

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

Union revitalization and new unionism in platform capitalism: a comparison of the Spanish and Portuguese cases in the field of delivery platforms

PABLO SANZ DE MIGUEL

Universidad Autónoma de Barcelona
<https://orcid.org/0000-0001-6061-8556>
pablo.sanz.demiguel@uab.cat (ESPAÑA)

JUAN ARASANZ

Universidad Pompeu Fabra
<https://orcid.org/0000-0002-5778-3566>
juan.arasanz@notus-asr.org (ESPAÑA)

ANTÓNIO BRANDÃO MONIZ

Universidad Nova de Lisboa
<https://orcid.org/0000-0001-6044-1519>
abm@fct.unl.pt (PORTUGAL)

NUNO BOAVIDA

Universidad Nova de Lisboa
<https://orcid.org/0000-0003-3622-1094>
nuno.boavida@fcsh.unl.pt (PORTUGAL)

Recibido: 01.04.2022
Aceptado: 08.06.2023

RESUMEN

La irrupción de la economía de plataformas constituye el modelo más reciente de prácticas de externalización y flexibilización de la organización de la producción, apoyadas en el desarrollo de las tecnologías de la información y la comunicación. La difusión de este modelo de negocio ha ahondado en la expansión de diferentes figuras laborales precarias, siendo la figura del falso autónomo la más característica. El modelo de negocio basado en las plataformas digitales tiene también el efecto de limitar la capacidad sindical para representar y defender a los trabajadores, impidiendo o limitando, por ejemplo, el recurso a la negociación colectiva. El presente artículo compara las estrategias de revitalización sindical desplegadas en España y Portugal en el sector del reparto digital de comida a domicilio (rider) por sindicatos tradicionales, y asociaciones de repartidores y trabajadores precarios. El artículo muestra cómo en ambos países, los sindicatos han compatibilizado estrategias de organización y movilización con acciones encaminadas a influir en la esfera política y regulatoria. No obstante, se evidencia una mayor experimentación de prácticas en el caso español, así como un mayor impacto e influencia de sus estrategias en términos políticos. El artículo también revela importantes diferencias entre ambos países respecto a la relación entre los sindicatos tradicionales y las asociaciones de repartidores.

PALABRAS CLAVE

Estrategias sindicales, trabajo en plataformas, España, Portugal, reparto digital de comida.

ABSTRACT

The emergence of the platform economy is the most recent model of outsourcing practices and the flexibilization of the organisation of production supported by the development of information and communication technologies. The spread of this business model has led to the expansion of different precarious forms of employment, the most common being the bogus self-employed. The business model based on digital platforms also has the effect of limiting the capacity of trade unions to represent and defend workers, preventing or limiting, for example, resource to collective bargaining. This article compares the trade union revitalisation strategies deployed in Spain and Portugal in the rider sector by traditional trade unions and associations of delivery workers and precarious workers. The article shows how, in both countries, unions have combined organising and mobilisation strategies with actions aimed at influencing political and regulatory expectations. However, there is evidence of a greater experimentation of practices in the Spanish case, as well as a greater impact and influence of their strategies in political terms. The article also reveals important differences

between the two countries regarding the relationship between traditional trade unions and delivery workers' associations.

KEY WORDS

Trade unions' strategies, platform work, Spain, Portugal, food delivery.

1. INTRODUCCIÓN

La irrupción de la economía de plataformas constituye el modelo más reciente de prácticas de externalización y flexibilización de la organización de la producción, apoyadas en el desarrollo de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) (Wood, 2021). Pese a la capacidad de las plataformas digitales de trabajo para limitar la acción colectiva, la literatura ha constatado cierta revitalización del sindicalismo para organizar estrategias de resistencia colectiva (Woodcock y Cant, 2022; Vandaele, 2021; etc.).

A la hora de explicar la capacidad del sindicalismo para movilizar y ampliar su influencia social y política, la literatura ha identificado, por un lado, la importancia de las características “sectoriales” de la economía de plataforma. Se destaca, en este sentido, la diversidad de oportunidades estructurales que brindan los distintos modelos de plataformas digitales de trabajo (Vandaele, 2021; Howcroft and Bergvall-Kåreborn, 2019). Por otro lado, la literatura ha subrayado la influencia de las dinámicas institucionales nacionales a la hora de entender las distintas estrategias sindicales desarrolladas en diversos países en sectores de la economía de plataforma muy homogéneos en cuanto a las características del proceso de trabajo (Cini, Tassirani and Maccarrone, 2021; Jesnes et al, 2021)

El presente artículo, basado en dos proyectos de investigación¹, pretende contribuir a los debates mencionados. Su objetivo es analizar y comparar las estrategias de renovación sindical desplegadas por distintos tipos de actores sindicales en el sector digital de reparto de comida a domicilio en España y Portugal. En ambos países el sector ha crecido notablemente en los últimos años, generando importantes debates políticos y movilizaciones. Ambos países presentan similitudes, pero también diferencias respecto sus modelos de sindicalismo, que justifican un análisis comparado (Rigby y García Calavia, 2018; Marques y Fonseca, 2022).

Tras esta introducción, la estructura del artículo es la siguiente. La segunda sección presenta el marco teórico a través del cual se analizan y comparan las estrategias sindicales en España y Portugal. La tercera sección expone la meto-

¹ Proyecto I+D+i “Culturas emergentes de la movilidad precaria en la gig economy digital. Un estudio de caso sobre el sector de la comida a domicilio en España” (PID2020-115170RB-I00). Proyecto financiado por la Comisión Europea “Crowdwork-finding new strategies to organise in Europe” (VP/2018/004)

dología adoptada. La cuarta sección presenta los resultados del trabajo empírico. Finalmente, el artículo aporta unas conclusiones en las que se discuten las diferencias y similitudes observadas entre los dos casos.

2. LAS ESTRATEGIAS SINDICALES FRENTE AL TRABAJO DE PLATAFORMA: PLANTEAMIENTOS TEÓRICOS Y ESTADO DE LA CUESTIÓN

La literatura centrada en el análisis de las estrategias sindicales frente al modelo de las plataformas digitales se ha sustentado, de forma predominante, en los dos enfoques teóricos que desde los inicios del siglo XXI se han empleado para analizar las respuestas encaminadas a revertir el declive sindical y mejorar la representación de trabajadores precarios: las estrategias de revitalización y el enfoque de los recursos de poder (Vandaele, 2021, Joyce y Stuart, 2022). Al mismo tiempo, el protagonismo desempeñado por los sindicatos alternativos en las principales movilizaciones europeas dentro de la economía de plataforma constituye un tema de creciente interés (Jesnes et al, 2021, Joyce y Stuart, 2021, Cini, Tassirani and Maccarrone, 2021).

A continuación, se revisan las aportaciones de la literatura académica en torno a las estrategias de revitalización, los recursos de poder y los actores sindicales alternativos. Para cada una de las tres temáticas, se identifican los principales presupuestos teóricos y líneas de investigación, sus concreciones en los casos de España y Portugal y, finalmente, su aplicación dentro de la economía de plataformas.

2.1. Las estrategias de revitalización

La literatura de las estrategias de revitalización se centra en las acciones que coadyuvan a los sindicatos a ampliar su capacidad de representación y de influencia en la sociedad (Frege y Kelly, 2004; Bernaciak et al, 2015; Murray, 2017). Una primera línea de investigación ha abordado las estrategias dirigidas a ampliar la afiliación y capacidad de movilización. Dentro de esta línea, destacan aquellas publicaciones que recomiendan a los sindicatos evolucionar de acuerdo con las características de un sindicalismo de “movilización”. Modelo que, en oposición al “sindicalismo de servicios”, adoptaría un enfoque más activo para representar a colectivos precarios a partir de la construcción de identidades colectivas y una priorización de las acciones a nivel local y de empresa (Heery, 2015; Ibsen y Tapia, 2017). Otra línea de investigación ha analizado la revitalización sindical a través de acciones orientadas hacia la esfera política e institucional (diálogo social, litigación) o la negociación colectiva (O’Brady, 2021; Godino y Molina, 2021). Esta línea de investigación también ha analizado

estrategias sindicales que, sin abordar un cambio de modelo, establecen alianzas y coaliciones con movimientos sociales (Frege y Kelly, 2004; Dörre, 2019).

En España y Portugal, la literatura de las estrategias de revitalización ha tenido escasa influencia. En el caso español, algunas publicaciones se han centrado en analizar las causas de la desafección sindical en el contexto de la Gran Recesión, y proponer alternativas para revertir la situación (Barranco y Molina, 2016). Otros autores han destacado la apuesta por la organización y movilización por parte de algunos sindicatos de orientación nacionalista (ELA y LAB en el País Vasco) como alternativa a las estrategias de las principales confederaciones sindicales estatales (Las Heras y Rodríguez, 2021; López Andreu, 2020). Pueden reseñarse también aquellas investigaciones que analizaron las estrategias de coaliciones “anti-austeridad”, que permitieron a los sindicatos ampliar y radicalizar su repertorio de estrategias (Luque Balbona y González Begega, 2016; Las Heras y Ribera-Almandoz, 2017). En Portugal, la revitalización sindical fue analizada por Estanque et al. (2018), Soeiro (2015), Roque (2018) y Marques y Fonseca (2022). Estas publicaciones han destacado que las principales confederaciones sindicales se han mostrado renuentes a cooperar y coaligarse con los movimientos sociales, en buena medida debido a sus dificultades para mantener el control político sobre estos movimientos.

