



**RIDUNAJ**  
Repositorio Institucional  
Digital UNAJ



Universidad Nacional  
**ARTURO JAURETCHE**

Tesinas de Grado

Ana María Rivero

# La sindicalización de los trabajadores digitales de reparto : Análisis comparativo entre Argentina y España

2024

*Instituto de Ciencias Sociales y  
Administración*

*Carrera: Licenciatura en Relaciones del  
Trabajo*



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons.  
Atribución – No comercial – Compartir igual 4.0  
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Documento descargado de RID - UNAJ Repositorio Institucional Digital de la Universidad Nacional Arturo Jauretche

Cita recomendada:

Rivero, A. M. (2024). *La sindicalización de los trabajadores digitales de reparto : Análisis comparativo entre Argentina y España* [Trabajo final de grado, Universidad Nacional Arturo Jauretche].

<https://rid.unaj.edu.ar/handle/123456789/3267>



Instituto de Ciencias Sociales y Administración  
Universidad Nacional Arturo Jauretche

Trabajo final para optar por el título de Licenciada en Relaciones del Trabajo  
**"La sindicalización de los trabajadores digitales de reparto: Análisis comparativo entre  
Argentina y España"**

**Autora: Ana María Rivero**  
**E-mail: [riveroana28@gmail.com](mailto:riveroana28@gmail.com)**  
**Director: Lautaro Lissin**

**Florencio Varela**  
**Año 2024**

## Resumen

Los trabajadores digitales de reparto son considerados en la nueva economía como ocupaciones emergentes, ya que sus características se corresponden a un trabajador, que depende de las plataformas digitales y del contexto de una economía en expansión, influenciada por la globalización y la tecnología.

Uno de los aspectos que cambió el contexto social y la forma en cómo se percibían a los empleos clásicos fue la pandemia mundial. Este hecho, obligó a las distintas sociedades a una nueva forma de comercialización que, ayudada por estos empleados digitales de reparto, se podía cumplir con las estrictas normas de aislamiento que en muchos países de América Latina fueron impuestos, para contener el avance del virus. Todos estos hechos históricos expandieron e impulsaron la creación de nuevas fuentes de empleo que se vinculan a las plataformas digitales y que permitían las actividades de comercio.

En el presente TIF, se busca profundizar en las necesidades de sindicalización de los trabajadores de reparto de la Argentina, considerando las características del empleador y el entorno del trabajo donde se desenvuelven. Para ello, se llevará adelante un estudio comparativo de la sindicalización de estos trabajadores en España comparándolo con el caso en la Argentina.

Por lo tanto, se desarrollará un trabajo de enfoque mixto y de diseño documental, utilizando fuentes secundarias, como principal fuente de información, siendo la población el número de libros, artículos científicos, trabajos de investigación, y fuentes legales, así como también datos cuantitativos relacionados al tema, lo que permite hacer la comparación entre la sindicalización de estos empleados.

Realizar un trabajo comparativo, permitirá demostrar los avances en la protección de los derechos de este tipo de trabajadores y cuáles son las posibles dificultades y/o barreras que debemos enfrentar, para que el proceso de sindicalización sea exitoso y justo.

Así mismo se destaca que la importancia de reivindicar los derechos laborales de las personas discriminadas por su género u orientación sexual radica en la necesidad de garantizar la igualdad de oportunidades y trato en el ámbito laboral. Esta discriminación puede limitar el acceso a empleos dignos y bien remunerados, así como dificultar el desarrollo profesional y la promoción laboral. Al reivindicar estos derechos, se busca erradicar cualquier forma de discriminación y crear entornos laborales inclusivos y respetuosos. Además, es fundamental reconocer que todas las personas tienen derecho a trabajar en condiciones justas y equitativas, sin importar su identidad de género u orientación sexual. La lucha por la igualdad laboral es un paso importante hacia la construcción de sociedades más justas y libres de discriminación.

Realizar el análisis comparativo, permite concluir que respecto a la sindicalización de los trabajadores digitales de reparto que en España se suscitó tal evento y en Argentina se presentaron características diferentes, tales como la forma en la que este sector se enfrenta a diversas dificultades en comparación con otros sectores de la economía nacional. Esto sucede cuando se considera el marco de desarrollo del modelo de negocios de las plataformas locales con trabajo a demanda y a las limitaciones y/o barreras propias de las sociedades modernas ante la reivindicación de los derechos laborales sin discriminación de cualquier tipo.

Palabras Claves: Trabajadores digitales, sindicalización, derechos laborales

## Abstract

Digital delivery workers are considered in the current new economy as emerging occupations, since their characteristics correspond to a worker, who depends on digital platforms and the context of an emerging economy, influenced by globalization and technology.

One of the aspects that changed the social context and the way that only classic jobs were seen, is due to the global pandemic, which forced different societies to a new form of marketing that helped with these digital delivery employees, could meet the strict standards of isolation that in many Latin American countries were imposed, to contain the pandemic. All these historical facts expanded and boosted the creation of new sources of employment that are linked to digital platforms and that allowed trading activities, by that time.

In the case of Argentina, the aim is to deepen the unionization needs of all the workers involved, so this research is about a comparative study of the unionization of these workers in Spain compared to that of Argentina.

Therefore, a work of mix approach and bibliographic design was developed, using secondary sources, as the main source of information, being the population the number of books, scientific articles, research works , and legal sources , to make the comparison between the unionization of these employees.

These comparisons will show that much progress has been made in protecting the rights of this type of workers and what are the possible difficulties or barriers that we must face, so that the unionization process is successful and fair.

Likewise, it is highlighted that the importance of claiming the labor rights of people discriminated against due to their gender or sexual orientation lies in the need to guarantee equal opportunities and treatment in the workplace. This discrimination can limit access to decent, well-paid jobs, as well as hinder professional development and job promotion. By claiming these rights, we seek to eradicate any form of discrimination and create inclusive and respectful work environments. Furthermore, it is essential to recognize that all people have the right to work under fair and equitable conditions, regardless of their gender identity or sexual orientation. The fight for labor equality is an important step towards building fairer societies free of discrimination.

It can be concluded in the process of comparing the unionization of digital delivery workers that such an event occurred in Spain and in Argentina different characteristics were presented, such as the way in which this sector faces various difficulties compared to other sectors of the industry. national economy, in particular to the development framework of the business model of local platforms with on-demand work and the limitations or barriers of modern societies in the face of the reinitiation of labor rights without discrimination of any kind.

Keywords: Digital workers, unionization, labor rights

## Índice

Agradecimientos .....	5
Introducción.....	6
Capítulo I. Metodología.....	8
Capítulo II. Estado del arte y antecedentes de la investigación.....	13
Capítulo III. Marco Teórico.....	16
Capítulo IV. Organización sindical, tendencias del mercado laboral actual y restricciones de género. Un análisis de los casos de Argentina y España .....	18
Capítulo IV. Análisis del proceso de sindicalización de los trabajadores digitales de reparto en Argentina y en España.....	27
Capítulo V. La sindicalización de los trabajadores digitales. Dificultades y retos .....	33
Conclusiones.....	35
Bibliografía:.....	38



## **Agradecimientos**

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento a todas las personas que, de una u otra manera, hicieron posible la realización de este TIF.

En primer lugar, agradezco profundamente a mi director Lautaro Lissin, por su invaluable guía, apoyo y paciencia a lo largo de este proceso. Sus consejos y conocimientos fueron fundamentales para la realización de este trabajo.

A mi familia por su amor incondicional, comprensión y apoyo durante todo este tiempo. Sin su ánimo constante y su presencia, este proyecto no hubiera sido posible.

Finalmente, agradezco la Universidad Nacional Arturo Jauretche por proporcionarme los recursos y oportunidades necesarios para la realización de este TIF.

## **Introducción**

En la era de la digitalización y la globalización, el trabajo en plataformas digitales se ha convertido en una realidad omnipresente en diversos sectores de la economía. Los trabajadores digitales de reparto, quienes realizan entregas a través de estas plataformas, desempeñan un papel fundamental en la cadena de suministro y el comercio electrónico. Sin embargo, a pesar de su importancia y creciente presencia, los trabajadores enfrentan desafíos significativos cuando se trata de ejercer su derecho a la sindicalización y luchar por condiciones laborales justas (Del Bono, 2019).

Es importante destacar que los desafíos que enfrentan los trabajadores digitales de reparto en su intento de sindicalización no son homogéneos. Existen barreras específicas a nivel internacional como ser: la clasificación laboral, la falta de representatividad, barreras legales y reglamentarias, desigualdad salarial y de oportunidades que dificultan aún más este proceso cuando se aborda desde una perspectiva de género. Las trabajadoras digitales de reparto, en particular, se encuentran expuestas a desigualdades y discriminaciones de género que pueden obstaculizar su capacidad para organizarse sindicalmente y mejorar sus condiciones laborales (Goldin, 2020).

En el contexto de esta problemática, el presente trabajo se centra en realizar un análisis comparativo entre Argentina y España, dos países que comparten similitudes en cuanto a la presencia de trabajadores digitales de reparto, pero que también presentan particularidades propias de sus contextos laborales y normativos.

Por lo tanto, el objetivo de esta investigación es comprender y analizar los obstáculos específicos que enfrentan estos trabajadores en cada país en su intento de sindicalización, con el fin de identificar las diferencias, similitudes y factores determinantes que influyen en la sindicalización en ambos contextos. Mediante la realización de un análisis comparado, a raíz de este trabajo se busca obtener un panorama amplio y enriquecedor de las condiciones laborales de este conjunto de trabajadores digitales y los desafíos que enfrentan especialmente quienes se dedican a tareas de reparto en relación con su derecho a la sindicalización.

