

Sindicalismo ‘Gig’ o la acción colectiva en la economía de las plataformas

Holm-Detlev Köhler¹

Recibido: 2 de noviembre de 2021 / Aceptado: 3 de junio de 2022

Resumen. La economía de plataformas (‘gig’ economy) en sus dos variantes como servicios localizados (Uber, Deliveroo, Glovo) y como trabajo en la nube (Crowdwork, Amazon Turk, Upwork) es un nuevo modelo de negocio en crecimiento que presenta importantes retos para el sindicalismo. El artículo analiza las características de la economía de plataformas desde una perspectiva de organización sindical utilizando el enfoque de los recursos de poder sindical. En un segundo paso se examina experiencias con la acción colectiva y la organización sindical en este sector basándose en estudios empíricos, documentos y páginas web de activistas y en conversaciones del autor con trabajadores de plataformas. A partir de ahí se identifican las dificultades y potencialidades de la acción sindical en la economía de plataformas. En las conclusiones se resume las distintas formas de organización colectiva encontrados y se reflexiona acerca del significado de este modelo de negocio más allá del propio sector para el futuro del capitalismo digital. **Palabras clave:** Economía de plataformas; recursos de poder sindical; sindicalismo digital; sindicalismo ‘gig’

[en] ‘Gig’ unionism or collective action in the platform economy

Abstract. The platform economy (‘gig’ economy) in its two variants as localized services (Uber, Deliveroo, Glovo) and as work in the cloud (Crowdwork, Amazon Turk, Upwork) is a new growing business model that presents important challenges for trade unions. The paper analyses the characteristics of the platform economy from a union organizing perspective using the union power resources approach. In a second step, experiences with collective action and union organizing in this sector are examined based on empirical studies, documents and activist websites and the author’s conversations with platform workers. The difficulties and potentialities of union action in the platform economy are identified. The conclusions classify the distinct forms of collective organization and reflect on the impacts of this business model beyond the sector itself for the future of digital capitalism.

Keywords: Platform economy; union power resources; digital unionism; gig unionism

Sumario. Introducción. Las relaciones laborales en la economía de las plataformas. Los recursos de poder sindical. Organización y acción colectiva. Conclusiones. Bibliografía.

Cómo citar: Köhler, H-D. (2022). Sindicalismo ‘Gig’ o la acción colectiva en la economía de las plataformas, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 38(2), 325-343

Introducción

La pandemia del coronavirus ha lanzado a las empresas de plataformas como los grandes protagonistas del capitalismo digital. Apple, Microsoft, Amazon, Alphabet

¹ Universidad de Oviedo
Departamento de Sociología
hkohler@uniovi.es

(Google), Facebook, Alibaba y Tencent aparecen como los grandes pioneros del nuevo capitalismo digital y los grandes ganadores de la crisis pandémica. Ya no compramos en tiendas, ya no comemos en restaurantes, ya no trabajamos en fábricas u oficinas, ya no comunicamos con personas de cara a cara, ya no trabajamos con compañeros bajo la supervisión de jefes de personal, y, por supuesto, ya no representa ningún sindicato nuestros intereses.

La economía de plataformas aparece como nuevo modelo de negocio en el centro del debate sobre la revolución digital. Según la Comisión Europea (2021a y b) 11% de los trabajadores en la UE han prestado servicios a través de plataformas y la tendencia es ascendente. Según estimaciones de la Comisión en 2021 unos 28 millones de personas trabajan para plataformas en la UE. Aunque el porcentaje de empleados que viven exclusivamente del trabajo de plataforma todavía es bajo aunque aumentando de forma sostenida (Urzi Brancati et al., 2020), su impacto sobre la organización del trabajo y de la relación laboral es cada vez más considerable.

Ya hace 20 años Charles Tilly (2001) presentó la empresa del siglo XXI como retorno al siglo XVII dejando atrás las organizaciones e infraestructuras regularizadas que habían caracterizado las empresas y los estados de los siglos XVIII al XX. Otros autores hablan de nuevas formas de colonización interna y externa del capitalismo con referencia al concepto de reproducción ampliada del capital de Rosa Luxemburgo (Luxemburgo, 1913; Köhler, 2021), de prácticas monopolistas de concentración del poder en el sentido de Fernand Braudel siempre presentes en el desarrollo capitalista (Peck y Phillips, 2021), de una nueva combinación de tecnología, ciencia e intervención estatal como factores determinantes de esta nueva lógica económica en referencia a la ‘Gran Transformación’ de Karl Polanyi (Grabher y König, 2020). Para Montalban et al. (2019), adoptando un enfoque de la Teoría de la Regulación, la economía de plataforma es una nueva forma de “dis-empowerment” del trabajo en una nueva fase del capitalismo financializado reintroduciendo el putting-out system 2.0 de la época de la proto-industrialización. Como antes de la producción industrial fabril los *crowdworkers* actuales trabajan como autónomos desde sus casas con sus propios medios de producción para un capitalista intermediario entre él y el consumidor cobrando por cada encargo individual de trabajo. Jean-Pierre Durand (2021) analiza a la economía de las plataformas como parte de un largo proceso de transformación antropológica hacia la fabricación de un hombre nuevo postfordista, disociado y dividido entre las grandes promesas de las nuevas tecnologías y los discursos de autonomía, por un lado, y la realidad de una organización heterónoma cada vez más totalitaria, por el otro. Lo que queda en evidencia de todos estos estudios es que la economía de las plataformas no nos lleva a una realidad nueva de un capitalismo desconocido sino que nos devuelve a prácticas capitalistas anteriores al capitalismo industrial desarrollado que habían sobrevivido en muchas economías en vías de desarrollo y ahora vuelven a entrar en los países más desarrollados (Vandaele, 2018; Daugareilh et al., 2019). “La economía gig puede ser considerada como el último escalón en el desarrollo de las formas atípicas de empleo” (Tassinari y Maccarrone, 2020: 36). El recorrido por las prácticas de acción colectiva nos va a indicar muchos elementos de un modelo de capitalismo temprano anterior a capitalismo organizado y regulado del siglo XX.

El artículo responde a la siguiente estructura. En primer lugar, se analiza las particularidades de las relaciones laborales en la economía de las plataformas. A continuación se presenta el marco analítico en forma del enfoque de los recursos de poder

sindical. En un tercer apartado se examina las experiencias de acción colectiva en la economía de las plataformas para identificar sus dificultades y potencialidades para la organización sindical. En las conclusiones finales se presenta un resumen estructurado de las formas de acción colectiva encontradas en la economía de las plataformas y se reflexiona sobre el significado de este modelo de negocios más allá del sector para el futuro del capitalismo digital.

Las relaciones laborales en la economía de las plataformas

Las plataformas son infraestructuras digitales para la comercialización de una gran variedad de productos (Amazon), servicios (Uber, Deliveroo, Glovo), trabajo (Upwork), alojamiento (Airbnb), etc., pero Amazon no tiene fábricas, Uber no tiene coches, Deliveroo no tiene restaurantes, Airbnb no tiene pisos y Upwork no tiene trabajadores. Las plataformas coordinan demandas específicas de productos y servicios con proveedores individuales mediante la gestión algorítmica minimizando costes y riesgos. Para muchas empresas tradicionales con elevados gastos corrientes como hoteles o taxis la competencia de las plataformas significa una amenaza muy seria. “Las plataformas en red empujan el proceso de descentralización, creación de redes, subcontratación, y parcelación del trabajo en micro-tareas o ‘gigs’ hacia un nuevo límite en el que todo lo que queda de la empresa es una técnica para obtener beneficios” (Visser, 2019: 9). Las plataformas digitales transforman a los mercados de trabajo en mercados de tareas (gigs). Las relaciones de producción, como el propio empresario, quedan ocultadas detrás de un proceso de intermediación entre proveedores y consumidores dispersos e individualizados. Los dueños de las plataformas, sin embargo, son empresarios que ejercen un control exhaustivo sobre los medios de producción y sobre los trabajadores a través de la gestión algorítmica sin ser ni propietario ni empleador. El viejo sueño del capital de obtener ganancias sin asumir los riesgos de invertir en capital y mano de obra parece realidad. El proceso de acumulación de capital consiste principalmente en acumular cada vez más datos sobre los consumidores y proveedores de un mercado específico con el objetivo de alcanzar una posición de monopolio. Para plataformas como Google o Facebook estos datos se convierten directamente en mercancías e ingresos a través de su venta a empresas de marketing.

