

# REINVENTAR EL CONFLICTO COLECTIVO EN LAS NUEVAS RELACIONES LABORALES DEL SIGLO XXI: EL CASO DE LAS EMPRESAS DE PLATAFORMA<sup>&</sup>

*Reinventing collective conflict in the new labor relations of the 21st century:  
the case of plataform companies*

JOSÉ ENRIQUE RUIZ SAURA\*

Universidad de Murcia, España

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación analiza la forma en que los nuevos escenarios laborales aparecidos en los últimos años, sobre todo, de la mano de la economía de plataformas virtuales, ejercen su influencia en las formas de organización de acciones colectivas por parte de las personas trabajadoras. Para ello, se indaga en el surgimiento y desarrollo de conflictos en la economía 4.0. Puede concluirse que, estos nuevos sistemas de trabajo eminentemente digitales están provocando el desplazamiento de las formas clásicas del sindicalismo. Esta circunstancia es una respuesta a los límites del nuevo marco sociolaboral, en el cual las plantillas tienen unas condiciones contractuales más heterogéneas, la persona trabajadora se encuentra más «atomizada» y, además, los canales de comunicación se reducen habitualmente a empresa-persona trabajadora en dirección descendente.

Palabras clave: conflicto colectivo, plataformas virtuales, sindicalismo, organización del trabajo, economía digital.

<sup>&</sup> Este trabajo se ha realizado en el marco del proyecto de investigación «LA ACTIVIDAD SINDICAL Y DERECHOS COLECTIVOS EN LAS RELACIONES LABORALES DEL SIGLO XXI», realizado en el Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Murcia con la financiación del Ministerio de Universidades (FPU 19/02487).

\* **Correspondencia a:** José Enrique Ruiz Saura. Calle Ortega y Gasset, 18 (Beniaján, Murcia-España). — [jsaura.ruiz@gmail.com](mailto:jsaura.ruiz@gmail.com) — <https://orcid.org/0000-0002-9284-1004>

**Cómo citar:** Ruiz Saura, José Enrique. (2023). «Reinventar el conflicto colectivo en las nuevas relaciones laborales del siglo XXI: el caso de las empresas de plataforma»; *Lan Harremanak*, 49, 215-235. (<https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24599>).

Recibido: 02 marzo, 2023; aceptado: 19 abril, 2023.

ISSN 1575-7048 — eISSN 2444-5819 / © 2023 UPV/EHU



Esta obra está bajo una licencia  
Creative Commons Atribución 4.0 Internacional

---

**ABSTRACT**

■ *The present research work analyzes the way in which the new labor scenarios that have appeared in recent years, above all, in the hands of the virtual platform economy, exert their influence of the forms of organization of collective actions by workers. To do this, it investigates the emergence and development of conflicts in the 4.0 economy. It can be concluded that these new, eminently digital work systems are causing the displacement of the classic forms of trade unionism. This circumstance is a response to the limits of the new social and labor framework, in which the templates have more heterogeneous contractual conditions, the worker is more «atomized» and, in addition, the communication channels are usually reduced to company-worer in downward direction.*

*Keywords: collective conflict, virtual platforms, trade unionism, work organization, digital economy.*

## 1. Introducción

El conflicto colectivo surge y se desarrolla a consecuencia de una disputa entre los empleadores y los prestadores de servicios, generalmente, en un contexto de negociación o reivindicación referidas a elementos sensibles de las condiciones en que se realiza la actividad laboral. Por tanto, se trata de una figura del derecho del trabajo que se caracteriza por involucrar a los actores sociales en un conflicto de intereses o discrepancias entre sí cuya naturaleza trasciende de la relación estrictamente individual trabajador-empresa.

Pues bien, la nueva realidad sociolaboral en que estamos inmersos ha traído consigo una serie de condicionantes que, como era previsible, también afectan al conflicto colectivo en muchas de sus vertientes. Esto es, desde la organización del conflicto hasta la forma de vehicularlo, pasando por las opciones patronales para dar respuesta a esta coyuntura.

El desarrollo de la tecnología es, sin duda, uno de los condicionantes que más peso tiene en los conflictos laborales modernos, siendo de gran importancia para la propia movilización colectiva. No en vano, determinadas herramientas de comunicación están permitiendo una mayor eficacia en las reivindicaciones laborales, a pesar de encontrarnos con un escenario en el que, a menudo, el conjunto de trabajadores está disperso y atomizado.

A mayor abundamiento, como señala Goerlich (2020, p. 100), los nuevos instrumentos de información y comunicación personal (especialmente, redes sociales y herramientas similares) incrementan a menudo la posibilidad de amplificar la repercusión social del conflicto en cuestión. De tal manera que, por medio de estas vías, se abre la puerta a poner en marcha estrategias de presión al empleador que van mucho más allá de la realización de paros o la clásica huelga. En este sentido, a modo ilustrativo cabe destacar la experiencia de Turkopticon, un espacio en la red por medio del cual se ha dado la comunicación e interacción de las personas que trabajan virtualmente en Amazon Mechanical Turk (Domínguez, 2019; p. 68). En las páginas siguientes, se enumerará algunas de estas experiencias acaecidas en los últimos años.

Pese a todo ello, la figura del conflicto colectivo se enfrenta a serias vicisitudes en los tiempos actuales y venideros. Y ello es debido a los límites que presenta el actual marco normativo en varias facetas. En muchos casos, estas limitaciones se hacen patentes ante a una conflictividad de alcance global.

Además, las carencias del ordenamiento jurídico vigente también quedan evidenciadas al tener que abordar como una dinámica de prestación de servicios que no duda en aprovechar que cada vez son más difusas las fronteras actuales entre la laboralidad y la autonomía en la prestación de servicios. De hecho, esta ausencia de una delimitación legal clara en los márgenes del contrato de trabajo

ha provocado que, con la llegada de las nuevas realidades laborales, proliferen aún más las bolsas de trabajadores formalmente autónomos, pero con una posición contractual claramente subalterna a la empresa a la que proveen de sus servicios. Este perfil hace que, a efectos prácticos, se trate de personas trabajadoras con necesidades de herramientas de tutela colectiva similares a las previstas en la institucionalidad laboral para quienes prestan servicios formalmente como asalariados (Goerlich, 2020; p. 95).

En este sentido, la transformación digital y las nuevas tecnologías hacen necesario una reformulación legal de los derechos de conflicto colectivo y de huelga por parte de las normas internacionales y supranacionales. Muestra de ello es que, en no pocos casos, los ordenamientos nacionales (entre los cuales podemos incluir al español) se ven impotentes para ofrecer un marco normativo que suficiente para abordar problemáticas laborales (especialmente, las de índole colectiva) marcadas por la globalización y las políticas de empresas con alcance supranacional (Goerlich, 2020; p. 105). En los epígrafes siguientes, podremos analizar estas cuestiones con mayor detenimiento.