En lo que concierne a las estrategias de revitalización dentro de la economía de plataforma, la literatura ha identificado nuevas estrategias de organización y movilización que se compatibilizan con iniciativas de negociación e influencia política (Martínez Lucio et al., 2021, Joyce y Stuart, 2021). Pese a las dificultades a las que se enfrentan los sindicatos tradicionales para organizar y movilizar a los trabajadores de plataforma (Woodcock, 2018; Atzeni, 2021), algunas organizaciones han realizado esfuerzos en este ámbito e incluso han adoptado principios propios del sindicalismo de movilización (Bertolini y Dukes, 2021). En el plano político e institucional, una estrategia central de revitalización observada en varios países europeos ha pivotado en torno a la litigación, con vistas a reconocer la laboralidad de los trabajadores de plataforma (Vandaele, 2020, 2021; Moniz et al., 2021). Se observan, asimismo, estrategias de coalición con otros actores y movimientos sociales (Vandaele, 2020, 2021; Moniz et al., 2021). Las experiencias más relevantes de negociación colectiva en el ámbito de las plataformas se registran dentro el sector del reparto digital y en los países nórdicos, donde los trabajadores tienen el estatus de asalariado (Ilsøe, Jesnes y Hotvedt, 2020; Lammanis, 2023).

2.2. El enfoque de los recursos de poder

El enfoque de los recursos de poder es una aproximación complementaria a la de las estrategias de revitalización. Esta línea de investigación sugiere que los sindicatos recurren a distintos tipos de estrategias en función de su capacidad para movilizar diferentes recursos de poder (institucionales, estructurales o asociativos/organizacionales). Este enfoque permite explicar las diferentes es-

trategias llevadas a cabo por los sindicatos en distintos países (Rigby y Calavia, 2018; Lehndorf et al, 2017), sectores (Keune y Pedaci, 2020) o con relación a distintos colectivos precarios (Carver y Doellgast, 2021; O’Brady, 2021).

En el caso de España y Portugal, la literatura ha observado que las estrategias de los sindicatos mayoritarios se han apoyado, prioritariamente, en los recursos de poder institucionales, en un contexto de bajas tasas de afiliación y creciente debilidad estructural de los trabajadores. En ambos países, las principales confederaciones sindicales han adoptado una orientación política a través de la concertación social (Marques y Fonseca, 2022). También han priorizado la negociación colectiva, facilitada por la acción de mecanismos de extensión de los convenios colectivos regulados en el marco legal (más favorables en el caso de España) (Sanz de Miguel et al., 2020). Además, particularmente en España, el recurso a los tribunales ha servido a los sindicatos como vía para limitar el impacto de las reformas desreguladoras (García Calavia y Rigby, 2019). Estos resortes de poder institucional han permitido a los sindicatos mantener cierta capacidad de influencia, aunque con algunas diferencias entre países. Se ha destacado, en este sentido, la mayor continuidad de los recursos de poder institucional en España en comparación con Portugal, lo que se explica por un mayor compromiso de la parte empresarial con el mantenimiento de las instituciones de la negociación colectiva, así como por una menor división ideológica entre las confederaciones sindicales mayoritarias (García Calavia y Rigby, 2019)

Las publicaciones específicamente centradas en las estrategias sindicales dentro de la economía de plataformas han subrayado que los recursos institucionales al alcance de los sindicatos vienen limitados, de forma general, por la ausencia de reconocimiento de una relación laboral y, con ella, el derecho a la representación y negociación colectiva (Lammanis, 2023; Sanz de Miguel et al, 2021). Por otra parte, las diferencias en el proceso de trabajo de las distintas actividades mediadas por plataformas digitales condicionan la disponibilidad de recursos de poder estructural y, con ellas, las estrategias de acción colectiva (Vandaele, 2021). En este caso, se ha destacado la diferencia entre las distintas formas de trabajo dentro del sector de las “plataformas digitales bajo demanda”, en el que la actividad se desarrolla de forma localizada y *off-line* (limpieza, reparto de comida, etc.); frente al trabajo de plataforma que se lleva a cabo de forma digital y en remoto (*crowdwork*) (Wood y Lehdonvirta, 2021; Cini, 2023). En general, la literatura ha identificado al sector del reparto digital como aquel que brinda un mayor poder estructural a los repartidores, que se manifiesta en su capacidad para interrumpir el reparto en un momento determinado, por ejemplo, mediante la convocatoria de paros (“desconexiones”) o el bloqueo del acceso a los restaurantes en horas de alta demanda (Vandaele, 2021; Herr, Schörpf y Flecker, 2021; Heiland, 2021)

2.3. Actores sindicales alternativos

Una cuestión parcialmente abordada en la literatura de la revitalización sindical y los recursos de poder se relaciona con la cuestión de los actores sindicales alternativos. Estos actores, que también presentan diferencias entre sí y son conceptualizados a través de distintos términos (nuevos movimientos sindicales, asociaciones-sindicatos, etc.), emergen en buena medida para cubrir un vacío en la representación de diversos colectivos precarios, y se caracterizan por tener unas estructuras organizativas menos formales y más horizontales que los sindicatos tradicionales y, generalmente, una agenda más específica (Osterman, 2006; Heery y Williams, 2020; Holgate, 2021). Su relación con los sindicatos tradicionales oscila entre la cooperación y la competencia en torno a la representación de los trabajadores precarios, observándose en este sentido distintos discursos y reivindicaciones que pueden llegar a tener, en algunos casos, un carácter complementario respecto al objetivo de visibilizar y mejorar la representación de estos colectivos (Meardi et al., 2021).

En España, la literatura ha prestado creciente atención a los sindicatos y movimientos alternativos constituidos en sectores tales como la limpieza (Kellys) o el reparto digital (Riders por Derechos) (Moral-Martín, 2020; López Andreu, 2020; Moral-Martín y Brunet, 2021; Barranco, Alós y Molina, 2022). Estos estudios muestran que, a pesar de las diferencias respecto al sindicalismo tradicional, su continuidad depende en buena medida del liderazgo y los recursos que pueden aportar los sindicatos tradicionales. De hecho, muchos de los miembros de movimientos sociales mantienen una “doble afiliación” en sindicatos como una forma de garantizar su participación en los ámbitos de representación en la empresa (Moral-Martín y Brunet, 2021). En Portugal, también han emergido nuevos movimientos sindicales, como la organización Precarios Inflexibles. Se trata de un movimiento con unas estructuras escasamente formales y carente de un liderazgo definido que, constituido inicialmente a partir de acciones de protesta contra el falso autónomo, ha desarrollado diferentes movilizaciones orientadas a construir nuevas identidades colectivas basadas en la noción del precariado (“personas precarias en sus trabajos y vidas”, según su manifiesto fundacional) (Soeiro, 2015; Roque, 2018).

Los nuevos actores sindicales han adquirido relevancia en la economía de plataforma, particularmente en países liberales y del sur de Europa en los que ha existido tradicionalmente mayor pluralismo sindical (Moral-Martín y Brunet, 2021; Barranco, Alós y Molina, 2022; Woodcock y Cant, 2022). La falta de institucionalización de las relaciones laborales en las plataformas de reparto y su elevada visibilidad lo convierte en un terreno propicio para la acción del sindicalismo de base y alternativo. No obstante, la mayor parte de las movilizaciones en los países de la Unión Europea han sido organizadas de manera informal por grupos de repartidores sin ninguna implicación sindical y, en menor medida, por colectivos organizados de repartidores y sindicatos (Trappmann et al, 2020; Bessa et al, 2022). Algunos estudios muestran cómo estas iniciativas de auto organización han evolucionado hacia una cooperación más estrecha o incluso

hacia su integración en las confederaciones sindicales (Vandaele, 2020, 2021; Joyce, Stuart y Forde, 2022).

3. METODOLOGÍA

La sección posterior analiza las respuestas sindicales desplegadas en España y Portugal por diferentes actores en el sector del reparto digital de comida a domicilio. Para ello, se ha seguido una estrategia metodológica cualitativa que ha recurrido, en primer lugar, a la realización de entrevistas semiestructuradas a trabajadores y representantes de los principales actores sindicales identificados en cada caso. Para España, se realizaron un total de 17 entrevistas: 7 con trabajadores de diferentes plataformas en Barcelona, Pamplona y Zaragoza; 3 con representantes de distintas organizaciones representativas del nuevo sindicalismo (Riders por Derechos en Madrid y Valencia) o sindicalismo alternativo (la federación local de CGT en Barcelona); 4 con representantes de organizaciones sindicales tradicionales (Comisiones Obreras CCOO, Unión General de Trabajadores UGT, a nivel confederal estatal y en Catalunya y Navarra); 2 con representantes de asociaciones profesionales con una lógica próxima al sindicalismo de empresa de tipo colaborativo (Asociación Autónoma de Riders en Barcelona); y 1 con un colectivo de abogados que tuvo una participación destacada en el inicio del conflicto (Col·lectiu Ronda). En el caso portugués, se llevaron a cabo un total de 23 entrevistas: 10 con repartidores en las áreas metropolitanas de Lisboa y Oporto; 10 entrevistas con representantes de los dos principales sindicatos tradicionales a nivel confederal y sectorial (la Unión General de Trabajadores UGT; y la Confederación General de los Trabajadores Portugueses CGTP); y 3 entrevistas con un representante de la organización-sindicato Precarios Inflexibles, en tanto que principal organización representativa de los nuevos movimientos sindicales con implicación en el sector. Todas las entrevistas fueron transcritas. Las entrevistas se realizaron a lo largo de dos periodos (septiembre y diciembre de 2020; enero y marzo 2022). La Información detallada sobre el perfil de cada persona entrevistada, junto con el acrónimo empleado para su citación, puede consultarse en el anexo.