Para identificar las particularidades de las relaciones laborales en la economía de las plataformas conviene distinguir dos tipos de plataformas. Las plataformas de servicios localizados como Deliveroo, Cuideo o Uber ofrecen servicios específicos de transporte, cuidados, limpieza o reparto empleando trabajadores localizados, mientras que las plataformas globales de Internet como Amazon Mechanical Turk, Freelancer o Upwork brindan sus servicios a escala global y permiten que el trabajo se descomponga en muchas micro-tareas distribuidas por todo el mundo (*crowdwork* o trabajo en la nube). En el primer caso existen plantillas de trabajadores aunque su estatus formal suele ser de autónomos y no comparten ni espacios ni medios con sus compañeros. Los *crowdworkers*, en cambio, viven una relación laboral totalmente aislada y dependiente. Como vemos más en adelante, las plataformas de servicios localizados implican la posibilidad de una regulación e institucionalización laboral y de acciones colectivas mientras las plataformas globales escapan por completo de los poderes estatales y sindicales.

Con respecto al potencial de organización colectiva hay que diferenciar también entre distintos colectivos que trabajan en la economía de las plataformas. En el inicio eran artistas, músicos, actores y otros profesionales que no buscaban empleos estables sino ‘gigs’, contratos a corto plazo, y no tenían interés en una representación sindical más allá de asociaciones particulares para servicios específicos. A ellos se sumaron profesionales libres altamente cualificados con un poder de negociación individual elevado como los técnicos, diseñadores y otros freelancers del Silicon Valley. Estos colectivos viven a gran distancia del mundo sindical y su actitud hacia la organización colectiva queda mejor representado por asociaciones de trabajadores autónomos, son “trabajadores individuales” (Durand, 2021: 298-317).

Este grupo de artistas y profesionales cualificados contrasta con las nuevas masas de trabajadores precarios de baja cualificación cuyo crecimiento ha sido exponencial durante los últimos años. Muchos de los *riders*, mensajeros, conductores, trabajadoras de limpieza y cuidado, etc., consideran este trabajo como transitorio o complementario, se encuentran en una situación de desempleo, inmigración, estudiante o ama de casa y ven en el trabajo de plataforma la posibilidad de ganar dinero de manera rápida y fácil. Aunque apenas conocen a sus compañeros ni a sus empleadores y tampoco tienen una proyección a largo plazo en este empleo sí comparten una serie de problemas comunes y, por lo tanto, un potencial para la organización colectiva. Sus precarias condiciones laborales, sin embargo, hacen una representación y organización colectiva muy difícil (UGT, 2019; ILO, 2018; Perera et al., 2020; Urzi Bancati et al., 2020):

- a) No tienen ni voz ni influencia en el contenido del contrato impuesto por el empleador.
- b) Son siempre y fácilmente sustituibles a través de la suspensión unilateral del contrato o la simple suspensión de trabajo.
- c) El empleador determina todas las condiciones de trabajo, el precio, el tiempo y la forma de entrega o realización del servicio sin negociación ni consulta.
- d) El empleador tiene una amplia gama de trabajadores a su disposición, trabajadores sin ningún poder de negociación o infraestructura organizativa.

Un estudio de la facturación de más de 300 *riders* en el RU durante 2020 revela que un tercio cobró menos del salario mínimo (Mellino et al., 2021). Las plataformas tienden a reclutar más trabajadores de lo necesario para atender la demanda, ya que les sale completamente gratis y como consecuencia bajan los gigs y los ingresos para los *riders* y conductores. Una investigación comparativa en 16 países europeos demuestra un perfil sociodemográfico de los trabajadores de plataformas con un mayor porcentaje de varones jóvenes con nivel educativo alto y de origen inmigrante en comparación con la población activa en general (Urzi Bancati et al., 2020; vease también Martín Artiles, 2021).

Una característica fundamental de las relaciones laborales en la economía de las plataformas es la vigilancia digital (Bérestégui, 2021). Todo el control directo y personal es reemplazado por una *App* que ejerce una vigilancia total sobre los trabajadores a través de mensajes automáticos, asignación de tareas, determinación del tiempo de trabajo, control de ubicación, evaluación del desempeño (calificación y clasificación), etc. El software del control digital desarrollado para estas plataformas se emplea también en algunos sectores tradicionales como en el caso de la compañía

área Ryanair para disciplinar a sus azafatas (El País, 15/11/2019). “Un Panóptico algorítmico proporciona una visión divina sobre el comportamiento de los trabajadores a través de una combinación de taylorismo y panopticismo” (Ivanova et al., 2018: 13; Martín Artiles, 2021). La mayoría de los trabajadores no cobran por el tiempo trabajado sino por cada tarea ejecutada (Urzi Bancati et al., 2020). El incesante proceso de evaluación y clasificación genera un nivel de presión y estrés completamente fuera de sincronía con la actividad o tarea ejecutada (Howcraft y Bergvall-Kåreborn, 2019: 30). Así, por ejemplo, un conductor de Uber con una evaluación por debajo de la media pierde el acceso a los trayectos de más valor y de largo recorrido. La App es el jefe real y está totalmente en manos del empleador, lo que representa la expropiación más completa de los medios de producción de los trabajadores en la era capitalista, unos trabajadores aislados y anonimizados en “riesgo de anomia social” (Martín Artiles, 2021: 19).

Una ventaja competitiva esencial de las plataformas consiste en evadir normas de regulación fiscal, laboral y de seguridad. La plataforma no paga costes de mantenimiento de sus instalaciones y medios de transporte, ni costes de seguridad social, ni inspecciones de sus medidas de seguridad e higiene. El mantenimiento de los pisos, coches, motos y bicicletas corre a cargo del trabajador que recibe las órdenes en su propio Smartphone. En caso de accidente, el *rider* y el conductor quedan sin cobertura por un seguro de accidentes laborales y no tienen ninguna enfermedad profesional reconocida. Varios autores ven una “deconstrucción de la relación de empleo” (Martín Artiles, 2021: 17) en la economía de las plataformas donde la empresa se hace invisible o evanescente y los contenidos del trabajo se fragmentan.

Los recursos de poder sindical

El enfoque de los recursos de poder sindical se ha establecido como un instrumento heurístico de gran utilidad en el análisis de las organizaciones sindicales durante los últimos años (ver Gumbrell-McCormick y Hyman, 2013; Lehdorff et al., 2018; Vandaele, 2018; Trappmann et al., 2020; Basualdo et al., 2021). En su versión actual este enfoque fue elaborado por Beverly Silver (2003) en su estudio histórico del desarrollo del movimiento obrero desde 1870. Posteriormente un equipo de la Universidad de Jena lo adaptó para el análisis de estrategias de revitalización de los sindicatos (Brinkmann et al., 2008). Según este enfoque las organizaciones de trabajadores disponen de cuatro fuentes de poder tradicionales, desarrollados en las luchas y los conflictos a lo largo de los siglos XIX y XX:

- Poder estructural: poseer cualificaciones o competencias escasas u ocupar posiciones estratégicas en el proceso productivo, otorgando al sindicato poder de negociación en la empresa y/o en el mercado.
- Poder asociativo: afiliación, disposición a pagar, proporcionar recursos financieros al sindicato.
- Poder organizacional: solidaridad y unidad para apoyar colectivamente su propósito y sus políticas, disposición para actuar (militancia).
- Poder institucional: apoyo legislativo, administración del bienestar social, concertación tripartita (corporatismo).

