste, Calvo y Garavilla.

Jealsa es propietaria de marcas como Rianxeira, Escurís, MareAperto o Robinson Crusoe, además de fabricar marcas blancas para los supermercados, tanto en España como a nivel internacional, entre los que destaca Mercadona. Es la líder absoluta de ventas de atún en conserva del Estado.

Frinsa ocupa el segundo lugar y posee marcas como Frinsa, Ribeira, Seaside y The Nice Fisherman, así como marcas blancas, entre las que destacan Carrefour, Alcampo o El Corte Inglés.

A Calvo no hace falta presentarla. Y el Grupo Garavilla fabrica las marcas Isabel o Cuca, y pertenece desde hace unos años a la multinacional italiana Bolton. Garavilla forma parte también de la principal empresa exportadora de cítricos del Estado y de Europa: Cítrico Global.

Si nos fijamos en la exportación, observamos que Tailandia, Ecuador, Filipinas y España son los cuatro principales proveedores de atún procesado y en conserva en el mercado mundial (datos de 2019), seguidos por China e Indonesia.

El principal destino de la exportación de conservas atuneras estatal es la UE, en concreto y por este orden, Italia, Francia y Portugal.

Vamos a fijarnos en las **condiciones laborales en las conserveras**. De las más de 30 000 personas que trabajan en el sector, aproximadamente la mitad lo hacen en Galicia, la mayoría son mujeres (58,2 %), con una edad media de 45 años.

Las mujeres han tenido un papel protagonista en el sector desde sus inicios, sin embargo, siempre fueron peor remuneradas que los hombres. Así ha sido y así continúa, desde el siglo xvii con la salazón, pasando por la conserva del siglo xx, hasta hoy con el último convenio regulador, firmado en 2017.

La estacionalidad y la temporalidad son dos características en el sector de la industria de pescado. De hecho, la tasa de estacionalidad del empleo es prácticamente el doble de la que presenta la industria alimentaria en conjunto.

El sesgo de género es más que evidente en las conserveras. Cuando se analiza la temporalidad de los contratos y se cruza con la variable hombre/mujer, vemos que el 71,74 % de los contratos temporales y el 82,38 % de los contratos fijos-discontinuos recaen sobre las mujeres. Por contra, y a pesar de que los hombres suponen alrededor de un 40 % del sector, un 76,23 % tienen un contrato fijo a tiempo completo, un 6,67 % lo tiene fijo discontinuo y un 14,32 % tiene un contrato temporal.



Si observamos la contratación en categorías inferiores a la cualificación de la persona trabajadora, vemos que la tasa de subempleo en las mujeres de la industria del pescado es del 32,7 %, mientras que la media del sector (incluyendo a los hombres) es de un 28,8 %.

Existe una enorme brecha salarial de género por trabajos de igual valor. La diferencia entre las retribuciones salariales de los hombres y de las mujeres es del 29,7 %.

Es decir, las mujeres tienen más contratos temporales, están más contratadas por debajo de su cualificación y tienen menor sueldo. La precariedad laboral se concentra en las mujeres y eso es así, en buena medida, por la distinta ordenación laboral que hace que los hombres sean situados en categorías laborales mejores.

La propia negociación colectiva contribuye a esta situación. Los convenios colectivos de la industria del pescado están legalizando la infravaloración del trabajo llevado a cabo por las mujeres a través del sistema de clasificación profesional. Son los hombres los que acaparan las categorías profesionales de mayor retribución. Sin embargo, gran parte de estos puestos son trabajos equivalentes o de igual valor que los que realizan las mujeres.

Resulta ilustrativo ver que en el convenio estatal de conservas de pescado la categoría profesional de “ayudante” –una de las más bajas del grupo de oficios varios–, en la que prácticamente todas las personas trabajadoras son hombres, tiene un salario más alto que la categoría profesional de “maestro”, la más alta del grupo producción (personal de fabricación), donde prácticamente todas las personas trabajadoras son mujeres.