En segundo lugar, se llevó a cabo una estrategia de observación en distintos grupos abiertos en redes sociales (Telegram, Whatsapp y Facebook). Estos grupos han constituido la principal forma de relación entre repartidores de distintas ciudades, y proporcionan una fuente de información de primer orden para el seguimiento de los debates que se han venido desarrollando sobre el papel de los sindicatos y las propuestas de regulación del sector en ambos países. En este caso, se transcribían únicamente aquellos fragmentos de conversaciones cuyo contenido aportaba información relevante sobre dichos debates.

En tercer lugar, se desarrolló un análisis documental basado en tres tipos de documentos: documentos legislativos (Ley Rider, etc.), políticos (Libro Verde del Futuro del Trabajo, etc.) y jurídicos; documentos elaborados por sindicatos tradicionales y nuevos movimientos sindicales en los cuales se esbozan diagnós-

ticos y propuestas sobre el sector o se realizan análisis y posicionamientos sobre nuevas regulaciones; manifiestos en los que nuevos actores sindicales (asociaciones de repartidores pro-empresa y nuevos movimientos sindicales) plantean sus reivindicaciones. Complementariamente, se analizaron informes y artículos sectoriales con el objetivo de calibrar la importancia del sector en términos de volumen de empleo; y conocer las principales características socio-demográficas de las personas trabajadoras.

El contenido de las entrevistas y los documentos se examinó a partir de un análisis de contenido cualitativo. Según Verd y Lozares (2016) dicho análisis se caracteriza por abordar lo que “el texto dice”, dejando de lado los aspectos performativos (“lo que el texto hace”) basados en el análisis del lenguaje y las dinámicas discursivas. El análisis se fundamentó en una lógica fundamentalmente deductiva, a partir de unas categorías analíticas identificadas previamente en la literatura. De este modo, las diferentes estrategias sindicales se codificaron en torno a tres principales categorías analíticas que procedían de la literatura sobre la revitalización sindical y los recursos de poder (ver sección 2 del artículo).

4. ESTRATEGIAS SINDICALES EN ESPAÑA Y PORTUGAL

El sector de las plataformas de reparto ha tenido un crecimiento exponencial a lo largo de los últimos años. El modelo de negocio se caracteriza por una fuerte competencia entre un número reducido de operadores para obtener una posición dominante en el mercado, incluso a costa de su rentabilidad (Álvarez-Palau et al, 2021). En última instancia, estas presiones competitivas y financieras de las plataformas explican las reticencias de estas empresas frente a la asalarización, y se traducen en constantes cambios en las condiciones y organización del trabajo, así como en los sistemas de asignación de pedidos y las cuantías del pago, que son causa de múltiples conflictos (Fernández-Trujillo y Gil, 2021).

El sector de las plataformas de reparto en España daba empleo en torno a 29.000 personas en 2019 con el predominio de trabajadores jóvenes y migrantes, según los datos de ADigital (2020). Las características del empleo en el sector se han visto alteradas tras la entrada en vigor de la Ley Rider en agosto de 2021, que establecía el reconocimiento de la presunción de la laboralidad en el ámbito de las plataformas de reparto (Real Decreto-ley 9/2021). Si bien la ley se ha traducido en un aumento de los repartidores asalariados (ESADE, 2022), una parte importante no están contratados directamente por las plataformas sino a través de empresas subcontratadas. Por otra parte, Glovo y Uber mantienen en la actualidad a gran parte de sus flotas de repartidores como autónomos, aunque con nuevos sistemas de asignación de pedidos y remuneración diseñados para intentar cumplir con la regulación actual. Estos modelos de contratación están actualmente bajo investigación por parte de la ITSS (Sanz de Miguel et al, 2023).

En el caso de Portugal, no existen apenas datos estadísticos ni estudios empíricos sobre el volumen de trabajo en el sector. Azevedo y Naumann (2021) han estimado que el sector empleaba a 1.100 personas trabajadoras en el primer año

de actividad de los grandes operadores (2018), a partir de los datos del Instituto Nacional de Estadística. Según estos autores, el empleo habría aumentado a unos pocos miles con la pandemia del Covid-19, trabajando la mayoría de ellos en las áreas metropolitanas de Lisboa y Oporto. La observación de los lugares de trabajo por parte del equipo de entrevistadores en el área metropolitana de Lisboa y en Oporto detectó que existe cierta diversidad dentro de los repartidores (en términos de edad, cualificación, nacionalidad, etc.). Sin embargo, la mayoría son hombres, jóvenes y migrantes, tal y como se confirma en las entrevistas realizadas a los dirigentes de Precarios Inflexibles y de la Confederación General de los Trabajadores Portugueses (CGTP).

Tras esta caracterización del sector en España y Portugal, las siguientes secciones analizan las estrategias sindicales en cada uno de los casos de estudio, a partir de las tres dimensiones en las se han observado acciones de renovación sindical (Frege y Kelly, 2004): estrategias de organización y movilización; estrategias desarrolladas en el plano político e institucional; y negociación colectiva. Para cada dimensión, se distinguen y comparan las estrategias de los diferentes actores sindicales identificados en cada caso. Concretamente, se analizan tres tipos de actores: 1) nuevos movimientos sindicales o asociaciones-sindicato (Moral-Martín y Brunet, 2021; Barranco, Alós y Molina, 2022); 2) sindicatos tradicionales; y 3) asociaciones de repartidores alineadas con las demandas empresariales (sindicatos de empresa, en adelante)

4.1. El caso español

En España, la representación de los repartidores de plataforma se ha convertido en un terreno en disputa entre distintos actores con diferentes posicionamientos respecto al estatuto de empleo de los repartidores. En torno a esta cuestión central se han ido articulando las diferentes estrategias de los actores, se han constituido alianzas entre sindicatos tradicionales y nuevos movimientos sindicales, al mismo tiempo que se han generado profundas divisiones dentro del colectivo. Sólo recientemente se detectan estrategias centradas en la negociación colectiva, amparadas en la nueva regulación vigente desde agosto de 2021 (Real Decreto-ley 9/202. Ley Rider en adelante).

Estrategias de organización y movilización

Las primeras experiencias de organización y movilización en el ámbito de las plataformas de reparto en España fueron impulsadas por una asociación-sindicato representativa del **nuevo sindicalismo** (Barranco, Alós y Molina, 2022; Moral-Martín y Brunet, 2021). En el verano de 2017, grupos de repartidores se organizaron para protestar por los cambios en los términos de su relación contractual con Deliveroo. Estas movilizaciones fueron el origen de la nueva

asociación-sindicato Riders por Derechos (RxD), una plataforma creada para la coordinación de las convocatorias de paros con implantación en Barcelona, Madrid y Valencia (ES07). Más allá de su escaso éxito (ninguna de las reivindicaciones fue atendida por la empresa y varios representantes del movimiento fueron “desconectados” de la aplicación en represalia), estas protestas tuvieron una amplia repercusión en el debate sobre las implicaciones de la economía de plataforma y, en cierta forma, impulsaron un cambio de actitud en los sindicatos tradicionales respecto al colectivo de trabajadores de plataformas. Aunque en un principio RxD se opuso a cooperar con los principales sindicatos tradicionales, el movimiento ha evolucionado hacia una mayor integración en las estructuras de sindicatos minoritarios a nivel local (IAC en Catalunya, IV en la Comunidad Valenciana, CSI en Asturias y LAB en el País Vasco), así como en las principales confederaciones sindicales (por ejemplo, UGT en Madrid y CCOO en Navarra). En este sentido, el trabajo de campo revela que es muy común la “doble afiliación” detectada en otros sectores (Moral-Martín y Brunet, 2021). Al mismo tiempo, el movimiento mantiene cierta autonomía como una plataforma de trabajadores que trasciende las formas de organización “clásicas”, con vínculos estrechos con movimientos sociales y organizaciones de trabajadores precarios y taxistas. Un representante de RxD afiliado a UGT en Madrid, resume así la evolución del movimiento:

La verdad, es que muchos de ellos (representantes de RxD) son represaliados y ya no están en activo porque han sido expulsados de las plataformas. (...) Yo me metí en UGT porque tiene unos recursos que no tiene RxD. Es lo que hacen ahora muchos de RxD, también en LAB, IAC, etc... y a la vez trabajar como movimiento. (...) [ES01]

No obstante, la coexistencia de relaciones con organizaciones sindicales con distintas orientaciones ideológicas y estratégicas ha generado tensiones dentro del movimiento. Puede destacarse, por ejemplo, la salida del grupo local de RxD de Valencia tras la aprobación de la Ley Rider, como reacción ante el progresivo alineamiento del movimiento con los sindicatos mayoritarios (Grupos de Telegram).

