



 **realidad  
económica**

Nº 370 • AÑO 55

16 de febrero al 31 de marzo de 2025

ISSN 0325-1926

Páginas 45 a 76

---

TRABAJO

## **La organización colectiva de los/as trabajadores/as en la era de las plataformas. El caso de Riders Union Bolonia (Rub) y Riders por Derechos Barcelona (RxD)**

---

María Ayelén Flores\*

\* Magíster en Desarrollo Internacional por la Universidad de Barcelona. Abogada por la Universidad Nacional del Nordeste. Jefa del Departamento de Investigación de la Escuela de Gobierno de la Provincia del Chaco, R. S. Peña 143, H3506 Resistencia, Chaco. Argentina. [ayelenflores.escgob@gmail.com](mailto:ayelenflores.escgob@gmail.com)

RECEPCIÓN DEL ARTÍCULO: agosto de 2023

ACEPTACIÓN: enero de 2025



## Resumen

Este artículo se concentra específicamente en el auge de las plataformas digitales y sus implicancias en la organización colectiva de los trabajadores. En él se analizan dos movimientos sociales de trabajadores informales que surgieron en el ámbito del sector de entrega de alimentos mediante plataformas, Riders Union Bolonia y Riders por Derechos Barcelona; y se concluye que las diferencias en las estrategias de organización colectiva que adoptan se explican principalmente por las respuestas judiciales que obtuvieron a sus primeros reclamos. Sin embargo, a pesar de sus discrepancias tácticas, ambos movimientos se esfuerzan por traer nuevamente al Estado al centro de la escena, reclamando el reconocimiento de sus derechos como trabajadores/as y transmitiendo con éxito el mensaje de que las tecnologías digitales pueden coexistir perfectamente con ingresos dignos, protección social y seguridad laboral.

**Palabras clave:** Economía de plataforma - Sindicalismo de movimientos sociales - Organización colectiva - Trabajadores de entrega de alimentos

## Abstract

### The Collective Organization of Workers in the Platform Era. The Case of Riders Union Bologna (RUB) and Riders por Derechos Barcelona (RxD)

This article focuses on the rise of digital platforms and their implications for the collective organization of workers. It examines two social movements of informal workers that emerged in the food delivery platform sector: Riders Union Bologna and Riders por Derechos Barcelona. The analysis concludes that the differences in their collective organizing strategies can be explained primarily by the judicial responses they received to their initial demands. However, despite their tactical differences, both movements strive to bring the state back to the center of the discussion, demanding recognition of their rights as workers and effectively conveying the message that digital technologies can perfectly coexist with fair wages, social protection, and job security..

**Keywords:** Platform economy - Social movement unionism - Collective organization - Food delivery workers

## Introducción

**E**ste artículo se concentra en el auge de las plataformas digitales y sus implicancias en la organización colectiva de los/as trabajadores/as. Específicamente, se analizan dos experiencias de organización colectiva protagonizadas por *riders*<sup>1</sup>, que surgieron dentro del sector de reparto de comida con el objetivo de defender colectivamente sus demandas por mejores condiciones laborales: Riders Union Bologna (Rub) y Riders por Derechos Barcelona (RxD).

Basándose en narrativas de actores clave, la intención de esta investigación es: a) comprender los motivos detrás de las estrategias de lucha colectiva adoptadas por los trabajadores de plataformas de *delivery* organizados informalmente, es decir, cuáles son los principales factores que determinan la elección de cada camino en particular, y b) indagar, en segundo plano, cómo interactúan con los sindicatos tradicionales y cómo se relacionan con las autoridades públicas.

El argumento principal del documento se puede resumir de la siguiente manera: las diferencias en las estrategias que adoptan pueden explicarse principalmente por las respuestas judiciales que obtuvieron a sus reclamos iniciales. Sin embargo, a pesar de sus discrepancias tácticas, ambos movimientos están esforzándose por traer nuevamente al Estado al centro de la escena, reclamando el reconocimiento de sus identidades y por lo tanto de sus derechos como trabajadores y refutando las narrativas de las plataformas sobre la necesidad de una desregulación laboral. Es decir que se oponen a la retórica relacionada con los efectos negativos que la intervención estatal (a través de la normativa laboral) pueda llegar a tener sobre la innovación digital; transmitiendo con éxito el mensaje de que las tecnologías digitales pueden coexistir perfectamente con la protección social, la seguridad laboral y los ingresos dignos.

---

<sup>1</sup> Término que proviene del inglés y que significa repartidor. A lo largo del artículo se utilizará el término *rider* y repartidor indistintamente.

En las siguientes páginas, se pretenden explorar los factores contextuales que ayudan a explicar los abordajes disímiles que los movimientos sociales de repartidores tienden a adoptar en su lucha colectiva. En otras palabras, ¿por qué los trabajadores informales de plataformas adoptan estrategias diferentes para enfrentar el mismo problema (relativo a las condiciones de trabajo inherentes al modelo de las plataformas)? También se abordarán las siguientes cuestiones: en la construcción de sus estrategias, ¿cómo se relacionan con los sindicatos tradicionales? ¿Qué papel juega el Estado en estas dinámicas?

## Perspectiva teórica

Este artículo contribuye a los estudios sobre “sindicalismo de movimientos sociales”<sup>2</sup> (Seidamn, 2011), enfoque académico que se desarrolló para describir una tendencia de trabajadores informales y mal remunerados, que quedan fuera del marco formal de las relaciones laborales, como así también a apelar a la movilización, a las manifestaciones callejeras y al compromiso político y ciudadano; es decir, a recurrir a un repertorio más amplio (y a veces más caótico o eufórico) de acciones directas y colectivas en comparación con las estrategias de negociación tradicionales de los sindicatos institucionalizados. Desde este enfoque, que surge en un contexto de globalización, cambios en el trabajo y declive de los movimientos sindicales tradicionales, se entiende por *estrategia* a un proceso integral que va más allá de la negociación colectiva tradicional, integrando diversas formas de acción social y política para abordar problemas laborales y sociales. Si bien ese marco conceptual se utiliza principalmente para estudiar experiencias en el Sur Global o en América del Norte, aquí se aplicará a estudios de caso de dos ciudades de Europa occidental.

Los dos movimientos sociales que se analizarán tienen como protagonistas a un grupo de personas que no están subsumidas en la categoría de trabajadores dependientes, pero que reclaman el reconocimiento de esa identidad como su principal reivindicación. Haidar (2020) señala que la motivación principal de los *riders* para movilizarse, se vincula con un estado de malestar generalizado derivado de sus precarias condiciones laborales, la existencia de controles y castigos por

---

<sup>2</sup> En inglés se conoce como *social movement unionism*.

parte de las plataformas, y la imposibilidad de conocer los fundamentos que justifican las sanciones impuestas (o lo que también puede entenderse como falta de transparencia del funcionamiento de los algoritmos).

Las estrategias que siguen al organizarse van desde la judicialización, las manifestaciones callejeras o *logouts*<sup>3</sup> masivos (lo que equivaldría a una huelga o un paro), hasta la formación de coaliciones con el sector público y la constitución de cooperativas (Johnston, 2018; Prassl, 2018; Heiland, 2019). Según la literatura especializada, los motivos por los cuales se inclinan por una u otra táctica pueden ser diversos.

En ese sentido, la dimensión de oportunidad podría significar que la proximidad de aliados potenciales representa una influencia positiva para los esfuerzos de un movimiento social (Zajazk et al. 2018). En ese sentido, este marco podría ayudar a comprender por qué la presencia de políticos comprometidos a nivel local y nacional persuadieron a Rub y RxD a seguir un determinado camino estratégico.

Eggert y Cuggini (2014) demuestran que la clase social juega un papel importante cuando se trata de la participación individual en los movimientos sociales (más específicamente en las manifestaciones callejeras), lo que implica que la composición del movimiento también influye en la estrategia por la que opta. En ese sentido, Miguez y Diana Menendez (2023), al abordar los desafíos para organizarse colectivamente a los que se enfrentan los trabajadores de plataformas en América latina, señalan que la informalidad laboral y el número importante de migrantes venezolanos que caracterizan a los mercados laborales latinoamericanos influyen tanto en la experiencia vivencial de los repartidores como en las tácticas que eligen para visibilizar sus reclamos.

