

# Geografías laborales en la economía de plataformas. Entender las estrategias de representación colectiva en el contexto del trabajo digital

Hannah JOHNSTON\*

---

**Resumen.** *Se examina la influencia de los aspectos geográficos y espaciales en las estrategias de representación colectiva de los trabajadores de plataformas, según estas ofrezcan servicios localizados en una ubicación precisa o distribuyan en línea trabajo «deslocalizado» en régimen de externalización abierta. Tomando como ejemplos de diálogo social los comités de empresa, la negociación colectiva y los acuerdos multiempresariales, se analizan los factores que determinan la elección de estas estrategias solidarias según el tipo de plataforma y los marcos normativos aplicables, así como su efectividad para mejorar las condiciones de trabajo en las plataformas digitales.*

**Palabras clave:** *geografía del trabajo, economía de plataformas, negociación colectiva, diálogo social, futuro del trabajo.*

---

La dimensión geográfica de las nuevas plataformas digitales supone un reto para la representación colectiva de los trabajadores. La novedad no radica tanto en el contenido del trabajo facilitado por las plataformas cuanto en las condiciones en que se realiza. Los altos niveles de precariedad, la fragmentación del lugar de trabajo, la digitalización y la imposición de un régimen de empleo por cuenta propia, entre otras tendencias, han impulsado un movimiento de representación colectiva de los trabajadores que trata de influir en las condiciones de contratación.

La economía de plataformas representa en la actualidad el último capítulo de una larga historia de adaptaciones del movimiento sindical a los modelos su-

---

\* Departamento de Geografía y Planificación, Queen's University, Ontario; 8hesj@queensu.ca. En el momento de redactar este artículo, la autora se encontraba trabajando en el Departamento de Investigaciones de la OIT como funcionaria técnica. La autora desea dar las gracias a Uma Rani, Chris Land-Kazlauskas, John Holmes y tres evaluadores anónimos por sus críticas y comentarios a versiones anteriores de este artículo.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos solo incumbe a sus autores, y su publicación en la *Revista Internacional del Trabajo* no significa que la OIT las suscriba.

cesivos de gestión organizativa del trabajo. Todas las formas de solidaridad entre trabajadores, ya se trate de sindicatos, centros de trabajadores, gremios u otras fórmulas asociativas, han tenido siempre una dimensión geográfica. Durante la Revolución Industrial, por ejemplo, la innovación tecnológica transformó los lugares de trabajo, centralizando la producción y descualificando el trabajo mediante la introducción de cadenas de montaje y otras formas de automatización. Como respuesta a esas nuevas prácticas laborales, los trabajadores redefinieron la arquitectura y la composición de sus organizaciones. En lugar de las asociaciones gremiales características de la etapa anterior, compuestas por trabajadores con un nivel de especialización elevado y homogéneo, se constituyeron sindicatos industriales que agrupaban a trabajadores de diversas ocupaciones con un empleador común (Visser, 2012). Más tarde, en América del Norte y algunas partes de Europa, la negociación centralizada a escala nacional o sectorial dio paso a un modelo descentralizado de ámbito empresarial, compatible con la necesidad de los empleadores de impulsar una producción flexible e internacionalizada (Eaton y Kriesky, 1998; Hendricks y Kahn, 1982). En consecuencia, los sindicatos sectoriales desarrollaron estrategias como la negociación de acuerdos-marco para ejercer una mayor presión sobre los sistemas de producción dispersos y a la vez conectados entre sí (Eaton y Kriesky, 1998; Holmes, 2004).

El crecimiento del sector servicios en los decenios de 1980 y 1990 también impulsó una serie de innovaciones sindicales (Wial, 1993). Surgieron conceptos como el sindicalismo comunitario, que unía a los trabajadores sobre la base de una identidad o residencia común (Black, 2005) para hacer frente a los cambios demográficos de la población activa y a la tendencia a una mayor fragmentación del lugar de trabajo. En ese contexto, las iniciativas que promovían los sindicatos no eran exclusivamente en beneficio de sus afiliados. Por ejemplo, trataban de obtener de los empleadores un compromiso de contratación local, capacitación y otras ventajas para la población residente (Tufts, 2016). Las organizaciones de trabajadores, más allá de las peculiaridades espaciales de cada uno de sus modelos de configuración, actuaban movidas por la convicción de que, al evitar la competencia entre diferentes condiciones de trabajo y de remuneración, los trabajadores tendrían una posición más favorable para amoldar los paisajes económicos a sus propios intereses (y no a los del capital). Este objetivo persiste en la era de las plataformas digitales.

Pese a la gran heterogeneidad del contenido del trabajo realizado a través de plataformas digitales, se perfilan dos modelos principales en lo que respecta a su organización espacial: el trabajo digital o en línea (*crowdwork*), y el trabajo local a pedido a través de aplicaciones (*work-on-demand via apps*) (De Stefano, 2016). El primero es distribuido en régimen de externalización abierta (*crowdsourcing*) a través de la web y puede conectar a un elevado número de trabajadores con los clientes independientemente de su ubicación. Las tareas típicamente asociadas son de traducción, introducción de datos o realización de reseñas de productos, por ejemplo. En muchos casos, la labor se subdivide en microtareas que se distribuyen a grandes grupos de trabajadores (Berg *et al.*, 2019). Al tratarse de trabajo basado en la web, puede realizarse desde cualquier lugar siempre que los trabajadores tengan suficiente conectividad a Internet. Por lo tanto, intervienen trabajadores de muy diversas zonas geográficas en un mismo mercado

de trabajo «ubicado en un espacio digital específico y accesible desde cualquier lugar» (Graham, 2015, pág. 870), lo que crea la ilusión de una reserva planetaria de trabajadores disponibles (Graham y Anwar, 2019). En cambio, el trabajo local a pedido a través de aplicaciones se organiza y se asigna a través de una plataforma, pero está limitado o «adherido» (Huws, 2014) a un lugar geográfico específico. En este caso, aunque los trabajadores y los clientes están conectados mediante la plataforma, las tareas (por ejemplo, el trabajo doméstico, el reparto de alimentos, la compra en un supermercado o los servicios de transporte) se realizan en persona y no pueden deslocalizarse fácilmente.

A partir de la distinción entre los conceptos de trabajo en línea y de trabajo local, en este artículo se examinan las distintas geografías de la representación colectiva de los trabajadores en la nueva economía digital. Se identifican tres estrategias de diálogo social que los trabajadores han venido utilizando para defender sus intereses y obtener mejoras duraderas: los comités de empresa, la negociación colectiva y los acuerdos multiempresariales. Del análisis se desprende que estos trabajadores promueven activamente sus intereses políticos y económicos y luchan por definir o establecer un marco regulador que ampare sus logros colectivos. El primero de los objetivos es consustancial a cualquier forma de sindicalismo, mientras que el segundo pone de manifiesto las lagunas de la actual reglamentación con respecto a la economía de plataformas y la posible necesidad de crear nuevas instituciones del mercado de trabajo. El diálogo social y, en particular, la negociación colectiva pueden ser mecanismos capaces de regular las relaciones laborales, pero suelen inscribirse en un marco normativo vinculado al ordenamiento jurídico nacional o internacional (Doellgast y Benassi, 2014). A falta de parámetros claros que regulen las condiciones de trabajo y las relaciones laborales en la economía digital, las conquistas de los trabajadores solo se consolidarán si previamente se determina el marco jurisdiccional adecuado para sus reivindicaciones colectivas.

Como se verá en las páginas que siguen, la perspectiva geográfica puede ayudar a dilucidar la cuestión de la representación colectiva de los trabajadores de las plataformas digitales y, en particular, su predilección por determinadas fórmulas y estrategias. El análisis aquí expuesto se basa principalmente en estudios de casos estadounidenses y europeos que ponen de relieve las peculiaridades espaciales de las plataformas y de la regulación del trabajo que se gestiona a través de ellas. Este enfoque permite descubrir la progresiva adaptación de los mecanismos de diálogo social existentes (como los comités de empresa y la negociación colectiva) a la economía de plataformas y la formulación de nuevos instrumentos normativos, como los acuerdos multiempresariales, impulsados por los interlocutores sociales. También se examinan las coordenadas espaciales del diálogo social en la economía de plataformas, atendiendo específicamente a la cuestión de si los esfuerzos se centralizan a nivel nacional o internacional o si, por el contrario, se descentralizan mediante su instrumentación al nivel de la empresa o del lugar de trabajo (Katz, 1993; Visser, 2002 y 2016).

El método de análisis se inspira en la subdisciplina de la geografía laboral, que concibe a los trabajadores como agentes capaces de crear paisajes económicos acordes con sus intereses. Aunque se ha abierto ya una línea de investigación incipiente sobre la organización espacial del trabajo en las plataformas

digitales, hasta ahora no se han examinado con suficiente profundidad las acciones coordinadas de los trabajadores, que en sí mismas pueden entenderse como fenómenos espaciales (Coe y Jordhus-Lier, 2016), en el contexto de la economía de plataformas. Las perspectivas opuestas del trabajo y del capital sobre cómo deberían organizarse espacialmente los paisajes económicos representan, en ese sentido, una pugna en torno a la manera en que las inversiones materiales se enraízan (o no) en el paisaje (Herod, 2002). Como es lógico, las aspiraciones geográficas de los trabajadores y del capital son a menudo divergentes y, en consecuencia, la lucha por su cumplimiento está indisolublemente ligada al poder político, asociativo y estructural que los trabajadores tienen a su alcance.