## 2. El conflicto colectivo en la economía 4.0

En los últimos años, ha tenido lugar en las plataformas virtuales de reparto y transporte el desarrollo de formas novedosas de movilizaciones y conflictos laborales a nivel global. Por encima de criterios sectoriales, como señala Rocha (2020, pp. 36-38), se trata de tipos de protestas heterogéneas que guardan mayor similitud cuando se dan vínculos regionales entre ellas. Generalmente, tienen como desencadenante motivaciones de naturaleza retributiva.

En la economía 4.0, se redobra la importancia de la visibilización del conflicto ante la opinión pública. «Crecen las nuevas formas de expresarlo, más alternativas y adaptadas a los nuevos modelos de producción: como colapsar el servidor de una aplicación informática», ha señalado María Luz Rodríguez, profesora de Derecho del Trabajo en la Universidad de Castilla la Mancha<sup>1</sup>.

De hecho, en países como Italia, Francia, Alemania, Gran Bretaña, Austria, Holanda, Bélgica, España o EE.UU., además de en Latinoamérica, se ha puesto en marcha un amplio abanico de tácticas para escenificar visiblemente la protesta. Como señala Zamponi<sup>2</sup>, éstas comprenden acciones tan variadas como ocupaciones de las oficinas de las propias empresas, huelgas «de desconexión» de

---

<sup>1</sup> Disponible en: <https://www.equaltimes.org/la-huelga-no-desaparece-en-el?lang=es#.Ycgk7GjMLIU> (última revisión en 26/12/2021).

<sup>2</sup> Disponible en: <https://jacobinmag.com/2018/06/deliveroo-riders-strike-italy-labor-organizing> (última revisión en 4/01/2022).

la app, marchas solidarias, protestas simbólicas rodeando los edificios más emblemáticos de la compañía, distribución de propaganda y folletos en establecimientos clientes de las plataformas en las que se prestan servicios, la negativa a realizar entregas cuando concurre una climatología adversa, etc.

Particularmente, en el caso de España ha de resaltarse las concentraciones que se han llevado a cabo ante las sedes de algunas de estas empresas de economía de plataformas virtuales (en adelante, EPV) en los años precedentes. Entre ellas, destacamos la que tuvo lugar frente a la sede de Glovo en Barcelona el 26 de mayo de 2019, donde, además, se produjo la quema masiva de las mochilas amarillas que habitualmente portan los *riders* de esta empresa. Todo ello, como acto simbólico de protesta por la muerte de uno de estos repartidores en accidente de tráfico durante su jornada de trabajo<sup>3</sup>.

A nivel internacional, cabe destacar las protestas llevadas a cabo por los repartidores de la empresa británica Deliveroo. En palabras de Carlos Iglesias, antiguo *rider* de la plataforma en Valencia, señala que «Durante el verano de 2017, el 27 de cada mes, se produjo una *strike* o acción internacional en 70 ciudades. Y ahí nos inspiramos»<sup>4</sup>. Asimismo, en relación a los dos «paros» organizados por el movimiento Riders × Derechos, en los cuales participó activamente, sostiene que «más que efectividad, buscábamos meter presión. Dañamos mucho a su imagen de marca en medios y redes sociales».

Queda evidenciado, por tanto, que la coordinación global es una realidad en la economía digital. Y la misma también existe entre los trabajadores de empresas poco o nada sindicalizadas. Para Raymond Torres, ex consejero de la OIT, el hecho de que se globalicen las protestas incluso sin que haya sindicatos de por medio no es algo casual. Al contrario, lo atribuye a que «La información globalizada puede dar lugar a que surjan conflictos en varios lugares al mismo tiempo»<sup>5</sup>.

Sin embargo, los análisis sociológicos sobre el estado de esta cuestión, plantean que las nuevas formas de estas reivindicaciones laborales parten desde una posición de desventaja para los actores de las mismas. Concretamente, cabe destacar que autores como Wood (2018, pp. 95-112) han señalado que, los conflictos colectivos por parte de trabajadores de la EPV, son «particularmente difíciles de organizar» por varios factores entre los que sobresalen la alta competitividad interna que mantienen, su elevada dispersión geográfica y las dificultades cotidianas para que entren en contacto entre sí. Consecuentemente, todo

---

<sup>3</sup> Disponible en: <https://www.elperiodico.com/es/barcelona/20190526/muerto-atropello-glovo-barcelona-7473779> (última revisión en 19/08/2021).

<sup>4</sup> Disponible en: <https://www.equaltimes.org/la-huelga-no-desaparece-en-el?lang=es#.Ycgk7GjMLIU> (última revisión en 26/12/2021)

<sup>5</sup> *Ibid.*

ello conduce a que sea más ardua para los trabajadores de un sector o empresa la identificación de intereses comunes, así como tomar la iniciativa para articular conflictos colectivos encaminados a reivindicar mejoras laborales frente al ámbito de actuación internacional de las plataformas digitales.

No obstante, los estudios llevados a cabo por Haidar, Menéndez y Arias (2020; p. 24) indican que, el grado de dificultad para llevar a cabo reivindicaciones laborales colectivas en las plataformas virtuales, no es similar en todos los casos. En este sentido, señalan que las personas prestadoras de servicios como conductores en el sector del VTC, se han de enfrentar a condicionamientos aún más adversos que quienes trabajan como *riders* vinculados a las apps de reparto. Concretamente, los conductores de plataformas de VTC como Uber o Cabify, suelen tener poca o nula interacción entre sí. Además, la «impersonalización» del empleador tras la inteligencia artificial, es decir, la ausencia de un jefe humano, provoca que no surjan vínculos sociales entre los prestadores de servicios, pues de hecho no existen aspectos sociales en ese tipo de trabajo.

Sin embargo, el caso de las plataformas de reparto presenta importantes diferencias, comenzando por el hecho de que las redes sociales se han convertido en un espacio de encuentro e interacción para muchos de estos *riders*. Así mismo, la «impersonalización» del empleador es mucho menor en estos casos. No en vano, es habitual en este sector que los repartidores dispongan de cursos de capacitación y cuenten con oficinas de la empresa a las que acudir para poder plantear cualquier duda, reclamación o incidencia que hubiera ocurrido. Todo ello hace que, al contrario de lo que ocurre en el sector del VTC, los repartidores puedan tener referencias mucho más tangibles de sus empresas.

En el referido estudio, los autores destacan que, en el caso argentino (aunque puede hacerse una extrapolación general), estas particularidades de los trabajadores de las plataformas de reparto permiten que haya una puesta en común de problemas e incertidumbres derivadas de su trabajo. De tal forma que esos problemas han ido progresivamente articulándose en reivindicaciones diversas: salariales, de jornada y descansos, de cobertura de salud y riesgos de trabajo, etc. Si bien estas reivindicaciones no son ajenas a las especificidades propias de cada aplicación, en términos generales, suelen ser compartidas por el conjunto de los *riders*. Así, llegan a la conclusión de que «estas construcciones identitarias sobre el propio sistema serán cruciales para la organización colectiva» (Haidar, Menéndez y Arias, 2020; p. 24).