En cuanto a la acción organizativa desarrollada por los **sindicatos tradicionales**, se observa que las principales confederaciones sindicales a nivel nacional (CCOO y UGT) han optado por el establecimiento de áreas específicas para atender las demandas de estos trabajadores y otros colectivos de trabajadores precarios. Es el caso de “tu respuesta sindical” en UGT o la Secretaría de Nuevas realidades del trabajo en CCOO, cuya actividad se centra en prestar asesoramiento y formación, con el objetivo de mostrar la utilidad del sindicato a trabajadores sin acceso a la representación sindical en el centro de trabajo (ES08, ES06, ES05). La intervención sindical no se limita a aspectos laborales, sino que abarca otras cuestiones, como las relacionadas con la situación administrativa de muchos repartidores migrantes, aspectos fiscales o de protección social relacionados con el trabajo, o cursos sobre seguridad vial y el mantenimiento de bicicletas (ES08). A partir de estas iniciativas, estos sindicatos intentan acercarse

a la realidad de los trabajadores y dar cobertura a las actuaciones que se plantean en el plano legal.

Se observa además que tras la aprobación de la Ley Rider, CCOO y UGT han adquirido una presencia más destacada en las movilizaciones del colectivo. Esto se puso de manifiesto con la convocatoria de huelga en los supermercados de Glovo de Barcelona en agosto de 2021 por CCOO, que consiguió el compromiso de contrataciones directas por la plataforma y otras mejoras en las condiciones de trabajo (ES08).

Pese a este impulso movilizador por parte de los sindicatos tradicionales, el trabajo de campo revela también importantes dificultades respecto a la organización de este colectivo de trabajadores. El mayor problema que aparece de manera recurrente en las entrevistas es la extensión del empleo irregular en el sector, a través del alquiler de cuentas entre las comunidades de trabajadores migrantes, en su mayoría procedentes de Venezuela y Colombia, que constituyen la mayor parte de la fuerza de trabajo de estas plataformas (ES01, ES02, ES06, ES08).

“Muchos trabajadores están en situación administrativa irregular. No es posible que pidan asilo y el trámite tarde más de nueve meses. Durante este tiempo no pueden trabajar y son carne de cañón de las cuentas alquiladas y las flotas (...) En el 2018 ya nos decían que el 50% de las cuentas eran alquiladas. Y ahora (Octubre de 2020) debe ser mucho mayor” [ES06].

El segundo obstáculo a la afiliación/movilización se vincula a los temores y reticencias de estos trabajadores frente a la acción sindical, enraizados en sus experiencias previas, en sus países de origen, marcadas por la corrupción sindical o la represión violenta.

“En mi caso, a la comunidad venezolana le da miedo acercarse a un sindicato porque un sindicato es sinónimo de mafia. [...] de hecho a mi quien me persiguió en mi país eran sindicatos pagados y amparados por el gobierno”. [ES04].

“Pero en nuestros países, bueno, muchos sindicalistas son asesinados y son perseguidos, y la empresa los machaca, lo que todos sabemos, ¿no? Entonces, ante un sindicato: “¡ostia!, no, mira, si yo aquí tengo este trabajito que al menos me da para comer y para pagar la habitación. ¿Nos vamos a meter en estos problemas?, a ver si me quitan la cuenta..., no, no, no”. [ES09]

Finalmente, cabe destacar la emergencia de un tercer actor sindical con una lógica próxima al **sindicalismo de empresa**, defensor de un “modelo colaborativo de empleo”, alineado en buena parte con los intereses de las plataformas. Repartidores Unidos (RU), constituido en junio de 2020, es la principal plataforma que aglutinó a diferentes asociaciones de repartidores autónomos e impulsó el movimiento #sísyautómo, en 2021. Este movimiento demostró una importante capacidad de movilización en diferentes convocatorias de protesta durante el proceso de negociación y tramitación parlamentaria de la Ley Rider. El movimiento ha cuestionado, a partir de tales movilizaciones, la legitimidad de los sindicatos tradicionales y RxR para negociar en nombre del colectivo. También ha buscado reforzar el papel de las asociaciones de repartidores como único

interlocutor reconocido por las plataformas, a través de acuerdos de buenas prácticas o mediante reuniones periódicas con representantes de las plataformas.

Estrategias de acción institucional

La principal estrategia de representación colectiva en el sector de las plataformas de repartos se ha basado en la movilización, por parte de los **sindicatos tradicionales**, de los recursos institucionales derivados de la regulación del mercado de trabajo y la jurisdicción social. El recurso a esta estrategia ha permitido exteriorizar el conflicto fuera de un marco de las relaciones laborales poco favorable a la intervención sindical, a la vez que ha reforzado el papel de los sindicatos tradicionales como actores políticos.

La estrategia en el terreno institucional se ha centrado, en primer lugar, en la litigación, concretada en las denuncias en torno a la figura del falso autónomo. Estrategia a partir de la cual se han ido constituyendo las alianzas entre el **nuevo sindicalismo (RxD)** y **los sindicatos tradicionales** (particularmente UGT, en los inicios de la estrategia litigadora).

“Así como RxD está impulsando un trabajo de extensión, político, UGT es el que está llevando sobre todo el tema legal y ha movido muchísimo el tema de los juicios. Una estrategia también que ha sido muy exitosa”. [ES01]

Las primeras denuncias ante la ITSS en Madrid y Barcelona se realizaron a instancias de RxD junto con sindicatos como UGT en Madrid y la IAC en Barcelona. Tras decenas de sentencias favorables en instancias inferiores, la sentencia del Tribunal Supremo de septiembre de 2020 estableció los indicios de laboralidad de los repartidores de plataformas (Todolí, 2020). El Tribunal Supremo fundamentó su sentencia en el control ejercido por la plataforma en la organización del proceso de trabajo, así como en el hecho de que fuese propietaria de los principales activos necesarios para la realización de la actividad (la plataforma).

La segunda estrategia dentro de la esfera institucional, desarrollada tanto por el **nuevo sindicalismo (RxD)** como por **los sindicatos tradicionales**, se ha centrado en la negociación política que desembocaría en la Ley Rider (2021). Esta estrategia se apoyó, por un lado, en un cambio en la estructura de las oportunidades políticas, a partir de la formación de un gobierno de coalición progresista en enero de 2020, comprometido con la modernización del Estatuto de los Trabajadores con vistas a atajar la precariedad en el sector del reparto digital. Por otro lado, la posición negociadora de los sindicatos se vio reforzada gracias a la mencionada sentencia del Tribunal Supremo de septiembre de 2020.

RxD participó en la fase inicial de consultas organizada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social. Esta estrategia les concedió cierta visibilidad institucional como representantes del colectivo. Sin embargo, con la apertura de la mesa de diálogo social tripartito (ministerio, sindicatos y patronal), la negociación involucró únicamente a los sindicatos tradicionales, que ostentan el estatus jurídico de representatividad (CCOO y UGT). En este contexto, la actividad de

RxD se centró en intentar influir en las negociaciones mediante la búsqueda de apoyos a sus posturas entre organizaciones sociales y partidos políticos afines.

En 2021 los agentes sociales (CCOO, UGT y CEOE) alcanzaron un acuerdo con el Ministerio que se transformó en una reforma legislativa, pionera en la UE, que establece la presunción de laboralidad en el sector de las plataformas de reparto, así como el derecho a la información sobre el impacto de la gestión algorítmica en las condiciones de trabajo y el acceso al empleo (Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo). No obstante, la nueva legislación no ha colmado las expectativas de RxD en torno al diálogo social, dado que el efecto de la ley permite la subcontratación como alternativa a la contratación directa por la plataforma (Esteve-Segarra y Todolí, 2021). Los sindicatos tradicionales, han respondido a las nuevas estrategias empresariales con diversas denuncias por cesión ilegal de trabajadores, a la vez que mantienen el contencioso con Glovo por el uso de falsos autónomos, todavía con procesos abiertos anteriores a la nueva ley (ES 05). Todo ello apunta que la litigación en el sector está lejos de acabarse.

El **sindicalismo de empresa** (RU), por su parte, no ha desempeñado ningún papel en la esfera institucional. Sus demandas (por ejemplo, vía petición a través de change.org) para establecer un proceso de negociación en torno a un nuevo marco regulador que permita el trabajo autónomo han sido desoídas por el gobierno.

Negociación Colectiva

Finalmente, cabría destacar algunos avances para la representación de los trabajadores de plataforma a través de las instituciones de la negociación colectiva. Este es el caso el acuerdo marco en Just Eat. En otros casos se ha optado por la inclusión de los repartidores en un ámbito de negociación ya existente, como se acordó entre las partes del Acuerdo Marco de hostelería del País Vasco.