El resto del artículo se estructura en tres partes. En la primera se pasa revista a la bibliografía sobre la organización espacial del trabajo en las plataformas digitales y se demuestra cómo ello influye directamente en las geografías de representación colectiva de los trabajadores. En la segunda se describen tres estrategias que estos han utilizado en sus intentos de regular la economía de plataformas, a saber, los comités de empresa, la negociación colectiva y los acuerdos multiempresariales. Estas estrategias son manifestaciones de un diálogo social entre las plataformas y los trabajadores, lo que evidencia la voluntad de negociar las condiciones de trabajo. Se exponen estudios de casos en los que, tras indagar el motivo por el que los trabajadores digitales o de servicios locales a través de aplicaciones adoptaron una determinada estrategia, se esbozan los puntos fuertes y las dificultades que tal estrategia presenta. Por último, en el apartado final de conclusiones se constata que el análisis geográfico puede ayudar a comprender la economía de plataformas, la representación colectiva de sus trabajadores y la regulación de las relaciones laborales en la misma. Además, se mencionan las propuestas internacionales pertinentes de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo de la OIT, un órgano independiente que trata de garantizar condiciones de trabajo decentes en las plataformas.

Si bien este artículo es producto de una investigación documental, forma parte de un proyecto más amplio en el que se han mantenido extensas entrevistas con trabajadores, sindicatos, organizaciones de empleadores y organismos de reglamentación (Johnston y Land-Kazlauskas, 2019). Los conocimientos adquiridos mediante las investigaciones anteriores se basan en una sólida comprensión de los contextos sociales, políticos y económicos en que surgen las estrategias de representación colectiva de los trabajadores.

## 1. Las geografías del trabajo en las plataformas digitales

Las diferencias observadas en la organización espacial del trabajo en línea y del trabajo local a través de aplicaciones determinan la conceptualización del lugar de trabajo y su regulación. Repercuten también en la probabilidad de que los trabajadores puedan identificar sus intereses comunes, cultiven la solidaridad y se organicen, así como en los métodos que escojan para ello.

La tesis de este artículo es que, en la búsqueda de un marco regulador o de un árbitro adecuado para sus reivindicaciones colectivas, los trabajadores de las plataformas digitales han desarrollado estrategias divergentes según se ins-

criban en un espacio laboral local o en línea. Esos enfoques de distinto signo se corresponden con diferentes organizaciones espaciales del trabajo en las plataformas y con la cuestión de si esos espacios se corresponden con los contemplados en la reglamentación vigente del trabajo y de las relaciones laborales. Como explica Swyngedouw (2004), la reglamentación está vinculada a ordenaciones geográficas e institucionales que pueden estructurarse en niveles de ámbito local o regional, nacional o transnacional (por ejemplo, la Unión Europea). Los trabajadores que prestan un servicio local a través de plataformas se adscriben a zonas que, poco más o menos, se corresponden con la delimitación de los marcos normativos y, por lo tanto, pueden hacer valer sus derechos en la jurisdicción competente. Los procedimientos elegidos son heterogéneos, ya que suelen recurrir a estrategias y prácticas arraigadas en la historia y la cultura de cada lugar (Doellgast y Benassi, 2014). Los datos indican que, cuando los mecanismos utilizados por los trabajadores para lograr mejoras colectivas forman parte de los marcos de relaciones laborales locales, la probabilidad de éxito es mayor. Por el contrario, los parámetros espaciales del trabajo en línea no encajan bien con los de la reglamentación laboral. En este caso, los principales logros de los trabajadores han consistido en establecer nuevos marcos capaces de trascender las fronteras nacionales. Al margen de las divergencias entre uno y otro modelo en cuanto al nivel al que traten de regular las relaciones laborales y las condiciones de trabajo, ambos son coherentes con la configuración espacial del trabajo de cada tipo de plataforma y, en particular, con el alcance de sus respectivos mercados de trabajo.

La organización del trabajo en línea, tal como la describen Graham y Anwar (2019), se adscribe a un espacio vastísimo. «No se requiere proximidad entre el trabajador, el trabajo en sí y el lugar de su entrega inmediata. La relativa falta de infraestructura organizativa fija necesaria para el sector de la externalización en línea favorece una amplia dispersión geográfica» (*ibid.*). A diferencia de otros casos, en los que el trabajo se deslocaliza para reubicarse en otro lugar (por ejemplo, en los procesos de externalización de la industria manufacturera tradicional), cuando el trabajo se desvincula de las instituciones locales y se redistribuye a un conjunto de trabajadores dispersos, sostiene Lehdonvirta (2016), se crea la ilusión de «inespacialidad», o ausencia de enraizamiento en un espacio o territorio determinado» (*ibid.*, pág. 59). El trabajo en línea desliga así eficazmente su producción de sus coordenadas espaciotemporales (Richardson, 2015). Este proceso conlleva una aparente obsolescencia del «lugar» de trabajo como tal y, en el caso de los trabajadores, se asocia también con una mayor sensación de aislamiento (Wood, Lehdonvirta y Graham, 2018) y puede alimentar su temor a ser sustituidos.

La conceptualización inespacial del trabajo en línea tiene una repercusión directa en la cuestión de su regulación. Los defensores de las plataformas digitales de trabajo se han valido de este argumento como prueba de que el trabajo en línea no ha de someterse a la reglamentación. Por ejemplo, la Confederación de Asociaciones de Empleadores de Alemania (BDA) sostiene que «[e]l trabajo en línea (*crowdworking*) y en régimen de externalización abierta (*crowdsourcing*) son nuevas formas de actividad libremente organizada y de colaboración libre en Internet que no pueden plasmarse en el ordenamiento jurídico. Son for-

mas de empleo que no admiten ningún tipo de reglamentación. La necesidad de adoptar medidas legislativas o de establecer acuerdos negociados en este contexto no parece evidente, entre otras cosas porque las disposiciones legales de ámbito nacional o incluso regional serían inaplicables» (BDA, 2015, pág. 6). En este caso, Internet se concibe como un espacio delimitado pero aparentemente intangible, que no presenta una clara correspondencia con los regímenes normativos vigentes. Por lo tanto, la inespacialidad del trabajo en línea es la excusa que se aduce para justificar la falta de intervención. Sin embargo, aunque la organización espacial de este régimen de trabajo plantea complejas cuestiones jurisdiccionales por lo que se refiere a los derechos, a la reglamentación y al control de su cumplimiento (Cherry, 2019; sobre la geografía y los derechos véase Blomley y Pratt, 2001), debemos tener presente que las afirmaciones de la BDA acerca de la inaplicabilidad del ordenamiento jurídico al trabajo en línea concuerdan con la antigua aspiración neoliberal de reducir la reglamentación en general.

La supuesta irreconciliabilidad entre las jurisdicciones geográfico-institucionales de referencia (que, en lo que respecta a los derechos laborales, suelen estar enraizadas a nivel nacional o regional) y el trabajo digital presupone una abstracción del ciberespacio. A diferencia de los espacios con una localización determinada, que pueden regularse mediante leyes y normas (Wilson, 2011; Lefebvre, 1991), los espacios más inaprensibles –como el de Internet– disocian la espacialidad de las realidades materiales de la vida cotidiana. En el marco de los sistemas capitalistas, esto «contribuye a invisibilizar los procesos sociales entre individuos, es decir, los procesos económicos, políticos, laborales o de desigualdad social» (Jones y Popke, 2010, pág. 121). La ubicación de la economía de plataformas en el espacio intangible y abstracto de la «nube» alimenta la idea de que la espacialidad del trabajo en línea es igualmente inaprensible y abstracta. Esta percepción encubre la realidad de los trabajadores que, desde sus casas, en cafés o bibliotecas locales, ejecutan frente a una pantalla las tareas asignadas por la plataforma, a menudo en condiciones impropias de un trabajo decente.

En el caso de los trabajadores digitales que buscan la regulación a través de la representación colectiva, la ausencia de una ubicación común también dificulta la determinación de los intereses comunes, una etapa necesaria para ejercer la agencia colectiva. A pesar de que «[l]a representación colectiva de quienes trabajan en línea es más complicada, dada la dificultad de entablar contacto con ellos y de reunirlos» (Lenaerts, Kilhoffer y Akgüç, 2018, pág. 71), se han observado ejemplos de ayuda mutua entre esos trabajadores (véase Wood, Lehdonvirta y Graham, 2018). Además, la dispersión espacial del trabajo digital también puede reducir la capacidad de consolidar una clase o identidad ocupacional común, dos factores que constituyen bases potenciales para la solidaridad y la acción colectiva (Lehdonvirta, 2016).

Las experiencias de los trabajadores que prestan un servicio local gestionado a través de plataformas digitales reproducen algunas de las dificultades a las que se enfrentan sus homólogos en las plataformas de trabajo en línea, como los altos niveles de aislamiento, la competencia mutua y la falta de un lugar de trabajo compartido. Sin embargo, en su caso, el servicio prestado se inscribe en un espacio geográfico concreto, lo que presupone la existencia de un mercado

de trabajo local. Esto, a su vez, permite resolver muchas cuestiones jurisdiccionales. A pesar de la evidente «territorialidad» de su trabajo, los investigadores constatan la dificultad de entablar contacto directo con estos trabajadores, lo que les obliga en muchos casos a contratar a los participantes en la investigación a través de las mismas plataformas objeto de estudio (Ravenelle, 2017; Rosenblat, 2018; Rayle *et al.*, 2016). Este enfoque metodológico pone de manifiesto que, aunque la relación de trabajo en estas plataformas se integra en un contexto local, la fragmentación espacial de los lugares de trabajo y los altos niveles de movilidad, ya sea en el empleo o entre empleos, impiden la localización de los trabajadores.