Otras corrientes destacan el papel del contexto de la ciudad a la hora de elegir una determinada línea de acción. En este sentido Chesta (2019) entiende que el hecho de que el lugar de trabajo de los repartidores de comida ya no sea la fábrica

---

<sup>3</sup> Cierres de sesión masivos, que implican que el servicio de delivery no está disponible para los consumidores, ya que los repartidores no están en línea. Esta acción colectiva equivaldría a una huelga, es decir, a la interrupción generalizada de la actividad laboral por parte de los trabajadores.

sino las calles de la ciudad, es lo que les permite sensibilizar a la sociedad civil sobre sus condiciones de trabajo, reconocerse mutuamente como trabajadores y desarrollar una identidad común, pero sobre todo desarrollar nuevas formas de organización colectiva como construir coaliciones con activistas o fuerzas políticas.

## Comentarios metodológicos

Comparando literatura específica del sindicalismo de los movimientos sociales y de estudios sobre economía de plataformas, se apunta a comprender los patrones comunes de ambos movimientos y sus diferencias en las estrategias colectivas que surgen de acuerdo con su contexto local específico, a través de un estudio comparativo que se centra en acontecimientos contemporáneos y adopta un enfoque cualitativo, inductivo y de estudio de casos.

En este estudio se utilizaron fuentes primarias de datos, a saber, dieciséis entrevistas en profundidad, con una duración de entre 45 y tres horas, que se realizaron durante julio de 2019 y enero de 2023 a actores clave involucrados en el proceso de surgimiento de cada movimiento y en el desarrollo de sus estrategias, entre ellos a miembros y líderes de cada movimiento, dirigentes de sindicatos tradicionales, políticos y abogados. También se consultaron los perfiles públicos de Facebook de Rub y RxD y artículos periodísticos de los principales diarios españoles e italianos.

Por último, es apropiado dilucidar las razones detrás de la selección de estos casos. En primer lugar, la decisión de centrarse en Italia y España se justifica por lo siguiente: En primer lugar son “dos de los países con los mercados laborales más precarios de Europa” y tienen “la mayor incidencia de trabajo precario y riesgo de pobreza en el trabajo del continente. En segundo lugar, “la legislación de protección del empleo (EPL) se ha reducido tanto para el empleo temporal como para el permanente en ambos países desde mediados de la década de 1990 (...) y como en la mayor parte de Europa, los jóvenes están considerablemente menos sindicalizados que los trabajadores mayores” (Pulignano, 2015, p. 41/42). Además, RxD y Rub fueron elegidos por su resonancia mediática, la popularidad que ganaron en sus respectivas ciudades (también fueron los primeros en surgir) y el reconocimiento político que lograron obtener.

El artículo se estructura de la siguiente manera: tras una breve explicación del surgimiento de cada movimiento y de sus antecedentes específicos, se desarrolla el argumento principal. En aras de la organización analítica, se emplean las siguientes categorías utilizadas por Choi y Mattoni (2010) para presentar los principales hallazgos empíricos del artículo: metas de acción colectiva, estrategias de acción colectiva, patrones organizacionales y resultados. En cada categoría se desarrollarán los rasgos que comparten ambos movimientos, así como sus características distintivas. Finalmente, se abordan las conclusiones.

### **Modelo de negocios y modus operandi de las plataformas digitales: posición monopolística y vulneraciones de derechos laborales**

Las plataformas digitales pueden ser entendidas como canales a través de los cuales se digitalizan mercados o experiencias ya existentes, y su auge constituye uno de los capítulos más recientes de la revolución tecnológica. Tal como lo señala Cañigueral (2019), Rappi o Glovo: no inventaron el *delivery* de comida a domicilio, sino que digitalizaron el servicio. Antes de Netflix ya existían los locales de alquiler de películas y lo que hizo la plataforma fue digitalizar la experiencia, a la cual es posible acceder abonando una suscripción.

Las plataformas digitales no dejan de ser empresas con un modelo de negocios específico que pretende lograr posiciones monopolísticas en el mercado en el que operan. Para ello, y tal como lo postula Srnicek (2018), este modelo de negocios depende de la obtención, análisis y uso de enormes cantidades de datos, cuyo procesamiento les permite a estas compañías crear información valiosa para identificar clientes potenciales y cambios en los deseos de los consumidores. Este modelo ha estado expandiéndose a diversos sectores de la economía y puede adoptar diversas formas, como por ejemplo: plataformas de publicidad como Facebook o Google; plataformas de productos como Spotify y Netflix y plataformas “austeras” como Uber, Rappi o Glovo, llamadas así porque se dedican a la intermediación y no producen ningún bien físico ni brindan directamente el servicio que ofrecen (Srnicek, p. 51/73)<sup>4</sup>.

---

<sup>4</sup> Existen otras categorías que pueden resultar menos conocidas y que el autor también las menciona: las plataformas industriales del estilo de Siemens, que son aquellas que producen y ofrecen el software y el hardware que necesitan otras empresas para convertir los procesos tradicionales de elaboración de ma-

Las plataformas “austeras” también son conocidas como *plataformas en las que media el trabajo* (Heiland, 2020) y pueden ser definidas como redes digitales que coordinan transacciones de servicios laborales de manera algorítmica (Fernández-Macías, 2017), ya que a través de ellas operan dos clases de usuarios: los prestadores que ofrecen un servicio determinado y los consumidores o clientes que demandan ese servicio. La plataforma, entonces, asume el rol de intermediación entre consumidores y prestadores, asignando tareas a estos últimos, que deberán ser realizadas en un área geográfica específica, para cumplir con el pedido del cliente. Mediante estas plataformas (o *apps*) se pueden ofrecer una amplia variedad de servicios, como reparto de comida, cuidado de adultos mayores o de niños, paseo de mascotas, servicio de limpieza, de electricidad o plomería. Este documento gira en torno a esta categoría de plataformas.

Para alcanzar la posición monopolística previamente mencionada, las plataformas en las que media el trabajo no solo se valen del procesamiento de la enorme cantidad de datos que generan los usuarios, sino que también tienden a controlar las retribuciones de quienes operan a través de ellas para que los precios para los clientes se mantengan bajos. Este es el caso de las *plataformas de reparto de comida a domicilio*<sup>5</sup>, que constituyen el foco de este análisis y que en palabras de Sofia Scasserra (2023) “están construidas en base a incentivos orientados a aumentar la tasa de aceptación de pedidos. Lo que quiere decir que “cuantos más pedidos aceptan, mayor será el salario del trabajador-repartidor, que además podrá elegir las zonas de trabajo y los horarios (...). Pero el trabajador no conoce las reglas de juego, no sabe bajo qué parámetros es juzgado por el algoritmo.”

Estas dinámicas propias del trabajo basado en plataformas impactan profundamente en las relaciones laborales, no solo en los lugares y en los procesos de trabajo, sino también en la forma en que los repartidores se organizan colectivamente. Como las plataformas se consideran a sí mismas meras intermediarias entre clientes y repartidores, en la mayoría de los casos, no incorporan a los *riders*

---

nufacturas en procesos conectados por internet; o plataformas de la nube como Amazon Web Services o Google Cloud que ofrecen servicios relativos al almacenamiento, estadísticas, macrodatos, aprendizaje automático y desarrollo de aplicaciones.

<sup>5</sup> Algunos ejemplos de este tipo de plataformas son: PedidosYA, Rappi, Glovo y Deliveroo.



como trabajadores en relación de dependencia, sino como cuentapropistas independientes que reciben una retribución en base a la realización de una tarea o “*gig*”<sup>6</sup>, lo que les permite a estas empresas reducir sus costos. Sin embargo, mantienen digitalmente el poder de dirección propio de un empleador tradicional, hacia esa fuerza laboral subcontratada, estableciendo las tarifas de reparto y penalizando a los repartidores que no toman los pedidos que le son asignados o que no cumplen con la calidad del servicio esperada. Para esta gestión algorítmica de la fuerza de trabajo, cuentan con las valoraciones que efectúan los clientes, en quienes delegan la vigilancia y el control hacia los trabajadores (Del Bono, 2020).

En otras palabras, estas compañías tratan de evadir las regulaciones normativas que protegen los derechos de los trabajadores (esencialmente las leyes laborales), considerándolos como “*freelancers*”. La consecuencia directa de ello es que los repartidores si bien tienen empleadores que coordinan sus actividades en su beneficio, no son beneficiarios de la mayoría de las conquistas laborales que el movimiento obrero organizado obtuvo en los últimos tiempos, por ejemplo, un salario básico garantizado, vacaciones pagas, representación sindical y seguros contra accidentes laborales, entre otras.