Así, una maestra de fabricación cobra un salario base 13 % inferior al de un maestro de oficios varios, un 22,5 % menos que un almacenero del personal subalterno o un 9 % menos que un ordenanza, conserje o vigilante. Y eso sin entrar en la parte principal donde se suele ensanchar la brecha salarial de género: los complementos y los pluses.

La doctrina jurídica dice que la regla de no discriminación exige que los criterios de valoración del trabajo no puedan resultar en sí mismos discriminatorios. Pero todo parece indicar que eso es exactamente lo que se está haciendo, cuando la empresa contrata mayoritariamente a trabajadores de un sexo para integrarse en una determinada categoría y trabajadores de otro sexo para integrarse en otra categoría, siendo el contenido del trabajo esencialmente el mismo.

Además, el convenio colectivo del sector de conservas, semiconservas y salazones de pescado y marisco es de los peores convenios a nivel estatal, con las peores condiciones en jornada y salarios.

Durante los años 2021 y 2022, se registró un ciclo de luchas, protestas y huelgas de las trabajadoras del sector para intentar mejorar sus condiciones laborales y acabar con la brecha salarial de género. Como resultado, a principios de 2022 se aprobó, por parte de la patronal y algunos sindicatos, un nuevo Convenio Colectivo del Sector de Conservas, Semiconservas y Salazones de Pescado y Marisco para el período 2021-2024. Ahora bien, buena parte del movimiento sindical y de las trabajadoras consideró este acuerdo del todo insuficiente, ya que no incluye la equiparación salarial del grupo 5 –ocupado mayoritariamente por mujeres– con el grupo 6 –en su mayoría hombres–, además de incluir el trabajo en fin de semana y festivos de forma obligatoria para las nuevas contrataciones. Un punto que, de nuevo, penaliza a las mujeres, ya que impide la conciliación laboral y familiar, aspecto que también las afecta principalmente a ellas.

Al igual que hemos visto en los mataderos, **el trabajo que se efectúa en los lineales de una conservera es extremadamente duro**. Los movimientos repetitivos afectan a las articulaciones y provocan muchas lesiones, mientras que las posiciones fijas causan dolores de espalda.

Los testimonios de las trabajadoras indican que son frecuentes las depresiones y los problemas emocionales por el trato que reciben y por la vigilancia permanente a la que son sometidas, controlando desde que no levanten la cabeza ni hablen hasta el tiempo que tardan en ir al baño.

Los bajos salarios y las duras condiciones laborales se explican, al igual que en el resto de las plataformas alimentarias agroexportadoras, por la imperiosa necesidad de ajustar los costes para seguir siendo competitivos en los mercados globales. Existen cinco grandes costes en la fabricación de atún en conserva: la materia prima (el atún), los productos metálicos (para fabricar las latas), los aceites y grasas, el transporte y la mano de obra. Los cuatro primeros factores sufren subidas de precios y no hay capacidad de maniobra para incidir en sus costes. ¿Cuál es el factor sobre el que ajustar los costes de producción para seguir siendo competitivos? De nuevo, la mano de obra.





© Freepik.com

EL FOOD DELIVERY

Riders

La relación que manteníamos con la comida está cambiando a pasos agigantados. La industria del *foodtech* (la combinación de comida y tecnología) está revolucionando el sector alimentario. Una de sus partes más visibles es la entrega a domicilio, el *delivery*.

En los últimos años han proliferado **plataformas digitales que ofrecen servicios de reparto de comida a domicilio** a través de personas llamadas mensajeras o *riders*. Según el propio sector, involucra en torno a 30 000 personas repartidoras, pero esa cifra es solo una aproximación. Como veremos, resulta imposible saber cuántas personas habitan el submundo del *delivery*.

En 2019, antes de la pandemia, el número de pedidos tramitados a través de estas aplicaciones alcanzaba los 36,2 millones, gracias a los más de 64 500 acuerdos de colaboración de las plataformas con restaurantes y comercios. El número de perfiles de clientes finales registrados en las plataformas se situaba cerca de los 4,7 millones.