Aunque las plataformas digitales pueden intensificar la fragmentación del lugar de trabajo y el aislamiento, también pueden normalizar la experiencia laboral en sectores que plantean desde siempre esas mismas dificultades, estableciendo prácticas de gestión o condiciones de trabajo uniformes. Este proceso podría generar una experiencia más homogénea, estimular la acción colectiva y alentar una resistencia coordinada de los trabajadores en los distintos territorios, ampliando sus expresiones de solidaridad desde el ámbito local al nacional o internacional. Las primeras muestras de intensificación de las movilizaciones colectivas de los trabajadores fueron las huelgas mundiales de Uber que tuvieron lugar en diversas zonas de los Estados Unidos en mayo de 2019, días antes de que la empresa empezara a cotizar en la Bolsa de Nueva York (Sainato y Paul, 2019). Desde antiguo, la reglamentación del taxi determina las tarifas y las normas del sector a escala local o regional y, si bien los taxistas actuaban de manera colectiva, tradicionalmente lo hacían en el ámbito de esas geografías locales (véase, por ejemplo, Dubal, 2017; Mathew, 2008; Johnston, 2018). Sin embargo, tras la irrupción de empresas mundiales como Uber, los conductores de geografías dispares se enfrentan, por primera vez, a una entidad única contra la que pueden manifestar sus quejas colectivas sobre cuestiones como la falta de transparencia de los sistemas de asignación y de tarificación. En los últimos años ha habido claras muestras de insatisfacción generalizada y de protestas, organizadas de forma independiente por conductores en lugares tan distantes como la Argentina, el Japón y la India (ITF Global, 2016; BBC, 2016; Sen, 2019). Sin embargo, las protestas de mayo de 2019 alcanzaron niveles de coordinación mucho más altos, ya que los trabajadores orquestaron movilizaciones simultáneas en los Estados Unidos, Reino Unido, Chile, Panamá, Costa Rica, Uruguay y otros lugares (CNN Chile, 2019), con el objetivo de lograr mayor repercusión.

## 2. Estrategias de representación, geografías, instituciones y marcos de reglamentación

La solidaridad entre trabajadores está presente tanto en las plataformas de trabajo en línea como en las de trabajo local, pero las geografías de sus expresiones colectivas son distintas en uno y otro caso. Esta diferencia se atribuye, por una parte, a que los trabajadores tienden a expresar sus reivindicaciones colectivas en el lugar donde trabajan, valiéndose de sus herramientas de trabajo; los trabajadores de las plataformas de trabajo en línea utilizan frecuentemente el ordenador para reunirse en foros virtuales y redes sociales, mientras que los trabajadores de plataformas de servicios locales se dan cita con frecuencia en

los estacionamientos de los aeropuertos, en los parques urbanos y en las calles, tras difundir la convocatoria de viva voz o por teléfono móvil (Chen, 2018; Wood, Lehdonvirta y Graham, 2018). La escala de las expresiones de solidaridad es un reflejo de la amplitud del mercado de trabajo; así, los trabajadores que prestan servicios locales a través de aplicaciones se manifiestan a nivel local o nacional, mientras que los que trabajan en línea tratan de crear formas de solidaridad más extensas desde el punto de vista geográfico.

La reglamentación laboral influye también en la capacidad de expresión de una solidaridad colectiva orientada a mejorar las condiciones de trabajo y de remuneración, ya que puede amparar u obstruir los derechos colectivos de los trabajadores (Doellgast y Benassi, 2014). Define procesos como la negociación colectiva y prevé mecanismos de control de la aplicación, sin olvidar que, además, proporciona un marco dentro del cual han de mantenerse las luchas de los trabajadores. Sin embargo, las plataformas digitales evolucionan más rápido que la reglamentación vigente, o bien quedan fuera de su ámbito de aplicación (Howcroft y Bergvall-Kåreborn, 2019), especialmente cuando se trata de plataformas de trabajo en línea (Cherry, 2019).

La búsqueda de soluciones frente a la heterogeneidad o a la inexistencia de modelos normativos no ha sido uniforme. Los trabajadores de las plataformas de servicios locales pueden organizar expresiones de solidaridad colectiva que se ajusten a los marcos de reglamentación y de relaciones laborales vigentes a nivel local o nacional, lo que pone de relieve la naturaleza local de su actividad. Esto ha dado lugar a un panorama heterogéneo en el que esas expresiones de solidaridad varían geográficamente, el diálogo social tiende a la descentralización y los resultados divergen según el grado de voluntad (o capacidad) negociadora de la plataforma. En cambio, dada la organización transnacional del trabajo en línea, los trabajadores de estas plataformas tratan de establecer nuevos marcos de regulación que les permitan superar los problemas derivados de esta situación de «inespacialidad laboral». En este caso, el diálogo está centralizado, aunque se circunscribe igualmente a los interlocutores dispuestos a negociar. A falta de una reglamentación adecuada, también se han realizado esfuerzos colectivos dirigidos a reformar la legislación vigente o a introducir nuevos instrumentos que permitan mejorar las condiciones de trabajo y de remuneración; sin embargo, el examen de esas iniciativas queda fuera del ámbito de estudio de este artículo, ya que a menudo se realizan mediante campañas y no a través del diálogo social.<sup>1</sup>

A continuación se describen tres grandes estrategias de representación colectiva mediante las que los trabajadores han tratado de entablar un diálogo con las plataformas empleadoras, a fin de establecer mecanismos de regulación de la economía de plataformas. Esas estrategias son los comités de empresa, la negociación colectiva y los acuerdos multiempresariales. Además de examinar las características espaciales de cada estrategia y los parámetros reglamentarios vi-

---

<sup>1</sup> Johnston y Land-Kazlauskas (2019) analizan las iniciativas de reforma legislativa en la economía de las plataformas digitales.



gentes para la aplicación de las mejoras alcanzadas colectivamente, se analizan los diferentes procedimientos de adopción de estas iniciativas, según se trate de plataformas de servicios locales o de trabajo en línea.

## 2.1. Comités de empresa

Los comités de empresa son mecanismos institucionales a través de los cuales los trabajadores y los empleadores entablan un diálogo social de ámbito empresarial. Pueden constituirse en el marco de instrumentos legislativos nacionales o supranacionales, en virtud de acuerdos voluntarios negociados o por decisión unilateral de la dirección. Esta estrategia, muy arraigada en los sistemas europeos de relaciones laborales, se utiliza generalmente para la consulta y el intercambio de información entre los representantes de los trabajadores y los directivos empresariales, aunque en algunos países su mandato se extiende a la negociación y a la codeterminación. La integración de prácticas de relaciones laborales como los comités de empresa en los marcos jurídicos es una consideración importante al evaluar la probabilidad de que una estrategia genere resultados cuya aplicación pueda controlarse. La familiaridad cultural puede determinar que los trabajadores tomen o no en cuenta determinadas estrategias como opciones viables para generar un cambio. En suma, la inclinación a recurrir a los comités de empresa para mejorar las condiciones de los trabajadores de las plataformas depende, en gran medida, del modo en que se integren –o no– en el ordenamiento jurídico y de su arraigo en la tradición de relaciones laborales pertinente.

Los comités de empresa son un elemento consustancial, jurídicamente reconocido, del tejido de relaciones laborales en Austria y Alemania desde hace un siglo. En estos países, los salarios se negocian normalmente en el marco de acuerdos empresariales o sectoriales, mientras que los comités de empresa ofrecen a los trabajadores la oportunidad de participar con voz y voto en las decisiones cotidianas del lugar de trabajo (Katz, 1993). En el caso específico de Austria, el poder de los comités de empresa va más allá de las obligaciones de información y consulta, pues incluye también la negociación de convenios empresariales (o incluso prerrogativas de codeterminación en virtud de dichos convenios) (Arrigo y Casale, 2010). Dada la escala en que tradicionalmente se han estructurado los comités de empresa, no es de extrañar que hayan sido principalmente los trabajadores de plataformas de servicios locales, cuyos límites jurisdiccionales se definen a una escala similar, o incluso más local, los que han explorado su posible adopción en la economía digital.

En Austria, los repartidores de la plataforma digital asociada a la aplicación Foodora se unieron en 2017 para formar un comité de empresa con el apoyo de Vida, el sindicato austríaco que representa a los trabajadores del sector del transporte y de los servicios. Una vez constituido el comité, Foodora estaba obligada por ley a reconocerlo. Los primeros informes sobre este caso indican que la iniciativa surgió de los trabajadores, es decir, de los conductores de bicicletas, que reclamaban el pago de recargos por los servicios especialmente difíciles (como los portes nocturnos o durante el invierno) y exigían a la empresa que cubriera el seguro de las bicicletas y que facilitara los teléfonos necesarios para el trabajo, además de abonarles un complemento permanente por kilometraje

(que, según los datos facilitados, representa alrededor del 10 al 15 por ciento del salario total). Según el sindicato Vida, tras la creación de este comité, los siguientes pasos serán la formalización de un acuerdo de empresa con Foodora para abordar las numerosas cuestiones planteadas y, en última instancia, un convenio colectivo con la Cámara de Comercio que abarque todos los servicios de reparto en bicicleta (Vida, 2017).<sup>2</sup>

El ejemplo austríaco, sin embargo, contrasta con la experiencia del Independent Drivers Guild (IDG) en la ciudad de Nueva York, organización afiliada a la Asociación Internacional de Maquinistas y Trabajadores Aeroespaciales (IAM). En ese caso, los comités de empresa resultaron infructuosos y alimentaron incluso la disensión. A diferencia de lo que sucede en Austria, Nueva York no tiene una sólida tradición de comités de empresa ni una historia reciente de diálogo social. Por el contrario, la relación entre los conductores, los propietarios de garajes y los órganos reguladores del sector ha sido siempre conflictiva (Hodges, 2007; Mathew, 2008).