La posibilidad de un convenio sectorial que pueda actuar como referencia para el sector es, sin embargo, todavía lejana. No sólo por la ausencia de interlocutor de la parte empresarial sino también por la dificultad para delimitar el ámbito de la actividad principal de muchas empresas que trabajan para las plataformas en régimen de subcontratación. Cuestión sobre la que existe un debate dentro de las mismas organizaciones sindicales, como apuntan algunos de los entrevistados (ES10, ES11).

“Entonces, está la línea que defiende que ya hay convenios para acoger esta actividad y está la línea que habla de que esto es un nuevo sector emergente que ha venido para quedarse y que tenemos que negociar un convenio estatal que recoja lo mínimo, luego que se negocia por abajo algo mejor, de acuerdo, pero que por lo menos haya algo mínimo”. [ES10]

4.2. El caso portugués

La investigación y los debates públicos sobre la economía de plataformas en Portugal se han centrado principalmente en sus implicaciones en los ámbitos de la movilidad (Uber) y el alojamiento turístico (Airbnb). Se ha indagado poco en la situación de los trabajadores en otro tipo de plataformas que optan por un modelo de contratación basado en el trabajo autónomo, con la consiguiente ausencia de derechos laborales y sociales (Boavida y Moniz 2021a y 2022).

Estrategias de organización y movilización

En Portugal, las primeras acciones para la movilización y organización del colectivo de repartidores tuvieron lugar en 2017 y vinieron impulsadas por **sindicatos tradicionales**. Concretamente, por el sindicato de la hostelería y la restauración, adscrito a la Confederación General de los Trabajadores Portugueses (CGTP), cuya implantación en el sector es inferior al 10%. Estas movilizaciones tuvieron una escasa repercusión. Solo recientemente (2022) se ha retomado la iniciativa sindical, esta vez, por parte del Sindicato de los Trabajadores de Transportes Ferroviarios y Urbanos de Portugal (STRUP), afiliado también a la CGTP.

“Hay algo de afiliación, pero no muy elevado, todavía. Al principio se mostraron muy reticentes a afiliarse al sindicato, principalmente por razones ideológicas. Pero creo que ahora esto cambiará lentamente y podremos decir que representamos a la mayoría de este sector”. (PT09)

STRUP mantiene contactos en la actualidad con grupos de repartidores con el objetivo de consensuar una serie de demandas dirigidas a la mejora de la retribución y seguridad (entrevista PT10). También se plantea actuar en la representación del colectivo ante las plataformas y las autoridades públicas. Así, se puede argumentar que, tras el fracaso de los sindicatos relacionados con la hostelería y la restauración, un sindicato con mayores recursos está diseñando una estrategia hacia los repartidores. Sin embargo, cuando se realizó el trabajo de campo, STRUP estaba discutiendo aún su estrategia en este ámbito. A diferencia del caso español, el sindicato no había desarrollado ninguna innovación organizativa para mejorar la representación de estos trabajadores.

“Ha habido reuniones con alguna participación, para pensar en otras acciones y, a nivel práctico, en las líneas de trabajo a enfocar en las plataformas y cómo mantener un contacto regular con los gestores en Portugal. También hemos estado discutiendo formas de presionar al poder político sobre las tasas de entrega y los temas de protección laboral como el seguro laboral, la seguridad y otros”. (PT10).

El trabajo de campo revela, en este sentido, ciertas reticencias de los sindicatos tradicionales respecto a la priorización de las estrategias de organización y movilización en este colectivo de trabajadores. Sus dificultades para obtener representación se vinculan, por un lado, a los pocos incentivos que la regulación otorga para afiliarse a un colectivo que, en su mayoría, se rige por relaciones

contractuales mercantiles o trabaja en situación irregular. También a las dificultades de los representantes sindicales para comunicarse en lenguas extranjeras con un perfil de trabajador mayoritariamente migrante: “*es muy difícil movilizarlos, ya que muchos son inmigrantes y no hablan portugués*” (PT 10). En estas circunstancias, los sindicatos tradicionales dudan sobre los beneficios de invertir sus escasos recursos en la organización de estos trabajadores (entrevista PT09).

Al igual que en España, organizaciones con una lógica próxima al **nuevo sindicalismo** han tratado de organizar y movilizar a los trabajadores del sector. Se identifican así diferentes movilizaciones desarrolladas desde el año 2019, de manera esporádica y con escaso impacto, por parte de colectivos de trabajadores autoorganizados desde fuera y dentro del sector. De un lado, desde la asociación-sindicato Precarios Inflexibles se intentó una aproximación al colectivo en 2019 con la convocatoria de movilizaciones que plantearon la cuestión de la laboralidad de los repartidores en el debate público (PT12). Sin embargo, la articulación de la movilización en torno a esta demanda impidió conectar con el elevado volumen de trabajadores migrantes en situación irregular: “*Es muy difícil conocerlos, muchos son ilegales y evitan responder nuestras preguntas*” (PT13). Por otro lado, en 2020, un colectivo de repartidores de origen brasileño del área de Lisboa convocó una serie de protestas que contaron con el apoyo de las principales organizaciones sindicales tradicionales (entrevista PT08).

No obstante, a diferencia del caso español, los dos principales sindicatos, CGTP y la Unión General de Trabajadores (UGT), han mostrado poco interés por establecer coaliciones con estos nuevos movimientos sindicales (PT08 y PT09). Esto se explica por la persistencia de desconfianzas mutuas entre los sindicatos y estos movimientos de trabajadores, de manera que la cooperación ha estado muy limitada a la defensa en cuestiones concretas. Por otra parte, estos movimientos de trabajadores recelan de los vínculos que mantienen las organizaciones sindicales con los partidos políticos (entrevistas PT14, PT15, PT16, PT17, PT18, y PT21). Además, los trabajadores de plataformas digitales tienen una escasa identificación con los trabajadores que constituyen la base de afiliación tradicional de los sindicatos (trabajadores salariales, nativos, etc.) (entrevista PT 11 y PT13).

Finalmente, el trabajo de campo evidencia como, al igual que en el caso español, la movilización de los trabajadores debe hacer frente al obstáculo de la división en torno a la cuestión del estatus laboral.

“*Hay muchos [compañeros] que se creen empresarios y, por lo tanto, no quieren sindicalizarse. Creo que necesitamos un código del trabajo y un convenio colectivo que nos ayude con los derechos.*” (entrevista PT11).

Tal división ha favorecido, también de forma análoga a lo observado en el caso español, la emergencia de un **tercer actor sindical afín a las demandas empresariales**. El autodenominado “Movimiento de los mensajeros” (*Movimento dos Estafetas*) ha aparecido a finales de 2022 (una vez finalizado el trabajo de campo) en el contexto de una reciente reforma política que, replicando también lo acontecido en España, regula la presunción de la laboralidad. Por el momento, el movimiento no ha protagonizado ninguna movilización relevante y se ha limi-

tado a intentar intervenir en el debate público mediante la publicación de manifiestos críticos con la nueva regulación. Puede citarse, en este caso, el manifiesto enviado al parlamento portugués durante los debates de la nueva regulación, firmado por más de 1400 mensajeros:

“Defendemos el modelo mercantil actual porque es, en términos profesionales y personales, la mejor forma de trabajar, ya que tenemos el privilegio de definir nuestro plan de trabajo sin tener que reportar a un empleador ni estar obligados a cumplir una determinada cantidad de horas. o la obligación de cumplir con un determinado número de entregas” (Varela Rodrigues, 2022).

El movimiento también busca establecer una interlocución con las plataformas para discutir avances en algunos aspectos tales como el seguro de accidentes o los canales de comunicación con la empresa.

Estrategias de acción institucional

En el ámbito de la acción política e institucional, las iniciativas sindicales se han dirigido a tratar de favorecer una reforma legislativa que reconozca la “presunción de laboralidad” en el trabajo de plataformas, con la que el gobierno se comprometió a finales de 2021, antes de la disolución del parlamento.

Sólo los principales **sindicatos tradicionales** (CGTP y UGT) fueron consultados en la fase inicial de la propuesta que el Partido Socialista sometió a discusión en el parlamento, en octubre de 2021, para regular el trabajo de plataformas (Libro Verde del Futuro del Trabajo, 2021). Estas consultas favorecieron el debate público y sindical, dando lugar a la publicación de posicionamientos políticos por parte de estas confederaciones sindicales. En estos debates, la CGTP ha representado el trabajo de los repartidores en plataforma como el arquetipo actual del trabajo precario y ha alertado del riesgo que representa la “uberización” para las condiciones de trabajo. También ha resaltado el ejemplo español de iniciativa legislativa basada en el diálogo social (PT 01). Por su parte, la posición de UGT no ha ido más allá de un pronunciamiento general sobre la necesidad de regular el trabajo en plataformas para limitar los riesgos de la competencia desleal respecto al resto de empresas (PT 02).

La propuesta inicial de legislación desarrollada por el Partido Socialista manifestaba la intención de regular la presunción de laboralidad para los trabajadores de plataformas, sin especificar si esto significaba que serían considerados trabajadores subordinados de la plataforma o de una empresa intermediaria. Debido a esta ambigüedad, la propuesta fue criticada por diversos actores sindicales (CGTP y Precarios Inflexibles) así como por los partidos políticos que formaron la antigua coalición parlamentaria (Partido Comunista y Bloque de Izquierdas), poniendo de relieve la división sindical y dentro del espectro de la izquierda política, en torno a esta cuestión. Finalmente, la discusión de la ley fue suspendida con la convocatoria de nuevas elecciones.