Estas fuentes de poder sindical tradicionales se encuentran desde hace tiempo agotadas en una situación en la cual los sindicatos llevan tiempo perdiendo fuerza negociadora y capacidad afiliadora. De cara a posibles estrategias de revitalización sindical y el desarrollo de formas innovadoras de resistencia contra las nuevas formas de explotación y precarización, estas fuentes de poder tradicionales requieren tres recursos complementarios y más discursivos que no son necesariamente nuevos, aunque pueden haber sido ligeramente olvidados o insuficientemente apreciados en el pasado:

- Poder moral: una misión e identidad basada en la lucha a favor de la justicia social y una sociedad mejor.
- Poder de colaboración o coalición: buscar aliados y compartir recursos con otros grupos y movimientos que tienen objetivos e intereses en común.
- Poder estratégico: uso inteligente y más efectivo de recursos escasos.

Empleado a la economía de las plataformas se identifica una serie de dificultades pero también de potencialidades específicas. El poder estructural y asociativo de los trabajadores de plataformas es bajo debido a su dispersión, su fácil sustitución, los bajos requisitos de cualificación y su posición desorganizada en el proceso productivo. Esta debilidad se refiere al menos a los trabajadores de transporte y reparto y la gran mayoría de los *crowdworkers*. La situación puede ser algo diferente para trabajadores independientes altamente cualificados en industrias creativas como diseño gráfico, desarrollo de páginas web y de software, edición, traducción, etc., pero estos trabajadores online con poder individual no suelen recurrir a la organización sindical para la defensa de sus intereses.

El poder organizativo de los trabajadores de las plataformas revela potenciales interesantes. Aunque organizarse es difícil sin un centro de trabajo común y sin experiencias laborales compartidas, la cultura de comunicación de las plantillas jóvenes, a menudo con elevados niveles educativos, a través de las redes sociales y los contactos informales facilitan en muchos casos respuestas coordinadas a los abusos de los empleadores y fomentan prácticas de auto-organización, de formar comunidades en red como los grupos *WhatsApp*, campañas y huelgas espontáneas. Sin embargo, las relaciones de poder siguen siendo muy asimétricas, ya que las plataformas disponen siempre del poder de desconectar o excluir trabajadores conflictivos y ajustar sus mecanismos de control algorítmico.

El poder institucional de los trabajadores de plataformas es casi inexistente ya que ellos trabajan fuera de las estructuras sindicales y de representación tradicionales y no son reconocidos como un colectivo con derechos establecidos en el sistema institucional público. Solo en algunos casos excepcionales, como los repartidores de Foodora en Alemania que envían representantes al consejo de vigilancia de la empresa o sus colegas austriacos que tienen reconocido su comité de empresa, los trabajadores de las plataformas han podido beneficiarse de las instituciones de representación existentes. Pero incluso en estas situaciones excepcionales, su poder institucional es muy limitado, ya que las plataformas pueden trasladar fácilmente su sede a otro país. Algunos desarrollos recientes, sin embargo, como sentencias judiciales a favor del estatus de empleados de los *riders* y conductores o iniciativas legales de regulación del sector como la “Ley Rider” en España o la Directiva Europea para la regulación de los derechos laborales de los trabajadores de plataformas apuntan a

posibilidades de aumentar este poder institucional y dotar a los trabajadores de las plataformas con derechos laborales garantizados públicamente.

En esta situación de debilidad de las fuentes convencionales de poder sindical, las fuentes de poder discursivas complementarias, como las de poder moral y colaborativo, cobran una particular importancia. A medida que los ciclistas son visibles en las calles de la ciudad y establecen relaciones colaborativas con los restaurantes proveedores, las estrategias como las campañas públicas, las protestas y las acciones en red contra las marcas pueden convertirse en fuentes de poder efectivas en manos de los trabajadores de plataformas. No solo los propietarios de las plataformas, sino también las autoridades públicas y los tribunales de justicia sienten la presión de participar activamente en la defensa de los derechos laborales y sociales de este nuevo colectivo. Hay ejemplos de ello, como la Riders Union Bologna, una red de repartidores de comida que se declararon en huelga el 23 de febrero de 2018, obligando así a las plataformas a suspender sus servicios, muestran el potencial del poder discursivo. El 31 de mayo de 2018, este colectivo logró firmar una “Carta dei diritti fondamentali del lavoro digitale nel contesto urbano” (Carta de derechos básicos del trabajo digital en un contexto urbano) con las tres principales confederaciones sindicales, el ayuntamiento de centro izquierda y algunas plataformas locales de reparto de comida. En una acción de denuncia pública, tanto las plataformas firmantes como las no firmantes aparecen en la página web de la ciudad. Otras ciudades han expresado su interés en seguir este ejemplo (Vandaele 2018, 17). Los repartidores de “Gorillas”, una plataforma de reparto de compras instantáneas en Berlín/Alemania que promete el suministro a casa en 10 minutos, también han utilizado la presión de la imagen pública de la marca en su huelga en junio de 2021 contra el despido de un compañero y las malas condiciones de empleo (Tügel y Arps, 2021). La organización de base ‘Gorillas Workers Collective’ recibe el apoyo del sindicato de servicios Ver.di.

El ejemplo de la huelga de Foodora en agosto/septiembre de 2019 en Oslo ilustra los diferentes recursos de poder movilizados². Un grupo de Foodora riders organizados en el “Club Foodora” se afilió al Sindicato de Trabajadores del Transporte para exigir un convenio colectivo con mejoras salariales y órganos de representación regulares (delegados sindicales y un comité de empresa). Cuando la dirección de Foodora contestó que las demandas eran inaccesibles, unos 200 repartidores se declararon en huelga, organizando varias semanas de coloridas manifestaciones en bicicleta en las calles de Oslo (‘pink parades’), campañas en las redes sociales, un ‘comedor popular’ de los riders de Foodora, etc. Al hacerlo, recibieron el apoyo público no solo de la confederación sindical LO sino también de partidos políticos, políticos locales, círculos académicos y medios de comunicación. El éxito de la huelga, un convenio colectivo que garantiza salarios y condiciones de trabajo dignos e incluye una representación institucionalizada y órganos de negociación (comité de empresa), muestra la efectividad de combinar las fuentes de poder disponibles en el contexto noruego. El mercado laboral local obliga a los empleadores a pagar salarios competitivos y otorgar a los trabajadores el estatus de empleados, una forma de poder estructural ausente para la gran mayoría de los trabajadores de plataformas en otros países. El poder establecido de los sindicatos y los derechos laborales avanza-

² Este apartado se basa en una larga conversación personal con uno de los líderes de la huelga y actual delegado del comité de empresa.

dos agregan un importante poder institucional y asociativo, utilizado de forma eficaz por un grupo de líderes militantes (poder organizacional). Finalmente, los huelguistas pudieron movilizar el apoyo público y la visibilidad, presionando a la empresa y a las autoridades públicas para que escucharan sus demandas (poder discursivo). Esta disponibilidad excepcional de las principales fuentes de poder sindical fue capaz de superar el aislamiento, la precariedad y la falta de organización colectiva y de poder de negociación tan características para este sector.

Organización y acción colectiva³

Un estudio del Instituto Sindical Europeo pregunta con preocupación: ¿Los sindicatos sobreviven en la economía de las plataformas? (Vandaele, 2018). Las prácticas de empleo de las plataformas invaden también sectores y empresas tradicionales y la introducción masiva del teletrabajo durante la pandemia del Covid ha acelerado este proceso. Los recursos tradicionales de poder sindical quedan así mermados en muchos sentidos. Por otro lado, han surgido iniciativas y experiencias variadas de acción colectiva de trabajadores durante los últimos años que indican potenciales de organización sindical. El presente recorrido por las experiencias de acción colectiva de los trabajadores ‘gig’ sigue su evolución histórica durante los últimos seis años desde las acciones pioneras de los ‘riders’ en el Reino Unido (Cant, 2019).