El trabajo se estructura de la siguiente manera: En primer lugar, se caracterizará el trabajo en plataformas a nivel internacional, con el fin de identificar y comprender si existe un mecanismo similar en ambos países. A continuación, se describe detalladamente el proceso de sindicalización en España, donde se han logrado avances significativos en la organización de

los trabajadores digitales de reparto. Asimismo, se llevará a cabo un análisis exhaustivo del incipiente caso de sindicalización en Argentina, examinando los desafíos y las barreras específicas que han enfrentado los trabajadores en este contexto, incluyendo la lucha por la reivindicación en la igualdad en el ejercicio del derecho a un trabajo digno sin discriminación de ninguna índole. Por último, se realizará un análisis comparativo entre ambos casos, con el objetivo de identificar las diferencias, similitudes y factores determinantes como el marco legal, normativas, leyes, entre otras cuestiones, que influyen en la sindicalización de los trabajadores digitales de reparto en cada país.

Para respaldar esta investigación, se tendrá en cuenta una amplia bibliografía que aborda temas relevantes como los cambios en el mundo del trabajo en general (Antunes, 1995), la regulación del trabajo en plataformas digitales, las condiciones laborales de los trabajadores de reparto y los procesos de organización sindical. Además, en el análisis se integrará una perspectiva de género buscando comprender si las desigualdades de género existentes afectan la sindicalización de las trabajadoras digitales de reparto en comparación con sus contrapartes masculinas (Rodríguez, 2020).

## **Capítulo I. Metodología**

### **Justificación del tema**

En la actualidad el crecimiento de los empleos digitales, o puestos de trabajo a través de plataformas digitales, es relativamente nuevo y se encuentra en franco crecimiento, esto también obedece al crecimiento de la economía colaborativa, que se basa en las prácticas sociales de compartir, colaborar y cooperar y tiene implicaciones comerciales, jurídicas e institucionales. Su rápido crecimiento se debe al uso masivo de la internet y su influencia comercial y el impulso obtenido como mecanismos de comercio en el periodo de pandemia, que hizo que se multiplicará el número de ofertas de empleo con estas características.

En el caso de Argentina, situación que comparte en otros países de la región, este tipo de fuentes de empleo se masificaron y llegaron para quedarse, sea cual fuese su historia, el contexto actual y el aumento de economía colaborativa, hace que se tomen medidas regulatorias a este tipo de empresa que opera bajo este sistema, y el entorno laboral, no escapa de esa realidad. La Organización Internacional del Trabajo (OIT)<sup>1</sup>, ha realizado varios trabajos y recomendaciones al respecto de manera tal de resguardar a los trabajadores que son empleados bajo esta modalidad de economía.

Por lo tanto, los empleados y las empleadas digitales, al igual que los empleados/as de las empresas clásicas, requieren de la sindicalización para normar sus derechos y beneficios laborales. Con este trabajo se pretende comparar el proceso de sindicalización de los trabajadores digitales en España y compararlo con el de Argentina.

Se espera que este trabajo contribuya al conocimiento y a la comprensión de los desafíos y barreras específicas que dificultan la sindicalización de los trabajadores de plataformas digitales de reparto en Argentina, en comparación con la experiencia en España. Además, se busca generar conciencia sobre la importancia de proteger los derechos laborales de trabajadores con estas características en el contexto de la economía digital y promover estrategias y políticas que favorezcan su sindicalización y bienestar, especialmente teniendo en cuenta las desigualdades de género presentes en este ámbito laboral.

### **Planteamiento del problema**

---

<sup>1</sup> Al respecto se puede consultar: Organización Internacional del Trabajo “*Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento*”. Disponible en: <https://www-preview.ilo.org/es/declaracion-de-la-oit-relativa-los-principios-y-derechos-fundamentales-en>

La nueva realidad económica en la región y el uso masivo de la internet y de las plataformas digitales, ha influido no solo en nuestro entorno social, sino también en la economía. Esto es lo que se suele denominar economía colaborativa, esta permite utilizar, compartir, intercambiar o invertir recursos o bienes, pudiendo existir o no una contraprestación monetaria entre los usuarios<sup>2</sup>.

Con esta nueva realidad, también surgen nuevas fuentes de empleo relacionadas a las plataformas digitales, y una de las ocupaciones digitales de mayor número de empleados es el área de reparto. Estos trabajadores digitales de reparto, resultan tan importantes como los trabajadores de nuestras empresas y fábricas clásicas. Por lo tanto, se hace necesario crear mecanismos legales para su protección como trabajador.

Tradicionalmente, la forma representativa del trabajo o de los trabajadores han sido los sindicatos. Un sindicato es una organización de trabajadores, formada para proteger los derechos y promover los intereses de sus miembros en lo que respecta al salario, las prestaciones y las condiciones de trabajo. Los sindicatos son creados por trabajadores y están concebidos para obtener sus propios beneficios.

En años recientes, en la Comunidad Económica Europea se ha puesto atención a las empresas de economía colaborativa debido al creciente avance de las mismas. Entre los países de Europa, es España quien se encuentra a la cabeza en contrataciones o fuentes de trabajo de este estilo. Entre los datos significativos, en el informe titulado Huella Digital (2019): El empleo en las economías de plataforma<sup>3</sup> indica que es el mencionado país quien se encuentra a la cabeza de los países de la Unión Europa en volumen de empleo en plataformas, con un 17% de las personas en edad de trabajar. Al ser España el país de la Comunidad Europea con mayor número de empleados sindicalizados de las economías de plataforma, es que se ha tomado la decisión de seleccionarlo para poder establecer comparaciones respecto a la misma situación que se da en la Argentina.

En el caso de Argentina, se han identificado algunos avances en materia de organización sindical de los trabajadores de plataforma, pero se ha notado que existen muchas barreras a cómo se perciben estos trabajadores en el mercado laboral, en comparación con otros sectores de la economía nacional. En este marco, la realización de este estudio permitirá entender el

---

<sup>2</sup> Claves para entender la Economía Colaborativa y de Plataformas en las ciudades. Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento (2020).

<sup>3</sup> Unidad de Servicios Estadísticos y Consultoría (SSCU), de la Universidad de Hertfordshire (2019).

proceso de sindicalización, sus fallas, límites y retos. Además, permitirá comprender como en otros países, en este caso en concreto España, se ha abordado la temática.

Todo esto permite formular como interrogantes de la investigación los siguientes: *¿Cuáles son los retos y barreras para lograr la sindicalización de los trabajadores digitales de reparto en Argentina y España?, ¿Cuál es la importancia que se le da en España y Argentina a la organización sindical de estos trabajadores?*

### **Objetivos de la investigación**

El objetivo general de este trabajo es comparar el proceso de sindicalización de trabajadores digitales de reparto en Argentina y España.

A su vez, sus objetivos específicos son los siguientes:

- a) Analizar el proceso de sindicalización de los trabajadores digitales de reparto en Argentina y en España.
- b) Determinar los retos y barreras de la sindicalización en Argentina de los trabajadores digitales de reparto comparándolos con la sindicalización de estos empleados en España desde una perspectiva de género.
- c) Establecer la importancia de la organización sindical para los trabajadores digitales considerando el caso de los que pertenecen a la rama de reparto.

### **Metodología**

Como se mencionó con anterioridad, en esta investigación se trabajará con un enfoque de investigación mixta a nivel documental. De acuerdo a Hernández (2014) “el enfoque mixto de la investigación, implica un conjunto de procesos de recolección, análisis y vinculación de datos cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio o una serie de investigaciones para responder a un planteamiento del problema”. (p.530)

Una investigación documental obedece a un procedimiento científico: un proceso de indagación, recolección, organización, análisis e interpretación de información o datos en torno a un determinado tema. Por lo tanto, para realizar este trabajo se llevó a cabo una revisión bibliográfica de artículos académicos y científicos, publicados entre el año 2013 y el 2023, donde describen de forma detallada los temas elegidos.

En tal sentido, Arias (2016) afirma que la investigación documental “es un proceso basado en la búsqueda, recuperación, análisis, crítica e interpretación de datos secundarios, es decir, los obtenidos y registrados por otros investigadores en fuentes documentales: impresas, audiovisuales o electrónicas” (p. 25).

El diseño que se trabajará es de modalidad comparativa. Al respecto, Tamayo y Tamayo (2009) señalan que la “investigación comparada en los estudios descriptivos se basa en el énfasis que se aplica al análisis de los datos con los cuales se presentan los fenómenos o hechos de la realidad que, dada su similitud, es necesario describir sistemáticamente a fin de evitar un posible error en su manejo”. (p.58)

Para el desarrollo eficiente de la investigación se emplearon técnicas e instrumentos de recolección de datos cuantitativos y cualitativos con el fin de alcanzar la mayor cantidad de información posible.

