



RIDERS ON THE STORM

TRABAJADORES DE
PLATAFORMAS DE
DELIVERY EN LUCHA

NÚRIA SOTO ALIAGA

LA LABORATORIA ASPIRA A SER UN PEDACITO DE TIERRA FÉRTIL PARA FESTEJAR Y DEFENDER LA VIDA DESDE LA PALABRA Y LA ACCIÓN.

UNA PARCELA/CHINAMPA/COMPOSTA DONDE PONER EN DIÁLOGO LO QUE HEMOS COSECHADO DESDE LOS TIEMPOS DE NUESTRAS ABUELAS, CON LAS SEMILLAS DE LAS MÁS CHAVALAS, LAS PIBAS QUE COPAN LA CALLE CON POESÍA, REGUETÓN, GRAFFITIS Y ACCIÓN. DONDE NARRAR LAS LUCHAS Y HACERLAS TATUAJE Y SUSTENTO COMÚN.

laboratoria.red



FAI



LABORATORIA
ESPACIOS DE INVESTIGACIÓN FEMINISTA

traficantes
de sueños



Financiado por
la Unión Europea
NextGenerationEU

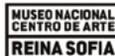


Plan de Recuperación,
Transformación y Resiliencia



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE CULTURA
Y DEPORTE



RIDERS ON THE STORM

TRABAJADORES DE
PLATAFORMAS DE
DELIVERY EN LUCHA

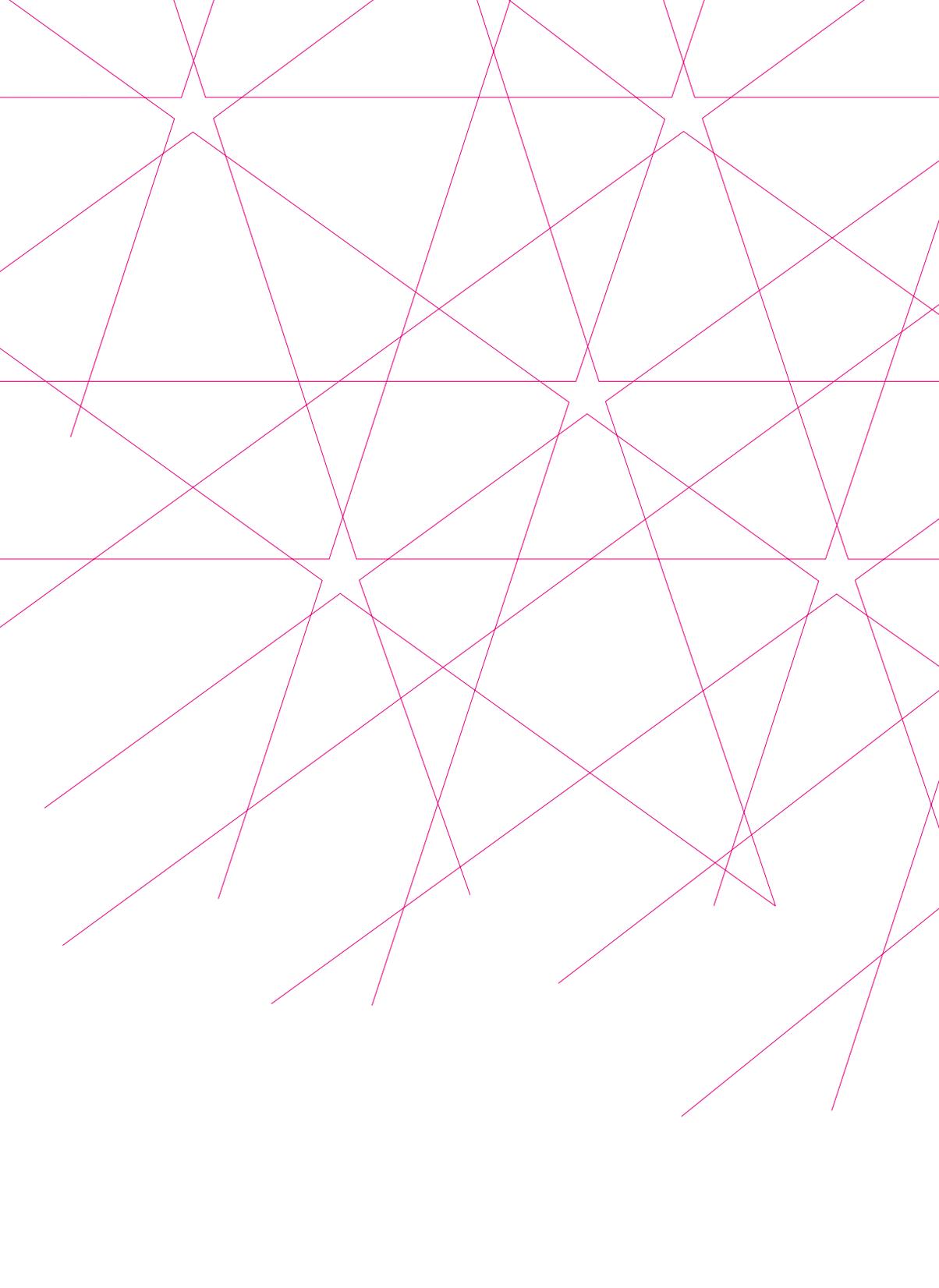
NÚRIA SOTO ALIAGA

*Para todas las luchadoras que me
han acompañado en este relato y lo han
hecho posible. Para quienes cabalgan
la tormenta, espero que este libro pueda
ser un punto más de encuentro*

También para Mario

ÍNDICE

PREFACIO. QUIENES CABALGAN LA TORMENTA	9
I. LA TRAMPA DE LAS PLATAFORMAS DE <i>DELIVERY</i>	11
SE BUSCAN PERSONAS APASIONADAS PARA UN <i>HOBBY</i> A TIEMPO COMPLETO O PARCIAL	13
EL ALGORITMO COMO JEFE	17
UNA CARRERA... DE TODAS CONTRA TODAS	31
RESIGNIFICAR Y ENDULZAR LA REALIDAD: LA ADRENALINA POSITIVA Y OTROS CUENTOS	33
II. DE <i>RIDERS</i> SIN DERECHOS A <i>RIDERS X</i> DERECHOS (<i>RXD</i>)	37
IMAGINAR NUEVAS HERRAMIENTAS SINDICALES PARA LA ACCIÓN COLECTIVA	39
LA JUDICIALIZACIÓN DE LA LUCHA Y LA APARICIÓN DE LAS ASOCIACIONES PROEMPRESA	41
EL CAMINO HACIA LA LEY <i>RIDER</i>	47
LOS RETOS DEL NUEVO SINDICALISMO	50
III. CONFLICTOS FEMINISTAS EN LA LUCHA SINDICAL	55
UN SECTOR ENDIABLADAMENTE MASCULINIZADO	56
ESPACIO PÚBLICO Y ACOSO SEXUAL	59
MUJERES EN LA LUCHA <i>RIDER</i>	61
BUSCANDO ALIADAS: LA <i>UBERIZACIÓN</i> DE LOS SECTORES ALTAMENTE FEMINIZADOS	64
HORIZONTES DE LUCHA COMPARTIDOS	70
IV. LAS ALTERNATIVAS LABORALES	77
LOS INICIOS DE MENSAKAS: RETOS Y DIFICULTADES DE LA COOPERATIVA	78
COOPCYCLE Y LA FEDERACIÓN	80
LA COOPERACIÓN COMO HERRAMIENTA	81
SEGUIR PEDALEANDO	82



PREFACIO

QUIENES CABALGAN LA TORMENTA

LA LABORATORIA – NODO EURO SUR

Nos da mucha alegría presentar este cuaderno, fruto de una investigación situada que se ha prolongado durante más de un año, entre 2022 y 2023. En él, Núria Soto Aliaga parte de su experiencia y militancia en el colectivo y plataforma sindical Riders X Derechos (surgida en Barcelona en 2017) y de su participación en la cooperativa de reparto Mensakas (asociada a su vez a la federación de cooperativas de entrega en bicicleta Coopcycle) para ofrecernos una reflexión hecha desde el compromiso político que hilvana vivencias íntimas con experiencias colectivas de explotación y lucha. El cuaderno nos sumerge en el mundo de las economías de plataforma, con la intención de construir un análisis coral que pueda interpretar y ofrecer herramientas frente al avance de estas nuevas formas de precarización de la vida.

El corazón del texto es el análisis del cambio de modelo económico y de relaciones laborales que supone la *uberización* del trabajo, un nuevo modelo de negocio basado en la organización algorítmica de la fuerza de trabajo que implica prácticas de explotación laboral a partir del uso de plataformas digitales y aplicaciones móviles. Este fenómeno, que se ha extendido de forma predominante en los sectores del reparto a domicilio, se encuentra actualmente también en marcha en otros sectores bien distintos, como son el trabajo del hogar y los cuidados, la limpieza hotelera o el trabajo sexual. Comparten, sin embargo, todos ellos, el hecho de ser nichos de trabajos altamente precarizados, con fuerte presencia migrante y (a diferencia del trabajo de reparto) muy feminizados. Profundizando en estas interconexiones, la investigación también se centra en analizar los retos que estas nuevas formas de trabajo plantean a los modos de organización clásicos de la lucha sindical y, en particular, apuesta por un desborde del sindicalismo que alumbré nuevas formas de lucha feministas e interseccionales.

Además del acompañamiento en la investigación y la escritura de *La Laboratoria*, las reflexiones que aquí comparte Núria no podrían haberse realizado con la misma profundidad y riqueza sin las aportaciones de quienes colaboraron de manera desinteresada y generosa en su proceso de investigación: Ana María Morales, Kruskaya Hidalgo, Marga Padilla, David San Martín, Felipe Díez, Verónica Gago, Emilse Icardi, Rafaela Pimentel, Irene Adán, Constanza Cisneros, Ninfa, Mireia Herrera, Rocío Varela, Luz Miryam Figue, María del Carmen Vázquez, Ona de DonesTech, María del Mar Jiménez Betancor, Juanjo Lavergne, Txiki Blasi, Felipe Corredor, Ruth Mestres, Cristina Martínez y Rodrigo Aguilar.

Os agradecemos de corazón el tiempo, la sabiduría, el cariño y las conexiones que nos habéis ofrecido. Sentimos que esta investigación ha sido un viaje que hemos compartido con todes vosotres, alternando el plato pequeño para subir las eternas cuestas y los esprints finales a toda velocidad, sacando tiempo para pensar y escribir en los escasos huecos que dejan el pluriempleo, la agotadora crianza y la demoledora precariedad. Un fiel reflejo, de hecho, de les protagonistas de las páginas que siguen, pero, afortunadamente para nosotres, en su versión sindicada, ya que pudimos encontrar ritmos compartidos para viajar juntas, a veces en tándem y otras en grupo más amplio, acompasando el ritmo del pedaleo.

Por último, queremos reconocer el trabajo de Núria, por supuesto, y dar las gracias a todes les repartidores en lucha. Más allá de las reminiscencias musicales, el título de este cuaderno, *Riders on the storm*, pretende describir el papel que les ha tocado jugar en la historia: cabalgan una tormenta que ya está aquí, a punto de caer, cayendo sobre nosotres. Una tormenta que promete dejar tras de sí un nuevo modelo económico y de organización del trabajo que llega para quedarse, si no hacemos nada al respecto. Esperamos que este cuaderno sirva para las luchas venideras y las que se libran en otros lugares.

Hoy en día Riders X Derechos está en marcha en Euskadi, Navarra, Asturias, Catalunya y Madrid. Si trabajas en reparto a domicilio y te quieres syndicar, visita ridersxderechos.org, pregunta en la Intersindical Alternativa de Catalunya o en Langile Abertzaleen Batzordeak Sindikatua, o junta a tus amigos de curro y montad la plataforma sindical que vuestro territorio reclama.

I. LA TRAMPA DE LAS PLATAFORMAS DE *DELIVERY*

Y así es como entré yo...

Buscando un trabajo para complementar con los otros que tenía. Cayendo en la trampa de este trabajo divertido, por el que te pagan, que encima vas en bicicleta y te lo pasas pipa.

La llegada de las plataformas de *delivery* («reparto») en el Estado español en torno al año 2015 irrumpió como un fenómeno nuevo e incluso atractivo para muchas de las personas que empezamos a trabajar en ese momento.¹ Glovo nació oficialmente en marzo de 2015 en Barcelona, mientras que Deliveroo, procedente del Reino Unido, aterrizó en el Estado español en noviembre de ese mismo año. Casi al mismo tiempo llegó a Barcelona la empresa belga Take Eat Easy, que cerraría un año después dejando a varios repartidores sin pagar, muchos de los cuales serían luego compañeros míos en Deliveroo. La novedad que suponía este nuevo modelo de trabajo, sumada a las escasas referencias que había sobre él a nivel sindical y mediático, nos dejó a los primeros trabajadores que pedaleamos con logo y mochila a la espalda ante todo un camino por dibujar y un conflicto laboral que entender, comprender y enfrentar.

¹ La empresa Just Eat llevaba más tiempo operando, pero su modelo de organización es diferente al resto de plataformas en tanto que Just Eat apostó desde el principio por un modelo basado en el fraude de la cesión ilegal de trabajadores, mientras que el funcionamiento del resto de plataformas de *delivery* radica en una organización del trabajo en torno a la figura de los falsos autónomos. Véase Europa Press, «La Generalitat desestima el recurso de Just Eat a la sanción por cesión ilegal de trabajadores», 28 de abril de 2023; disponible *online* en <https://www.europapress.es/catalunya/noticia-generalitat-desestima-recurso-just-eat-sancion-cesion-ilegal-trabajadores-20230418182944.html>



SE BUSCAN PERSONAS APASIONADAS PARA UN HOBBY A TIEMPO COMPLETO O PARCIAL

En 2016, cuando empecé a trabajar en Deliveroo, el discurso de la empresa para atraer mano de obra era bastante distinto al de ahora. En aquel entonces Diana Morato, directora general de Deliveroo en España, presentaba el trabajo como algo parecido a un *hobby* orientado a estudiantes y gente joven a la que le gustase montar en bici y que buscase una actividad complementaria y flexible para generar ingresos extra. Yo respondía a ese perfil a la perfección: en ese momento era estudiante, me gustaba ir en bici y buscaba algo complementario a mis otros dos trabajos, que no me daban lo suficiente como para pagar la universidad y sobrevivir. Y no fui solo yo: aún hoy, cuando quedo con los muchos amigos que me llevo de este trabajo, prácticamente todos nos movemos en bici o incluso hacemos rutas juntos. Compartimos la pasión por la bici.

Fue con este discurso con el que me vendieron el trabajo en la primera sesión formativa a la que tenías que ir antes de empezar. En una sala con un proyector y un *power point*, la empresa te explicaba en qué consistía aquella especie de *hobby* flexible por el que te iban a pagar: recoger y entregar pedidos gestionados a través de una *app* propiedad de la empresa que me tenía que descargar para ingresar con el usuario y contraseña que me facilitarían. Si no querías trabajar los fines de semana, no había ningún problema, nos decían. Solo había un pequeño detalle que se sumaba a todas las facilidades y buenas noticias que nos explicaban: tenía que darme de alta en el régimen de autónomos. Desde mi ignorancia, este nuevo campo en el que me adentraba me pareció un mero trámite, hasta que fui a las oficinas a darme de alta de autónoma y el funcionario me preguntó: «¿Estás segura?». Efectivamente, aquello no era «un simple trámite». Significaba, entre otras cosas, un gasto mensual que al poco se convirtió en una losa: al obligarnos a darnos de alta en el régimen de autónomos, teníamos que pagar una cuota mensual que en España empieza con 50 euros y va aumentando cada seis meses o un año hasta llegar prácticamente a los 300 euros.

Entender qué significaba ser y darse de alta como autónomo suponía, a la vez, tomar conciencia de que esta fórmula ocultaba toda una estrategia para pasar por encima de nuestros derechos laborales. La ecuación era sencilla: como repartidores, contraíamos infinidad de obligaciones de cara a la empresa, sutilmente camufladas en la ingeniería tecnológica que supone la economía de plataforma. En tanto que autónomos, asumíamos que la empresa no tenía ninguna obligación con nosotras. Éramos, en definitiva, falsos autónomos. La *app* estructuraba todo nuestro trabajo hasta el detalle más ínfimo (franjas, turnos, horas, pedidos, zonas), fijando de manera unidireccional las condiciones en las que teníamos que repartir. Como si aquellas películas y libros de ciencia ficción futuristas acerca de la inteligencia artificial se materializaran en el presente, la *app* parecía un ente virtual con vida propia... En una suerte de utopía digital, el trabajo tomaba

forma en una relación entre nosotros y una pantalla. Salvo por un pequeño detalle que todo el mundo parecía interesado en pasar por alto: la *app* no tenía vida propia, había sido desarrollada por la misma entidad que tenía su titularidad, que no era otra que la empresa para la que trabajábamos.

En 2017, en Barcelona éramos unos 300 repartidores en Deliveroo, pero año tras año estas cifras se multiplicaban exponencialmente. Conforme el negocio aumentaba y su presencia en el mercado empezaba a ser indiscutible, el discurso inicial del «estudiante al que le gusta la bici y busca un *hobby*» fue mutando hacia un modelo que presentaba a los *riders* como emprendedores que se subían a la bici para convertirse en los protagonistas de su propia empresa. Un discurso que se sostenía en unos valores que la patronal se encargaba de transmitir con esmero: trabajo innovador sin ningún jefe y con la flexibilidad por bandera.

Como empresario de ti mismo, ahora podías trabajar en varias plataformas a la vez —al comienzo, si alguien estaba activo simultáneamente en dos o más plataformas de reparto y Deliveroo se enteraba, podían «desconectarte», que era como llamaban al despido, y ya nunca podías volver a conectarte a la *app*— y hacer jornadas extensas de lunes a domingo. Plataformas como Glovo comenzaron a permitir que los trabajadores se pudieran conectar a la *app* hasta doce horas seguidas. El límite de ocho horas que fija nuestra legislación laboral no existía ni existe en el mundo de las plataformas. Este cambio fue de la mano de la imposición de un nuevo contrato: ya no se nos aseguraba un mínimo por hora, sino que se pasaba a pagar por pedido entregado. Con el contrato antiguo, se nos aseguraba ocho euros por hora, el equivalente a dos pedidos, independientemente de que no llegáramos a realizarlos por la fluctuación de la demanda. De esa manera, aunque hubiera poca demanda, los *riders* teníamos asegurado un mínimo que nos permitía cubrir algunos gastos (gastos que la empresa se ahorra gracias al modelo de contratación y trabajo), como los datos móviles, los gastos de mantenimiento de la bici, la gasolina o incluso nuestra seguridad social. Pero ahora ya no nos iban a pagar un mínimo por hora, de forma que nuestros ingresos quedaban al albur de la demanda, nuestra capacidad de reparto y un conjunto de incógnitas que regulaban la asignación de pedidos.

Ahora todo el mundo debía cruzar los dedos para que le saltara un pedido, asumiendo en primera persona la fluctuación del mercado, la alta y la baja demanda. Pero, sobre todo, debía competir, precisamente por esta fluctuación del mercado, con el resto de *riders* por cazar cuantos más pedidos mejor, lo que transformaba a tus compañeros en competidores cada vez más desconocidos, pues las plataformas crecían desorbitadamente gracias a este modelo de coste cero en gastos de contratación y pago por pedidos. Con el nuevo sistema, las fronteras entre trabajo y lo que no lo es quedaron desdibujadas, y el tiempo que los repartidores esperaban a que les entrase un pedido

dejó de considerarse trabajo (pese a que lo es), de tal modo que la jornada laboral se extendió mucho más allá de las ocho horas, pues el tiempo de trabajo ya no lo regulaba un horario, sino la cantidad de pedidos que necesitabas repartir.

Es en este momento cuando también desaparecen los centros de zona o «centroides», que eran los lugares a los que volvíamos en cada barrio al acabar un pedido. Así desaparecieron o disminuyeron los ratos de descanso en los que te juntabas con tus compañeros en un mismo lugar, las ganas de que no saltara ningún pedido para poder terminar esa conversación con el o la compañer* de zona, los momentos de compartir el descontento y la indignación, los partidos de fútbol improvisados en horas de baja demanda, los pedidos rechazados por el cliente que nos quedábamos y compartíamos con el resto (se estableció la dinámica de que, cuando esto ocurría, informábamos por el grupo de Telegram y nos dirigíamos al centroide para compartir con el resto la comida)... En definitiva, todo aquello que convertía a quien teníamos al lado en alguien conocido y querido. Todo esto ocurría gracias al trabajo y el centroide, puesto que por edades y ambientes distintos posiblemente no se hubiera producido en otro contexto. Éramos un equipo bastante diverso. Cuando alguien caía, es decir, cuando era «desconectado», nos dolía. Cuando a algún compañero le robaban la bici, quedábamos fuera de turno para recorrer la ciudad y buscar, especialmente en las zonas que sabíamos que era posible encontrarla. Así recuperamos un par de ellas. Básicamente, compartíamos y nos ayudábamos.

Con los centroides desaparecieron también los canales de Telegram que nos conectaban a otros *riders* y el chat de soporte fue introducido en la misma *app*. Desapareció, en definitiva, todo aquello que había posibilitado nuestra organización sindical y la lucha. Los que nos negamos a firmar el nuevo contrato mercantil que ya no aseguraba un mínimo por hora, puesto que el nuestro tenía vigencia todavía, fuimos los mismos a los que la empresa desconectó por liderar las huelgas y las manifestaciones de 2017. Vimos cómo para el resto de compañeros empezaba una nueva etapa que consolidaba un camino iniciado pocos años antes: la pérdida de derechos gracias a la desregulación laboral.

Se dibujaba así un nuevo escenario en el que los *riders* comenzaban a acumular horas de trabajo sin fin en una suerte de «autoexplotación» elegida. El nuevo marco laboral te empujaba inevitablemente a ella, si querías llegar a fin de mes con los gastos mínimos cubiertos. Un marco perfecto para todas aquellas personas que no pueden acceder al salario mínimo interprofesional (SMI), que necesitan enviar dinero a sus países de origen, que no tienen papeles, que deben sobrevivir en un mercado laboral que no les abre otra puerta.

De hecho, hoy en día el perfil del trabajador de las grandes plataformas de reparto en el Estado español ya es mayoritariamente migrante, racializado, comprometido con remesas para enviar dinero a familiares en su país de origen, pluriempleado y parte de la creciente clase de los *working poor* —o trabajadores pobres—, que tienen problemas

para llegar a fin del mes o directamente no llegan pese a destinar la mayoría de las horas del día al trabajo. Las condiciones estructuralmente desiguales que se imponen a unos y a otros tal vez explican por qué el interés de las grandes plataformas se ha dirigido, en creciente medida, a la mano de obra migrante. ¿Qué perfil de trabajador garantiza un mayor miedo a la hora de denunciar la vulneración sistemática de derechos laborales que este modelo de trabajo implica? ¿Cuál es más fácil que acepte el pacto económico que la empresa le ofrezca para no ir a juicio? Si el nacimiento de la plataforma sindical Riders X Derechos y un gran número de denuncias que llegaron a juicio fueron fruto de una composición más privilegiada de *riders* (esos estudiantes en busca de unos ingresos extra), el cambio en la composición de los trabajadores fue modificando el tablero de juego también para los sindicatos: a la exigencia de respetar los derechos laborales se le antepuso, en muchas ocasiones, la obligación de cubrir unas necesidades económicas básicas sin ninguna otra alternativa en el mercado laboral. ¿Quién hubiera podido imaginar que, en el fondo, las grandes plataformas no iban a ofrecerte un *hobby* con algo de paguita, sino un nuevo modelo económico y laboral que ha venido para quedarse?