A finales del año 2022 (una vez concluido el trabajo de campo), el nuevo gobierno, esta vez en solitario, del Partido Socialista, planteó una nueva iniciati-

va legislativa en este ámbito. La denominada “Agenda por el Trabajo Decente” abordó, al margen de otras cuestiones (teletrabajo, bajas por maternidad, etc.), el reconocimiento de la “presunción de laboralidad” para todas las personas que trabajan en plataformas digitales. Al mismo tiempo, se planteaba una campaña extraordinaria de inspección en el sector en el primer año de implementación de la Agenda de Trabajo Digno. La “Agenda por el Trabajo Decente” fue aprobada por el presidente de la República a través de la Ley n.13/2023 del 3 de abril. Desde su entrada en vigor, las plataformas están obligadas a reconocer todos los derechos asociados al estatus de asalariado (accidentes de trabajo, prohibición de despido injustificado, salario mínimo, vacaciones, límites de tiempo de trabajo, igualdad y no discriminación, etc.).

La nueva regulación colma las demandas de los sindicatos tradicionales (CGTP y UGT) y nuevos movimientos sindicales (Precarios Inflexibles) en favor de la laboralidad del colectivo. Frente a la propuesta discutida en 2021, la “Agenda por el Trabajo Decente” elimina la posibilidad de permitir el trabajo de plataformas a través de empresas intermediarias, en sintonía con las propuestas de CGTP y Precarios Inflexibles. No obstante, la nueva legislación no ha sido consensuada con los sindicatos. Es más, tanto CGTP² como Precarios Inflexibles³ se han posicionado de forma crítica, aunque debido, fundamentalmente, a cuestiones ajenas a la reforma de la presunción de la laboralidad.

Al margen de estas controversias, el efecto quizás más destacable de la nueva regulación se relaciona con la emergencia del “Movimiento de los mensajeros” (*Movimento dos Estafetas*). Un nuevo actor sindical que, como se ha expuesto en la sección anterior, comparte el posicionamiento empresarial defensor de un modelo de contratación basado en el trabajo autónomo. Por el momento, su acción en la esfera institucional se ha limitado a la publicación del manifiesto al que se ha hecho mención en la sección previa.

Por último, puede mencionarse cómo la defensa sindical de la asalarización se ha basado también en la litigación, aunque en mucha menor medida que en España. Así, entre 2018 y 2019, el sindicato de hostelería del Norte formuló una serie de demandas ante la inspección del trabajo (Autoridad de las Condiciones de Trabajo – ACT). No obstante, estas demandas no han propiciado la emergencia de ninguna jurisprudencia por el momento.

Estrategias de negociación

Finalmente, puede destacarse la ausencia de estrategias basadas en la *negociación* con la parte empresarial. Los contactos sindicales con las plataformas

² <https://www.cgtp.pt/cgtp-in/areas-de-accao/emprego-e-formacao-profissional/18539-alteracoes-a-legislacao-laboral-no-ambito-da-agenda-para-o-trabalho-digno>

³ <http://www.precarios.net/alteracao-da-legislacao-laboral-no-ambito-da-agenda-do-trabalho-digno-associacao-combate-precariade-precarios-inflexiveis-identifica-recuos-limitacoes-graves-na-p/>

han sido esporádicos y marcados por el rechazo empresarial a entablar negociaciones. La ausencia de reconocimiento de una relación laboral hasta fechas recientes ha dificultado sin duda esta estrategia, dado que solo los asalariados tienen derecho a la negociación colectiva según la legislación portuguesa.

5. CONCLUSIONES

El artículo ha analizado las estrategias de renovación sindical desarrolladas por distintos sindicatos y organizaciones de repartidores y trabajadores precarios en el sector digital de reparto de comida a domicilio en España y Portugal.

La comparación del caso español y portugués muestra, en línea con la literatura europea, el protagonismo de nuevos movimientos sindicales con unas estructuras organizativas menos formales y más horizontales que los sindicatos tradicionales. Impelidas por la ausencia de reconocimiento institucional, tanto RxR (España) como Precarios Inflexibles (Portugal) priorizaron, en los primeros años de irrupción de las plataformas, estrategias de resistencia basadas, fundamentalmente, en la movilización. Particularmente en el caso de España, estas movilizaciones tuvieron el efecto de aumentar la visibilidad del colectivo y favorecer la implicación de los sindicatos tradicionales en su representación. Así, se observa en el caso español cómo las organizaciones sindicales tradicionales han otorgado progresivamente más importancia a la movilización y organización de estos trabajadores, creando nuevas estructuras a través de las cuales prestan asesoramiento y formación a los trabajadores en distintos ámbitos que traspasan la temática estrictamente laboral. Además, algunos de estos sindicatos (CCOO) han liderado movilizaciones recientes a través de la convocatoria de huelgas.

Ambas asociaciones-sindicatos (RxR en España y Precarios Inflexibles en Portugal) han adoptado también una línea estratégica dentro de la dimensión político/institucional, condicionada por sus menores recursos de poder en este ámbito, en comparación con los sindicatos tradicionales. Tanto en España como en Portugal, estas organizaciones han buscado alianzas con partidos políticos afines y diversas entidades y movimientos sociales. Sin embargo, su relación con el sindicalismo tradicional evidencia diferencias fundamentales entre los dos países. En el caso español, el movimiento RxR ha terminado cooperando y afianzando coaliciones con diversos sindicatos alternativos a nivel regional y local, pero también con las principales confederaciones sindicales (CCOO y UGT), a través de diferentes vías tales como la doble afiliación. Estas estrategias de coalición han pivotado, por lo general, en torno a las estrategias de litigación frente al falso autónomo. En el caso portugués, ha prevalecido la desconfianza mutua entre sindicatos tradicionales y nuevos movimientos sindicales, anclada en una relación de competencia por la representación de colectivos precarios en buena medida alejados del sindicalismo tradicional. Tanto Precarios Inflexibles como los principales sindicatos (CGTP y UGT) articularon sus estrategias de resistencia en torno a la demanda en favor del reconocimiento de la asalarización. Sin embargo, en ningún caso desarrollaron coaliciones que permitiesen, como

en el caso español, explotar las ventajas de compatibilizar las acciones de movilización propias del nuevo sindicalismo, más orientadas a la construcción de identidades colectivas, con estrategias basadas en la explotación de los recursos institucionales de los que dispone el sindicalismo tradicional. La ausencia de una estrategia compartida por ambos tipos de actores en la esfera institucional, más allá de la reivindicación general en favor de la asalarización, puede explicar esta diferencia.

Finalmente, cabe destacar la emergencia, en ambos países, de un tercer actor sindical, compuesto por asociaciones de repartidores alineadas con las demandas empresariales. Su irrupción refleja, en los dos casos, la división en torno a la cuestión del estatus laboral, y manifiesta el fracaso tanto de los nuevos movimientos sindicales como de los sindicatos tradicionales para construir una identidad colectiva que evite la fragmentación de intereses entre los trabajadores. La literatura de plataformas y sindicalismo necesita abordar con mayor profundidad este fenómeno. Por un lado, convendría analizar el papel desempeñado por las propias plataformas como promotoras de estas asociaciones, y estudiar el efecto de construcciones discursivas que, con resonancias neoliberales, confrontan la autonomía y libertad del trabajo autónomo frente a la subordinación que caracterizaría al empleo asalariado (Serrano Pascual y Fernández Rodríguez, 2018). Por otro lado, es preciso indagar en los límites de la asalarización como objetivo y estrategia sindical en la esfera institucional que, por sí sola, aborde los problemas de extrema precariedad de diversos colectivos (desempleados, trabajadores migrantes indocumentados, etc.) que recurren a este trabajo en situación irregular o ilegal como única vía de subsistencia debido a trabas existentes en otras esferas regulatorias (ley de extranjería, etc.).