Por otra parte, es destacable la enorme visibilidad pública que tienen los *riders*, los cuales se han convertido en un elemento cotidiano de muchas ciudades, al no pasar inadvertidos mientras circulan por las calles y avenidas con sus bicicletas, motos o patinetes cargados de sus características cajas de colores llamativos. Esta visibilidad y reconocibilidad de los *riders* incide de manera

muy positiva en sus reivindicaciones, puesto una gran proporción personas trabajadoras de otros sectores diferentes, pero también aquejados por problemas de precariedad, se ven identificados y empatizan con este colectivo específico. Así lo señala Zamponi, para quien las luchas laborales impulsadas por los *riders* «llega a representar muchas luchas obreras diferentes en una era de precariedad y digitalización»<sup>6</sup>.

Además, este autor también plantea que todo ello permite que, las acciones de protesta llevadas a cabo por los *riders*, adquieran en ocasiones tintes incluso emblemáticos en el terreno sociopolítico. Tanto es así que las mismas llegan a ser utilizadas para poner el foco de una manera más amplia en el sistema de relaciones laborales en su conjunto. Zamponi, lo explica en los términos siguientes<sup>7</sup>. De hecho, como los propios colectivos de *riders* explican a menudo, su condición no es una anomalía que exija sus propios pequeños ajustes regulatorios, sino la expresión última de fenómenos más amplios resultantes de más de tres décadas de desregulación, reformas neoliberales y ofensiva capitalista.

## 2.1. Claves en el inicio del conflicto colectivo

La capacidad o fortaleza de los trabajadores de la EPV para iniciar y sostener un conflicto colectivo frente a las empresas de la EPV, se basa en dos recursos: el poder discursivo y el poder coalicional.

### 2.1.1. Poder discursivo

Por poder discursivo, entendemos a la capacidad del colectivo de trabajadores para presionar a la empresa a través del daño que sufre su imagen pública.

Cabe recordar que las distintas empresas de la economía 4.0, otorgan una importancia transcendental a crear una buena imagen y un prestigio vinculado a su marca, para lo cual tratan de hacer gala de valores sociales que generen la simpatía del consumidor: cooperación entre repartidores y clientes, un servicio ágil y sostenible, el emprendedurismo, la llegada de inversiones al país, la creación de empleo, etc. No obstante, este carácter transcendental que se le asigna a la imagen de la empresa, es utilizado por sus propios trabajadores como el «talón de Aquiles» de las plataformas virtuales en muchos conflictos colectivos.

Por tanto, el accionar de la parte social en este tipo de conflictos consistirá en movilizaciones encaminadas a hacer visible una situación de abuso o precariedad por parte de las plataformas, en lugar de para doblegar directamente a estas empresas.

---

<sup>6</sup> Disponible en: <https://jacobinmag.com/2018/06/deliveroo-riders-strike-italy-labor-organizing> (última revisión en 4/01/2022).

<sup>7</sup> *Ibid.*

Para ello, una parte de la estrategia de los repartidores se desarrolla a nivel de calle, mediante una relación directa con el público. Además, también entra en escena la facilidad de los *riders* para ser identificados y asociados a una plataforma, lo cual es un elemento característico de este colectivo. En este sentido, recuérdese que los repartidores siempre actúan portando un logotipo y unos colores vinculados a una marca concreta.

De esta manera, el conjunto de la sociedad conoce a este colectivo de trabajadores e inmediatamente los ubica mentalmente en estas plataformas. Como señala Zamponi<sup>8</sup>, esta circunstancia despoja de mucha credibilidad el argumento de atribuir a estos prestadores de servicios la condición de «autónomos» o «emprendedores», promovido por las propias plataformas. Además, ello ha contribuido a atraer la cobertura mediática de los conflictos laborales acaecidos en los últimos años y, en consecuencia, a que las instituciones públicas se muestren abiertas a tratar una solución a los mismos.

Consecuentemente, esta estrategia ha servido como alternativa para compensar la falta de una estructura de negociación sólida, así como para hacer frente al poder de las plataformas para eludir la aplicación de las respectivas regulaciones.

### 2.1.2. *Poder coalicional*

Por poder coalicional, se entiende la capacidad de generar alianzas con sindicatos, organizaciones políticas, instituciones públicas y, en general, cualquier miembro de la sociedad civil.

En este sentido, cabe destacar que la economía 4.0 ha incidido en gran medida en la manera organizar y defender los intereses de los trabajadores, mermando el menor protagonismo de los agentes sociales tradicionales (sindicatos clásicos) para impulsar conflictos colectivos en la economía de plataformas. De hecho, una gran cantidad de conflictos se están impulsando a través de nuevas herramientas digitales.

En la línea de lo anterior se circunscriben las campañas de denuncia promovidas a través de plataformas, ya sean generalistas, como [change.org](https://change.org) o [avaaz.org](https://avaaz.org), o diseñadas específicamente para defender unas condiciones de trabajo dignas, como serían [coworker.org](https://coworker.org) o [theworkerslab.com](https://theworkerslab.com). Se trata, en definitiva, de una nueva forma articular las movilizaciones laborales que aprovechan las posibilidades que ofrece las TICs para incrementar el impacto social de sus reivindicaciones, denuncias y acciones de protesta en general.

Fita (2019) también destaca aplicaciones como [workitapp.org](https://workitapp.org) o [Mensakas](https://mensakas.com). Esta última, es una iniciativa surgida de las luchas sindicales del movimiento

---

<sup>8</sup> *Ibid.*

Riders × Derechos. Para el autor, estas iniciativas están «poniendo los cimientos de lo que se podría considerar un movimiento obrero digital de alcance internacional».

En conclusión, estas medidas van a tener a la ciudadanía como destinataria muy directa, adquiriendo un papel preponderante. No en vano, la visibilización de la precariedad de los trabajadores de estos nuevos empleos, es una estrategia que pretende obtener el apoyo de la sociedad civil a sus reivindicaciones. Generalmente, ya sea movilizándolo a una parte de la clientela de la plataforma en cuestión para que se resienta la demanda de sus servicios, o bien, forzando a las AA.PP. a intervenir al hacerse notoria unos episodios graves de incumplimientos de derechos laborales.

## 2.2. La organización del conflicto y la comunicación entre trabajadores

Tanto a través de diversas herramientas de comunicación digital como presencialmente en los espacios callejeros de reunión en las ciudades, es frecuente que las personas trabajadoras de plataformas tengan una comunicación muy activa entre sí (Rocha, 2020; pp. 36-37). A continuación, se detalla la importancia de la comunicación digital y de los encuentros presenciales en la puesta en marcha del conflicto colectivo.

### 2.2.1. Comunicación y organización digital

Actualmente, la tecnología juega un papel muy importante para iniciar y desarrollar conflictos en defensa de los intereses de los trabajadores. De hecho, como ya hemos señalado sucintamente, suele ser empleada como apoyo para organizar a grupos dispersos de trabajadores. En este sentido, Rodríguez reflexiona apuntando que «Si del lado empresarial, la tecnología puede coordinar actividades dispersas a lo largo del mundo, ¿por qué no va a poder coordinar colectivamente los intereses de los trabajadores?»<sup>9</sup>.