Datos de 2022 indican que se producen más de 400 millones de pedidos de comida a domicilio, por diferentes canales (teléfono y online), con una facturación de 2 600 millones de euros. Aquí nos vamos a centrar en las plataformas digitales.

Las plataformas cobran una comisión al restaurante o punto de venta de la comida y un precio a la persona usuaria por recibir su pedido. ¿Es suficiente esto para explicar tan rápido crecimiento? No. Este tipo de empresas sigue una lógica radicalmente distinta a las clásicas. Lo primero es invertir para crecer y quedarse con el mercado, aunque pierdan mucho dinero, después ya verán cómo ganarlo. Esto es posible gracias a los **fondos de capital riesgo**, que les inyectan dinero en espera de que en un futuro proporcionen una rentabilidad elevada. Son negocios de alto riesgo en los que no se trabaja sobre resultados, sino sobre expectativas de resultados.

Participan, además, en otros modelos de negocio, ya sea firmando acuerdos con supermercados para llevar la compra a casa, invirtiendo en dark stores, explorando el negocio de las cocinas fantasma o firmando acuerdos con empresas de otros sectores para repartir no solo comida a domicilio.

Una de las piezas clave en la cadena de valor del sector son las personas repartidoras. Históricamente, han trabajado bajo la figura de autónomas. Pero, igual que hemos visto en el caso de los mataderos, se trata de falsos autónomos: un fraude laboral en el que una empresa obliga a una trabajadora o trabajador a darse de alta en el régimen de autónomos en lugar de contratarla como trabajadora por cuenta ajena.

Esta relación laboral camuflada conlleva grandes ventajas para la empresa e inconvenientes para la persona trabajadora. Básicamente, consiste en tener todas las obligaciones del trabajo por cuenta ajena y ninguno de sus derechos. El tiempo entre pedido y pedido no se retribuye. No tienen derecho a vacaciones pagadas ni a permisos de trabajo ni a pagas extraordinarias y no están protegidas por el convenio colectivo. Además, existe un importante fraude a Hacienda y a la Seguridad Social, ya que no se tributa ni cotiza como se debería.

Un estudio realizado por UGT en 2019 calculó que las formas atípicas de contratación permitirían a las plataformas digitales de reparto ahorrarse hasta 92 millones de euros al año en salarios y hasta 76 millones de euros en cotizaciones a la Seguridad Social. Con la expansión del sector, estas cifras lógicamente aumentan.

Es importante saber que, jurídicamente, no importa lo que digan los papeles ni los contratos firmados, sino lo que realmente se es. Se puede estar dado de alta como autónoma, pagar las cuotas como autónoma y haber firmado un contrato mercantil como autónoma, pero si en



la práctica se cumplen los requisitos para ser una persona trabajadora por cuenta ajena, se es trabajadora por cuenta ajena, y no autónoma.

Y así se ha reconocido. Gracias a la lucha del colectivo, un largo litigio entre plataformas y sindicatos se saldó con **una sentencia del Tribunal Supremo en septiembre de 2020 que dictaminaba que los *riders* eran falsos autónomos**. En la sentencia, el Supremo ratifica que los *riders* ni organizan su actividad ni negocian los precios o condiciones con los comercios a los que sirven ni reciben de los clientes su retribución. De hecho, es la plataforma la que recibe el importe de los clientes, elabora las facturas y realiza los pagos periódicamente a los repartidores y repartidoras.

Empujado por esta sentencia, el Gobierno sacó adelante la llamada ley *rider*, que entró en vigor en septiembre de 2021. Sus dos grandes puntos eran establecer la ilegalidad del formato de falsos autónomos y que los algoritmos que determinan las condiciones de trabajo, salarios, horarios, etc. deban ser transparentes. Un año después, algunas cosas han cambiado. Buena parte han seguido igual y las que han cambiado no siempre ha sido a mejor.