1. Experiencias selectas de acción colectiva en la economía ‘gig’

Año	Conflicto/acción	Dimensión geográfica	Poder sindical
1998	SMart. Plataforma, cooperativa	Europea	Asociativo, organizativo, estratégico
2016	Fair Crowdwork. Plataforma digital	Europea/global	Organizacional, de coalición y estratégico, apoyo sindical
2016	Deliveroo Londres, huelga	Local	Organizacional, asociativo, apoyo sindical
2016	Foodora Turin, huelga	Local	Organizacional, asociativo, apoyo sindical
2018	Fairwork foundation. Plataforma digital	Europea/global	Organizacional, de coalición y estratégico
2017	collectif.coursiers/Bélgica: Plataforma	Nacional	Organizacional, asociativo
2017	Foodora/Viena. Convenio	Nacional	Organizacional, asociativo, institucional, apoyo sindical
2017	turespuestasindical.es, UGT España. Plataforma	Nacional	Organizacional, institucional, sindical
2017	Uber and Lyft Drivers Breakroom, plataforma facebook, EEUU	Nacional	Organizacional, estratégico

³ Esta parte se basa en un rastreo de las páginas web de auto-organización de trabajadores de las plataformas y en conversaciones con activistas en Alemania, España, Reino Unido y Bélgica, siempre manteniendo el anonimato de los informantes.

2017	Los Deliveristas Unidos, Nueva York	Local	Asociativo. Sindicato autónomo
2017	APP y ASIMM, federaciones sindicales argentinas	Nacional	Asociativo, organizativo, institucional
2018	Liefern am Limit: Plataforma del sindicato alemán NGG	Nacional	Organizacional, asociativo, institucional
2018	RidersXDerechos, España. Plataforma, demandas legales, fomentando cooperativismo	Nacional	Organizacional, asociativo,
2019	Laconseгна/Italia, convenio firmado con los sindicatos mayoritarios	Local	Organizacional, asociativo, institucional
2019	Foodora/Oslo, huelga y convenio	Local	Estructural, organizacional, asociativo, institucional y de coalición
2021	Gorillas Workers Colletive/Berlin, sindicato de base	Local	Organizacional, apoyo sindical

El colectivo con menos recursos de poder sindical son los *crowdworkers* dispersos y aislados sin posibilidades de unirse frente a su empleador. La iniciativa más avanzada de superar esta situación es la plataforma Fair Crowdwork (<http://www.faircrowdwork.org/>), un proyecto conjunto de IG Metall (el Sindicato de Trabajadores Metalúrgicos de Alemania), la Cámara de Trabajo de Austria, la Confederación de Sindicatos de Austria y el sindicato de cuello blanco sueco Unionen, en asociación con varios expertos e investigadores. Los días 13 y 14 de abril de 2016, esta red celebró el primer Taller Internacional sobre Estrategias Sindicales en la Economía de Plataformas en Frankfurt am Main (Alemania), que reunió a sindicalistas de las organizaciones mencionadas, junto con expertos jurídicos y técnicos de Asia, Europa y América del Norte. Ahí se aprobó la “Declaración de Frankfurt” para un trabajo justo basado en las plataformas. En 2018 un equipo de la Universidad de Oxford creó algo similar con la Fundación Fairwork in the Platform Economy (<https://www.oii.ox.ac.uk/research/projects/a-fairwork-foundation-towards-fair-work-in-the-platform-economy/>) con el objetivo de apoyar mediante la investigación y la red social a los *crowdworkers* que carecen de poder de negociación y organización. Este tipo de páginas web junto con cooperativas de servicios especializados como SMart representan las únicas fuentes de poder para los trabajadores de las plataformas globales dispersos por todo el planeta. SMart (Société Mutuelle pour Artistes) es una organización fundada en Bélgica en 1998 como una asociación de trabajadores independientes creativos y culturales y luego transformada en una cooperativa sin ánimo de lucro (Vandaele et al., 2019). SMart opera actualmente en nueve países europeos con unos 80.000 usuarios y se ha extendido a otros sectores más allá del trabajo creativo. A cambio de una tarifa, brinda a los trabajadores independientes una amplia gama de servicios, incluida la ayuda con la facturación y la declaración de la renta, el pago como empleado (y, por lo tanto, el acceso a la seguridad social), el cobro de deudas y los anticipos de pago a través de un fondo de garantía mutua y acceso a cursos de formación y de trabajo compartido. SMart no suele negociar en nombre de sus socios, solo en alguna ocasión expresa públicamente las preocupaciones y reivindicaciones de los trabajadores

independientes y actúa en su nombre. Algunos sindicatos han criticado el modelo propuesto por SMart por “legitimar las zonas grises” en lugar de luchar contra ellas (Xhaufclair et al., 2017).

Los trabajadores de plataformas de servicios localizados (repartidores, mensajeros, conductores, servicios de cuidado y limpieza) disponen de más posibilidades para organizar sus intereses colectivos y se han formado varios intentos de organización colectiva y experiencias con conflictos laborales en Europa y también en América del Norte y del Sur. En agosto de 2016, los *riders* de Deliveroo en Londres con el apoyo del sindicato independiente IWGB (Independent Workers’ Union of Great Britain) convocaron una huelga espontánea de siete días en defensa de un salario por hora en contra del pago por servicio prestado. Al final, la plataforma cedió y volvió al sistema de salario por hora. En octubre del mismo año, los trabajadores de Foodora en Turín organizaron huelgas y campañas públicas por la misma causa (Animento et al., 2017). Además de interrumpir los servicios, las campañas públicas y las manifestaciones de protesta dañaron la imagen de la plataforma y dieron como resultado un ligero aumento salarial, aunque se rechazaron todas las demás reivindicaciones de los huelguistas. Desde entonces se han formado organizaciones de trabajadores de reparto en muchas ciudades italianas realizando campañas y movilizaciones con el apoyo de los principales sindicatos. Muchos colectivos se han integrado en la red nacional ‘*ridexidirititi*’ (Pulignano y Mará, 2020).

A partir de estas experiencias pioneras en el RU e Italia se han formado muchas iniciativas de *riders* y conductores. En muchas ciudades alemanas los *riders* de Deliveroo, Foodora y Lieferando lograron establecer un comité de empresa con el apoyo del sindicato de alimentación y hostelería NGG. Un grupo de WhatsApp y un sitio de Facebook (<https://www.facebook.com/liefernamlimit/>) sirvieron como coordinación y medio de comunicación. En Bélgica, los *riders* pueden afiliarse a un sindicato y han establecido una plataforma auto-organizada de *riders* basado en la red (<https://www.facebook.com/collectif.coursiers/>). Cuando Deliveroo cambió unilateralmente su modelo de contrato de un régimen de empleado a un modelo de autónomo en 2017, varios colectivos de *riders* afectados, principalmente en Bruselas, organizaron huelgas y la ocupación temporal del edificio de Deliveroo. Aunque las acciones interrumpieron durante un tiempo el servicio de comida a domicilio, Deliveroo no alteró su modelo de contrato ni hizo ninguna concesión a los huelguistas (Vandaele et al., 2019). El marco institucional y normativo resulta decisivo para promover formas de organización colectiva y las organizaciones sindicales juegan un papel importante ofreciendo afiliación y asesoramiento. Así, por ejemplo, los *riders* de Foodora en Viena/Austria crearon un comité de empresa en 2017 apoyado por el sindicato de servicios VIDA. Una investigación basada en el Leeds Index –una excepcional base de datos que documenta las acciones de descontento laboral en plataformas digitales de todo el mundo–, reveló que desde el 1 de enero de 2017 hasta el 20 de mayo de 2020 se habían dado 527 casos en 36 países diferentes con un aumento gradual entre 2017 y 2019 y un claro protagonismo de las plataformas de reparto de comida, la mayoría en los países europeos de Reino Unido, España, Francia, Bélgica y los Países Bajos (Trappmann et al., 2020). La gran mayoría de los conflictos eran de corta duración y reducido número de participantes. Los conflictos suelen salir de la iniciativa de grupos informales de trabajadores aunque en muchos casos o sindicatos tradicionales o sindicatos de base independientes intervienen en apoyo de los trabajadores.