Según Sampieri y otros (2008) entre las características de diseño mixto está que se recolectan datos cuantitativos y cualitativos, a varios niveles, de manera simultánea o en diferentes secuencias, a veces se combinan y transforman los dos tipos de datos para arribar a nuevas variables y temas para futuras pruebas o exploraciones. (p.549)

Por otra parte, citando a Arias (2006) “las técnicas documentales son un proceso basado en la búsqueda, recuperación, análisis, crítica e interpretación de datos obtenidos por otras personas, es decir, los datos obtenidos y registrados por otros investigadores en fuentes documentales: impresas, audiovisuales o electrónicas. Para llevar a cabo de manera satisfactoria la investigación se requiere la definición de los requerimientos por medio de una estrategia documental, que permite darle soporte y mayor veracidad al estudio realizado y obtener nuevos conocimientos para el análisis del mismo”. (p.38)

Es decir, el abordaje cualitativo permitirá realizar un análisis de contenido de fuentes secundarias, como; informes gubernamentales, documentos legales, estudios académicos y artículos científicos. Enfocándose en las percepciones y actitudes hacia la sindicalización, experiencias y desafíos laborales, barreras y obstáculos a la sindicalización, estrategias de organización y empoderamiento e impacto de la sindicalización (Verd, J. M. & Loza-res, C. 2016).

Por otro lado, las técnicas cuantitativas se basarán en el uso de datos disponibles en informes y encuestas laborales que aborden la sindicalización y las condiciones de trabajo de los trabajadores digitales de reparto en Argentina y España. Estos datos cuantitativos proporcionarán una visión numérica de los retos y barreras que enfrentan estos trabajadores, así como de las diferencias que existen entre ambos países en términos de sindicalización, condiciones laborales, ingresos, horas de trabajo y otros aspectos relevantes (Hernández Sampieri, R. y otros. 2014).

En relación con los instrumentos de recolección, siguiendo a Palella y Martins (2017), es cualquier recurso del cual pueda valerse el investigador para acercarse a los fenómenos y extraer de ellos información. En cada instrumento concreto pueden distinguirse dos aspectos diferentes: una forma y un contenido. (p.125)

Entre los instrumentos de recolección utilizados en la investigación están la recolección de información a través de fuentes secundarias, tanto de carácter documental, bibliográfico, como fuentes de datos cuantitativos, relacionados al tema de estudio.

## Capítulo II. Estado del arte y antecedentes de la investigación.

Entre los antecedentes más relevantes de esta investigación se encuentra el trabajo realizado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), titulado “Aprovechar las oportunidades de la economía de plataformas digitales mediante la libertad sindical y la negociación colectiva” (Hadwiger, Felix 2021). En el mismo, a partir de la sistematización de información, se realiza una síntesis sobre aspectos relacionados con las organizaciones a las que tienen acceso los trabajadores y apoyan el derecho de la organización sindical de diversos países miembros de la ONU.

Asimismo, el mencionado documento plantea la importancia de las plataformas digitales de trabajo y clasifica los trabajos en dos grandes grupos: **plataformas web en línea y plataformas basadas en la geolocalización**. Por lo que establece que el trabajo en la economía de plataformas digitales puede adoptar diversas formas. La OIT especifica que los sectores más destacados en las plataformas de trabajo basadas en la geolocalización son el taxi, el reparto y los servicios a domicilio (como fontaneros y electricistas); el trabajo doméstico; y el trabajo de cuidados (como el cuidado infantil y de personas mayores o con discapacidad). En lo que respecta al otro grupo de trabajadores digitales, establece que, en el caso de las plataformas web de trabajo en línea, las tareas más comunes son la traducción, la redacción, los servicios financieros y de patentes, el diseño y el desarrollo de software y tareas de corta duración, como la anotación de imágenes, la moderación de contenidos y la transcripción de vídeos (OIT 2021a). Lo que sí está fuera de discusión es que para un número cada vez mayor de trabajadores, el acceso a las plataformas digitales de trabajo genera nuevas oportunidades de empleo, aunque a veces también plantea dificultades relativas a las condiciones laborales (OIT 2022a; OIT 2021a).

Como mencionamos, y según este estudio de la OIT, las plataformas pueden crear nuevas oportunidades de generación de ingresos y de empleo, al tiempo que favorecen la conciliación de las horas de trabajo con la vida cotidiana. En particular, la economía de plataformas puede ofrecer oportunidades de empleo a grupos de trabajadores tradicionalmente desfavorecidos que encuentran obstáculos para acceder al mercado de trabajo formal, como las mujeres, las personas con discapacidad, los jóvenes, los refugiados, los migrantes y los trabajadores de orígenes raciales y étnicos minoritarios (OIT 2022a; OIT 2021a; EC 2021; Berg 2016; De Stefano 2016a).

Es importante destacar que para esta investigación se recolectaron datos de expertos y trabajadores de diversos países. Así se presenta un análisis cuantitativo de encuestas realizadas en distintos países a conductores de taxi y a repartidores que prestaban servicio tanto a través de aplicaciones o por las vías tradicionales. Las encuestas se hicieron en la Argentina, Chile, Ghana, la India, Indonesia, Kenya, el Líbano, Marruecos, México y Ucrania a un total de 6.739 personas que desempeñaban una de las citadas actividades (OIT, 2023). El resultado que se obtuvo fue que estos trabajadores mostraron motivación para relacionarse entre sí, conformar un colectivo y afiliarse a diversos tipos de grupos de intercambio de experiencias sobre temas de interés común o para mejorar colectivamente sus condiciones de trabajo.

Además, dicho estudio trabajó en profundidad casos exitosos de convenios colectivos realizados por estos trabajadores. Así es que presenta información respecto a un total de once (11) convenios colectivos que dan cobertura a las plataformas digitales de trabajo en Austria, Chile, Dinamarca, España, Italia, Noruega, la República de Corea y Suecia. Todos los convenios regulan el tiempo de trabajo y contienen disposiciones relativas al salario por hora y a las estructuras de honorarios basadas en incentivos. Todos ellos se aplican a los trabajadores de plataformas que prestan servicio en el marco de una relación de trabajo, que suele ser en su mayoría en el sector del reparto de comidas a domicilio en Europa. En las conclusiones de esta investigación, la OIT expone algunas observaciones basadas en las experiencias descritas y analizadas en los capítulos anteriores.

Otro de los antecedentes importantes para esta investigación es el trabajo de ascenso presentado en la Universidad de Pompeu Fabra de España, del Profesor Titular de Derecho Francisco Valle Muñoz (2021). Este estudio es de carácter documental y tiene como objetivos, establecer las características que tienen las organizaciones sindicales de los trabajadores de las plataformas digitales en España, ya que en algunos aspectos se le considera trabajadores independientes y en otros casos no.

En su trabajo, Valle Muñoz arriba a la conclusión que, las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación han propiciado la externalización o deslocalización de la mano de obra, y con ello el surgimiento de nuevas formas de trabajo tecnológico como es la prestación de servicios mediante plataformas digitales, las cuales no solo se prestan a escapar del ámbito protector del Derecho individual del Trabajo, sino también del Derecho colectivo.

Entre las conclusiones de mayor interés está el Real Decreto-Ley 9/2021, de 11 de mayo, por el que se modifica el Estatuto de los Trabajadores para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales, ha introducido en dicha norma una nueva Disposición Adicional (la vigesimotercera) que establece una presunción de laboralidad de las personas que presten servicios retribuidos consistentes en el reparto o distribución de cualquier producto de consumo o mercancía.

Por lo tanto, se espera de una renovación de los esquemas de actuación sindical que garanticen la lucha contra la precariedad laboral intrínseca a este fenómeno, cabe afirmar que la afiliación de estos prestadores de servicios a un sindicato de clase y la posterior constitución de una sección sindical en la empresa sería la opción más viable para canalizar sus derechos de participación y de representación.

### **Capítulo III. Marco Teórico**

#### **Las tecnologías y las nuevas formas del mercado laboral**

En las memorias del Director General de la OIT, titulada “Cambios en el mundo del trabajo” (2006), la OIT pone en evidencia la influencia de las tecnologías de información y comunicación en el mercado laboral, e incluso se plantean las perspectivas futuras teniendo como base las tecnologías como agente catalizador de este nuevo orden social y laboral.

En este documento, se describe como la transformación tecnológica ha modificado la forma tradicional de ver el trabajo. El proceso de innovación y difusión de las tecnologías de información y comunicación, han sido desde la década del ‘80 el catalizador de los cambios en el mundo laboral, y cada día se evidencia más la influencia que está muestra sobre los modos de organización y producción.

Citando a la OIT en el mencionado informe, este proceso ya ha afectado profundamente al comercio y a las inversiones internacionales, así como también a los movimientos de capitales, la fuerza de trabajo, y muchos procesos laborales y productos. Así mismo ha acelerado la transición hacia la economía de servicios y la subcontratación internacional de su prestación. (p.7)

Otros autores como Gómez (2015) y Sainz (2018), han destacado también la influencia de la tecnología sobre el cambio de las economías, los procesos productivos y el trabajo. De manera tal que en la actualidad se observa como el trabajo remoto se ha normalizado, es decir, un trabajo no anclado a un lugar geográfico específico, o trabajos que también responden a las necesidades de los usuarios de una determinada plataforma, como en el caso de los empleados de reparto y de transporte. En este marco, y citando a Antunes (1995) podemos decir que surgen nuevos procesos de trabajo donde el cronómetro y la producción en serie y de masas son sustituidos por la flexibilización de la producción, por la "especialización flexible", por nuevos patrones de productividad. Por nuevas formas de adecuación del mercado de la producción a la lógica del mercado. Así es que se ensayan modalidades de desconcentración industrial, y se buscan nuevos patrones de gestión de la fuerza de trabajo (p.26).

