

## Conflictividad laboral en el capitalismo de plataforma: retos y oportunidades para sindicalismo en España

### Labor Conflict in Platform Capitalism: Challenges and Opportunities for Unionism in Spain

Francisco Fernández-Trujillo Moares  
Universidad Nacional de Educación a Distancia  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4603-2257>  
[franciscoftm@poli.uned.es](mailto:franciscoftm@poli.uned.es)

#### Historia editorial

Received: 18/12/2023  
First Review: 14/01/2023  
Accepted: 13/01/2023  
Published: 6/05/2024

#### Palabras clave

Plataformas digitales, algoritmos, trabajo, sindicalismo, precariedad.

#### Resumen

Con la proliferación del fenómeno de las plataformas digitales como mecanismo neoliberal de reorganización del trabajo, no solo sus trabajadoras y trabajadores y el sindicalismo se encuentran ante nuevo reto. Las nuevas formas laborales asociadas a estas plataformas y las vías de evasión de los marcos del trabajo llegadas con el capitalismo de plataforma han supuesto la proliferación de nuevos desafíos sociales que han derivado en normativas y marcos jurídicos desde los que enfrentar esta nueva realidad.

Si atendemos a las formas de resistencia en el ámbito del trabajo en las plataformas digitales no podemos limitar la mirada a los recursos y formas sindicales tradicionales, sino que es necesaria una apertura a experiencias, alianzas y exploración de las oportunidades políticas que se han dado en los últimos años.

Debemos considerar que la puesta en marcha de fórmulas de negociación, representación o resistencia en el escenario de las plataformas digitales son especialmente complejas, en tanto que se da un sumatorio de factores desfavorables para la acción sindical, como son la dimensión global de las compañías de plataforma, la incorporación de trabajadoras y trabajadores migrantes con dificultades para la acción sindical tradicional, la configuración de la organización del trabajo, que genera incomunicación y aislamiento entre las trabajadoras y trabajadores o las habituales relaciones de trabajo atípicas que les han venido caracterizando y que han profundizado en buena medida estos rasgos de individualización y precariedad.

Aquí se exponen algunos de los retos que encuentra el sindicalismo y algunas de las estrategias y prácticas que he han llevado a cabo en los últimos años en España para afrontar estas nuevas realidades en el conflicto laboral.

Fernández-Trujillo Moares, Francisco (2024). Conflictividad laboral en el capitalismo de plataforma: retos y oportunidades para sindicalismo en España, *Anuario del Conflicto Social*, 15, e-45266. <https://doi.org/10.1344/ACS2024.15.1>

#### Resum: Conflictivitat laboral en el capitalisme de plataforma: reptes i oportunitats per a sindicalisme a Espanya

#### Paraules clau

Plataformes digitals, algorismes, treball, sindicalisme, precarietat

Amb la proliferació del fenomen de les plataformes digitals com a mecanisme neoliberal de reorganització del treball, no sols les seves treballadores i treballadors i el sindicalisme es troben davant nou repte. Les noves formes laborals associades a aquestes plataformes i les vies d'evasió dels marcs del treball arribades amb el capitalisme de plataforma han suposat la proliferació de nous desafiaments socials que han derivat en normatives i marcs jurídics des dels quals enfrontar aquesta nova realitat. Si atenem les formes de resistència en l'àmbit del treball en les plataformes digitals no podem limitar la mirada als recursos i formes sindicals tradicionals, sinó que és necessària una obertura a experiències, aliances i exploració de les oportunitats polítiques que s'han donat en els últims anys. Hem de considerar que la posada en marxa de fórmules de negociació, representació o resistència en l'escenari de les plataformes digitals són especialment complexes, en tant que es dona un sumatori de factors desfavorables per a l'acció sindical, com són la dimensió global de les companyies de plataforma, la incorporació de treballadores i treballadors migrants amb dificultats per a l'acció sindical tradicional, la configuració de l'organització del treball, que genera incomunicació i aïllament entre les treballadores i treballadors o les habituals relacions de treball atípiques que els han anat caracteritzant i que han aprofundit en bona part aquests trets d'individualització i precarietat. Aquí s'exposen alguns dels reptes que troba el sindicalisme i algunes de les estratègies i pràctiques que han dut a terme en els últims anys a Espanya per a afrontar aquestes noves realitats en el conflicte laboral.

**Abstract****Keywords**

Digital platforms, algorithms, work, trade unions, precariousness

With the proliferation of digital platform phenomena as a neoliberal mechanism for reorganising work, not only workers and trade unions face a new challenge. The new forms of work associated with these platforms and the ways of circumventing the labour frameworks created by platform capitalism have led to a proliferation of new social challenges that have resulted in regulations and legal frameworks from which to address this new reality.

When considering forms of resistance in digital platform work, we cannot limit ourselves to traditional trade union resources and forms, but need to be open to experiences, alliances and explorations of political possibilities that have emerged in recent years.

We must bear in mind that the implementation of negotiation, representation or resistance formulas in the digital platform scenario is particularly complex, given the combination of factors that are unfavourable to trade union action, such as the global dimension of platform companies, the inclusion of migrant workers with difficulties for traditional trade union action, the configuration of work organisation that generates separation and isolation among workers, or the usual atypical work relations that characterise them and have largely deepened these features of individualisation and precariousness.

Here are some of the challenges facing trade unionism and some of the strategies and practices that have been implemented in recent years in Spain to deal with these new realities of industrial conflict.

**1. 1. Introducción**

Desde su nacimiento, las plataformas digitales se han visto expuestas a diferentes debates. Entre ellos han destacado aquellos centrados en las implicaciones sobre las relaciones laborales y la precarización que se asocia a la plataformización del trabajo. También ha sido objeto de atención cómo estos fenómenos han derivado en muchas ocasiones en conflictos sindicales y cómo se han articulado estas respuestas. En este texto se plantean algunos de los retos que encuentran las trabajadoras y trabajadores de sectores en los que ha habido una profunda implantación del modelo de las plataformas digitales y que han supuesto un cambio en las maneras de enfrentar el conflicto.

Así, el objetivo del presente texto es aproximarse a las oportunidades de articulación de respuesta y resistencias ante las dificultades que implican las configuraciones de la organización laboral de las plataformas digitales, siendo formas de trabajo marcadas la precarización e individualización de las trabajadoras y trabajadores. Una mayor precariedad y los impedimentos que surgen de modelos como las de las plataformas digitales suponen barreras que específicamente imposibilitan, entre otras cuestiones, el acceso a las herramientas sindicales tradicionales, lo que ha llevado a desplegar estrategias alternativas que respondan a estas formas de gestión algorítmica y que mejoren sus condiciones de trabajo.

Estas aproximaciones se derivan del trabajo de investigación desarrollado en el marco del proyecto "ONDEMANDCITY: Capitalismo de plataforma, trabajadores digitales y techificación de la vida cotidiana en la ciudad contemporánea" (PID2021-122482OB-I00; 2022-2025. IP: Jorge Sequera), en el que se viene realizando desde 2022 un extenso trabajo de recopilación de datos cuantitativos y cualitativos y para la que se utilizan en el presente trabajo estudio 16 de las entrevistas llevadas a cabo en Madrid a diferentes trabajadoras y trabajadores migrantes de plataformas digitales (principalmente deliveryreparto de comida, transporte de pasajeros, trabajo doméstico y cuidados) sobre las condiciones laborales que encuentran en estas plataformas y de sus estrategias de supervivencia y resistencia ante dichas situaciones derivadas de la precariedad que implica sus condiciones de trabajo atípicas. Asimismo, son utilizados los análisis y resultados de mi investigación doctoral resultante en la tesis "De la precariedad al conflicto. El caso de las plataformas digi-

tales de reparto de comida en España”, en la que entre 2018 y 2022 fueron entrevistadas 50 trabajadoras y trabajadores de plataformas de delivery, habiendo estado 22 de estas personas involucradas de una u otra manera en el conflicto con las grandes empresas de plataforma y las resistencias a los nuevos modelos atípicos de empleo.