Según la OIT (2016), esta orientación hacia la elusión de la relación de trabajo tradicional está estrechamente relacionada con una tendencia más amplia hacia la expansión de formas no tradicionales de empleo y hacia la externalización de recursos, procesos que las empresas vienen llevando adelante hace tiempo, y que se vincula con el avance de la precarización laboral que tiene lugar en países de occidente, desde las décadas de los '70 y '80 y que se agravaron hacia finales de la primera década de los 2000, como resultado de políticas neoliberales.

---

<sup>6</sup> Término del inglés que significa pequeño encargo o trabajo puntual. De allí surge el término *gig economy*, que se refiere a “un nuevo formato para generar ingresos fuera de la idea de trabajo tradicional en la cual una persona se encarga de realizar una tarea específica, y cobra este servicio de forma independiente.” (BID, 2022)

## La organización colectiva adaptada a la economía de plataformas

En este escenario, la organización colectiva continúa siendo un canal crucial para exigir mejoras en las condiciones de trabajo. Sin embargo, organizarse en la economía de plataformas presenta varios desafíos. Primero, en virtud de que el derecho a sindicalizarse no está reconocido, los repartidores tienen que usar su propio tiempo y recursos para reunirse. Asimismo, quienes promueven manifestaciones y huelgas laborales pueden ser fácilmente “desactivados” (despedidos), sin ningún tipo de consecuencia para la plataforma (puesto que no son considerados empleados dependientes, los operadores de las plataformas no están obligados a pagar indemnizaciones por despidos sin causa). Por otra parte, el hecho de que la fuerza de trabajo pueda tener intereses, necesidades o prioridades heterogéneas (por ejemplo, hay personas para las cuales el trabajo a través de las plataformas constituye su principal fuente de ingresos mientras que otras consideran esta vía una manera de ganar dinero extra por un trabajo de medio tiempo), añade otra dificultad a la hora de expresar reclamos generalizados.

Como consecuencia de los cambios que las plataformas están introduciendo en los patrones organizativos del trabajo, y a pesar de las dificultades inherentes a la organización colectiva en la economía “*gig*” o de plataformas, el movimiento obrero ha venido atravesando un proceso de adaptación con el objetivo de equilibrar de forma efectiva las asimetrías de poder entre *riders* y empresas. Esto implica la reconfiguración de algunas prácticas sindicales y el surgimiento de nuevos movimientos sociales integrados por trabajadores informales que se desempeñan en el ámbito de las plataformas.

## Breve caracterización de Rub y RxD

54

Riders Union Bologna (Rub) y Riders X Derechos Barcelona (RxD) pueden considerarse nuevos movimientos sociales en el ámbito de la precariedad laboral, ya que no son considerados sindicatos formales. Es decir, dado que para las plataformas los *riders* son cuentapropistas, quedan excluidos de los cauces oficiales de representación colectiva otorgados a los trabajadores subordinados. Sin embargo, incluso en ausencia de derechos de negociación colectiva, recurren a una combinación integral de tácticas para defender sus derechos: juicios laborales,

divulgación de su problemática en los medios de comunicación y entre los consumidores, coaliciones con autoridades públicas locales e incluso la creación de una cooperativa de reparto de comida a domicilio (Mensakas, cooperativa creada en Barcelona por miembros de RxD).

Rub nació en octubre de 2017, cuando un grupo de repartidores de alimentos comenzó a reunirse y compartir sus problemas comunes relacionados con el trabajo. Al respecto comenta Tomasso Falchi, miembro de Rub:

“Sindicato no es una palabra que nos describa claramente. Podemos decir que somos una nueva forma de sindicalización metropolitana de repartidores de comida, de riders, una asamblea colectiva de trabajadores y una realidad autoorganizada, que se puede identificar de muchas formas; pero siempre decimos que somos lo que hacemos, y lo que hacemos es organizar movilizaciones con impactos efectivos y, al mismo tiempo, fuimos reconocidos a nivel local y nacional para sentarnos en las mesas de negociación; es decir, somos precisamente un movimiento que desde hace dos años ha logrado ganar legitimidad en este tema.” (Comunicación personal, 3 de julio de 2020).

En el mismo sentido, Federico Martelloni, concejal boloñés y profesor de Derecho Laboral en la Universidad de Bolonia:

“Es una asociación informal que tiene más seguidores que miembros porque su página de Facebook tiene muchos más likes en comparación con sus miembros reales, lo cual es interesante porque dentro de los sindicatos tradicionales sucede exactamente lo contrario. Los sindicatos tradicionales suelen tener muchos más miembros registrados que seguidores.” (Comunicación personal, 6 de julio de 2020).

Por su parte, RxD tomó forma con su primera acción colectiva, que consistió en la presentación de una serie de demandas a la empresa Deliveroo, entre ellas un seguro de accidentes y la fijación de un salario mínimo por hora y de algunos incentivos económicos. Como describen Morales y Abal Medina (2020), reunieron 130 firmas, y ante la negativa de la empresa a considerarlas, decidieron formalizar

una sección bajo el amparo de un sindicato minoritario (Intersindical Alternativa de Catalunya, IAC), con el fin de formar parte de una infraestructura institucionalizada. Ese es el origen de Plataforma Riders por Derechos (RxD), que a pesar de ser parte de un sindicato formal (como una sección independiente), mantienen su individualidad, pidiendo a los miembros que paguen una cuota de 40 euros cada seis meses solo si están en condiciones de hacerlo. Los fondos recaudados se utilizan para cubrir los costos de los servicios legales que brinda Collectiu Ronda, una cooperativa de abogados laboristas que se encarga de llevar adelante los litigios judiciales.

Mario García Fernández, socio de RxD y fundador de Mensakas, explica que:

“En cualquier asociación de riders hay dos formas de agruparse. La primera es la de los riders que defienden el modelo de autónomos<sup>7</sup>, y se juntan para tratar de conseguir un seguro, tener unas coberturas mínimas y quizás alguna que otra prestación, que sólo se aplica a ese colectivo en concreto. Podríamos decir que ahí tienes gente que pone dinero solo por el beneficio que obtiene. Pero, ¿realmente están comprometidos con su causa? En RxD somos menos socios, pero la gente está más implicada, comprometida y muy activa en cada una de las iniciativas propuestas, por eso logramos la relevancia pública que tenemos.” (Comunicación personal, 15 de agosto de 2019)

A su turno, Núria Soto, socia de RxD y también fundadora de Mensakas aclara:

“Siempre decimos que somos unos pocos que hacemos mucho (unas 100 personas frente a 3000 riders que trabajan en toda la ciudad), ya que nuestro trabajo beneficia a la mayoría. Es más, aunque nuestra representatividad ha sido cuestionada por las empresas, siempre nos consideraron a nivel nacional como el canal legítimo para enterarse y comunicar la situación de los riders. Y gracias a las campañas que organizamos y la cobertura mediática que recibieron, pudimos contrarrestar con éxito las narrativas de las empresas.” (Comunicación personal, 23 de agosto de 2020).

---

<sup>7</sup> En España se denomina autónomos a los trabajadores independientes. Podrían definirse también como cuentapropistas o trabajadores por cuenta ajena.

Los líderes de ambos movimientos son jóvenes y evidencian un nivel significativo de educación formal. En cuanto a su estructura organizativa, realizan sus operaciones en sus respectivos ámbitos urbanos, constituyendo asambleas en las que deciden democráticamente las estrategias y acciones que mejor se adaptan a sus reivindicaciones. También crearon perfiles de Facebook a los que se han unido numerosos seguidores (aproximadamente 10.000 en el caso de Rub y 2.800 en RxD) y ambos grupos están abiertos a todos los *riders*, independientemente de la plataforma en la que trabajan. Los primeros contactos entre ellos fueron posibles gracias a las *apps* de reparto que usaban las plataformas como canales oficiales para organizar su fuerza laboral: utilizando los contactos disponibles en los grupos de chat relacionados con el trabajo, comenzaron sus organizaciones colectivas. Tras su irrupción en sus respectivas ciudades, tanto Rub como RxD comenzaron a extenderse hacia otras ciudades de sus países, concretamente Roma, Turín, Valencia y Madrid.