Cada empresa ha optado por una estrategia diferente. La primera, seguir utilizando falsos autónomos, es el camino elegido por Glovo. Y estamos hablando de la empresa líder en el Estado español, con una cuota de mercado de cerca del 50 %. Glovo decidió dar de alta como trabajadores y trabajadoras a un pequeño porcentaje de su plantilla y para el resto, más de 8 000 personas, seguir con el modelo anterior. Ante la denuncia de los sindicatos a Inspección de Trabajo, hay que decir que Glovo se enfrenta a dos macrocausas por seguir utilizando falsos autónomos, que podrían suponer hasta 50 millones en multas para la compañía, pero, de momento, la plataforma sigue a lo suyo. Mientras las causas y denuncias siguen su lento curso, Glovo ha conseguido situarse en posición de dominancia en el mercado.

La segunda estrategia ha consistido en subcontratar las flotas de *riders* a empresas de trabajo temporal. Es el modelo elegido por Uber Eats y Just Eat. Aunque esta última ha contratado a 2 000 repartidoras y repartidores, sigue operando también con empresas de subcontrata. Los sindicatos y asociaciones de defensa de las personas trabajadoras de estas plataformas han presentado diversas denuncias a Inspección de Trabajo por considerar que se trata de una maniobra que les permite seguir sin contratar a sus trabajadoras y trabajadores, convirtiendo a las ETT en una pantalla laboral que es un auténtico coladero de derechos laborales.

En cuanto a los **algoritmos**, la ley obliga a las empresas a informar a las representantes de las personas trabajadoras de “los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial” que afecten “a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo” o “el acceso y mantenimiento del empleo”.



Pero también aquí, las estrategias seguidas por las empresas –seguir con falsos autónomos y subcontratar a través de ETT– sirven como vía de escape al cumplimiento de las obligaciones hacia la representación sindical.

¿Por qué se resisten estas empresas (hasta el punto de saltarse la ley y las sentencias judiciales a la vista de todo el mundo) a contratar personas trabajadoras y asumir todos los derechos que ello conlleva? Pues porque la precariedad laboral es condición necesaria para que funcione el modelo.

Y esto nos lleva a las **condiciones de trabajo**. ¿Qué hay detrás del espejismo de gente joven en bicicleta, que te trae la comida a casa con una sonrisa, que irradia libertad, que son autónomas y emprendedoras, estudiantes que consiguen dinero extra y fácil? Vamos a verlo.

El modelo de entrega de comida a domicilio desafía el concepto de trabajo y de derechos laborales, ya que dinamita los límites de la explotación.

Imaginemos que alguien se da de alta en el régimen de autónomos y en la aplicación de Glovo como persona repartidora. Los primeros días, el algoritmo la busca entre las primeras para que pueda realizar un número importante de pedidos. Pero pronto empieza a presionar, puntúa la labor diaria y la predisposición a trabajar en las horas de alta demanda: los viernes, sábados y domingos por la noche, los festivos, los días que llueve o hace frío o hace un calor extremo... Para obtener una buena evaluación, hay que estar disponible siempre esos días. En caso contrario, se penaliza el escaso compromiso con la plataforma. Si no muestras voluntad de trabajar en horas poco productivas y no estás en horas de alta demanda, el algoritmo disminuirá tu valoración y quedarás fuera del circuito de los pedidos.

“Yo me ponía alarmas por la noche para ver si algún compañero había soltado horas o turnos y, así, coger su turno”, *rider* entrevistado.

“Pescar horas” forma parte de la figura del repartidor. Y es que existe la posibilidad de “soltar horas” y de “pescarlas”. El primer concepto se refiere a dejar las horas que, por la razón que sea, no se pueden o quieren trabajar. El segundo se refiere a que la aplicación asigna unas horas después de una petición previa, en función de la necesidad de la actividad. El sistema está diseñado para tener suficiente personal disponible en todo momento y eso genera una competencia brutal. La plataforma estima un número de personas para cada franja horaria y zona de trabajo, pero en muchas ocasiones la estimación no se cumple y no hay pedidos para todo el mundo.

Una vez entras en la aplicación, y en función de tu evaluación individual, se te abre el horario. Cuanto mejor es la valoración, antes se abre tu agenda. Una vez abierta, se seleccionan las horas disponibles. Después, la plataforma confirma o modifica las horas elegidas. Por



ejemplo, si considera que para el centro de Madrid, entre las 12 y las 13 horas de un lunes, solo tiene que haber dos personas repartiendo, solo podrán trabajar quienes hayan seleccionado esa hora antes que el resto.