En EEUU, donde a los autónomos como los conductores de Uber y Lyft está legalmente prohibido formar sindicatos, 25.000 conductores se organizan en el grupo de Facebook ‘Uber and Lyft Drivers Breakroom’ para debatir y desarrollar estrategias de defensa de sus intereses colectivos (Hill, 2018). Sus compañeros “deliveristas” de Nueva York (se llaman así en español porque la mayoría son hispanos) sí han logrado formar un sindicato (“Los Deliveristas Unidos”) y el reconocimiento de unos derechos mínimos por parte del Ayuntamiento, ya que durante la pandemia su número ha crecido hacia unos 65.000 y la muerte de 17 en accidentes de tráfico ha despertado las alarmas. En Argentina, con un poder sindical organizacional e institucional más establecido, colectivos de mensajeros y repartidores han creado dos federaciones sindicales, la Asociación de Personal de Plataformas (APP), una organización de base auto-organizada, y la Asociación Sindical de Motociclistas, Mensajeros y Servicios (ASIMM) dentro del sindicalismo oficial del país (Arias et al., 2020).

Los convenios colectivos en el sector de plataformas digitales son todavía excepcionales. En Dinamarca, la Federación Unión de Trabajadores Daneses concluyó en 2018 un convenio colectivo piloto con la plataforma digital del sector de la limpieza privada Hilfr sobre salarios y condiciones de trabajo. Los trabajadores se benefician de un plan de pensiones, vacaciones pagadas y un seguro de salud. La creciente sensibilidad de los sindicatos hacia el sector lleva a la inclusión en convenios generales. En mayo de 2019, la empresa italiana de reparto Laconsegna firmó un convenio colectivo con las tres federaciones sindicales mayoritarias que define a los *riders* como empleados. Los trabajadores están cubiertos por el convenio colectivo nacional para el sector logístico.

En España se firmó en octubre de 2019 la prórroga del V Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería (ALEH V) que incluye explícitamente las plataformas de reparto de comida y las de alquiler de pisos turísticos. En Cataluña, los sindicatos y las organizaciones empresariales firmaron en julio de 2018 el Acuerdo Interprofesional de Cataluña (AIC) para 2018-2020, que incluye una sección sobre el trabajo de las plataformas y define explícitamente la relación entre una plataforma y un proveedor de servicios como relación laboral. La UGT (Unión General de Trabajadores) lanzó en 2017 la página web <http://trespuestasindical.es/> como un servicio para trabajadores de plataformas, ofreciendo asesoramiento y asistencia legal de expertos, contacto con redes y servicios complementarios.

La familiaridad de los trabajadores de las plataformas con las redes sociales abre un importante potencial para su organización colectiva. A pesar de su aislamiento, muchos han recurrido a foros y webs para debatir sus problemas y recibir asesoramiento (OIT, 2018). En octubre de 2018 representantes de 31 asociaciones de *riders* de todo Europa organizaron en Bruselas un encuentro para crear la Federación Transnacional de Repartidores (<https://de.labournet.tv/rider-gruenden-transnationalen-dachverband-der-kuriere>. Consulta 22 de marzo de 2021). En São Paulo/Brasil un grupo de *riders* formó en 2020 el Movimiento de Repartidores Antifascistas para la defensa de sus derechos que se convirtió en un importante movimiento social de oposición contra el presidente ultra Bolsonaro.

Formar cooperativas de reparto, transporte o limpieza como alternativa autogestionada a las plataformas de tipo Uber y Deliveroo es otra forma de acción colectiva muy presente en EEUU (Hayes, 2019; Hill, 2019; Nolan, 2020) y también emergente en España y el Reino Unido (Doherty 2021). En Barcelona un grupo de *riders* de la

plataforma RidersXDerechos, despedidos por Deliveroo y Glovo por haber organizado jornadas de protesta, fundaron en 2018 la cooperativa de reparto Mensakas. En Granada otro grupo lanzó la cooperativa de reparto y mensajería EDelivery con el apoyo de SMart. Varias ciudades como Madrid (La Pájara Ciclomensajería), Zaragoza (Zámpate Zaragoza), Bilbao (Botxo Riders) y Vitoria (Eraman Cooperativa) cuentan con cooperativas de reparto y mensajería y a nivel europeo existe la federación CoopCycle de ayuda mutua para cooperativas de reparto, que ofrece a las cooperativas afiliadas servicios de apoyo y software adecuado.

Las plataformas de transporte, entrega de comida y cuidado muestran ciertas fuentes emergentes de poder discursivo y asociativo (Aloisi, 2019). Los trabajadores de reparto con sus mochilas y vehículos de marca son visibles y se encuentran en zonas urbanas y puntos de espera, mientras que los trabajadores de cuidado a menudo establecen fuertes lazos personales con sus clientes. Estas condiciones permiten algunas formas embrionarias de solidaridad, comunicación y apoyo público, especialmente porque estos trabajadores no son tan fácilmente reemplazables como otros *crowdworkers*. La denuncia pública de la marca, una práctica desarrollada originalmente por activistas de consumo alternativo, es una fuente de poder adicional en las manos de los trabajadores de plataformas, lo que abre oportunidades para nuevas coaliciones con otros movimientos cívicos en contextos urbanos (poder de colaboración).

El pequeño sindicato británico IWGB ha explorado vías para aumentar los recursos de poder sindical (The Guardian, 03/07/2018; <https://iwgb.org.uk/>). Formado en 2011 para trabajadores inmigrantes en sectores de limpieza y servicios externalizados por las grandes compañías, IWGB lleva a muchos de estos empleadores a los tribunales reclamando el pago del salario mínimo y el respeto de los derechos laborales básicos como vacaciones y seguridad social y ha ganado muchos juicios. Por otro lado, organiza campañas que se dirigen directamente a la reputación pública de las empresas mediante las redes sociales, acciones simbólicas, alianzas con organizaciones cívicas y la opinión pública. En el caso de una plataforma IWGB mandó correos electrónicos a los clientes para denunciar las condiciones laborales. Muchos afiliados de IWGB son falsos autónomos o empleados de ETTs con contratos de zero horas sin reconocimiento por parte de los grandes sindicatos tradicionales.

El 31 de marzo de 2021 Deliveroo comenzó a cotizar en la bolsa de Londres a manos de su fundador William Shu y su máximo accionista Amazon. En pocas horas el valor de las acciones se desplomó en un 30% en parte por un conflicto laboral. La compañía había reservado 112 mill. £ para costes de demandas judiciales y ha creado un ‘fondo de gracias’ de 16 mill. £ para pagas extra a sus mejores repartidores. Estos, sin embargo, lo consideran como una tomadura de pelo después de muchos meses luchando por un salario digno y su reconocimiento como empleados. “Deberían llamarlo ‘fondo de disculpas’. Este pago único está lejos de compensar por toda una vida de precariedad y salarios pobres. Si realmente quieren expresar su agradecimiento a los *riders*, ¿qué tal con garantizar un salario mínimo y derechos laborales básicos?” expresó el presidente del sindicato IWGB Alex Marshall su disconformidad con una compañía que había crecido mucho durante la pandemia y reparte comida para 6 mill. de clientes en 12 países empleando mas de 100.000 *riders* como falsos autónomos (The Guardian, 08/03/2021). En la misma semana de salir en bolsa cientos de Deliveroo riders en varias ciudades del Reino Unido protestaron reclamando salarios dignos, derecho a vacaciones y seguridad social. La gran

competidora Just Eat Takeaway anunció en abril de 2021 el cambio de su modelo hacia la contratación de sus *riders* como empleados con salarios por hora, seguridad social y derechos a vacaciones. La compañía se compromete además a proporcionar e-bikes para sus *riders* y garantizar su mantenimiento (The Guardian, 21/04/2021).