También es importante mencionar que después de sus primeras acciones públicas y debido a su presencia activa en las redes sociales, comenzaron a obtener cada vez más el apoyo de otros activistas, investigadores, políticos de izquierda y público en general. En cuanto a Rub, el apoyo, la solidaridad y el compromiso con “la causa de los *riders*” por parte de la sociedad civil local fue mayor, lo que puede atribuirse fácilmente al hecho de que Bolonia sigue siendo una ciudad pequeña (aproximadamente 390.000 habitantes en comparación con los 1,6 millones de Barcelona), lo que facilita que Rub apele a un sentido de comunidad y de solidaridad cívica.

### **Propósitos de la acción colectiva**

Es importante señalar desde el principio que el objetivo principal de ambos movimientos es obtener un trabajo seguro y bien remunerado, que alguna vez fue la norma en la economía fordista durante el apogeo del Estado de bienestar. En otras palabras, exigen formar parte de la clase obrera europea para poder acceder a los beneficios laborales y sociales relacionados con la condición de asalariado, lo que en cierto modo prueba que sus demandas son una muestra clara de la crisis de ese Estado de bienestar en el contexto de la reestructuración neoliberal.

Sin embargo, teniendo en cuenta que las primeras sentencias judiciales en Italia se pronunciaron en contra, la reclasificación de los trabajadores de las plataformas de *delivery* a la categoría de empleados, Rub adaptó rápidamente su estrategia a esa circunstancia, para no perder el apoyo de la sociedad civil que habían obtenido tras sus movilizaciones populares. Por ello, al negociar la *Carta de derechos fundamentales del trabajo digital en el contexto urbano*<sup>8</sup> (que se explicará en los párrafos siguientes y será referida como “la Carta”) acordaron con las empresas dejar de lado el reclamo referido a obtener el estatus de trabajadores subordinados, a condición de que se respete un cierto estándar mínimo de derechos.

Por el contrario, tras una serie de sentencias judiciales favorables a la categorización de los *riders* como trabajadores en relación de dependencia, RxD consideró que la estrategia judicial (es decir, la interposición masiva de demandas laborales) era la más adecuada. En ambos casos, su primer objetivo fue principalmente la sociedad civil y, en consecuencia, los medios de comunicación, ya que pretendían concientizar sobre los efectos nocivos que genera el modelo de negocio de las plataformas en sus condiciones laborales. Son conscientes de que este modelo de negocio forma parte de una tendencia global (es decir, se está replicando a nivel mundial y en diversos sectores económicos que van más allá del *delivery* de comida, como por ejemplo, el cuidado de ancianos, los servicios de limpieza, el cuidado de mascotas, etc.), que consiste en depender de una serie de proveedores de servicios autónomos en lugar de trabajadores contratados para aumentar el margen de beneficio.

Ricardo Mancuso, miembro de Rub, comenta que:

58

“Gracias a nuestras luchas pudimos quitar el velo de invisibilidad que nos escondía, porque el primer tema a abordar cuando se trata de mejorar una condición de trabajo es reconocer el trabajo, hacerlo emerger, dejar en claro que hay trabajo. Y porque hay trabajo, entonces, hay que protegerlo.” (Comunicación personal, 7 de septiembre de 2021).

---

<sup>8</sup> En italiano: *Carta dei diritti fondamentali del lavoro digitale nel contesto urbano*.

Llamar la atención sobre su situación es un medio para llegar a las instituciones públicas que tienen competencia para mejorar sus condiciones actuales, lo que en el caso de Rub significó buscar el apoyo del municipio de Bolonia; o sea, intentar obtener el apoyo de autoridades locales en condiciones de contrarrestar el poder de las plataformas en su beneficio. Además, los activistas de Rub consideraron esta alianza estratégica como un paso hacia su reconocimiento como actores legítimos para negociar en nombre de los intereses de los *riders* a nivel nacional. Al respecto, fueron conscientes de que, debido a los primeros resultados negativos en el ámbito judicial, la suerte de su estatus se decidiría a nivel político, lo que hizo de la arena política nacional su principal ámbito de actuación. RxD siguió la lógica de que, si los jueces seguían fallando a favor de las relaciones laborales de los *riders* con las empresas de reparto de comida, la sentencia del Tribunal Supremo de España se pronunciaría en esa misma línea. Como resultado, su estrategia de alcance a los medios y los consumidores tenía como objetivo principal presionar al Tribunal Supremo. Sin embargo, cuando se presentó una oportunidad política, agregaron a su estrategia original de judicialización el involucramiento en debates públicos con líderes políticos, por un lado, para fortalecer su *lobby* ante el Tribunal Supremo de España, pero también para contrarrestar el intento de las empresas de crear una figura legal especial para los trabajadores digitales, cuyos derechos estarían por debajo del estándar de la clase trabajadora.

## Estrategias de acción colectiva

¿Cómo intentan los trabajadores contrarrestar el desequilibrio de poder en su relación con los operadores de plataformas?

En cuanto a las movilizaciones iniciales, la primera acción pública de Rub se produjo después de una tormenta de nieve en noviembre de 2017 que hizo que fuera riesgoso circular por las calles. La manifestación consistió en que un número significativo de *riders* boloñeses cerraron masivamente sus cuentas de las *apps* de *delivery* inhabilitando el servicio de entrega para los consumidores y se dirigieron a la plaza central de la ciudad (donde se realizaba un acto público) para exponer ante el alcalde y la sociedad civil sus reclamos, relacionados principalmente con la falta de seguro y el pago a destajo. A partir de entonces, las acciones más efectivas en términos de participación y cobertura de prensa, se organizaron debido a la

negativa de las plataformas a suspender los servicios en momentos críticos, poniendo en peligro la seguridad de los repartidores. Como consecuencia, no fue difícil obtener el apoyo de la sociedad civil local.

En cuanto a RxD, sus primeras manifestaciones callejeras se organizaron en junio y julio de 2017, tras la negativa de Deliveroo a atender el conjunto de demandas que habían presentado. La respuesta de la empresa fue “desconectar” de la aplicación (lo que los inhabilita a continuar prestando el servicio) a trece repartidores que habían participado en las manifestaciones y habían firmado la petición, reacción que abrió el camino a un paro de *riders* en hora pico (o sea, a la suspensión de la provisión del servicio de reparto de comida). Tras aquellas manifestaciones embrionarias, la táctica adoptada por cada movimiento estuvo determinada principalmente por las primeras sentencias judiciales relativas a la situación jurídica de los *riders* que se dictaron en España e Italia.

En Italia, en abril de 2018, el Tribunal Laboral de Turín fue el primero en el país en desestimar las demandas de seis trabajadores de plataformas de entrega de alimentos que afirmaban ser empleados de la empresa Foodora, sobre la base de la “libertad de la que disfrutaban para decidir si trabajar y cuándo e incluso para ignorar los turnos previamente acordados” (Aloisi, 2018). Una segunda sentencia judicial del Tribunal de Milán también falló en contra de la posibilidad de que los repartidores de comida sean considerados empleados en relación de dependencia.

Lorenzo Ricchi, miembro de Rub, profundiza en esta cuestión:

“El hecho de que los tribunales, al menos en Italia, no hayan dado una respuesta positiva a las demandas de nuestro movimiento, nos hizo pensar que debíamos empezar a trabajar para obtener un resultado realista pero significativo, ya que solo estábamos organizando huelgas y asambleas. Entonces, con el fin de lograr un objetivo tangible y tratando de aprovechar que la sociedad civil estaba siendo solidaria, intentamos acercarnos a la administración municipal para ver si al menos a nivel local podíamos mejorar nuestra situación.” (Comunicación personal, 10 de septiembre de 2021).



Y Ricardo Mancuso, también miembro de Rub, precisa:

“No optamos por la estrategia del litigio judicial porque las primeras decisiones judiciales no favorecieron nuestros reclamos y temíamos que si insistíamos con los jueces y ellos continuaban pronunciándose en contra del reconocimiento de nuestro trabajo como tal, perdiéramos el apoyo de la sociedad civil.” (Comunicación personal, 7 de septiembre de 2021).

Por el contrario, en España la primera sentencia judicial de junio de 2018 reconoció la existencia de una relación de dependencia laboral entre un repartidor y la empresa Deliveroo. Además, en diciembre del año anterior, la Inspección de Trabajo (órgano administrativo español encargado de ejercer la función de aplicación y cumplimiento efectivo de la legislación laboral) había reconocido la condición de trabajadores por cuenta ajena a un grupo de *riders* de Valencia, reclamando el pago de más de 160.000 euros en concepto de contribuciones adeudadas a la Seguridad Social.