Las plataformas exigen estar en la zona de reparto fijada con una antelación de un cuarto de hora al inicio del turno. En caso de no estar en el momento predeterminado, se expulsa al repartidor o repartidora del sistema y no podrá trabajar hasta la siguiente hora.

Todo esto se organiza mediante múltiples algoritmos. Parte de ese dispositivo son los sistemas de reputación, una función de las aplicaciones que permite a quien ha contratado el servicio evaluar el servicio ofrecido por los distintos repartidores y repartidoras, lo cual genera una calificación que determina su posición en relación con el resto de compañeros y compañeras.

Si la valoración es positiva, contará con la posibilidad de tener más horas y carga de trabajo. Si es negativa, conllevará una penalización e incluso la prohibición de actividad o la desconexión.

A pesar de que con la ley *rider* algo ha cambiado, la realidad es que los algoritmos aún operan como cajas negras, es extremadamente difícil saber qué variables miden. Lo poco que se conoce de estas variables nos indica que algunas son: la velocidad en la entrega, las horas de conexión, la disponibilidad en las horas comprometidas, la cantidad de trabajo realizado a la semana y la evaluación de los clientes.

Otro factor es la geolocalización, que está activa en todo momento. Las plataformas saben dónde se encuentra el repartidor o repartidora, así como el tiempo que invierte en cada recorrido.

La geolocalización se utiliza para distribuir a los repartidores y repartidoras por el territorio de la ciudad. La empresa determina unas zonas concretas de reparto con unas fronteras y delimitaciones que son captadas por el GPS y que impiden trabajar a quienes no están asignados a esa zona y expulsar a quienes no se conectan a la zona asignada.

Para que todo esto funcione, las plataformas necesitan un perfil determinado de repartidor, que esté dispuesto a aceptar cualquier condición con tal de poder trabajar. Requieren mano de obra necesitada, que trabaje todo lo posible, que no se queje, que no se organice, que no levante la voz; una masa de gente vulnerable y fuertemente disciplinada. Y las plataformas buscan esa masa de personas vulnerables. Esto explica que prácticamente la mayoría sean migrantes y que una proporción cada vez mayor estén en situación administrativa irregular. Aquí entran en juego las **cuentas alquiladas**.

En 2017, cuando el mercado del reparto a domicilio crecía exponencialmente, ya eran un secreto a voces. Se trata de una suplantación de identidad: un repartidor o repartidora dado de alta en el régimen de autónomos con cuenta en una o más plataformas le entrega la clave para su sesión a otra persona a cambio de una tarifa fija o de un porcentaje de lo facturado. Con el paso de los años, se han ido masificando y han alcanzado un nivel de normalidad. Las cuentas alquiladas se ofertan por WhatsApp, en Facebook, milanuncios o eBay, en todas partes.

Quienes tienen cuentas alquilan las que más pueden rentabilizar y se quedan trabajando en las otras. Y es que, debido a los sistemas de reputación, cada cuenta se valoriza según sus características porque no es lo mismo una cuenta de Glovo con una puntuación de 98 sobre 100, que otra de 85; como tampoco es lo mismo una cuenta de Uber Eats que una de Just Eat. En Glovo, con una puntuación de 98 se tendrá un horario semanal amplio y un flujo de pedidos relativamente constante, de modo que se podrá sacar mayor provecho a la cuenta. En Uber Eats, en cambio, el flujo de pedidos es más bajo.

Todo esto significa que **quien trabaja con una cuenta alquilada debe rendir todavía más que quien tiene una cuenta propia**. No solo porque debe pagar un porcentaje de lo ganado, sino también porque para mantener el alquiler debe demostrar que es productiva.

La consecuencia es que los trabajadores y trabajadoras con cuenta alquilada, al estar en una situación de necesidad inmediata, pasan prácticamente todo el día en la calle, los siete días de la semana. Así, la existencia de las cuentas alquiladas aumenta la competencia a niveles extremos. No es difícil entender porqué las plataformas han mirado para otro lado y no han hecho nada para evitarlas.