Un importante terreno disputado son los tribunales de justicia. Según la red International Lawyers Assisting Workers Network (2021) repartidores y conductores han ganado más de 40 juicios contra sus empleadores en todo el mundo. Voet (2021) estima alrededor de 200 demandas judiciales contra plataformas por el reconocimiento del estatus de empleados y los derechos laborales. El caso de Uber en el Reino Unido, obligado por el Corte Supremo en febrero de 2021 a reconocer a sus 70.000 conductores como empleados con derechos laborales, tuvo un gran efecto público (Dukes y Streeck, 2021). Como consecuencia Uber firmó en mayo 2021 un acuerdo con el sindicato GMB reconociendo los derechos laborales y la representación sindical de sus conductores. Los repartidores de Deliveroo del mismo país no consiguieron lo mismo ya que la compañía presentó un recurso y el tribunal declaró legal la práctica de contratarles como autónomos (The Guardian, 24/06/2021). En España, Francia, Alemania, Italia, Bélgica y Países Bajos varias sentencias contra Uber, Glovo y Deliveroo apuntan en la dirección de garantizar el estatus de empleado frente al supuesto de autónomo o contratado independiente promovido por las plataformas (Urzi Brancati et al., 2020: 49; Toh, 2021). En febrero de 2021 la justicia italiana obligó a las plataformas de reparto a contratar a sus más de 60.000 trabajadores como empleados. Desde que en 2017 un tribunal en Valencia declaró a los *riders* de Deliveroo falsos autónomos hubo varias sentencias de tribunales españoles también sobre Glovo, Amazon, Ubereats etc. hasta que el Tribunal Supremo declaró empleados a los trabajadores de las plataformas y allanó el camino hacia una regulación legal. Se ha dado un primer paso en marzo de 2021 con la ley que regula los derechos laborales de las plataformas de reparto ('Ley Rider'), fruto del diálogo social entre el Gobierno, los sindicatos y las organizaciones empresariales (Baylos, 2022). El decreto introduce dos novedades importantes. En primer lugar determina el estatus de empleados asalariados y no autónomos de los repartidores y en segundo lugar obliga a las empresas a dar la información a los representantes de los trabajadores sobre los algoritmos y sistemas de inteligencia artificial utilizados que afectan a las condiciones laborales. En un sector cuyos trabajadores sufren la ausencia de un interlocutor por parte de las empresas y no tienen canales de comunicación efectivas para transmitir sus problemas e intereses laborales, el establecimiento de una estructura representativa con derechos de información y participación significa un gran paso adelante. El acuerdo no fue fácil y encontró críticas en ambos lados. En varias ciudades protestaron grupos de repartidores defendiendo su estatus de autónomo temiendo recortes de empleo por parte de las empresas del sector. Para muchos, además, el trabajo de plataforma es una actividad secundaria y no su fuente de ingresos principal con lo cual prefieren el estatus de autónomo. La mayoría de las plataformas y la patronal Adigital (Asociación Española de la Economía Digital) están en contra de la regulación, mientras otras como Just Eat son partidarias de la contratación laboral de los repartidores. Los primeros meses de vigor de la ley apuntan a una multitud de conflictos laborales y judiciales ya que varias plataformas intentan esquivar la ley mediante la subcontratación de empresas logísticas, otras dan una libertad pseudoformal de elegir encargos y ajustar precios y solo una minoría de los *riders* puede aspirar a un contrato laboral y un convenio colectivo regular (Aranguiz, 2021). Dos

de las empresas más afectadas reaccionaron con salir de la patronal CEOE en protesta (Glovo) o abandonar el mercado español (Deliveroo). Sin embargo hay síntomas de esperanza como la firma del primer convenio colectivo entre la plataforma Just Eat y los sindicatos CCOO y UGT en enero de 2022 incluyendo un salario base, contratos laborales indefinidos y la regulación de la jornada laboral.

La Comisión Europea ha reconocido la necesidad de una regulación de las condiciones laborales de los trabajadores de plataformas e iniciado en febrero de 2021 una consulta a los agentes sociales al respecto (De Stefano y Aloisi, 2021). Siete áreas han sido identificadas para una posible regulación normativa (European Commission, 2021a y b):

- Estatus contractual de empleo;
- Condiciones de trabajo, incluida la salud y la seguridad;
- Acceso a una protección y seguridad social adecuada;
- Acceso a la representación y negociación colectiva;
- Dimensión transfronteriza del trabajo de plataforma;
- Cuestiones relacionadas con la gestión algorítmica;
- Acceso a la formación y oportunidades profesionales.

La Confederación Europea de Sindicatos (ETUC, 2020) ya había emitido en noviembre de 2020 un amplio documento con propuestas de como regular el sector de las plataformas. En septiembre de 2021 el Parlamento Europeo voto a favor de una regulación de los derechos laborales de los trabajadores de plataformas y en diciembre de 2021 la Comisión Europea presentó un borrador para una directiva correspondiente⁴. La directiva pretende aclarar el estatus de empleo de los trabajadores de plataformas y sus derechos frente a la gestión algorítmica de sus condiciones laborales sobre la presunción de laboralidad de todos los trabajadores de plataformas en todos los sectores productivos. La directiva supera así algunas limitaciones de la ley española y significa un importante paso más en la larga lucha de los *riders* desde su total desprotección hacia el reconocimiento de sus derechos sociales y laborales.

La regulación de la relación de empleo de los trabajadores de las plataformas forma parte de una lucha política y sindical más amplia contra la creciente desregulación de los mercados laborales durante las últimas décadas a través de la subcontratación, de trabajo temporal, de agencias de empleo, de falsos autónomos, de teletrabajo y otras formas de precarización. La regulación de las plataformas de transporte, reparto y alquiler de viviendas es además un importante problema para las ciudades en sus estrategias de un urbanismo sostenible e inclusivo.

En resumen, la heterogénea situación de los trabajadores de las plataformas queda reflejada en la heterogeneidad de sus prácticas de acción colectiva (Basualdo et al., 2021). Como en muchos sentidos las condiciones laborales representan una vuelta a prácticas preindustriales, las formas de organización también reproducen experiencias de los siglos XVIII y XIX con mutualidades, cooperativas, sindicatos de base asamblearias, movilizaciones espontáneas y comunitarias luchando por derechos laborales básicas que habían sido consolidadas en la economía capitalista-fordista durante el siglo XX y ahora se ven otra vez en peligro. Antonio Martín Artiles (2021) distingue tres tipos de sindicalismo en la economía de las plataformas. El

⁴ https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0385_ES.html

proto-sindicalismo como una forma de organización de base y vanguardia del futuro precariado, un sindicalismo informal sin burocracia y con nociones libertarias. Los cuasi-sindicatos son organizaciones híbridas de servicios, por un lado, y de asociación social de reivindicaciones político-sociales, por el otro. Ofrecen servicios de asesoramiento fiscal, contable, jurídico y de gestión para sus socios y reivindican protección legal frente al Estado. Como tercera forma, los sindicatos tradicionales ofrecen servicios de apoyo y plataformas de organización a los trabajadores fuera de las estructuras convencionales del mercado de trabajo, muchos en situación de falsos autónomos.

Conclusiones

El análisis de la economía de las plataformas y sus retos para las organizaciones sindicales tiene su relevancia más allá de un sector todavía reducido pero creciendo a gran velocidad. Sus prácticas laborales como la precarización del contrato, la flexibilización de la jornada, el control panóptico digital, la división del trabajo en muchas micro-tareas, la subcontratación, etc. se extienden a muchos sectores de nuestra economía y debilitan el poder sindical y el estado de bienestar.