Según este mismo autor, es el inicio de un nuevo paradigma en materia productiva, que expresaría, también, que este nuevo modelo rechaza el modelo clásico productivo de la

producción en masas poco flexible característico del fordismo. Así es que, emerge un nuevo modelo bajo una concepción un modelo exento de la alienación del trabajo, siendo este un modelo más desconcentrado y tecnológicamente desarrollado, que produce para un mercado más localizado y regional, que extingue la producción en serie. En este caso existen ya modelos comerciales exitosos en países como Estados Unidos, Alemania y Francia.

Al respecto Antunes (1995) refiere a la organización del trabajo en este nuevo escenario laboral:

*“Del mismo modo, el trabajo pasa a ser realizado en equipo, rompiéndose con el carácter parcelado propio del fordismo. Un equipo de trabajadores opera frente a un sistema de máquinas automatizadas. Además de la flexibilidad del aparato productivo, es preciso también la flexibilidad de la organización del trabajo. Debe haber agilidad en la adaptación de la maquinaria y de los instrumentos para que nuevos productos sean elaborados. Este punto es otra nítida diferencia con respecto a la rigidez del fordismo, en él se fabrica un elemento para la satisfacción del equipo que está en la secuencia de su línea” (p.38)*

Es decir, es necesario recalcar que el cambio no solo fue en el sistema de producción, sino también en las formas mediante las cuales se organizaba el proceso de trabajo, en donde el trabajo en equipo es fundamental en el proceso productivo y que este también está influenciado en los cambios tecnológicos que vive la sociedad actual. El trabajo y la organización no pueden estar desvinculados de las innovaciones y avances tecnológicos.

## **Capítulo IV. Organización sindical, tendencias del mercado laboral actual y restricciones de género. Un análisis de los casos de Argentina y España**

Considerando la relevancia que ha tomado la tecnología en los procesos de organización del trabajo, es qué en este Capítulo avanzaremos con la temática central del tema seleccionado. Para comenzar, cabe mencionar la evolución histórica de la temática de la organización sindical en los dos países seleccionados (España y Argentina). Al respecto, la evolución del sindicalismo en ambas naciones se dio en etapas. Cabe recordar que ambos países vivieron dictaduras<sup>4</sup> que estuvieron marcadas por la opresión, que no solo se relacionaba a la libertad de expresión, sino también con cuestiones vinculadas a las relaciones de trabajo y del derecho al trabajo.

En particular, en Argentina, el tardío desarrollo industrial significó un freno a la organización sindical nacional. Esto se debe a los años de vigencia del Modelo Agroexportador en nuestro país (1880-1930), la opción por expandir este sector de actividad-de parte de la clase dominante nacional-coloco un *impasse* para el desarrollo de la producción fabril nacional. Esto llevó que recién en los años de la Primera Etapa de la Industrialización Sustitutiva de Importaciones a partir de los años 30 y con las migraciones internas de trabajadores del campo hacia los grandes centros urbanos, que se incrementó la sindicalización de los trabajadores nacionales. Asimismo cabe mencionar que la opción de Argentina de atravesar la Primera Etapa de Industrialización Sustitutiva no fue una opción estratégica desde el Estado sino que más que nada fue una respuesta reactiva frente al cierre de los mercados internacionales y la imposibilidad de generar divisas por las exportaciones para incorporar productos manufacturados.

Los primeros sindicatos estaban mayormente liderados por inmigrantes y existían clandestinamente, apoyados en ideas anarcosindicalistas y comunistas introducidas por extranjeros que llegaron a nuestro país. En 1857 se fundó en Buenos Aires la Sociedad Tipográfica Bonaerense, la primera organización obrera de Argentina. En esos años también surgieron otras asociaciones gremiales por oficio, como la Sociedad San Crispín de zapateros y la Sociedad de Socorros Mutuos de Sastres.

En 1873 tuvo lugar la primera crisis económica mundial del incipiente sistema capitalista, la cual se prolongó hasta finales de la década y puso en peligro la capacidad del Estado argentino

---

<sup>4</sup> La dictadura cívica militar de nuestro país tuvo lugar entre los años 1976-1983. En el caso de la dictadura española liderada por Franco, la misma atravesó el período 1939-1975.

para cumplir con los intereses de su deuda externa (Marichal, 2023). En ese momento, los sectores patronales habían establecido sus propias agrupaciones gremiales: los estancieros fundaron la Sociedad Rural Argentina en 1866, mientras que los industriales crearon el Club Industrial en 1875, el cual en la década siguiente, fue rebautizado como Unión Industrial Argentina

La decisión del gobierno y las patronales de transferir los costos de la crisis económica a la población trabajadora, hizo evidente las limitaciones de las sociedades de socorro mutuo, debido a que ya no era uno que otro trabajador o trabajadora quienes sufrían una tragedia puntual, sino que la rebaja de salarios y la desocupación afectaba a todos. Apareció la necesidad colectiva de resistir, creando organizaciones laborales, que llevaron el nombre de "sociedades de resistencia" o "sindicatos". En 1877, un grupo de miembros de la mutual decidió crear un sindicato, con el fin de negociar salarios y condiciones de trabajo con los dueños de los periódicos de Buenos Aires. Tomó el nombre de Unión Tipográfica.

En la década de 1880 se crean diecinueve (19) sindicatos en Buenos Aires, todos ellos de alcance local, con la única excepción de La Fraternidad de Maquinistas y Fogoneros de Locomotoras (1887), un sindicato estratégico por su capacidad de paralizar el transporte ferroviario, debido a su importancia es uno de los sindicatos que aún continúa existiendo en la actualidad.

El golpe militar de 1943, implicó poner en escena a Juan Domingo Perón quien ese mismo año ocuparía la Secretaría de Trabajo y Previsión. Es desde ese lugar que Perón observó la fragmentación existente respecto a la clase trabajadora nacional. Así es que, siguiendo a Daniel James (1990), la foto respecto a la clase trabajadora que encontró Perón fue la siguiente. En ese momento existían cuatro centrales gremiales representativas: a) La Federación Obrera Regional Argentina (FORA) cuya tendencia ideológica era el anarquismo, b) la Unión Sindical Argentina (USA) considerada como representativa del sindicalismo revolucionario y, c) dos fracciones de la Confederación General del Trabajo: la CGT 1 y la CGT 2. Esta última más vinculada a la tendencia comunista sería disuelta en el golpe de 1943. Frente a este escenario, Perón tuvo como objetivo unificar al movimiento obrero en una única agrupación como sería la CGT.

Asimismo, Perón trabajó fuertemente por incrementar el grado de sindicalización de la población económicamente activa de nuestro país. Así es que se ocupó principalmente a incrementar el nivel de sindicalización de los trabajadores/as industriales.

En el año 1945, el Decreto número 23.852 de asociaciones profesionales, fue un parte aguas en la organización del movimiento obrero nacional. Al respecto, cabe mencionar esta situación mencionando las palabras de Doyon (1984)

*“...el testimonio más significativo del compromiso existente entre el régimen y el movimiento obrero y reflejó el equilibrio de poder existente entre estos dos actores en aquellos momentos. El papel jugado por los líderes sindicales aliados a Perón en la elaboración del régimen de asociaciones profesionales les permitió contar con un marco legal que aseguraba la rápida consolidación de organizaciones sindicales fuertes e internamente cohesionadas, que hicieran frente a la fragmentación del sector industrial, asegurándole así al movimiento sindical un rol importante en el mercado de trabajo. Además, al apoyar la creación de una confederación laboral única, contribuía a la unificación del movimiento sindical en el nivel nacional, y aun cuando esta centralización sirvió más adelante para controlar a los sindicatos, no por ello dejaba de garantizarle a la clase obrera un papel político importante” (Doyon, 1984).*

Luego de este período de la historia, y de un derrotero significativo del sindicalismo argentino y el movimiento obrero nacional incluyendo los años de la dictadura cívico militar (1976-83) donde se limitó la actividad sindical y se persiguió a los trabajadores y trabajadoras nacionales. Al decir de Eduardo Basualdo (2013) la revancha clasista que aconteció en estos años tuvo el objetivo de destruir las condiciones socioeconómicas vigentes en este país. En otras palabras, se atacó a la industria nacional buscando instalar un nuevo régimen de acumulación vinculado a la valorización financiera.

En la actualidad existen, según el Ministerio de Producción y Trabajo, están inscritos como sindicatos 3.261 sindicatos, 109 federaciones y 19 confederaciones.

En particular, en el caso de España, el desarrollo y creación de organizaciones sindicales fue realizado en forma secuencial. Aun cuando no se le da la importancia actual en España, como en otros periodos de su historia, las organizaciones sindicales siguen siendo una figura importante para la consecución y mejoras de los derechos laborales. Considerando a Gómez

(2015), se presentan algunos aspectos destacados de la evolución histórica de los sindicatos en España, pudiendo distinguirse cinco (5) etapas:

- Etapa de Restauración (1875-1923): Durante este período, se produjo un auge del movimiento obrero y se fundaron los primeros sindicatos en España.
- Etapa de Dictadura de Primo de Rivera (1923-1930): Durante este período, los sindicatos fueron reprimidos y se prohibieron las huelgas y las organizaciones obreras.
- Etapa Histórica de la Segunda República (1931-1936): Durante este período, se promovió la libertad sindical y se reconocieron los derechos de los trabajadores.
- Etapa durante el Régimen Franquista (1939-1975): Durante este período, los sindicatos fueron controlados por el Estado y se prohibieron las organizaciones obreras independientes.
- Etapa de Transición: los Pactos Sociales (1977-1984): Durante este período, se restableció la libertad sindical y se promovió la negociación colectiva.