Para cerrar este capítulo, una mirada a la principal empresa del sector, el gigante alemán Delivery Hero, que hace poco se hizo con el control de la empresa de matriz española Glovo. Delivery Hero se encuentra inmersa en una fuerte estrategia de expansión internacional con la idea de dominar el sector del envío de comida a domicilio a nivel mundial. En el año 2021 tuvo unos ingresos de 4 257 millones de euros y actualmente tiene una capitalización bursátil de 26 000 millones de euros. Aunque estas cifras esconden unas pérdidas de 749 millones en 2021, como ya hemos visto esto no es un problema. Sus principales accionistas son fondos de inversión y de capital riesgo.



Cocinas y supermercados fantasmas

Vinculado al mundo *delivery*, están surgiendo, cada vez más, las cocinas y los supermercados fantasmas.

Las cocinas fantasma o *dark kitchens* son locales adaptados para cocinar y preparar toda clase de comida. Pueden ser pequeños o grandes, estar en lugares céntricos o en la periferia, cerca de las grandes vías de comunicación, en polígonos industriales o en los bajos de las viviendas. Varía el formato, pero de lo que se trata es de tener un sitio donde preparar una comida que se lleva un *rider* de una plataforma de reparto a domicilio. Constan de una cocina, una zona de empaquetado y otra de recogida destinada a los repartidores y repartidoras. Estos locales pueden ser una marca blanca de los restaurantes, un negocio independiente vinculado al *delivery* o estar integrados dentro de las propias plataformas de entrega a domicilio.

Se estima que un 25 % de los pedidos online para reparto a domicilio son gestionados por este tipo de locales. Este porcentaje no dejará de crecer a corto y medio plazo y esto supone poner el negocio de la alimentación a domicilio patas arriba. Por ejemplo, Unilever Food Solutions (UFS), el brazo de Unilever que abastece al sector de la restauración, está apoyando el crecimiento de las cocinas fantasma. Estas mismas empresas reconocen que serán una forma de operación cada vez más importante para las empresas alimentarias. Veamos algunos ejemplos.

Coocció es la primera empresa del Estado dedicada a las cocinas fantasma compartidas, es decir, locales multicocina donde diversas personas/empresas preparan comida para llevar. Según recoge en su web, los locales que la empresa tiene en Barcelona están abiertos todo el día, todos los días del año. Coocció cuenta con inmuebles preparados para instalar este tipo de cocinas y las de Barcelona sirven a más de 40 restaurantes de la ciudad. Es decir, pides comida para llevar a un restaurante, pero no te la prepara él, sino la cocina ciega de Coocció. Una de las empresas más significativas que trabaja ahí es Glovo, que alquila alguno de estos espacios para subarrendarlos a empresas interesadas. Glovo firma un contrato de exclusividad en el reparto a estos negocios subarrendados con comisiones del 40 %.

Uber Eats todavía no tiene ningún servicio directamente integrado en el Estado español, pero se estima que hay más de 100 marcas virtuales operando desde su aplicación. Uno de los fundadores originales de Uber, a través de su empresa británica Cooklane, usó parte de los 400 millones de dólares recibidos de inversores árabes para montar un complejo de 38 cocinas fantasma en el madrileño barrio de Prosperidad.



Otra gran empresa de cocinas ciegas es Cuyna y su red de cocinas fantasma. Se encarga del alquiler de cocinas equipadas y preparadas para el *delivery* y del servicio de franquicia digital. El primero es el servicio de alquiler de los espacios a los restaurantes o negocios. La franquicia digital consiste en contratar no solo el espacio (cocina llave en mano, logística, *software* de pedidos, etc.), sino también la mano de obra. A mediados del año 2021, Cuyna cerró una ronda de financiación por 1,5 millones de euros y esperaba cerrar otra ronda por 8 millones de euros.