Hasta ese momento, las respuestas judiciales constituían el principal factor que impulsaba sus enfoques estratégicos. Sobre esa base, mientras ambos continuaban con el repertorio de manifestaciones callejeras y estrategias de divulgación, sus tácticas propositivas comenzaron a diferir. Mientras Rub optó por un proceso de formación de una coalición con el municipio local, RxD optó por fortalecer su estrategia de litigio y crear su propia cooperativa de *delivery*, Mensakas, que también funciona a través de una *app*.

### **Rub: la construcción de alianzas con el sector público local y el surgimiento de la “Carta de los derechos fundamentales del trabajo digital en el contexto urbano”**

Rub logró construir una alianza con el sector público local que implicó que el municipio de Bolonia invitara a todas las plataformas que en ese momento operaban en la ciudad a negociar con los representantes de los repartidores y con los sindicatos tradicionales, en el intento de llegar a un acuerdo que mejorase las condiciones de los trabajadores de *delivery*. Es decir, la municipalidad de Bolonia decidió involucrarse en una cuestión que consideró justa, permitiendo que se

diseñara e implementara la “Carta de derechos fundamentales del trabajo digital en el contexto urbano” en su jurisdicción. En virtud de que la clasificación del estatus de los trabajadores excede el ámbito de influencia de la municipalidad, la Carta rige para todos los trabajadores de plataformas, independientemente de si son cuentapropistas o dependientes. La dimensión urbana de esta política pública es única en Europa y fue la primera en su tipo, constituyendo una fuente de inspiración para otras políticas similares a nivel local en Italia, específicamente en la región de Lazio y de Piamonte, Milán y Módena.

Al respecto, Marco Lombardo, Concejal del Ayuntamiento de Bolonia explica el rol de la municipalidad:

“La administración pública local logró vincular a todos los actores sociales relevantes en el tema. También fue útil en la unificación del frente de trabajadores, creando una oportunidad para que los representantes de los repartidores de Rub y la confederación de sindicatos tradicionales se reunieran, porque si la representación está desagregada, es claro que el poder de negociación es muy bajo. Entonces, en este sentido fue una estrategia muy efectiva. Pero lo importante a destacar es que todo este proceso ha sido guiado y regido única y principalmente por Riders Union Bologna, y por tanto por los propios trabajadores que dieron origen a su sindicato informal esencialmente con fines prácticos.” (Comunicación personal, 11 de julio de 2019).

Con perspectivas desfavorables en el frente judicial, y gracias a los alineamientos políticos que lograron conseguir, los miembros de Rub lograron redactar la Carta, como resultado de una combinación de iniciativas que se pueden enmarcar con el término de “sindicalismo social metropolitano” (Martelloni, 2018).

Desde un punto de vista técnico, Federico Martelloni precisa:

“La Carta de derechos fundamentales del trabajo digital en el contexto urbano, se diferencia de un convenio colectivo clásico del ámbito del Derecho Laboral, en el sentido en que es firmada no sólo por las dos partes tradicionales (o sea los representantes de las organizaciones de trabajadores y los representantes de los em-

pleadores o el empleador único), sino también por un tercer actor, el Municipio. En mi opinión, la Carta también puede considerarse como un convenio colectivo trilateral territorial que tiene como ámbito de aplicación el Municipio de Bolonia.” (Comunicación personal, 6 de julio de 2019).

La Carta mejora las condiciones de empleo al señalar que, independientemente de la categoría jurídica del trabajador (es decir, las plataformas signatarias deben aplicarlo tanto a los cuentapropistas como a los subordinados), los *riders* tienen derecho a: un salario mínimo por hora apegado al convenio colectivo nacional para el sector de logística, subsidio por enfermedad, seguro por riesgos laborales, obtener información transparente en lo que respecta al monitoreo digital y a la calificación/ranqueo de cada trabajador, tienen garantizado el acceso a un procedimiento imparcial para impugnar dichas calificaciones y el derecho a la participación en instituciones de negociación colectiva. Es decir, el estándar mínimo de derechos que establece la Carta sitúa a los *riders* que prestan servicios en las plataformas signatarias, en una posición similar a la de la categoría de trabajador por cuenta ajena, con la única diferencia de que la cotización al Sistema de Seguridad Social puede ser cumplida por el trabajador (si es un cuentapropista) o por el empresario (si está contratado por cuenta ajena). En palabras de Ricardo Mancuso, integrante de Rub:

“Decidimos dejar de lado el gran obstáculo para la celebración de cualquier acuerdo, que era la calificación de la relación laboral como trabajo subordinado. Porque, aunque es nuestra principal reivindicación, fuimos conscientes de que si nos ateníamos a ella en las rondas de negociación nunca conseguiríamos nada.” (Comunicación personal, 7 de septiembre de 2021).

Si bien el instrumento solo fue firmado por una plataforma local, Sgnam e My Menu, que contrata a un tercio de la mano de obra de los *riders* (aproximadamente 150 de un total de 500 en Bolonia), el principal problema encontrado luego de su adopción fue que las plataformas multinacionales que operan en Bolonia (a saber, Deliveroo, Glovo y Just Eat) se negaron a firmarlo, expresando que estaban esperando que el gobierno nacional aprobara una ley que aclarara el tema, descartando cualquier posibilidad de firmar un acuerdo local. Considerando que

regular los temas laborales excedía el ámbito de competencia del municipio, el alcalde recurrió a la única alternativa que le quedaba, que fue apostar por una estrategia de *namings and shaming* promoviendo en la página institucional la plataforma que respetaba los derechos laborales y desacreditando públicamente a las que no, apelando así a la sensibilidad y compromiso de los ciudadanos con la sostenibilidad socioeconómica de la ciudad.

Michele Forlivesi, investigador de la Universidad de Bolonia y asesor legal de Rub lo clarifica:

“Así, se conjugaron tres circunstancias afortunadas en Bolonia que permitieron que la Carta viera la luz: 1) plataformas locales dispuestas a presentarse como “empresas morales” como estrategia de mercado para competir con las multinacionales, 2) una administración política particularmente sensible: teniendo en cuenta que el municipio de Bolonia siempre ha estado gobernado por partidos de centroizquierda, cabe señalar el compromiso específico de esta administración con la causa de los repartidores. 3) un movimiento que ha tenido un mecanismo de lucha muy efectivo.” (Comunicación personal, 9 de julio de 2019).

Sea como fuere, hay que subrayar que el hecho de que una plataforma local de reparto de alimentos aceptara firmar la Carta, permitió a Rub transmitir la idea de que era materialmente factible generar ganancias garantizando ciertos derechos fundamentales para los trabajadores. Además, el hecho mencionado anteriormente de que los consumidores son solidarios y están comprometidos con la “causa de los *riders*”, también influyó en la viabilidad económica de la empresa local.

Es pertinente señalar que en abril de 2018 se llegó a un acuerdo similar entre el sindicato danés 3F y Hilfr.dk, una plataforma local danesa de servicios de limpieza en casas particulares. De hecho, el sindicato danés sostiene que representó el primer convenio colectivo del mundo en la economía de plataforma. La semejanza con la Carta de Bolonia es clara, en cuanto a que se materializó con una plataforma local, que abarcó principalmente los temas de salario mínimo, licencia por enfermedad, vacaciones pagas y seguro laboral.

En julio de 2018, el Ministerio de Trabajo de Italia inició un proceso de negociación con las compañías sobre la cuestión de los *riders*, y Riders Union Bologna fue invitado como representante de los intereses de los repartidores. El hecho de que Rub, como movimiento informal, haya sido invitado en nombre de los *riders* representa un resultado simbólico significativo. El resultado de este proceso de negociación fue el Decreto Legislativo N° 101/2019 que también tuvo como fuente de inspiración a la Carta de Bolonia, y que mejora las condiciones laborales de los trabajadores de plataforma autónomos a nivel nacional, garantizando derechos similares a los de la Carta, y se considera una regulación supletoria en ausencia de convenios colectivos en este ámbito.

### **RxD: judicialización y creación de Mensakas**

La estrategia integral de RxD fue generada gracias a una combinación de sentencias judiciales positivas desde un primer momento y el papel fundamental de la Inspección de Trabajo, y consistió en el fortalecimiento y la sistematización de la táctica de judicialización (presentar la mayor cantidad posible de demandas laborales) y el desarrollo de una cooperativa de repartidores (Mensakas) presentada como alternativa al modelo de negocios de las plataformas digitales convencionales.