Durante todo su tiempo de existencia, el perfil del trabajador que se une a la lucha sindical en el colectivo Riders X Derechos, del que formo parte, ha sido mayoritariamente autóctono. Todos somos clase trabajadora —puesto que nos define la condición de tener que vender nuestra fuerza de trabajo para sobrevivir— y venimos de realidades y contextos laborales precarios, pero nos diferencia de nuestros compañeros migrantes el hecho de estar regularizados y todo lo que ello implica en términos de acceso a derechos, el contar con redes de apoyo con mayores recursos económicos, ya sean familiares o de otro tipo, que nos permiten salir a flote aun cuando nos enfrentamos a caídas repentinas de ingresos, y una blanquitud que no nos cierra las puertas en otros nichos laborales. El hecho de que algunos de nosotros decidiéramos renunciar a los cerca de 7.000 euros que nos ofrecía la empresa por no ir a juicio, sin ninguna certeza sobre nuestras posibilidades de ganar la batalla judicial, supuso, al menos para mí, un esfuerzo y una decisión dura dada mi situación, pero *me fue posible tomarla*. No pude obtener el título de la carrera porque debía dinero a la universidad y pasé unos meses realmente difíciles simultaneando múltiples trabajos, formales e informales, de lunes a domingo. Aun así, no considero mi decisión más digna que la de todos aquellos que tomaron otro camino, sino el reflejo de los distintos puntos de partida en los que la desigualdad social nos coloca.

Toda esta mutación paulatina de las condiciones laborales fue clave a la hora de dibujar los contornos de un nuevo marco de relaciones laborales que las plataformas estaban dispuestas a imponer por la fuerza de los hechos, pasando por encima de la regulación existente. Sin embargo, la principal innovación que sirvió de palanca para esta transformación no estaba hecha de contratos, papeles y normas, sino de unos mecanismos aparentemente ciegos y sin voluntad, programados para organizar el trabajo a partir de instrucciones impenetrables.

EL ALGORITMO COMO JEFE

Teniendo en cuenta mi experiencia previa en otros trabajos, el hecho de entrar en Deliveroo se me presentaba como algo misterioso que despertaba mi curiosidad, y también atractivo por aquello de poder ir a mi aire por la ciudad, sin un jefe que me vigilara, me diera directrices o me amonestara acerca del desempeño de mi trabajo. Para entender por qué esa idea se desvaneció pronto y dejó al descubierto una realidad muy diferente y alejada de cualquier seducción, es preciso abordar un aspecto central del trabajo en las plataformas de *delivery*, esto es, el papel de la *app* y su algoritmo en la organización diaria del trabajo.

Nada más comenzar a trabajar, lo primero que había que hacer era ingresar en un sitio web llamado Staffomatic. Ahí había un calendario con distintos *slots* formados por franjas horarias en las cuales te podías inscribir («aplicar») y donde podías ver qué compañeros se habían inscrito también. Sin embargo, estos *slots* dejaban que se pudiera apuntar un número limitado de personas. Por tanto, después de que el calendario semanal se publicara a una hora concreta, solo el más rápido podía aplicar a ciertos horarios. Además, había trabajadores —los mejor valorados o evaluados por la *app*— que podían acceder antes a dichos horarios, lo que suponía una ventaja sobre el resto. Más adelante abordaremos la cuestión de la evaluación.

En cualquier caso, la promesa inicial «trabaja cuando quieras» no solo se desvanecía por factores como la rapidez en aplicar a una franja, el cupo limitado de gente para cada franja o la valoración de cada cual, porque las horas a las que conseguías aplicar no estaban garantizadas en ese momento, sino que luego la empresa decidía cuáles de ellas aceptaba. Este sistema también era parecido en Glovo. Juanjo Lavergne, compañero de Riders X Derechos y de los primeros trabajadores de Glovo ya en el 2015, lo describió en el taller de Riders X Derechos organizado por La Laboratorio de la siguiente manera:

Recuerdo la situación de, por ejemplo, cuando te decían que te tenías que apuntar a las horas de trabajo y se abrían las jornadas laborales. Se abrían dos días a la semana y rápidamente había solamente un momento, o sea un minuto exacto, en que se abrían los horarios. Entonces todo el mundo tenía que estar atento para apuntarse a las horas de trabajo. Ahí yo ya notaba que el algoritmo de puntuación estaba allí, trabajando en el sentido de que había un número determinado de repartidores que necesitaban un viernes, un sábado y/o un domingo y entonces podían abrir o cerrar las horas cuando querían.

Entonces ahí estabas, en una situación de estrés laboral total que nunca había vivido en mi vida, o sea, en ningún trabajo. Me tenía que apuntar a

unas horas de trabajo a través de una máquina. Sin embargo, estoy seguro de que detrás había unas personas que miraban todas las pantallas y tomaban decisiones de asignación según las necesidades de la empresa.

Además, si por cualquier razón no llegabas a tiempo cuando abrían los horarios, «tenías que empezar a negociar con los compas a ver quién te daba alguna hora o a cazar las horas que la gente dejaba libres», como contaba en ese mismo taller otro compañero de Riders X Derechos que por aquel entonces trabajaba en Deliveroo.

Luego llegaba el momento de ir a trabajar las horas de los *slots* que la empresa había confirmado. Lo primero que tenía que hacer era iniciar la sesión, poner el usuario y la contraseña que la empresa me había proporcionado, y así podía empezar mi jornada —o mi «misión», como la llamaba la empresa—. En aquel entonces, en 2017, Deliveroo dividía a los trabajadores por zonas. En mi caso, mi zona era la de Ciutat Vella, más allá de que de vez en cuando me la cambiaran. Era necesario entonces que yo me encontrara dentro de la zona delimitada de Ciutat Vella para poder iniciar mi sesión. En caso contrario, la *app* —que tenía mi geolocalización— no me dejaba empezar mi turno. Una vez dentro de la zona, deslizábamos un botón en la *app* para «conectarnos» y poder comenzar así nuestra «misión».

Cuando iniciaba sesión, tenía que dirigirme al llamado «centroide», el centro de zona, que solía ser alguna plaza designada por la empresa, donde teníamos que esperar a que nos entrasen mediante la *app* pedidos que realizar. Al terminarlos, teníamos que volver siempre allí. Recuento mientras escribo las veces que he repetido «tenía que» en mi descripción y el número me devuelve la certeza rotunda de que la idea de «ser tu propio jefe» no era más que una de tantas promesas. Sí que había un jefe, pero no vestía corbata ni estaba fumando puros en su despacho.

Para comprender por qué había y hay tantos «tener que», basta con saber que, si un *rider* no cumple con ciertas directrices, esto tiene una repercusión directa en la cantidad de horas que la empresa te acepta para la semana siguiente. Así, la cantidad de directrices que nosotras cumplíamos o no iba medida por una puntuación —invisible al inicio, pero ya visible a los pocos meses— llamada «reputación» y visualizada en forma de porcentaje. De esta forma, si, por ejemplo, no trabajaba en horas de alta demanda o en fin de semana, mi puntuación-reputación, mi evaluación, bajaba. Si rechazaba o no aceptaba a tiempo un pedido que aparecía en mi pantalla, mi puntuación bajaba. Si un cliente se quejaba o me valoraba mal (el cliente final puede puntuar al repartidor que le trae la comida), más de lo mismo. Y todo esto lo medía un algoritmo. Nuestro jefe real.

En definitiva, en este trabajo «sin jefe» TENÍA QUE aceptar todos los pedidos, trabajar en horas de alta demanda, conectarme en la zona que ellos me indicaban, cumplir con unos tiempos estándar de recogida y entrega, tener el móvil bien cargado de batería (la



empresa sabe en todo momento el nivel de batería de tu dispositivo), llevar la caja con el logo de Deliveroo (yo la pinté de negro y el personal de Deliveroo, al enterarse, me obligó a cambiarla de nuevo por una con el logo), cumplir con la ruta que me indicaba la *app* para llegar a mi destino, ser cuidadosa con el cliente y a la vez tener suerte con este (el cliente te podía puntuar mal por muchas razones que iban más allá de ti, incluso si no reaccionabas bien a ciertas insinuaciones con claras connotaciones sexuales, como le ha sucedido a alguna compañera). Si no lo hacía, alguien detrás de un número llamado *LiveOps* me escribía por Telegram: «Hola, Núria, ¿por qué aún no has entregado el pedido?». «Hola, Núria, tienes un pedido por aceptar». «Hola, Núria...». Si se me pinchaba una rueda o tenía algún problema, también tenía que escribir a este canal para dar cuenta del incidente y pedir que se reasignara algún pedido si no podía realizarlo. Normalmente, en estas situaciones mandábamos una foto de lo sucedido, temerosos de que nos fuera a bajar la puntuación o nos fueran a desconectar por el hecho de dejar un pedido a medias o tardar demasiado en entregarlo. A veces, si no mandábamos una foto, igualmente nos la pedían.

La reputación era todo esto y mucho más. Se jugaba en una miríada de situaciones cotidianas que atravesaban prácticamente la totalidad de tu desempeño; por ejemplo, si la *app* no funcionaba del todo bien —algo recurrente— y ello tenía como consecuencia que no podías aceptar un pedido que te aparecía en pantalla durante un tiempo limitado, la puntuación bajaba.

También podía ocurrir que, si nuestro turno terminaba a las 00:00, nos saltase un pedido totalmente fuera de zona a las 23:59. En estas situaciones sabías que aquel pedido era el que varios compañeros habían rechazado unos segundos antes. En poco tiempo tenías que decidir alargar tu jornada o no. Si no lo hacías, te sentías mal, porque tu puntuación bajaba y con ello sobrevenía la preocupación por los ingresos que lograrías a final de mes. Si lo hacías, muy probablemente sería fruto de la presión de una puntuación ya de por sí un poco baja, con el riesgo que ello implicaba para la cantidad de horas que te darían la semana siguiente. Y no solo. Una puntuación excesivamente baja podía conllevar levantarte al día siguiente con un correo en el que te informaban del «cese de colaboración». Además, el sistema de reputación parecía funcionar en una única dirección: tu puntuación bajaba con increíble facilidad, pero era bastante difícil lograr que subiera. Tenías que hacer muchas horas y pedidos para ir aumentándola de nuevo poco a poco.

Ante estas variaciones de tu reputación (a veces por motivos tan arbitrarios como un mal día de un cliente o un incidente azaroso con tu bici), no te daban la oportunidad de explicarte ni justificar lo sucedido: no había nadie al otro lado del sistema de reputación, solo un algoritmo. La sensación de inseguridad y fragilidad era constante. Ni siquiera ante un despido podíamos preguntar, razonar, pedir explicaciones; como mucho, podíamos mandar un correo a las oficinas centrales, pero en el fondo daba igual lo que contáramos en él. Aunque detrás de cada desconexión hay una decisión humana, esta supuestamente siempre obedecía a una única razón: nuestra puntuación, es decir, al

algoritmo. Pese a que supuestamente éramos nuestros propios jefes, nunca me he sentido tan vigilada en un trabajo ni me he regido por un sistema que penalizara tanto el más mínimo desvío de lo que de ti se esperaba.

El algoritmo era como tener un jefe omnipresente con el que no podías argumentar, pero que podía imponerte cómo, cuándo y de qué manera ibas a trabajar y en qué momento se iba a prescindir de ti. Todo ello al margen de cualquier regulación, convenio o acuerdo. Quiénes éramos, qué nos pasaba, en qué momento vital nos encontrábamos y qué relación tenía todo ello a la hora de determinar nuestra puntuación no importaba. Lo único que contaba era el hecho final, no el porqué.

El algoritmo actúa no solo según unos parámetros que conforman el sistema de puntuación, sino que también tiene peso en el pago de los pedidos y en la forma en la que este se calcula; el caso más relevante es el sistema de pago de Glovo, bautizado por varios trabajadores como el sistema de subasta. Un método de pago que funciona mediante un coeficiente multiplicador: partiendo de un precio base definido por la distancia recorrida o el tiempo de espera entre otras variables, este se multiplica por otras variables que vienen determinadas por factores como la lluvia (bonus por lluvia). Este método fue denunciado por los sindicatos y los trabajadores, y la plataforma quitó el multiplicador por debajo de 1 y mantuvo el multiplicador del 1,0 al 1,3.

La triada de medición, evaluación y vigilancia que imponía el algoritmo difícilmente encajaba con la idea romántica y simplificada de la repartidora libre que circula por la ciudad mientras recoge y entrega pedidos, aunando en un trabajo su pasión por la bicicleta con la posibilidad de generar ingresos, sin un jefe que la controle constantemente.

Lejos de ello, mantenerte dentro de las reglas de juego impuestas por un sistema arbitrario y a la vez opaco de penalización, en el que lo que digas o hagas poco importa, introduce en el día a día una elevada dosis de ansiedad y tensión: el semáforo que no acaba de ponerse en verde, los ciclistas delante de ti que van a otro ritmo, las obras en una calle que obligan a dar un rodeo, la *app* que no funciona bien, la sopa mal cerrada que se te derrama por toda la mochila, la hamburguesa que igual sacaron antes de la cuenta y la entregas a una temperatura que muy probablemente disguste al cliente, el turno de alta demanda al que no puedes aplicar por equis razones o el turno al que aplicaste pero que un imprevisto personal no te va a permitir cumplir... Y así un largo etcétera de situaciones que convierten el desempeño cotidiano de tu trabajo en una angustiada lucha constante por no caerte del algoritmo; lucha que, al pasar de los meses, vas normalizando sin darte cuenta. Siempre con el telón de fondo de la presión por mantenerte físicamente bien, pese a correr más de la cuenta, saltarte un semáforo o trabajar bajo la lluvia. Además, si te pasa cualquier cosa, tampoco cuentas con otro derecho básico: la baja laboral.

Uno de los días que más recuerdo de mi trabajo como *riders* se desató una tormenta fuera de lo común en Barcelona. Aquella fue una semana de lluvias considerables. Yo

repartía por el barrio de Ciutat Vella, la parte antigua y céntrica de la ciudad, caracterizada por estar siempre bastante transitada por la gente y por tratarse de callejuelas que no te permiten coger velocidad ni recorrer largos tramos rectos. Por esta razón, seguramente mis tiempos no fueron muy rápidos; tampoco los de algunos compañeros. Por otro lado, la *app* fallaba continuamente y no dejaba marcar como aceptados algunos pedidos que automáticamente se te desasignaban, lo cual te bajaba el porcentaje de la reputación. Las semanas anteriores había visto cómo con demasiada frecuencia, ya fuese por tiempos, quejas de clientes o razones desconocidas o arbitrarias, algún compañero recibía el famoso correo donde se le comunicaba que su «colaboración» con la empresa cesaba. Aquella semana recibí el siguiente correo:

Hola, Núria:

Hemos constatado en las últimas semanas que tus niveles de servicio han bajado y, según varios factores analizados, la calidad de tus prestaciones puede afectar a las entregas de la zona. Los factores analizados son:

- ~ pedidos rechazados o desasignados;
- ~ velocidad entre aceptación y llegada al restaurante;
- ~ velocidad entre restaurante y cliente.

Esperamos que tener estos datos sea útil para que valores tus servicios.

Un saludo.

Pocos días después de recibir este correo llegó el día de la gran tormenta. Apenas se podía ver a dos metros de distancia y el chubasquero ya no cumplía su función hacía rato. Yo no había soltado o liberado mis horas de trabajo, porque, si nadie las cogía, suponía una penalización que podía repercutir en la cantidad de horas que me dieran la semana siguiente o directamente en mi continuidad en la plataforma. Ya había recibido el aviso por *mail*.

Como es costumbre, cuando llueve los pedidos aumentan. Así fue aquel día. Uno de mis compañeros, unos días antes, había discutido con un cliente; este no le dio propina ninguna y no le trató bien, de manera que mi compañero, agotado por la presión, el frío, la tensión y el cansancio, le respondió mal y se fue. Al día siguiente por el grupo del chat que teníamos entre los repartidores de Ciutat Vella nos reenvió el correo de cese de colaboración (despido) que Deliveroo le acababa de mandar.

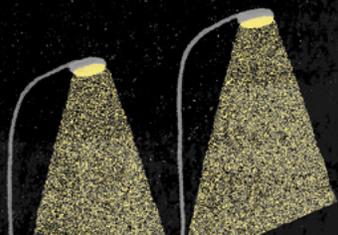
Era fácil entender que, si no queríamos terminar como él, debíamos evitar malas valoraciones o quejas por parte de todos aquellos clientes que, lejos de valorar el clima extremo y ponerse en la piel de lo que significa repartir en bici en esas condiciones, querían tener algo de comer bien caliente a domicilio por un precio ridículo. También

debíamos ser rápidos y cumplir con las horas que habíamos aplicado la semana anterior, cuando no sabíamos las condiciones meteorológicas que nos esperaban. Si no, nuestra puntuación podía bajar y podíamos quedarnos sin horas o sin trabajo.

Yo seguía repartiendo durante el duro turno de noche cuando, después de entregar a un cliente, mi móvil empezó a fallar por el agua y no me dejaba marcar como entregado el último pedido. Esto significaba que los minutos seguían corriendo y mis tiempos empeoraban. Empecé a pedalear todo lo rápido que pude de camino a casa, sin prestar atención a ningún semáforo, para poder secar el móvil lo antes posible y marcar el pedido como entregado. Durante el trayecto, un coche casi me atropella debido a la baja visibilidad por la lluvia. El corazón me iba a mil, por la tensión y por el susto. Finalmente, logré marcar el pedido como entregado. Me fui a dormir agotada y con miedo a recibir al día siguiente el famoso correo de desconexión.

No me ha sido posible olvidar ese día. No tanto por lo que supone pedalear bajo una tormenta así, sino por la angustia y la ansiedad que me invadieron al pensar las consecuencias que el fallo de la *app* iba a acarrear a mi reputación. No fue la primera vez ni sería la última que sintiese una presión así en el trabajo. Lo que sentí no fue más que el resultado de llevar a una persona al máximo de su rendimiento, sin importar nada más. La lluvia, el cansancio, el frío, un cuerpo enfermo... son circunstancias que no entran en juego. Me sentí como si fuera nada. Me preocupé más por los tiempos del pedido que por mi propia seguridad. Hasta ese nivel me había penetrado el algoritmo. Los *riders* jugamos a la ruleta rusa, corremos cualquier riesgo mientras pedaleamos, esperanzados por lograr aumentar o mantener nuestra reputación ese día. Mientras, para las plataformas de *delivery* somos simplemente un número más sin alma y sin contexto, un par de piernas que realizan pedidos según las reglas del juego impuestas por la empresa, al margen de la intervención del Estado y de cualquier tipo de regulación laboral.

Por todo lo descrito, es fácil comprender que el conflicto de plataformas haya girado —prácticamente en todo el mundo— alrededor de la herramienta principal de trabajo. Lejos de lo que pudiera parecer a primera vista, esta no es en nuestro caso la bici ni la moto, sino la *app* que usamos para poder trabajar. Sin ella, nos sería imposible realizar nuestro trabajo en el marco de la economía de plataforma. Aunque he mencionado algunos de los parámetros que sabemos que definen y conforman el algoritmo que se encuentra en el *core* de la *app*, hay toda otra serie de variables totalmente inaccesibles y desconocidas. No sabemos con certeza cómo funciona, qué datos recoge, qué parámetros operan en su interior ni cómo evalúan nuestro rendimiento. Nuestra jornada laboral (y por tanto nuestros ingresos), o nuestra continuidad en la empresa, se decide en función de parámetros y métricas opacas que somos incapaces de descifrar. Dicho de otro modo, la incertidumbre laboral es inherente al algoritmo. Toda vez que quedas bajo su dominio, la incertidumbre se instala en el centro del trabajo.



Digamos que muchas personas, antes de entender el algoritmo, lo sufrimos. Cuando empezamos a trabajar en estas plataformas, apenas habíamos oído hablar del concepto de algoritmo. No sabíamos que el algoritmo de alguna forma era aquello que haría que incorporásemos en nuestro interior toda aquella presión para marcar un pedido como entregado a tiempo en plena tormenta, por recibir un mail que nos alertase de que nuestros tiempos eran bajos o por imaginar la semana sin horas que sucedería a un fin de semana en el que no habíamos podido trabajar en las horas de alta demanda. «Esa secuencia de pasos o instrucciones para llevar a cabo una tarea [...], esa abstracción dotada de una existencia autónoma, independiente del lenguaje de programación particular con el que fue desarrollada [...], esa parte de un ensamblaje que necesita de bases de datos, memoria o listas para funcionar [...] es también un *software* social, capaz de programar a la par los comportamientos y las acciones de los cuerpos». De nuestros cuerpos. Así lo explicaba Tiziana Terranova en su sugerente artículo «Marx en tiempos de algoritmos»² y así lo experimentábamos los *riders* en nuestro día a día.

La utopía tecnológica de una gestión del trabajo basada en parámetros informáticos alejados de toda interferencia humana, que reduce las relaciones laborales a relaciones entre cosas (*app*-servicio-dinero), cae por su propio peso en el momento en el que introducimos la pregunta acerca de sus creadores. El proceso de construcción del algoritmo está atravesado por criterios económicos, por criterios éticos o la ausencia de ellos, o por criterios directivos o políticos (David San Martín, 2023).³ Son personas representantes del capital las que crean estas herramientas con proyectos específicos, que tienen que ver con el crecimiento económico. Los algoritmos nunca son herramientas o instrumentos neutrales, son instrumentos políticos o, mejor dicho, tecnopolíticos. Los algoritmos de gestión y decisión gerencial aparentemente despersonalizan, abstraen y encapsulan la decisión laboral. Con su irrupción, dejamos de hablar de lo tecnológico como una optimización de los procesos de producción para hablar de una sustitución o complementación de las decisiones gerenciales. Es decir, pasamos a hablar de «tecnologías de decisión, de organización empresarial». No es difícil aterrizar esta idea en el funcionamiento de empresas como Glovo o Deliveroo, donde la figura del jefe o la jefa se sustituye por la de un opaco algoritmo que a través de intrincados procesos automatizados (por alguien) se encarga de organizar nuestro trabajo, decide por sí mismo la horas que trabajaremos la próxima semana, las penalizaciones que merecemos y la posición que ocuparemos en la interminable competencia desatada en la lucha por las horas.

Sin embargo, y aquí está la clave, los algoritmos siempre son mecanismos gestionados y contruidos social e institucionalmente. No podemos olvidar que, por muy técnicamente perfectos, asépticos o neutrales que se nos presenten estos aparatos, los

2 Tiziana Terranova (2018) en *Nueva Sociedad*, núm. 277, p. 90.

3 Sesión de formación organizada por La Laboratoria en el marco de la presente investigación con David San Martín, profesor de Derecho en la Universidad de La Rioja.

objetos tecnológicos están diseñados con unos criterios específicos, con unas finalidades muy concretas y, también, por qué no decirlo, con ciertas limitaciones, como nos recordaba San Martín. Las tecnologías digitales en manos de la clase financiera son puestas al servicio de generar nuevas formas de poder y de acumulación de capital.

Los algoritmos gerenciales no solo permiten llevar a cabo una dirección, coordinación y gestión empresarial aparentemente neutra y económicamente maximizada, sino que, además, tienen un efecto muy concreto sobre los trabajadores. Y no nos referimos solo a la organización de la jornada laboral resultante, sino también a la forma en la que nos pensamos y proyectamos en tanto que trabajadores. Es decir, los algoritmos construyen subjetividades, convirtiéndonos en objeto y sujeto a la vez: las técnicas siempre tienen un carácter productivo, configuran el espacio social, es decir, nos configuran a nosotras mismas. La técnica genera subjetivación y objetivación, formas de ver y aproximarnos al mundo y, por tanto, nos configura también como sujetos (San Martín, 2023).

Acaban condicionando nuestro comportamiento en la medida en que adaptamos nuestras conductas a ellos y nos imponen unas condiciones de uso. Debemos modular nuestro comportamiento al funcionamiento impuesto por las propias plataformas para no ser penalizados y, de esta manera, acabamos interiorizando una manera muy concreta de pensarnos en tanto que trabajadoras y trabajadores. Los algoritmos pueden considerarse tecnologías con capacidad normativa constitutiva en el sentido de que están ideadas y diseñadas para gobernar la conducta de las personas (San Martín, 2023). Son instrumentos u objetos técnicos que se piensan para condicionar directamente y con ciertos objetivos concretos nuestras conductas. Es decir, que definen, también en el caso de la distribución y en el entorno laboral, lo que como repartidores tenemos que hacer, cuándo lo tenemos que hacer y de qué manera. Son, en definitiva, tecnologías normativas porque están pensadas para organizar la distribución del trabajo.