La explosión de las cocinas fantasma es tal que ya ha surgido la primera constructora especializada en este tipo de instalaciones. Jaime Martínez de Velasco, cofundador de Cuyna, levantó las Deliveroo Editions de Madrid. Planea operar en los barrios de Manuel Becerra, Arganzuela y Chamartín gracias a locales con 18 cocinas fantasma. También tiene una sucursal en Valencia y explora la viabilidad del proyecto en Barcelona.

El desarrollo de estas cocinas se alinea con el auge de los servicios de entrega de comida basados en aplicaciones y refleja su creciente demanda. Los datos de Euromonitor International revelan que las ventas globales de servicio de entrega de alimentos se duplicaron con creces entre 2014 y 2019, y que el 52 % de las personas consumidoras indican que se sienten cómodas haciendo pedidos en restaurantes que solo ofrecen entrega a domicilio, es decir, cocinas fantasma.

No obstante, al mismo tiempo que las cocinas fantasma se expanden a velocidad de vértigo, también lo están haciendo las críticas. Empezando por las asociaciones vecinales de los lugares donde se instalan estos locales –debido al ruido, los olores, la concentración de *riders*, etc.– y siguiendo por el sector de la restauración no vinculado a este negocio, que percibe estos locales como una competencia desleal, ya que no cuentan ni con todos los permisos ni con todos los controles que sí se les exigen a ellos.

El caso de los **supermercados fantasma** sigue una lógica similar al de las cocinas. Son locales donde se almacenan los alimentos, pero sus clientes son las plataformas de pedidos online. Por tanto, no hay clientes físicos ni están abiertos al público, solo atienden pedidos online que los *pickers* entregan a los *riders*.

Dos de las principales empresas de supermercados fantasmas son Getir y Gopuff. Getir tiene su sede en Turquía, donde nació en 2015. En 2021, comenzó su expansión a otros nueve países europeos, también al Estado español. Gopuff tiene su base en Estados Unidos. Además de estas, existen compañías como Glovo, con sus Glovo Express; o Amazon, con sus Amazon Fresh.





© Paco111/pixabay.com

CONCLUSIÓN Y PROPUESTAS

Hemos visto que la precariedad laboral no es casual ni puntual, sino que responde a una lógica muy concreta y constituye una parte indispensable de las dinámicas de funcionamiento del sistema alimentario globalizado. El milagro exportador alimentario español no existiría sin explotación laboral. Para afrontar las causas de fondo y revertir la situación hay que actuar, al menos, en cuatro ámbitos.

► Prohibir la actuación de las ETT

Una de las conclusiones de este estudio es que difícilmente se hubiera llegado a los actuales niveles de precarización laboral en el sector agroalimentario sin la existencia de las ETT. Además, como hemos visto, son una vía de escape para las empresas ante los avances normativos que se están produciendo.

La única solución real y permanente es prohibir su actuación y recuperar la situación que existía a nivel laboral antes de dar luz verde a su existencia en el año 1994. No habrá normativas laborales eficaces ni mejoras significativas en el ámbito de la precarización laboral mientras existan las ETT.



Se hace necesario recuperar la exclusividad de la función pública como agencia de colocación y de gestión de los puestos de trabajo temporales.