Citando a Gómez (2015), en su investigación sobre el Sindicalismo en España: un repaso por su historia reciente, sus características actuales y sus perspectivas de futuro:

*“Aunque la afiliación sindical haya bajado considerablemente en los últimos años y su imagen no se encuentre en el mejor momento, son una institución necesaria para el buen desenvolvimiento de las relaciones laborales en nuestro país.”* (p.2)

En la actualidad en España existan diversas organizaciones representativas de los intereses de los trabajadores, siendo las más importantes: la Unión General de Trabajadores (UGT), Comisiones Obreras (CCOO), Unión Sindical Obrera (USO), Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF) y la Confederación General del Trabajo (CGT).

### **Las tendencias en el Mercado Laboral Actual**

En relación con las perspectivas y tendencias del mercado laboral en América Latina y el Caribe, la OIT en la publicación de su informe, titulado *“Desafíos y perspectivas del mundo del trabajo en América Latina y el Caribe”* en febrero del 2022, expresó que los mercados laborales aún están pasando la crisis ocasionada por la pandemia del COVID 19, por lo que se observan aumentos considerables de la inflación en la región, arrojando números altos. Asimismo, para el año 2021 en las perspectivas la tasa de desocupación de la región fue del 10% y se estimaba

que para el 2021 fuese de 9,6%, de manera tal que se redujo la tasa del 2020, en 10,6% pero superior a la del 2019. (OIT, 2022)

En lo que respecta a las condiciones de contratación de la población económicamente activa a nivel regional, el mismo informe establece que 50% de los trabajadores están en un ambiente de informalidad laboral. Para el 2022, se caracterizó por una fuerte ralentización del crecimiento de la actividad económica del 2,1% al 2,4%, debido a la creciente incertidumbre y la acelerada inflación.

La tasa de crecimiento económica, tan baja, estimuló la creación de puestos informales en la región para el 2022. La transición digital y los mercados de trabajo en América Latina y el Caribe, también fueron puntos de interés en estos espacios. Para el 2021, la OIT aseguró que la pandemia intensificó las tendencias hacia una mayor digitalización, nuevas oportunidades y desafíos en los mercados laborales de la región. La crisis originada por la pandemia y sus características ha actuado como un acelerador de tendencias que conducen hacia nuevas formas de empleo, vinculadas a la transición digital y automatización.

Según el informe de la OIT, las transformaciones tecnológicas tienen impacto económicos, sociales, ambientales que se manifiestan en la cantidad y calidad del empleo, productividad, comercio internacional, estructura productiva, calificaciones requeridas, en la dinámica de las empresas y en el bienestar de la población.

Entre las recomendaciones que brinda la OIT, se menciona la relevancia de adoptar una agenda amplia de políticas integrales y de alcance centrada en las personas: fomentando a la creación de más y mejores puestos de trabajo, acceso universal a la protección social de ingresos, apoyo a la reconstrucción del tejido productivo, y fortalecer los derechos de los trabajadores y promover el diálogo social.

Por lo tanto, con el proceso de sindicalización de estos trabajadores se estaría dando cumplimiento y apoyo a estas políticas integrales, ya que el papel de la sindicalización de los trabajadores digitales busca fortalecer y defender los derechos de los trabajadores, y apoyar la organización del trabajo.

Para el año 2023, la OIT planteaba, como perspectiva, que, con la previsible reducción de la tasa de crecimiento del PIB, el crecimiento del empleo entre 2023 y 2024 se desacelerará y sólo alcanzará a compensar el crecimiento de la población en edad de trabajar. Se estima que los niveles de empleo de la región crecerán moderadamente en los próximos años. Tras un aumento relativamente fuerte del empleo en 2022, el crecimiento del empleo se desacelerará hasta el 1,0 y el 1,5 por ciento en 2023 y 2024, respectivamente.

### **Limitaciones presentes a los trabajadores desde la perspectiva de género en el caso Argentina y de España.**

En las últimas décadas, ha habido un aumento significativo en la participación laboral de las mujeres en Argentina y la región, pero persisten desigualdades en acceso, permanencia y desarrollo debido a estereotipos de género. También es necesario incluir categorías que representen la diversidad de identidades de género en las estadísticas oficiales. Las mujeres tienen menor participación, mayores tasas de desempleo, subocupación e informalidad, y hay problemas de permanencia y desarrollo laboral.

De acuerdo al Informe emanado de la Superintendencia de Riesgo del Trabajo de la República Argentina (ECETSS), para el 2022 la tasa de empleo no registrado en personas asalariadas asciende a 34%. A simple vista, sin realizar una diferenciación según tipo de empleador, la no registración de las mujeres (37,2%) es más alta que la de varones (31%). Sin embargo, la primera se ve influenciada por la fuerte participación de las mujeres en el trabajo doméstico en casas particulares donde el fenómeno del empleo informal se encuentra extendido representando un 76,7% del mismo. De hecho, si se toman en consideración a las trabajadoras asalariadas en unidades productivas, excluyendo a las trabajadoras en casas particulares, la tasa de no registro es inferior a la observada en el caso de los varones (25,2% vs 30,9%).

La población trabajadora independiente compuesta por mujeres y varones presenta, en promedio, las mayores tasas de informalidad que los asalariados, debido a la mayor presencia de este fenómeno entre la población trabajadora cuentapropista. Mientras que en los empleadores la informalidad es del 23%, entre los cuentapropistas la cifra alcanza el 68,3%. La informalidad en las mujeres es de 67,6% y en los varones de 62,9% (ECETSS, 2022).

Las desigualdades e inequidades laborales entre mujeres y varones, no sólo tienen impacto sobre las posibilidades de desarrollo laboral y económico de las trabajadoras, sino que también impactan sobre su bienestar a través de la salud. La ECETSS permitió analizar estos efectos por medio de indicadores que analizan la relación trabajo salud en forma directa (ocurrencia de accidentes y enfermedades relacionadas), y otros referidos a la salud general. Cuanto más profundas son las deficiencias en materia de empleo y condiciones de trabajo, mayores son los eventos negativos en la salud de las personas trabajadoras.

De acuerdo a los datos de la ECETSS los accidentes prevalecen más entre los varones (8,1% vs 4,5%) y las enfermedades relacionadas al trabajo son más reportadas por las mujeres (8,8 vs 6,4%). En relación con el estado de salud general, las mujeres declaran que su salud es mala o regular en el 15,4% de los casos, mientras que los hombres en el 13,7%. Asimismo, dos de cada diez mujeres se perciben con un bienestar psicofísico bajo (menor a un score de 50), mientras que esta condición afecta al 15,6% de los varones.

En España, la importante incorporación de las mujeres al mercado laboral representa uno de los fenómenos socio-laborales más relevantes de las últimas décadas del siglo XX. Sin embargo, dicha incorporación se ha producido en condiciones desfavorables con respecto a los hombres. En este sentido, si bien ese país es uno de los 27 estados miembros de la Unión Europea (UE-27) donde más ha aumentado la tasa de actividad femenina (entre 2005 y 2010 se incrementó un 5,5%), también representa uno de los cinco en que mayor es la distancia que la separa de la tasa de actividad masculina (16,1%). Asimismo, es uno de los países de la UE-27 donde mayor es la temporalidad (femenina: 26,1% frente a 14,7% de media en la UE-27; masculina: 23,9 frente a 13,4% de media en la UE-27; en 2010) y el desempleo (femenino: 20,2% frente a 9,5% de media en la UE-27; masculino: 19,7% frente a 9,7% de media en la UE-27; en 2010).

Estudios previos realizados por Campos (2012) y OIT (2021), concluyen que en diferentes países han puesto de manifiesto la existencia de una distribución desigual entre mujeres y hombres en las condiciones de empleo, de trabajo y del trabajo doméstico y familiar, que acaban produciendo un impacto diferente en su salud. Por ejemplo, en las mujeres trabajadoras, en especial en las que tienen hijos, se ha observado un incremento respecto a los hombres de las enfermedades respiratorias y cardíacas, del estrés, la depresión y los trastornos musculoesqueléticos.

En España, los escasos estudios apuntan a la existencia de una mayor proporción de mujeres expuestas a riesgos psicosociales y de hombres a riesgos físicos y lesiones por accidentes de trabajo. También se ha evidenciado que esta desigual distribución varía en función de la clase social. Sin embargo, tales desigualdades de género aún no se han analizado en una muestra representativa de toda la población ocupada española.

En relación el tema régimen jurídico de los sindicatos, se expresa que; “La Constitución Española de 1978”<sup>5</sup> atribuye a los sindicatos la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios. Los sindicatos son organismos básicos del sistema político e instituciones esenciales del sistema constitucional español. Además, tienen relevancia constitucional”.

Es válido resaltar, que las organizaciones sindicales realizan una función de representación y defensa de los intereses de los trabajadores. Su función no se limita únicamente a la representación de sus miembros, sino que también tienen la función de defender los intereses de los trabajadores, ejerciendo aquellos derechos que, aun perteneciendo a cada uno de los trabajadores en singular, sean de necesario ejercicio colectivo.