Felipe Díez, exrepartidor y compañero de Riders X Derechos, con tesis doctoral en ciernes titulada «Mi empresa es mi cuerpo», sostiene que la economía de plataforma ha logrado articular un sistema de organización laboral a través de medidas flexibles —siempre cambiantes— que hacen que nosotros, en pleno ejercicio de nuestra autonomía y libertad, generemos siempre la respuesta que la empresa espera que tengamos. Un funcionamiento característico del neoliberalismo, en el que «gobernar no es gobernar contra la libertad o a pesar de ella, es gobernar mediante la libertad, o sea, jugar activamente con el espacio de libertad dejado a los individuos para que acaben sometidos por sí mismos a ciertas normas».⁴

Llegados a este punto, teniendo en cuenta las consecuencias a nivel político y para las relaciones en el entorno laboral que tiene la sustitución de las decisiones gerenciales

4 Christian Laval y Pierre Dardot (2013): *La nueva razón del mundo: Ensayo sobre la sociedad neoliberal*. Barcelona: Gedisa.

por la automatización de procesos y la propia capacidad normativa de los algoritmos, la pregunta que se abre es si los esfuerzos que se están haciendo para la generación de algoritmos y una inteligencia artificial ética tendrán o no los efectos deseados.

San Martín apuntó una serie de costes intrínsecos al uso de algoritmos en entornos de mucha vulnerabilidad, como son por ejemplo los entornos laborales de difícil solución. Estos costes vienen representados fundamentalmente —frente a la visión que venden las empresas— por los sesgos que los algoritmos introducen. La funcionalidad de un algoritmo se basa en su capacidad para discriminar, es decir, para sacar partida a esos sesgos. Por ejemplo, en el caso de los algoritmos que se aplican en la gestión fronteriza, uno de los ítems que se introducen tiene que ver con la distinta propensión que tienen los sujetos a delinquir. Sin embargo, eso implica fijarse en las características que tienen esos sujetos y que no tienen otros. Muchas veces estas características son, por ejemplo, la etnia. Esa variable es funcional para el algoritmo, y adoptar ese sistema implica asumir que, de forma directa o indirecta, la etnia va a estar en el centro de esa gestión.

En el caso de la economía de plataforma, el racismo también acaba siendo consustancial a las decisiones gerenciales que el algoritmo toma, pues acaba favoreciendo y reproduciendo la disponibilidad absoluta y la autoexplotación a la que se ven abocados los trabajadores migrantes más vulnerabilizados. Lo mismo sucede con los efectos negativos generalizados del sexismo en el funcionamiento de la inteligencia artificial, que penaliza a las mujeres en el reparto de franjas y horas.

Lejos de ser minoritario, el sexismo, y la discriminación que este genera, impregna hoy en día el funcionamiento de los algoritmos de inteligencia artificial. Esto es un problema porque cada vez usamos más algoritmos para tomar decisiones cruciales sobre nuestras vidas. Por ejemplo, quién puede acceder y quién no a una entrevista de trabajo o a una hipoteca. [...] Se ha comprobado que los algoritmos heredan los sesgos de género que imperan en nuestra sociedad. [...] Es más, a menudo estos sesgos tienden a incrementarse debido a la gran cantidad de datos que manejan los algoritmos y a su uso generalizado.⁵

Un buen ejemplo de este fenómeno es lo que le ocurrió a la plataforma de venta *online* Amazon, que tuvo que eliminar su algoritmo de selección de personal porque mostraba un fuerte sesgo de género que penalizaba los currículums que contenían la palabra «mujer».⁶

5 Naroa Martínez y Helena Matute (2020): «El sexismo en los algoritmos: una discriminación subestimada», en *mujeresconciencia.com*, 22 de julio; disponible *online* en <https://mujeresconciencia.com/2020/07/22/el-sexismo-en-los-algoritmos-una-discriminacion-subestimada/>

6 Isabel Rubio (2018): «Amazon prescinde de una inteligencia artificial de reclutamiento por discriminar a las mujeres», en *elpais.com*, 12 de octubre; disponible *online* en https://elpais.com/tecnologia/2018/10/11/actualidad/1539278884_487716.html

La transparencia es otro factor importante. Si asumimos el uso de algoritmos en ciertos ámbitos, esto conlleva irremediablemente combatir contra decisiones abstractas, tomadas a través de sistemas poco o nada transparentes, y sobre los que resulta extremadamente costoso y dificultoso acceder a la información que necesitamos. Aprobada la ley *rider*, que obliga a las empresas a informar sobre sus algoritmos, los esfuerzos de los sindicatos para acceder a cierta información algorítmica —en relación con la organización del trabajo— han sido ingentes y no han visto sus frutos hasta la aplicación de la guía algorítmica que sacó el Ministerio de Trabajo en junio de 2022. Sin embargo, aparte de la necesidad de formación para poder interpretar la información recibida, empieza una nueva batalla para saber si la información recibida es completa, correcta y real. Así, los problemas de opacidad, por más que tengamos acceso al algoritmo, no se resuelven de una vez por todas. Como señala San Martín, tenemos que ser conscientes socialmente de que sesgos, falta de transparencia y dificultades para entender el funcionamiento del algoritmo son tres costes que se asumen cuando estamos apostando por este tipo de tecnologías.

Walter «Gavitt» Ferguson nació a inicios del siglo xx en la costa caribeña centroamericana. Vivió toda su vida en un pequeño pueblo llamado Cahuita, en el Caribe sur costarricense, donde se dedicó a escribir y cantar música calypso. Sus canciones son un registro histórico de anécdotas. En la canción titulada *Computer*, nos cuenta su acercamiento a lo que hoy podríamos llamar algoritmos para la toma de decisiones. Cuenta en su canción que en una ocasión le asignaron una pensión. Sin embargo, cuando él fue a retirarla, la persona que le atendió se negó a dársela porque la computadora dijo que don Walter tenía mucho dinero y propiedades. Con el sinsabor de la situación, Ferguson escribió en el coro de la canción: *Nobody hates the computer, / computer is a wicked talking parrot* («Nadie odia la computadora, / la computadora es una malvada lora parlante»).⁷

El problema del algoritmo es que no nos permite saber si los datos que manejaba sobre don Walter eran correctos o no, ni si el diseño del algoritmo era el adecuado, ni si el problema estaba o no en cómo se presentaban los datos para que la trabajadora tomara una decisión u otra. «Hoy en día las herramientas basadas en inteligencia artificial y los algoritmos para la toma de decisión son esa malvada lora parlante que moldea la forma en que vivimos. Sin embargo, hoy sabemos que mayoritariamente estas herramientas están basadas en datos incompletos, sesgados o corruptos; que los algoritmos están

7 Jaime Gutiérrez y Caitlin Kraft-Buchman: «Un prólogo sobre las loras parlanchinas», en *Inteligencia artificial feminista. Hacia una agenda de investigación para América Latina y el Caribe*. Hub de América Latina y el Caribe de la red FAIR de investigación en Inteligencia Artificial Feminista, p. 10; disponible online en <https://archive.org/details/inteligencia-artificial-feminista/page/10/mode/1up>

añadiendo una visión estereotipada de las poblaciones históricamente marginalizadas y que la manera en la que se nos entregan los resultados consolida los sesgos y estereotipos, validándolos al pasar por la computadora».⁸

De forma que el debate que aquí se abre es si la apuesta pasa por construir algoritmos feministas y descoloniales capaces de moldear una sociedad más equitativa corrigiendo las desigualdades históricas o si, por el contrario, en determinados contextos atravesados por una vulnerabilidad muy fuerte de los sujetos en juego (el campo de lo laboral, la gestión fronteriza, la violencia machista...) deberíamos pensar en la exclusión de la automatización de ciertos procesos gerenciales a través de las lógicas algorítmicas. Dicho de otro modo, como trabajadoras, ¿podemos crear propuestas algorítmicas no discriminatorias de recolección de datos en transparencia de *software* libre que promuevan una gestión del trabajo diferente, o sería más protector (en términos de derechos) excluir de determinados ámbitos la posibilidad de una gestión a través (solo) del algoritmo, ya que son ámbitos donde las relaciones de poder inmersas determinan los usos del algoritmo y su complejidad tecnológica dificulta la reapropiación colectiva del mismo?

Para pensar este interrogante, en el marco de la presente investigación, tuve la suerte de poder conversar con Marga Padilla, socia de la cooperativa Dabne, dedicada al desarrollo e implementación de proyectos basados en *software* libre, y con Ona, integrante de Donestech, un colectivo que investiga e interviene en el campo de las mujeres y las nuevas tecnologías. Su visión feminista, anticapitalista y su enfoque desde la economía social y solidaria junto con su conocimiento como programadoras consiguen la mezcla perfecta para que oír las sea un placer. Desde el lugar que encarnan, ambas nos lanzaban la invitación a no condenar al algoritmo, enfatizando la importancia de saber desligar la herramienta de quien la posee, la controla y la programa. Señalar al algoritmo, nos decía Padilla, no sitúa el hecho tecnopolítico, que es que la tecnología nunca va sola. Siempre se inserta en entramados de poder, de relaciones de fuerza. Si despiezas el algoritmo y se te queda en la cabeza la idea de que la cosa está en él, dejas de ver la tecnopolítica que hay detrás, porque estás pensando lo tecnológico como el enemigo. Así, al final, las tramas de poder, las relaciones de poder, quedan ofuscadas detrás de lo tecnológico.

De hecho, ambas nos alertaban de que, si analizamos con cuidado, es fácil darse cuenta de que el odio al algoritmo puede convertirse en una victoria de esa gerencia algorítmica, en tanto que se focaliza el problema en el algoritmo y se deja sin señalar a las personas humanas gerentes, descargando con ello a las empresas de sus responsabilidades éticas y políticas.

Ni Marga ni Ona se mostraron contrarias a la exclusión de la gestión algorítmica de campos donde las relaciones de poder son intrínsecas y se dan solo en una dirección (la

8 Ibidem, pp. 11-12.

gestión de fronteras o el sistema de gestión policial de la violencia de género VioGén,⁹ por ejemplo), pero sí que apuestan por no plantear un rechazo a la globalidad, sino una democratización del algoritmo que permita extender el conocimiento que de él se tiene para reapropiarnos de estas tecnologías social y colectivamente.

Coopcycle, la red alternativa de *delivery* en la que se inscriben Mensakas (la cooperativa que creamos en Barcelona a partir de 2017 desde Riders X Derechos) y muchas otras cooperativas en todo el mundo (más de ochenta), tiene una *app* de código abierto que no tiene *cookies*, no almacena apenas datos ni tiene algoritmo. Viniendo del conflicto laboral del que procedíamos, volver a tenernos en cuenta como personas, con alma, con su contexto, era una premisa irrenunciable para nosotras. En lugar del algoritmo, la *app* de Coopcycle dispone de la figura del *dispatcher*, la persona encargada de asignar las tareas, que valora en cada momento las situaciones personales de cada trabajador y las conjuga con las necesidades del reparto. Así, Coopcycle, además de una federación de cooperativas, es una *app*, una herramienta tecnológica de la que dependemos para organizar nuestro trabajo y llevar a cabo nuestra actividad, pero no cuenta con procesos automatizados de asignación de pedidos.

En el caso de Mensakas, mi compañero Jordi y yo realizamos las funciones de *dispatcher*. Esto nos permite tener en cuenta las habilidades de cada uno de nuestros compañeros, considerar sus necesidades y dar la oportunidad de conversar cada vez que hay una incidencia. Sabemos si una compañera está más floja tal día porque tiene la regla o si el compañero aquel día estaba más cansado de la cuenta... Esta parte de cuidados, me pregunto, ¿no se desvanecerá si la automatizamos?

Tanto Ona como Marga insisten en el potencial que tiene pensar en algoritmos interactivos capaces, por ejemplo, de incorporar justo estas variables: el hecho de que la compañera tenga la regla o que el compañero no se encuentre bien. O incluso algoritmos que puedan interactuar con las personas a fin de diseminar cierta centralidad decisiva en una sola persona, contribuyendo así a un proceso democrático de conformación de la propia herramienta a través de la transparencia y la supervisión.

Quizá sea precisamente este proceso de democratización el obstáculo más fuerte: en tanto este no se dé, es necesario preguntarse qué huella deja la automatización sobre las trabajadoras respecto a su capacidad para autoorganizarse en sus márgenes para desarrollar acción sindical, y a sus posibilidades para enfrentar una constante coacción que nos responsabiliza de todos aquellos actos que, para poder seguir en el «juego», llevamos a cabo. Teniendo en cuenta precisamente que se trata de tecnopolítica, considero que, en tanto que la opacidad algorítmica es innata a la estrategia política de

9 Para profundizar en la problemática que lleva aparejada el despliegue de VioGén se puede consultar Carlos del Castillo (2022): «Las víctimas denuncian fallos en VioGén, el algoritmo contra la violencia de género», en *eldiario.com*, 9 de marzo; disponible *online* en https://www.eldiario.es/tecnologia/victimas-denuncian-fallos-viogen-algoritmo-violencia-genero_1_8815201.html

las propias empresas, es imposible transitar un camino social transparente y colectivo respecto a la herramienta principal de trabajo. Por supuesto que cualquier contrapoder arroja luz de cara a diseñar formas alternativas de organización del trabajo y maneras de pensar la propia herramienta críticas y emancipadoras. Desde esa confianza, quizá es posible imaginar posibilidades de descentralización del poder e interacción en donde, más que sustituir cualquier figura gerencial, los algoritmos puedan fomentar un camino colectivo de construcción de dinámicas que agilicen, optimicen y rentabilicen el trabajo a la vez que contribuyen a la democratización de distintos procesos. Pero, mientras que esto sucede, es fundamental fomentar y mantener vivo un debate social que tenga en cuenta los cambios y las consecuencias que el uso de algoritmos conlleva en las formas de organización del trabajo y de la lucha sindical.

UNA CARRERA... DE TODAS CONTRA TODAS

Sé tu propio jefe, autogestíate, emprende. Conceptos como libertad, flexibilidad e innovación han atravesado estos últimos cinco o seis años el mercado laboral desde la llegada de las plataformas de *delivery* y se han convertido en el centro de legitimación de su modelo. De hecho, basta con entrar en la web de Glovo para leer este rotundo mensaje: «Hazte repartidor. ¡Sé tu propio jefe! Realiza entregas a través de Glovo y disfruta de flexibilidad, libertad y ganancias competitivas. Únete...».

El uso de estos conceptos no es solo una retórica discursiva orquestada para atraer a futuros repartidores. Va mucho más allá. Nos habla de un nuevo escenario laboral, totalmente coherente con la lógica neoliberal, que busca producir un nuevo tipo de trabajador. Por debajo del discurso subyace un conjunto de tecnologías que la empresa despliega con el objetivo de generar una nueva subjetividad en los repartidores. Una subjetividad que nos remite a la figura del emprendedor, a un concepto individualizado del progreso y el éxito, y a un universo de competencia entre los trabajadores. Todo esto, obviamente, hace mella en nuestra capacidad organizativa y de lucha, también al condicionar el posicionamiento de los trabajadores ante la puesta en marcha de conflictos laborales.

«Si tú quieres, puedes», se nos transmite continuamente. En el trabajo de plataforma todos somos pequeños «emprendedores»: el peso de nuestros éxitos o nuestros fracasos recae sobre nuestras espaldas. Depende de nuestro esfuerzo que sigamos en pie en la carrera que nos imponen las plataformas por mantenernos conectados a la *app*. «Somos nuestros propios jefes». Además, si aquel repartidor al que le falta una pierna puede (como decía la cartelera de Deliveroo), ¿cómo no vas a poder tú?

Las horas de trabajo que consigamos dependen de nuestras puntuaciones (esas que conseguimos al elegir «libremente» las horas y los días que trabajamos, los riesgos que asumimos en las calles para entregar el pedido lo más rápido posible o el grado de agotamiento que nos infringimos al no parar de pedalear a la caza de un nuevo pedido), así

como de nuestra rapidez a la hora de coger aquellas horas que otro *rider* puede haber liberado. Se nos impone la condición de competidores entre nosotros —en la medida en que competimos por las horas de trabajo y la cantidad de pedidos— y una idea individualizada del «éxito». Se nos disuelve y fragmenta sin que podamos sentirnos parte de lo mismo. Se nos aleja de cualquier idea colectiva que pudiera ser el germen de una organización sindical, de la cooperación y de la ayuda mutua como eje central del progreso y como parte fundamental de nuestra identidad. Así, si uno no logra suficientes ingresos, es porque no se esforzó lo necesario. De hecho, la expresión «no sean vagos» cada vez que alguien se queja ha resonado varias veces entre los trabajadores por los distintos grupos de Whatsapp y Telegram en los últimos años.

La racionalidad neoliberal, que nos habla de que los pobres lo son porque quieren (en definitiva, son sujetos fallidos porque no se esforzaron lo suficiente en la rueda de la competencia) y los que triunfan lo son porque han merecido ese lugar gracias a su determinación, su espíritu de sacrificio y su capacidad para asumir riesgos, se encuentra en el centro del funcionamiento y en el discurso de las economías de plataforma. Allí todos somos números. El algoritmo supuestamente no mide nuestra clase, nuestro género, nuestra disposición (ya hemos visto que de los sesgos del algoritmo nunca se habla). Únicamente mide nuestra productividad, dejando de lado cualquier factor social o humano que pudiera condicionarla. En definitiva, nos despersonaliza, nos sustrae de cualquier determinante social, soslaya que no todas comenzamos la carrera desde una misma posición (no es lo mismo empezar el día sin haber podido descansar bien en el cuarto compartido que subalquilas en un barrio de la periferia, tener que pedalear más floja si ese día tienes la regla, llegar exhausta al curro después de la mala noche que te ha dado tu criatura, obtener una mala puntuación en el reparto porque el cliente te valoró por el color de tu piel...). Se nos considera solo piernas que deben alcanzar las metas que la empresa impone. Todas las mismas. Así, el que no alcanza una meta es porque no quiere, no porque lleve, por ejemplo, una extensa jornada a sus espaldas que incluye no solo el trabajo productivo, sino, en el caso de las mujeres, también el reproductivo.

Junto a ello, extendiendo al límite la retórica neoliberal del *rider* como un trabajador que es su propio jefe, las empresas de *delivery* intentarán desplazar, como veremos más adelante, el conflicto laboral de la lógica colectiva de los derechos laborales a una cuestión de decisión individual. Frente a una posible regulación del sector, las plataformas centrarán el debate en las preferencias de los *riders* por uno u otro modelo, incentivando en paralelo la «opción» de los repartidores por el modelo desregulado que las empresas promueven. Muchos medios de comunicación se hicieron eco de este desplazamiento y abordaron el conflicto sindical planteado como si en realidad se tratara de un enfrentamiento entre distintas preferencias de los repartidores. En las noticias publicadas se intentaba «dar voz a todas las partes» recogiendo testimonios de los distintos posicionamientos de los *riders*, pero se obviaba que en el conflicto faltaba la parte principal: la

empresa. Poner el foco en si un repartidor prefiere ser autónomo o asalariado —sin un análisis profundo de los condicionantes estructurales que pueden llevar a tomar una u otra decisión— ha contribuido a acentuar la división entre los trabajadores (ya estaba abonado el terreno, como hemos visto, gracias a los mecanismos de incentivación de la competencia que las empresas despliegan en el reparto de horas y pedidos). Se traslada así el conflicto a una cuestión de peleas internas, trabajador-trabajador, que invisibilizan la vulneración de derechos implícita en el binomio trabajador-empresa. Esta fractura entre los *riders* ha sido también instrumentalizada para medir, por ejemplo, la legitimidad de directivas europeas o de la propia ley *rider*.

Precisamente por este motivo, Riders X Derechos, CGT Riders y otros colectivos sindicados hemos invertido esfuerzos ingentes en intentar que el conflicto se entendiese no como un problema sectorial, sino como la irrupción de un modelo económico que conlleva nuevas relaciones laborales que ahondan aún más, si cabe, en la precarización vital de las y los trabajadores más vulnerabilizados.

En definitiva, en el marco neoliberal de la economía de plataforma, las lógicas de la meritocracia, el individualismo y la competencia no son solo el prisma desde el que modelar las subjetividades y las relaciones laborales de los trabajadores, sino también la lente desde la que leer los conflictos laborales, que pasan a ser objetivados como una cuestión de deseos y opiniones subjetivas e individuales, cercenando con ello la posibilidad de un debate real sobre las consecuencias sociales del nuevo modelo económico que las economías de plataforma van imponiendo a ritmo acelerado: la *uberización*.

RESIGNIFICAR Y ENDULZAR LA REALIDAD: LA ADRENALINA POSITIVA Y OTROS CUENTOS

En 2016, cuando en los comienzos de nuestra andadura como *riders* escuchábamos los reclamos de la empresa incitándonos a ser nuestro «propio jefe», nos causaba cierta risa... Desde el lugar desde el que veníamos, lo último a lo que aspirábamos era a convertirnos en jefe. Y la idea de serlo pedaleando sobre una bicicleta parecía casi un absurdo.

En la actualidad ya no nos hace gracia escuchar esa invitación. Sabemos, porque lo hemos vivido en primera persona, que no se trataba de un mero eufemismo o engaño. La ingeniería discursiva desplegada por las plataformas de *delivery* no es solo un maquillaje para disfrazar una realidad hecha de precariedad. Es mucho más que eso. Es un intento de generar un nuevo marco de interpretación que permita vivir la precariedad como si no lo fuera. Resignificarla al servicio de un nuevo orden económico. Volverla deseable.

Sé tu propio jefe, autogestiónate, emprende, desarróllate en un entorno laboral hecho de libertad, flexibilidad e innovación, etcétera, es el nuevo léxico que han desplegado las plataformas de *delivery* desde su llegada. No es raro toparse con la noticia del repartidor

sin una pierna envuelta de heroicidad, con la imagen de una madre con la mochila de reparto y su hijo en brazos renombrada como conciliación familiar, con ofertas laborales precarias y sin protecciones sociales que se presentan como oportunidades de futuro y libertad.

Gobernar es producir verdades desde las cuales definimos nuestro mundo, verdades que se aparecen ante nosotros como el único campo de interpretaciones posibles, delimitando las fronteras entre lo pensable y lo impensable.¹⁰ Las economías de plataforma, como todo dispositivo de poder, producen en su expansión nuevas verdades: esas que redefinen el mercado laboral, las relaciones que establecemos dentro de él y la manera en que nos pensamos y nos conducimos nosotros mismos como trabajadores y como clientes.

Para sostener estas verdades, se genera una nueva gramática que introduce un vocabulario propio a la par que cambia el significado de otras muchas palabras (libertad, flexibilidad...); se extiende así una nueva racionalidad de la mano de la *uberización*.

Mientras trabajaba en Deliveroo, la empresa envió un correo a los *trainers* (los *riders* a los cuales tienes que seguir tu primer día de trabajo para aprender cómo funciona la *app* y el trabajo de *riders* en sí). En este correo había una lista de «Palabras erróneas e ilegales». Por ejemplo, no se podía hablar de turnos de trabajo, sino que había que hablar de «misiones». Tampoco de salario («pago por servicio»), mínimo garantizado («asignación automática de pedidos por cada reparto») o contratación («colaboración»), entre otros.

PALABRAS ERRÓNEAS E ILEGALES

- ~ TURNOS (puedes utilizar: misión, reparto)
- ~ SALARIO (puedes utilizar: pago por servicio)
- ~ HORARIOS SEMANALES (puedes utilizar: disponibilidad semanal)
- ~ HORAS POR SEMANA (puedes utilizar: repartos por semana)
- ~ MÍNIMO GARANTIZADO (puedes utilizar: asignación automática de pedidos por cada reparto)
- ~ UNIFORME (puedes utilizar: ropa de reparto)
- ~ TRABAJO (puedes utilizar: actividad, reparto)
- ~ CONTRATACIÓN (puedes utilizar: colaboración)

10 Michel Foucault (1979): «Verdad y poder», en *Microfísica del poder*. Madrid: La Piqueta, p. 189.

EXPRESIONES ERRÓNEAS

- ~ FLEXIBILIDAD DE REPARTOS DURANTE LA SEMANA: no utilizar palabras como «horas semanales», «horarios fijos», «horarios»; utilizar: repartos, disponibilidad semanal.
- ~ DISPONIBILIDAD PARA LOS TRES REPARTOS DEL FIN DE SEMANA (VIERNES NOCHE, SÁBADO NOCHE Y DOMINGO NOCHE DE 20:00 A 23:00 aprox.). No utilizar palabras como «obligatorio», «turnos»; utilizar: repartos, misiones, disponibilidad.
- ~ PAGO POR PEDIDO: no utilizar «mínimo garantizado», «salario»; puedes utilizar: pago por pedido o pago por servicio.