El análisis comparativo de las experiencias de coordinación y representación de los repartidores de alimentos en Austria con las iniciativas similares del IDG en Nueva York pone de relieve la importancia de las leyes y tradiciones de relaciones laborales, un factor intrínsecamente geográfico. Uber y Foodora presentan importantes similitudes en cuanto a la estructura y la gestión espacial del trabajo. Tanto el reparto de alimentos a domicilio como el transporte son servicios localizados. También se caracterizan por la gestión algorítmica, las interacciones individuales con los clientes y el sometimiento de los trabajadores a las evaluaciones de estos, todo lo cual puede repercutir significativamente en sus ingresos y en sus horas de trabajo. En ambos casos, los comités de empresa se constituyeron con el propósito de entablar un diálogo con la dirección para abordar estas prácticas y preocupaciones. Sin embargo, si bien el trabajo está estructurado de forma similar, Austria y los Estados Unidos tienen poco en común por lo que respecta al tratamiento de los comités de empresa en el corpus normativo. En Austria, la creación del comité de empresa en Foodora estuvo asociada a mecanismos de ejecución, a una disposición jurídica que otorgaba voz y diálogo y a una cultura de la codeterminación. En el caso de los Estados Unidos, el comité de empresa se consideró más bien como un paso intermedio hacia la consolidación de otras medidas con mayor fuerza ejecutiva (como una ofensiva sindical para el establecimiento de un convenio colectivo), antes que un fin en sí mismo.

El comité de empresa del IDG no se constituyó en relación con anteriores campañas de sindicación de los conductores de Nueva York y de otras ciudades, sino en virtud de un acuerdo de neutralidad de cinco años suscrito con Uber.<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> La empresa matriz de Foodora, Delivery Hero, también fue parte en un acuerdo firmado en abril de 2018 en Berlín con el Sindicato Alemán de Alimentación, Bebidas y Catering (NGG), la Federación Italiana de Trabajadores de Comercio, Hostelería, Restauración y Servicios (FILMCAMS-CGIL) y la Federación Europea de Sindicatos de Alimentación, Agricultura y Hostelería-Turismo (EFFAT) por el que se establecía un comité de empresa europeo. Aunque todavía no se tiene constancia de ninguna mejora laboral como resultado del acuerdo, este proporciona representación y voz a los trabajadores (Eurofound, 2018).

<sup>3</sup> El acuerdo contenía una disposición que impedía que el IDG presentara reclamaciones relativas a la clasificación errónea de los trabajadores.

Gracias a este acuerdo, el IDG obtuvo, entre otros beneficios, el acceso a la información de contacto de los conductores y la celebración de reuniones periódicas con la empresa, en las que podía plantear cuestiones con miras a su resolución. Sin embargo, el comité ha generado pocas mejoras para los trabajadores desde su creación. Esto se atribuye, por una parte, a las concesiones que hizo el IDG y, por otra, a la organización espacial de la estructura de toma de decisiones de Uber. Aunque la empresa había acordado entablar un diálogo social con el IDG, los representantes locales de Nueva York se refirieron a menudo a la incapacidad para incidir en las políticas de la empresa. Por ejemplo, los conductores deseaban que se añadiera una opción de propina a la aplicación, pero se les respondió que era imposible porque las políticas y el desarrollo de la aplicación se coordinaban de forma centralizada desde California.

La distancia geográfica entre los representantes del comité de empresa y la dirección de Uber, que eran las partes facultadas para atender las quejas laborales, probablemente truncó las aspiraciones de los trabajadores, al alentarlos a participar en un proceso que no tenía visos de materializarse en una mejora sustancial de las condiciones. Posteriormente, las consecuencias del acuerdo de reconocimiento han avivado el descontento y sembrado nuevas dudas sobre la capacidad del IDG para forjar vínculos de solidaridad entre todos los conductores de Uber. El acuerdo de reconocimiento, que contenía una cláusula «antihuelga», impidió al IDG alentar la participación de sus miembros en la movilización mundial de los conductores de Uber, que tuvo mucha fuerza en la ciudad de Nueva York, en mayo de 2019 (Menegus, 2019). Las cláusulas antihuelga son una concesión habitual en los convenios colectivos, pero el IDG aún no ha demostrado qué beneficios recibieron los trabajadores a cambio de la pérdida de un derecho tan importante. La incapacidad del IDG para respaldar la movilización colectiva menoscaba el poder asociativo de los conductores en Nueva York y representa, en última instancia, un claro ejemplo de la estrategia de «divide y vencerás» con que Uber consigue eludir los conflictos laborales (véanse otros ejemplos en Rosenblat, 2018). A pesar de estos obstáculos, el IDG ha emprendido acciones que han impulsado un cambio significativo a escala local. Sin embargo, estos logros, entre los que destaca la mencionada opción de propina para el conductor en la aplicación de Uber, se han conseguido gracias a la aprobación de ordenanzas locales –una antigua estrategia de la Taxi Workers Alliance de Nueva York (Johnston, 2018)– y no a través del diálogo social facilitado por el comité de empresa del IDG.

Los comités de empresa pueden pues ser un mecanismo eficaz para lograr mejoras colectivas para los trabajadores que prestan servicios locales a través de plataformas. Sin embargo, como se desprende de los ejemplos expuestos, la geografía es determinante. Las probabilidades de obtener resultados tangibles son mayores cuando cuentan con el apoyo de un sólido marco jurídico y de regulación, cuando forman parte de la tradición de relaciones laborales, lo cual favorece su aceptación por parte de los interlocutores sociales, y cuando estos han acumulado una amplia experiencia de diálogo constructivo y bienintencionado. Por el contrario, cuando no existen normas que definan las funciones y facultades de los comités, y cuando las partes carecen de experiencia en el ámbito de la negociación colectiva, es difícil lograr avances significativos. Este con-

traste pone de relieve, una vez más, la importancia del lugar y del sistema de relaciones laborales imperante en una jurisdicción concreta.

Aunque la creación de comités de empresa podría extenderse a las plataformas de trabajo en línea, su implantación no estaría exenta de obstáculos. Por una parte, el capital asociado al trabajo distribuido a través de estas plataformas es muy móvil. Esto puede socavar los esfuerzos de sindicación y la capacidad negociadora de los trabajadores, porque las empresas pueden fácilmente redistribuir el trabajo en cualquier otra parte. La movilidad del capital es una característica bien documentada en sectores como la industria automotriz, donde un intento de sindicación puede provocar el traslado de la producción a regiones con mano de obra más barata y dócil (Silver, 2014). No obstante, a diferencia de las plantas automotrices, que requieren importantes inversiones de capital en infraestructura, los costos de infraestructura de las tareas asignadas a través de plataformas son mínimos y corren por cuenta de los trabajadores, lo que hace aún menos gravosa para las empresas la reasignación del trabajo a colaboradores situados en otras geografías. De hecho, la digitalización facilita inmensamente la transferencia y la relocalización, creando mercados de trabajo en línea a escala planetaria abiertos a los trabajadores de cualquier rincón del mundo. En cambio, el trabajo local gestionado a través de aplicaciones está orientado a los servicios; es decir, tanto el trabajo como la demanda que lo genera se vinculan a un determinado lugar, lo que significa que los trabajadores locales no pueden ser suplantados por los de otras zonas.

También se plantean otras dificultades derivadas del implante geográfico de los comités de empresa y de su vinculación a una determinada empresa. Aun adecuándolos a las características de una plataforma de trabajo en línea que estuviera dispuesta a dialogar, la naturaleza interjurisdiccional de la externalización abierta podría ser un obstáculo difícil de superar. A pesar de esas trabas, se han constituido comités de empresa regionales e incluso mundiales en algunos sectores (Whittall *et al.*, 2017; Eurofound, 2019). Sin embargo, a juzgar por la experiencia de los comités de empresa tradicionales –por ejemplo, los de la industria automotriz–, la creación de comités de empresa mundiales no solo requeriría una mayor voluntad de diálogo social por parte de las plataformas, sino también formar a los trabajadores poco familiarizados con el mecanismo y elaborar una reglamentación más estricta que confiera mayor relevancia al diálogo.

## 2.2. Convenios colectivos

La gran ventaja de la negociación colectiva es que está respaldada por estructuras con fuerza ejecutiva y genera resultados vinculantes en forma de convenios colectivos.<sup>4</sup> Sin embargo, los trabajadores de las plataformas tropiezan con escollos que les impiden entablar una negociación colectiva, porque se suele alegar y, en algunos casos, se constata que las acciones organizadas colectivamente

---

<sup>4</sup> La Recomendación sobre los contratos colectivos, 1951 (núm. 91), de la OIT dispone lo siguiente: «Todo contrato colectivo debería obligar a sus firmantes, así como a las personas en cuyo nombre se celebre el contrato. Los empleadores y los trabajadores obligados por un contrato colectivo no deberían poder estipular en los contratos de trabajo disposiciones contrarias a las del contrato colectivo» (apartado 1) del párrafo 3).

por los contratistas independientes (que es la modalidad de empleo mayoritaria en las plataformas digitales) infringen las leyes de defensa de la competencia. En consecuencia, se deniega a los trabajadores de las plataformas el acceso a la negociación colectiva a pesar de que la libertad de asociación y de negociación colectiva está reconocida como un derecho humano fundamental (De Stefano y Aloisi, 2019). La importancia de este derecho se subraya en la reciente Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, de 2019, que se aplica a todos los trabajadores, cualquiera que sea su régimen de empleo. Pese a los impedimentos señalados, las iniciativas de negociación colectiva de los trabajadores de las plataformas han permitido establecer algunos convenios colectivos, aunque estos casos de éxito solo se han dado entre trabajadores de servicios locales a través de aplicaciones.