A través de los servicios jurídicos que presta Collectiu Ronda, (cooperativa de abogados dedicados al asesoramiento jurídico, laboral, fiscal, económico y social), RxD sigue presentando demandas ante los tribunales, pero también elevando denuncias a la Inspección de Trabajo para que inicie la investigación administrativa pertinente.

Natxo Parra, abogado laboralista del Collectiu Ronda especifica que:

“Estamos a la espera de que el Tribunal Supremo de España se pronuncie finalmente sobre la naturaleza de la relación entre *riders* y las apps, la polémica clave inherente al fenómeno de las plataformas. Hasta el momento, la balanza se inclina a nuestro favor, ya que la gran mayoría de los jueces han manifestado que los repartidores son “falsos autónomos”, por lo que se les debe aplicar la categoría de trabajadores subordinados.” (Comunicación personal, 25 de agosto de 2019).

Esa era la razón de su resistencia a la adopción de nuevas categorías legales basadas en el aspecto digital del trabajo que realizan. El Tribunal Supremo finalmente se expidió indicando que los riders son trabajadores en relación de dependencia de las plataformas (El Diario, 2022), sentencia que dio lugar a la Ley Rider, que se explicará más adelante.

Mucho antes de esta sentencia del Tribunal Supremo, Nuria Soto, miembro de RxD y fundadora de Mensakas justificaba su posición:

“Lo que decimos es que no se necesitan nuevas leyes, Al contrario, se necesita aplicar la ley actual. Las plataformas quieren hacernos creer que están un paso por delante de la ley, presentando la normativa nacional como obsoleta y eso es mentira porque no están un paso por delante de la ley sino un paso fuera de ella. Están cometiendo fraude por el uso extensivo de falsos autónomos (falsos proveedores de servicios autónomos) como su fuerza laboral.” (Comunicación personal, 28 de enero de 2022).

La estrategia judicial también demostró ser efectiva en lo que respecta a la cobertura de los medios. Como muestran Fernández y Barreiro (2020) “después de las primeras sentencias judiciales, cambió la cobertura mediática en relación a la “economía de plataformas”, ya que apareció el conflicto en la agenda diluyendo un poco el discurso predominante acerca de empresas innovadoras y revolucionarias que habían venido a cambiar el mundo para siempre” (p. 76).

Junto con su táctica judicial, RxD también consideró esencial demostrar que era posible un modelo de negocios en el ámbito del *delivery* que fuera rentable y a la vez respete los derechos laborales. Así, a través de una campaña de *crowdfunding*<sup>9</sup>, crearon en mayo de 2018 una cooperativa de *delivery* llamada Mensakas, como un proyecto político alternativo a la precariedad del trabajo en plataforma. El Ayuntamiento de Barcelona los apoyó en la promoción de la iniciativa, dando a conocer su existencia y su potencial como entidad de economía social. Al momento

---

<sup>9</sup> Es una forma de financiación online que prescinde de los intermediarios financieros tradicionales y se basa exclusivamente en donaciones.

de redactar este informe, son 17 socios, y su objetivo es contratar entre 26 y 35 trabajadores, que luego de un contrato inicial de tres meses, deben convertirse en cooperativistas.

Consciente de las dificultades que encontrarían al intentar insertarse en un mercado tan competitivo, Mario García Fernández, miembro de RxD y fundador de Mensakas expresa que:

“Nuestros precios no van a ser desorbitados, por lo que podemos hacernos un hueco en el mercado. Pero también apuntamos a un público concientizado, tratando de llegar a clientes comprometidos, entusiastas con el concepto de consumo moral y que entienden nuestro modelo y nuestra lucha, y no les importa pagar un euro más. Queremos que la cooperativa crezca en línea con la lucha contra el modelo de las plataformas, para transmitir la idea de que no solo nos quejamos, estamos demostrando que una alternativa es posible.” (Comunicación personal, 15 de agosto de 2019).

Es fundamental señalar que la composición del movimiento fue un factor significativo que inclinó la balanza a favor de la alternativa cooperativa, ya que los miembros más activos de RxD ya habían sido despedidos de las multinacionales de *delivery* de comida en las que originalmente habían prestado sus servicios, cuando surgió la idea de poner en marcha Mensakas. Es decir, Mensakas no solo se pensó como una herramienta activista, sino también como una opción para subsistir económicamente.

Su estrategia de litigios judiciales masivos excluyó la posibilidad de aceptar cualquier tipo de acuerdo fuera del ámbito del derecho laboral, ya que tenían la firme creencia de que en ese caso estarían convalidando la tendencia general de las plataformas a eludir el derecho laboral y podría representar solo el comienzo de futuras abdicaciones. Desde un principio esta postura también se tradujo en el desinterés hacia la posibilidad de solicitar de cualquier forma la intercesión de las autoridades locales y nacionales.

Sin embargo, luego de las declaraciones públicas que realizó durante los primeros meses de 2020 la recién designada ministra de Trabajo, Yolanda Díaz, sobre su intención de atender el asunto de los *riders*, RxD decidió requerirle una reunión formal. La llegada al poder de un partido político de izquierda (Unidas Podemos) y su obtención de un cargo tan crucial (el Ministerio de Trabajo) se presentó como una oportunidad ideal para que RxD contrarrestara los frenéticos esfuerzos de *lobby* que estaban realizando las plataformas multinacionales (no solo para presionar al Tribunal Supremo de España para que falle a su favor, sino también para promover la necesidad de una nueva regulación que les permita contratar a los repartidores como autónomos). Además, RxD consiguió que el Ministerio reforzara su compromiso de luchar por el reconocimiento de su situación laboral.

Siguiendo el curso reciente de los acontecimientos, se puede argumentar que las estrategias de RxD y Rub han convergido a nivel macro, intentando traer de vuelta al Estado al centro de la escena para obtener (o recuperar) beneficios relacionados con la clase trabajadora. En este sentido, revelan fuertes similitudes con otros movimientos de trabajadores informales que “van a contramano de la tendencia neoliberal de reducción de la responsabilidad del Estado hacia los trabajadores” (Meyer, 2015). Están expresando su rechazo al modelo de plataforma, así como al discurso neoliberal, y no solo como repartidores sino también como trabajadores jóvenes que temen ser parte de una “sociedad de empleo precario a tiempo completo” (Brinkham y Nacthwey, 2014 citado en Heiland, 2019, p. 22). En consecuencia, exigen lo que antes iba unido al mero hecho de pertenecer a la clase trabajadora, que es la posibilidad de acceder a una justa distribución de la riqueza socialmente producida a través del trabajo digno.

## Patrones organizacionales

Como se insinuó anteriormente, el patrón organizativo de RxD y Rub es en gran medida de abajo hacia arriba, ya que el principal mecanismo para la toma de decisiones son las asambleas democráticas, durante las cuales el principio de “una persona, un voto” es la regla. En consecuencia, ambos muestran la misma tendencia a buscar el apoyo de los sindicatos minoritarios, cercanos a la izquierda y más combativos que los sindicatos corporativistas tradicionales.



Fernández y Barreiro (2020) explican que la representación de Oscar Pierre, el fundador de Glovo, como un ingeniero joven y exitoso, personifica el ideal de la narrativa de Silicon Valley, según el cual las empresas de plataformas modelaron la imagen arquetípica de los repartidores. En otras palabras, intentan retratarlos como jóvenes empresarios exitosos que realizan trabajos temporales como una fuente de ingresos complementaria. Visto así, transmite un mensaje muy fuerte el hecho de que la reacción del movimiento obrero esté liderada por trabajadores jóvenes (como es el caso de los movimientos aquí reseñados) que no se ven a sí mismos como prósperos autónomos, sino como trabajadores explotados que se quejan de tener que afrontar los riesgos relacionados con el negocio de las plataformas, que antes era responsabilidad de las empresas (es decir, la falta de actividad, la enfermedad y la vejez).

En esa línea, ninguno de los dos movimientos se siente representado por los sindicatos tradicionales (CGIL, UIL y CISL<sup>10</sup> en el caso de Rub y UGT y CCOO<sup>11</sup> en el caso de RxD), ya que consideran que convalidaron algunas de las reformas de desregulación laboral introducidas a partir de la década de 1990 por sus respectivos gobiernos (Pulignano, 2015).