A continuación, se exponen algunas de las características de las plataformas digitales y los impedimentos específicos que afectan a la posibilidad de desarrollar estrategias sindicales tradicionales. Posteriormente, se expone el caso español del conflicto de las plataformas de reparto de comida, considerado como paradigmático de estas nuevas conflictividades surgidas de las transformaciones más recientes del trabajo. Por último, se exponen algunas de las estrategias, experiencias y útiles que han desplegado trabajadoras y trabajadores en otros sectores en los que se han implantado las plataformas digitales.

## 1.2. ¿Qué son las plataformas digitales?

En los últimos años, se han presentado en el debate público y académico numerosas consideraciones sobre los posibles beneficios y oportunidades que pueden ofrecer las economías colaborativas y de plataforma. Pero también, muchas autoras y autores han señalado diferentes críticas y advertencias respecto a los riesgos que entraña las nuevas formas de gestión algorítmica, la gig economy o el capitalismo de plataforma (Gil, 2018; Schor y Attwood-Charles, 2017). Las plataformas digitales han supuesto un gran impacto en los mercados y la prestación de servicios tradicionales (Ortega, 2019), afectando a las maneras de consumir (Alonso, et. al, 2023) y trabajar (Wood y Lehdonvirta, 2023). Las plataformas se han extendido por diferentes sectores y cada vez están más presentes en actividades como los cuidados (Cuideo o Yoopies), actividades profesionales cualificadas —servicios jurídicos, de diseño o informáticos (Upwork o 99 Designs)— o servicios de mantenimiento y tareas como reparaciones o arreglos (Hilfr, Helpling o Listminut) (Berg et al., 2019), siendo especialmente reconocidas su implantación entre los servicios de transporte urbanos de pasajeros con licencia VTC (Uber o Cabify) o el reparto de comida y paquetería (Glovo, Uber Eats, Stuart o la ya desaparecida de España Deliveroo).

Las plataformas digitales nacen tras la crisis de 2008 y extienden el tipo de relaciones laborales que se le asocian (Vallas y Schor, 2020; Srnicek, 2018). Históricamente las crisis capitalistas han sido contextos de reformulación de los modelos económicos y configuración de nuevos escenarios laborales (Harvey, 2007:19-20). La llamada Gran Recesión no solo impactó en las realidades del mercado laboral desde un punto de vista material, sino que tuvo consecuencias de gran calado y fue un punto de inflexión en términos culturales, suponiendo un cambio en las configuraciones subjetivas a propósito del trabajo. Los discursos del emprendimiento y la normalización de la pérdida de garantías salariales se había extendido. El desmejoro de las condiciones materiales de una buena parte de la población trabajadora y el cambio de actitud y valores con respecto al trabajo suponía un marco propicio para la aparición de formas laborales atípicas y su asimilación como formas laborales legítimas, e incluso deseables, para la población que se encontraba en la urgente búsqueda de ingresos.

Sin duda, esto supuso que las plataformas digitales pudieran emerger como formas laborales en contraposición a las formulaciones del empleo estándar (Campos y Hernández, 2018). La posibilidad y flexibilidad que ofrecían las plataformas para obtener ingresos a quienes querían sacar rendimiento a recursos, tiempo o bienes (Schor y Attwood-Charles, 2017) fue uno de los

principales atractivos que ofrecían estas compañías, lo que resultaba de especial interés para quienes habían perdido el empleo, se encontraban en empleos precarios o quienes accedían por primera vez al mercado de trabajo. En definitiva, para recuperar la capacidad adquisitiva y generar nuevos espacios de producción y consumo (Schor y Attwood-Charles, 2017).

Estos fenómenos de transformación en el ámbito del trabajo han sido considerados como paradigmáticos de la implantación de fórmulas neoliberales del trabajo en las economías actuales. Sin embargo, no podemos perder de vista, que estas son una continuación de aquellas lógicas y prácticas neoliberales que se han venido implantando de manera patente en el trabajo desde los años setenta. Esta tendencia se ha materializado en la introducción de mecanismos cada vez más sofisticados de individualización, atomización y aislamiento en el ámbito del trabajo adaptados a las nuevas realidades tecnológicas. Las lógicas neoliberales y sus propuestas han ido erosionando progresivamente los sistemas de protección y bienestar asociados al trabajo (Alonso, 1999; Laval y Dardot, 2013), lo que ha permitido sobrepasar los límites establecidos por legislaciones más garantistas.

Es por esto, que el presente texto se centra en la cuestión del trabajo, entendiendo que el capitalismo de plataforma es un modelo en el que empresas utilizan las plataformas digitales para organizar, controlar y dirigir la producción a través de sistemas algorítmicos, superando los modelos del trabajo estándar a través de formas laborales atípicas y frecuentemente precarizadas (Johnston y Land-Kazlauskas, 2018; Riesco-Sanz, 2021). En las plataformas digitales también han sido desplegadas diversas formas de mecanismos de control, organización e intensificación del trabajo que podemos considerar novedosas (Fernández-Trujillo y Gil, 2021). Estas plataformas han sido utilizadas como una herramienta a través de la que organizar el trabajo o reorganizar actividades laborales tradicionales utilizando herramientas tecnológicas (Wood, et al., 2019; De Stefano, 2016; Miguélez, 2018; Srnicek, 2018). Esto ha acarreado consecuencias en diferentes dimensiones de las relaciones laborales, suponiendo cambios en las formas de organización productiva, pero, como veremos, también en las maneras de organizarse sindicalmente, en el conflicto laboral o en la movilización de las trabajadoras y trabajadores.

Estas plataformas han supuesto la puesta en marcha una rearticulación de mecanismos de disciplinamiento y de control en el trabajo, así como de reorganización de la producción buscando nuevas rentabilizaciones a través del trabajo. La aparición y desarrollo de tecnologías basadas en la utilización de datos, la implantación de nuevos modelos de negocio y una reordenación de los procesos de producción basados en algoritmos han permitido que se implanten las plataformas digitales como un paradigma cada vez más creciente en la economía y en un número cada vez más extendido de sectores diferentes (De Stefano, 2018; Anwar y Graham, 2020; Ravenelle, 2019; Schor, et al., 2020). Estas han servido como herramienta para ordenar y estructurar el trabajo, asignando funciones y actividades laborales bajo criterios algorítmicos y reduciendo la intermediación de cargos intermedios. Esto ha situado la arbitrariedad de la organización del trabajo en el diseño informático, generando lo que se ha llamado “despotismo algorítmico” (Griesbach, et al., 2019), en el que a través de la herramienta de la plataforma se establecen unos criterios de ordenación del trabajo. Estos desarrollos tecnológicos no han servido solo como una herramienta de organización laboral, sino que también se han configurado como un dispositivo de control materializado en formas de “vigilancia algorítmica”, que evalúan y disciplinan el comportamiento, decisiones y acciones de las trabajadoras y trabajadores de plataforma por el temor (o incentivo) que puede suponer sobre su puntuación. Algunas de estas prácticas son el pago de

bonos e incentivos que llevaba a un crecimiento de las horas trabajadas, por ejemplo, en los conductores de la plataforma de Uber en algunos países (Wu et al., 2019). También se han desplegado estrategias de control del trabajo a través de recompensas emocionales asociadas al trabajo llevado a cabo con sistemas de evaluación del consumidor/usuario. Esto es una práctica habitual en todo tipo de plataformas en las que se lleva a cabo trabajos de distinto tipo (Benson, et al., 2020; Stewart, et al., 2020; Wells, et al. 2021) como Airbnb, en los que el contacto directo con los usuarios/consumidores se convierte en un mecanismo para favorecer la mejora de los “servicios” o las VTC, en las que la relación con el cliente es una preocupación importante para estos trabajadores.