Y así es cómo una nueva realidad laboral que nos empobrece y nos deja al margen de la regulación laboral (es decir, desprotegidos) se endulza y redefine. Ya no somos trabajadores precarios sin derechos. Somos pequeños emprendedores que tenemos la ocasión, únicamente con una bici y un móvil, de empezar una carrera que, a través del esfuerzo y la competencia como premisa, nos alejará de la clase a la que pertenecemos abriéndonos un abanico de posibilidades de ascenso social. La empresa no manda sobre ti, te ofrece oportunidades para que, gracias a un trabajo flexible, te abras tu propio camino. No hay malestar laboral: solo riesgos que asumir y adrenalina positiva. No puedes ser despedido (pues en ese acto se reconocería la laboralidad), solo desconectado. No hay compañeras y compañeros, a esos ni se los nombra.

En su comunicado del 8 de marzo de 2016, Uber ofrecía un ejemplo perfecto al publicar una nota de prensa que argumentaba que la «libertad» laboral que otorga su plataforma «está ayudando a impulsar otra ola de empoderamiento de la mujer: la oportunidad de adaptar el trabajo a la vida, y no al revés. Uber ofrece algo único: trabajo bajo demanda, solo cuando quieras. Las conductoras pueden ganar dinero según sus condiciones y establecer sus propios horarios».¹¹

A nosotros todo este relato empezó a pesarnos. Nos pesaba más que la mochila que llevábamos en la espalda. Frente a las verdades del neoliberalismo, necesitábamos crear las nuestras propias. De alguna forma, se había resignificado todo aquello que éramos y hacíamos. Pero ser redefinidos en términos neoliberales, ser llamados por parte de las plataformas a conducirnos y concebirnos como una empresa (Laval y Dardot, 2013), compitiendo por nuestro sustento y asumiendo cualquier tipo de riesgo, ya sea respecto a la fluctuación del mercado (más o menos pedidos) o en lo que a nuestra vida respecta (accidentes), era algo que no pensábamos aceptar.

11 Geneveva López (2020): «Mujeres, bienvenidas a la discriminación 3.0», en *El Salto*, 10 de abril; disponible en <https://www.elsaltodiario.com/economia-digital/mujeres-bienvenidas-a-la-discriminacion-3.0>



II. DE RIDERS SIN DERECHOS A RIDERS X DERECHOS (RXD)

Las primeras manifestaciones de trabajadores de plataformas de *delivery* se produjeron durante el verano de 2016 en Reino Unido. *Riders* de la empresa Deliveroo —nacida en este país— se movilizaron en la ciudad de Londres en contra del nuevo sistema de pago impuesto por la plataforma, porque implicaba una reducción de ingresos por su trabajo. Justamente en septiembre de ese mismo año entré a trabajar en Deliveroo en Barcelona. Un año más tarde las huelgas y manifestaciones se extendieron por varios países en contra de otras tantas plataformas.

En el Estado español las movilizaciones comenzaron en verano de 2017, y pronto se convirtieron en las manifestaciones «más numerosas hasta el momento».¹² Logramos que más de la mitad de la gente que en aquel entonces trabajábamos en las plataformas de *delivery* saliéramos a manifestarnos e hiciéramos huelga en horas punta de alta demanda. Una nueva forma de huelga que consistía en juntar todos los móviles y desloguearse o poner la *app* en modo *off*.

Las movilizaciones arrancaron cuando apenas habían pasado dos años desde la llegada de Deliveroo a España. Tiempo suficiente para constatar que lo que la empresa nos había vendido no coincidía con la realidad de nuestro día a día; lejos de esa promesa de libertad, pronto pudimos comprobar que cada una de nuestras acciones que no se adaptaba a las necesidades de la empresa nos acarrearía una consecuencia negativa. Si no repartíamos en fin de semana, nuestra puntuación bajaba. Si no repartíamos en horarios de alta demanda, también descendía nuestra puntuación. Y lo mismo ocurría si un cliente se quejaba o nos puntuaba mal. No escogíamos los horarios que queríamos, sino que aplicábamos a las horas que podíamos y era la empresa, según nuestra puntuación y sus necesidades, la que nos aceptaba las horas que le convenían. Dejamos de tener

12 Callum Cant (Political Critique), 2017: «Los repartidores precarios lideran la lucha contra el capitalismo de plataforma», en *ctxt.es*, 5 de septiembre; disponible *online* en <https://ctxt.es/es/20170830/Politica/14764/ctxt-deliveroo-political-critique-callum-cant.htm>

garantizado un mínimo por hora, lo que nos había proporcionado cierta seguridad y previsión de lo que íbamos a ganar, y pasamos a cobrar por pedido, al mismo tiempo que nuestra cuota de autónomos, que ya había superado los seis meses iniciales, crecía.

Esta situación aumentó la crispación entre los *riders*. Fue entonces cuando decidimos organizarnos y ponerle nombre a ese movimiento en el que nos estábamos convirtiendo. Así, en 2017 decidimos constituirnos como plataforma Riders X Derechos y empezar a buscar un sindicato. No era un tema menor, pues para los sindicatos representábamos un modelo laboral nuevo que no sabían muy bien cómo encarar: éramos trabajadores de plataforma revestidos bajo la figura de falsos autónomos. Hoy en día los *riders* con sus mochilas forman parte del paisaje cotidiano de las ciudades y la sociedad está acostumbrada a realizar infinitas gestiones a través de las *apps*, pero este fenómeno ha sido un *boom* tan solo la última década. A veces olvidamos que en la Barcelona de 2014 no había *riders* ni anuncios de Glovo y Getir por todas partes, ni tampoco mil *apps* para comprar y consumir todo tipo de productos.

Sin embargo, cuando llegamos a la Intersindical Alternativa de Catalunya (IAC), enseguida nos acogieron en la Federació d'Altres Activitats (FAA), donde estábamos junto a las trabajadoras sexuales, los músicos de calle y las camareras de piso; en resumen, con aquellos colectivos más precarios y menos reconocidos. Hay que destacar que el proceso fue tan rápido gracias a que en aquel momento Mireia Herrera gestionaba la FAA, quien lideró nuestra acogida y desplegó toda su imaginación política para que pudiéramos encajar.

Paralelamente, empezamos a coordinarnos en grupos de Telegram con los *riders* de otras zonas, redactamos una lista de reivindicaciones a la empresa y recogimos entre los trabajadores todas las firmas que pudimos. Oriol, un compañero de BEM (zona Eixample), imprimió varias hojas de recogida de firmas y se las fue pasando, junto con la lista de reclamaciones, a gente de distintas zonas. Yo me encargué de mi zona de BCV (Ciutat Vella). Me fui coordinando con los compañeros de esta zona y conseguimos que firmara más de la mitad de la plantilla.

Finalmente, enviamos todas las firmas y nuestras reclamaciones a la empresa con un burofax firmado por Perry Mason, el famoso abogado de ficción que aparece en más de ochenta novelas policíacas de Erle Stanley Gardner. Nos pareció ciertamente gracioso, sobre todo al verlo escrito en la sentencia que nos daría la razón tres años después, que fue cuando nos percatamos de que ni siquiera habíamos escrito bien el apellido.

En el sindicato creamos y comunicamos la sección sindical y el comité de huelga, y convocamos las primeras manifestaciones después de intentar, sin éxito, mediar con la empresa para reclamar algunas mejoras. Al fin llegó el momento de demostrar que sin nosotros el servicio podía caer, que sin nosotros el sistema se colapsaba.

CUADRAGÉSIMO SEGUNDO.- El 25/04/2017 un remitente que se hizo denominar PERRY MEISON envió a la empresa una carta mediante burofax suscrita por 124 personas, entre otras la Sra. S. y los Sres. G., A., C., LL., C., C. y B., carta que se da por reproducida y en la que se ponía de manifiesto que existían *“desequilibrios y desajustes en términos de retribución, dignidad, organización del trabajo y seguridad, en detrimento de los trabajadores y en beneficio de ROOFOODS SPAIN, S.L.”*, solicitando una asignación mínima de 20 horas semanales por *“cada trabajador”*, un incremento progresivo de esas horas por antigüedad, un plus por antigüedad, que los acuerdos verbales sobre *“jornadas de trabajo semanal garantizadas (...) sanciones, premios, etc.”* se pongan *“por escrito”*, que la empresa pague a cada *“trabajador una póliza de seguro por accidente laboral”*, un plus de lluvia y uno por distancias. (documento nº 82 actores)

Así fue como comenzaron las movilizaciones. La primera fue una marcha por la noche: nos fuimos juntando trabajadores de diferentes zonas coordinadas mientras hacíamos sonar nuestros timbres (prácticamente todos íbamos en bicicleta) y parábamos el tráfico. Una de las veces logramos el apoyo de una masa crítica que nos sumaba cuerpo y fuerza, y nos convertimos en una llamativa columna que cruzó la ciudad. Aquella gente con mochilas en la espalda que se veía por las calles comenzaba a visibilizar que algo no iba bien con esos repartidores que te llevaban la comida a casa, en contraposición con el discurso y la imagen jovial que vendía la empresa.

IMAGINAR NUEVAS HERRAMIENTAS SINDICALES PARA LA ACCIÓN COLECTIVA

Para lograr que las movilizaciones cuajaran, fue necesario lograr coordinarse en un contexto laboral en el que las posibilidades de contacto eran mínimas. Todo empezaba en un punto de encuentro, un centroide al que el resto de zonas habíamos acordado acudir. El momento en el que estábamos esperando en uno de esos centroides y veíamos llegar en masa a los compañeros de otro centroide era realmente mágico; aunque muchos repartidores apenas nos conocíamos, enseguida nos fundíamos en un solo grupo. Aquellas escenas tan tremendamente humanas, fruto de la presencialidad, la coordinación y la cooperación, nos «sanaban» de los efectos de ser reducidos a simples números por un entorno de trabajo impersonal y puramente digital. Consciente o inconscientemente, estábamos venciendo al recurrir a unas armas que en cualquier lucha anterior venían dadas de antemano pero nosotros debíamos imaginar cómo propiciarlas. Así, la presencialidad y el contacto personal lograban triunfar sobre la despersonalización que el entorno digital imponía. Nos conocíamos, compartíamos, nos coordinábamos, y los vínculos resultantes de todo ello sobrepasaban al miedo. Corríamos el riesgo de quedarnos sin trabajo, pero juntos ese riesgo se tornaba asumible.

Gracias a los canales de Telegram y la coordinación interna de cada centroide, empezamos a establecer vínculos con los compañeros de otros centroides, algunos de los cuales conocíamos debido a que puntualmente la empresa nos cambiaba las zonas de

reparto. Mientras todo esto ocurría en Barcelona, casi en paralelo, empezó a suceder lo mismo en ciudades como Madrid o Valencia. Telegram y las redes sociales favorecieron una coordinación estatal que, gracias a la fuerza que adquirían las movilizaciones y al respaldo de la cobertura mediática, pronto se tornó presencial. Surgieron los primeros encuentros de la plataforma Riders X Derechos, que a su vez fortalecieron las movilizaciones, en ese momento ya estatales. Se convirtió así en plataforma sindical, constituida por distintos sindicatos alternativos de diferentes ciudades; al principio encabezada por las grandes urbes, como Madrid, Barcelona o Valencia (donde la presencia y el impacto de las plataformas fue mayor y más temprano), pero pronto se sumaron otras ciudades de menor tamaño.

Durante aquellos meses de verano, la euforia, la angustia, el estrés y el miedo se mezclaban día a día. Pasábamos algunas noches de fiesta después de terminar el turno, ansiosos por compartir nuestros sentimientos con los vínculos que habíamos establecido. Aprovechábamos para pensar los lemas de las pancartas que hacíamos juntos con el material que comprábamos con la ayuda del sindicato.

Después de unas semanas agitadas, llegamos a una manifestación tras una larga noche de fiesta y nos dirigimos a las oficinas con los altavoces en la mano. «¡Y si no cobramos, no rodamos!», gritábamos al unísono. Entonces alguien puso el mítico tema *Riders on the storm*, que desde entonces se convirtió en la banda sonora que acompañaba nuestras movilizaciones frente a las oficinas de Deliveroo.

Riders on the storm.
 Riders on the storm.
 Into this house we're born.
 Into this world we're thrown
 like a dog without a bone,
 an actor out on loan.
 Riders on the storm...

Obviamente, desde un primer momento sabíamos cómo iban a terminar todas estas movilizaciones —muchas de las cuales recuerdo con especial cariño—. El 8 de agosto de 2017 varios compañeros fundadores de la plataforma Riders X Derechos y yo recibimos un correo en el que se nos informaba del «cese de colaboración». Fuimos, en su idioma, desconectados.

A partir de ese momento, la empresa empezó a pagar a todo el mundo por pedido sin garantizar un mínimo. También aprovechó para eliminar todos los grupos de Telegram que antes había habilitado como soporte —mediante los que habíamos contactado con los

repartidores de otras zonas— y suprimió los centroides a los que teníamos que regresar al terminar un pedido —porque los habíamos convertido en nuestros puntos de encuentro.

Habíamos asumido un riesgo que había tenido sus consecuencias, y ahora tocaba seguir la lucha desde otro lugar, sin trabajo y sin derecho a paro. Tocaba inventarnos cómo seguir organizándonos sin canales de Telegram, sin puntos de encuentro, y con un montón de trabajadores nuevos —que se incorporaban en cantidades cada vez mayores— y otros más antiguos que habían visto cómo las movilizaciones ya habían tenido consecuencias para algunas de nosotras. La empresa, por su parte, empezó a dar menos pedidos a los más antiguos, consciente de que muchos habían estado involucrados en las movilizaciones y todos habían conocido el funcionamiento empresarial anterior. De esta manera, fueron cayendo quienes llevaban más tiempo trabajando, a la vez que entraban muchos otros trabajadores nuevos que ya solo conocían las nuevas condiciones impuestas por la empresa.

Empezaba así una nueva etapa más definitoria en las plataformas. Discurso neoliberal, uso del miedo, falta de centros de trabajo y puntos de encuentro, crecimiento exponencial. El pago por pedido ya no permitía —sobre todo en horas de baja demanda— aprovechar ratos libres para conversar con los compañeros, porque estabas forzado a dar vueltas por la ciudad solo, a ver si con suerte, por proximidad a algún punto fuerte de demanda, el algoritmo hacía su magia y caía algún pedido. Como ya no había pago garantizado por hora, te veías abocado a un esfuerzo constante por reducir —en vez de alargar— el tiempo de espera entre pedidos. Ya no éramos trescientos *riders*, sino miles. De este modo, la posibilidad de crear vínculos se tornaba aún más difícil. En consecuencia, la autoorganización se enfrentaba a grandes obstáculos y recaía cada vez más en redes sociales como Whatsapp o Telegram, y menos en la presencia física.

LA JUDICIALIZACIÓN DE LA LUCHA Y LA APARICIÓN DE LAS ASOCIACIONES PROEMPRESA

Después de los primeros despidos, decidimos iniciar una batalla judicial, que en realidad estaba ya en marcha gracias a las denuncias previas que habíamos presentado a inspección de trabajo. Desde ese momento, la lucha empezó a librarse cada vez más en los juzgados y menos en las calles. Tanto en uno como en otro escenario, contamos con el apoyo creciente de otros movimientos sociales y sindicales: la marea blanca, la marea pensionista, las Kellys, CGT Telepizza y muchas otras organizaciones apoyaron nuestras movilizaciones y nos acompañaban en las puertas de los juzgados. El SAD (Servicio de Atención a Domicilio) y la marea pensionista se presentaron con sus pancartas en más de una ocasión en la Ciutat de la Justicia y llenaron la sala del juicio; ahí confluíamos diferentes generaciones y los pensionistas oían hablar sobre la centralidad de las tecnologías y el algoritmo como herramienta principal de trabajo.



Poco a poco fueron llegando las primeras sentencias, la mayoría procedentes de Valencia, donde los procedimientos judiciales fueron más rápidos.

Al tratarse de un fenómeno desconocido, al principio las empresas ganaron algunos juicios. Sin embargo, recurrimos y ganamos la mayoría de los recursos, obteniendo más de medio centenar de victorias, incluida una en el Supremo. Seguíamos teniendo fuerza y repercusión mediática y estábamos ganando la batalla judicial. Sin embargo, cada vez era más difícil conseguir movilizaciones en la calle.

Nos dimos cuenta de que el objetivo de la patronal, tal y como señala mi compañero Felipe Díez, de Riders X Derechos de Madrid, no era tanto ganar la batalla judicial como poner en cuestión la legislación española tensionando y abriendo huecos desde los que imponer una nueva regulación laboral acorde a sus intereses.

Para ello, junto a la presión que ejercían en los juzgados, debían iniciar una «batalla cultural», como diría en una reunión con algunos repartidores el cofundador de Glovo Sascha Michaud. Tenían que lograr que fueran los propios trabajadores los que defendieran el modelo de la economía de plataforma. Y desde ahí, desde sus entrañas, empujar para lograr su legitimación social definitiva.

En 2018 nacen las primeras asociaciones de repartidores que se posicionan en contra de la laboralización por la que peleábamos y defienden la figura del (falso) autónomo y el modelo de organización laboral que las empresas de plataforma ofrecían. Su aparición no fue «natural» ni fruto de una iniciativa «desde abajo» de los propios repartidores, sino que fue incentivada por la patronal, en un claro ejemplo de formación de sindicatos amarillos.

En aquel momento, Glovo ganó varios juicios (Deliveroo no ganó ninguno), en cuyas sentencias se consideraba que no existía relación laboral con los *riders*. Esto sucedió solo al principio de la batalla judicial contra Glovo, cuando aún no se había analizado lo suficiente el conflicto, y los jueces argumentaron que los trabajadores cobrábamos por pedido, elegíamos nuestra ruta, asumíamos los gastos de la actividad y el medio de transporte, al igual que los días y las franjas horarias en las que trabajar. Factores todos ellos que consideraron que nos dotaban de una capacidad de organización propia que excedía una relación de carácter laboral. Así, los argumentos judiciales se alineaban en un principio con los empresariales: «Los valedores de la figura del autónomo en las plataformas de reparto aducen que es el *rider* el que elige postular a las horas que quiere trabajar, que tiene margen para rechazar pedidos con un solo *click* de la aplicación y que elige él con qué medios y cómo quiere realizar el reparto de la mercancía asignada» (Ubieto, 2020).¹³

13 G. Ubieto (2020): «¿Por qué un *rider* de Glovo no es un autónomo? Las claves de la sentencia del Supremo», en *elperiodico.com*; disponible en <https://www.elperiodico.com/es/economia/20200930/sentencia-tribunal-supremo-glovo-falsos-autonomos-8135479>

Con el paso de los meses, el algoritmo y la *app*, junto a aspectos como la imposición de las nuevas formas de pago, pasaron a ser centrales y comenzamos a ganar los juicios. El resto de juicios que la patronal había ganado inicialmente fueron recurridos y posteriormente se convirtieron en una victoria para los trabajadores en el Tribunal Superior de Justicia.

De hecho, solo se perdió un recurso en el Tribunal Superior, y fue una sentencia que se recurrió ante el Tribunal Supremo y más tarde se convertiría en la gran victoria *rider*. De hecho, sirvió de base para la llamada ley *rider*, que promulgaría el Ministerio de Trabajo en 2020. En su sentencia, el Tribunal Supremo aclaró que «la dependencia no implica una subordinación absoluta, sino solo la inserción en el círculo rector, organizativo y disciplinario de la empresa»,¹⁴ lo que echaba por tierra las tesis empresariales que defendían que dicha inserción solo podía existir en el marco de la figura del autónomo.

Sin embargo, la patronal aprovechó estas contradicciones en las primeras sentencias para presionar tanto en el ámbito jurídico como en el político con el objetivo de validar su modelo laboral. De este modo, se promovió la aparición de una nueva figura legal: el «autónomo digital». Básicamente, un juego retórico que no suponía más que bautizar con un nuevo nombre al falso autónomo, pero que se presentaba como una nueva figura de trabajador autónomo «con derechos reforzados» que beneficiaría a los repartidores de estas plataformas. Supuestamente, estos trabajadores gozarían de mayor estabilidad laboral y obtendrían más garantías de protección social. En definitiva, se pretendía crear una nueva figura legal que siguiera sin reconocer la laboralidad, igual que con el falso autónomo, con el pretexto de que así no se perjudicaría la supuesta libertad del *rider*, y a cambio conceder algunos exiguos derechos.

Albert Cañigueral —exdirector general de Dades Obertes, Transparència i Col·laboració de la Generalitat—, en un informe de Adigital y Govup de julio de 2017 titulado «Trabajo en plataformas digitales. Análisis y propuestas de regulación»,¹⁵ señala: «Creo interesante la posibilidad de desarrollar nuevas figuras de relaciones laborales y todo el conjunto de contratos sociales que derivan de ellas. Deconstruir, combinar, reinventar el concepto de trabajo». En este mismo informe se habla por primera vez de la posibilidad de crear «sindicatos de proveedores de estas plataformas». Para acabar de aclarar el contexto, hay que saber que Adigital es la asociación española de plataformas y se define en este mismo informe como «una asociación de empresas innovadoras y transformadoras que creen y trabajan por el desarrollo de la economía basada en Internet, el medio digital y las nuevas tecnologías». Por su lado, Govup se define como un «*policy*

14 «El Tribunal Supremo declara la existencia de la relación laboral entre Glovo y un repartidor», Comunicación Poder Judicial, 23 de septiembre de 2020, p. 10; disponible en <https://www.poderjudicial.es/search/openDocument/05986cd385feff03>

15 Govup y Adigital (2017): «Trabajo en plataformas digitales».

lab dirigido a la generación de conocimiento e impulso de proyectos de investigación para una regulación y gobernanza más eficientes. Analiza cómo las tecnologías y los negocios emergentes pueden innovar y tener una mejor interacción con el sector público». Su coordinador y uno de los autores del informe es Miguel Ferrer, durante mucho tiempo director de políticas públicas de Glovo y en la actualidad precisamente director de estrategia y agenda pública de Adigital.

El mismo año, según cita Felipe Díez en un informe de UGT:

Diana Morato (directora general de Deliveroo para entonces) decide citar a algunos de los cabecillas del movimiento a una reunión en las oficinas. Les dijo que ella entendía sus preocupaciones, pero que también ellos debían comprender que se trataba de un modelo novedoso. Habló de las ventajas de ser autónomo, de las trabas que hay en la relación salarial, de que el modelo era legal y no iba cambiar, y que el objetivo de la empresa era ofrecer un trabajo flexible. Entonces, llegó a la conclusión de que podían negociar ciertos asuntos, como algunas coberturas, pero sin entrar en las dinámicas de las relaciones laborales. Básicamente, les dijo que no quería a los sindicatos de por medio, ya que esto se trataba de una relación mercantil. Finalizó concluyendo que podían encontrar una estructura intermedia, algo así como una asociación de repartidores autónomos que negociara con la empresa.¹⁶

Esta apuesta por la creación de sindicatos amarillos que defendieran el modelo laboral promovido por las plataformas se materializó en 2018 con el nacimiento de la Asociación Española de Riders Mensajeros (Asoriders), una asociación que se presentó desde sus inicios como mediadora con la empresa y se ofreció como representante legal gratis para los repartidores en los juicios que se estaban llevando a cabo contra las empresas. Al poco tiempo nacieron dos asociaciones más: Asociación Autónoma de Riders (AAR) y Asociación Profesional de Riders Autónomos (APRA).

Durante los dos años siguientes, la apelación de una sentencia que inicialmente daba la razón a la empresa enfiló su camino al Tribunal Supremo. La lentitud del sistema judicial español, incluso alargada por la pandemia y el confinamiento, nos llevó hasta 2020. En enero de este año, Yolanda Díaz asumió el cargo de ministra de Trabajo y uno de los primeros temas que abordó fue el asunto de los falsos autónomos y, por ende, los trabajadores de plataforma, abanderados por el sector del *delivery*.

Desde Riders X Derechos, solicitamos una reunión con el ministerio para informar sobre la situación del sector y alertar de los peligros de la creación del modelo del «autónomo digital», por la vulneración de derechos que esta figura entraña. Esta reunión se produjo

16 Felipe Díez Prat, David Lerín Ibarra y Rubén Ranz Martín (2021): *Análisis de la presión política y social de las plataformas de reparto*. Madrid: UGT, pp. 11-12.

en vísperas de la sentencia del Supremo. En respuesta a todo ello y a la posibilidad cada vez más cercana de la promulgación de la ley *rider*, nació otra asociación proempresa: RepartidoresUnidos.org.