La utilización de alternativas propias de nuestra era digital (redes sociales, páginas web, apps, etc.) abren la posibilidad de conectar en tiempo real a trabajadores de la EPV. Todo ello, se desarrolla en un marco comunicacional exento de jerarquías ni criterios burocráticos. Por medio de foros y redes de trabajadores, se lleva a cabo una comunicación basada en el intercambio de experiencias profesionales e información sobre las prácticas empresariales existentes en las plataformas en las que trabajan. Éste es el objetivo inicial de estos procesos de conexión entre «iguales» prestadores de servicios en la nueva economía, por encima de decidir una acción colectiva, que es algo que sólo surgiría *a posteriori* tras un proceso de maduración previo (Rodríguez; 2018, p. 38). De esta manera, en palabras de Rodríguez, se aspira a «reparar la extrema falta de transpa-

---

<sup>9</sup> Disponible en: <https://www.equaltimes.org/la-huelga-no-desaparece-en-el?lang=es#.Ycgk7GjMLIU> (última revisión en 26/12/2021).

rencia con la que se trabaja para las plataformas digitales, un sistema en el que a veces ni siquiera llegan a conocerse los fines con que se utilizará la enésima parte de actividad que se ha encargado mediante su utilización».

En relación con lo anterior, cabe destacar que dinámicas comunicativas como éstas también son a menudo aprovechadas para la puesta en común de información de manera global. Un ejemplo de ello es la iniciativa desarrollada por Fair Crowd Work, un sindicato específico de trabajadores de plataformas digitales, que a su vez aglutina a sindicatos de varios países. Por medio de este proyecto, se recopila información sobre el trabajo en plataformas desde la visión de quienes prestan servicios en cada una de ellas y desde la óptica sindical. Incluso, se ha confeccionado un ránking sobre plataformas digitales, haciéndose posible que cualquier trabajador conozca cómo operan todas ellas<sup>10</sup>.

Es destacable que los grupos de chat (WhatsApp, Telegram, Messenger, etc.), con mucha frecuencia, son ya un espacio de reunión virtual común a prestadores de servicios de la economía 4.0, aprovechando ese foro para poner sobre la mesa inquietudes comunes e impulsar iniciativas para confrontar con la plataforma. En esencia, es un elemento socializador e identitario para los actores sociales del conflicto colectivo, y una herramienta estratégica para la construcción colectiva en ese contexto.

A raíz de ello, se han ido madurando sinergias que han desembocado en la convocatoria de acciones colectivas en los últimos años. A este respecto, Oriol Alfambra, trabajador de Deliveroo y uno de los impulsores de la plataforma Riders × Derechos, sostiene que «La Internacional del siglo XXI es un grupo de whatsapp». El contexto de esta afirmación va referido al grupo de mensajería instantánea en el teléfono móvil que comparte con otros repartidores de Reino Unido, Bélgica, Alemania, Holanda, Hong Kong o Argentina. Es ya habitual que los prestadores de servicios en plataformas virtuales utilicen estos canales para tratar los problemas de multinacionales globales, como ocurre con Deliveroo o Glovo. Sobre esta circunstancia, Alfambra destaca que «la movilización local alimenta o fomenta la internacional»<sup>11</sup>.

En ese sentido, Haidar, Menéndez y Arias (2020, p. 22) detallaron con claridad la relevancia de las redes sociales y, especialmente, de la comunicación a través de los grupos de chat en la organización de los conflictos protagonizados por los *riders* argentinos de la empresa Rappi en 2018:

Los trabajadores compartían en los grupos capturas de pantalla, problemas inmediatos, frustraciones, y comenzaron a articular en forma creciente una retórica de

<sup>10</sup> Disponible en: <http://faircrowd.work/platform-reviews/> (última revisión en 7/01/2022).

<sup>11</sup> Disponible en: <https://www.lavanguardia.com/economia/20180723/451043211735/huelga-internacional-ryanair-amazon-deliveroo.html> (última revisión en fecha de 4/01/2022).

la impotencia y la injusticia. En la intensificación de los controles y las evaluaciones, las decisiones arbitrarias y la falta de transparencia de la gestión algorítmica se fue definiendo, no sin tensiones, un interés común, requisito indispensable para la construcción de una organización de trabajadores.

A modo ilustrativo y en relación con lo anterior, también se recoge el testimonio de un miembro destacado del sindicato argentino Asociación de Personal de Plataformas (APP) sobre su experiencia en las protestas:

Nos conocimos haciendo pedidos, así empieza esto, empiezas a hablar, te pasas los números y después ya interactúas con uno y después ya somos dos, y después hay un tercero, y siempre hay uno esperando y mientras hablamos, y ahí surgen los grupos de WhatsApp, y ya somos todos y después cuando empiezas a ver las quejas son metódicas, todos manifestamos las quejas y ahí es donde comienza esto.

### 2.2.2. *Comunicación y organización presencial*

La vía pública es el lugar de trabajo para quienes prestan servicios en plataformas de reparto. No obstante, también es un lugar de encuentro ocasional con otros repartidores. Pues bien, en una etapa posterior al encuentro virtual mediante herramientas tecnológicas, la reunión presencial adquiere una relevancia notoria en la organización y ejecución de los conflictos colectivos de trabajadores de la EPV.

Tras la conexión e interacción a través de canales virtuales, una vez afianzada la constitución del grupo informal de trabajadores, se suele derivar a herramientas clásicas de organización obrera, esto es, reuniones y asambleas presenciales. De hecho, los chats se utilizan habitualmente para la convocatoria de estas reuniones. Y en este escenario, es donde se deliberan las principales medidas de fuerza dentro del conflicto colectivo.

Un ejemplo de lugares físicos utilizados como punto de reunión de los repartidores fueron los denominados «centroides» habilitados por Deliveroo. Se trataba de un lugar señalado por la propia empresa para que los *riders* comenzaran su turno de trabajo. Aunque, posteriormente, la propia empresa los suprimiera, su existencia no pasó inadvertida para diversos órganos judiciales. Concretamente, el Juzgado de lo Social n.º 19 de Madrid, fijó en estos puntos físicos su atención al describir la relación laboral de los repartidores de esta Deliveroo en el Hecho Probado Vigésimo Segundo de su sentencia n.º 188/2019, de 22 de julio:

En el día y la franja horaria asignada, el repartidor había de acudir a la zona establecida, existiendo dentro de cada una de ellas un punto de referencia conocido como «centroide», al que tenían que dirigirse los repartidores para poder activar la aplicación y que esta les reconociese como «disponibles». El conocimiento de la localización de los repartidores se realizaba por GPS a través de la aplicación «Delive-

roo». El repartidor no podía iniciar su turno desde cualquier lugar y ni siquiera dentro de la zona asignada sino que era necesario que estuviese en un radio máximo determinado del punto señalado ya que si no estaba allí no se le reconocía como disponible ni se le podían asignar pedidos. Cumplido lo anterior el repartidor había de esperar a que se le asignasen pedidos. Tanto el tiempo que transcurría desde que iniciaba hasta que finalizaba su disponibilidad, así como el que dedicaba dentro de esta al reparto eran medidos detalladamente por la sociedad demandada, que obtenía dicha información a través de la aplicación «Deliveroo».