En este sentido, los fenómenos de la precarización no afectan a todos los estratos del mercado laboral de la misma forma, por lo que es necesario cuestionarse quiénes son aquellas personas que se ven más expuestas a estas nuevas dinámicas y relaciones laborales. Históricamente las formas precarias y atípicas de trabajo han implicado que se acentúen desigualdades y vulnerabilidades ya presentes en el mercado laboral, por lo que las formas de precariedad asociadas a las plataformas digitales han sido especialmente contundentes entre mujeres, migrantes y jóvenes (Lambert y Herod, 2016; Rogers, 2017; van Doorn, 2022; Beck y Brook, 2020; Woodman y Cook, 2019). En este sentido, aunque las plataformas digitales se presentaban como un complemento o alternativa laboral para quienes tenían otra actividad principal (estudios o trabajo), la realidad es que estas actividades laborales se han nutrido principalmente de trabajadoras y trabajadores en los márgenes del mercado de trabajo y con mayor dificultad para el empleo estable y de calidad (Fernández-Trujillo, 2020). Esto ha sido especialmente relevante el caso de trabajadoras y trabajadores migrantes sin experiencia laboral en España, siendo esta su única actividad y fuente de ingresos principal. Si de manera generalizada se ha observado que son las personas migrantes quienes acceden a los puestos de trabajo más precarios, dicho fenómeno se ha convertido en la norma en las plataformas digitales y factores como falta de dominio del idioma local, el no reconocimiento de sus logros educativos y el acceso restringido a las protecciones sociales nacionales (van Doorn, 2022:163) han llevado a que estas personas accedan de manera frecuente a estas formas de trabajo.

En definitiva, las plataformas digitales en buena parte de los casos se han configurado como una herramienta de control sobre el trabajo, una forma de eludir los marcos legales y en un escenario de proliferación de condiciones laborales precarias.

## 1.2. ¿Qué conflictos se le asocian y qué dificultades implica para el sindicalismo?

Las plataformas digitales se han caracterizado por entrañar factores que dificultan el desarrollo de la actividad sindical. Buena parte de la aproximación al ámbito de las plataformas que se ha expuesto con anterioridad han implicado una serie de frenos e impedimentos para que se pudieran desenvolver los repertorios tradicionales del sindicalismo. A continuación, se plantean algunos de estos principales factores que han imposibilitado o dificultado la representación y negociación desde las estructuras sindicales tradicionales.

Por un lado, debemos contar la precariedad e inestabilidad laboral que generalmente entrañan para quienes trabajan en estas plataformas. La configuración del mercado laboral español a partir de la crisis de 2008, además de permitir que las economías de plataformas fueran alternativa laboral asequible para quienes tuvieran problemas para incorporarse a dicho mercado de trabajo,

ha implicado una serie de condiciones que han tenido consecuencias en la capacidad de acción de las estructuras sindicales. Sin duda, las situaciones laborales atípicas sumadas a malas condiciones y bajos ingresos limitan las posibilidades de poner en marcha estrategias y prácticas sindicales.

Una problemática en este sentido es la relación jurídica establecida con las empresas por parte de quienes trabajan en el reparto. En este sentido, su relación laboral como trabajadoras y trabajadores autónomos les impide la puesta en marcha de recursos sindicales y derechos asociados a la organización en el trabajo en tanto que las formas de organización sindical no estarían diseñadas y configuradas para trabajadores por cuenta propia, en tanto que los sindicatos han sido concebidos legalmente como la herramienta de representación y organización propiamente típica de las trabajadoras y trabajadores por cuenta ajena, es decir, con una relación laboral con la empresa. Esto habría supuesto una “huida del derecho laboral” (Todolí-Signes, 2017) estableciendo relaciones de falso o simulado trabajo por cuenta propia (Coyle, 2017).

Las faltas de condiciones de estabilidad y seguridad en el empleo son factores determinantes para obstaculizar y entorpecer las prácticas sindicales (Moral y Brunet, 2018; Fernández, y Barreiro, 2020; Díez y Ranz, 2020; Fernández-Trujillo, 2022). Esto se debe a la incapacidad de acogerse a los derechos y formas establecidas en los marcos jurídicos establecidos y obligando a las trabajadoras y trabajadores a sobrellevar y asimilar sus condiciones sin objeciones, la búsqueda de soluciones individuales o desplegar formas de acción y resistencia colectivas alternativas.

Estas características y marcos de precariedad en el que se sitúa el trabajo en las plataformas han llevado a que los tiempos de actividad y permanencia sean breves. En otras palabras, la temporalidad sería un factor determinante en este sentido (Fernández-Trujillo, 2020a). A la hora de analizar las capacidades y formas de la acción sindical en este ámbito, tenemos que tener en cuenta que los cortos recorridos laborales de estos trabajadores impiden que se pueda desplegar organización sindical estable, en tanto que, por un lado, no se encontrarían personas que pudieran tener una actividad estable y de largo recorrido en estas plataformas que desplieguen, establezcan y organicen respuestas sindicales y, por otro, quienes trabajan en ellas no aspiran a mejorar las condiciones laborales, sino a encontrar nuevos escenarios laborales más favorables, por lo que su compromiso se vería menguado. En este sentido, podemos ver en la experiencia española, como muchas de las personas que han hecho activismo en las plataformas digitales han buscado y generado alternativas laborales más deseables a través de cooperativas o empresas más garantistas con las condiciones laborales en el sector (Fernández-Trujillo, 2020b).

De manera generalizada, ni las capacidades sindicales estaban previstas para estas nuevas realidades, ni los propios sindicatos establecieron estrategias coordinadas de enfrentar estos nuevos conflictos (Morales y Abal, 2020). Dentro del marco de la crisis de representación que han atravesado en los últimos años los sindicatos (Calle y Candón-Mena, 2013; Bérout, 2014; Pérez de Guzmán, et al., 2016) en la que ha descendido la confianza hacia los sindicatos por buena parte de las trabajadoras y trabajadores, las experiencias de resistencia y conflicto que han partido desde la autoorganización y las bases se han dado posiciones críticas y reticencias hacia las estructuras sindicales tradicionales. Esto se ha dado de forma más contundente hacia los grandes sindicatos como CCOO y UGT, y de manera más moderada a aquellos sindicatos de menor afiliación o vinculados a territorios específicos, como Euskadi, Andalucía o Cataluña (Martínez-Lucio, 2016). Así, los movimientos surgidos en escenarios de conflictos laborales precarios son precavi-

dos ante el miedo o la amenaza de ser “instrumentalizados” por los sindicatos, al ser conflictos en ocasiones mediáticos.

Asimismo, a propósito de esta cuestión debemos tener en cuenta que este es un conflicto complicado especialmente para algunos sindicatos debido a la relación laboral que está establecida entre trabajadoras y trabajadores y empresas de las plataformas (Moral y Brunet, 2018). El hecho de que estos sean trabajadores autónomos, aunque se trate de una situación de empleo encubierto, impediría la puesta en marcha de determinadas acciones sindicales, como la celebración de elecciones sindicales en las que puedan participar todas las trabajadoras y trabajadores. Esto es especialmente perjudicioso para los sindicatos que basan o que tienen como principal recurso sindical esta práctica y las asociadas a ésta.

Con todo, ha de considerarse también la crisis de los niveles de afiliación generalizada en toda Europa. La transformación y externalización de los sectores productivos que mantenían en buena medida la afiliación, además de factores como la percepción negativa de los sindicatos, las altas tasas de desempleo o la proliferación de formas de trabajo atípicas diferentes al trabajador asalariado han supuesto una pérdida para los sindicatos de su capacidad de atraer afiliación. La afiliación sindical se ve especialmente dificultada en situaciones de trabajo atípico, siendo mucho mayores las tasas entre trabajadoras y trabajadores con mayor estabilidad y seguridad (Pulignano, et al., 2016). Esto es especialmente patente entre quienes tienen contratos precarios y relaciones atípicas de empleo, condición que se concentra entre trabajadoras y trabajadores racializados, migrantes y jóvenes (Lambert y Herod, 2016; Bernaciak, et al., 2020). En este sentido, el gran reto de la afiliación sindical en las últimas décadas ha sido la adscripción de quienes se incorporan por primera vez al mercado laboral (jóvenes y migrantes) y de los nuevos sectores emergentes, siendo múltiples factores los que lo dificultan (Voivozeanu, 2022).

En definitiva, nos encontramos ante un ámbito novedoso y la ausencia de referencias y herramientas conocidas para el desarrollo de la actividad sindical (Meardi, et al., 2019). El hecho de ser una realidad en la que no se han tenido experiencias previas de acción sindical en España implica que no exista una hoja de ruta determinada con los pasos a seguir que serían los que se han dado en experiencias anteriores. Esto supondría estar obligados a buscar alternativas. Sin embargo, también puede ser contempladas como una oportunidad para la puesta en marcha de recursos sindicales y de organización de la movilización novedosos. En otras palabras, renovar estrategias y acciones que no estén encorsetadas en las prácticas sindicales habituales, como ocurre ocasionalmente en otros conflictos, aumentando la capacidad de las acciones que son llevadas a cabo y estando adaptadas a una realidad laboral concreta.