De este modo, las principales asociaciones fueron surgiendo en los momentos clave del proceso judicial y legislativo del conflicto.

Es el caso de AAR, que fue fundada por Badr Eddine, conocido como «Naruto». Antes de fundar AAR de la mano de Deliveroo, Eddine había denunciado a Glovo por su relación de falso autónomo. Ganó el juicio y su sentencia pasó a engrosar el listado de las que fueron favorables en el Tribunal Superior de Justicia.

Asoriders, que también surgió entonces, fue fundada por Héctor Merino, un *rider* de Deliveroo Madrid. Como señaló Díez en su informe,¹⁷ las cuotas de esta asociación de *riders* las descontaba la empresa directamente de los pagos a sus repartidores.

Otra asociación proempresa fue APRA, fundada de la mano de Stuart por un *rider* suyo, Jordi Mateo. Este pasaría a Glovo, empresa con la que también colaboraría desde APRA. Ante las distintas inspecciones de trabajo a las empresas, su presidente envió a todos los trabajadores los formularios de inspección de trabajo ya respondidos, supuestamente para «facilitarles el trabajo».

Finalmente, apareció con fuerza RepartidoresUnidos.org, fundada por Gustavo Gaviria, cuya función en Glovo Madrid era gestionar los turnos fijos de noche de otros repartidores. En definitiva, era el «directivo» de los repartidores, tal y como le definió un miembro de RxD de Madrid (Zafra, 2021).¹⁸

Todas estas asociaciones tienen en común que su estructura es jerárquica tanto en su nacimiento como en su organización interna. A la cabeza se encuentra un presidente *rider* con una posición privilegiada dentro de la empresa que establece las condiciones de pago y entrada en la asociación. Su funcionamiento está muy lejos de ser asambleario y su línea política la definen los líderes fundadores, con un estrecho contacto con las empresas y los partidos de derecha y extrema derecha, como Vox.

Sin embargo, hay que reconocer que, desde un punto de vista pragmático, ofrecían cierto «respaldo» a los *riders*. En cambio, nuestro camino pasaba por una denuncia y un dilatado y complejo itinerario judicial que se demoraba unos tres años de media, el

17 Felipe Díez Prat et al. (2021): *Análisis...*, cit., p. 25.

18 Hubo incluso más asociaciones, con menor repercusión. Una de ellas era la Asociación de Repartidores Autónomos de Cataluña (ARAC), fundada por Pablo, un *rider* de Deliveroo que también denunció a Glovo por su relación de falso autónomo. Otra fue la Asociación Unificada de Riders (AUR), fundada por Fernando Roan, también *rider* de Glovo, pero esta ni siquiera llegó a constituirse legalmente.

Sobre el «directivo» de los repartidores, véase M. Zafra (2021): «Pillan en directo a un directivo de Glovo haciéndose pasar por *rider* en TVE», en *lapandereta.es*; disponible en <https://lapandereta.es/pillan-en-directo-a-un-directivo-de-glovo-haciendose-pasar-por-rider-en-tve/>

mismo tiempo que tardamos en conseguir que se reconociera jurídicamente la primera sección sindical estatal, constituida a través de la Intersindical Alternativa de Catalunya (IAC). Es decir, si eras despedido o desconectado —como lo llaman las empresas—, te esperaba un largo proceso judicial sin ninguna seguridad de recuperar el trabajo ni obtener una indemnización por el despido. Tampoco tenías reconocido el derecho al paro en tanto que no se lograra el reconocimiento de la laboralidad.

Por el contrario, la pertenencia a las asociaciones proempresa era premiada por las plataformas con el reconocimiento de ciertas ventajas laborales, como una posible mediación de la asociación en caso de una «desconexión» (despido). Por otro lado, aunque dicha pertenencia no garantizaba el reconocimiento de derechos laborales, sí que aseguraba un aumento de los ingresos, pues los miembros de estas asociaciones solían recibir más pedidos. Esto, sin duda, suponía un aliciente importante para aquellos trabajadores con mayores niveles de precariedad.

EL CAMINO HACIA LA LEY RIDER

Nosotros logramos unas movilizaciones históricas durante 2017. Por su parte, las asociaciones proempresa consiguieron cierta movilización e incidencia, aunque nunca con el nivel de participación de los trabajadores que mostró Riders X Derechos. Llama la atención especialmente qué convocatorias promovieron estas asociaciones. Por ejemplo, durante la pandemia Glovo bajó la tarifa base por pedido a la mitad y ninguna asociación proempresa protestó. En cambio, todas esas asociaciones convocaron manifestaciones en contra de la ley *rider* en vísperas de su promulgación. En una de ellas hubo incluso un cierre patronal y la empresa suspendió el servicio en la zona para facilitar que sus trabajadores asistieran a la movilización.

Una de estas manifestaciones que defendían los intereses empresariales y se oponían a la ley *rider* fue organizada en 2020 por RepartidoresUnidos.org. Su presidente, Gustavo Gaviria, micrófono en mano, proclamaba: «Queremos la libertad, la libertad de autogestionarnos, libertad de no estar condicionados por un jefe, libertad de elegir qué, cuándo y cómo será nuestro trabajo, y sobre todo libertad de escoger lo que queremos para nosotros mismos» (RTVE, 2021, 13:11).¹⁹ En unas declaraciones a *El País*, el mismo Gaviria defendía que la ley *rider* debía incluir la opción de ser autónomo «si el repartidor así lo prefiere por razones económicas, de flexibilidad o de conciliación. No puede ser que, por trabajar con una *app*, nos prohíban ser autónomos».²⁰

19 RTVE (2021): «*Riders*», *el documental*, 3 de junio, LAB; disponible en https://www.youtube.com/watch?v=BkEmiw4ZC_8&t=807s

20 M. J. Cortés y Raquel Pascual (2021): «Trabajo descarta dar la opción de que los repartidores sean autónomos», en *Cinco Días*, 4 de marzo; disponible en https://cincodias.elpais.com/cincodias/2021/03/03/economia/1614799660_539037.html

Además de las manifestaciones, se difundió mucho el *hashtag* #dejentrabajar junto al lema «Queremos mejorar el trabajo, NO destruirlo» plasmado en pancartas y panfletos. Desde esa posición, las asociaciones proempresa apelaban al miedo de unos trabajadores sumamente precarios a que cualquier movimiento los dejara sin el único empleo al que podían aspirar. Al mismo tiempo, engarzaban con el discurso empresarial, que señalaba que la laboralidad era el principal escollo para cualquier anhelo de libertad o flexibilidad y además suponía un atentado contra la propia viabilidad de las empresas, lo que podría resultar en la pérdida de miles de puestos de trabajo. Como común denominador, nunca se señalaba la responsabilidad de la empresa ante un posible escenario de este tipo, sino al Estado y a los sindicatos. La estrategia era una sutil coacción tejida desde el miedo: si no defiendes este modelo, te guste o no, puedes perder tu trabajo. Para incentivar ese miedo, los medios de comunicación cercanos a las empresas digitales, como Adigital, dejaban caer cada poco tiempo titulares que afirmaban, por ejemplo: «El 76 % de los *riders* perdería el trabajo si fuera contratado, según la patronal» (Gispert, 2020).²¹

La demonización sindical se convirtió, junto con el uso estratégico del miedo, en una herramienta clave en la presión de las asociaciones proempresa para lograr una legislación favorable al modelo económico que proponían las plataformas. El lema que aglutinaba sus protestas era claro: «Mejora el trabajo, no lo destruyas».

Empezó así una persecución hacia los miembros de Riders X Derechos y otros sindicatos, a los que se presentaba como los culpables de la inminente destrucción de cientos de puestos de trabajo. La persecución no se quedó en el señalamiento público hacia los *riders* que componíamos el colectivo, sino que se vio atravesada de agresiones físicas y violencia. En una ocasión, uno de nuestros compañeros, Fernando, casi fue atropellado por otro repartidor. Por mi parte, prácticamente cada día recibía mensajes y llamadas anónimas con amenazas e insultos machistas.

La fragmentación ya era irreversible. Los repartidores ya no teníamos un solo discurso frente a la empresa. Si la regulación de un sector que había crecido exponencialmente sin el más mínimo coste de contratación suponía la pérdida de empleos, la culpa no sería del modelo de crecimiento de la empresa, sino de Riders X Derechos o de los sindicatos. Si la ley *rider* salía adelante y las empresas se refugiaban en la subcontratación o la cesión ilegal para no perder ingresos, la culpa de los sueldos miserables que se generasen en ese marco sería nuestra, y no de la empresa. Los líderes de las asociaciones proempresa repetían machaconamente este discurso, que resonaba cada día a todas horas en los grupos de Telegram, convertidos en el principal canal de comunicación y coordinación entre los trabajadores. Cuando alguno de nosotros o de algún

21 Blanca Gispert (2020): «El 76 % de los *riders* perdería el trabajo si fuera contratado, según la patronal», en *La Vanguardia*, 27 de octubre; disponible *online* en <https://www.lavanguardia.com/economia/20201027/4937314535/el-76-de-los-riders-perderia-el-trabajo-si-fuera-contratado-segun-la-patronal.html>. Véase también Felipe Díez Prat *et al.* (2021): *Análisis...*, cit., p. 25.

sindicato defendía una posición contraria, intervenían los líderes de las asociaciones proempresa, respaldados por algunos perfiles más, y se producía una especie de lapidación digital; se nos empezaba a humillar, insultar y atacar a nivel personal. En cuanto te despistabas un momento y pasabas un rato sin entrar en los grupos de Telegram activos (creados por los mismos líderes de las asociaciones), te encontrabas alrededor de quinientos mensajes no leídos, y prácticamente todos ellos se referían al daño que estaban haciendo el sindicalismo, Riders X Derechos y el Ministerio de Trabajo. Se nos demonizaba cada día, a todas horas, y no éramos capaces de contrarrestar los ataques, pues parecía como si quienes intervenían en los chats estuvieran liberados de cualquier reparto, trabajo o tarea. Día tras día, sin descanso, se difundían los informes de Adigital y se nos señalaba como los responsables del desastre que podía llegar. Por los chats de Telegram empezaron a difundir información personal nuestra: *stickers* con nuestros rostros, información sobre nuestros currículums, fotos por las calles que luego eran difundidas por Twitter, el perfil de la página gay de ligar privada de un compañero, etcétera. Es difícil no vincular las agresiones machistas y homófobas al respaldo, cada vez más explícito, que Vox prestó a estas asociaciones.

La lucha no solo era cada vez más difícil, sino también más desagradecida. Nos respaldábamos entre nosotros y recibíamos el apoyo de otros colectivos, pero en ese espacio digital que son los chats (y que a veces se tornaba real, como en el caso de Fernando o de las fotos que me hacían por la calle) se nos exponía y machacaba a cada rato. Lo que en una semana pesaba, a los meses empezaba a doler. Éramos una voz importante y había que apagarlos.

Aunque lo denunciábamos públicamente y logramos titulares mediáticos que se hicieron eco de esta violencia,²² el calvario duró bastante tiempo y se extendió también a Mensakas, la cooperativa que fundamos en 2018: tuits ofensivos, fotos tomadas durante nuestra jornada que eran manipuladas y donde se etiquetaba a nuestros clientes, todo ello vinculado a un campaña de difamación absoluta. El acoso no disminuyó hasta pasado un tiempo de la aprobación de la ley *rider*.

En septiembre de 2020 el Tribunal Supremo se pronunció al fin y reconoció que los repartidores éramos trabajadores por cuenta ajena y no autónomos. La ley *rider* fue aprobada en verano de 2021 sobre la base de esta sentencia que reconocía la presunción de laboralidad de los repartidores que prestábamos servicios en las empresas de *delivery*. A las empresas les daban tres meses para contratar a sus trabajadores y se les obligaba a ofrecer información sobre los códigos que rigen el funcionamiento de los algoritmos que pudieran estar incidiendo en las condiciones laborales por las que se rigen las plataformas.

22 L. Ollas (2021): «Ataques a varios *riders* en los chats de las asociaciones afines a Glovo y Deliveroo: “Hay que troncharles las piernas”», en *eldiario.es*; disponible en https://www.eldiario.es/economia/ataques-riders-chats-asociaciones-afines-glovo-deliveroo-hay-troncharles-piernas_1_7942165.html

Como respuesta a la aprobación de la ley *rider*, la mayoría de las empresas de plataforma (excepto Glovo) empezaron a subcontratar a los *riders* mediante cesiones ilegales de sus trabajadores a empresas de trabajo temporal (ETT), que era la política que desde un principio había seguido la empresa Just Eat. El objetivo era el de siempre: esquivar la vinculación contractual con los repartidores, los costes y las responsabilidades laborales asociadas. Sin embargo, el hecho de pasar del fraude del falso autónomo al fraude de las subcontratas y la cesión ilegal relegó en cierta forma a las asociaciones, que en la práctica se volvieron instrumentos menos útiles. Y es que la cesión ilegal de trabajadores impedía ofrecer, como moneda de cambio por la fidelidad del trabajador a las asociaciones, un aumento de los pedidos asignados o la reactivación de una cuenta (es decir, la readmisión de alguien despedido). Estos exiguos beneficios habían sido suficientes mientras la alternativa a los problemas laborales había sido acudir a un sindicato y comenzar un proceso judicial de tres años para lograr el reconocimiento de la relación laboral. Sin embargo, ahora que la laboralidad era un hecho, el panorama cambiaba.

Las asociaciones empezaron a tener menos repercusión, excepto la de Gustavo Gaviria, cada vez con vínculos más estrechos con el «sindicato» de Vox, Solidaridad, y que a día de hoy sigue activo casi las veinticuatro horas del día por los grupos de Telegram. Sin embargo, prácticamente todas ellas permanecen con vida, lo cual no resulta extraño si se tiene en cuenta que, pese a la aprobación de la ley, Glovo mantuvo al 80 % de la plantilla como falsos autónomos, mientras que Uber, un año después, ha empezado a operar de nuevo con esta figura. En previsión de nuevos conflictos laborales, las asociaciones proempresa permanecen latentes para, en caso de que fuera necesario, poder reactivarlas.

LOS RETOS DEL NUEVO SINDICALISMO

Trabajadores que no son reconocidos como tales, empresas que reducen la comunicación con los trabajadores a mensajes telemáticos, plataformas digitales sin centros de trabajo, trabajadores sin más contacto que un canal de Telegram, la gestión laboral en manos de algoritmos... Este es el nuevo contexto laboral que imponen las economías de plataforma. Entonces, la pregunta que deviene necesaria es: ¿se encuentra el sindicalismo de siempre capacitado para enfrentar una transformación laboral como la que la *uberización* plantea?

A lo largo de nuestras movilizaciones y en los encuentros transnacionales en los que hemos participado, hemos compartido con los compañeros nuestra preocupación por que el repertorio de estrategias sindicales existentes —basadas en concepciones más clásicas del trabajo— no se adaptaba bien a las nuevas realidades que caracterizan a los sectores *uberizados*. Tampoco es un secreto que, por lo general, los sindicatos destinan pocos recursos a los trabajadores de plataforma, con un menor nivel de afiliaciones



que los sectores más tradicionales —compuestos por grandes empresas y centros de trabajo pertenecientes a la industria, la administración o empresas de servicios—, que con sus cuotas sustentan la actividad de esos sindicatos. Quizá por eso no sea raro ver, a escala nacional e internacional, el surgimiento de algunos sindicatos de trabajadores de plataforma nuevos e independientes, fruto de la autoorganización de los propios trabajadores, que no se han visto representados por esos sindicatos tradicionales.

La economía de plataforma va conquistando paulatinamente más sectores laborales y, aunque el sector del *delivery* se haya significado por el fraude laboral que suponen la figura del falso autónomo o la subcontratación o cesión ilegal de trabajadores, cada vez hay más aplicaciones que fomentan y operan en la informalidad. *Apps* que ni siquiera te exigen que estés dado de alta como autónomo. *Apps* de profesores particulares, otras para fotógrafos, fisioterapeutas, psicólogos, cuidados en el hogar, trabajo sexual, etcétera.

En las plataformas de *delivery*, además es frecuente que varias personas compartan una misma cuenta o que el propietario de una cuenta se la alquile a personas sin papeles. El cruce de la desregulación laboral con la precarización que la ley de extranjería impone sobre las personas migrantes es otro reto que el sindicalismo debe afrontar. Cada vez son más las personas sin documentación que encuentran en las *apps* el único modo de subsistencia posible, el único para aquellos a quienes los derechos más básicos les son negados.

Junto a esto, las demandas que se focalizan en el acceso al algoritmo y la regulación de la inteligencia artificial en el trabajo son claves en el nuevo escenario de las economías de plataforma. No en vano es a través de algoritmos que se gestiona, define y organiza nuestro trabajo. Pero no solo. Trabajamos atravesados por los parámetros opacos de los algoritmos, a la par que los nutrimos constantemente, generando con nuestro trabajo un conjunto nada desdeñable de datos (acerca de nuestro desempeño, nuestra movilidad, el sustrato social de los clientes, el pago medio de ciertos pedidos y un larguísimo etcétera) de los que se apropia la empresa, es decir, generamos una plusvalía extra en forma de datos durante nuestras jornadas laborales que no se reconoce y por la que no se nos compensa. Desconocemos los datos que generamos, su valor, la forma en la que determinan nuestras condiciones laborales y los parámetros a través de los cuales se controla, gestiona y organiza nuestro trabajo.

La lucha de Riders X Derechos permitió que la ley *riders* abriera paso a las auditorías algorítmicas y estableció que los comités de empresa pudiesen solicitar a las empresas información sobre los algoritmos que emplean. Si bien cuando se promulgó la ley no se concretaba qué información se podía solicitar a las empresas ni bajo qué procedimientos, en verano de 2022 el Ministerio de Trabajo elaboró finalmente una guía donde se detallaba la información que la empresa debe proporcionar a los representantes de

los trabajadores y a los propios empleados. Como hemos apuntado ya, gracias a este desarrollo varios sindicatos han comenzado a demandar esta información a algunas empresas, si bien la mayoría coincide en afirmar que se abre ante nosotros un nuevo escenario de lucha y judicialización para averiguar si la información conseguida es la correcta. En este sentido, parte de nuestras expectativas están puestas en la nueva directiva europea en ciernes, que parece que abordará de manera más efectiva y contundente el acceso al algoritmo.

En todo caso, no conviene olvidar que los sectores laborales a los que la *uberización* apunta son sobre todo los más vulnerables y precarizados, los que más dificultades para la acción colectiva presentan y aquellos que más retos plantean a la organización sindical. El camino para enfrentar los nuevos desafíos que vayan apareciendo fruto de la *uberización* de la economía debe partir de un sindicalismo de base y feminista, dispuesto a una imaginación y capacidad de mutación constante para construir respuestas y herramientas colectivas que cortocircuiten los mecanismos de desposesión que las economías de plataforma expanden.



III. CONFLICTOS FEMINISTAS EN LA LUCHA SINDICAL

El primer día que empecé a trabajar en Deliveroo me acordé de cuando, de pequeña, iba a jugar al fútbol en el patio del cole. Con mi camiseta y mis pantalones anchos, como los de la mayoría de mis compañeros de clase, me ponía a darle a la pelota. Era «la niña vestida de niño haciendo cosas de niños». Por hacer «cosas de niños» me rodeaba irremediablemente de muchos más amigos que amigas, y me ganaba su respeto en función de lo bien que jugaba a «su deporte». No se me daba mal. Tenía las rodillas peladas cada dos por tres y un yeso cada tanto, ya fuera en un brazo, en una pierna o repetir en ambos. Lo daba todo y muchos niños llegaban a considerarme *uno* más, más que *una* más.

Fue una experiencia temprana de cómo sigue siendo una lucha constante obtener presencia en espacios y ambientes masculinizados, como también lo es combatir las tendencias relacionales y las dinámicas que hay en ellos, construidas todas ellas alrededor de los hombres como una vara universal de medir. Con el paso de los años me fui acostumbrando a estar en ambientes masculinizados, a naturalizar mi presencia en ellos. Cada vez sentía menos acuciante la prueba a la que nos enfrentamos las mujeres cuando entramos en los espacios que se siguen considerando terreno de los hombres. Sin embargo, con los años llegó la necesidad de demostrar que no soy *uno* más, sino *una* más.

En cualquier ambiente o sector masculinizado —que, por otro lado, son la mayoría— se establece siempre una lucha más o menos implícita por reivindicar y agenciarse como propio aquello que hacemos y podemos hacer igual de bien que cualquiera. Sin ir más lejos, la carretera y la conducción, tan centrales en el trabajo de reparto, también nos ofrecen un ejemplo de un espacio pensado por y para los hombres —el espacio público— y una serie de prácticas completamente masculinizadas —las que se dan en torno al coche y su uso— de realidades cotidianas que nos excluyen. Todas conocemos aquella expresión que es difícil que no hayamos sufrido: «Mujer tenía que ser...».

Hay una clara continuidad entre estas experiencias cotidianas y los retos a los que nos enfrentamos las mujeres que trabajamos en sectores masculinizados, y más aún cuando además somos caras visibles de la lucha sindical. En el caso de las plataformas de *delivery*, en clara relación con la expansión del movimiento feminista, no somos pocas las mujeres que hemos logrado participar en discusiones y actos a nivel europeo y transnacional. Por mencionar algunas: Lucie, de Entregadores Antifascistas de Brasil; Luz, de Unidapp de Colombia; Emilse, de Sitrarepa en Argentina; Aline, de la cooperativa Señoritas Courier de Brasil; Carmen, de la cooperativa Libelubike de México; Leila Ouadad, repartidora sindicalista en Francia; Reyna, de Sieu, en California; Angélica, de la Cut Chile; y un largo etcétera.

Como muchos otros sectores de trabajo donde la fuerza física es central y los cuidados quedan absolutamente relegados, el sector de *delivery* se encuentra ampliamente masculinizado. Esta división sexual no es una novedad. De ella hablan investigaciones como la de Carolina Salazar Daza, que afirma:

Existen razones estructurales para que, a pesar de que las plataformas digan ser explícitamente no discriminatorias en función del género, las mujeres no puedan prosperar en *apps* como Uber: la inseguridad, la división sexual del trabajo y sobre todo las cargas reproductivas y de cuidado que históricamente están imbricadas en ellas. Estas limitaciones para mujeres en plataformas como Uber representan una doble precarización para un sector de la población que ya tiene limitado su ingreso al mercado laboral y que además sostiene los hogares con trabajos no remunerados.²³

UN SECTOR ENDIABLADAMENTE MASCULINIZADO

Al decir que se trata de un sector ampliamente masculinizado no nos referimos solo a la desigual presencia de hombres y mujeres en el trabajo, sino también a la mirada desde la cual solemos pensar estos trabajos. Cuando se analizan los efectos de la *uberización* sobre las clases trabajadoras —el proceso de cambio de modelo de trabajo a uno basado en plataformas *online*—, muy pocas veces se hace desde una perspectiva interseccional, la única capaz de hacerse cargo de la interrelación de factores como el género, la etnia, la clase o la orientación sexual con la progresiva precarización de la vida. Además, no es casualidad que las pocas visiones que adoptan esta necesaria perspectiva interseccional vengan de la mano de mujeres racializadas. Sin duda, cada vez resulta más urgente seguir la senda de estas autoras para poner en el centro del debate estas

23 Carolina Salazar Daza (2021): «“Con Uber yo puedo sobrevivir, pero progresar no”. El trabajo en plataformas digitales de transporte en Quito (Ecuador) dentro de un mercado laboral pauperizado», en *Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo*, vol. 5, núm. 10, p. 13.

preguntas: ¿afecta la *uberización* a todo el mundo por igual o su grado de penetración se correlaciona con la estratificación social, la mayor o menor cualificación de la que disponemos o los ingresos con los que contamos? ¿Significa lo mismo para nosotras, las mujeres, no alcanzar el SMI, una baja laboral, no contar con tiempo cotizado o trabajar durante horas en la calle sin un centro de trabajo? ¿Y para las personas racializadas? ¿Es posible *uberizar* cualquier sector o encontramos una presencia mucho más agresiva de la *uberización* en sectores laborales fuertemente precarizados y feminizados?