Otro ejemplo de la importancia de los lugares físicos de encuentro de los *riders*, lo constituye la experiencia de los repartidores de Bolonia (Italia). En ese caso, en otoño de 2017, los impulsores del movimiento identificaron aquellos espacios callejeros empleados en la ciudad con mayor frecuencia por los prestadores de servicios de las plataformas de reparto: lugares de descanso, talleres de reparación de sus vehículos, puntos de recogida, etc. Una vez llevada a cabo la indagación de esos lugares, la misma permitió contactar con multitud de *riders* para la puesta en común de preocupaciones y la creación de acciones colectivas.

### 3. Ejercicio de la huelga en el nuevo escenario laboral

La figura del conflicto colectivo tiene como exponente más relevante y significativo el ejercicio del derecho de huelga. Esta medida que, esencialmente, se materializa mediante la paralización de la actividad desempeñada por los prestadores de servicios, persigue la finalidad de «forzar al empresario a sucumbir a las pretensiones colectivamente solicitadas» (Domínguez, 2021; p. 164).

Sin embargo, el inicio y mantenimiento de una huelga en la nueva economía de principio del siglo XXI, se está convirtiendo en un reto cada vez mayor para quienes la organizan y participan en ella, ya que los nuevos formatos digitales y tecnológicos, unidos al protagonismo de las plataformas virtuales, suponen escollos importantes. No en vano, la utilización rutinaria de algoritmos para la administración de personal no hace sino incidir en una posición de vulnerabilidad cada vez mayor de las personas prestadoras de servicios a la hora de ejercer medidas de presión, puesto que ha posibilitado que el trabajador pueda ser relevado de sus cometidos profesionales de forma total o parcial, ya sea en contextos de huelga o en momentos inmediatamente posteriores. Tanto es así, que se da una subalternidad que, como es sabido, supera los límites del tiempo y lugar de trabajo, e incluso, de la condición formal de trabajador asalariado o autónomo.

Por ello, como señala Goerlich (2020, p. 101), la huelga actual ha ido incrementando su papel de «demostración». Consecuentemente, en no pocas ocasiones, se viene buscando que esta medida de presión logre efectividad a través

de su impacto en la opinión pública, así como del seguimiento que se haga a la misma desde medios de comunicación y redes sociales. Con esta nueva forma de operar, las nuevas tecnologías y nuevos instrumentos de transmisión de información adquieren un rol decisivo.

En un contexto sociolaboral como el actual, el reforzamiento del derecho de huelga se ha tornado en cuestión de enorme importancia para que ésta siga siendo una herramienta de utilidad para el equilibrio de las relaciones laborales en su vertiente colectiva. De hecho, un sector de la doctrina entre el cual destacamos a Goerlich (2020, p. 95), se ha mostrado taxativo al poner énfasis en esta problemática de las relaciones laborales de nuestro tiempo:

(...) la regulación del ejercicio del derecho de huelga permanece anclada en el pasado (...). Se ha construido sobre el paradigma industrial. Y si ya resultaba poco adecuada en el contexto de la llamada «terciarización», todavía lo será menos cuando se proyecte sobre el nuevo paradigma tecnológico y organizativo.

Es por ello que se ha recalcado la necesidad no pasar por alto la nueva realidad laboral acaecida de la mano de los recientes avances tecnológicos, ya que la misma ha supuesto un mayor «poder empresarial de manera abusiva respecto de los intereses de los trabajadores» (Sánchez-Girón, 2021; p. 46), lo cual también tiene sus efectos sobre el ejercicio de la huelga con las mínimas garantías.

Este planteamiento viene siendo respaldado desde organismos internacionales. Sin ir más lejos, cabe recordar que el TEDH, después de interpretaciones dispares, reconoció en 2009 la importancia del derecho de huelga con base al art. 11 CEDH (Sentencia Enerji Yapi-Yol Sen). Este pronunciamiento se basó en la doctrina de los órganos supervisores de los convenios de la OIT para concluir en que «sin el derecho de huelga, el derecho de negociación colectiva no es más que un derecho de súplica colectiva» (Bogoni, 2020; p. 307).

Así mismo, más recientemente, Michelle Bachelet (Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos), quiso poner de relieve el carácter «fundamental» del derecho de huelga como mecanismo que ayude a evitar «los excesos de las empresas» en las relaciones laborales derivadas de las nuevas tecnologías. Así lo señaló literalmente en su discurso programático pronunciado en octubre de 2019:

También tenemos razón al poner de relieve la situación de las personas empleadas en la industria informática, a menudo en condiciones precarias o en la economía sumergida, que pierden todos los beneficios inherentes al empleo fijo. Es fundamental que estas personas puedan disfrutar de todos sus derechos humanos, entre otros el derecho a la afiliación sindical y a la huelga. En determinados casos, el ejercicio de esos derechos puede poner coto a los excesos de las empresas.

### 3.1. Huelga en la economía de plataformas virtuales. Análisis de las experiencias recientes

Lejos de borrarse de perder protagonismo en el seno de la clase trabajadora surgida a raíz de la economía 4.0, la figura de huelga está experimentando cambios a la par que aparecen las nuevas formas de trabajo. De forma muy certera, Neville Kirk, profesor emérito de Historia Social y del Trabajo de la Universidad Metropolitana de Manchester, lo corrobora en estos términos:

Las tecnologías están dando lugar a nuevas formas de lucha mientras los trabajadores, supuestamente resignados, muestran en todo el mundo su capacidad de pelear por sus derechos; desde los restaurantes de comida rápida, hasta las limpiadoras migrantes en universidades. Las huelgas no han desaparecido, se han transformado<sup>12</sup>.

Entre las diversas acciones de protesta aparecidas en este nuevo escenario, se encuentra la consistente en que los prestadores de servicios se desconecten de forma coordinada y simultánea de la plataforma, lo cual bloquea la asignación de pedidos para su entrega generando un colapso temporal. Coloquialmente, esta forma de canalizar la protesta laboral es conocida como «huelga colectiva».

Hemos de recordar que, en el ámbito de la economía 4.0, las nuevas empresas son definidas como «líquidas», en contrapunto con la mayor rigidez de la organización del trabajo de hace unas décadas. Pues bien, debido precisamente a esta «liquidez», la desconexión de la aplicación por parte de los prestadores de servicios para reforzar la presión al empleador en un contexto de conflicto laboral no es una cuestión baladí en el día a día de estas nuevas realidades laborales. De hecho, como viene observándose en los últimos años, ésta puede ser una medida difícilmente gestionable para las plataformas virtuales. Especialmente, puede entrañar dificultades relacionadas con los diferentes momentos de la prestación y las relaciones entre ellos. Y es que asistimos a un escenario de reivindicaciones laborales que se ha tornado más complejo porque comprende actuaciones que escapan al imaginario del desarrollo de una huelga clásica (Goerlich, 2020; p. 102).