## **2. El caso de las plataformas de reparto de comida, el conflicto y su relación con el sindicalismo**

Tomando como referencia el caso de las plataformas de reparto de comida, podemos establecer una serie de características que han determinado y configurado la acción del sindicalismo en las plataformas digitales. Si bien estas condiciones pueden darse de manera distinta en los diferentes sectores de implantación, presentan algunos rasgos comunes en lo que respecta al funcionamiento y configuración de las economías de plataforma.

Tras un desmejoro progresivo de las condiciones de trabajo, alrededor del verano de 2017, los repartidores (Fernández-Trujillo, 2022) empezaron a desplegar algunas estrategias de acción. Estos repartidores acabarían conformando lo que se convertiría en Rider x Derechos, la principal organización que desplegó acciones para la mejora de las condiciones en el ámbito de las plataformas de reparto de comida en empresas como Deliveroo, Glovo, Uber Eats o Stuart.

Pronto, este colectivo establecería un modelo de relación con los sindicatos que no se basaba en la integración del colectivo en la estructura organizativa de estos, sino en la colaboración y cooperación con distintas organizaciones sindicales en cada localidad donde el colectivo estaba implantado. El colectivo de Rider x Derechos estableció alianzas bajo la premisa de que los sindicatos se constituían como una herramienta y un aliado con el que establecer vínculos sólidos y estables. Esto les permitía preservar su autonomía en las distintas ciudades, eligiendo y vinculándose con el sindicato considerado más oportuno en cada lugar. Así, durante los años previos a la aprobación de la ley rider, el colectivo de Riders x Derechos de Madrid había establecido relaciones con UGT (Unión General de Trabajadores), en Barcelona con la IAC (Intersindical Alternativa de Catalunya), en Valencia con la Intersindical Valenciana o en Pamplona y Bilbao con LAB (Langile Abertzaleen Batzordeak, traducido del euskera, Comisiones de Obreros Abertzales). En tanto que no había una integración o absorción, sino una relación de colaboración y una alianza sobre el terreno de acción, esto no impedía que se establecieran relaciones con otros sindicatos, sino la consolidación de un vínculo preferente. Siguiendo esta lógica de la autonomía de los colectivos locales de Riders x Derechos, en algunos casos la relación con determinados sindicatos podía ser más orgánica. Así, por ejemplo, en el caso de Barcelona, era habitual que quienes formaban parte del colectivo también estuvieran afiliadas y afiliados a la IAC, manteniendo una doble militancia.

Los sindicatos suponían, por tanto, una vía de apoyo para el movimiento de los repartidores, que se concretaba en la disposición de asistencia jurídica, orientación laboral y respaldo legal, pero no se constituía como la herramienta que articulaba y organizaba la movilización y organización de estas trabajadoras y trabajadores de plataformas, por lo que las estrategias y decisiones tácticas del movimiento de los repartidores no dependía en ningún caso de las élites sindicales o de sus órganos de dirección, sino de las decisiones autónomas y colectivas que tomaban desde la base las propias y los propios integrantes.

Para los sindicatos, esta fórmula de establecimiento de alianza suponía la vía de entrada al conflicto, lo que ciertamente les había resultado complejo, en tanto que los repertorios y capacidades de los sindicatos no solían tener potencial de acción o este se veían limitados en este ámbito (Moody, 1997; Meardi, et al., 2019). Los factores ya expuestos al respecto condicionan que las fórmulas de la acción y modelos sindicales tradicionales encuentren en el trabajo de plataforma un ámbito de difícil incorporación. Tengamos en cuenta que las capacidades sindicales de negociación colectiva y organización en el empleo están sujetas a unas condiciones de seguridad y estabilidad, las cuales suelen estar alejadas de la realidad de la precariedad propia del caso de las plataformas (Paret, 2020). Habitualmente nos encontraríamos ante una serie de trabajadoras y trabajadores que se sitúan en las posiciones más vulnerables y precarizadas del mercado laboral (Bernaciak et al., 2020:20), que les sitúa en una posición poco favorable, deseable y rentable para la afiliación sindical, como se ha señalado ya, pero esto también configura un posible escenario en el que las propias organizaciones sindicales pudieran considerar que el interés pragmático de representar e intervenir en estos conflictos fuera bajo, en tanto que el rédito obtenido en el modelo

sindical español sería escaso. Es decir, que los sindicatos decidan formar parte activa del movimiento es una decisión que residiría en una lectura del conflicto que asuma la transformación del trabajo, que comprendiera que es un objetivo estratégico a largo plazo y que, más allá de la mera obtención de victorias en elecciones sindicales, la acción sindical en este ámbito está basada en estrategias de resistencia diferentes de las que se dan habitualmente en sectores donde la norma es el trabajo estándar.

Por otra parte, además de con las organizaciones sindicales tradicionales, se establecieron vínculos con organizaciones implicadas en la conflictividad laboral, como son colectivos de trabajadores de actividades precarizadas que están organizados de manera autónomas semejante al propio Rider x Derechos. Este podría ser el caso del Sindicato de hostelería de Madrid, las Kellys o los trabajadores del taxi, así como con otros colectivos y movimientos sociales, con quienes establecían estrategias y campañas conjuntas.

El movimiento de repartidores encabezado por el colectivo Riders x Derechos (Fernández, y Barreiro, 2020; Fernández-Trujillo, 2022; Díez y Ranz, 2020) ha conseguido desplegar una serie de acciones que podemos considerar como exitosas a través de la movilización y en alianza con los sindicatos. Entre ellas, podemos contar con la generalización de un discurso crítico ampliamente aceptado hacia el modelo y la precariedad presentes en las plataformas digitales, múltiples victorias judiciales o haber regenerado herramientas sindicales de presión a la empresa en un sector en el que las tradicionales habían perdido su capacidad de actuación a causa de la relación laboral atípica.

Gracias a la articulación de redes y alianzas con sindicatos, movimientos y otros actores políticos, una adaptación al contexto sociopolítico y a una articulación de soluciones creativas e imaginativas a las limitaciones de su organización. Esto permitió al movimiento presentar sus reivindicaciones y formar parte de la mesa que negociaría la orientación de la Ley Rider. Estas vías y estrategias de presión acabarían materializándose en la aprobación de la Ley Rider por el Consejo de Ministros en 2021.

La entrada en vigor de la ley ha tenido diferentes consecuencias (Baylos, 2022; Todolí-Signes, 2021). Además de una reorganización de las plataformas que operaban en el mercado del reparto de comida y mensajería en España, la ley ha llevado a que una buena parte de los repartidores hayan sido contratados por las empresas de plataforma, homogeneizando sus condiciones laborales, aunque la organización del trabajo siguiera bajo la gestión algorítmica. Tras la aprobación de la ley se ha reconfigurado el conflicto. Por una parte, el colectivo de Riders x Derechos ha dado un paso en su proceso de reconfiguración y adaptado a la nueva realidad, en la que ha recompuesto su actividad para configurarse como observatorio (Observatorio de Trabajo, Algoritmo y Sociedad). Esta reorganización y reorientación la hace de la mano de otro de los sectores en conflicto con la aparición de las plataformas digitales, como es el taxi. Esto confirma la vigencia y eficacia de las relaciones y alianzas constituidas en el periodo de lucha.

### 3. ¿Un nuevo escenario? Retos y oportunidades

El capitalismo de plataforma ha conformado nuevas realidades laborales precarias que escapaban en muchas ocasiones de las capacidades y coberturas que podían ofrecer los sindicatos convencionales en España, inmersos en una crisis generalizada de las formas sindicales tradicionales, no solo en el país sino en todo el mundo. Esto ha supuesto la aparición de una serie de

experiencias en el ámbito del trabajo que se sitúan entre lo laboral y los movimientos sociales. Después de la crisis de 2008 y la apertura a nuevos imaginarios de movilización con el 15M, han ido emergiendo diferentes experiencias de organización colectiva y movimientos de resistencia a la precariedad en el ámbito del trabajo, los cuales habrían desplegado repertorios propios de la acción sindical, pero también formas de intervención en el conflicto que podríamos identificar como habituales de los movimientos sociales, en tanto que han desplegado repertorio y recursos movimientistas (Meyer, 2017; della Porta, et al., 2022). Estas experiencias organizativas han tejido con los sindicatos, pero también entre sí, alianzas y estrategias de lucha conjunta, lo que ha supuesto la conformación de nuevos horizontes en el conflicto del trabajo.