La vuelta al despegue del capitalismo moderno también afecta a las formas de organización sindical y acción colectiva. Los trabajadores reivindican a derechos básicos como un contrato laboral, un salario digno, el derecho a vacaciones y descansos, la seguridad social y seguros de accidentes, a órganos de representación de sus intereses, es decir, a toda una serie de derechos básicos que se habían consolidado a lo largo del siglo XX y ahora vuelven a la agenda de las luchas obreras en el nuevo modelo de negocio de la economía de las plataformas. Las formas de organización colectiva también recuerdan a la fragmentación y heterogeneidad de los inicios del capitalismo con mutualidades, cooperativas y formas de organización sindical muy informales en un sector desregulado sin un marco institucional legalmente constituido.

El análisis de las fuentes de poder sindical en la economía de las plataformas revela las dificultades de organización colectiva. Los *crowdworkers* trabajando para plataformas globales viven una relación laboral totalmente individualizada y solo llegan a formas de organización de tipo mutualidad con plataformas de servicios específicos para ellos. Los trabajadores de servicios localizados como los repartidores, mensajeros, conductores, limpiadores y cuidadores han desarrollado ciertas capacidades de acción colectiva a través de recursos de poder más discursivos, realizando huelgas y movilizaciones espontáneas, campañas públicas, acciones comunitarias, etc., utilizando las redes sociales como principales medios de comunicación y movilización. Estas acciones colectivas más informales y espontáneas compensan al menos puntualmente la ausencia de fuentes de poder sindical tradicionales como los poderes estructural, asociativo e institucional. Los sindicatos tradicionales han reaccionado estableciendo servicios y plataformas específicos de apoyo a estos colectivos que son de gran utilidad en casos de demandas judiciales y políticas. A la hora de afiliarse y organizarse, sin embargo, se nota una distancia cultural ya que los trabajadores de plataformas difícilmente se van a incorporar a una lógica de organización sindical con procedimientos formales de asambleas, congresos, elecciones, estatutos, etc., sino que

se mantienen en prácticas más informales y flexibles de acción colectiva. Para los sindicatos pueden ser un estímulo de agilizar sus estructuras y funcionamiento organizativos.

Bibliografía

- Aloisi, A. (2019). “Negotiating the digital transformation of work: non-standard workers’ voice, collective rights and mobilisation practices in the platform economy” EUI Working Paper MWP 2019/03. Badia Fiesolana: European University Institute.
- Altenried, M. (2020). “The platform as factory: Crowdwork and the hidden labour behind artificial intelligence.” *Capital & Class.* 44: 1-14.
- Animento, S., Di Cesare, G. and Sica, C. (2017). “Total Eclipse of Work? Neue Protestformen in der Gig economy am Beispiel des Foodora Streiks in Turin“. *PROKLA.* 47(2): 271-290.
- Aranguiz, A. (2021). “Platforms put a spoke in the wheels of Spain’s ‘riders’ law”. *Social Europe*, 02/09/2021. <https://socialeurope.eu/platforms-put-a-spoke-in-the-wheels-of-spains-riders-law> [Consulta 02/09/2021]
- Arias, C. C.; Diana Menéndez, N.; Haidar, J. (2020). “¿Sindicalismo 4.0? La organización de trabajadores de plataformas en Argentina”. *Sociología del Trabajo.* 97: 59-69.
- Basualdo, V., Dias, H., Herberg, M., Schmalz, S., Serrano, M., Vandaele, K. (2021). *Building Workers’ Power in Digital Capitalism.* Bonn: Friedrich Ebert Stiftung.
- 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.
- Bérestégui, P. (2021). “Gig workers: guinea pigs of the new world of work”. *Social Europe* 18.02.2021. <https://www.socialeurope.eu/gig-workers-guinea-pigs-of-the-new-world-of-work> [consulta 16 de marzo de 2021]
- Brinkmann, U., Choi, H.-L., Detje, R., Dörre, K., Holst, H., Karakayali, S., Schmalstieg, C. (2008). *Strategic Unionism: Aus der Krise zur Erneuerung der Gewerkschaften?* Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Cant, C. (2019). *Riding for Deliveroo: Resistance in the New Economy.* Chichester, West Sussex: John Wiley & sons.
- Comisión Europea (2021a). Questions and Answers: First stage social partners consultation on improving the working conditions in platform work. Brussels, 24 February 2021 https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/qanda_21_656. [Consulta 14 de marzo de 2021]
- Comisión Europea (2021b). Commission proposals to improve the working conditions of people working through digital labour platforms. Brussels, 9 December 2021 https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_21_6605. [Consulta 16 de diciembre de 2021]
- Daugareilh, I., Degryse, C. y Pochet, P. (eds.) (2019). “The platform economy and social law: Key issues in comparative perspective”. Working Paper 2019.10. ETUI. Bruselas.
- De Stefano, V. y Aloisi, A. (2021). “Who will be covered by an EU instrument on platform work?”. *Social Europe* 21.10.2021 [Who will be covered by an EU instrument on platform work? – Valerio De Stefano and Antonio Aloisi \(socialeurope.eu\)](https://www.socialeurope.eu/who-will-be-covered-by-an-eu-instrument-on-platform-work/) [consulta 21 de octubre de 2021]
- Doherty, I. (2021). “Wings Co-op. Courier owned delivery”. *Grassroots Economic Organizing* August 30, 2021 <https://geo.coop/articles/wings-co-op-courier-owned-delivery> [Consulta 1 de septiembre de 2021]

- Dukes, R. y Streeck, W. (2021). "Putting the brakes on the spread of indecent work". *Social Europe*, 10/03/2021. <https://www.socialeurope.eu/putting-the-brakes-on-the-spread-of-indecent-work>. [Consulta 12 de marzo de 2021]
- Durand, J.-P. (2021). *Fabricar al hombre nuevo: ¿Trabajar, consumir y callarse?* México: Edicionesakal.
- ETUC (European Trade Union Confederation) (2020). ETUC Resolution on the protection of the rights of non-standard workers and workers in platform companies (including the self-employed). <https://www.etuc.org/en/document/etuc-resolution-protection-rights-non-standard-workers-and-workers-platform-companies> [Consulta 30 de abril de 2021]
- Grabher, G. y König, J. (2020). "Disruption, embedded. A Polanyian framing of the platform economy". *Sociologica*. 14 (1): 95-118.
- Gumbrell-McCormick, R y Hyman, R. (2013). *Trade unions in Western Europe: hard times, hard choices*. Oxford: Oxford University Press.
- Hayes, R. (2019). "Worker-Owned Apps Are Trying to Fix the Gig Economy's Exploitation". *VICE Newsletter*. Nov 19, 2019.
- Hill, S. (2018). *The Uberway of precarious work*. Hans Boeckler Stiftung Mitbestimmungportal, <https://www.mitbestimmung.de/html/the-uber-way-of-precarious-work-9031.html>. [consulta 19/04/2021]
- Hill, S. (2019). *Renewing worker cooperatives for the digital age*. Hans Boeckler Stiftung Mitbestimmungportal, <https://www.mitbestimmung.de/html/renewing-worker-cooperatives-for-the-10960.html>. [consulta 19/04/2021]
- Howcraft, D. y Bergvall-Kåreborn, B. (2019). "A typology of crowdwork platforms". *Work, Employment and Society*. 33 (1): 21-38.
- Huws, U., Spencer, N. H., Syrdal, D. S. y Holts, K. (2017). *Work in the European Gig economy: research results from the UK, Sweden, Germany, Austria, the Netherlands, Switzerland and Italy*. Brussels and Hatfield: European Foundation for Progressive Studies, UNI Europa and University of Hertfordshire.
- IGMetall (2016) *Frankfurt Paper on Platform-Based Work*, https://www.igmetall.de/download/20161214_Frankfurt_Paper_on_Platform_Based_Work_EN_b939ef89f7e5f3a639cd6a1a930feffd8f55cecb.pdf, [consulta 22/01/2021].
- ILAW (International Lawyers Assisting Workers Network) (2021). Taken for a Ride. Litigating the Digital Platform Model. <https://www.ilawnetwork.com/wp-content/uploads/2021/03/Issue-Brief-TAKEN-FOR-A-RIDE-English.pdf>. [Consulta 5 de abril de 2021]
- International Labour Organization (ILO) (2018). *Digital Labour platforms and the future of work*. Geneva: ILO.
- Ivanova, M., Bronowicka, J., Kocher, E. y Degner, A. (2018). "Foodora and Deliveroo: The App as a Boss?". Working Paper Forschungsförderung n° 107. Düsseldorf: Hans Böckler Stiftung.
- Köhler, H.-D. (2021). *Riders, rights and collective action*. <https://www.intechopen.com/online-first/riders-rights-and-collective-action> [consulta 12 de marzo de 2021]
- Labournet.tv (2018a). *Rider gründen Transnationalen Dachverband der Kurieri*. <https://de.labournet.tv/rider-gruenden-transnationalen-dachverband-der-kurieri>, [consulta 22/01/2021].
- Labournet.tv (2018b). *Riders unite. Ein Kampfzyklus in der Gig Economy*. <https://de.labournet.tv/riders-unite-ein-kampfzyklus-der-gig-economy>. [Consulta 22 de marzo de 2021]
- Lehdonvirta, V. (2016). Algorithms that divide and unite: Delocalisation, Identity and Collective Action in Microwork. En J. Flecker (ed.). *Space, Place and Global Digital Work* (pp 53-80). London: Palgrave Macmillan.