Dentro del respeto a la Constitución Española y a la Ley, la creación de un sindicato es libre. Según el procedimiento descrito en ley, para que un sindicato adquiera personalidad jurídica y plena capacidad de obrar, sus promotores deben depositar sus estatutos en la correspondiente oficina pública del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o de la Comunidad Autónoma competente. Para obtener la aprobación, los estatutos deben contener al menos: denominación del sindicato, domicilio y ámbito territorial y funcional de actuación del sindicato, órganos de representación, gobierno y administración y su funcionamiento, régimen económico de la organización que establezca el carácter, procedencia y destino de sus recursos, así como los medios que permitan a los afiliados conocer la situación económica.

Según el procedimiento descrito en la web [derecho.uned.com](http://derecho.uned.com), en el caso de España en el plazo de 10 días, la oficina pública dispone la publicidad del depósito o el requerimiento a los promotores del sindicato para que subsanen los defectos observados en el plazo máximo de otros 10 días. Si se estima la impugnación, la sentencia ordenará el depósito de los estatutos del

---

<sup>5</sup> Información obtenida en el portal [web.derechouned.com](http://web.derechouned.com). Ingreso 17 de Junio de 2024.

sindicato en la correspondiente oficina pública. La oficina pública competente da publicidad del depósito de los estatutos sindicales en el tablón de anuncios de dicha oficina y en el Boletín Oficial correspondiente.

En el caso concreto del régimen jurídico de la Argentina se destaca, que el mismo Argentina está regulado por la Constitución Nacional y la Ley de Asociaciones Sindicales N° 23.351. Por ende, la legislación laboral argentina garantiza la libertad de asociación y permite a los trabajadores unirse y formar sindicatos. El derecho a afiliarse a un sindicato es válido una vez que una persona llega a la edad de 14 años.

En Argentina, la fundamentación legal provee dos formas de organización sindical: las llamadas “uniones” y las “federaciones” que pueden ser tanto nacionales como provinciales. Las “uniones” son sindicatos con jurisdicción directa en todo el territorio en el que actúan.

El modelo sindical argentino se fundamenta en el artículo 14 de la Constitución Nacional, que garantiza al trabajador la organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial.

En lo que respecta a la normativa legal de la Argentina sobre igualdad de género y su impacto en la participación laboral, es preciso señalar que los últimos años se han realizado modificaciones legales y políticas de género que implican reconocimiento y ampliación de derechos que giran en torno a ciertas situaciones socialmente problemáticas: i) abordaje de la discriminación en diversos ámbitos, ii) los femicidios, iii) las violencias y situaciones de vulnerabilidad, iv) ejercicio de las sexualidades, v) regulación de los eventos reproductivos y vi) la participación política. No obstante a las modificaciones realizadas, aún existen problemáticas que han sido escasamente abordadas como ser: la redistribución de las riquezas o los efectos de la degradación ambiental de acuerdo con los géneros, las tensiones entre trabajo productivo y reproductivo, la tolerancia social al desempleo femenino, por mencionar algunos. Todas estas normativas dieron lugar a mecanismos, articulaciones y redes de planificación e implementación de políticas, planes y programas, que han tenido mayor o menor efectividad, impacto, límites y posibilidades en relación con los problemas que abordan y desde dónde se abordan.

## **Capítulo IV. Análisis del proceso de sindicalización de los trabajadores digitales de reparto en Argentina y en España**

La presentación de resultados se ha dividido en dos partes, la primera tiene que ver cómo ha sido el proceso de sindicalización en cada uno de los dos países. En una segunda parte, la propuesta es identificar y analizar cuáles han sido las dificultades y retos presentadas para lograr la sindicalización de este grupo de trabajadores digitales.

En el caso de España, como se mencionó con anterioridad, para formalizar el registro del sindicato se necesita cumplir con los requisitos que exige la ley para pasar al proceso de depósito de los estatutos, para ello el sindicato deberá tener denominación del sindicato, domicilio y ámbito territorial.

Dado que estos empleados se caracterizan por el hecho de que el empleador o empresario actúa principalmente como intermediario, ofreciendo bienes y servicios en el mercado a través de una red de colaboradores externos, evitando así la aplicación de la legislación laboral y diluyendo la relación empresarial o la conexión entre el trabajador y el empleador, surge un desafío para hacer cumplir las responsabilidades laborales de manera efectiva.

En el caso de España existen dos vías para la organización laboral desde el punto de vista legal, a estas vías se les llaman canales de organización de representación de los trabajadores de la empresa, y son reconocidas como representación unitaria y sindical.

La representación unitaria está avalada y descrita, en el Estatuto de los Trabajadores (ET) a través de los delegados de personal y el comité de empresa, que se encargan de defender los intereses de todos los trabajadores frente al empresario.

Por otro lado, está, la representación sindical que está contemplada en la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS), a través de las secciones sindicales y de los delegados sindicales, que se encargan de defender los intereses de los trabajadores afiliados a un sindicato, frente al empresario.

Por lo tanto, para crear el sindicato lo primero que se debía demostrar era que no eran trabajadores independientes o trabajadores autónomos, sino que también estaban bajo la figura de un patrón y/o empresa, bajo relación de dependencia. Como resultado, primero se tenía que dar la calificación jurídica a estos trabajadores.

En el año 2021, se realizaron cambios en el ámbito jurídico para dar respuesta a las necesidades de organización sindical de estos trabajadores. Así es que se dicta el Real Decreto-Ley 9/2021, de 11 de mayo, por el que se modifica el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales. De esta manera se ha resuelto esta polémica reconociendo la presunción de laboralidad del trabajo prestado en el ámbito de las plataformas digitales de reparto.

A partir de este Decreto, se reconoce los derechos de los trabajadores digitales puesto que esta norma jurídica plantea “Presunción de laboralidad en el ámbito de las plataformas digitales de reparto”, en su artículo 8.1. Amplifica el marco de acción, donde se expresa los siguientes: la actividad de las personas que presten servicios retribuidos, consistentes en el reparto o distribución de cualquier producto de consumo o mercancía, por parte de empleadoras que ejercen las facultades empresariales de organización, dirección y control de forma directa, indirecta o implícita, mediante la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo, a través de una plataforma digital.

Entre los aspectos más importantes, que se establecen en la ley para la presunción de laboralidad, el decreto establece que: respecto a si los prestadores de servicios mediante plataformas digitales son titulares o no de derechos colectivos, ello dependerá en última instancia de la calificación jurídica otorgada a esta relación, que será ciertamente más sencilla, tratándose del trabajo prestado mediante plataformas digitales de reparto de productos de consumo o mercancías a terceros, habida cuenta la presunción de laboralidad a la que hemos hecho referencia.

En el caso de los trabajadores de las plataformas digitales que no son de reparto se les considera trabajadores autónomos, por lo que la Ley 20/2007, solo se les reconocen a estos trabajadores ciertos derechos de naturaleza colectiva, no asimilables en sentido estricto, a los que disfrutaban los trabajadores asalariados.

Otro de los problemas que se han presentado en organizaciones sindicales para estos trabajadores digitales, es la falta de estructura organizativa en sus representaciones sindicales, debido a las características del ámbito regional de quienes laboran en estas plataformas digitales. Es decir, uno de los principales problemas es la de articular un sistema de representación unitaria, considerando el número de personas comprometidas en la organización sindical que exigen las leyes de España. Como en cualquier organización de carácter sindical,

los trabajadores deben organizarse, participar en reuniones y elecciones y elegir sus representantes.

Debido a la conectividad, y las características de este tipo de empresa, la comunicación ha difuminado la importancia física del centro de trabajo a los efectos que aquí interesa, e incluso ha comportado la desaparición de este, como tradicionalmente se había entendido. Por lo tanto, el centro de trabajo formal de dichos prestadores de servicios digitales coincidiría con el ámbito territorial en que la plataforma digital desempeña su actividad.

Para resolver estas dificultades relacionadas con el ámbito geográfico, la negociación colectiva pudiera fijar las reglas específicas sobre la delimitación del centro de trabajo y de la unidad electoral, atendiendo también a la zona geográfica determinada en que desempeñan sus servicios o el lugar desde el que se dirija la operatividad de la aplicación, como criterios relevantes.

En el año 2021, con la firma del primer acuerdo colectivo entre la plataforma de reparto JustEat y los sindicatos Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO) y Sindicato Unión General de Trabajadoras (UGT). No es el primer acuerdo colectivo para trabajadores de plataforma habido en Europa, porque ya han sido firmados otros en Dinamarca o Italia, pero sí es el primero que se alcanza en España.

Este fue el primer paso para normalizar el trabajo en plataformas dentro del modelo de relaciones laborales y del mercado de trabajo español. Hay más de 2000 personas repartiendo comida en bicicleta y con un cubo al hombro que tendrán, como otros colectivos laborales, un convenio que garantice sus derechos.

Entre las distintas regulaciones que surgen, se destacan que su salario anual será calculado a base de 1.270 euros al mes, a lo que habrá que sumar complementos por trabajar de noche, o en días festivos o por kilometraje, en caso de utilizar el vehículo propio. Además, tendrán una jornada máxima de 9 horas diarias, dos días ininterrumpidos de descanso semanal y el derecho a descansar un domingo al trimestre.

A partir de este acuerdo, el móvil con el que el trabajador se conecte a la aplicación lo debe proporcionar la plataforma, así como el resto de las herramientas de trabajo (vehículo y cubo). Ello significa que el coste de las herramientas de esta clase de trabajo lo asume la plataforma y no el trabajador, cuando es este último el que lo hace en buena parte de los países del mundo.