También, las relaciones con las instituciones y los gobiernos han sido una herramienta importante a la hora de generar escenarios favorables y hacer frente a mecanismos de precarización como las plataformas. Diferentes campañas han sido puestas en marcha en este sentido, sirviéndose de medios de comunicación, redes sociales y el espacio público para ello. Esto ha supuesto un impulso a la hora de movilizarse, en tanto que, como señala Mattoni, una de las potencialidades de estas acciones es la de establecer una “mediación que sostiene la comunicación política de actores no institucionales situados en los márgenes del mercado laboral” (Mattoni, 2012:7) pudiendo posicionar demandas y demarcar la agencia política a su favor.

El caso español es un escenario ciertamente propicio para el despliegue de estas acciones, en tanto que en los modelos sindicales del sur de Europa y particularmente en España, los vínculos entre lo político y lo sindical han sido importantes, o más bien, el sindicalismo ha tendido a establecer vínculos e intentar intervenir en la agenda política. Se concreta en una habitual tendencia a intentar influir en órganos de poder para que establezcan marcos y posiciones favorables en la negociación colectiva de trabajadoras y trabajadores con las empresas (Bernaciak, et al., 2014:8-9). Estas experiencias han desplegado prácticas orientadas a intervenir en la oportunidad política que suponía encontrar posibles actores aliados en las instituciones (Harpur y Blanck, 2020), los cuales eran un enlace a la hora de generar realidades legislativas favorables en los conflictos. Así, en los últimos años los movimientos han encontrado la oportunidad de presionar y establecer vínculos con las formaciones políticas de la izquierda del arco político, principalmente, los sucesivos gobiernos del PSOE. Siendo, probablemente las coaliciones de gobierno, primero, con Unidas Podemos y, posteriormente, con SUMAR, lo que ha constituido una oportunidad para estos movimientos, quienes encontraban un actor favorable dentro del gobierno de coalición.

La reforma laboral de 2021 (Real Decreto-ley 32/2021, medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo), aunque contaba con numerosas críticas por parte de los sindicatos, especialmente entre los que encontraban en las posiciones menos conciliadoras con el gobierno de coalición suponía aproximarse a un escenario más favorable, no solo para las condiciones de estabilidad en el empleo, sino para la acción sindical.

La aparición de las plataformas digitales ha implicado cambios en la economía y en el mercado laboral que suponen un gran reto no del todo mesurable todavía (Srnicek, 2018), aunque también son una oportunidad para que se establezcan vías de renovación y revitalización en el sindicalismo. Los diferentes órganos de gobiernos se encuentran ante el desafío de configurar normas y legislaciones que aseguren situaciones y marcos más garantistas, estables y seguros que

puedan frenar los modelos que implican la plataformización del trabajo, caracterizados por la desregulación y fuertemente basados en la flexibilidad y la competencia.

Es por esto, que ha sido una estrategia fundamental para las organizaciones sindicales y movimientos presente en los conflictos con las plataformas hacer presión a diferentes instituciones y legisladores, buscando un marco jurídico en lo laboral óptimo, que asegurara la relación laboral estándar, más garantista, y de mejora de las condiciones laborales en las plataformas.

### 3.1. Algunas experiencias relevantes

Lo anteriormente expuesto permite acercarnos a algunas experiencias que son ejemplo en este sentido. En primer lugar, uno de los grandes ámbitos de implantación de las plataformas ha sido el del transporte urbano con vehículos con licencia VTC. Aunque el conflicto de las plataformas como Uber o Cabify han alcanzado una gran notoriedad y relevancia pública por la convivencia con el sector del taxi y las problemáticas de competencia que implicaba la proliferación de este servicio, desde el punto de vista de las condiciones de trabajo de las conductoras y conductores también encontraríamos problemas típicos de la gestión algorítmica y el trabajo de plataformas (Rosenblat, 2018; Schor, et al., 2020; Tomassetti, 2016).

En 2018 se aprobaba el Real Decreto-ley 13/2018, de Ordenación de los Transportes Terrestres, en materia de arrendamiento de vehículos con conductor. Esta norma, que supuso gran polémica en relación a la cuestión de competencia con el taxi, delegaba a Comunidades Autónomas y Ayuntamiento la gestión de licencias de las VTC.

A diferencia de otros países, en el caso español, para prestar servicios en las plataformas de transporte urbano de pasajeros o VTC se necesita de una licencia proporcionada por la administración que permita llevar a cabo la actividad en las distintas ciudades y municipios. Estas licencias, al ser limitadas, alcanzaron un gran precio, por lo que de manera general son grandes grupos de inversores y entidades privadas las que acumulan la gran mayoría de las licencias y quienes contratan a trabajadoras y trabajadores para prestar el servicio. Esto ha permitido a los sindicatos entrar en el sector de las VTC a través de los mecanismos tradicionales de representación y desplegar los repertorios de acción sindicales convencionales con mayor facilidad que en otros casos con una mayor atipicidad en lo que se refiere a las relaciones laborales en el marco de las plataformas.

Una experiencia destacable en este sentido es la firma, en noviembre de 2021, del primer convenio colectivo de transporte de pasajeros para vehículos con licencia VTC en Madrid. El convenio firmado por el Sindicato Libre de Transporte (SLT), CCOO y UGT con ASEVAL Y UNAUTO, como representación patronal, buscaba la estandarización de las condiciones de trabajo en el sector. Los sindicatos, que señalaban irregularidades en este sentido, demandaban delimitar a las 40 horas semanales el trabajo en las VTC<sup>1</sup>, además de un aumento salarial.

---

<sup>1</sup> Recuperado de:

<https://madrid.fsc.ccoo.es/noticia:608368-->

[Firmado el primer Convenio Colectivo de Transporte de pasajeros de la Comunidad de Madrid en vehículo de turismo mediante arrendamiento con licencia VTC.](#)

En toda Europa en los conflictos de las VTC los sindicatos han venido acumulando victorias (Köhler, 2022), generando cada vez condiciones laborales más estables en muchos de los casos, alejadas de los modelos de relaciones laborales típicos de las plataformas y poniendo frenos a algunas de las implicaciones sobre la organización del trabajo propias de la gestión algorítmica.

Otro de los ámbitos en los que está teniendo una presencia creciente la utilización de plataformas digitales para la prestación de servicios es el del trabajo doméstico. El sector del trabajo doméstico, fuertemente marcado por la feminización y la presencia de trabajadoras migrantes, ha acumulado históricamente numerosas situaciones y condiciones de precariedad, haciéndose más patente en los últimos años como problemas urgente la falta de profesionalización que precariza el empleo, el régimen de interna como modelo laboral a superar y regularización del trabajo en el sector, fuertemente vinculado con relaciones laborales informales y no reconocidas (Retamozo y Espinola, 2023). Cada vez más son los servicios contratados a través de estas plataformas, bajo diferentes modelos de relación con la empresa y clientes, en los que plataformas como Clintu y MyPoppins funcionarían con un modelo de plataforma bajo demanda (Galí, 2022) en los que se contratan los servicios de manera puntual.

Sin embargo, el movimiento de trabajadoras del hogar y de los cuidados organizadas en colectivos como Territorio Doméstico y SEDOAC en alianza con diversas organizaciones y colectivos del ámbito feminista, de la precariedad o de las migraciones, han desplegado en los últimos años diversas acciones para la mejora y regulación de las condiciones laborales en el sector (Pimentel, et al., 2021).