En el transcurso de esta investigación, tuve la suerte de poder conversar en torno a estos interrogantes con las compañeras Kruskaya Hidalgo y Ana María Morales, del Observatorio de Plataformas de Ecuador. En su trabajo dentro del Observatorio, tanto Hidalgo como Morales han realizado un trabajo muy fino desde el que analizan los modos en que las distintas formas de violencia patriarcal atraviesan el trabajo de las mujeres en las plataformas de reparto y hacen del cuerpo su campo de batalla. ¿Qué huellas y cicatrices deja este trabajo en el cuerpo de las mujeres? ¿Impacta por igual en el cuerpo de los hombres que en el de las mujeres? ¿Quién se hace cargo de sanar los impactos físicos? Las mujeres repartidoras «ponen el cuerpo» de una manera muy literal, cuya amplitud va mucho más allá del uso de la fuerza muscular para pedalear: ponen el cuerpo cuando sufren de cistitis de repetición debido a las horas que pasan encima de la bici o la moto; ponen el cuerpo cuando apuran hasta el último día antes de coger una baja por gestación; ponen el cuerpo cuando atraviesan un espacio público hostil; ponen el cuerpo cuando soportan las insinuaciones sexuales de un cliente que les abre la puerta en ropa interior. «Lo que me gritan en la calle va desde que me vaya a cocinar hasta comentarios sobre mis piernas, mis senos... esas cosas. A los hombres no les gusta vernos en moto, les molesta mucho», denunciaba una de las trabajadoras entrevistadas por Hidalgo.²⁴

Aparte del cuerpo, las mujeres ponen a trabajar el tiempo de la vida, en muchas ocasiones casi en su totalidad, pues han de sumar a las cada vez más extensas jornadas laborales la carga de cuidados que asumen en tanto que mujeres. En su investigación, Hidalgo registró los tiempos de trabajo de dos repartidoras de plataforma, Manuela y Fernanda. Ambas dedicaban más de treinta horas semanales a trabajo doméstico y de cuidados, al que sumaban una carga de más de sesenta horas semanales (de nueve a diez horas diarias) de trabajo en aplicaciones de *delivery*.

Quitando las 2 horas diarias que cada mujer utiliza para trasladarse de su casa al centro-norte de la ciudad para trabajar con las aplicaciones, tanto Manuela como Fernanda cuentan con aproximadamente 8 horas diarias

24 Kruskaya Hidalgo (2020): «Habitando las economías de plataforma. El ser mujer repartidora en Uber Eats y Glovo en Quito», en *Akademia. Revista Internacional y Comparada de Derechos Humanos*, vol. 3, núm. 1, p. 357.

para actividades de aseo personal, vestirse, comer y dormir. Es decir, ninguna de las dos mujeres cuenta con tiempo para actividades de distracción y su tiempo de descanso se traduce netamente a sus horas de sueño que en el mejor de los casos son 6 horas. «¿Si yo descanso? Al dormir... sí, al dormir, ¿a eso te refieres?», se preguntaba Fernanda mientras conversábamos. Para ella, su único momento de descanso al día es cuando duerme. «No tengo tiempo para otras actividades. Me despierto y comienza el trabajo en la casa, luego salgo a trabajar con las aplicaciones y vuelvo a seguir trabajando», contestaba Manuela frente al tema del ocio y el descanso.²⁵

Desde un sindicalismo que se nombre como feminista el reto es, por tanto, doble: combatir y visibilizar —con perspectiva de género— las nuevas y viejas formas de explotación a las que estamos sometidas por parte de las empresas, y, a la par, trabajar por visibilizar y valorizar el trabajo del hogar y los cuidados. Como indica Silvia Federici: «Nuestra fuerza como mujeres empieza con la lucha social por el salario, no para ser incluidas dentro de las relaciones salariales (puesto que nunca estuvimos fuera de ellas) sino para ser liberadas de ellas, para que todos los sectores de la clase obrera sean liberados de ellas».²⁶

También es central en la obra de Federici la reflexión en torno a la división sexual del trabajo y los usos que del salario hace el capitalismo para afianzar, precisamente, esta división: contraponiendo la familia a la fábrica, lo personal a lo social, lo privado a lo público, el trabajo productivo al reproductivo, etcétera, e invisibilizando este último (al dejarlo sin salario) bajo la mistificación de la familia, el amor, la maternidad y el sacrificio. «El trabajo doméstico es mucho más que la limpieza de la casa. Es servir a los que ganan el salario, física, emocional y sexualmente, tenerlos listos para el trabajo día tras día. Es la crianza y cuidado de nuestros hijos —futuros trabajadores— cuidándolos desde el día de su nacimiento... asegurándonos de que ellos también actúen de la manera que se espera bajo el capitalismo».²⁷

Se va aclarando el paisaje. Por un lado, tenemos el espacio privado, en el que se invisibiliza todo el trabajo reproductivo que cae sobre nuestros hombros por el hecho de ser mujeres; por otro lado, tenemos el espacio público, donde nuestra precariedad y nuestra vulnerabilidad como *riders* mujeres es mayor que la de nuestros compañeros.

En la línea del pensamiento de Federici, Kruskaya Hidalgo y Ana María Morales sostienen que las mujeres no solo trabajamos, sino que creamos y mantenemos a la par

25 *Ibidem*, p. 362.

26 Silvia Federici (2013): *Revolución en punto cero. Trabajo doméstico, reproducción y luchas feministas*. Madrid: Traficantes de Sueños, p. 65.

27 *Ibidem*, p. 55.

la fuerza de trabajo, es decir, que, en palabras de Hidalgo, «las mujeres vivimos repartiendo y cuidamos a los que reparten» (comunicación personal).

Esto se ha visto por un lado en la pandemia. ¿Quiénes hacían la comida para que pudieran comer en las calles?, ¿quiénes lavaban la motocicleta?, ¿quiénes desinfectaban la ropa de los repartidores? Sus esposas. Eso, en una de las primeras encuestas que hicimos sobre trabajos de cuidado de divisiones, quedaba muy claro. En Ecuador, al menos para ese entonces, en 2019, el 85 % de hombres contestaban que eran sus esposas, sus hermanas o sus madres quienes hacían todo ese trabajo.²⁸

ESPACIO PÚBLICO Y ACOSO SEXUAL

¿Qué es ser mujer *rider* atravesando la ciudad? ¿Qué interacción conlleva con el responsable de un restaurante, con los conductores de vehículos, con los transeúntes, con el cliente? ¿Qué información personal suya aparece en la pantalla del cliente final? ¿Cuáles son, al fin y al cabo, los riesgos particulares que una *rider* asume día tras día en su trabajo? ¿Qué mecanismos de protección y denuncia existen para ella?

Casi todas estas preguntas se pueden responder desde el día a día de cualquier mujer repartidora. Vamos a ello. Nuestro día empieza saliendo de la esfera privada a la pública. Una vez salimos, nos espera una jornada laboral en la calle, sin un centro de trabajo físico. Digamos que el centro de trabajo es nuestra *app* y la calle el lugar donde desempeñamos el trabajo. Formamos parte del escenario urbano, aunque nuestra presencia se encuentra totalmente subordinada en un espacio construido bajo una lógica patriarcal.

Entonces, ¿qué percepción existe del trabajo de las mujeres en el espacio público, de la ocupación de las mujeres de ese espacio? Tenemos que pensar si existen ciertos estereotipos que están operando ahí. Capaz la sexualización de mujeres migrantes o el hecho de pensar que es un trabajo de hombres. Cosas que de repente pueden también surgir y ayudar a comprender otros tipos de violencia machista que van a estar también manifestándose o interfiriendo.²⁹

Cuando sales a esa calle, a ese espacio público que nunca nos ha sido dado, lo primero que tenemos que hacer es conducir hasta el destino —por lo general, un restaurante—,

28 Resultados de las encuestas realizadas por el Observatorio de Plataformas en 2020 y 2021, véase <https://linktr.ee/ObservatorioDePlataformas>

29 Hidalgo, comunicación en los talleres formativos organizados por La Laboratoria en primavera de 2022, en el marco de la presente investigación.

en el cual recogeremos el pedido que debemos entregar posteriormente. A la llegada al restaurante: «Cariño, sales ya o la sopa se va a enfriar». De ahí, con la rabia dentro, a recorrer la ciudad: conducimos nuestro coche, moto, patinete o bicicleta y atravesamos las calles asumiendo que en el transcurso del viaje podemos sufrir cualquier comentario sexista respecto a nuestro desempeño como conductoras o por el simple hecho de ser mujeres: desde el piropo desagradable al aplauso por verte en una bicicleta repartiendo comida —como si ese gesto tuviera que ser un halago—, pasando por comentarios sexistas sobre nuestro cuerpo. Luego está el conductor que te pita porque cree que no deberías ir por su carril, pese a que no estés cometiendo ninguna infracción. Si se te ocurre recriminarle su actitud en el primer semáforo que consigas alcanzarle, te intimidará acelerando y desplazándose de la carretera o incluso bajando la ventanilla e increpándote de variadas formas, desde un escupitajo a un insulto machista.

Finalmente llegamos al cliente final, que ya sabe que es una mujer quien va a llegar a su puerta, puesto que salen nuestros datos en su móvil. No es un caso aislado que se le ocurra abrir la puerta en calzoncillos o hacerte cualquier proposición o insinuación de carácter sexual. Nos hemos expuesto en repetidas ocasiones a situaciones desagradables al llegar a la casa del cliente. Como explicaba en la Agencia Catalana de Noticias (ACN) una compañera repartidora de Barcelona con la que trabajé también en Deliveroo, se trata de un acoso premeditado, porque «en la mayoría de los casos el cliente tiene la fotografía del repartidor y sabe que es una mujer». Una de las posibles situaciones de acoso que se dan en las plataformas que aceptan el pago en efectivo es que «el cliente hace una especie de chantaje». Así lo cuenta la compañera:

Llegas, le das el producto y te dice: «¿Por qué no pasas a tomar una cerveza conmigo?». Tú le contestas que estás trabajando y él te responde: «Si no pasas, no te pago». Entonces te cogen la bolsa de las manos e insisten en que si no entras en su casa, no te pagan. Tú en aquel momento eres consciente de que si el cliente no paga, lo tendrás que poner de tu bolsillo, él tiene todo el poder.³⁰

Carmen, una bicimensajera de México que trabajó para varias plataformas, también se refiere a esta cuestión: «Como tienes que marcar a los clientes y sale tu número de teléfono, pues desde ahí se pueden aprovechar para escribirte personalmente». Estos ejemplos no son supuestos, sino representativos de tantas situaciones reales en las que me he encontrado repetidas veces —al igual que diversas compañeras— mientras trabajaba.

30 «Mujeres “riders” denuncian casos de acoso sexual en el trabajo», en *elnacional.cat*, 9 de abril de 2021; disponible en https://www.elnacional.cat/es/sociedad/mujeres-riders-denuncian-casos-acoso-sexual-trabajo_599255_102.html

No son estas las únicas implicaciones de tener que vivir la calle como espacio de trabajo. ¿Qué pasa con nosotras cuando hacemos jornadas extensas? ¿Qué ocurre cuando tenemos que ir al baño? ¿Y cuando estamos menstruando y no tenemos un centro de trabajo para acceder a servicios? Tenemos que ver si con suerte alguien nos presta un baño o comprar repetidas veces en establecimientos para acceder a uno, lo que nos supone cada mes un gasto extra y un riesgo mayor que nuestros compañeros, pues las dificultades para poder ir al baño se pueden traducir en infecciones o cistitis, como ya comentamos. ¿Y si estamos embarazadas? ¿La calle nos ofrece, especialmente en los meses fríos, algún lugar para los necesarios descansos de un cuerpo gestante? ¿Y si estamos lactando? ¿De qué espacios disponemos para sacarnos leche y conservarla después en las condiciones de frío necesarias hasta que regresemos a casa?

En definitiva, ser mujer *rider* significa llevar una mochila mucho más pesada que los compañeros de profesión. Como en muchos otros sectores donde la figura de referencia sigue siendo el hombre, al adentrarnos en su cotidiano es fácil percibir que los espacios no han sido pensados teniendo en cuenta nuestras necesidades particulares como mujeres. No se nos considera *una* más, sino *uno* más, y nuestras responsabilidades familiares, el hecho de parir o menstruar y el acoso sexista que nos rodea en una sociedad totalmente atravesada por el patriarcado nos sitúan entonces en una posición desigual.

No cabe olvidar, por último, que el acoso machista también va de la mano y se intensifica cuando intersecciona con la transfobia o el racismo. En octubre de 2020, los repartidores de Nueva York se movilizaron para denunciar la oleada de robos y agresiones violentas que se había desatado contra ellos, vinculada al aumento del crimen que la pandemia trajo consigo. Los manifestantes eran en su mayoría migrantes mexicanos y centroamericanos.³¹

MUJERES EN LA LUCHA RIDER

El reto que tenemos como mujeres en sectores altamente masculinizados es precisamente el de identificar y nombrar las formas que en lo cotidiano toma la desigualdad, todos aquellos pequeños gestos o detalles que acabamos por normalizar, pero que están hechos de múltiples discriminaciones y violencias que sufrimos solo por ser mujeres. Esto se torna especialmente complejo en sectores altamente masculinizados como el nuestro, porque nos encontramos rodeadas de compañeros (hombres) de trabajo que son también amigos. Desde esa posición tan tensionada, podemos caer con más frecuencia en el error de justificar o dejar pasar actitudes, acciones o posicionamientos que nos pueden herir, enfadar o violentar, por miedo a incomodar a los que son nues-

31 Véase Associated Press (2020): «Repartidores de comida hispanos piden ayuda tras robos», en www.latimes.com, 15 de octubre; disponible en <https://www.latimes.com/espanol/eeuu/articulo/2020-10-15/repartidores-de-comida-hispanos-piden-ayuda-tras-robos>

tros compañeros y, quizá, nuestros únicos aliados. Cuando, por el contrario, te atreves a intentar visibilizar, con las mejores maneras posibles, aquello que nos atraviesa como mujeres, no es raro encontrarse con una sarta de justificaciones preñadas de estereotipos que nos señalan como «demasiado exageradas», «sensibles» o «con un carácter problemático». Comienza entonces una lucha constante, casi diaria, que intenta visibilizar y explicar por qué muchas cosas son y tienen que ser leídas desde una óptica que ponga la desigualdad de género en el centro. Una lucha con más aliados potenciales que aliadas, porque apenas tenemos compañeras de trabajo, y por eso mismo pasa necesariamente por explicar, transmitir y hacer entender cómo nos afecta cada cosa, cómo nos hace sentirnos esa discriminación cotidiana y por qué hay que nombrarla así. Explicaciones agotadoras que, sin embargo, cuando estamos entre nosotras, en la mayoría de las ocasiones se tornan innecesarias. Porque nosotras sabemos.

Nuestra apuesta pasa por no dejar de denunciar todos estos micromachismos o situaciones cargadas de desigualdad, para no validar los sentimientos de vulnerabilidad, rabia, ofensa... que nos producen, por más que el ambiente masculinizado que nos rodea trate de restarles importancia. Tenemos derecho a decir que rechazamos las prácticas paternalistas que nos quitan los parches de la mano para cambiarnos una rueda cuando sabemos hacerlo y no hemos pedido ayuda, que no tenemos por qué aguantar que se nos levante la voz en un debate ni aceptar comentarios desafortunados o una reacción agresiva en una discusión, que no queremos que se haga con nosotras cosas que no se hacen con ellos. En esta lucha por visibilizar los detalles más cotidianos que responden a cuestiones de género, encontramos compañeros aliados que te acompañan y que aprenden contigo a ir localizando todo aquello a tener en cuenta y a cambiar. Pero nos faltan aliadas, faltan las compañeras que saben qué se siente con el paternalismo, con una actitud agresiva, con un acoso o con el compañero o el amigo que todavía tiene mucho trabajo por hacer. Así, llevar a cabo una lucha en un sector masculinizado consiste en reconocernos y defendernos tan capaces como cualquier otro compañero, en visibilizar y combatir estereotipos y micromachismos con pocas aliadas, y a veces también con pocos aliados. Y es difícil. Porque entre nosotras, que vivimos la discriminación en primera persona, es raro que surja el cuestionamiento y fácil que brote la sororidad. Por eso se echan de menos las aliadas.

Querer ser una alternativa a las *apps* de la economía de plataforma desde la economía social y solidaria debe englobar, obviamente, la perspectiva de género. Conseguir ser cada vez más mujeres y tomar protagonismo en los distintos departamentos que conforman una cooperativa, para poder influir en las dinámicas diarias de trabajo, en las decisiones que se toman y en la propia gobernanza.

Como ya hemos apuntado, en 2018 algunos de los fundadores de Riders X Derechos decidimos montar una cooperativa en Barcelona, Mensakas, y más tarde empezamos

a usar la *app* de código abierto Coopcycle. Coopcycle es, por tanto, una federación global de unas ochenta cooperativas de reparto con una *app* compartida y en continuo desarrollo. Como señalamos antes, la *app* no almacena datos ni cuenta con un algoritmo que automatice procesos relacionados con la organización del trabajo. De hecho, resulta central la figura del *dispatcher*, esto es, el o la encargada de asignar los pedidos que van entrando por la plataforma y organizar las rutas. En Mensakas, yo llevo junto con un compañero el departamento de logística y desempeño a menudo esta función. Asigno los pedidos en relación con la concepción que tengo de cada uno de mis compañeros y compañeras y sus capacidades, puntos fuertes y menos fuertes, en busca de la mayor rentabilidad. Además, aunque no llevo el departamento laboral, he intentado estar en las entrevistas de trabajo y me he coordinado con el departamento de comunicación para colgar en las redes ofertas laborales exclusivamente para chicas.

En la cooperativa, en alguna ocasión ha aparecido la preocupación de que alguna chica entrevistada o recién entrada no fuera capaz de rendir físicamente, sobre todo con la carga y descarga de cajas. Se ha relacionado directamente el trabajo con el requisito de la fuerza, y esta con el género. Pero, lejos de lo que se cree, llevar mucho peso en las bicicletas eléctricas de carga no requiere únicamente fuerza, sino también equilibrio. Mientras no pierdas el centro de gravedad de la carga, puedes llevar bastante peso. Si lo pierdes, la bici vuelca, y a veces no depende de cuánta fuerza tengas. Además, si pesas poco, restas peso total a la bicicleta y esto te permite cargarla más o pedalear más ligera y rápida. Ruth, mi compañera, pesa poco y tiene equilibrio y, además, es muy lógica a la hora de organizar en qué orden va a realizar las rutas, algo también muy importante en el trabajo que desempeñamos. Ruth sintió la presión de ser mujer y ser menuda en un sector físico y masculinizado. ¿Qué efecto puede tener que estemos presentes Ruth o yo en las entrevistas junto con el departamento laboral? ¿Qué efecto tiene que yo me encargue de asignar los pedidos o hacer las rutas? ¿O que Angie sea la responsable del departamento comercial y de comunicación? ¿Qué efecto puede tener que cada vez seamos más chicas en la cooperativa? Creo que aportamos información muy necesaria para el rumbo de una cooperativa que pretende establecerse como modelo alternativo a las plataformas en muchos sentidos, incluido el que tiene que ver con el género y con políticas de discriminación positiva (las mujeres cobramos un 5 % más). Simplemente somos más capaces de lo que pensamos y de lo que pueda pensar el resto. Es por esto que en Mensakas es un objetivo para todos los que conformamos la cooperativa lograr una presencia femenina equivalente a la de los hombres. Un reto que aún no hemos logrado, pero en el que trabajamos y del que estamos cada vez más cerca.

Las decisiones que tomemos y las apuestas que hagamos necesitan nuestra experiencia y perspectiva como mujeres. En esta línea, por poner un ejemplo de hasta qué punto tiene importancia que tengamos presencia y voz, creo interesante contar lo que ocurrió en el último encuentro en Nantes de las distintas cooperativas de todo el mundo

que formamos parte de la federación Coopcycle y usamos su herramienta. En este encuentro, como era de esperar, la mayoría eran hombres. Esto se vio reflejado también en los distintos grupos de trabajo o presentaciones que se llevaron a cabo. Uno de los temas que se trataron fue la hoja de ruta que se había pensado para mejorar la *app* de Coopcycle, es decir, en cuanto a desarrollo tecnológico. El hecho de que en Coopcycle la mayoría sean hombres y en las cooperativas que la conforman también obviamente influyó en las prioridades que se establecieron en cuanto al desarrollo y mejoras tecnológicas. Sin embargo, la presencia de Carmen, de la cooperativa de bicimensajeros de México Libelubike, fue determinante para que se plantease la necesidad de un desarrollo tecnológico que tuviera en cuenta la perspectiva de género e incorporara, por ejemplo, un botón de emergencia en la *app* para todas las mujeres repartidoras que nos encontramos en situaciones vulnerables durante nuestra jornada.

Con Carmen transmitimos la necesidad de crear espacios exclusivos de mujeres que hagan llegar nuestra voz y nuestras necesidades en igualdad de condiciones, para que nuestras propuestas no se queden en el olvido y sean tenidas en cuenta, de modo que podamos influir de igual forma en cada paso que pueda tomar la federación.

BUSCANDO ALIADAS: LA *UBERIZACIÓN* DE LOS SECTORES ALTAMENTE FEMINIZADOS

La masculinización del trabajo como *rider* y de la lucha sindical atraviesa y tensiona nuestra presencia como mujeres en el espacio público. Suma, como hemos visto, capas a la precariedad y condiciona nuestra participación en los espacios colectivos, en una pelea por visibilizar, junto con las vulneraciones de derechos que implica la economía de plataforma, aquellas específicas que sufrimos como mujeres, al tener que hacerlo además desde un lugar en el que debemos disputar en cada momento el reconocimiento de la legitimidad de nuestra voz.

Hacen falta alianzas que ayuden a sostener esta lucha. Y es ahí donde el feminismo nos ofrece una brújula que nos regala encuentros inesperados desde los cuales leer juntas todo aquello que nos oprime.

Cuando la Intersindical Alternativa de Catalunya acogió en su marco a Riders X Derechos, lo hizo en una sección sindical en la que compartíamos espacio con trabajadoras del sexo y camareras de piso. Aparentemente, eran sectores muy alejados del trabajo de reparto. Pero solo aparentemente. Pronto las resonancias comenzaron a vibrar con fuerza. Las trabajadoras del sexo, las trabajadoras del hogar y de cuidados, y las trabajadoras de la limpieza ocupan los sectores laborales más feminizados en nuestro país. Son, por esto mismo, sectores altamente precarizados y —¡qué casualidad!— sectores en los que la *uberización* comienza a ser la norma.

En busca de esas resonancias y alianzas, el 9 de octubre del 2022 La Laboratorio organizó otro de tantos espacios de encuentro entre mujeres de distintos sectores de lucha feminista y sindical. Esta vez se trataba de un taller inscrito en el marco de la escritura de este libro, y allí nos encontramos con algunas compañeras de La Laboratorio, como Lotta y Débora; con otras compañeras del colectivo de trabajadoras domésticas y de cuidados Territorio Doméstico, como Constanza Cisneros o Rafaela Pimentel; junto a trabajadoras sexuales del sindicato Otras (Ninfa, Coral); y limpiadoras y camareras de piso organizadas en torno a la asociación Las Kellys, como Marimar. Estos encuentros son espacios que reconfortan, pues permiten compartir los malestares y ayudarnos a nombrar y analizar juntas las formas de discriminación a las que nos enfrentamos, haciendo de nuestras luchas una única lucha: la que nos pone a nosotras en el centro, en medio de un contexto de explotación patriarcal y capitalista acentuado por la *uberización* de los sectores económicos más precarizados, aquellos en los que nosotras trabajamos. *Todes Uberizadas* no era solo el nombre de aquel taller, sino de una forma de explotación compartida que había que pensar y combatir en común.

Task Rabbit, Cuideo, portales donde se anuncia el trabajo sexual, *babysitters* a golpe de un clic, *apps* que distribuyen habitaciones de hotel para limpiarlas en tiempos imposibles, «trabajar con un programa informático», «mercantilizar los cuidados», «el cliente detrás de una pantalla que paga a precio de coste y no quiere enterarse de nada más», «un malestar constante, casi como una enfermedad», «la competencia entre todas», «el sueño de los empresarios». *Uberizadas* *todes*.

La irrupción de la economía de plataforma en los sectores laborales más precarios y feminizados ha unificado en un común denominador las condiciones laborales de trabajos antaño muy diferenciados que ahora comparten precariedades, dificultades y violencias cotidianas.