### 3.2. Experiencias en Europa, Latinoamérica, EE.UU y Asia

Una de las primeras huelgas de la EPV puede situarse en agosto de 2016 en Reino Unido, donde los repartidores londinenses de Deliveroo abrían simultáneamente la aplicación de la compañía como consumidores y, acto seguido, ordenaban el envío de platos al lugar de reunión del movimiento para llamar al resto de sus compañeros a unirse a la protesta<sup>13</sup>.

---

<sup>12</sup> Disponible en: <https://www.equaltimes.org/la-huelga-no-desaparece-en-el?lang=es#.Ycgk7GjMLIU> (última revisión en 26/12/2021).

<sup>13</sup> Disponible en: [https://www.liberation.fr/debats/2018/07/16/face-a-l-algorithme-l-impossible- greve-des-livreurs-a-velo\\_1666907/](https://www.liberation.fr/debats/2018/07/16/face-a-l-algorithme-l-impossible- greve-des-livreurs-a-velo_1666907/) (última revisión en 19/08/2021).

Posteriormente, la experiencia se repitió en otros países europeos, entre los cuales destaca lo ocurrido en los últimos años en Italia. Concretamente, en octubre de 2016, los prestadores de servicios de Foodora en el país transalpino, iniciaron una huelga. Entrando en el fondo del paro, el mismo tuvo lugar para protestar por el significativo cambio de los criterios retributivos de la compañía (de remunerar a 5,60 euros cada hora de trabajo, se pasó a remunerar a razón de 2,70 euros por pedido entregado), lo cual agitó unos ánimos de por sí caldeados por la política empresarial de aplicar unas tarifas diferentes en función de los distintos lugares del país, como Turín o Milán. Además, el conflicto se extendió durante meses debido a la negativa de Foodora a atender las peticiones formuladas por un grupo de *riders* en junio de ese año, que iban referidas a la cobertura de los gastos de mantenimiento del vehículo de reparto, ya fuera bicicletas o motos, así como a otros aspectos vinculados al tiempo de trabajo y la organización del mismo.

Más adelante, en el verano de 2017, fueron promovidos nuevos paros por parte de los repartidores de Deliveroo en Milán y en Bolonia, produciéndose la entrada en escena de sindicatos de *riders* creados recientemente. Al año siguiente, las protestas llegaron a Roma y lograron sumar la participación de *riders* de otras mercantiles como Just Eat o Glovo<sup>14</sup>. De hecho, el 15 de abril de ese mismo año, tuvo lugar en Bolonia la segunda asamblea nacional de *riders*, en la cual se abordó la puesta en marcha de acciones conjuntas para el Primero de Mayo. Así mismo, unos años más tarde, el movimiento Riders Xi Diritti promovió una nueva jornada de inactividad el 30 de octubre de 2020 como medida de protesta contra el acuerdo entre el sindicato de corte fascista UGL y la asociación pro empresa AssoDelivery.

Mientras tanto, en agosto del año 2017, los repartidores franceses de la plataforma Deliveroo llevaron a cabo huelgas en las ciudades de París, Burdeos y Lyon (López, 2020; p. 85). Con esta medida, protestaron por el cambio de sistema de retribución (dejaban de cobrar por tiempo trabajado para hacerlo por pedidos entregados) impuesto por la empresa.

En Holanda y Bélgica, los *riders* de Deliveroo promovieron una huelga para el sábado 13 de enero de 2018, y la sostuvieron durante varios sábados posteriores. El motivo de la misma fue protestar ante la inminente decisión de la empresa de aplicar a todos los repartidores el estatus de trabajadores autónomos. En Bruselas, un grupo de repartidores discurrió por varios restaurantes para invitarles a que apagasen la aplicación de la compañía durante el paro como medida de solidaridad con sus reivindicaciones. Así mismo, la ciudad belga de Lieja, uno de los portavoces del colectivo de *riders* anunció que acudirían a los restaurantes que mantuvieran en funcionamiento la app de Deliveroo para, una

---

<sup>14</sup> Informe final del Proyecto Don't Gig Up (pág. 23).

vez allí, recibir los pedidos correspondientes y, acto seguido, dirigirse a distribuir esa comida entre personas sin hogar.

En Alemania, los *riders* de varias plataformas entre las que se incluían Deliveroo o Foodora, organizaron una huelga en mayo de 2018 para paralizar el servicio de reparto en la ciudad de Berlín (López, 2020; p. 85). Esta huelga, apoyada por el sindicato FAU Berlín, se produjo con la finalidad de reclamar mejores condiciones salariales y mayor transparencia del sistema retributivo empleado por las plataformas.

Fuera de Europa, cabe destacar las experiencias de Argentina y Colombia. En el primer caso, un grupo de *riders* argentinos vinculados a la plataforma virtual de reparto Rappi, se conminó a dejar de atender pedidos derivados de la misma (Arabia, 2020) a lo largo una franja de su jornada del 16 de julio de 2018. Durante esta acción coordinada, que se llevó a cabo en el horario de mayor demanda del reparto, los *riders* participantes se reunieron en los lugares de las ciudades donde se ubica una parte importantes de la clientela habitual del servicio, se mantuvieron activos en la aplicación y, finalmente, hicieron caso omiso de forma simultánea a los pedidos que se les asignaban durante más de una hora. Todo ello supuso el bloqueo de la aplicación y, por ende, un retraso significativo en las entregas concertadas por los usuarios. Así lo recordaba uno de los participantes en la huelga (Haidar, Menéndez y Arias, 2020; p. 23):

Hicimos una huelga que fue en el mes de julio, que fue parar todos o sea estar conectados pero no levantar los pedidos en hora pico del domingo (...) Y nos organizamos hablando con diferentes barrios o sea con los pibes que están en Recoleta, estaban reunidos en el Mall y de ahí sacaban fotos y nos decían «estamos activos todos pero no estamos levantando pedido», nosotros estábamos acá en Armenia, después estaban los pibes de Belgrano que estaban también reunidos ahí en una plaza de Belgrano, y ahí también, y nos comunicábamos por los grupos generales.

La huelga consiguió el efecto deseado, en gran medida, por tratarse de un movimiento sorpresivo e inesperado. De no ser así, habría existido la posibilidad de que la empresa la desmantelase, ya que los algoritmos empleados habitualmente por Rappi y otras plataformas se habrían ocupado de seguir el comportamiento de los trabajadores y tratar de atajar dentro de lo posible las deficiencias del servicio. De este modo, lo describió una de las activistas promotoras del paro (Haidar, Menéndez y Arias, 2020; p. 24):

(...) el soporte cuando ve que hay gente en la zona y que no levantan los pedidos y hay pedidos colgados se empiezan a atrasar en el restorán, entonces te llaman, te ven conectada y te dicen: «¿Che, me podés ayudar con tal pedido?» No, pasa que se me pinchó la rueda, o, «No, me estoy yendo a comer»; y así todos, me llamaban a mí, cortaban conmigo y llamaban al que estaba al lado, así y nos estaban viendo que estábamos todos en la misma zona, o sea, era medio raro.

