



# Trabajo de Plataforma en España. Principales desafíos y respuestas sindicales.

PRIMER WEBMINAR RIDERS I+D.  
8/10/2021. Zaragoza

Pablo Sanz de Miguel



**Proyecto:** Culturas Emergentes de precariedad móvil en la gig economy digital: Un estudio de caso sobre el sector de comida a domicilio en España

Proyecto de I+D+i con código PID2020-115170RB-100 financiado por MCIN / AEI /10.13039/501100011033/

**Investigadora Principal:** Maribel Casas-Cortés, Grant Ramón y Cajal 2018-024990-I, financiada por MCIN/AEI /10.13039/501100011033/ y el Fondo Social Europeo "FSE invierte en tu futuro".

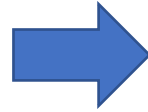
**Institución:** Universidad de Zaragoza

# Estructura

1. Trabajo de plataforma: definición, tipología y principales desafíos regulatorios
2. El trabajo de plataforma dentro del modelo de empleo español: nuevos modelos de negocio, idénticas irregularidades
3. Respuestas y estrategias sindicales frente al trabajo precario y de plataforma: ¿nuevos recursos de poder y repertorios de acción colectiva?
4. Conclusiones: nuevas líneas de investigación

# 1. Definición

Complejidad analítica



Constante evolución y cambio de las plataformas: nuevos sectores, influencia regulación, etc.



Trabajo basado en una plataforma digital que conecta a trabajadores con consumidores:

- La conexión entre consumidor y trabajador se hace de forma digital
- El pago de los servicios lo realiza la plataforma de forma digital
- El trabajo se desarrolla de forma on-line o en un lugar concreto determinado por el proceso de trabajo (Urzi Brancati et al. 2019; 2020 )

# 1. Tipologías: dos principales modalidades

## **Crowdwork** (“trabajo de multitud”)

- trabajo remoto/online a través de una plataforma digital.
- las plataformas pueden conectar a un número indefinido de trabajadores y consumidores a nivel global
- Micro tareas vs. Macro
- Diversidad procesos selección, ‘matching’, etc.