6 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ADIGITAL (2020): “La importancia económica de las plataformas de reparto y perfil de los repartidores”, Disponible: <https://www.adigital.org/media/importancia-economica-de-las-plataformas-digitales-de-delivery-y-perfil-de-los-repartidores-en-espana.pdf> [consulta: 01-04-2022]
- ALVAREZ-PALAU, E. J., CALVET-LIÑÁN, L., VIU-ROIG, M., GANDOUZ, M., y JUAN, A. A. (2021): “Economic profitability of last-mile food delivery services: Lessons from Barcelona”, *Research in Transportation Business & Management*, 100659.
- ARTILES, A. M., PASTOR MARTÍNEZ, A. (2022): “Nuevas formas de representación colectiva. Reacción a la digitalización”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 40(2), pp. 345-366.
- ATZENI, M. (2021): “Workers’ organizations and the fetishism of the trade union form: toward new pathways for research on the labour movement?”, *Globalizations*, 18(8), pp. 1349-1362.
- AZEVEDO y NAUMANN (2021): Portuguese food couriers: Searching for representation, en *Digital Labour Platforms. Representing Workers in Europe*, Lisboa, Húmus Editions, pp. 83-94

- BERNACIAK, M., GUMBELL-MCCORMIC, R., y HYMAN, R. (2015): El sindicalismo europeo: ¿de la crisis a la renovación?. Fundación 1o de Mayo, Disponible en: https://1mayo.ccoo.es/noticia:296931--&opc_id=843c1fb807c854b2d-66c436f7e292312 [consulta: 01-04-2022]
- BERTOLINI, A. y DUKES, R. (2021): “Trade Unions and Platform Workers in the UK: Worker Representation in the Shadow of the Law”, *Industrial Law Journal*, 50(4), pp. 662-688.
- BESSA, I., JOYCE, S., NEUMANN, D., STUART, M., TRAPPMANN, V. y UMNEY, C. (2022): “A global analysis of worker protest in digital labour platforms”, *International Labour Organization, working paper 70*.
- BARRANCO FONT O., ALÓS, R. y MOLINA, O. (2022): “Innovar para representar: trabajadores con dificultades de representación colectiva y estrategias sindicales en España. Cuadernos de Relaciones Laborales”, 40(1), pp. 115-137.
- BOAVIDA, N. y MONIZ, A. (2021) “National context: Portugal”, en *Digital Labour Platforms. Representing Workers in Europe*, Lisboa, Húmus Editions, pp. 23-28
- BOAVIDA, N. y MONIZ, A. (2022): “Perfil e representação de trabalhadores de plataformas digitais em Portugal”, *Sociologia: Revista da Faculdade de Letras da Universidade do Porto*, pp. 32-61.
- CARVER, L., y DOELLGAST, V. (2021): “Dualism or solidarity? Conditions for union success in regulating precarious work”, *European Journal of Industrial Relations*, 27(4), pp. 367-385.
- CINI, L. (2023): “Resisting algorithmic control: Understanding the rise and variety of platform worker mobilisations”, *New Technology, Work and Employment*, 38(1), pp. 125-144.
- CINI, L., MACCARRONE, V., TASSINARI, A. (2021): “With or without Unions? Understanding the diversity of gig workers’ organizing practices in Italy and the UK”, *European Journal of Industrial Relations*, 28(3), pp. 341-362
- DÖRRE, W (2019): “Social movement unionism: Theoretical foundations and empirical evidence”, en *Social stratification and social movements*, London, Routledge, pp. 30-47.
- ESTANQUE, E.; COSTA, H.; FONSECA, D. y SANTOS, A (2018): “Digitalização e Precariedade Laboral: Novos Desafios Para o Sindicalismo e os Movimentos Sociais no Contexto Português”, *Século XXI – Revista de Ciências Sociais*, 8 (2), pp.589
- ESADE (2022): *Ley Rider: Un año después*, disponible: https://itemsweb.esade.edu/wi/research/Foro-Humanismo-Tecnologico/221027_Informe_LeyRider_FHTEsade.pdf?_gl=1*159u3zv*_ga*MjA2NTM1MDU0Ny4xNjY1MTI1MjQ0*_ga_S41Q3C9XT0*MTY2Njg1OTQxMS4yMS4wLjE2NjY4NTk0MTEuMC4wLjA#:~:text=La%20Ley%2012%2F2021%2C%20de,de%20reparto%20carec%C3%ADan%20de%20justificaci%C3%B3n. [consulta: 18-04-2023]
- ESTEVE-SEGARRA, A. y TODOLÍ, A. (2021): “Cesión ilegal de trabajadores y subcontratación en las empresas de plataformas digitales”, *Revista de Derecho Social*, 95, pp.37-64.
- FERNÁNDEZ-TRUJILLO, F. y GIL, 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*, 52, pp. 175-198.
- FREGE, C. y KELLY, J. (Eds.) (2004): *Varieties of unionism: Strategies for union revitalization in a globalizing economy*, Oxford, Oxford University Press.

- GARCÍA CALAVIA, M.A y RIGBY, M. (2019): “Las trayectorias de las instituciones laborales españolas ante las recientes presiones económicas: ¿Cómo quedan los recursos para los sindicatos?”, *Revista Española de Sociología*, 28(2), pp. 381-399.
- GODINO, A. Y MOLINA, O. (2022): “The industrial relations chameleon : collective bargaining in the facility management business”, *Employee Relations*, 44(7), pp. 1-18.
- HEERY, E. (2015): “Unions and the organising turn: Reflections after 20 years of organising works”, *The Economic and Labour Relations Review*, 26(4), pp. 545-560.
- HEERY, E., WILLIAMS, S. (2020): The expression of worker voice through civil society organizations, en *Handbook of Research on Employee Voice*, Elgar, pp. 202-221.
- HEILAND, H. (2021): “Controlling space, controlling labour? Contested space in food delivery gig work”, *New Technology, Work and Employment*, 36(4), pp. 1-16.
- HERR, B., SCHÖRPF, P., FLECKER, J. (2021): “How place and space matter to union organizing in the platform economy”, en *Modern Guide to Labour and the Platform Economy*, Cheltenham, Elgar, pp. 112-129.
- HOLGATE, J. (2021): Trade unions in the community: Building broad spaces of solidarity, *Economic and Industrial Democracy*, 42(2), pp. 226-247.
- HOWCROFT, D. y BERGVALL-KÅREBORN, B. (2019): “A typology of crowdwork platforms”, *Work, Employment and Society*, 33(1), pp. 21-38.
- IBSEN, C.L., TAPIA, M. (2017): Trade union revitalization: Where are we now? Where to next, *Journal of Industrial Relations*, 59(2), pp. 1-22.
- ILSØE, A., JESNES, K., y HOTVEDT, M. (2020): Social partner responses in the Nordic platform economy, en JESNES, K. y OPPEGAARD, J. (Eds.), *Platform work in the Nordic models* (pp. 68-78). Nordic Council of Ministers. <https://faos.ku.dk/english/news/social-partner-responses-in-the-nordic-platform-economy/> [consulta 01-04-2022]
- JESNES, K., NEUMANN, D., TRAPPMANN, V., DE BECDELÈVRE, P. (2021). “The role of worker collectives among app-based food delivery couriers in France, Germany and Norway: All the same or different?”, en *A Modern Guide To Labour and the Platform Economy*, Edward Elgar Publishing, pp. 258-273.
- JOYCE, S., STUART, M. y FORDE, C. (2022): “Theorising labour unrest and trade unionism in the platform economy”, *New Technology, Work and Employment*, 38, pp. 21-40.
- JOYCE, S. y STUART, M. (2021): Trade union responses to platform work: An evolving tension between mainstream and grassroots approaches, en *Modern Guide to Labour and the Platform Economy*, Cheltenham, Elgar, pp. 177-194.
- KEUNE, M. y PEDACI, M. (2020): “Trade union strategies against precarious work: Common trends and sectoral divergence in the EU”, *European Journal of Industrial Relations*, 26(2), pp. 139-155.
- LAMANNIS, M. (2023): Collective bargaining in the platform economy. A mapping exercise of existing agreements, European Trade Union Institute, Report 2023.02, disponible en <https://www.etui.org/publications/collective-bargaining-platform-economy> [consulta 1-04-2023]
- LAS HERAS, J. y RIBERA-ALMANDOZ, O. (2017): “When corporatism fails: trade union strategies and grassroots resistance to the Spanish economic crisis”, *Journal of Labor and Society*, 20(4), pp. 449-466.