Siguiendo la lógica de los párrafos anteriores, parece razonable trasladar a estas dos experiencias lo que Tapia y Turner (2018) han encontrado en su estudio transnacional del movimiento laboral y los trabajadores jóvenes: que la participación activa de los mismos es un factor crucial para la revitalización del movimiento laboral y de sus prácticas de representación colectiva.

Tomasso Falchi, miembro líder de Rub, lo resume así:

“Se cuestiona la utilidad de las confederaciones sindicales tradicionales, ya que tienden a inclinarse más por la negociación que por la movilización. Y en ese sentido, muchas veces han firmado acuerdos con la patronal que no favorecían a sus representados, la clase obrera. Aparte de eso, no muestran un buen manejo del

---

<sup>10</sup> Sindicatos italianos tradicionales.

<sup>11</sup> Sindicatos españoles más representativos.

tema de los cambios digitales en el mundo laboral, se están quedando atrás en ese sentido. Por lo tanto, existe una falta de confianza, relacionada también con el hecho de que han perdido muchos integrantes en los últimos años. Parece que se sienten cómodos con sus logros históricos, pero ya no muestran un interés real por estar en contacto con las nuevas realidades de la clase trabajadora. En consecuencia, hemos logrado legitimarnos como una nueva forma de sindicato informal. A pesar de no tener derecho a licencias sindicales ni a la representación, pudimos organizarnos solos para pedir resguardos que para cualquiera son de sentido común.” (Comunicación personal, 19 de diciembre de 2021)

También se puede argumentar que el surgimiento de ambos movimientos sociales en el ámbito del trabajo va en consonancia con el progresivo debilitamiento de los sindicatos tradicionales, que han ido perdiendo afiliación, poder e influencia, especialmente entre los jóvenes (Choi y Mattoni, 2010).

Cabe señalar también que, a pesar de no calificar como organizaciones representativas de los *riders*, las tres principales confederaciones sindicales italianas (CGIL CISL y UIL) jugaron un papel importante en la discusión de uno de los puntos más discutidos de la Carta de Bolonia: el salario fijo por hora. Su intervención fue decisiva ya que la referencia que se utilizó para determinar ese punto fue el convenio colectivo nacional de logística, en el cual intervinieron esos tres sindicatos.

Por su parte, RxD, como ya fuera expresado, funciona como sección independiente de la Intersindical Alternativa de Catalunya (IAC), que es un sindicato minoritario que los apadrinó. En cuanto a la interacción entre RxD y los sindicatos tradicionales y más representativos de España, hasta la fecha de redacción de este artículo no tienen un contacto fluido y constante. Sin embargo, según José Antonio Pesadas, Secretario de Políticas Sectoriales de la UGT Catalunya (Comunicación personal, 26 de octubre de 2020), la UGT (Unión General de Trabajadores) sigue la misma estrategia jurídica que RxD, presentando demandas ante los juzgados laborales, en representación de los repartidores que han requerido sus servicios legales en lugar de acudir a RxD y en consecuencia a *Collectiu Ronda*.

## Resultados de cada movimiento

El hecho de que la organización colectiva de los trabajadores en la economía de plataformas siga siendo un proceso en curso, exige un análisis cauteloso y prudente a la hora de arribar a conclusiones definitivas. Habiendo dicho eso, las experiencias aquí revisadas nos permiten puntualizar algunas cuestiones.

En primer lugar, la estrategia de difusión de Rub y RxD hacia los medios de comunicación y hacia los consumidores fue crucial, no solo para sensibilizar a la sociedad civil sobre su relación laboral encubierta (y sus condiciones laborales injustas) y obtener su apoyo, sino también para adquirir legitimidad para representar los intereses de los *riders* a nivel nacional (en ambos procesos de negociación liderados por sus respectivos ministerios de trabajo nacionales).

Esto significa que lograron subvertir el discurso de las plataformas que retrataba a los repartidores de plataformas como empresarios exitosos. Los repartidores de ambos movimientos, como símbolo de esa supuesta juventud urbana emprendedora moderna, rechazan esa categoría, y reivindicán las conquistas históricas de la clase obrera. Es más, a pesar de carecer de la etiqueta sindical, se los considera interlocutores válidos para participar en las negociaciones nacionales sobre el tema de los repartidores, lo que implica que los resultados simbólicos no deben ser subestimados, especialmente en los ámbitos del sindicalismo de los movimientos sociales y el trabajo precario.

En este sentido, los resultados que ambos movimientos pudieron alcanzar muestran una notable consistencia con los logros de otros movimientos de trabajadores informales, más allá de la economía de plataforma y del sector del reparto de alimentos. De hecho, Mattoni (2016) examinó una serie de movilizaciones contra la precariedad (principalmente en la industria de la moda, entre investigadores universitarios y dentro del sector de los *call centers*) que tuvieron lugar entre 2001 y 2006 en Italia, llegando a la siguiente conclusión: “Hoy, aunque los trabajadores informales todavía luchan por mejorar sus condiciones de trabajo y de vida, al menos han adquirido una posición estable en el ámbito simbólico del imaginario político”. (pág. 2).

Respecto a los objetivos generales a los que apuntaba cada movimiento, cabe aclarar que en España el Tribunal Supremo finalmente determinó la existencia de un vínculo laboral entre repartidores y plataformas. Y ante la resolución del órgano judicial supremo, y teniendo en cuenta que las sentencias recomendaban un cambio legislativo ante el vacío legal, el poder ejecutivo decidió tomar cartas en el asunto e impulsó la ley 12/2021, conocida como “Ley Rider”, que entró en vigor en agosto de 2021, con la cual se estableció que los *riders* son trabajadores en relación de dependencia. A la fecha de publicación de este estudio, la vigencia de la Ley Rider habrá cumplido tres años; sin embargo, no ha conseguido que Glovo, la empresa que domina el mercado de reparto a domicilio en España, regularice la situación laboral de todos sus repartidores: si bien la empresa hizo un anuncio grandilocuente informando que iniciará una transición hacia el modelo de relación laboral subordinada, aún continúa operando con autónomos (El País, 2024).

Rub, por su parte, con la Carta de Bolonia que obtuvo, logró concientizar sobre la situación de los trabajadores de plataformas en Italia. Esto se reflejó tanto a nivel nacional, mediante la adopción del Decreto Legislativo 101/2019, como a nivel regional/local donde las administraciones públicas han implementado acuerdos similares.

Hoy en día ambos movimientos siguen activos pero sus actividades mermaron considerablemente, lo cual puede explicarse por el hecho de que los dos lograron resultados tanto simbólicos como materiales. En el caso de Riders por Derechos, luego de haber obtenido la sentencia del Tribunal Supremo y la Ley Rider y a pesar de estar disconformes con el incumplimiento por parte de las compañías, esencialmente se volcaron al trabajo en su cooperativa, Mensakas. Riders Union Bologna, con menos esperanza en el frente judicial ya que las sentencias judiciales siguen siendo ambiguas, y sin una ley nacional que aclare la categoría de los *riders*, recurre a la Carta para reclamar ante la única compañía signataria cada incumplimiento de los derechos allí reconocidos. Cabe aclarar que, en general, tanto la seguridad como los ingresos de los repartidores boloñeses (que trabajan para Sgnam e MyMenu) han mejorado luego de la adopción de esta normativa local. (Waeyaert, 2022).

Siguiendo la línea de pensamiento planteada, resulta necesario remarcar que, más allá de su trascendencia simbólica, los resultados materiales son significativos, ya que si bien ni Rub ni RxD pudieron cambiar sus industrias a gran escala, obtuvieron la Carta de Bolonia por un lado, y la Ley Rider por otro. Sin embargo, también es cierto que en el caso de RxD incluso a pesar de haber obtenido la sentencia del Tribunal Supremo y la Ley Rider a nivel nacional, la compañía que más riders emplea en España, sigue incumpliendo la normativa (al menos hasta la fecha). Y en el caso de Bolonia, aunque Sgnam e My Menu (plataforma local de Bolonia) haya firmado y cumpla con la Carta, lo cierto es que emplea aproximadamente a un tercio de los *riders* de Bolonia, y las plataformas multinacionales se niegan a cumplir con las normas impuestas por la Carta. En el caso de Mensakas, es evidente que una cooperativa no puede ser competitiva en precio frente a las empresas multinacionales; siendo ésta la razón por la cual pensaron en convertirse en un nicho de mercado, estableciendo relaciones comerciales únicamente con emprendimientos y consumidores comprometidos con ser socialmente responsables.