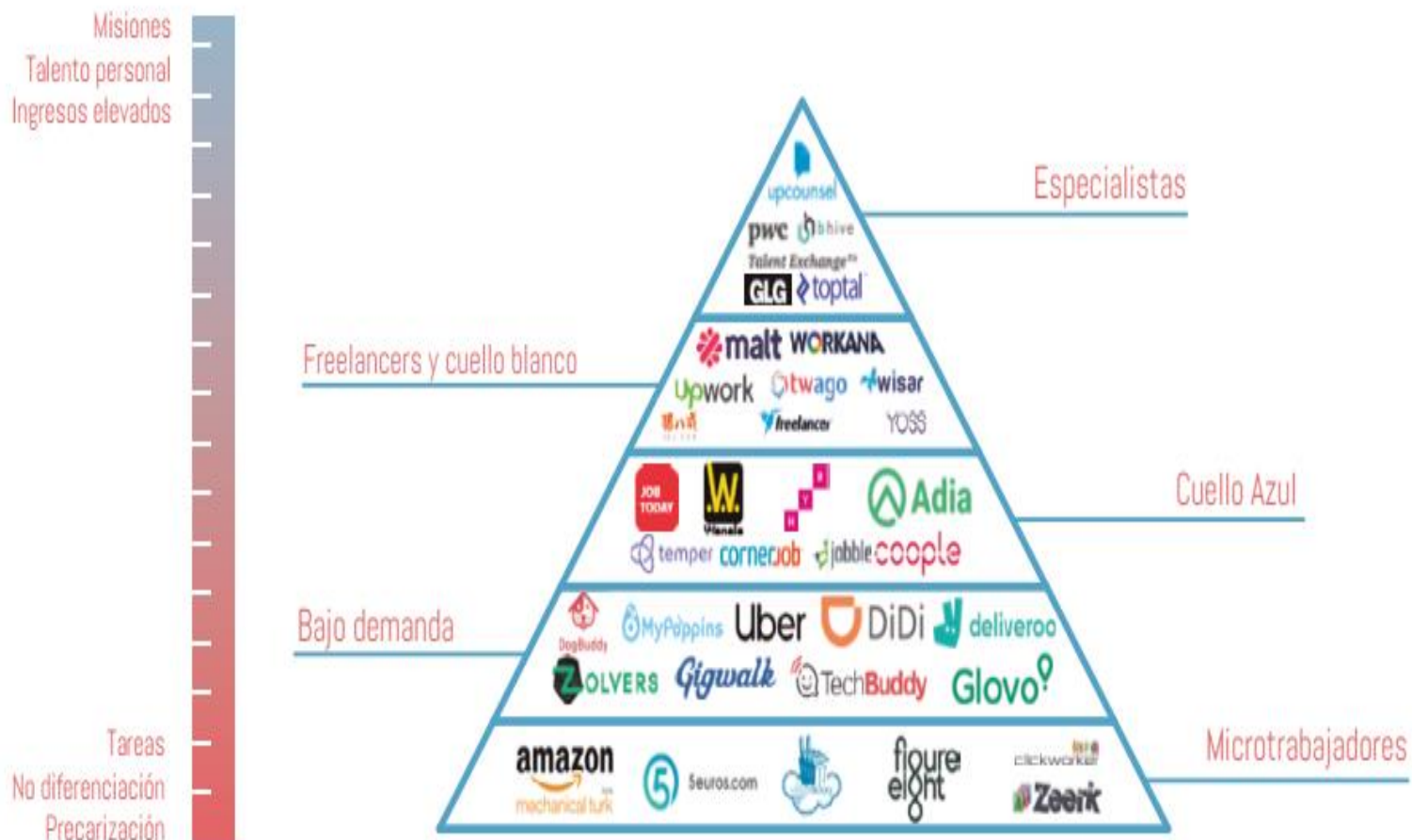


## **Trabajado “localizado” o bajo demanda vía una app**

- Trabajo gestionado y proporcionado por una plataforma a app que se ejecuta de manera local y ‘off-line’.
- Las tareas no tienen un contenido digital y suelen englobar ocupaciones tradicionales (limpieza, transporte, reparto)
- la conexión entre trabajadores y consumidores ocurre a nivel local
- Espacio Público vs. privado



# Tipologías de plataformas de trabajo



# 1. Principales riesgos y desafíos regulatorios

- **Tecnologías algorítmicas y nuevo control:** procedimientos informáticos que transforman insumos de datos en resultados esperados de forma más comprensiva, instantánea, interactiva y opaca que previas tecnologías (Kellogg et al. 2020)
  - Permiten mantener el control: dirigen, evalúan y ejercen poder disciplinario (Kellogg et al. 2020)
  - Dificultan comprensión de los trabajadores sobre org. y normas del trabajo ('Fear the wizard': Bucher et al. (2021))
  - Impiden ejercicio derechos de información y consulta
- **Falso autónomo:** el 90% de plataformas en Europa clasifican a sus trabajadores como autónomos (De Groen et al, 2021),
  - ¿conceden autonomía organizativa a los trabajadores? (Distintos tribunales en Europa han mostrado que no)

## 2. El trabajo de plataforma dentro del modelo de empleo español

- Elevada segmentación y precariedad dentro de un proceso histórico de fragmentación de la ‘norma social fordista’
  - A nivel interno: “la desestabilización de los estables” (Castel, 1995; Prieto et al., 2009)
  - A nivel externo: proliferación formas atípicas de empleo situadas, en muchos casos, en el terreno del empleo irregular (falsos becarios, falsos autónomos, etc.) (Riesco-Sanz, 2020)
- Crisis institucional del control y cumplimiento de la regulación laboral
  - Regulación fragmenta las relaciones de empleo y dificulta el control (Huertas y Prieto, 2016)
  - Falta de recursos Inspección de Trabajo, suplida con nuevos enfoques ‘estratégicos’ y cooperación (Sanz de Miguel, 2021)
  - Debilidad sindical asociativa (Eurofound, 2018)

### 3. Respuestas y estrategias sindicales frente al trabajo precario y de plataforma: breve estado de la cuestión

La literatura comparada de relaciones laborales ha explicado la diversidad de respuestas sindicales frente al trabajo precario en base a:

- Orientaciones ideológicas y a actitudes sindicales frente a trabajadores precarios (Hyman, 2001; Heery, 2009)
- Recursos de poder que los sindicatos pueden movilizar (García-Calabia y Rigby, 2019; Carver y Doellgast, 2020; Vandaele, 2018, 2021; etc.)
- La interacción entre diferentes actores que compiten por la representación (no electoral) de los trabajadores precarios en el marco de un proceso dialéctico y dinámico entre 'representantes' y representados (Meardi et al., 2021)