La atomización de las trabajadoras disgregadas en muy diferentes hogares (centros de trabajo), la difícil comunicación que esto implica, las habituales relaciones laborales no reconocidas o las situaciones administrativas irregulares de muchas de las personas que trabajan en el sector (Díaz y Martínez-Buján, 2021) son algunos factores han limitado o dificultado la intervención de los sindicatos y los ha dejado, en buena medida, al margen del conflicto. Asimismo, las trabajadoras del sector se han mostrado reticentes a las formas y estructuras del sindicalismo tradicional. Las trabajadoras de Territorio Domestico señalaban en este sentido:

Algo que también nos aleja del sindicalismo tradicional es su forma de organización jerárquica. Para nosotras es fundamental trabajar desde la horizontalidad, que es algo donde siempre ponemos atención y cuidado. Tampoco creemos en la lógica de pagar tu cuota, votar, contar con personas liberadas y recibir servicios como afiliadas, porque eso acaba generando relaciones serviles que nada tienen que ver con la rebeldía que queremos alimentar. (Pimentel, et al., 2021:14).

A través de un mantenimiento del propio colectivo orientado al cuidado de sus integrantes y desplegando acciones de presión al gobierno con repertorios innovadores y creativos de exposición pública del conflicto, el movimiento ha obtenido en los últimos años dos victorias relevantes (Ortiz, 2023). Por una parte, la aprobación del Decreto-ley 16/2022, que regularizaba y buscaba la mejora de las condiciones de trabajo en el sector de los servicios domésticos y de cui-

dados, y la ratificación del Convenio 189 de la OIT, que reconoce y pone en valor el trabajo doméstico<sup>2</sup>.

También encontraríamos experiencias de movilización en otro ámbito de las plataformas de gran implantación en las realidades urbanas, como es el caso de Airbnb. Estas plataformas de alquiler de alojamiento a particulares o alquiler vacacional están teniendo un gran impacto en el parque de vivienda de las ciudades, la transformación urbana y severas consecuencias sobre el acceso a la vivienda. Sin embargo, las consecuencias de estas plataformas como Airbnb no se limitan a un conflicto por el espacio urbano y las soluciones habitacionales, sino que está creando un número creciente de puestos de trabajo y la profesionalización de las actividades relacionadas con la actividad turística y de alquiler de los alojamientos marcados por las condiciones de precariedad, relaciones de trabajo atípicas y un mercado laboral sumergido (Cañada, 2019.; Gil, et al., 2023).

Aunque, la mayor parte de la actividad de resistencia y los conflictos que se vienen dando en relación al impacto de estas plataformas sobre la vivienda (Gil y Sequera, 2018), como la reciente aparición de la “Oficina de Afectados por las Viviendas de Uso Turístico<sup>3</sup>” vinculada a la FRAVM (Federación Regional de Asociaciones Vecinales de Madrid) en Madrid o los Sindicat de Llogateres<sup>4</sup> en Barcelona y Sindicato de Inquilinas e Inquilinos<sup>5</sup> en Madrid. También se han dado algunas experiencias puntuales en la que sindicatos tradicionales se han implicado en las problemáticas asociadas con el sector. Un ejemplo de ello sería la denuncia a la inspección de trabajo a BnB Holder, una empresa de gestión de apartamentos turísticos, interpuesta por UGT<sup>6</sup>.

Si bien no podemos contar las plataformas de hospedaje y alojamiento vacacional como plataformas típicamente de trabajo, sí que en el marco de estas plataformas han proliferado diferentes formas laborales asociadas a su actividad. Aunque, podríamos considerar algunas de estas actividades como típicamente hoteleras en el marco de las plataformas de alojamientos temporales con fines (principalmente) vacacionales, han surgido diferentes formas de trabajo o se han readaptado algunas de las tradicionales.

Ante la evolución de estas realidades y con la entrada en vigor de estas legislaciones nos encontraríamos con que están conviviendo al mismo tiempo realidades laborales atípicas, como la continuación en algunos casos de lo que se ha llamado “falsos autónomos”, es decir, de relaciones de dependencia entre trabajador y empresa en la que se simula una relación laboral por cuenta propia.

Pero también se están dando al mismo tiempo prácticas sindicales novedosas derivadas de la articulación de respuestas en un ámbito tan específico como el de las plataformas, como formas tradicionales dada la posibilidad de que se materialicen comités de empresa o secciones sindicales, dada la oportunidad que se da en este sentido con la asimilación de trabajadores con rela-

---

<sup>2</sup> En este mismo número de Anuario de Conflicto Social, Rosa Ortíz aborda esta cuestión con mucha mayor profundidad: Ortíz Monera, R. (2023). Las empleadas de hogar en España: precariedad, crisis y resistencias. Anuario Del Conflicto Social, (14), e-41752. <https://doi.org/10.1344/ACS2023.14.4>

<sup>3</sup> Recuperado de: <https://aavvmadrid.org/oficina-afectados-vut/>

<sup>4</sup> Recuperado de: <https://sindicatdellogateres.org/>

<sup>5</sup> Recuperado de: <https://www.inquilinato.org/>

<sup>6</sup> Recuperado de: <https://www.ugt.es/index.php/ugt-denuncia-bnb-holder-ante-la-inspeccion-de-trabajo>

ciones contractuales. Esto ha supuesto, más que una entrada, un refuerzo de la presencia de organizaciones sindicales tradicionales en el ámbito de las plataformas digitales.

Estas experiencias en diversos sectores de implantación de las plataformas nos ofrecen algunas aproximaciones a cómo se han venido desplegando diferentes estrategias de acción, resistencias e intervención desde el conflicto laboral. Esto ha generado un nuevo escenario en el que se abre una oportunidad favorable para el despliegue de diferentes estrategias de acción. De un lado, la utilización de las redes y alianzas construidas entre los movimientos emergidos en la última década en el ámbito de las plataformas. Y, por otro lado, la acción tradicional sindical, en la que la regulación y marcos normativos más favorables para trabajadoras y trabajadores permiten intervenir de manera más contundente a las organizaciones sindicales tradicionales.

#### 4. Conclusiones

Aunque son casos muy distintos entre sí, hemos podido comprobar cómo el capitalismo de plataformas ha implicado una creciente conflictividad asociado a su presencia en estos sectores. Vemos cómo las limitaciones de los repertorios sindicales tradicionales al campo de acción del trabajo estándar han generado que emerjan experiencias en el ámbito de la precariedad, buscando dar respuestas a la temporalidad, el empleo atípico, la inestabilidad y la falta de garantías laborales. El sindicalismo se está viendo forzado a reformular sus vías de entrada ante los nuevos escenarios de conflicto como las plataformas digitales, lo que está resultando una oportunidad a la hora de incorporar nuevos repertorios, tejer alianzas y repensar el sindicalismo, en la línea de la revitalización sindical. No olvidemos cómo determinados factores han sido determinantes en la incapacidad de incorporar a la acción sindical, siendo especialmente relevante el caso del factor migratorio, determinante en la conformación del conjunto de colaboradores de las plataformas. Sin embargo, uno de los grandes éxitos de estas vías de revitalización sindical ha sido la creciente incorporación de jóvenes, migrantes y mujeres, pudiendo desplegar repertorios novedosos ante los nuevos contextos laborales y la incorporación de nuevas demandas y reclamaciones que atenderan a las nuevas realidades del trabajo.

Las nuevas experiencias sindicales, rompen con las estrategias, prácticas y modelos organizativos del sindicalismo tradicional para enfrentar las lógicas y tendencias de neoliberalización del trabajo, que superaban en buena medida las capacidades de los sindicatos implantados. En definitiva, estas experiencias de nuevas configuraciones sindicales construidas desde la base y bajo modelos autoorganizativos se presentan como la oportunidad para reconfigurar un nuevo tejido de alianzas que establezca una red de solidaridades.

La constitución de un gobierno progresista ha sido considerada como una oportunidad para desplegar diversas formas de presión al ámbito institucional, reconfigurando la agenda pública y situando como un problema social los diversos conflictos laborales mencionados. Las situaciones de precariedad de las trabajadoras y trabajadores de las plataformas se han venido configurando como un problema social en el debate público. Los recursos limitados de los colectivos y movimientos mencionados han sido rentabilizados con el fin de extender el conflicto al conjunto de la sociedad e interpelar a los agentes políticos. Recuperando estrategias y prácticas movimientistas para el ámbito del trabajo, estas experiencias, a través de la interlocución con partidos políticos en un marco propicio han podido establecer redes y alianzas de colaboración entre instituciones, organizaciones del trabajo tradicionales y nuevos movimientos del ámbito precario. Para

ello, una de las grandes fortalezas, ha sido el despliegue de estrategias comunicativas hacia la opinión pública e instituciones, además de ante las empresas de plataforma.