► **Reclamar unas condiciones laborales dignas y justas, en concreto:**

- Ratificación del **Convenio 143 de la OIT sobre trabajadores migrantes** (disposiciones complementarias) de 1975.
- Ratificación del **Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura** de 2001.
- Ratificación de la **Convención Internacional de Naciones Unidas sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares** (1990).
- En el nuevo **Plan Estratégico Nacional de la Política Agraria Común (PAC)**, disponer la **condicionalidad social** en los términos establecidos por el Consejo, la Comisión y el Parlamento europeos, para su aplicación obligatoria a partir del 1 de enero de 2023.
- Incluir **mecanismos de control y coordinación** entre las autoridades laborales y los organismos competentes en la gestión de las ayudas de la PAC, con el fin de hacer efectiva la condicionalidad social, así como las sanciones establecidas.
- Dotar de **recursos económicos y humanos** suficientes a las autoridades laborales con el fin de garantizar el respeto del derecho al trabajo, a la salud y a la vivienda de las personas trabajadoras en la actividad agraria, en los términos establecidos por el derecho nacional, europeo e internacional.
- Incluir recursos suficientes para la puesta en marcha de **acciones de formación y asesoramiento** a los beneficiarios y beneficiarias de la PAC en materia de derechos laborales y sociales de las personas trabajadoras en el sector.
- Eliminar las condiciones para la **contratación en origen** de las personas temporeras, requisitos como el estado civil de la trabajadora o el tener un hijo menor a cargo, así como cualquier otro que vulnere los principios de igualdad de trato y no discriminación.
- Puesta en marcha de una **campaña informativa a las personas trabajadoras**, previa a su contratación, sobre sus derechos en el Estado español y la forma de ejercerlos.
- Refuerzo de la **Inspección de Trabajo** con la creación de un grupo de trabajo específico para elaborar un plan de actuación para la Inspección de Trabajo durante



las campañas de recolección agrícola acorde al número de personas contratadas, la naturaleza y la importancia de las empresas agrícolas del sector. Asimismo, este plan debe contemplar un **enfoque de género específico** ante el hecho de que, en algunas zonas y sectores, las personas temporeras contratadas son mujeres.

- Mejora de los **mecanismos de denuncia de los abusos de derechos** a través de la creación de un dispositivo independiente de atención y asesoramiento para las personas trabajadoras, totalmente separado de los existentes que dependen directamente de las organizaciones patronales. Este dispositivo independiente conlleva **un recurso de atención específico** y un equipo de mediadoras y asesoras. Podría tener competencias en esta materia el Ministerio de Igualdad. Debería garantizarse el acceso libre de las mujeres, con medios como, por ejemplo, un autobús. Debería garantizarse asimismo la confidencialidad y anonimato de las consultas.
- Como medida preventiva, que el Ministerio del Interior dé instrucciones a los agentes de la Policía y/o Guardia Civil para que cursen **visitas a las explotaciones**, para comprobar las condiciones existentes. Que lo hagan de oficio para que cese la percepción de impunidad en la que puedan estar los agresores, acosadores o explotadores.
- Elaborar un plan efectivo de **prevención y protección frente a situaciones de violencia contra las mujeres trabajadoras**, así como que los juzgados de violencia sobre la mujer y de instrucción garanticen a las mujeres jornaleras los derechos reconocidos en la ley orgánica del estatuto de la víctima, en la ley de la violencia de género (orden de protección), en la Directiva 2011/36/UE contra la trata de seres humanos y en el Convenio de Estambul.
- Consideración expresa de que el engaño en las condiciones de trabajo que haga que las trabajadoras acepten el desplazamiento al Estado español constituye **trata con fines de explotación laboral**.

► Luchas migrantes y feministas

Género y migración son dos variables sin las que no se entiende la precarización galopante del trabajo actual. Es necesario imbricar la lucha contra la precariedad laboral con las luchas migrantes y feministas.

► Impulsar un cambio de sistema alimentario

Todas las formas de precarización laboral que detallamos en el informe, y hemos resumido aquí, forman parte de un modelo que lleva más de 60 años mostrando su cara más destructiva al planeta y a sus habitantes. En este inicio del siglo XXI ha mostrado definitivamente su agotamiento. Hay que reclamar una transición hacia sistemas alimentarios locales, agroecológicos y de base productiva familiar.

En lo referente a las nuevas formas de consumir alimentos, donde el *delivery* es una de las puntas de lanza, ocurre lo mismo. La alimentación *delivery* globalizada no puede sobrevivir sin explotación laboral. Sí pueden hacerlo modelos de comida a domicilio basados en empleo digno y estable, que suministren alimentos procedentes de los sistemas alimentarios locales.

Se hace necesario un nuevo contrato social alimentario que comprometa a los actores implicados a realizar esta transición.





comunicacion@justiciaalimentaria.org

justiciaalimentaria.org/campana/exporta-explota-me-explo/



**JUSTICIA
ALIMENTARIA**