La extensión de la jornada laboral, que además ve difuminados sus límites temporales, es uno de esos puntos en común. Los horarios infinitos, que no entienden de días y noches ni de jornadas de descanso, han sido y siguen siendo la tónica en el trabajo casi esclavo de interna. La disponibilidad absoluta que implica el cuidado de las personas más dependientes y vulnerables es una denuncia central que Territorio Doméstico lleva años poniendo en el centro. Con la proliferación de *apps* y plataformas, esa dinámica se extiende a todos los sectores *uberizados*. Porque en el trabajo del hogar y de cuidados, en el trabajo sexual o en el trabajo de reparto la jornada laboral se sabe cuándo empieza, pero no cuándo acaba. Los servicios o pedidos se cobran cada vez a precios más bajos, fruto de la lucha encarnizada de portales web y *apps* por ofrecer los precios más competitivos. El tiempo de camino entre un servicio sexual en Chamartín y otro en Usera no está pagado, como tampoco lo están las horas de transporte entre una casa que hay que limpiar en Boadilla y el cuidado de niñas y niños en la otra punta de la ciudad, o el



pedaleo interminable de un restaurante a otro. La incertidumbre de cuántos pedidos lograremos que se nos asignen al día siguiente obliga a aceptar todos los que saltan en la *app* aquí y ahora... Un servicio puede salir a las diez de la mañana y otro a las diez de la noche. Y así se encadenan trabajos, servicios y pedidos en un cálculo constante que solo acaba a la hora en la que al fin el día se ha hecho mínimamente rentable (y eso cuando se logra) a base de aumentar el número de encargos aceptados para compensar el constante descenso del cobro por cada uno de ellos.

Además, las jornadas laborales se alargan gracias a la ausencia de regulación que caracteriza a los sectores económicos *uberizados*: se computan los trabajos aceptados, no las horas empleadas en realizarlos. Esto es así, entre otros motivos, porque las horas en las que estamos disponibles, a la espera de un nuevo trabajo, reparto o servicio, ni siquiera se consideran tiempo de trabajo, por más que nuestras vidas queden totalmente enganchadas a la *app* o plataforma y no podamos dedicar nuestro tiempo a otra cosa que no sea aguardar la asignación de una tarea doméstica, un reparto o la demanda de un servicio sexual.

Riders, trabajadoras sexuales, camareras de piso y trabajadoras del hogar y los cuidados compartimos no solo la desregulación de nuestras jornadas laborales, sino también la de nuestros salarios. Diez euros la hora, en el mejor de los casos, cuando entramos a trabajar como empleadas de hogar para limpiar el piso de una parejita. Al poco tiempo tienen un hijo, tienen dos, tienen tres... y ya, además de limpiar, cuidas al pequeño y multiplicas las tareas mientras el salario es el mismo. O menos. Porque cada vuelta de tuerca en el modelo de la economía de plataforma sirve para reducir nuestro salario: sube el porcentaje que se lleva la empresa, baja el pago por pedido... Cuando no es el cliente quien luego renegocia el servicio a la baja aprovechándose de su posición de poder.

La forma de contratación que las aplicaciones propician genera formas de subordinación laboral muy profundas que también compartimos. Las trabajadoras debemos registrarnos y aceptar las condiciones establecidas por las empresas de la economía de plataformas sin ningún margen de negociación. Las plataformas definen unas tarifas estándar por los servicios ofertados, de las que se quedan con un porcentaje y el resto se nos paga a las trabajadoras. Como bien señala Kruskaya Hidalgo a propósito de una investigación realizada desde el Observatorio de las Plataformas, el porcentaje que las empresas digitales se queda varía de una aplicación a otra, pero en todos los casos que han estudiado siempre existe ese porcentaje. Además, a las trabajadoras se nos exige un acceso regular a un dispositivo inteligente y disponer de datos móviles para aceptar los pedidos o servicios, de forma que las empresas externalizan parte de los costes del negocio, lo que les permite operar sin importantes gastos generales.

Además, todo esto lo debemos asumir sin rechistar. Porque todas las que trabajamos a través de *apps* y plataformas nos vemos sometidas a los perversos sistemas de valo-

ración que establece la empresa. Cada trabajadora cuenta con un perfil que incluye las valoraciones recibidas por el trabajo realizado. Si entregamos un pedido con mala cara, si no aceptamos la rebaja que pretende imponer un cliente, si protestamos ante la vulneración de nuestras condiciones de trabajo o no afrontamos con una sonrisa y la suficiente energía los trabajos de mierda que nos vemos obligadas a aceptar, el cliente puede dejar una mala valoración en nuestro perfil. A veces, ni siquiera adivinas el motivo de esa valoración, otras es simplemente el castigo por no aceptar una quiebra en nuestros exiguos derechos. La valoración que cada una de nosotras recibe no solo afecta a través de los cálculos del algoritmo a la asignación de órdenes de trabajo que vamos a tener al día siguiente (a peor reputación, menos servicios disponibles en el futuro), sino que también genera un historial público de comentarios y valoraciones recibidas por parte de los clientes que condiciona sucesivas contrataciones. Nos volvemos trabajadoras totalmente sustituibles: llamas a una y, si no te gusta, dejas una mala valoración y pruebas con otra. Evaluaciones que, además de opacas y con un alto margen de arbitrariedad, son siempre unilaterales. Solo el cliente que contrata el servicio o encarga un pedido puede valorar a la persona que contrata. Nosotras no podemos valorar a los clientes: no hay espacio para dejar constancia de que intentó abusar de su posición de poder, del acoso sexual al que nos sometió, del mal trato o de las condiciones laborales que impuso. Para eso no hay estrellas ni puntos.

Las inspecciones de trabajo tampoco llegan casi nunca a nuestros sectores, porque pocas veces existen centros de trabajo a los que acudir. Las calles de la ciudad o los domicilios particulares son nuestro lugar de trabajo, y eso parece motivo suficiente para no garantizar nuestros derechos como trabajadoras: se nos han negado inspecciones laborales alegando, simplemente, que es propiedad privada..., lo cual no parece ser un obstáculo para medir el contador del agua, pero debe convertirse por algún extraño motivo en un muro infranqueable cuando se trata de medir el grado de cumplimiento de unas condiciones laborales mínimas.

La ausencia de centros de trabajo implica también la pérdida de contacto con tus compañeras. Nuestra jornada laboral discurre de la *app* al domicilio particular, del metro al restaurante, corriendo o pedaleando por las calles para llegar lo antes posible al siguiente destino. La soledad y el aislamiento nos vuelven más vulnerables, más explotables. No tenemos con quién compartir nuestra precariedad ni de quién aprender que tenemos derechos. Sin lugares donde encontrarnos, donde reconocernos, donde escucharnos, donde establecer alianzas y empezar a organizarnos, la precariedad y la indefensión campan a sus anchas.

Indefensión que, en los sectores que estamos abordando, debemos cruzar necesariamente con los efectos de las leyes de extranjería y de las distintas formas de racismo que atraviesan el mercado laboral. Para muchas mujeres migrantes, sin papeles, con

deudas a la espalda y criaturas que cuidar, el trabajo precarizado y flexible de la economía de plataforma es cada vez más la única salida laboral posible. La supervivencia arrastra a aceptar condiciones de trabajo inaceptables y el miedo que impone nuestra situación administrativa nos aboca al silencio.

Las plataformas aprovechan así las fallas del sistema para aparentar que sirven a los intereses y las necesidades de la gente precarizada: «Aquí tienes tu oportunidad... Realiza entregas y disfruta de flexibilidad, libertad y ganancias competitivas... Solo necesitas una sonrisa de oreja a oreja, tu vehículo (moto, bicicleta o coche), un iPhone o un dispositivo Android y ser mayor de dieciocho años», anuncian con descaro las empresas del *delivery* en España. Ciertamente, han ayudado a crear —ante el contexto de políticas públicas y laborales que no consideran la regularización, la conciliación familiar o los sueldos dignos— la oportunidad de poder elegir la autoexplotación como una forma de adquirir ingresos a cambio de la cesión de los derechos laborales. Lo mismo ocurre con muchas madres que se ven abocadas a tirar de la flexibilidad que les ofrecen estas plataformas para poder tener cierta conciliación familiar, por mucho que la flexibilidad anunciada solo esconda precariedad.

Ante esta imagen desesperanzadora —derechos versus ingresos o cuidados versus derechos—, las plataformas lucen sus eufemismos:

Según la nueva terminología capitalista, la mujer en bici podría ser catalogada como una *mompreneur*, neologismo utilizado para denominar a las madres emprendedoras como nuevos modelos de éxito. La imagen de las *mompreneurs* que promueven las plataformas viene acompañada de una parafernalia que no es nueva: fotografías en redes de mujeres que compatibilizan perfectamente su rol de cuidadoras con el de buenas profesionales, mujeres sin ojeras y con el pelo siempre a punto, sonrientes y con la casa perfecta —porque de ellas sigue siendo este territorio— y que trabajan con tecnología de última generación. Pero la realidad de las *mompreneurs* se ajusta más a la de la joven repartidora, forzada a llevar a su bebé en bici por una gran urbe empujada por la precariedad y la falta de recursos.³²

El cruce de discriminaciones que venimos describiendo afecta, también, a la identidad de género. Así, en la lucha por los derechos de l*s *riders* se han documentado numerosos casos de transfobia. En los sindicatos con los que colaboramos desde Riders X Derechos constan, en particular, casos en los que a personas trans aspirantes o ya activas en el trabajo de reparto se las ha desconectado —despedido— porque, al no coincidir los datos de su DNI con su identidad de género, no los han incluido en la *app*.

32 Genoveva López (2020): «Mujeres, bienvenidas...», cit.; disponible en <https://www.elsaltodiario.com/economia-digital/mujeres-bienvenidas-a-la-discriminacion-3.0>

Es el caso de María, que reportamos desde Riders X Derechos a la cooperativa de abogados Colectivo Ronda de Madrid, a la que bloquearon la cuenta en 2020. Se registró con su nombre elegido y esperó seis meses hasta que Glovo la invitó a empezar a trabajar. Le pidieron la documentación y mandó la que tenía, en la que constaba su nombre oficial. No le comentaron que hubiera ningún problema hasta que, al poco, no le dieron horas y le bloquearon la cuenta sin explicaciones. Después de que buscara asesoramiento jurídico, la empresa le ofreció un acuerdo económico para no ir a juicio y el caso no trascendió. Otras personas trans directamente no han podido acceder a la plataforma. Se trata de un patrón común que no ocurre solo en España, puesto que estas plataformas tienden a funcionar igual en todas partes. Otro ejemplo similar, en Brasil, sería el caso de Joaquim Renato, que no pudo entrar en la plataforma de reparto Rappi por una cuestión de documentación debida al hecho de ser trans. A raíz de este suceso, pasó a trabajar en la cooperativa de repartidoras y personas LGTBI+ de Brasil (Señoritas Courier).

Todo esto dio de sí el encuentro otoñal con compañeras del colectivo de trabajadoras domésticas y de cuidados, trabajadoras sexuales y limpiadoras y camareras de piso. Estos fueron los hilos con los que tejimos un diagnóstico compartido de nuestra precariedad. Pero nos quedaba, sin duda, una segunda conversación que mantener.

HORIZONTES DE LUCHA COMPARTIDOS

El lunes 21 de mayo nos encontramos en la Intersindical Alternativa de Catalunya (IAC) Mireia Herrera, delegada sindical de la CATAC,³³ y Rocío Varela, trabajadora del sector de hostelería, también afiliada al sindicato. ¿El objetivo? Tensar esos hilos que nos unen, hacer de nuestra vulnerabilidad un arma política que nos permita imaginar y ensayar horizontes de lucha compartidos, en un proceso de escritura colectiva del que las líneas que siguen son el resultado.

Nos reunimos para conversar compañeras con distintas experiencias y recorridos que coincidimos en un momento de nuestras vidas en el sindicato. Tanto Rocío como yo, al igual que compañeras de otros colectivos, como el de las trabajadoras sexuales, teleoperadoras o músicos de calle, habíamos acabado en la Federació d'Altres Activitats (FAA). Un lugar que inicialmente se constituyó para los afiliados libres, pero que, coincidiendo con la llegada de Mireia a la coordinación de la federación, fue convirtiéndose en el espacio en el que todos aquellos colectivos de base de sectores altamente precarios fuimos sintiéndonos representados y fuertes. Los sectores sindicales más tradicionales sostenían nuestra federación, pues somos, de alguna forma, aquellos colectivos, que por no dar apenas afiliación y presentar grandes dificultades para el encaje en la organización estructural del sindicalismo tradicional, no interesamos a nadie; tampoco a las grandes estructuras con mucha más fuerza que la IAC.

33 Candidatura Autònoma de Treballadors i Treballadores de l'Administració de Catalunya (CATAC).

Aquí tuvimos algunos recursos, una delegada sindical de la CATAC (Mireia) que empezó a destinar tiempo a la FAA y los servicios jurídicos necesarios (Col·lectiu Ronda). Sin embargo, poco podíamos imaginar en aquellos inicios que con tan pocos recursos íbamos a poder dar pasos importantísimos y que, con un poco más, era posible ir todavía más allá.

Tomando como punto de partida nuestras experiencias sindicales, como mujeres de sectores y trabajos por lo general precarizados, nos propusimos pensar conjuntamente qué entendíamos por una lucha con perspectiva feminista y qué caminos debíamos andar de forma conjunta para seguir visibilizando y reivindicando nuestros derechos y los de sectores con características parecidas a los nuestros.

Estas preguntas emergen, y es importante señalarlo, de tres mujeres blancas europeas, lo cual sitúa nuestro pensar en un lugar muy concreto que, aunque tiene en cuenta las múltiples desigualdades que atraviesan el sector, no las habita.

Cuando tú estás defendiendo la clase trabajadora la tienes que defender desde la perspectiva migrante, de clase y desde la perspectiva de mujer. Cuando tú defiendes la perspectiva migrante, el derecho a migrar, estás hablando también de cómo estas mujeres se podrán desarrollar laboralmente y cómo el hecho de ser mujer y racializada, por ejemplo, les afectará más o menos.

Así nos invitaba Mireia a tener muy presente la importancia de una mirada interseccional como punto de partida para preguntarnos, como mujeres, cuál era el lugar que aspirábamos a ocupar en nuestras organizaciones sindicales. Compartíamos la certeza de que no pretendíamos ocupar los espacios de poder o privilegio dentro de la organización sindical, sino repensar esos espacios desde un punto de vista feminista. No se trata de sustituir los lugares y las dinámicas de poder que ocupan los hombres por mujeres, sino de que la presencia de más mujeres, con perspectiva feminista, dentro de esos espacios permita repensar y cuestionar la propia estructura organizativa. Rocío planteaba el reto de entrelazar sindicalismo y feminismo para evitar caer en la reproducción de las mismas dinámicas patriarcales y de ciertos verticalismos presentes en muchas organizaciones sindicales, lo que sucede cuando la única transformación por la que se apuesta pasa simplemente por aumentar la cuota de presencia de mujeres en los órganos de dirección.

O sea, entendiendo los cargos de responsabilidad dentro de la estructura como un servicio a los demás miembros y al proyecto de la organización, huyendo de cualquier concepto de poder y poniendo en valor la cultura de

los cuidados. Dejando en manos de toda la organización la toma de decisiones. Y fomentando una representatividad compartida entre varias personas que permita conciliar mejor la participación en el movimiento sindical con la vida personal y familiar.

Aspiramos pues, a una lucha sindical tejida a través de responsabilidades colectivas, de liderazgos solidarios y de cuidado mutuo. Pero también a una lucha sindical feminista.

Llegadas a este punto, trasladamos el curso de la conversación de aquello que nos definía o no como feministas hacia lo que significaba llevar a cabo el feminismo. Pasamos del «ser» al «ejercer» —obviamente, siendo conscientes de que una cosa puede llevar a la otra—. ¿Qué significa tejer un camino conjunto feminista? Mireia y Rocío coincidían en apostar por «experimentar cosas que no se han hecho para poder avanzar. Ejercer el feminismo quiere decir que me impregno de él y lo llevo a lo más cotidiano de mi vida; no es que sea feminista, es que vivo feministamente». Y es que a veces es importante centrarnos en el hacer, probar, experimentar, ir más allá de discursos petrificados que no siempre tienen potencia de cambio. La idea era, entonces, ir a los aspectos estructurales que necesitamos revertir juntas para seguir avanzando sin quedarnos en discursos muchas veces vacíos, utilizados por las patronales a modo de *pinkwashing*, como nos recordaba Rocío. Mireia supo como ninguna afinar lo que para nosotras era un feminismo sindicalista.

Las entrañas del feminismo en el sindicalismo no están tanto en que una mujer presida un comité. No. Están en cómo una mujer tiene que defender posturas y razonamientos en espacios donde hay tíos que gritan o que la miran sexualmente. Que la sexualizan, la infantilizan o tienen actitudes paternalistas con ella.

Una tercera línea de discusión nos llevó a preguntarnos por el tipo de sindicalismo feminista por el que apostamos. Esto es, ¿qué tipo de sindicalismo necesitamos para hacer frente a las distintas realidades laborales que nos atañen? Coincidíamos en el peligro de poner demasiado énfasis en la idea de innovación o modernidad justo en un contexto laboral que constantemente esconde la explotación y la precariedad bajo esa misma retórica. Sin embargo, también estábamos de acuerdo en que el sindicalismo actual muchas veces «huele a naftalina» y necesita ser capaz de adaptarse a las nuevas realidades laborales que van surgiendo, como es el caso de la economía de plataforma. «Nuevas realidades laborales» que, si bien se caracterizan por la puesta en práctica de nuevas lógicas y formas de precarización, presentan también continuidades nada desdeñables con la explotación laboral que ha existido desde siempre: «Los camareros de banquetes de las décadas de 1980 y 1990 funcionaban a través de lo que se llama-

ban “cuadrillas”. En ellas, una persona ejercía de intermediario entre las personas que necesitaban trabajar y la empresa que necesitaba contratarlas. Esta persona cobraba un porcentaje por trabajador contratado por realizar esta función de enlace». O también, «lo que se hacía antes en las plazas de los pueblos, cuando un camión recogía a los jornaleros para el campo o para trabajar en la construcción, en función de las necesidades que tuvieran cada día de mano de obra... Deliveroo es solo esto, pero 2.0». Continuidades que facilitan el análisis de lo que nos pasa, pero también innovaciones (atravesadas, sin duda, por la irrupción del campo de lo tecnológico) que abren nuevos retos para abordar ciertos conflictos. Como aclaró Mireia:

Se vulnera el mismo derecho laboral, pero con mecanismos diferentes. Por tanto, ante nuevas maneras de precarizar, se necesitan nuevas maneras de hacer sindicalismo... Eso es lo que yo he dicho siempre. La única manera de intervenir es flexibilizando los mecanismos sindicales, las estructuras.

A veces no se puede crear una sección sindical al uso porque no hay viabilidad. Lo que se tiene que hacer es generar las estrategias sindicales necesarias para ayudar a estos colectivos.

En este momento, mientras Mireia hablaba de la necesidad de buscar nuevas estrategias e intentar no seguir con «las mismas dinámicas que hemos aplicado desde hace cien años», me acordé de cuando en 2017, pese a ser falsos autónomos y trabajar a través de una *app* que actuaba a modo de jefe, decidimos montar una sección sindical. Sin relación de laboralidad reconocida por la empresa, no entrábamos en los parámetros «clásicos» necesarios para montar una sección sindical. Pero la IAC, siguiendo nuestro empuje y voluntad, con el apoyo de Mireia, no puso frenos: «En el caso de los *riders*, si hay un sindicato que dice: “En tu caso no sabemos ni qué fórmula aplicar, porque no podéis montar ni una sección sindical”, a nosotras nos da igual: vamos y la montamos. Y vamos y la defendemos». No solo fue importante la creación de secciones sindicales, sino también cómo se fueron buscando desde el sindicato estrategias para acompañar nuestras demandas, pese a que todo estaba por inventar. Mis compañeros y yo no teníamos forma de contactar con la empresa Deliveroo ni sabíamos adónde enviar la comunicación para informar de la constitución de nuestra sección sindical. En un momento en el que nos urgía comunicarlo lo más rápido posible, puesto que era necesario que nuestras acciones se consideraran acción sindical, a Mireia se le ocurrió hacerlo mediante Twitter. Allí colgamos una foto con los miembros de la sección y etiquetamos a Deliveroo. Quizá pueda parecer solo un gesto, pero fue uno de tantos que nos permitieron ir afrontando las distintas problemáticas propias del modelo de plataforma que nos dificultaban aplicar el derecho laboral o poder seguir los procesos sindicales «clásicos» necesarios para defendernos. Como decía Mireia:

Una realidad líquida, como son este tipo de trabajos y estos derechos o no derechos que los acompañan, a veces hace muy difícil acompañar a estos sectores. Estás defendiendo y consiguiendo una cosa por aquí, pero te salen cuatro más por allá. ¿Por qué? Porque es muy difícil hacerles frente, ya que es una economía muy expansiva..., porque las plataformas, la tecnología, la digitalización, toda esta movida se nos escapa también.

En la misma línea, Rocío sostenía:

[Cuando] tienes un sindicato creado y hay unas nuevas formas de precarización, puede ser que a ti, como sindicato, esa nueva forma de precarización no encaje en tu estructura, pero te van llegando cosas. Y yo creo que la función del sindicato ahí es crear el espacio. Es decir, esa gente ni se conoce, porque trabajan a través de un móvil. Entonces, en el momento en el que te llegan una consulta, dos consultas, tres consultas, hay que intentar crear el espacio de organización también. Y yo creo que esa es la función básica de cualquier organización sindical, favorecer el encuentro y dotar de herramientas a las diferentes luchas que vayan surgiendo.

De alguna manera, la FAA logró convertirse en ese lugar que nos permitió partir de la sección sindical de Deliveroo para luego ir ganando compañeras de lucha de otras empresas, como Stuart, Glovo o Shargo. La FAA se convirtió, gracias al empuje de quien la lideraba, en un espacio de base desde el que fuimos capaces de imaginar, desde los problemas concretos que nos íbamos encontrando, otras maneras de hacer sindicalismo.

En resumen, necesitamos un sindicalismo que no se estanque en dinámicas que ya no funcionan en la actualidad, que identifique las nuevas estrategias mediante las cuales se siguen vulnerando nuestros derechos y que apueste y ponga los recursos necesarios para hacer frente a todo ello. Un sindicalismo que, además, vaya más allá del derecho laboral y ponga la vida en el centro. Como defendían las compañeras, si entendemos que el sindicalismo es un movimiento social, este tiene que dar cabida a las personas migrantes que se quieren organizar desde su propia realidad, estén o no vinculadas al mundo laboral, «porque el sindicalismo es precisamente un eje organizativo de lucha social».

La gente que no tiene papeles y que va a un sindicato a quejarse de no sé qué, si no tienes papeles y no tienes un contrato, te dicen que no hay nada que hacer. Entonces, esa gente, cuando te vienen quince al día, habrá que decir: «Pues a esta gente hay que organizarla de alguna manera». Y habrá

que hacer una lucha para que consigan los papeles y para que tengan un contrato y para que tengan no sé qué. Y eso los sindicatos no han sido capaces de hacerlo.

La FAA fue un ejemplo de sindicalismo de base con una mirada transversal y, por tanto, feminista. Fue una experiencia que evidenció también que hay una falta de apuesta sindical que compensan, pero de forma parcial, figuras concretas del propio sindicato. Figuras que no son suficientes ante una realidad que se conforma por colectivos con cada vez mayores índices de pobreza, principalmente migrantes y muchos de ellos sometidos a un nuevo modelo económico que poco a poco va conquistando más y más sectores. Colectivos que, además, necesitan ser sostenidos por recursos externos a ellos, puesto que apenas pueden aportar afiliación. Colectivos que, sin embargo, encarnan todos los retos a los que se enfrenta la lucha sindical y que son los únicos que dan a los sindicatos la oportunidad de aplicar una mirada transversal. Si no consideramos que esta mirada es la razón de ser del sindicalismo, entonces ¿qué queda? Si no pensamos que la mirada interseccional es la razón de ser del propio feminismo, ¿qué queda? Debemos considerar la mirada transversal el objetivo del sindicalismo, así como debemos considerar la mirada interseccional el del feminismo. En suma, no podemos hablar de sindicalismo feminista ni de feminismo sindicalista si no ubicamos nuestro horizonte común de lucha en el fortalecimiento de la base.