Posteriormente, los repartidores participantes en el paro pasaron a organizarse sindicalmente fundando la Asociación de Personal de Plataformas (APP) para dar continuidad a su estrategia de presión. En sus redes sociales, además de ser instrumentos de organización y coordinación, se muestra información sobre fallos judiciales, acciones de protesta y experiencias de reivindicación de trabajadores de plataformas a nivel global.

Por su parte, los antecedentes de la experiencia huelguística de los *riders* de Colombia, se sitúan en fecha de 19 de octubre de 2018, momento en que tienen lugar las primeras protestas de un grupo de trabajadores de Rappi frente a la sede de esta empresa en la ciudad de Bogotá (Sánchez y Maldonado, 2020; pp. 105 y 106). Todo ello, con la pretensión de mejorar sus condiciones salariales para los tiempos de espera y días de lluvia. Al año siguiente, en julio de 2019, las protestas para exigir mejoras condiciones de trabajo continuaron. No en vano, como acto simbólico, tuvo lugar una quema masiva de maletas de reparto frente a las oficinas de la referida mercantil.

En lo tocante a las huelgas en sí, la primera se dio en la ciudad de Medellín el día 1 de noviembre de 2019. Fue una medida promovida previamente por un grupo de repartidores a través de redes sociales, convocando al «Paro hora 0». En los años 2020 y 2021, la movilización social no ha cesado, pese a que el colectivo de *riders* es heterogéneo y fragmentado, pues está dividido por cuestiones de nacionalidad (más de la mitad de ellos son migrantes venezolanos y el resto son nacionales) o de vehículo (repartidores en bicicleta y en moto).

No obstante, al igual que en caso argentino, en 2020 tuvo lugar una agrupación sindical de estos repartidores, que se unieron en torno al MNRPD (Movimiento Nacional de Repartidores de Plataformas Digitales). Este espacio unitario es el que viene liderando las últimas huelgas y se ha erigido como interlocutor para abrir vías de negociación con la empresa, así como con el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Informática de Colombia (Sánchez y Maldonado, 2020; p. 109).

En EEUU (sobre todo, en California, Denver, Austin, Las Vegas y Boston), conductores de Uber y Lyft, junto a *riders* de plataformas virtuales de reparto, dejaron de atender pedidos durante el 21 de julio de 2021, como medida de protesta contra unos salarios que consideraban bajos y para exigir el derecho a sindicalizarse con todas las garantías. Asimismo, se reclamó el apoyo del congreso norteamericano a la iniciativa legislativa Pro Act (el término PRO es empleado como abreviatura de «protection to the rights to organize», esto es, «protección del derecho a organizarse»), una ley que este colectivo consideraba beneficiosa por dispensarles de protección ante la posibilidad de crear un sindicato en el sector. En este caso, el paro vino promovido por el movimiento de repartidores Rideshare Drivers United, un grupo de presión que tiene su origen en las huelgas de conductores de viajes de compartidos que se tuvieron lugar en el aeropuerto de Los Ángeles durante el año 2017.

Y por último, la isla china de Hong Kong asistió a una huelga de los repartidores de Deliveroo el 23 de enero de 2018<sup>15</sup>. Esta acción, que terminó aglutinando a varias decenas de *riders* ante la sede de la compañía en la ciudad, fue disuelta por la policía al final de la tarde. El motivo de la huelga fue hacer frente a variaciones en la organización del servicio introducidas unilateralmente por la empresa y que, para los convocantes del paro, suponía un serio perjuicio salarial.

### 3.3. El caso español

Para concluir esta revisión de experiencias huelguísticas, nos detendremos con mayor profundidad en el caso de España. En nuestro país, esta primera acción colectiva de paralización del servicio se produjo el 2 de julio de 2017, entre las 20:00 y las 23:00, por parte de los *riders* de Deliveroo<sup>16</sup> a nivel nacional. Posteriormente, se llevaron a cabo acciones similares en la empresa Glovo de forma más local.

Una de las huelgas más trascendentes a nivel mediático fue la que se produjo en Zaragoza el 9 de septiembre de 2018. Concretamente, entre las 20:30 y las 23:00, se dieron cita en Plaza de España (Zaragoza) más de medio centenar de repartidores para salir temporalmente de la aplicación de Glovo simultáneamente. De esta forma, permanecieron «de brazos caídos» y evitaron estar disponibles para recibir pedidos de reparto. A ello se sumó que varias decenas más de repartidores se quedaron en sus domicilios y también se mantuvieron inactivos. Consecuentemente, se dio lugar a un colapso de la aplicación absolutamente premeditado. Ante el mismo, la empresa se mostró inoperante durante todo el espacio de tiempo escogido para su duración, el cual fue deliberadamente elegido por los promotores de la huelga por tratarse de la hora punta habitual en este servicio de reparto. Hasta tal punto fue así que, durante el paro efectuado, los clientes zaragozanos de Glovo se encontraban sorprendidos con el siguiente mensaje cada vez que entraban a la aplicación de la compañía desde su teléfono móvil: «¡LO SENTIMOS MUCHO! Debido a la alta demanda, en estos momentos no podemos procesar nuevos pedidos. Por favor, inténtalo de nuevo en unos minutos.»

Los organizadores del paro fueron dando forma al mismo mediante un exhaustivo acopio de información laboral de interés para el conjunto de los repartidores y, posteriormente, a través de compartir la misma con sus compañeros. Para ello, se recurrió a la creación de canales de comunicación específicos:

Empezamos en un pequeño grupo de WhatsApp. Nos encontrábamos en la calle en las bicicletas, en la puerta de los distintos restaurantes, y nos pasábamos el

---

<sup>15</sup> Disponible en: <https://www.elsaltodiario.com/precariedad/huelgas-contra-modelo-laboral-deliveroo-expanden-belgica-holanda-hong-kong-falsos-autonomos> (última revisión en fecha de 28/12/2021).

<sup>16</sup> Disponible en: [https://www.eldiario.es/catalunya/trabajo/repartidores-deliveroo-convocan-primera-economia\\_1\\_3306408.html](https://www.eldiario.es/catalunya/trabajo/repartidores-deliveroo-convocan-primera-economia_1_3306408.html) (última revisión en 19/08/2021).

número. A través del boca a boca fuimos formando este grupo. Nos sirve para informarnos: a través del grupo supe cómo eran las condiciones cinco meses antes de llegar yo, y yo informo a los nuevos de que les dan una ínfima parte de lo que había antes de que llegasen ellos.

.../...

Lo hemos hecho muy artesanalmente con los pocos medios que tenemos, pero no era una acción improvisada: queríamos atacar a la aplicación usando sus normas y hemos encontrado esta forma de colapsarla. Los clientes hacían pedidos y no había repartidores para llevárselos. Nos hemos puesto de acuerdo con el boca a boca porque nos han bajado mucho el pago y ahora nos quieren quitar el bonus por alta demanda<sup>17</sup>.