Una de las razones por las que estos convenios colectivos solo cubran a estos trabajadores de servicios locales estriba en que las disposiciones jurídicas sobre la negociación colectiva suelen tener marcos geográficos bien definidos, circunscribiendo, en general, la posibilidad de representación al lugar de trabajo, a la empresa o al sector. La función de los sindicatos, en su calidad de agentes sociales, es representar a los trabajadores en las negociaciones de los convenios colectivos, por lo que se los considera «adscritos» a unidades espaciales concretas, como los lugares de trabajo o las ciudades, que se conciben como entidades sociales y geográficas discretas» (Herod, Rainnie y McGrath-Champ, 2007, pág. 248). Sin embargo, sus afiliados no siempre se ubican en un mismo lugar. A medida que las cadenas mundiales de suministro se expanden y consolidan estructuras más complejas, los sindicatos responden con nuevas estrategias para contrarrestar el poder omnímodo de las empresas multinacionales y de las redes transnacionales de producción (Wills, 2002); uno de esos recursos ha sido la creación de federaciones sindicales y la conclusión de acuerdos marco mundiales (Lévesque *et al.*, 2018). Sin embargo, en el ámbito de las cadenas mundiales de suministro, las plantas locales siguen considerándose la unidad principal a efectos de las campañas sindicales y de la negociación y ejecución de acuerdos, por razones pragmáticas y por tratarse del lugar donde adquiere resonancia la «extensión mundial del poder sindical» (Anderson, 2015). En ambos casos, las iniciativas emprendidas hasta el momento por los sindicatos a fin de formalizar convenios colectivos para los trabajadores dispersos revisten gran interés, dado que los trabajadores de las plataformas raras veces se ubican en un mismo lugar.

Los trabajadores de servicios locales a través de aplicaciones han logrado suscribir algunos convenios colectivos, y en esos casos se ha utilizado la negociación para definir con claridad la relación de trabajo, adscribiendo a los trabajadores al ámbito reconocido de las relaciones laborales y de la reglamentación del empleo. La empresa de limpieza a pedido Hilfr y el sindicato danés 3E, por ejemplo, negociaron el primer convenio colectivo para trabajadores de plataformas en 2018 (Christian, 2018). Dicho convenio regula aspectos contractuales tan importantes como los salarios o la remuneración del trabajo cancelado con poca antelación, y contiene disposiciones relativas a la atención sanitaria y a las pensiones. Estas disposiciones se ofrecían únicamente a los trabajadores asalariados de la plataforma, con lo que dejan sin resolver la espinosa cuestión de la defensa de la competencia.

Hilfr y 3F solventaron el posible conflicto entre el derecho laboral y la legislación de defensa de la competencia con la transferencia automática de los trabajadores al régimen de asalariados una vez que hayan trabajado 100 horas, a menos que opten por mantener su condición de autónomos, en cuyo caso quedan excluidos del ámbito de aplicación del convenio.<sup>5</sup> «Inicialmente hubo cierta preocupación por la posibilidad de que el costo de la aplicación del convenio hiciera que la empresa dejara de ser competitiva en el reñido mercado de los servicios a pedido. Sin embargo, tras el anuncio del acuerdo, Hilfr experimentó un aumento del 50 por ciento en la demanda de servicios de limpieza, hecho que se atribuye a la voluntad de la empresa de participar en el diálogo social» (Global Deal, próxima aparición). Sin embargo, a diferencia de los convenios colectivos habituales en Dinamarca, que se negocian a nivel sectorial, el convenio Hilfr-3F es de ámbito exclusivamente empresarial. Este cambio podría interpretarse como una descentralización de la negociación colectiva, especialmente si se compara con el caso de la aplicación sueca Bzst, una empresa de transporte a cuyos asalariados a tiempo parcial se aplicó un convenio colectivo sectorial (Turula, 2017); o con las empresas suecas Instajobs y Gigstr, que se han registrado como agencias de empleo temporal y cuyos trabajadores, por lo tanto, están protegidos por el convenio sectorial de dicho ramo (Jesnes, Ilsøe y Hotvedt, 2019).

El avance de la negociación colectiva para los trabajadores de plataformas digitales en los países escandinavos está en consonancia con la sólida tradición de esta región en materia de negociación colectiva en general. El sindicato Unionen, que representa a los trabajadores de las plataformas Instajobs y Gigstr, es el que ha encabezado este proceso en Suecia. Unionen ha mantenido una mentalidad abierta respecto del desarrollo de las plataformas digitales de trabajo y ha promovido, desde 2016, la regulación del sector según un modelo basado en el diálogo social. En el caso de Instajobs y Gigstr, se aplicaron a los trabajadores acuerdos sectoriales que el sindicato ya había negociado. Instajobs indicó expresamente su voluntad de inscribirse en el acuerdo sectorial porque consideraba que le ayudaría a atraer a trabajadores con talento (Öberg, 2019). La buena disposición de las plataformas suecas a participar en negociaciones es un reflejo de las características propias de su mercado de trabajo, en el que alrededor del 90 por ciento de los asalariados trabajan en empresas u organizaciones sujetas a convenios colectivos (Söderqvist, 2017). El carácter local de los servicios que ofrecen estas plataformas implica también que todas las partes en la relación laboral (el trabajador, la aplicación y el cliente) están acostumbradas a regirse por convenios colectivos, por lo que la inclusión del trabajo mediatizado por plataformas en la negociación colectiva suscita una sensación de normalidad.

Las distintas estrategias adoptadas por Hilfr en Dinamarca y por empresas como Instajobs, Gigstr o Bzst en Suecia plantean interesantes cuestiones acerca de si conviene integrar a los trabajadores de las plataformas en convenios ya establecidos o si es preferible negociar nuevos convenios *ad hoc*. Por un lado, la decisión dependerá del grado y de la forma de integración de las empresas de plataformas digitales en las asociaciones de empleadores. Es también deter-

---

<sup>5</sup> Convenio colectivo suscrito entre Hilfr ApS, CBR. núm. 37297267, y 3F Private Service, Hotel and Restaurant, 2018.

minante la manera en que los trabajadores de plataformas aúnen sus intereses y los defiendan colectivamente a través de acciones solidarias. Cuando los trabajadores se identifican más bien con las tareas y el contenido del empleo que realizan, puede ser más ventajoso integrarlos en los convenios existentes, independientemente de que el servicio se preste a través de plataformas o por cauces tradicionales. La ventaja será aún mayor si la elaboración de un nuevo convenio amenaza con descentralizar la negociación, lo que podría mermar la cohesión, al aumentar la competencia entre los trabajadores y permitir que los empleadores presionen a los sindicatos para que hagan concesiones que de otro modo no considerarían aceptables (Katz, 1993). Sin embargo, si los trabajadores consideran que lo que los define profesionalmente es el hecho de trabajar en una plataforma, puede ser ventajoso estructurar las unidades de negociación en consecuencia. La disyuntiva es menos apremiante en contextos como el de los Estados Unidos, donde la negociación ya está muy descentralizada y se realiza al nivel de la empresa o del lugar de trabajo; o en los países en desarrollo, donde las tasas de negociación colectiva son generalmente más bajas.

A medida que los sindicatos establecen nuevas prácticas de organización espacial, empiezan a concebir estrategias alternativas que les permiten conectar con trabajadores dispersos por vastas zonas geográficas, valiéndose incluso de la tecnología para modernizar los procedimientos tradicionales de verificación de los carnés de afiliado (Zuckerman, Kahlenberg y Marvit, 2015; Renner y Schenwar, 2009). Sin embargo, el conflicto entre la defensa de la competencia y la negociación colectiva sigue obstaculizando la formalización de convenios colectivos. En consecuencia, se está estudiando la introducción de nuevos instrumentos legislativos de ámbito local, regional o nacional que refuercen los derechos de los trabajadores de las plataformas y su capacidad de negociación colectiva.<sup>6</sup> Si estas iniciativas legislativas prosperan, extenderán la sindicación y la negociación colectiva a un mayor número de trabajadores.

Aun en el contexto del supuesto conflicto entre la defensa de la competencia y la negociación colectiva, los trabajadores que prestan servicios locales a través de aplicaciones han conseguido formalizar algunos convenios colectivos que mejoran sus condiciones de trabajo y de remuneración. Sin embargo, estos logros pueden limitarse a localidades o empresas muy concretas, incluso en un país como Dinamarca, donde los convenios se negocian generalmente a nivel sectorial. En el caso de los trabajadores en línea, las similitudes entre la organización espacial de su trabajo y la de los trabajadores autónomos de los medios de comunicación digitales (Jaffe, 2019) podría suponer que las herramientas que los sindicatos están empezando a desarrollar para ayudar a negociar convenios colectivos para estos últimos les sean también de utilidad, si puede superarse el conflicto entre la defensa de la competencia y la negociación colectiva.

En lo que respecta a la negociación colectiva, los trabajadores digitales deben hacer frente a algunas dificultades singulares en comparación con los trabajadores de las plataformas de servicios locales. Los riesgos que corren por tratar

---

<sup>6</sup> El Proyecto de ley núm. 5 de la Asamblea de California (conocido como el Proyecto de Ley AB5) es el ejemplo más reciente y uno de los más extensos de este tipo de medidas legislativas.

de entablar negociaciones colectivas son similares a los que entraña la participación en comités de empresa (por ejemplo, la externalización de tareas a trabajadores de regiones con menos movilización laboral). Esto podría llevar a los sindicatos a elaborar convenios adaptados a los contextos transfronterizos, como los convenios marco internacionales, que se negocian entre federaciones sindicales mundiales y grandes marcas multinacionales, o a entablar negociaciones bipartitas o tripartitas a nivel sectorial para regular estas modalidades de trabajo emergentes. La probabilidad de que estas estrategias prosperen aumentará si se comprenden mejor las prácticas empresariales y las cadenas de suministro de las plataformas digitales.

### 2.3. Acuerdos multiempresariales

La búsqueda de soluciones para mejorar el empleo y las condiciones de trabajo ha llevado a los sindicatos, a los centros de trabajadores y a las empresas de diversos sectores a experimentar con modelos de regulación multiempresarial. Los acuerdos multiempresariales han servido para mejorar las normas de seguridad y salud en el trabajo, la remuneración y las prestaciones de los trabajadores en numerosos sectores (sobre todo en la agricultura, gracias a las certificaciones de «trabajo justo»), y ahora los trabajadores de la economía de plataformas digitales los están adaptando a las características de su actividad. Muchos programas de certificación e iniciativas privadas de conformidad han recibido críticas por la ausencia de mecanismos de control del cumplimiento y de supervisión efectivos, o porque la participación en los mismos es voluntaria.<sup>7</sup> Sin embargo, su eficacia puede aumentar si se incentiva la participación en esos acuerdos mediante la ampliación de las oportunidades de mercado para las entidades cumplidoras o si se complementan con otros mecanismos de control. Su naturaleza flexible también se adapta mejor al trabajo geográficamente disperso.