# 3. Respuestas y estrategias sindicales frente al trabajo precario

- Los sindicatos mayoritarios (CCOO, UGT) han aumentado progresivamente sus propuestas ‘representativas’ a diversos colectivos vulnerables o precarios. Orientación general “de clase”
- Las políticas y estrategias se han basado en en sus principales recursos de poder, que son institucionales (García-Calavia y Rigby, 2019)
  - Diálogo social y negociación colectiva (Pulignano et al., 2016) )
  - Jurisdicción social e Inspección de trabajo(García-Calavia y Rigby, 2019; Sanz de Miguel, 2019, 2021; Riesco-Sanz )
- Nuevos actores centrados en:
  - Defensa ciertos colectivos –minoritarios- (precarios-org, etc.)
  - Defensa del estado de bienestar (mareas), en cooperación con sindicatos: recursos de poder societal (Luque y González, 2016)

### 3. Respuestas y estrategias sindicales frente al trabajo de plataforma: el caso de los riders

- Los sindicatos tradicionales han tendido a movilizar sus recursos tradicionales:
  - Diálogo social: Ley Rider
  - Litigación y denuncia frente a jurisdicción social e Inspección trabajo
- Revitalización asociativa y movilizaciones: Riders x Rights ('grass-root unión')
  - Inicialmente '[Deeper Root claims](#)' (Meardi, 2021; Seward, 2010) y estrategia basada en la confrontación y movilización (Carver y Doellgast, 2020) en un contexto de fuerte represión (desconexión de líderes)
  - Progresiva búsqueda de reconocimiento institucional
  - Cambio de orientación/[discurso](#) y movilización de recursos societales: coaliciones con diversos sindicatos en torno a la lucha institucional por la 'asalarización'

### 3. Respuestas y estrategias sindicales frente al trabajo de plataforma: cuando la movilización no rompe la fragmentación

- División en torno a la ‘asalarización’: el movimiento “soy un autónomo”
- Nuevas asociaciones que legitiman el modelo de negocio de las plataformas (Repartidores Unidos, RU):
  - Entre , ‘deeper root’, ‘non-representative claims’?
  - Defienden el modelo de trabajo autónomo
  - Negociaron acuerdos de ‘buenas prácticas’
  - Median en el conflicto más reciente (agosto 221)
- Escaso peso de estrategias basadas en la movilización: las acciones de este colectivo se desarrollan de forma espontánea, sin la mediación de las organizaciones de autónomos (telegram, etc.)



**COMUNICADO:**  
VIERNES 10/09/2021

HEMOS ESCUCHADO A LOS RIDERS DE DIFERENTES CIUDADES Y DECIDIMOS APOYAR UN PARO NACIONAL ESTE DOMINGO 12 DE SEPTIEMBRE DE 20:00H A 23:00H, CON LA FINALIDAD DE HACER NOTAR NUESTRO DESCONTO ENTO Y LOGRAR MEJORAR EL CRITERIO DE PUNTUACION EL CUAL ESTÁ IMPACTANDO DE MANERA NEGATIVA EN NUESTRAS GANANCIAS

¿CANSADO DE VER COMO SE VAN VOLANDO TUS GANANCIAS?

**KEEP CALM**  
AND... ÚNETE AL PARO

DOMINGO 12 DE SEPTIEMBRE  
DE 20:00H A 23:00H

¿CANSADO DE QUEDARTE FRÍO Y SIN PEDIDOS POR ESTAR DEBAJO DE 5 DE PUNTUACIÓN?

EL DOMINGO 12 TENEMOS LA OPORTUNIDAD DE DEMOSTRAR NUESTRO DESCONTO ENTO

**PARO DE 20:00H A 23:00H**  
Carmen Juarez y 8 más

**PARO NACIONAL DE GLOVERS**

DOMINGO 12 DE SEPTIEMBRE  
DE 20:00 H A 23:00 H



18:24

3624 de 3632

**ACLARATORIA:**

ESTA ES UNA CONVOCATORIA QUE SURGE DE LOS PROPIOS RIDERS Y LAS COMUNIDADES DE INSTAGRAM, NO DE CCOO, NI UGT, NI CGT, NI RIDERS X DERECHOS, ELLOS NUNCA NOS HAN APOYADO EN NUESTRAS REIVINDICACIONES. QUEREMOS SER AUTÓNOMOS CON MEJORES CONDICIONES, NO ASALARIADOS.

@GLOVERSEN MADRID

@RIDERSESPANA

@CLOVERVALLECAS

@CLOVERS\_MADRID

En Construcción...!!!  
11.09.21 a las 10:45

## 4. Conclusiones: nuevas líneas de investigación

- Comprender y teorizar el movimiento 'soy un autónomo'
- Investigar las nuevas respuestas empresariales de 'huida de la laboralidad' tras la nueva regulación
- Analizar la evolución del conflicto y las nuevas estrategias sindicales para hacer efectiva la nueva regulación y construir solidaridad (o atenuar la división de intereses)