

# **Precariedad y percepción de autonomía en la economía de plataformas. Sobre la *flexi-vulnerabilidad* del *rider*. Un caso de estudio**

Gabriel López Martínez, *Universidad de Murcia*

## Resumen

El *rider* recorre el espacio urbano como intermediario entre empresa de plataformas y cliente final, realizando tareas de baja cualificación y de fácil reemplazo. Su naturaleza ambigua, con reconocimiento legal como asalariado, aunque suele establecer una relación mercantil con la empresa de plataformas, le confiere notas de vulnerabilidad y precariedad. En este artículo se analizan similitudes y diferencias materiales e identitarias entre repartidores que operan en un mismo territorio, atendiendo a la autopercepción y estrategias laborales diferenciadas entre autónomos y asalariados, que activan en el desempeño y negociación de su situación particular. Como resultado de un trabajo de campo extenso en la Región de Murcia, se revelan discursos y prácticas que explican al *rider* como una figura híbrida que a menudo se autodefine en relación con las notas de flexibilidad y autogestión, una identificación que difiere de los presupuestos materiales que lo explican como subordinado y dependiente de la empresa de plataformas. Los resultados muestran una autopercepción de agencia y flexibilidad que se entiende como estrategia consciente de posicionamiento donde la autonomía es ilusoria. Se presenta así la flexi-vulnerabilidad como herramienta analítica y atributo que captura esta naturaleza dual, dependiente de la empresa de plataformas, al tiempo que agente de estrategias de autonomía a corto-medio plazo.

Palabras clave: *riders*, plataformas, economía de plataformas, autónomo, flexibilidad laboral.

## **Precariousness and perception of autonomy in the platform economy. On the *flexi-vulnerability* of the *rider*. A case study**

### Abstract

The *rider* travels the urban space as an intermediary between the platform company and the end customer, performing low-skilled and easily replaceable tasks. Its ambiguous nature, with legal recognition as a salaried employee, although usually establishes a commercial relationship with the platform company, gives notes of vulnerability and precariousness. This article analyzes similarities and material and identity differences between delivery *riders* operating in the same territory, focusing on the self-perception and labor strategies differentiated between self-employed and salaried workers, which they activate in the performance and negotiation of their particular situation. As a result of extensive fieldwork in the Region of Murcia, discourses and practices are revealed that explain the *rider* as a hybrid figure who often defines himself in relation to the notes of flexibility and self-management, an identification that differs from the material assumptions that explain him as subordinate and dependent on the platform company. The results show a self-perception of agency and flexibility that is understood as a conscious positioning strategy where autonomy is illusory. Flexi-vulnerability is thus presented as an analytical tool and attribute that captures this dual nature, dependent on the platform company, while at the same time an agent of short-medium term autonomy strategies.

Keywords: *riders*, platform, gig economy, freelance, labor flexibility.

Fecha de recepción del original: 3 de septiembre de 2024; versión definitiva: 10 de octubre de 2024.

Gabriel López Martínez, Universidad de Murcia. E-mail: [lopezmartinezgabriel@gmail.com](mailto:lopezmartinezgabriel@gmail.com); ID ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8258-7260>

# Precariedad y percepción de autonomía en la economía de plataformas. Sobre la *flexi-vulnerabilidad* del *rider*. Un caso de estudio

Gabriel López Martínez, *Universidad de Murcia*

## 1. Introducción

En el contexto de las relaciones laborales contemporáneas, la *economía de plataformas* genera un impacto social, económico y cultural significativo (Bailín y otros, 2019; Del Bono, 2019; Fernández Trujillo, 2020; Moreno Gené, 2022). En este ámbito de actividad encontramos aquellos perfiles vinculados a las llamadas *plataformas de trabajo en línea*, dedicados a tareas de traducción, diseño o asesoramiento, entre otras, y cuya actividad no implica concurrencia física para realizar la actividad concreta. Por su parte, las *plataformas de trabajo localizado*, donde se realizan tareas de manera presencial y en ubicaciones específicas, e incluyen servicios como el de reparto de bienes a domicilio, transporte privado o cuidados y asistencia domiciliaria. En este artículo nos ocupamos de este segundo perfil, en concreto la figura del repartidor a domicilio o *rider* en su rol de intermediario entre empresa y cliente en el contexto de la sociedad y economía digitales.