- Lehndorff, S., Dribbusch, H. y Schulten, T. (eds) (2018). *Rough waters. European trade unions in a time of crisis*. Brussels: ETUI.
- Luxemburg, R. (1913, 1951). *The accumulation of capital*. London: Routledge and Kegan Paul Ltd.
- Martín Artiles, A. (2021). “Digitalización del trabajo: Proto sindicalismo y cuasi-unionismo post-pandémico”. *Anuario IET de trabajo y relaciones laborales*. Vol. 7: 9-32.
- Mellino, E., Boutaud, C. y Davies, G. (2021). Deliveroo riders can earn as little as £2 an hour during shifts, as boss stands to make £500m. The Bureau of Investigative Journalism. <https://www.thebureauinvestigates.com/stories/2021-03-25/deliveroo-riders-earning-as-little-as-2-pounds>. [Consulta 1 de abril 2021]
- Montalban, M., Frigant, V. y Jullien, B. (2019). “Platform economy as a new form of capitalism: a Regulationist research programme”. *Cambridge Journal of Economics*. 43 (4): 805-824.
- Nolan, H. (2020). “New York City Drivers Cooperative Aims to Smash Uber’s Exploitative Model”. December 10, 2020. <https://INTHESETIMES.COM>. [consulta 26/04/2021]
- Peck, J. y Phillips, R. (2021). “The Platform Conjuncture”. *Sociologica*. 14 (3): 73-99.
- Perera, K., Ohrvik-Stott, J. y Miller, C. (2020). *Better Work in the Gig Economy*. London: Doteveryone. <https://doteveryone.org.uk/report/betterwork>. [Consulta 24/01/2021].
- Pesole, A., Urzì Brancati, M. C., Fernández-Macías, E., Biagi, F. y González Vázquez, I. (2018). *Platform Workers in Europe*. EUR 29275 EN. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Pulignano, V. y Mará, C. (2020). “Collective voice for platform workers: riders’ union struggles in Italy”. *Social Europe*, 10th December 2020. <https://www.socialeurope.eu/collective-voice-for-platform-workers-riders-union-struggles-in-italy>. [Consulta 23/01/2021].
- Silver, B. J. (2003). *Forces of labor: workers movements and globalization since 1870*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Tassinari, A. y Maccarrone, V. (2020). “Riders on the Storm: Workplace Solidarity among Gig Economy Couriers in Italy and the UK”. *Work, Employment and Society*. 34: 35-54.
- Tilly, Ch. (2001). “Welcome to the Seventeenth Century”. En P. DiMaggio (ed.), *The Twenty-First-Century Firm* (pp. 200-209). Princeton: Princeton University Press.
- Toh, J. (2021). “Another win for workers: Uber drivers are employees”. *Social Europe*, 22nd September 2021. <https://socialeurope.eu/another-win-for-workers-uber-drivers-are-employees>. [Consulta 22/09/2021].
- Trappmann, V., Bessa, L., Joyce, S., Neumann, D., Stuart, M. y Umney Ch. (2020). Conflictos laborales globales en las plataformas. Friedrich Ebert Stiftung. <http://library.fes.de/pdf-files/iez/16939.pdf> [Consulta 05/05/2021]
- Tügel, N. y Arps, J.O. (2021). Alemania: huelga salvaje de los repartidores. Sin Permiso, 04/07/2021.: <https://www.sinpermiso.info/textos/alemania-huelgasalvaje-de-los-repartidores> [Consulta 07/07/2021]
- Unión General de Trabajadores (UGT) (2019). *El trabajo en las plataformas digitales de reparto*. Madrid: Servicio de Estudios de la Confederación. (serviciodeestudios@cec.ugt.org).
- Urzì Brancati, U., Pesole, C. y Fernández-Macías, A. E. (2020). *New evidence on platform workers in Europe. Results from the second COLLEEM survey*, EUR 29958 EN, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Vandaele, K. (2018). “Will trade unions survive in the platform economy?” ETUI Working Paper 2018.05. Bruselas: ETUI.

- Vandaele, K., Piasna, A. y Drahoukoupil, J. (2019). “‘Algorithm breakers’ are not a different ‘species’: attitudes toward trade unions of Deliveroo riders in Belgium”. ETUI Working Paper 2019.06. Bruselas: ETUI.
- Visser, J. (2019). “Trade unions in the balance”. *ILO ACTRAV Working Paper*. Geneva: ILO.
- Voet, L. (2021). “Trade unions take on platform companies in the struggle for decent work”. Social Europe 07/10/2021. <https://socialeurope.eu/trade-unions-take-on-platform-companies-in-the-struggle-for-decent-work>. [Consulta 07/10/2021]
- World Economic Forum (2020) *Charter of principles for good platform work*, http://www3.weforum.org/docs/WEF_Charter_of_Principles_for_Good_Platform_Work.pdf. [Consulta 24.01.2021].
- Xhaufair, V., Huybrechts, B. y Pichault, F. (2018). “How can new players establish themselves in highly institutionalized labour markets? A Belgian case study in the area of project-based work”. *British Journal of Industrial Relations*. 56(2): 370–394.

Páginas web de colectivos de trabajadores de las plataformas:

- <https://www.adcu.org.uk/>
<https://coopcycle.org/es/>
 Digital Platform Observatory – Establishing workers representation and social dialogue in the platform and app economy
<https://www.facebook.com/collectif.coursiers/>
<https://www.facebook.com/DeliveranceProject/>
<http://www.faircrowdwork.org/>
<https://iwgb.org.uk/>
<https://www.oii.ox.ac.uk/research/projects/a-fairwork-foundation-towards-fair-work-in-the-platform-economy/>
<https://www.facebook.com/ridersunionbologna/>
<https://m.facebook.com/hashtag/ridexidiritti>
<https://www.facebook.com/groups/147058389006049/> (BREAKROOM-FOR UBER/LYFT AND DELIVERY DRIVERS)
<https://lapajaraenbici.com/>
<https://www.facebook.com/liefernamlimit/>
<https://lutafob.wordpress.com/2020/07/30/manifiesto-de-repartidores-antifascistas-rj-espanhol/?fbclid=IwAR3rtbCHcFQd79f6OH7rqRoIOSFxI2x84Fp2ZmBCHzrTtYmaJwhGY9qUTLQ>
<https://de.labournet.tv/>
<https://en.goteo.org/project/mensakas--app-de-menjar-a-domicili-responsable>,
<http://smartse.org/en/about-us/>
<http://www.turespuestasindical.es/>