Esto no ha supuesto la superación de la precariedad o la eliminación de las relaciones de trabajo atípicas, sin embargo, sí que ha supuesto una recomposición de las relaciones laborales en los distintos sectores, que pone en valor la efectividad de las acciones llevadas a cabo. Podemos considerar, por tanto, que se ha configurado un nuevo escenario para los sindicatos, los cuales han podido entrar en algunos casos con sus repertorios habituales en el conflicto de las plataformas, pero que también encuentran una oportunidad para la transformación del sindicalismo ante nuevas realidades del trabajo, permitiendo establecer vías de adaptación que fomenten la revitalización y renovación de lo sindical.

## Referencias

- Alonso, L.E. (1999). *Trabajo y ciudadanía. Estudios sobre la crisis de la sociedad salarial*. Trotta.
- Alonso, L. E. , Fernández Rodríguez, C. J., & Ibáñez Rojo, R. (2023). “Estoy en contra de ellas, pero las uso”: un análisis cualitativo de las representaciones sociales del consumo electrónico y la economía de plataformas. *Revista Española De Sociología*, 32(3), a171. <https://doi.org/10.22325/fes/res.2023.171>
- Alòs, R. (2008). Segmentación de los mercados de trabajo y relaciones laborales. El sindicalismo ante la acción colectiva. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 26(1), 123–148. <https://doi.org/10.5209/CRLA.33415>
- Anwar, M. A., y Graham, M. (2020). Between a rock and a hard place: Freedom, flexibility, precarity and vulnerability in the gig economy in Africa. *Competition y Change*, 1–22. <https://doi.org/10.1177/1024529420914473>
- Baylos, A. (2022). La larga marcha hacia el trabajo formal: el caso de los riders y la ley 12/2021. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 40(1), 95-113.
- Benson, A., Sojourner, A., y Umyarov, A. (2020). Can reputation discipline the gig economy? Experimental evidence from an online labor market. *Management Science*, 66(5), 1802–1825. <https://doi.org/10.1287/mnsc.2019.3303>
- Berg, J., Furrer, M., Harmon, E., Rani, U. y Silberman, M. S. (2019). *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital*. ILO.
- Bernaciak, M., Gumbrell-McCormick, R. y Hyman, R. (2014). *European trade unionism: from crisis to renewal? Report 133*. ETUI.
- Béroud, S. (2014). Economic Crisis and Social Protest in Spain: Labor Unions and Social Movements at Odds? *Critique internationale*, 4(65), 27-42.
- Calderón, J. Á. y López Calle, P. (2010). Transformaciones del trabajo e individualización de las relaciones laborales. La emergencia de nuevas formas de resistencia al trabajo. *Estudios de la Fundación*, 24, 3-16.
- Calle, A. y Candón-Mena, J. (2013), Sindicalismo y 15-M. En Cruells, M. y Ibarra, P. (Eds.) *La democracia del futuro: del 15M a la emergencia de una sociedad civil viva*, 151-186). Icaria Editorial.
- Campos, R. L., y Hernández, A. G. (2018). Expansion of temporality and erosion of the standard employment relationship in Spain: The emergence of a new paradigm of employment relationship?. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 36(1), 35-63. <https://doi.org/10.5209/CRLA.59556>
- Cañada, E. (2019). *Trabajo turístico y precariedad*. En E. Cañada e I. Murray. *Turistificación global. Perspectivas críticas en turismo* (pp. 267-287). Barcelona: Icaria Editorial.
- Coyle, D. (2017). Precarious and Productive Work in the Digital Economy. *National Institute Economic Review*, 240(1), R5-R14. <https://doi.org/10.1177/002795011724000110>

- De Stefano, V. (2016). The Rise of the 'Just-in-Time Workforce': On-Demand Work, Crowd Work and Labour Protection in the 'Gig-Economy'. *Comparative Labor Law and Policy Journal; Bocconi Legal Studies Research Paper*, 2682602. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2682602>
- De Stefano, V. (2018). *Employment and Labour Market Policies Branch «Negotiating the Algorithm»: Automation, Artificial Intelligence and Labour Protection*. ILO
- della Porta, D., Chesta, R. E., y Cini, L. (2022). Class and Contention: Social Movement Studies and Labour Studies. In *Labour Conflicts in the Digital Age* (Issue December). <https://doi.org/10.51952/9781529228267.ch001>
- Díez Prat, F., y Ranz Martín, R. (2020). Mi experiencia como repartidor de Deliveroo y el intento por articular nuestra lucha desde la estructura sindical de UGT. *Teknokultura. Revista de Cultura Digital y Movimientos Sociales*, 17(2), 187–193. <https://doi.org/10.5209/tekn.69532>
- Díez, M. y Martínez-Buján, R. (2021) La recurrente marginación del sector del empleo del hogar y los cuidados: una difícil consecución de derechos laborales y sociales. *Gaceta Sindical. Reflexión y debate*, (36), 239-254.
- Fernández, A., y Barreiro, M. S. (2020). The Algorithm Is Not My Boss Anymore: technological appropriation and (new). media strategies in Riders x Derechos and Mensakas. *Revista Contracampo*, 39(1), 65–83. <https://doi.org/10.22409/contracampo.v39i1.38404>
- Fernández-Trujillo, F. (2022) Resistencia, sindicalismo y conflicto en el ámbito de las plataformas de reparto y mensajería. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 40(1), 139-160. <https://doi.org/10.5209/crla.74351>
- Fernández-Trujillo, F. (2020a) Conflicto y resistencias en las plataformas digitales: el caso de las cooperativas de reparto de comida y mensajería. En Álvarez-Benavides, A.; Fernández-Trujillo, F.; Sribman, A.; Castillo, A.E. (2020) *Acción Colectiva, Movilización Y Resistencias En El Siglo XXI*, Vol:1, Bizkaia: Fundación Betiko.
- Fernández-Trujillo Moares, F. (2020b). Precariedad e inestabilidad: contradicciones en el trabajo en las plataformas de reparto de comida. *Teknokultura. Revista De Cultura Digital Y Movimientos Sociales*, 17(1), 35-40. <https://doi.org/10.5209/tekn.65189>
- Fernández-Trujillo, F., y Gil García, J. (2021) Mecanismos y dinámicas del trabajo en las plataformas digitales: los casos de Airbnb y de las plataformas de reparto. *Empiria. Revista De metodología De Ciencias Sociales*, (52). 175–198. <https://doi.org/10.5944/empiria.52.2021.31369>
- Galí, I. (2022) *Precaritzar allò precari Treballadores de cures i neteja a domicilis en plataformes digitals. Els casos de Clintu, MyPoppins i CuideoCCOO: Centre d'Estudis i Recerca Sindicals*.
- Gil, J. (2018). ¿Qué son las economías colaborativas? *Papeles de relaciones ecosociales y cambio global*, 141, 47-60.
- Gil, J., & Sequera, J. (2018). Expansión de la ciudad turística y nuevas resistencias. El caso de Airbnb en Madrid. *Empiria. Revista De metodología De Ciencias Sociales*, (41), 15–32. <https://doi.org/10.5944/empiria.41.2018.22602>