El sindicato alemán de trabajadores metalúrgicos IG Metall y ocho plataformas alemanas de trabajo en línea negociaron un convenio multiempresarial con el objeto de crear un nuevo marco regulador capaz de hacer cumplir las condiciones acordadas entre las partes. IG Metall, que hace alarde de altas tasas de afiliación en la industria automotriz, tenía interés en abordar las condiciones de trabajo en la economía de plataformas, dada la frecuencia con que se recurre a las plataformas de externalización abierta para la programación de los algoritmos de los vehículos autónomos. El sindicato entabló contacto con destacadas empresas de plataformas alemanas a fin de establecer una «Oficina del Mediador» nacional, un mecanismo de arbitraje independiente para los signatarios de un «Código de conducta de la externalización abierta» previamente consensuado. Los representantes de los trabajadores y de la plataforma negociaron y firmaron este código voluntario y crearon la Oficina del Mediador como tercer organismo encargado de controlar su aplicación. La Oficina está constituida por

---

<sup>7</sup> Las iniciativas privadas de conformidad se enfrentan a una serie de limitaciones que les restan eficacia. Según se indica en el informe de la OIT para la 105.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo titulado *El trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro* (OIT, 2016), las investigaciones han demostrado que esas iniciativas «no logran garantizar derechos habilitantes, como la libertad sindical y la negociación colectiva y la no discriminación» (*ibid.*, pág. 53).



un tribunal de cinco miembros, entre los cuales hay dos representantes de los trabajadores, dos representantes de la plataforma y un presidente neutral, actualmente un juez de la magistratura de trabajo. Hasta la fecha se han sometido a la Oficina una treintena de asuntos. Los conflictos, que se han resuelto mediante soluciones consensuadas o resoluciones dictadas por la Oficina, a menudo tenían su origen en el impago de salarios (Fair Crowd Work, 2019). Aunque los derechos que otorga el código de conducta son limitados (se refieren únicamente a condiciones no monetarias), la creación de la Oficina del Mediador ha hecho patente la importancia de contar con un órgano regulador neutral para la tramitación de quejas y ha identificado algunos temas que podrían ser objeto de una futura reglamentación.

Por lo que se refiere al alcance geográfico y a la escala de esta iniciativa, la denominación elegida es «Oficina del Mediador para las plataformas alemanas de externalización abierta» (Fair Crowd Work, 2017). Los estatutos de la Oficina no imponen limitaciones geográficas a la participación. A diferencia de otros mecanismos anteriores de mediación, que tenían un fuerte arraigo geográfico local y se crearon para «responder a las quejas por injusticias administrativas en toda una jurisdicción, por ejemplo, un país, o una subjurisdicción como un estado o una provincia» (Dolan y Bennett, 2018, pág. 374), el mandato de la Oficina del Mediador para las plataformas alemanas de externalización abierta viene dictado por la relación de trabajo y no por la ubicación. En lugar de enmarcarse en un territorio, el ámbito de aplicación de la iniciativa se circunscribe a la empresa y a sus partes colaboradoras; es «voluntaria y autorregulada, [y] no será válida fuera de su círculo de afiliados» (Ombuds Office, 2018). Los primeros protocolos indicaban que la Oficina podía mediar en las disputas entre las plataformas alemanas firmantes y los trabajadores ubicados en otros lugares, y ello se ha confirmado recientemente. De hecho, la Oficina ha esbozado nuevos procedimientos para que los trabajadores residentes en un país distinto de Alemania puedan solicitar la incorporación en calidad de asesor del representante de un sindicato de su país en el proceso de presentación de quejas a la Oficina del Mediador.

Aunque todavía no se han puesto a prueba los límites espaciales de la Oficina, este marco abre la esperanza de establecer un mecanismo de regulación transnacional centralizado para las plataformas digitales. En este nuevo espacio de regulación, las resoluciones dictadas por el organismo mediador con respecto a las quejas de los trabajadores sientan un precedente al que se puede hacer referencia en futuras diferencias. Así pues, aunque las quejas de los trabajadores se presentan sobre todo con carácter individual, la Oficina puede fácilmente identificar las pautas y tendencias problemáticas de la estructura, la convocatoria o la evaluación del trabajo en línea y, tal vez lo más importante, dictar resoluciones y recomendaciones sobre la posible reforma de esas prácticas en beneficio de todos los trabajadores.

Además, con la creación de la Oficina del Mediador, los trabajadores y las plataformas han abierto un nuevo espacio de regulación que, al no situarse en un marco geográfico-institucional específico y preexistente, se adapta mejor a la organización espacial dispersa del trabajo en línea. La reciente disposición que amplía el acceso a la Oficina del Mediador a los trabajadores de otras re-

giones, al tiempo que les permite contar con un representante sindical de su país de residencia, demuestra también la voluntad de que la iniciativa sea pertinente a nivel local. La inclusión de representantes de sindicatos locales cumple dos funciones. Por una parte, puede servir para informar a los trabajadores de los derechos y protecciones que les asisten en función del lugar donde vivan (y ponerlos en contacto con un sindicato dispuesto a ayudarles a tramitar su reclamación). Por otra parte, la accesibilidad mundial a la Oficina puede truncar otras iniciativas que aspiren a diluir las disposiciones esbozadas en el citado código de conducta, o que pretendan limitar la escala también mundial a la que la Oficina trata de regular ese régimen de trabajo. Todo ello ayuda a mantener centralizado el proceso y promueve un mayor poder asociativo, estructural e institucional de los trabajadores.

La proyección mundial de la Oficina del Mediador alemana se ve sin duda facilitada por las condiciones de servicio de las plataformas de trabajo en línea, que, a diferencia de muchas plataformas de servicios locales, establecen pautas uniformes a nivel mundial. Así pues, en el caso de los trabajadores que presen servicios locales a través de aplicaciones y deseen crear una Oficina del Mediador, esa institución deberá tener en cuenta las variaciones locales relativas a la forma en que se estructura, gestiona y evalúa el trabajo, lo que podría dar lugar a un sistema más descentralizado, específico para un sector o una zona geográfica determinada. No obstante, los programas estructurados de manera similar en sectores concretos, como el Programa de Alimentos Justos iniciado por la Coalition of Immokalee Workers (Dias-Abey, 2018), demuestran que los acuerdos multiempresariales se adaptan bien a los contextos de empleadores múltiples, a las complejas y fragmentadas cadenas mundiales de suministro y a los sectores en los cuales los derechos fundamentales en el trabajo no se han abordado adecuadamente a través de la legislación.

### 3. Conclusiones

Ante la proliferación del trabajo distribuido a través de plataformas digitales, se está produciendo un aumento de las iniciativas y estrategias de representación colectiva de sus trabajadores. Entre las utilizadas hasta la fecha, las que logran los beneficios más sustanciales van inevitablemente acompañadas de un marco regulador con fuerza ejecutiva. La determinación conjunta de las condiciones laborales a través de la negociación colectiva es un mecanismo que los trabajadores han utilizado para obtener mejoras vinculantes y jurídicamente exigibles. Los comités de empresa y los acuerdos multiempresariales también han demostrado ser vías fructíferas de participación de los trabajadores en el proceso de regulación del lugar de trabajo.

La geografía debe ser una consideración fundamental en la evaluación de la capacidad de esas estrategias para conseguir mejoras duraderas y significativas de las condiciones de trabajo, así como en el debate sobre la reglamentación eficaz de la economía de las plataformas digitales. En el presente artículo se constata que la diferenciación entre el trabajo de ámbito local distribuido a través de aplicaciones y el trabajo «deslocalizado» en línea en régimen de externalización abierta constituye un eje importante para el análisis espacial del

trabajo mediatizado por plataformas digitales. El estudio de estos patrones espaciales diferentes permite determinar la escala del mercado de trabajo, así como la manera en que los trabajadores estructuran sus respuestas de acción colectiva con miras a exigir mejores condiciones de trabajo y de remuneración.

El análisis espacial también aporta información sobre la escala y el alcance adecuados para que la regulación garantice el trabajo decente en las plataformas digitales. Al examinar los aspectos espaciales de la representación colectiva de los trabajadores, se observa que los métodos escogidos suelen ser un reflejo de las características geográficas de la propia plataforma. Hasta el momento, los trabajadores de las plataformas que ofrecen servicios locales han adoptado una mayor variedad de estrategias reivindicativas, en comparación con los que participan en plataformas de trabajo en línea. Los primeros están en condiciones de exigir una reglamentación de su actividad mediante estrategias basadas en el ordenamiento jurídico y la cultura de relaciones laborales de la jurisdicción en la que desarrollan su actividad. Según se ha demostrado también en investigaciones anteriores, cuando los esfuerzos de diálogo social no fructifican, los trabajadores de ámbito local pueden ejercer presión para que se realicen intervenciones legislativas en defensa de sus derechos estatutarios individuales y colectivos (Johnston y Land-Kazlauskas, 2019; Johnston, 2018). Por su parte, los trabajadores en línea alcanzan sus objetivos cuando son capaces de crear nuevos espacios de regulación, como los acuerdos multiempresariales, o cuando los mecanismos de regulación se centran más en las relaciones de trabajo que en el lugar de trabajo. Esto puede atribuirse a la naturaleza interjurisdiccional e «inespacial» del trabajo en línea, que plantea dificultades inéditas para su regulación y añade una dimensión totalmente nueva a los fenómenos transnacionales como la externalización y las cadenas mundiales de valor. Estas tres estrategias, cada una con sus ventajas e inconvenientes, forman parte de un conjunto de modalidades de diálogo social que pueden combinarse entre sí para obtener resultados sostenibles y duraderos.