- LAS HERAS, J. y RODRÍGUEZ, L. (2021): “Striking to Renew: Basque Unions’ Organizing Strategies and Use of the Strike-Fund”, *British Journal of Industrial Relations*, 59(3), pp. 669-700.
- LEHNDORF, S., DRIBBUSSCH, H., & SCHULTEN, T. (2017): “European trade unions in a time of crises: an overview”, en *Rough waters: European trade unions in a time of crisis*, Bruselas, European Trade Union Institute, pp. 7-35.
- LÓPEZ-ANDREU, M. (2020): “Breaking fragmentation through mobilization: the development of a collective identity during Movistar’s contractors’ and technicians’ strike in Spain”, *Work, Employment and Society*, 34(4), pp. 661-677.
- LUQUE BALBONA, D. y GONZÁLEZ BEGEGA, S. (2016): *Crisis económica y coaliciones anti-austeridad en España (2010-2014)*. Viejos y nuevos repertorios de protesta, *Sociología del Trabajo* 87, pp. 45-67.
- MARQUES, P. y FONSECA, D. (2022): “Understanding the positions taken by moderate union confederations and centre-left parties during labour market reforms in Portugal and Spain: Why the configuration of left parties and trade union confederations matters”, *European Journal of Industrial Relations*, 28 (1), pp. 65-84
- MARTÍNEZ LUCIO, M., MUSTCHIN, S., MARINO, S., HOWCROFT, D., SMITH, H. (2021): “New Technology, Trade Unions and the Future: Not Quite the End of Organised Labour”, *Revista Española de Sociología*, 30(3), A68
- MEARDI, G., SIMMS, M. y ADAM, D. (2021): “Trade unions and precariat in Europe: Representative claims”, *European Journal of Industrial Relations*, 27(1), pp. 41-58.
- MOLINA, O. y BARRANCO, O. (2016): “Trade union strategies to enhance strike effectiveness in Italy and Spain”, *Transfer: European Review of Labour and Research*, 22(3), pp. 383-399.
- MONIZ, A., BOAVIDA, N., MAKÓ, .C., KRINGGS, B-J. y SANZ, P. (2021): *Digital Labour Platforms. Representing Workers in Europe*, Lisboa, Húmus Editions.
- MORAL-MARTÍN, D., y BRUNET, I (2021): “La necesidad de la revitalización sindical: una oportunidad para otras propuestas organizativas”, *CIRIEC-España, revista de economía pública, social y cooperativa*, 101, pp. 227-254.
- MURRAY, G. (2017): “Union renewal: what can we learn from three decades of research?”. *Transfer*, 23(1), pp. 9-29,
- O’BRADY, S. (2021): “Fighting precarious work with institutional power: Union inclusion and its limits across spheres of action”, *British Journal of Industrial Relations*, 59(4), pp. 1084-1107.
- OSTERMAN, P. (2006): “Community Organizing and Employee Representation”, *British Journal of Industrial Relations*, 44(4), pp. 629-49
- ROQUE, I. (2018): “Call Centre Workers Unite! Changing Forms of Organisation and Representation in the Portuguese and British Digital Economy”, *Work Organisation, Labour and Globalisation*, 12 (2), pp. 79-98
- RIGBY, M. y GARCÍA CALAVIA, M. (2018): “Institutional resources as a source of trade union power in Southern Europe”, *European Journal of Industrial Relations*, 24(2), pp.129-143.
- SANZ DE MIGUEL, P., CASAS-CORTÉS, M. I., PRIETO, A., ARASANZ (2023): “El empleo irregular tras la Ley Rider: ¿nueva regulación, idénticas estrategias empresariales?”, *Revista Española de Sociología*, 32(3)
- SANZ DE MIGUEL, P., BAZZANI, T., ARASANZ, J. (2021): *The definition of worker in the platform economy*, European Economic and Social Committee. Disponible en: https://www.eesc.europa.eu/sites/default/files/files/qe-05-21-286-en-n_0.pdf [consulta: 1-04-2022]

- SANZ DE MIGUEL, P., WELZ, C., CAPRILE, M., y RODRÍGUEZ CONTRERAS, R. (2020): “Industrial democracy in Europe: a quantitative approach”, *Labour & Industry: a journal of the social and economic relations of work*, 30(2), pp. 101-132.
- SERRANO PASCUAL, A. Y FERNÁNDEZ RODRÍGUEZ, C. (2018) “De la metáfora del mercado a la sinécdoque del emprendedor: la reconfiguración política del modelo referencial de trabajador”. *Cuadernos de Relaciones Laborales* 36(2), 207-224
- SOEIRO, J. (2015): “A formação do precariado: transformações no trabalho e mobilizações de precários em Portugal Coimbra”, tesis de doctorado en sociología, Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra.
- TODOLÍ-SIGNES, A. (2020): “Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo español que considera a los Riders empleados laborales”, *Labour & Law Issues*, 6 (2), pp. 1-13.
- TRAPPMANN, V., BESSA, I., JOYCE, S., NEUMANN, D., STUART, M., y UMNEY, C. (2020): *Global labour unrest on platforms. The case of food delivery workers*, Berlin: DES, disponible en: <https://library.fes.de/pdf-files/iez/16880.pdf> [consulta: 01-04-2022]
- VANDAELE, K. (2020): “From street protest to ‘improvisational unionism’. Platform-based food delivery couriers in Belgium and the Netherlands”, Friedrich Ebert Stiftung, *Trade unions in transformation 4.0*, disponible en: <https://library.fes.de/pdf-files/iez/16608.pdf> [consulta 01-04-2022]
- VANDAELE, K. (2021): “Collective resistance and organisational creativity amongst Europe’s platform workers: A new power in the labour movement?”, en J. HAIDAR y M. KEUNE (Ed.), *Work and labour relations in global platform capitalism*. ILERA Publication series, disponible en <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3672260> [consulta 01-04-2022]
- VARELA RODRIGUES, J. (2022, 11 de septiembre). Novo movimento de estafetas é contra mexidas na lei laboral. *Dinheiro Vivo*, disponible: <https://www.dinheirovivo.pt/economia/novo-movimento-de-estafetas-e-contramexidas-na-lei-laboral--15154707.html> [consulta 20-04-2022]
- VERD, J. M., y LOZARES, C. (2016): “La investigación cualitativa: el qué y el por qué”. en VERD, J. M., y LOZARES, C. *Introducción a la investigación cualitativa. Fases, métodos y técnicas*, Madrid, Síntesis, pp. 23 - 41
- WOOD, A. J., (2021): *Algorithmic Management: Consequences for Work Organisation and Working Conditions*, disponible en: <https://ec.europa.eu/jrc/en/publication/eur-scientific-and-technical-research-reports/algorithmic-management-consequences-work-organisation-and-working-conditions> [consulta: 01-04-2022]
- WOODCOCK, J. (2018): “Digital Labour and Workers’ Organisation”, en *Global Perspectives on Workers’ and Labour Organizations*, Frankfurt, Springer, pp. 157-173.
- WOODCOCK, J., y CANT, C. (2022): “Platform Worker Organising at Deliveroo in the UK: From Wildcat Strikes to Building Power”, *Journal of Labor and Society*, 1(aop), pp. 1-17.

ANEXO

Tabla A1. Personas entrevistadas en España y Portugal

Acrónimo citación	Perfil	Organización
ES01	Asociación de trabajadores	Riders por Derechos y UGT-Madrid
ES02	Asociación de trabajadores	Riders por Derechos – Valencia
ES03	Asociación de trabajadores	Asociación Autónoma de Riders – Barcelona
ES04	Asociación de trabajadores	Asociación de Repartidores Autónomos de Catalunya – ARAC
ES05	Sindicato	Comisiones Obreras de Catalunya - Nuevas realidades del Trabajo
ES06	Sindicato	UGT - #turespuestasindical
ES07	Abogado laboralista	Colectivo Ronda
ES08	Sindicato	Comisiones Obreras de Cataluña (CCOO) - Rble. Atención trabajadores en plataformas
ES09	Sindicato	Comisiones Obreras de Navarra (CCOO)
ES10	Sindicato	Confederación General de Trabajadores de Cataluña (CGT) - CGT Riders
ES11	Trabajador de plataforma	Glovo/Uber Eats
ES12	Trabajador de plataforma	Glovo/Uber Eats
ES13	Trabajador de plataforma	Glovo/Uber Eats
ES14	Trabajador de plataforma	Glovo/Getir
ES15	Trabajador de plataforma	Glovo
ES16	Trabajador de plataforma	Glovo
ES17	Trabajador de plataforma	Glovo

Acronimo citación	Perfil	Organización
PT01	Sindicato	Confederación General de Trabajadores de Portugal (CGTP)
PT02	Sindicato	Unión General de Trabajadores de Portugal (UGTP)
PT03	Sindicato	Federación de Sindicatos de Alimentos, Bebidas, Hostelería y Turismo de Portugal (FESAHT)
PT04	Sindicato	Sindicato Nacional de Trabajadores de Correos y Telecomunicaciones (SNTCT)
PT05	Sindicato	Sindicato de Hostelería del Norte, Sindicato de Trabajadores de Hoteles, Turismo, Restaurantes e Industrias Similares del Norte
PT06	Sindicato	Sindicato de Hostelería del Norte, Sindicato de Trabajadores de Hoteles, Turismo, Restaurantes e Industrias Similares del Norte
PT07	Sindicato	Sindicato de Hostelería del Norte, Sindicato de Trabajadores de Hoteles, Turismo, Restaurantes e Industrias Similares del Norte
PT08	Sindicato	Hotelaria Sul, Sindicato de Trabajadores de la Industria Hotelera, Turismo, Restaurantes y Similares del Sur
PT09	Sindicato	STRUP/FECTRANS, Sindicato de Trabajadores del Transporte Urbano y por Carretera de Portugal
PT10	Sindicato	STRUP/FECTRANS, Sindicato de Trabajadores del Transporte Urbano y por Carretera de Portugal
PT11	Asociación de trabajadores	Precarios Inflexibles
PT12	Asociación de trabajadores	Precarios Inflexibles
PT13	Asociación de trabajadores	Precarios Inflexibles
PT14	Trabajador de plataforma	Uber Eats/Glovo
PT15	Trabajador de plataforma	Uber Eats/Glovo
PT16	Trabajador de plataforma	Uber Eats/Glovo
PT17	Trabajador de plataforma	Uber Eats/Glovo
PT18	Trabajador de plataforma	Uber Eats/Glovo
PT19	Trabajador de plataforma	Scuver

Acrónimo citación	Perfil	Organización
PT20	Trabajador de plataforma	Uber Eats/Glovo
PT21	Trabajador de plataforma	Uber Eats/Glovo
PT22	Trabajador de plataforma	Uber Eats/Glovo
PT23	Trabajador de plataforma	Uber Eats/Glovo