- Gil, J., Pablo Martínez, P. & Sequera, J. (2023) The neoliberal tenant dystopia: Digital polyplatform rentierism, the hybridization of platform-based rental markets and financialization of housing. *Cities*, 137. <https://doi.org/10.1016/j.cities.2023.104245>
- Griesbach, K., Reich, A., Elliott-Negri, L. y Milkman, R. (2019). Algorithmic Control in Platform Food Delivery Work. *Socius: Sociological Research for a Dynamic World*, 5, 237802311987004. <https://doi.org/10.1177/2378023119870041>
- Harpur, P. y Blanck, P. (2020). Gig Workers with Disabilities: Opportunities, Challenges, and Regulatory Response. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 30(4), 511–520. <https://doi.org/10.1007/s10926-020-09937-4>
- Harvey, D. (2007). *Breve historia del Neoliberalismo*. Akal.
- Johnston, H., y Land-Kazlauskas, C. (2018). Organizing on-demand: Representation, voice, and collective bargaining in the gig economy. *International Labour Office*, 94, 54. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.12235.90400>
- Köhler H.-D. (2022). Sindicalismo ‘Gig’ o la acción colectiva en la economía de las plataformas. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 40(2), 325-343. <https://doi.org/10.5209/crla.78648>
- Laval, C. y Dardot, P. (2013). *La nueva razón del mundo. Ensayo sobre la sociedad neoliberal*. Gedisa Editorial.
- Martínez-Lucio, M. (2016). Incertidumbre, indecisión y neoliberalismo emergente. El papel dual y complejo del Estado español en las relaciones laborales y de empleo. *Sociología Del Trabajo*, 87, 68–88.
- Mattoni, A. (2012). *Media Practices and Protest Politics. How Precarious Workers Mobilise*. Burlingtonm.
- Meardi, G., Simms, M., y Adam, D. (2019). Trade unions and precariat in Europe: Representative claims. *European Journal of Industrial Relations*. <https://doi.org/10.1177/0959680119863585>
- Meyer, R. (2017). Precarious Workers and Collective Efficacy. *Critical Sociology*, 43(7–8), 1125–1141. <https://doi.org/10.1177/0896920516655858>
- Miguélez, F. (2018). Revolución digital y futuro del empleo. *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, 5, 147-161. <https://doi.org/10.5565/rev/aiet>
- Moody, K. (1997). Towards an international social-movement unionism. *New Left Review*, 225, 52–88.
- Moral Martín, J. D., y Brunet i Icart, I. (2018). La imagen del sindicato en el siglo XXI a la luz de su contestación por los Nuevos Movimientos Sindicales. *Sociología Del Trabajo*, 0(93), 307–326. <https://doi.org/10.5209/stra.61833>
- Morales Muñoz, K. y Medina, P. A. (2020). Precarization of platforms: The case of couriers in Spain. *Precarización de plataformas: El caso de los repartidores a domicilio en España*. 19, 1-12. <https://doi.org/10.11584/arbeit-grenze-fluss.2>

- Ortega, F. F. (2019). Los derechos colectivos de los trabajadores en la economía digital: ¿hacia un movimiento obrero digital?. *Revista de Direito Do Trabalho*, Ed. Especial.
- Ortiz Monera, R. (2023). Las empleadas de hogar en España: precariedad, crisis y resistencias. *Anuario Del Conflicto Social*, (14), e-41752. <https://doi.org/10.1344/ACS2023.14.4>
- Paret, M. (2020). The community strike: From precarity to militant organizing. *International Journal of Comparative Sociology*, 61(2-3), 159-177. <https://doi.org/10.1177/0020715218810769>
- Pérez de Guzmán, S., Roca, B., y Díaz-Parra, I. (2016). Political exchange, crisis of representation and trade union strategies in a time of austerity: trade unions and 15M in Spain. *Transfer*, 22(4), 461-474. <https://doi.org/10.1177/1024258916667013>
- Pérez de Guzmán, S., y Prieto, C. (2022). Estrategias sindicales, recursos de poder y relaciones de empleo: el caso de Correos. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 40(2), 261-282. <https://doi.org/10.5209/crla.72646>
- Pimentel, R., Cisneros, C., Caballero, A. y Rojo, A. (2021) *Biosindicalismo desde los territorios domésticos. Nuestros reclamos y nuestra manera de hacer*. La laboratoria y fundación Rosa-Luxemburg-Stiftung
- Ravenelle, A. J. (2019). We're not uber: control, autonomy, and entrepreneurship in the gig economy. *Journal of Managerial Psychology*, 34(4), 269-285. <https://doi.org/10.1108/JMP-06-2018-0256>
- Ravenelle, A. J. (2020). *Precariedad y pérdida de derechos. Historias de la economía gig*. Alianza Editorial, Madrid
- Retamozo T. y Espinola, E. (Eds.) (2023) *Cuaderno de trabajo: Derechos y condiciones dignas. Retos en el trabajo del hogar y los cuidados*. Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030.
- Riesco-Sanz, A. (2021). nuevas formas de empleo y transformaciones del trabajo. *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, 7, 71. <https://doi.org/10.5565/rev/aiet.94>
- Rosenblat, A. (2019). *Uberland. How Algorithms Are Rewriting the Rules of Work*. University of California Press.
- Santos, A. y Martín, P. (2012). La juventud española en tiempos de crisis. Paro, vidas precarias y acción colectiva. *Sociología del trabajo*, 75, 93-110.
- Sanz de Miguel, P., Arasanz, J., Brandão Moniz, A., & Boavida, N. (2023). Revitalización sindical y nuevo sindicalismo en el capitalismo de plataformas: una comparación de los casos de España y Portugal en el sector del reparto digital. *Empiria. Revista De metodología De Ciencias Sociales*, (59), 53-79. <https://doi.org/10.5944/empiria.59.2023.37935>
- Schor, J. B., Attwood-Charles, W., Cansoy, M., Ladegaard, I., y Wengronowitz, R. (2020). Dependence and precarity in the platform economy. *Theory and Society*, 49(5-6), 833-861. <https://doi.org/10.1007/s11186-020-09408-y>

- Schor, J. B., y Attwood-Charles, W. (2017). The sharing economy: labor, inequality, and social connection on for-profit platforms. *Sociology Compass*, 11(8), 1-16. <https://doi.org/10.1111/soc4.12493>
- Srnicek, N. (2018). *Capitalismo de plataformas*. Caja Negra.
- Stewart, P., Shanahan, G., y Smith, M. (2020). Individualism and Collectivism at Work in an Era of Deindustrialization: Work Narratives of Food Delivery Couriers in the Platform Economy. *Frontiers in Sociology*, 5. <https://doi.org/10.3389/fsoc.2020.00049>
- Todolí Signes, A. (2021) Cambios normativos en la Digitalización del Trabajo: Comentario a la Ley Rider y los derechos de información sobre los algoritmos. IUSLabor. *Revista d'anàlisi de Dret del Treball*, 2, 28-65, <https://doi.org/10.31009/IUSLabor.2021.i02.02>
- Todolí-Signes, A. (2017). The 'gig economy': employee, self-employed or the need for a special employment regulation? *Transfer: European Review of Labour and Research*, 23(2), 193–205. <https://doi.org/10.1177/1024258917701381>
- Tomassetti, J. (2016). Does Uber redefine the firm? The postindustrial corporation and advanced information technology. *Hofstra Labor & Employment Law Journal.*, 34(1), 1–78.
- Vallas, S., y Schor, J. B. (2020). What do platforms do? Understanding the gig economy. *Annual Review of Sociology*, 46, 273-294. <https://doi.org/10.1146/annurev-soc-121919-054857>
- Wells, K. J., Attoh, K., y Cullen, D. (2021). Just-in-Place labor: Driver organizing in the Uber workplace. *Environment and Planning A: Economy and Space*, 53(2), 315–331. <https://doi.org/10.1177/0308518X20949266>
- Wood, A. J. y Lehdonvirta, V. (2019). Platform Labour and Structured Antagonism: Understanding the Origins of Protest in the Gig Economy. *SSRN Electronic Journal*, 1-37. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3357804>
- Wood, A. J., & Lehdonvirta, V. (2023). Platforms Disrupting Reputation: Precarity and Recognition Struggles in the Remote Gig Economy. *Sociology*, 57(5), 999-1016. <https://doi.org/10.1177/00380385221126804>
- Woodcock, J., y Graham, M. (2019). *The gig economy. A critical introduction*. Cambridge: Polity.



© del artículo, los/as autores/as

Este texto está protegido por una licencia Reconocimiento [Creative Commons 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Usted es libre para Compartir —copiar y redistribuir el material en cualquier medio o formato— y Adaptar el documento —remezclar, transformar y crear a partir del material— para cualquier propósito, incluso comercialmente, siempre que cumpla la condición de:

**Atribución:** Usted debe reconocer el crédito de una obra de manera adecuada, proporcionar un enlace a la licencia, e indicar si se han realizado cambios. Puede hacerlo en cualquier forma razonable, pero no de forma tal que sugiera que tiene el apoyo del licenciante o lo recibe por el uso que hace.

[Resumen de licencia](#) - [Texto completo de la licencia](#)