Citando a Moza (2021), este convenio colectivo define el contrato indefinido como modalidad prototipo de contratación en la plataforma y una cuota de empleo fijo del 80 %, de manera que no habrá más del 20 % de trabajadores temporales. También es posible la contratación a tiempo parcial, pero de 12 horas como mínimo los fines de semana y de 16 horas como mínimo durante la semana. No se permiten, así, minicontratos a tiempo parcial.

Finalmente, la Ley establece que la plataforma debe comprometerse a respetar los derechos a la protección de datos y a la desconexión digital y a informar a la representación de los trabajadores sobre los algoritmos que utiliza para la gestión del trabajo. Para ello se ha acordado crear una comisión paritaria, la “comisión algoritmo”, dando cumplimiento así a los deberes de transparencia y valoración por humanos de las decisiones algorítmicas que se han convertido en bandera de las reivindicaciones de los trabajadores de plataforma en todo el mundo. En resumen, esta Ley en España logra mejorar notablemente las condiciones en que los trabajadores de plataformas realizan su trabajo y ello se hace con el acuerdo entre una plataforma y los sindicatos.

En otro orden de ideas, en el caso de Argentina, la organización sindical de este grupo nace de negociaciones de un grupo de trabajadores extranjeros con una plataforma digital de reparto en la Ciudad de Buenos Aires. Esto causó una ola de críticas que giraban en torno a así estos trabajadores eran independientes o con dependencia patronal.

Además, este conflicto motivó una serie de encuentros entre repartidores de plataformas como Rappi y Glovo, y conductores de Uber y Cabify, que conformaron el grupo base sobre el cual se inició la creación de un sindicato que “busca representar a trabajadores de plataformas” denominado Asociación de Personal de Plataformas (APP).

[La Capital](#) | [Información General](#)

## **Crean el primer gremio de plataformas digitales de Argentina y América**

La Asociación de Personal de Plataformas (APP) se convirtió en el primer sindicato de plataformas digitales del país y de América en pedir su inscripción formal para representar a los trabajadores del sector.

11 de octubre 2018 · 00:00hs

Esta iniciativa de organización sindical se encontró con desafíos relativos a las características del sector de plataformas, y en particular al marco de desarrollo del modelo de negocios de las plataformas locales con trabajo a demanda. En primer lugar, se dio una disputa desde el punto de vista conceptual, APP eligió calificar la actividad como “plataformas” a través de su denominación, de la delimitación de la representación personal definida en su estatuto (plataformas digitales en sentido amplio y trabajo a demanda en específico), de la comunicación pública de acciones sindicales e intervenciones ante los medios de comunicación (identificándose como trabajadores de plataformas).

Esta estrategia confronta con el concepto de economía colaborativa, que intrínsecamente niega la existencia de relaciones laborales en su interior. El gremio identifica a los trabajadores de plataformas como sujetos titulares de derechos previamente consagrados, pero negados por el modelo de negocios de la economía colaborativa, pero también demanda el reconocimiento de derechos nuevos asociados a la existencia de la relación laboral y una valoración positiva de los márgenes de relativa flexibilidad de la jornada de trabajo.

Puntualmente, parten de la premisa que sostiene que la posibilidad de conectarse y desconectarse, tomar y rechazar pedidos o permanecer desconectados durante largos períodos de tiempo es una facultad limitada por varios instrumentos disciplinarios poco transparentes como el ranking de aceptación de pedidos (que repercute sobre la cantidad de pedidos a asignar en el futuro), las suspensiones temporales y aleatorias, etc. Además, esta modalidad de flexibilidad horaria relativa o flexibilidad relativa de la puesta a disposición es común a todas las plataformas locales de trabajo a demanda en las que trabajan.

Se puede concluir que es todo un desafío que enfrentan los trabajadores, debido a que están condicionados por un conjunto de factores que van más allá de la desprotección que propone este modelo desestructurante de las relaciones laborales.

Como es sabido, la desprotección (derivada de la subclasificación de hecho como trabajadores autónomos) implica la desregulación de la jornada y del mecanismo de remuneración, la desprotección frente al despido, la arbitrariedad en las condiciones de prestación del servicio por el carácter unilateral de la determinación de dichas condiciones, la no cobertura de los riesgos laborales como accidentes y enfermedades, la fragilidad del sistema de cobertura de salud (propio del monotributo), la falta de mecanismos de solución de conflictos, la presión física y mental ante la inestabilidad de los ingresos combinada con la variabilidad de la demanda de trabajo, y la falta de reconocimiento patronal y estatal de representación sindical alguna.

Además, los trabajadores de plataformas son en su mayoría jóvenes que valoran especialmente la flexibilidad relativa de la puesta a disposición de su tiempo al trabajo. Estas trayectorias podrían explicar la valoración de la generación de ingresos y de la flexibilidad relativa de las jornadas, pero no nos dicen nada respecto de la insatisfacción hacia la inestabilidad en los ingresos y en el empleo o de la gestión algorítmica y remota deshumanizada de la prestación del servicio. Sin embargo, las percepciones y valoraciones divergentes respecto de los niveles de autonomía, flexibilidad y la falta de protecciones laborales - reseñadas en la literatura comparada- podrían explicar asimismo demandas igual y aparentemente divergentes: de trabajadores que exigen respeto por la flexibilidad “prometida” que aceptan el modelo “colaborativo” y se consideran autónomos, y de trabajadores que demandan protecciones laborales y reconocimiento de su condición de empleados.

## **Capítulo V. La sindicalización de los trabajadores digitales. Dificultades y retos**

A partir del recorrido realizado, podemos identificar una serie de retos y dificultades que se les presentan a este tipo de trabajadores en vía de su sindicalización. Así es que uno de los retos centrales es lograr la organización sindical en España, con base a lo establecido por ley. En este sentido, toma especial importancia la calificación de la relación laboral para poder obtener el permiso sindical.

En el caso de España, entre los retos de la sindicalización de estos trabajadores se encuentra el desafío de cómo se organizan una vez sindicalizados. Esto refiere al compromiso y posibilidad de realización de encuentros, asambleas y elecciones. Ni más ni menos cuestiones que refieren a la participación. A su vez todos los sindicatos requieren compromiso de los trabajadores y representantes para su organización, y el cumplimiento de los estatutos que requiere este tipo de organizaciones laborales. Debido a que muchos de ellos no están en una zona geográfica única, o que trabajan de manera ocasional en las plataformas o de forma paralela con otra actividad, se les dificulta la realización de los encuentros. Tal como sucede en España, pero que se repite en otros países, este tipo de trabajo como bien se conoce no cuenta con una remuneración fija, por lo que presenta un alto índice de rotación entre los trabajadores, debido a que ellos, permiten inscribir a trabajadores en la plataforma sin tomar alguna medida, u ofrecer ningún tipo de beneficio que les resulte atractivo, por lo que muchas veces se tiene poca información sobre el número de trabajadores activos en estas plataformas de reparto.

Al momento de reflexionar sobre el caso de Argentina, uno de los principales retos fue, también, demostrar el vínculo con el empleador, y su relación de dependencia. En principio estos trabajadores eran considerados autónomos o trabajadores por cuenta propia o a destajo, por lo que las empresas ofrecían muy pocos beneficios, y unas condiciones laborales no acorde con las exigencias de los trabajadores. Por lo que ocasionó, en ellos, una serie de manifestaciones por las condiciones laborales que se les ofrecía, y estas manifestaciones y presiones de los trabajadores digitales, fue lo que generó que se organizaran y fundaran los primeros sindicatos de trabajadores digitales.

Al igual que en España, había que demostrar la relación con el empleador para poder formalizar la fundación de los sindicatos. Es importante resaltar que la mayoría de estos empleados son población joven y muchos de ellos estudiantes, que tienen este trabajo como fuente de ingresos.

A estas dificultades también se le suma la escasez de leyes que existen para reglamentar este tipo de negocio en función al cumplimiento de las leyes laborales. Debido a que el fundamento legal laboral no está actualizado, acorde con este modelo de negocio.

Otro elemento para considerar es que la importancia de garantizar los derechos laborales de las personas discriminadas por su género u orientación sexual radica en asegurar la igualdad de oportunidades y trato en el trabajo. Esta discriminación puede limitar el acceso a empleos dignos y bien pagados, así como dificultar el crecimiento profesional y la promoción. Al reivindicar estos derechos, se busca eliminar toda forma de discriminación y crear entornos laborales inclusivos y respetuosos. Para ambos países también es crucial reconocer que todas las personas tienen derecho a trabajar en condiciones justas y equitativas, sin importar su identidad de género u orientación sexual. La lucha por la igualdad laboral es un paso importante hacia la construcción de sociedades más justas y libres de discriminación.

De acuerdo a cifras presentadas por la Superintendencia de Riesgos de Trabajo, en Argentina en el año 2022, el sistema de riesgos laborales alcanzó un récord histórico de cobertura con un promedio de 10 millones de personas trabajadoras aseguradas. El 42% de estas personas eran mujeres y el 58% eran hombres.

El género siguió siendo un factor determinante en el mercado laboral. El 31% de las mujeres se concentraron en la administración pública, el 13% en servicio doméstico y el 12% en tareas de enseñanza. En cambio, los hombres tuvieron mayor presencia en la administración pública (19%), la manufactura (17%) y las actividades comerciales (14%).

Los hombres tienden a experimentar más accidentes y enfermedades laborales que las mujeres. En el 72% de los casos reportados, los afectados fueron hombres trabajadores, mientras que el 28% restante involucró a mujeres trabajadoras.