Además de lo ocurrido en Zaragoza, también tuvieron lugar experiencias similares a ésta durante el cese de actividad de los repartidores de Madrid el 16 de septiembre de 2018 entre las 21:00 y las 23:00, o en Barcelona, el 1 de agosto de 2019. En estos dos últimos casos, su casuística fue analizada en las correspondientes instancias judiciales del orden social, como se expone con mayor detalle en el apartado siguiente.

#### 4. Conclusiones

Las circunstancias en las cuales se desarrollan las relaciones laborales en el siglo XXI han variado sustancialmente con respecto a las existentes cuando se consolidó la normativa sindical vigente.

Actualmente, las nuevas tecnologías están condicionando directamente las relaciones laborales, generando modificaciones importantes en las formas de empleo. Entidades como, por ejemplo, Cabify, Glovo, Deliveroo o Uber están introduciendo formas diferentes de organizar el trabajo. Las relaciones laborales desarrolladas al albor de la economía de estas plataformas obedecen a una modalización tecnológica del concepto de «dependencia», y se prestan en condiciones de aislamiento y precariedad, a menudo instrumentadas mediante la figura del (falso) autónomo. Ahora bien, quienes prestan sus servicios a través de estas plataformas, precisan de un marco normativo que atienda a las necesidades de representación y defensa de estos trabajadores, y que sepa compensar las dificultades de arraigo e implantación de los sindicatos en el entorno digital.

En las últimas décadas, se ha producido una paulatina externalización de actividades productivas, favoreciéndose la existencia de mano de obra formalmente ajena dentro del ciclo de generación de bienes y servicios de las empresas.

---

<sup>17</sup> Disponible en: [https://www.elconfidencial.com/tecnologia/2018-09-10/glovo-paralizan-zaragoza-riders-precariado\\_1613740/](https://www.elconfidencial.com/tecnologia/2018-09-10/glovo-paralizan-zaragoza-riders-precariado_1613740/) (última revisión en 29/10/2021).

Y generalmente, esto supone para el personal «externo» unas condiciones de trabajo más desventajosas que las del personal contratado directamente. Frente a esta realidad, las instituciones propias del derecho del trabajo no han sabido aún garantizar unas condiciones de trabajo equiparables, ni han flexibilizado el ejercicio de las funciones representativas respecto de quienes prestan sus servicios en esta economía 4.0.

Todo lo expuesto anteriormente, supone una ruptura con la manera en que se desarrollaban hasta ahora los nuevos conflictos laborales, lo cual demanda una evolución de las figuras clásicas del derecho sindical para lograr su encaje en este nuevo contexto socioeconómico.

## Bibliografía

- ARABIA, Fabiana (2020). «Los retos de la acción colectiva en la economía 4.0». *Revista IDEIDES*, 51. <http://revista-ideides.com/los-retos-de-la-accion-colectiva-en-la-economia-4-0/>
- BOGONI, Milena (2020). «Economía digital y reconocimiento del derecho de huelga y libertad sindical. Nuevos desafíos para el constitucionalismo multinivel». *Temas laborales*, 151, 293-310.
- DOMÍNGUEZ MORALES, Ana (2019). «Representación colectiva y negociación de derechos de trabajadores en plataformas». *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 29, 63-85. <https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2019.29.13900>
- DOMÍNGUEZ MORALES, Ana (2021). «Derechos colectivos de los trabajadores a distancia en el Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre: problemas de aplicación práctica». *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, 3. <https://dx.doi.org/10.12795/TPDM.2021.i3.09>
- FITA ORTEGA, Fernando (2019). «Los derechos colectivos de los trabajadores en la nueva economía digital: ¿hacia un movimiento obrero global?». *Revista de Direito do Trabalho, Ed. Especial*. [https://www.researchgate.net/publication/335277673\\_hacia\\_un\\_movimiento\\_obrero\\_digital\\_Collective\\_employment\\_rights\\_in\\_the\\_gig\\_economy\\_towards\\_a\\_digital\\_labour\\_movement](https://www.researchgate.net/publication/335277673_hacia_un_movimiento_obrero_digital_Collective_employment_rights_in_the_gig_economy_towards_a_digital_labour_movement)
- GARCÍA JIMÉNEZ, Manuel (2019). «Revolución Industrial 4.0, sociedad cognitiva y relaciones laborales». *Revista de Trabajo y Seguridad Social* (1), pp. 147-182.
- GOERLICH PESET, José María (31 de mayo de 2018). «El ejercicio de la huelga en el contexto de la descentralización productiva». *XXVIII Congreso AEDTSS*, Santiago de Compostela, España.
- GOERLICH PESET, José María (2020). «Digitalización y derecho de huelga». *Temas laborales*, 115, 93-107.
- HAIDAR, Julieta; DIANA MENÉNDEZ, Nicolás y Arias, CORA Cecilia (2020). «¿La organización vence al algoritmo? Plataformas de reparto y procesos de organización de los trabajadores de Delivery en Argentina». *Revista Pilquen*, 23 (4), 15-28.
- LÓPEZ MOURELO, Elva (2020). *El trabajo en las plataformas digitales de reparto en Argentina: Análisis y recomendaciones de política*. Oficina de país de la OIT para Argentina.

- ROCHA SÁNCHEZ, Fernando (2020). «La acción colectiva en las plataformas digitales laborales». *Viento Sur* (173), 33-40.
- RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, María Luz (2018). «Sindicalismo y negociación colectiva 4.0». *Temas Laborales*, 144, 27-41.
- RUIZ SAURA, José Enrique (2021). «El esquirolaje en la empresa del siglo XXI. Repaso jurisprudencial al caso español». *DELOS: Desarrollo Local Sostenible*, 1, 35-51.
- SÁNCHEZ-GIRÓN MARTÍNEZ, Beatriz (2021). «El derecho de huelga en la era digital: el esquirolaje tecnológico». *Estudios de Deusto*, 69 (1), 39-47. [http://dx.doi.org/10.18543/ed-69\(1\)-2021pp85-93](http://dx.doi.org/10.18543/ed-69(1)-2021pp85-93)
- SÁNCHEZ VARGAS, Derly y MALDONADO CASTAÑEDA, Óscar Javier (2021). «Obstáculos, resistencias y repertorios de movilización social de repartidores digitales en Colombia», en HIDALGO CORDERO, Krusaya y SALAZAR DAZA, Carolina (coords.), *Precarización laboral en plataformas digitales. Una lectura desde América Latina*, pp. 100-117. Friedrich-Ebert-Stiftung Ecuador FES-ILDIS.
- TRILLO PÁRRAGA, Francisco (2009). «Derechos colectivos del trabajador autónomo económicamente dependiente». *Documentación Laboral*, 85, 30-36.
- WOOD, Alex J.; LEHDONVIRTA, Vili, y GRAHAM, Mark (2018). «Workers of the Internet Unite? Online freelancer organisation among remote gig economy workers in six Asian and African countries». *New Technology, Work and Employment*, 33 (2), 95-112.
- ZAMPONI, Lorenzo (2018). «Movimientos sociales, memoria y medios. Estudios Palgrave en Sociología Política Europea». Palgrave Macmillan, Cham. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-68551-9\\_2](https://doi.org/10.1007/978-3-319-68551-9_2).