Las peculiaridades de cada jurisdicción han generado y seguirán impulsando prácticas de relaciones laborales singulares, con claras especificidades geográficas. Si bien los matices regionales no excluyen necesariamente la reglamentación eficaz de los servicios locales gestionados a través de plataformas, la aparición del trabajo en línea en régimen de externalización abierta, que reúne a individuos de geografías dispersas en un mismo mercado de trabajo mundial y plantea complejas incógnitas jurisdiccionales de ámbito transnacional, parece exigir una respuesta en materia de reglamentación de una escala sin precedentes. Como primer paso, se debería garantizar que todos los trabajadores, independientemente de su régimen de empleo, pudieran beneficiarse de los Convenios núms. 87 y 98 de la OIT, en los que se consagra la libertad sindical y se reconoce el derecho a la negociación colectiva, respectivamente.

En el informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, publicado en enero de 2019, se señala una vía esperanzadora para la reglamentación de la economía de plataformas, que pasa por reafirmar la universalidad de los convenios fundamentales de la OIT y por reconocer los obstáculos espaciales a que se enfrentan los trabajadores de las plataformas. En dicho informe se reconoce que las plataformas digitales de trabajo pueden representar nuevas fuentes de

ingresos para los trabajadores, pero también se advierte que «la dispersión inherente a ese tipo de trabajo en múltiples jurisdicciones internacionales dificulta el control del cumplimiento de las legislaciones laborales aplicables» (OIT, 2019, pág. 46); por lo tanto, se recomienda «el desarrollo de un sistema de gobernanza internacional de las plataformas digitales de trabajo que establezca y exija que las plataformas (y sus clientes) respeten ciertos derechos y protecciones mínimos» (OIT, 2019). Cabe esperar también que los convenios marco mundiales, surgidos del diálogo social transfronterizo entre las empresas multinacionales y las federaciones sindicales internacionales con la finalidad de establecer y de hacer cumplir unas normas mínimas en las cadenas mundiales de suministro, cobren protagonismo entre los esfuerzos dirigidos a abordar algunos de esos retos. En suma, la defensa de los derechos colectivos de los trabajadores promoverá la experimentación de las diversas estrategias y procesos aquí descritos y requerirá el desarrollo de soluciones innovadoras.

A pesar de los obstáculos jurídicos y prácticos, los trabajadores continuarán ejerciendo su agencia, haciendo valer sus derechos con una voz colectiva, participando en acciones conjuntas y explorando estrategias para mejorar sus condiciones laborales. Más allá de las profundas transformaciones que afectan al mundo del trabajo, la comprensión de las estrategias de representación colectiva de los trabajadores de las plataformas ayuda a prever medios eficaces para hacer frente al sometimiento de los trabajadores a los algoritmos, garantizar su capacidad de acción y construir, en última instancia, un futuro inclusivo y próspero para todos.

## Bibliografía citada

- Anderson, J. 2015. «Towards resonant places: Reflections on the organizing strategy of the International Transport Workers' Federation», *Space and Polity*, vol. 19, núm. 1, págs. 47-61.
- Arrigo, G., y Casale, G. 2010. *A comparative overview of terms and notions on employee participation*. Working Document No. 8. Ginebra, OIT.
- BBC. 2016. «Jakarta taxi drivers protest against Uber and Grab», *BBC News*, 22 de marzo. <http://www.bbc.com/news/world-asia-35868396> (acceso el 04/11/2019).
- BDA (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände). 2015. *Seize the opportunities of digitisation: BDA position on the digitisation of business and the working world*. [http://www.ioe-emp.org/fileadmin/ioe\\_documents/publications/Policy%20Areas/future\\_of\\_Work/EN/\\_2015-12-04\\_Digitisation\\_-\\_BDA.pdf](http://www.ioe-emp.org/fileadmin/ioe_documents/publications/Policy%20Areas/future_of_Work/EN/_2015-12-04_Digitisation_-_BDA.pdf) (acceso el 04/11/2019).
- Berg, J.; Furrer, M.; Harmon, E.; Rani, U., y Silberman, M.S. 2019. *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital*. Ginebra, OIT.
- Black, S.J. 2005. «Community unionism: A strategy for organizing in the new economy», *New Labor Forum*, vol. 14, núm. 3, págs. 24-32.
- Blomley, N., y Pratt, G. 2001. «Canada and the political geographies of rights», *Canadian Geographer/Le Géographe canadien*, vol. 45, núm. 1, págs. 151-166.
- Chen, J.Y. 2018. «Thrown under the bus and outrunning it! The logic of Didi and taxi drivers' labour and activism in the on-demand economy», *New Media & Society*, vol. 20, núm. 8, págs. 2691-2711.
- Cherry, M.A. 2019. *Regulatory options for conflicts of law and jurisdictional issues in the on-demand economy*. Conditions of Work and Employment Series No. 106. Ginebra, OIT.

- Christian, W. 2018. «First ever collective agreement for the platform economy signed in Denmark», *CPH Post Online*, 10 de abril. <http://cphpost.dk/news/first-ever-collective-agreement-for-the-platform-economy-signed-in-denmark.html> (acceso el 04/11/2019; enlace inactivo actualmente; véase: <https://blog.hilfr.dk/en/historic-agreement-first-ever-collective-agreement-platform-economy-signed-denmark/> (acceso el 05/03/2020)).
- CNN Chile. 2019. «Conductores de Uber protestarán con ‘apagón masivo’ por precariedad laboral», *CNN Chile*, 6 de mayo. [https://www.cnnchile.com/economia/uber-apagon-masivo-protesta-precariedad-laboral\\_20190506/](https://www.cnnchile.com/economia/uber-apagon-masivo-protesta-precariedad-laboral_20190506/) (acceso el 04/11/2019).
- Coe, N.M., y Jordhus-Lier, D.C. 2016. «Re-embedding the agency of labour», en A.C. Bergene, S.B. Endresen y H.M. Knutsen (eds.): *Missing links in labour geography*. Londres, Routledge, págs. 29-40.
- De Stefano, V. 2016. «The rise of the ‘just-in-time workforce’: On-demand work, crowd-work, and labor protection in the ‘gig economy’», *Comparative Labor Law & Policy Journal*, vol. 37, núm. 3, págs. 471-504.
- , y Aloisi, A. 2019. «Fundamental labour rights, platform work and human rights protection of non-standard workers», en J.R. Bellace y B. ter Haar (eds.): *Research handbook on labour, business and human rights law*. Cheltenham, Edward Elgar, págs. 359-379.
- Dias-Abey, M. 2018. «Justice on our fields: Can ‘alt-labor’ organizations improve migrant farm workers’ conditions?», *Harvard Civil Rights–Civil Liberties Law Review*, vol. 53, núm. 1, págs. 167-212.
- Doellgast, V., y Benassi, C. 2014. «Collective bargaining», en A. Wilkinson, J. Donaghey, T. Dundon y R. Freeman (eds.): *Handbook of research on employee voice*. Cheltenham, Edward Elgar, págs. 227-246.
- Dolan, N.J., y Bennett, J.C. 2018. «What is an ombudsperson? Global diffusion, international standardization, and institutional diversification», *Political Studies Review*, vol. 17, núm. 4, págs. 370-390.
- Dubal, V.B. 2017. «The drive to precarity: A political history of work, regulation & labor advocacy in San Francisco’s taxi & Uber economies», *Berkeley Journal of Employment and Labor Law*, vol. 38, núm. 1, págs. 73-136.
- Eaton, A.E., y Kriesky, J. 1998. «Decentralization of bargaining structure: Four cases from the U.S. paper industry», *Relations industrielles/Industrial relations*, vol. 53, núm. 3, págs. 486-516.
- Eurofound. 2019. «Global Works Council», *EurWORK: European Observatory of Working Life*. 21 de febrero. <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/global-works-council> (acceso el 04/11/2019).
- . 2018. «Initiatives», *Platform Economy Repository*, 6 de septiembre. <https://www.eurofound.europa.eu/data/platform-economy/initiatives> (acceso el 04/11/2019).
- Fair Crowd Work. 2019. *Report of the activities of the Ombuds Office of the Code of Conduct for Paid Crowdsourcing, 2017–2018*. [https://ombudsstelle.crowdwork-igmetall.de/pdf/Ombuds\\_Office\\_for\\_paid\\_Crowdsourcing\\_Report\\_2017\\_2018\\_EN.pdf](https://ombudsstelle.crowdwork-igmetall.de/pdf/Ombuds_Office_for_paid_Crowdsourcing_Report_2017_2018_EN.pdf) (acceso el 05/11/2019).
- . 2017. «Ombuds Office for German crowdsourcing platforms established», 8 de noviembre. <http://faircrowd.work/2017/11/08/ombudsstelle-fuer-crowdworking-plattformen-vereinbart/> (acceso el 05/11/2019).
- Global Deal. Próxima aparición. *Social dialogue and the future of work*. Thematic brief. Ginebra.
- Graham, M. 2015. «Contradictory connectivity: Spatial imaginaries and technomediated positionalities in Kenya’s outsourcing sector», *Environment and Planning A: Economy and Space*, vol. 47, núm. 4, págs. 867-883.
- , y Anwar, M.A. 2019. «The global gig economy: Towards a planetary labour market?», *First Monday*, vol. 24, núm. 4. <https://firstmonday.org/ojs/index.php/fm/article/view/9913/7748> (acceso el 01/11/2019).