## Conclusiones

Los sindicatos juegan un papel fundamental en la sociedad actual, ya que representan y defienden los derechos e intereses de los trabajadores. En primer lugar, los sindicatos son una voz colectiva que permite a los trabajadores negociar de manera más equitativa con los empleadores.

Además, promueven la solidaridad entre los trabajadores, fomentando la unión y la colaboración para lograr mejores condiciones laborales y salarios justos. Los sindicatos también desempeñan un papel crucial en la protección de los derechos laborales, asegurando que se cumplan las leyes y regulaciones vigentes.

Asimismo, representan una barrera contra la explotación laboral y abogan por entornos de trabajo seguros y saludables. Los sindicatos son defensores de la igualdad y luchan contra cualquier forma de discriminación en el ámbito laboral. Además, contribuyen a la estabilidad económica y social al promover políticas que favorecen el bienestar de los trabajadores y sus familias.

Los sindicatos en España han pedido al Gobierno que regule todas las plataformas digitales, no solo las de reparto, y reconozca a los repartidores como trabajadores asalariados. También exigen que las empresas sean más transparentes con el algoritmo que afecta a las condiciones laborales. La Ley Rider, aprobada en mayo de 2021, es el resultado de las negociaciones entre el Ministerio de Trabajo, los sindicatos y la patronal.

Ahora bien, en Argentina, los sindicatos tienen una tradición confrontativa y priorizan la toma de decisiones de las bases en asamblea. También valoran la pluralidad de organizaciones sindicales. Los repartidores argentinos han llevado a cabo varias protestas y reclamos por mejores condiciones laborales. Han demandado seguridad social y reconocimiento laboral, sin embargo, no hay una ley específica que regule su situación en Argentina, en su lugar, se aplican normas generales del derecho laboral.

El empleo de los deliverys juega un papel crucial en la economía de un país. Estos trabajadores son responsables de llevar productos y alimentos directamente a los consumidores, lo que impulsa el comercio y el consumo. Su labor garantiza la accesibilidad y conveniencia para los clientes, especialmente en el contexto actual de crecimiento del comercio electrónico.

Además, el empleo de deliverys genera oportunidades de trabajo para muchas personas. Muchos individuos encuentran empleo en este sector, ya sea como repartidores independientes o contratados por empresas especializadas. Esto ayuda a reducir la tasa de desempleo y brinda ingresos a aquellos que necesitan sustento económico.

Los deliverys también tienen un impacto positivo en otros sectores económicos. Al impulsar la demanda de servicios de logística y transporte, se generan empleos adicionales en estas áreas. Asimismo, las empresas que ofrecen servicios de entrega a domicilio experimentan un crecimiento significativo, lo que se traduce en mayores ingresos y oportunidades de expansión.

Considerando el impacto que a nivel laboral y económico genera el empleo de este sector, se hace inevitable acompañar su empleabilidad basados en principios y regulaciones que apuntalen a la justicia y el respeto por los derechos de los trabajadores, las condiciones socioeconómicas y demás aspectos culturales y políticos, debiendo considerar no sólo la existencia de la legislación que regule esta materia, sino abordar con mayor amplitud la aplicabilidad de dicho marco jurídico y su revisión y discusión constante dados los constantes cambios presentes en el ambiente tecnológico en el que se desarrolla su faena diaria.

Otro de los factores que resultan ineludible a destacar en los trabajadores y las trabajadoras del sector es la forma en que se observa en Argentina una importante segregación, tanto horizontal como vertical, siendo evidente la feminización de algunos sectores productivos y las inequidades a la hora de alcanzar los niveles jerárquicos superiores. Muchas mujeres se desempeñan en sectores de menor productividad, caracterizados por menores niveles de implementación de tecnologías, menor nivel educativo de las personas empleadas, reducidos ingresos, mayor inestabilidad e informalidad y limitada cobertura en materia de seguridad social, mientras que la realidad Española no denota tan marcada esta discriminación, la cual, cuenta con una lucha de más antigüedad por la reivindicación del derecho laboral sin restricción de ningún tipo sobre el género u orientación sexual del individuo.

El presente estudio sobre la sindicalización de los trabajadores de reparto revela que la organización colectiva de este grupo es fundamental para mejorar sus condiciones laborales y garantizar sus derechos. La investigación muestra que, al unirse en sindicatos, los repartidores pueden negociar mejores salarios, horarios más justos y condiciones de trabajo más seguras, lo

que a su vez fortalece las relaciones laborales en el sector. Además, este proceso de sindicalización fomenta una mayor conciencia sobre la importancia de la representación y la voz de los trabajadores en un entorno laboral que a menudo es precario y desregulado.

## **Bibliografía:**

Antunes, R. (1995). *Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. Cortez Editora.

Baylos A. (2022). La larga marcha hacia el trabajo formal: el caso de los riders y la ley 12/2021. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 40(1), 95-113. <https://doi.org/10.5209/crla.80595>

Basualdo, Eduardo; Verbitsky, Horacio; Bohoslavsky, Juan Pablo. *Cuentas pendientes: Los cómplices económicos de la dictadura*. 2013. Siglo XXI Editores.

Claves para entender la Economía Colaborativa y de Plataformas en las ciudades. Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento (2020).

Campos (2012). “Desigualdades de género en salud laboral en España”. *Gac Sanit* vol.26 no.4 Barcelona jul./ago. 2012. España.

Del Bono, A. (2019). Trabajadores de plataformas digitales: Condiciones laborales en plataformas de reparto a domicilio en Argentina. *Cuestiones de Sociología*, 20, e083. <https://di.org/10.24215/23468904e083>

Doyon, I. (1984). La Organización del Movimiento Sindical Peronista, 1946-1955. En *Revista Desarrollo Económico* Vol. XXIV N° 94.

Goldin, A. (2020). Los trabajadores de plataforma y su regulación en la Argentina. *Documentos de Proyectos (LC/TS.2020/44)*. Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

Gómez, A. (2015). *Sindicalismo en España: un repaso por su historia reciente, sus características actuales y sus perspectivas de futuro*. Universidad de la Laguna, España.

Haidar, J., Menéndez, N. D., & Arias, C. C. (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. Recuperado en 30 de mayo de 2023, de [http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1851-31232020000400002&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1851-31232020000400002&lng=es&tlng=es).

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6a. ed. --.). México D.F.: McGraw-Hill

James, D. (1990). *Resistencia e integración: el peronismo y la clase trabajadora argentina 1946-1976*. Editorial Siglo XXI, 2010.

Köhler, H-D. (2020). Las relaciones laborales en la economía de plataformas. *Sociología del Trabajo*, (96), 23-33.

López Mourelo, L. (2020). *El trabajo en las plataformas digitales de reparto en Argentina: Análisis y recomendaciones de política*. Oficina de país de la OIT para Argentina. Buenos Aires.

Marichal, C. (2023). *La crisis global de 1873: consecuencias a corto y mediano plazo en Chile, Argentina y Perú*. México.

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (2022). *La accidentabilidad laboral en la Argentina desde una perspectiva de género*. Superintendencia de Riesgos de Trabajo Unidad de Estudios Estadísticos Gerencia de Planificación, Información Estratégica y Calidad de Gestión.

Mourelo & Pereyra, F. (2020). Trabajo en las plataformas digitales de reparto en la Ciudad de Buenos Aires. Una aproximación cuali-cuantitativa. *Estudios del trabajo*, (60), 56-91. Recuperado en 08 de mayo de 2023, de [http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2545-77562020000200056&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2545-77562020000200056&lng=es&tlng=es).

Rodríguez, T. (2020). Representación sindical y activismos feministas. El caso de la intersindical de mujeres. *Observatorio Latinoamericano y Caribeño*, 4(1)

Scasserra, & Partenio, F. (2021). Precarización del trabajo y estrategias de trabajadoras en plataformas digitales: trabajo desde el hogar, organización sindical y disputa por derechos en el contexto de la pandemia del Covid-19. *Sociologías*, 23(57). <https://doi.org/10.1590/15174522-112307>

Verd, J. M. & Lozares, C. (2016). *Introducción a la Investigación Cualitativa: Fases, métodos y técnicas*. Madrid: Síntesis. (pp. 113-124).

Universidad de Hertfordshire. (2019) Huella Digital: La plataformización del trabajo en Europa. Ficha informativa de España. Unidad de Servicios Estadísticos y Consultoría (SSCU).

Argote, J. (2020). Riesgos emergentes en la economía de plataformas. Disponible en web: <https://www.interempresas.net/Proteccion-laboral/>

Hadwiger, F. (2021). OIT. Aprovechar las oportunidades de la economía de plataformas digitales mediante la libertad sindical y la negociación colectivo. Disponible en web: <https://www.ilo.org/static/spanish/intserv/working-papers/wp080/index.html>

Valle, F. (2021). Las Representaciones Colectivas De Trabajadores En Las Plataformas Digitales. Universidad Pompeu Fabra. Disponible en web: [dialnet-las representaciones colectivas de trabajadores en las plataformas digitales.](#)

Sainz, R (2018). El sindicalismo en España: Marco conceptual y jurídico del sindicalismo. Análisis económico-financiero de CCOO. Universidad de Valladolid. España.

OIT. (2023). Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2023. disponible en web: [wcms\\_881012.pdf \(ilo.org\)](#). Consulta Agosto, 2024.

Mozas, A. (2021) En España los trabajadores de plataformas ya tienen convenio colectivo. <https://theconversation.com/en-espana-los-trabajadores-de-plataformas-ya-tienen-convenio-colectivo-174239>. Consulta Agosto, 2024.