IV. LAS ALTERNATIVAS LABORALES

Al poco de cumplir los veinte años, ya había pasado por diferentes trabajos precarios: promotora de eventos diversos y poco atractivos, recaudadora de socios sin contrato para una ONG, camarera con y sin contrato, y un largo etcétera. En algunos de ellos se lograba generar cierto buen ambiente gracias a los compañeros de trabajo, pero lo más habitual era una rotación acelerada de los trabajadores que difícilmente permitía consolidar un grupo.

Sin embargo, la cosa fue muy diferente cuando comencé a trabajar como repartidora: me movía en la bici por toda la ciudad, pero en los puntos de encuentro donde esperábamos pedidos y al terminar el turno los repartidores pasábamos largos ratos juntos e íbamos creando vínculos entre compañeros. Todos teníamos en común nuestra pasión por la bici, pero también una necesidad de sentirnos unidos y compartir los buenos momentos en una época donde todavía había pocos pedidos y el ritmo de trabajo era más llevadero. Estábamos siendo explotados, pero no estábamos solos ni aislados. Y de ahí tomamos el impulso que nos permitió ir dando pasos de gigante en la defensa de nuestros derechos y asumir colectivamente los riesgos que conlleva una lucha sindical, dispuestas a vivir al límite esa experiencia. Podría decirse que, por aquel entonces, éramos el resultado no deseado de la política de empresa de Deliveroo.

Éramos alguien. Un equipo diverso, formado por gente de diferentes edades, gustos y ambientes, pero que nos convertimos en aliadas gracias a esa experiencia compartida de miedo, euforia y emoción en la que se convirtió la lucha de Riders X Derechos y, más tarde, la cooperativa de bicimensajería Mensakas. Nos íbamos conociendo en un contexto de agitación, de presión y de emociones a flor de piel; nos queríamos y nos sabíamos compañeros sin conocernos del todo. La complicidad era lo que nos sostenía.

Fue en este contexto que surgió la idea de montar la cooperativa de mensajería Mensakas; fruto de una necesidad, pero también de una convicción. Fue como una pulsión

que nos permitía continuar la lucha y, a la par, culminarla. Queríamos mostrar que otra forma de hacer las cosas era posible, que desenvolverse en la economía de plataforma generando otro tipo de relaciones laborales alejadas de la explotación no era una quimera. Queríamos pedalear en la ciudad en el marco de la economía social y solidaria, entendida esta como una forma de hacer economía centrada en las personas que busca crear empleo y generar riqueza de manera sostenible y justa, haciendo de la cooperación, la equidad, la solidaridad y la sostenibilidad los pilares de un sistema económico otro.

Nos gustaba nuestro trabajo, pero no estábamos dispuestos a aceptar las condiciones laborales impuestas por las empresas ni el modelo económico en que se basaban. Queríamos trabajar como equipo, como personas que se conocen y comparten unos valores y una forma de pensar y hacer las cosas. Así fue como comenzamos a hablar de cooperativismo de plataforma. Así fue como nos embarcamos, en abril de 2018, en otra aventura complementaria y paralela a la lucha de Riders X Derechos.

LOS INICIOS DE MENSAKAS: RETOS Y DIFICULTADES DE LA COOPERATIVA

La idea inicial fue de Mario, compañero de Deliveroo. Mario tenía dos grandes amigos: uno de ellos fue trabajador de Stuart; el otro era programador y había empezado a desarrollar una *app* de *delivery* para un proyecto previo que no tiró adelante. ¿Por qué no juntarnos? Ellos tenían la herramienta tecnológica y nosotros toda la repercusión mediática que habíamos conseguido en la lucha. Pronto comenzaron las primeras reuniones con Mireia Herrera —delegada sindical de la IAC, como hemos visto en el capítulo anterior—, los dos amigos de Mario y parte de los fundadores de Riders X Derechos (entonces ya despedidos por Deliveroo). Muchos habíamos acabado en otros trabajos, estudios o proyectos después de ser despedidos. Otros sencillamente se quedaron en el paro. Pero todos seguíamos en la lucha. Yo era becaria y camarera, justo en la cafetería en la que hicimos una de las primeras reuniones.

Con la ayuda del sindicato y de Coòpolis (ateneo cooperativo de Barcelona), finalmente la cooperativa se constituyó y logramos obtener una subvención que nos permitió mantenernos como estructura e ir dando forma a lo que sería la cooperativa.

El hecho de dotarnos de la forma cooperativa no nos convertía de por sí en algo diferencial, pero a través de esta estructura podíamos materializar nuestros valores y objetivos, que consistían en situarnos a las antípodas de las empresas de *delivery*: dotarnos de una organización horizontal y desplazar el algoritmo como modo de organización del trabajo para poner en el centro a las personas, siempre por delante del capital.

Sin embargo, sí había algo diferencial en nosotros que suponía tanto una riqueza como un reto: nuestra composición. Somos un equipo muy diverso, que no se conocía pre-

viamente. No éramos compañeros afines que se juntan con el objetivo de formar una cooperativa. Nos habíamos conformado como grupo en las calles, en un camino inverso: nuestra experiencia laboral y de lucha fue la que nos condujo poco a poco al modelo cooperativo. Sin experiencia previa, aprendiendo a marchas forzadas en qué consistía ese nuevo modelo económico que queríamos abrazar, sin precedentes a los que agarrarnos, iniciamos un camino a base de prueba y error, con peajes de los que aún andamos recuperándonos.

Conocíamos bien, eso sí, el campo de la economía de plataforma y sabíamos que la *app* es la herramienta principal de trabajo. Por eso, si queríamos ser una alternativa, debíamos desarrollar una *app* propia. Y eso no era poca cosa. Para los que no entendíamos de programación, se nos hacía un mundo comprender una inversión de tiempo y dinero inmensa, un camino plagado de dificultades que avanzaba demasiado lentamente. Una *app* potente, pero lenta.

Aparte de las dificultades y la cuestión de la *app* propia, otro de los retos fundamentales para cooperativas como la nuestra era desenvolverse en el marco de una competencia desleal. Las empresas de *delivery* se mueven en el mercado sin asumir las responsabilidades fiscales y laborales que les corresponderían, además de que cuentan con rondas de financiación enormes que se ven acrecentadas por un negocio paralelo que no tiene que ver con su actividad principal: el *big data*. Todo ello hace que puedan ofrecer tarifas muy bajas y posibilita un crecimiento que escala a la velocidad del rayo. Por el contrario, Mensakas tenía que hacer frente a los costes de contratación, la seguridad social, la ley de prevención en riesgos laborales, el material de trabajo (bicis, ropa, cascos, etcétera), y todo ello sin rondas de financiación millonarias ni un volumen de trabajo comparable.

Todas estas dificultades nos llevaron a enfocar nuestra actividad no tanto en el *delivery* de comida a domicilio como en el negocio conocido como «última milla», en el que se sustituye la entrada masiva de furgonetas y camiones en la ciudad por la descarga en un único punto, desde el cual el reparto y la distribución se hacen de forma sostenible, lo que cambia las dinámicas de movilidad en las ciudades, en nuestro caso a través de la ciclogística.

No había casi precedentes en el Estado español de ciclogística de última milla con bicicletas de carga y de forma sostenible. Mensakas hemos entrado con fuerza en este campo de forma autodidacta, de la mano de nuestra *app* de código abierto, las bicis de carga y nuestra experiencia previa como mensajeras.

Paralelamente, en Madrid la lucha de Riders X Derechos también había sido el germen de nuestra cooperativa amiga: La Pájara. Ellas ya funcionaban en el marco de Coopcycle. Como hemos visto a lo largo de este libro, Coopcycle es una federación de más de ochenta cooperativas de entrega y mensajería con bicicleta que se creó en el año 2017

con el objetivo de fomentar la economía social y solidaria y crear una alternativa justa y sostenible a las grandes empresas de entrega a domicilio, promoviendo la colaboración entre cooperativas de diferentes países para compartir herramientas y experiencias y fortalecer el movimiento frente a los desafíos que implica competir con las grandes multinacionales. Estábamos recorriendo caminos paralelos. Coopcycle contaba con su propia *app*, y si bien la nuestra parecía ser más ambiciosa, la desarrollada por Coopcycle se revelaba más funcional. Después de tanto esfuerzo, tiempo y dinero invertidos en el desarrollo de nuestra propia *app*, nos costaba abandonar la apuesta. Sin embargo, finalmente decidimos aunar esfuerzos e invertir en la *app* de código abierto que Coopcycle estaba desarrollando, de modo que nos integramos en la federación.

COOPCYCLE Y LA FEDERACIÓN

Dado que somos una cooperativa de ciclogística de la última milla, nuestras bicicletas de carga son nuestra herramienta de trabajo fundamental. Sin ellas, difícilmente podríamos desarrollar buena parte de nuestra actividad de reparto y distribución. Pero, al igual que las bicicletas de carga son vitales en nuestra ecomovilidad, la organización de nuestro trabajo sería imposible sin herramientas tecnológicas. A pesar de que en los últimos años se está trabajando fuerte en los procesos de digitalización de la economía dentro del marco de la economía social y solidaria, pocas veces se ha enfrentado este fenómeno en situaciones en las que la herramienta principal de trabajo es tecnológica. Esta condición, sumada a la línea roja que para nosotras suponía no caer en manos de herramientas privadas ajenas a nuestra lógica transformadora, nos acorralaba contra las cuerdas. Pero pudimos escapar gracias a la federación Coopcycle. Su *app* nos permite gestionar tanto los *partners* como los clientes finales, y organizar la gestión interna logística (asignaciones de pedidos, rutas, etcétera). Nos permite centralizar por un solo canal el volumen de trabajo. Sin ella, difícilmente podríamos estar donde estamos ni seguir peleando por llegar a más. En tanto que herramienta colaborativa, desde Mensakas hemos contribuido al desarrollo de varias funciones que han repercutido en el resto de cooperativas (y viceversa), a la par que hemos llevado a cabo distintas integraciones (API) que nos han permitido entablar colaboraciones con distintas empresas con web propia o a través de un *marketplace*.

Algo que considero mágico en todo este camino que llevamos recorrido ha sido encontrarme con gente muy diversa, de muy distintos países y con la que, sin embargo, sentía desde el primer momento una afinidad e identificación muy fuertes. El hecho de que el modo de funcionamiento de las plataformas sea prácticamente igual en todos los países posibilita compartir sensaciones, reivindicaciones, retos y dificultades desde el primer encuentro, y eso se convierte en un chute de energía cada vez que ocurre. La comunidad que tejemos no es solo un espacio donde compartimos nuestras necesi-

dades materiales: nos acompañamos también en las necesidades emocionales. Así lo expresaba María del Carmen Vázquez Romero, fundadora de la cooperativa de México Libelubike y también miembro de la federación de cooperativas Coopcycle:

Creo que todos estamos viviendo el mismo problema y es complicado llegar a ser rentables. Pero motiva saber que hay gente en otras partes que también está intentando hacerlo. Hacerlo posible, materializarlo. Es como, «bueno, está bien, ahí vamos, vamos juntos». Y sí es chistoso, o sea, estamos en el otro lado del mundo, pero se siente ese acompañamiento y creo que eso es lo más bueno. Podernos mirar y ver qué somos muchos. Y que nos podemos apoyar, colaborar y jalar en esos momentos complicados.

Con Carmen compartí el último encuentro de cooperativas de Coopcycle en Nantes (Francia) el pasado verano de 2022. Hicimos un buen equipo, y construimos esas alianzas tan necesarias en un sector (y en un encuentro) tan fuertemente masculinizado.

LA COOPERACIÓN COMO HERRAMIENTA

El cruce de la ausencia de precedentes en nuestro sector, nuestra falta de conocimiento en el campo de las cooperativas y la competencia desleal de las empresas de plataforma nos han llevado a una tensión entre la necesidad de formación y la urgencia. Sabemos que la formación es esencial para lograr salir adelante, pero la mayoría de las veces la necesidad de ir apagando fuegos nos ha introducido en una lógica de ensayo y error que no siempre nos ha dado buenos resultados. Encontrar un equilibrio entre ambas necesidades ha resultado bastante difícil para Mensakas, y si lo hemos conseguido ha sido gracias a la cooperación con otras cooperativas dentro del marco de distintos proyectos, ya sean locales o internacionales.

Coopcycle es el ejemplo más claro de cooperación internacional, más allá incluso de la construcción colectiva de la herramienta tecnológica. La federación en sí, que nace del movimiento sindical en respuesta a la penetración de las economías de plataforma, ha dado lugar a un marco perfecto en el que se mancomunan visiones, diagnósticos, conocimientos, esfuerzos y apoyos. Si bien Coopcycle en un inicio fue una herramienta pensada para el reparto de comida a domicilio, poco a poco fue desarrollando *skills* que sirven para gestionar otro tipo de actividades, como el reparto de última milla o el *shipping*, que consiste en recoger y entregar cualquier tipo de producto pero con cierta antelación y programación. Esto ha sido posible gracias a las mejoras que han ido aportando las distintas cooperativas que la integran, como es el caso de Mensakas, en función de la actividad principal que desarrollan.

Periódicamente nos reunimos de manera presencial. En estos encuentros tienen mucho peso las sesiones formativas, lideradas por miembros de las distintas cooperativas de la federación que ponen en común los avances o aprendizajes que han desarrollado en distintas áreas: temas comerciales, comunicativos, de gobernanza, temas más tecnológicos en relación a la *app*, etcétera. Todo dentro de una estructura horizontal donde hay cabida para la conversación, la crítica y las mejoras colectivas. Como desarrollamos en el capítulo anterior, quizá el talón de Aquiles de la federación es el poco peso que tiene la perspectiva de género, consecuencia de un contexto altamente masculinizado. El hecho de que en la «hoja de ruta» del desarrollo tecnológico de Coopcycle no hubiesen entrado propuestas como la que realizó Carmen (de Libelubike, de México) de incorporar en la *app* un botón rojo de emergencia para que lo puedan usar las mujeres *riders* en caso de necesidad muestra que aún queda un largo camino por recorrer.

Otro desafío en relación al cual constatamos también todo el trabajo que queda por hacer se sitúa en el campo de los datos. No tenemos aún respuestas, pero sí muchas preguntas desde las cuales empezar a pensar en común: ¿deberíamos comenzar a almacenar datos? ¿Debe ser un tema central a tratar dentro de la federación? ¿Nos podrían ser útiles esos datos? Si así fuera, ¿en qué aspectos? ¿Estamos desaprovechando una plusvalía extra que generamos con nuestra actividad? ¿Cómo llevar a cabo un tratamiento ético de los datos en el marco de la economía social y solidaria?

A nivel nacional, concretamente en Catalunya, Mensakas, junto con casi otras veinte cooperativas del mundo de la ciclologística —varias de las cuales formamos parte de Coopcycle—, hemos constituido una cooperativa de segundo grado llamada Som Ecologística. Esta ha surgido como respuesta a la necesidad de unificar nuestra voz para lograr así más fuerza de negociación y más influencia política de cara a lograr extender el modelo de trabajo alternativo que defendemos para el reparto de última milla y la distribución urbana de mercancías (DUM). Som Ecologística es también un espacio donde mancomunamos conocimientos y recursos, generando sinergias constantes para mejorar y aprender las unas de las otras. La red que hemos tejido nos ha permitido llegar a clientes que operan en otros territorios, comenzar pruebas piloto conjuntas con clientes de mayor envergadura, diseñar planes que permitan hacer llegar productos agroecológicos a otros territorios, estar presentes en distintos grupos de trabajo alrededor de la soberanía alimentaria y no dejar de escalar en nuestros planes de futuro.

SEGUIR PEDALEANDO

Es difícil hablar de una cooperativa todo el rato en un mismo tiempo verbal. El Mensakas del principio no es el de ahora. No solo por cómo hemos ido evolucionando, sino principalmente porque, aunque seguimos en el proyecto parte del núcleo que la constituyó, alguna gente ya no está y otra nueva se ha ido incorporando. Mensakas nació gracias

a los centros de zona o centroides y a un grupo de *riders* que dimos forma a un sueño. Como si de una receta se tratara, logramos ser todos aquellos ingredientes necesarios, cada uno con su particularidad, para hacer de nuestra apuesta un plato único. El factor humano, todas las experiencias que habíamos vivido juntos previas a la constitución de la cooperativa, nos dio la fuerza suficiente para asumir el reto que se nos venía encima.

Para mucha gente —incluidos investigadores del mundo de las plataformas o la economía social y solidaria, administraciones y partidos políticos— éramos y somos una especie de caramelo que poner como ejemplo en sus discursos y artículos. Somos un bonito resultado, una especie de final feliz, un ideal. Algo así como un triunfo ante un monstruo, un ejemplo a seguir. Aunque pueda haber algo de cierto y se pudiera ver en todo ello una especie de halago, lo que se escribió sobre nosotros contribuyó y contribuye a una idealización y ejerce presión a nuestro alrededor y sobre el proyecto. Lejos de ayudarnos, muchas veces ha enmascarado las tremendas dificultades a las que nos enfrentamos para sacar adelante un proyecto de esta envergadura.

En ocasiones se nos ha pedido que no compartamos nuestras dificultades ni hagamos intervenciones «derrotistas», exigiéndonos narrar solo la parte buena del proyecto. Sin embargo, es necesario visibilizar las dificultades a las que nos enfrentamos cooperativas como Mensakas. Esta presión la he llegado a vivir como una especie de abandono a nuestra suerte: sentía, y aún hoy siento, sobre nosotros un peso y una responsabilidad brutales que solo dejan espacio al éxito. También hemos sentido cierto juicio omnipresente, como si no supiéramos o quisiéramos esconder que nos movemos en las propias entrañas del capitalismo. Por el contrario, creo que nuestra única fuerza reside en el hecho de compartir una utopía que nos señala un camino a seguir. Un camino que, solo por el hecho de poder pedalearlo, nos permite sentir que cada pequeño paso que damos es en realidad la materialización de un cambio que ya está sucediendo. Un camino que apuesta, y esta es su mayor virtud, por poner a las personas en el centro. Carmen, de Libelubike (México), lo describía así:

Hay una cohesión, creo que ponemos en el centro a los compañeros. Como mensajeros sabemos lo difícil que puede llegar a ser, y pues es brindarnos tanto el espacio físico como el espacio material. Creo que lo que nos distingue de las plataformas es el trato, el trato humano.

De hecho, se ha escrito bastante sobre Mensakas y el cooperativismo de plataforma, pero no toda la gente que ha escrito sobre ello ha logrado llegar a comprender cuál es el código fuente que nos distingue, y nos han descrito de forma superficial y teórica, lo que deja de lado la parte humana, que es precisamente la que ha hecho que, pese a las dificultades, errores y retos, Mensakas siga en pie.

De alguna forma, los fundadores éramos «los nadie» de las plataformas reivindicando justamente la fuerza de ser personas. A día de hoy, Mensakas existe gracias a todos los que hemos conformado y conformamos en el presente la cooperativa, gracias a la capacidad de esfuerzo y resistencia que hemos llegado a tener juntos. Existe también gracias a la historia en común que compartimos, de la que hemos sacado el empuje necesario para superar los obstáculos que nos hemos ido encontrando. Una historia que no es solo la descrita en este libro, sino una cantidad incalculable de pequeños momentos, una complicidad tejida en el cotidiano, en los desayunos o comidas conjuntas entre turnos, en los chistes y bromas, en las risas alrededor de unas cervezas y en las lágrimas vertidas. Mensakas es la suma del pasado y el presente. Sin embargo, por encima de todos los momentos vividos, hay uno que nos ha atravesado para siempre.

Mario fue uno de los principales impulsores de Riders X Derechos y fundador de la cooperativa. Antes de que naciera Mensakas, él ya la imaginaba. Por eso Mario era nuestro capitán. Su personalidad destacaba por encima de todas por ser alguien diferente a cualquier persona que hubiésemos conocido antes. Mario no tenía maldad alguna y tenía una fe en lo humano fuera de lo normal. Despertaba simpatía en cualquiera que tuviera la suerte de conocerle. Siempre tenía dibujada una sonrisa en la cara. Inevitablemente, se convirtió en uno de los mejores amigos de prácticamente todos los miembros de la cooperativa y de una parte de Riders X Derechos. Y también más allá: Mario tenía tanta luz que fue querido y respetado en el mundo sindical y de la economía social y solidaria. Fue y sigue siendo una referencia para muchos.

El 28 de diciembre de 2019 Mario falleció. Pocos días antes habíamos estado todos juntos en el Parlamento Europeo como Riders X Derechos y pasamos la noche en un hotel, compartiendo cervezas, risas y bailes hasta bien entrada la madrugada. Su marcha tuvo un fuerte impacto a nivel nacional e internacional. Los mensajes de tristeza y recuerdo llegaron de *riders* de muy distintos países, con los que compartíamos lucha.

En la ceremonia de despedida, Maribel, su madre, mencionó nuestra cooperativa y nuestra lucha. Sabía que era el lugar en el que su hijo tenía puestas todas sus energías. Mario siempre decía que, si nuestro barco se hundía, él sería el último en bajar de él. Era nuestro capitán. Y así fue: Mario nunca se rindió en la batalla por cambiar la lógica que rige la economía de plataforma, en la pelea por lograr que la colaboración mutua ocupara el lugar de la competición.

Al día siguiente de su marcha, decidimos ir a trabajar. Sentíamos una fuerza fuera de lo normal. Estaba convencida de que su muerte sería el fin de Mensakas y, de repente, ahí estábamos pedaleando, comenzando nuevas mañanas sin que él estuviera o, mejor dicho, estando presente de otra forma: una que nos unió a todos aún más y nos dio las fuerzas para seguir pedaleando. Las fiestas volvieron al cabo de un tiempo en forma de largos ratos en los que recordar a Mario: sus frases míticas, las anécdotas y vivencias

que nos había regalado los años que pasamos a su lado. Al igual que en los inicios de Riders X Derechos, de nuevo el centro de trabajo, el tiempo allí compartido, los ratos a la salida del trabajo y la fiesta se convertían en un espacio fundamental en el que compartir las emociones y los miedos. Su memoria es el motor de lucha que sigue dándonos fuerza hasta el día de hoy.

Como en Riders X Derechos, Mensakas no solo es el resultado de un conocimiento previo, sino de nuestra capacidad de aprendizaje. Mientras otros proyectos sobreviven gracias a la competencia para no cometer errores, nuestra cooperativa representa la capacidad de superarlos. Y esa fortaleza, además de los ideales y las convicciones políticas que nos componen, viene dada por haber perdido a un amigo. Por reír y por llorar. Y sobre todo por hacerlo juntos.

Riders X Derechos y Mensakas son vínculos construidos y vínculos rotos. Fracasos y logros. Descubrimientos y decepciones. Enfados y reconciliaciones. Idas y venidas. Debates, acuerdos y desacuerdos. Y también luto. Todas estas experiencias nos han enseñado la importancia de construir comunidades físicamente presentes, conectadas, vinculadas entre sí para seguir luchando y construyendo alternativas de futuro.

Como cualquier colectivo, grupo o cooperativa que pelea por un mundo más justo, Mensakas, al igual que Riders X Derechos, es la gente que está y también la que ya no está. Es la luz de Mario, la fuerza y constancia de mi compañero Juanjo, el humor de Txiki, el pragmatismo de Oriol, la inteligencia de Dani, la paciencia de Jordi, el desenfado de Ruth, la serenidad de Rodri, la predisposición de David, la simpatía de Angie, el dicho de Adri, el abrazo de Andrea, la risa de Wendy, la parodia de Felipe, el carácter de Mili, la complicidad de Cris, la ayuda de Albert, el saludo de Nelson, el chiste de Periche... Es también el resultado de una idea. La idea del Capitán que entre compañer*s hicimos realidad.

Rosa-Luxemburg-Stiftung, **Oficina de Enlace de Madrid**

www.rosalux.es

Responsable legal de la publicación

Anna Schröder

Autora

Núria Soto Aliaga

Acompañamiento

La Laboratorio - Nodo Euro Sur

Edición

La Laboratorio y Traficantes de Sueños

Corrección

Javier Olmos Sanz

Ilustraciones

Emma Gascó

Maquetación

Taller de Traficantes de Sueños

Impreso en Madrid, septiembre de 2023

ISBN: 978-84-19833-07-5

Depósito Legal: M-26941-2023

El proceso de investigación y escritura de este cuaderno, las ilustraciones y la producción han sido financiados por Rosa-Luxemburg-Stiftung, Oficina de Enlace de Madrid, Museo Reina Sofía y Foundation for Arts Initiatives.

La Laboratorio se hace responsable de los contenidos incluidos en este volumen.

Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0)