- Hendricks, W.E., y Kahn, L.M. 1982. «The determinants of bargaining structure in US manufacturing industries», *ILR Review*, vol. 35, núm. 2, págs. 181-195.
- Herod, A. 2002. «Towards a more productive engagement: Industrial relations and economic geography meet», *Labour and Industry*, vol. 13, núm. 2, págs. 5-17.
- ; Rainnie, A., y McGrath-Champ, S. 2007. «Working space: Why incorporating the geographical is central to theorizing work and employment practices», *Work, Employment and Society*, vol. 21, núm. 2, págs. 247-264.
- Hodges, G.R. 2007. *Taxi! A social history of the New York City cabdriver*. Baltimore, The Johns Hopkins University Press.
- Holmes, J. 2004. «Re-scaling collective bargaining: Union responses to restructuring in the North American auto industry», *Geoforum*, vol. 35, núm. 1, págs. 9-21.
- Howcroft, D., y Bergvall-Kåreborn, B. 2019. «A typology of crowdwork platforms», *Work, Employment and Society*, vol. 33, núm. 1, págs. 21-38.
- Huws, U. 2014. *Labor in the global digital economy: The cybertariat comes of age*. Nueva York, Monthly Review Press.
- ITF Global. 2016. «ITF backs Argentina's taxi drivers over Uber», *News*, 4 de octubre. <https://www.itfglobal.org/en/news/itf-backs-argentinaxi-drivers-over-uber> (acceso el 04/11/2019).
- Jaffe, S. 2019. «The labor movement comes to virtual reality: Unionizing digital media», *News Analysis: Economy & Labor*, 16 de junio. <https://truthout.org/articles/the-labor-movement-comes-to-virtual-reality-unionizing-digital-media/> (acceso el 04/11/2019).
- Jesnes, K.; Ilsøe, A., y Hotvedt, M.J. 2019. *Collective agreements for platform workers? Examples from the Nordic countries*. Nordic Future of Work, Brief No. 3. Oslo, Fafo.
- Johnston, H. 2018. «Workplace gains beyond the Wagner Act: The New York Taxi Workers Alliance and participation in administrative rulemaking», *Labor Studies Journal*, vol. 43, núm. 2, págs. 141-165.
- , y Land-Kazlauskas, C. 2019. *Organizing on-demand: Representation, voice, and collective bargaining in the gig economy*. Conditions of Work and Employment Series No. 94. Ginebra, OIT.
- Jones, K.T., y Popke, J. 2010. «Re-envisioning the city: Lefebvre, Hope VI, and the neoliberalization of urban space», *Urban Geography*, vol. 31, núm. 1, págs. 114-133.
- Katz, H.C. 1993. «The decentralization of collective bargaining: A literature review and comparative analysis», *ILR Review*, vol. 47, núm. 1, págs. 3-22.
- Lefebvre, H. 1991. *The production of space*. Oxford, Blackwell.
- Lehdonvirta, V. 2016. «Algorithms that divide and unite: Delocalisation, identity and collective action in 'Microwork'», en J. Flecker (ed.): *Space, place and global digital work*. Londres, Palgrave Macmillan, págs. 53-80.
- Lenaerts, K.; Kilhoffer, K., y Akgüç, M. 2018. «Traditional and new forms of organisation and representation in the platform economy», *Work Organisation, Labour & Globalisation*, vol. 12, núm. 2, págs. 60-78.
- Lévesque, C.; Hennebert, M.-A.; Murray, G., y Bourque, R. 2018. «Corporate social responsibility and worker rights: Institutionalizing social dialogue through international framework agreements», *Journal of Business Ethics*, vol. 153, núm. 1, págs. 215-230.
- Mathew, B. 2008. *Taxi! Cabs and capitalism in New York City*. Edición actualizada. Ithaca, ILR Press.
- Menegus, B. 2019. «New York's rideshare organizers clash amid unprecedented Uber strike», *Gizmodo*, 8 de mayo. <https://gizmodo.com/new-yorks-rideshare-organizers-clash-amid-unprecedented-1834623838> (acceso el 04/11/2019).
- Öberg, A.D. 2019. «Unionen har tre avtal på plats med plattformsföretag» [Unionen ha suscrito tres convenios con empresas de plataformas], *Arbets Världen*, 21 de marzo. <https://www.arbetsvarlden.se/unionen-har-tre-avtal-pa-plats-med-plattformsforetag/> (acceso el 04/11/2019).

- OIT. 2019. *Trabajar para un futuro más prometedor. Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo*. Ginebra.
- . 2016. *El trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro*. Informe IV, Conferencia Internacional del Trabajo, 105.ª reunión, 2016. Ginebra.
- Ombuds Office. 2018. *Crowdsourcing Code of Conduct: Ombuds Office – Rules*. Frankfurt am Main. <https://ombudsstelle.crowdwork-igmetall.de/rules.html> (acceso el 05/11/2019).
- Ravenelle, A.J. 2017. «Sharing economy workers: Selling, not sharing», *Cambridge Journal of Regions, Economy, and Society*, vol. 10, núm. 2, págs. 281-295.
- Rayle, L.; Dai, D.; Chan, N.; Cervero, R., y Shaheen, S. 2016. «Just a better taxi? A survey-based comparison of taxis, transit, and ridesourcing services in San Francisco», *Transport Policy*, vol. 45 (enero), págs. 168-178.
- Renner, M., y Schenwar, M. 2009. «Truthout becomes first online-only news site to unionize», *News: Economy and Labour*, 8 de septiembre. <https://truthout.org/articles/truthout-has-unionized/> (acceso el 04/11/2019).
- Richardson, L. 2015. «Performing the sharing economy», *Geoforum*, vol. 67 (diciembre), págs. 121-129.
- Rosenblat, A. 2018. *Uberland: How algorithms are rewriting the rules of work*. Oakland, University of California Press.
- Sainato, M., y Paul, K. 2019. «Uber and Lyft strikes: US drivers stop taking rides in protest over pay», *The Guardian*, 8 de mayo. <https://www.theguardian.com/technology/2019/may/08/uber-lyft-strikes-us-new-york-la-latest-news-updates> (acceso el 04/11/2019).
- Sen, S. 2019. «Ola, Uber drivers threaten fresh strike for better earnings», *Times of India*, 12 de enero. <https://timesofindia.indiatimes.com/city/mumbai/ola-uber-drivers-threaten-fresh-strike-for-better-earnings/articleshow/67506814.cms> (acceso el 04/11/2019).
- Silver, B. 2014. «Theorising the working class in twenty-first-century global capitalism», en M. Atzeni (ed.): *Workers and labour in a globalised capitalism: Contemporary themes and theoretical issues*. Londres, Palgrave Macmillan, págs. 46-69.
- Söderqvist, F. 2017. «A Nordic approach to self-regulating platform based labour markets», *Transfer: European Review of Labour and Research*, vol. 23, núm. 3, págs. 349-352.
- Swyngedouw, E. 2004. «Scaled geographies: Nature, place, and the politics of scale», en E. Sheppard y R.B. McMaster (eds.): *Scale and geographic inquiry: Nature, society, and method*. Malden, Blackwell, págs. 129-153.
- Tufts, S. 2016. «Schumpeterian unionism and ‘high-road’ dreams in Toronto’s hospitality sector», en A.C. Bergene, S.B. Endresen y H.M. Knutsen (eds.): *Missing links in labour geography*. Abingdon, Routledge, págs. 93-108.
- Turula, T. 2017. «These tiny electric tuk-tuks are taking on Uber in Stockholm», *World Economic Forum*, 9 de junio. <https://www.weforum.org/agenda/2017/06/these-tiny-electric-tuk-tuks-are-taking-on-uber-in-stockholm> (acceso el 04/11/2019).
- Vida. 2017. «Betriebsrat für Fahrradzustelldienst foodora» [Comité de empresa para el servicio de reparto en bicicleta Foodora], *Vida: Wir Leben Gewerkschaft*, 12 de abril. [http://www.vida.at/cms/S03/S03\\_0.a/1342577497037/home/artikel/betriebsrat-fuer-fahrradzustelldienst-foodora](http://www.vida.at/cms/S03/S03_0.a/1342577497037/home/artikel/betriebsrat-fuer-fahrradzustelldienst-foodora) (acceso el 04/11/2019).
- Visser, J. 2016. «What happened to collective bargaining during the Great Recession?», *IZA Journal of Labor Policy*, vol. 5, núm. 9. <https://izajolp.springeropen.com/articles/10.1186/s40173-016-0061-1> (acceso el 01/11/2019).
- . 2012. «The rise and fall of industrial unionism», *Transfer: European Review of Labour and Research*, vol. 18, núm. 2, págs. 129-141.
- . 2002. «Why fewer workers join unions in Europe: A social custom explanation of membership trends», *British Journal of Industrial Relations*, vol. 40, núm. 3, págs. 403-430.
- Whittall, M.; Lucio, M.M.; Mustchin, S.; Telljohann, V., y Sánchez, F.R. 2017. «Workplace trade union engagement with European works councils and transnational agree-

- ments: The case of Volkswagen Europe», *European Journal of Industrial Relations*, vol. 23, núm. 4, págs. 397-414.
- Wial, H. 1993. «Emerging organizational structure of unionism in low-wage services», *Rutgers Law Review*, vol. 45, págs. 671-739.
- Wills, J. 2002. «Bargaining for the space to organize in the global economy: A review of the Accor-IUF trade union rights agreement», *Review of International Political Economy*, vol. 9, núm. 4, págs. 675-700.
- Wilson, J. 2011. «Colonising space: The new economic geography in theory and practice», *New Political Economy*, vol. 16, núm. 3, págs. 373-397.
- Wood, A.J.; Lehtonvirta, V., y Graham, M. 2018. «Workers of the Internet unite? Online freelancer organisation among remote gig economy workers in six Asian and African countries», *New Technology, Work and Employment*, vol. 33, núm. 2, págs. 95-112.
- Zuckerman, M.; Kahlenberg, R.D., y Marvit, M. 2015. «Virtual labour organizing: Could technology help reduce income inequality?», *The Century Foundation*, 9 de junio. <https://tcf.org/content/report/virtual-labor-organizing/?agreed=1> (acceso el 04/11/2019).