## Conclusión

El artículo ha explorado los factores contextuales que explicaron las estrategias seguidas por los dos movimientos sociales de *riders* más populares (hasta el momento) de Bolonia y Barcelona, así como la convergencia de sus respectivas tácticas hacia su reivindicación de la intervención estatal.

Las sentencias judiciales fueron decisivas para determinar sus estrategias originales y principales. Mientras que para RxD significaron una motivación para profundizar en sus tácticas de litigio con la perspectiva de continuar con los resultados favorables a la relación laboral; las sentencias desfavorables no desanimaron a Rub a luchar por el reconocimiento de los derechos laborales. De hecho, los miembros de Rub aprovecharon al máximo su contexto de ciudad pequeña y socialmente comprometida: formaron una alianza con el municipio, convencidos del apoyo de la sociedad civil local.

La creación de la cooperativa Mensakas fue impulsada en parte gracias a una característica que tenían en común los miembros más activos de RxD: ya habían

sido despedidos de las empresas multinacionales para las que solían trabajar; por lo tanto, para la adopción de esta táctica la composición del movimiento apareció como un factor explicativo.

El análisis también muestra que, mientras el modelo de plataformas implica la elusión de las normas laborales, con sus defensores afirmando que restringen la innovación y evitan el impacto positivo que podría tener en la generación de empleos, Rxd y Rub han logrado hacer oír su voz en la arena política para exigir que el Estado asuma la responsabilidad de resolver el problema.

Además, al margen de los discursos neoliberales de las plataformas y de algunas sentencias judiciales que los convalidan, los integrantes de ambos movimientos reivindican su identidad como trabajadores, y dentro de sus respectivas limitaciones contextuales intentaron obtener beneficios materiales relacionados al hecho de pertenecer a la clase trabajadora.

En esta línea, es relevante señalar que tras sus movilizaciones iniciales, su estrategia mediática y de acercamiento al consumidor se consolidó en torno a dos ejes fundamentales: exponer su relación laboral encubierta y dañar la imagen de las empresas multinacionales, y al mismo tiempo exponer que existen alternativas, ya sea siguiendo una lógica cooperativa (Mensakas en Barcelona) o de mercado (Sgnam e My Menu en Bolonia) que ilustran que se puede armonizar el trabajo digno con la viabilidad económica.

## Bibliografía

- 74
- Aloisi, A. (2018), 'With Great Power Comes Virtual Freedom'. A Review of the First Italian Case Holding That (Food-Delivery) Platform Workers Are Not Employees. Comparative Labor Law&Policy Journal. Accesible en SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3260669> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3260669>
- Cañigüeral, A. (2019). El mercado laboral digital a debate. *Plataformas, trabajadores, derechos y worktech*. Fundación Cotec para la innovación. Accesible en: <https://www.albertcanigüeral.com/portfolio/el-mercado-laboral-digital-a-debate/>

- Chesta, E.; Zamponi L.; Caciagli, C. (2019). Labour activism and social movement unionism in the gig economy. *Food delivery workers' struggle in Italy*. Partecipazione e Conflitto. *The Open Journal of Sociopolitical Studies*. Issue 12(3) 2019: 819-844.
- Choi, H. and Mattoni, A. (2010). The contentious field of precarious work in Italy: political actors, strategies and coalitions. *WorkingUSA: The Journal of Labor and Society*. 1089-7011 Volume 13. June 2010 pp. 213-24.
- Eggert, N., & Giugni, M. (2014). Does the class cleavage still matter? The social composition of participants in demonstrations addressing redistributive and cultural issues in three countries. *International Sociology*, 30(1), 21-38.
- El Diario (2020, 30 de septiembre). Ya hay sentencia del Supremo sobre Glovo: los "riders" son trabajadores y la empresa "no es una mera intermediaria". Accesible en: [https://www.eldiario.es/economia/hay-sentencia-supremo-glovo-riders-son-trabajadores-empresa-no-mera-intermediaria\\_1\\_6258022.html](https://www.eldiario.es/economia/hay-sentencia-supremo-glovo-riders-son-trabajadores-empresa-no-mera-intermediaria_1_6258022.html)
- El País (2025, 14 de enero). La justicia admite a trámite la denuncia de Just Eat contra Glovo en la que le reclama 295 millones de euros por competencia desleal. Accesible en: <https://elpais.com/economia/2025-01-14/la-justicia-admite-a-tramite-la-denuncia-de-just-eat-contra-glovo-en-la-que-le-reclama-295-millones-de-euros-por-competencia-desleal.html>
- Fernández, A.; Barreiro, M. (2020). The Algorithms is not My Boss Anymore: Technological appropriation and (new) media strategies in Riders x Derechos and Mensakas. *Contracampo – Brazilian Journal of Communication*, 39 (1), p. 65-83.
- Haidar, J., Diana Menendez N. y Arias C. (2020). La organización vence al algoritmo (?). Plataformas de reparto y procesos de organización de los trabajadores de delivery en Argentina. *Revista Pilquen*. Vol 23. N° 4.
- Heiland, H. (2020). Workers' voice in platform labour. *An overview*. N° 21. *WSI Institute of Economic and Social Research*.
- Johnston, H. and Land-Kazlauskas, C. (2018) Organizing on-demand: Representation, voice, and collective bargaining in the gig economy. *Geneva, International Labour Office*.
- Marrone, M. and Finotto, V. (2019). Challenging Goliath: Informal Unionism and Digital Platforms in the Food Delivery Sector. The Case of Riders Union Bologna. *Partecipazione e Conflitto*, 12 (3) 2019: 691-716.
- Martelloni, F. (2018). Individuale e collettivo: quando i diritti dei lavoratori digitali corrono su due ruote. *Labour and Law Issues*, 4(1), 16-34.

- Mattoni, A. (2016). *Media Practices and Protest Politics. How Precarious Workers Mobilise*. Londres, Inglaterra: *Routledge*
- Meyer, R. (2016). *WorkingUSA: The Journal of Labor and Society*. 1089-7011. Volume 19, pp. 37-55
- Miguez P. y Diana Menendez N. (2023). Trabajo y Plataformas. Desafíos para la organización de trabajadores de plataformas en América Latina. *Trabajo y sociedad*. N° 40, Vol. XXIV.
- Morales Muñoz, K., y Abal Medina, P. M. (2020). Precarización de plataformas: El caso de los repartidores a domicilio en España. *Psicoperspectivas*, 19(1), 1-12.
- Olías, L. (2020-05-26). Por qué protestan los repartidores de empresas como Glovo: bajadas de 'salario' y desprotección en plena pandemia. *El Periódico*. Accesible en: [https://www.eldiario.es/economia/repartidores-plataformas-glovo-estallan-proteccion\\_1\\_5917612.html](https://www.eldiario.es/economia/repartidores-plataformas-glovo-estallan-proteccion_1_5917612.html)
- Pulignano, V.; Gervasi, L.; Franceschi F. Union responses to precarious workers: Italy and Spain compared. *European Journal of Industrial Relations* 2016, Vol. 22(1) 39-55.
- Rodríguez Tapia C (2022). Gig economy: el nuevo paradigma para la generación de ingresos. *Blog del Banco Interamericano de Desarrollo*.
- Scasserra, S. (junio 2023). "A merced del algoritmo". *El Dipló. Edición Junio 2023*.
- Seidman, G (2011) Social Movement Unionism: From *Description To Exhortation*, *South African Review of Sociology*, 42:3, 94-102.
- Silver, B. and Karatasli, S. (2015). *The Oxford Handbook of Social Movements Edited by Donatella Della Porta and Mario Diani*.
- Srnicek, N. (2018). Capitalismo de plataformas. Buenos Aires, Argentina: *Caja Negra*
- Tapia, M. and Turner, L. (2018). Renewed Activism for the Labor Movement: The Urgency of Young Worker Engagement. *Vol 45, Issue 4, 2018. SAGE journals*.
- Waeyaert, W. (2022). Italy: a national and local answer to the challenges of the platform economy. Policy case study. *European Agency for safety and health at work*.
- Zajak, S., Gortanutti, G.; Lauber, J. Nikolas, A. (2018). Talking about the same but different? Understanding social movement and trade union cooperation through social movement and industrial relations theories, *Industrielle Beziehungen*, 2-2018, S. 166-187.