El *rider* se caracteriza por ser un repartidor de bienes, vinculado a entornos urbanos; sometido a diversas regulaciones, muchas de ellas opacas, como los sistemas de vigilancia y control propios de economías digitalizadas basadas en algoritmos, rankings y competencia; que realiza una actividad de servicio a domicilio bajo demanda; expuesto a condiciones de intemperie, tráfico y otras aleatoriedades, que si bien escapan de su pleno control, tiene cierta injerencia a la hora de planificar sus tiempos y ritmos de trabajo. En general, presenta un discurso ambiguo, basado en su práctica de trabajo y en sus rutinas, situado en dos polos de un *continuum*: por un lado, una práctica laboral hiper controlada, vigilada y en ocasiones vista como aleatoria (Wu y otros, 2022; Allen-Perkins y Cañedo-Rodríguez, 2023); por otra parte, una visión que habla de autonomía-flexibilidad, entendida esta última en algunos casos como algo positivo y que mejora las condiciones de trabajo, tanto si la compara con otros sectores como con otros momentos de su propia trayectoria laboral (Shibata, 2020; Piñeiro y López-Martínez, 2024).

El *capitalismo digital* (Srnicek, 2017; González y de Llano, 2020) en el que participan estos repartidores se presenta como un modelo de acumulación y explotación desregulado, global y contemporáneo donde predomina la dependencia y soberanía de la tecnología. En esta “nueva economía”, las empresas recopilan y analizan enormes cantidades de datos para comprender mejor el comportamiento de los consumidores, y así las tendencias del mercado, de modo que los algoritmos y los datos se han convertido en activos muy valiosos (Zuboff, 2020; Meijerink y Bondarouk, 2023). En el caso de las empresas de plataformas, los algoritmos utilizados priorizan la eficiencia y el ahorro (Morales Muñoz y Abal Medina, 2020; Revilla y Martín, 2021), y en este sentido suelen exigir a los trabajadores que completen tareas en plazos poco realistas, además de someterlos a una vigilancia y evaluación constantes (Acemoglu y Restrepo, 2018; Arntz y otros, 2017; Parker y Grote, 2022; Ruiner y Klumpp, 2022). De este modo, la empresa de plataformas actúa como una *caja negra* (Conaty, Bird y Ross, 2018) por donde pasan obligatoriamente todas las comunicaciones y relaciones, en definitiva, los pedidos y encargos. Además, esta intermediación de la empresa de plataformas responde a la necesidad de establecer fórmulas de *rating* y *ranking*, es decir, de evaluación y posicionamiento, con la pretensión de mejorar sus servicios, pero en ocasiones se explican como mecanismos para ejercer control, aplicar sanciones a los trabajadores y fomentar la individualización al promover la competitividad entre los propios repartidores (López-Martínez y otros, 2023).

La relación material entre el *rider* y las empresas de plataformas presenta contradicciones. Las empresas de plataformas ofrecen a los repartidores una relación como “colaboradores”, lo que en la legislación laboral española se recoge como *trabajo autónomo o por cuenta propia*. Una situación que conlleva la desprotección social del repartidor, ya que la empresa no se responsabiliza de contingencias por enfermedad o accidente, que en su caso debe asumir el propio *rider* como riesgos derivados de su actividad. Sin embargo, en los últimos años, la normativa europea y española interpretan una relación laboral con la empresa de plataformas, lo que determina una situación de *trabajo asalariado o por cuenta ajena*. Esta condición de asalariado se explica a partir de las notas de subordinación y dependencia del repartidor a la empresa que es la encargada de organizar, planificar y ofrecer repartos en días y horas determinadas (Gálvez y Delgado, 2022). A pesar de esta normativa y Jurisprudencia, en el caso europeo y español la relación *empresa de plataformas-rider* sigue siendo mayoritariamente mercantil, lo que hace que desde el marco jurídico se le considere como un *falso autónomo* (Lillo, 2019; Baez, 2021; Quirós y Vela, 2022) y así se señala un fraude de ley por parte de la empresa de plataformas.

Dado este marco normativo, económico y social, nuestro objetivo es analizar las similitudes y diferencias, materiales e inmateriales, entre repartidores que operan en la Región de Murcia (España), atendiendo a su autopercepción y estrategias diferencias entre autónomos y asalariados que activan en el desempeño y negociación de su actividad. Para ello, se interpretan los discursos recogidos y las prácticas compartidas con repartidores para entender cómo desempeñan e interpretan su actividad, en concreto, bajo la figura del repartidor “falso autónomo” y de cómo maneja las notas de *autonomía y flexibilidad* como estrategia laboral a corto-plazo. Se presenta entonces la posibilidad del concepto de *flexi-vulnerabilidad* como herramienta analítica y expresión de su naturaleza híbrida, que encapsula una percepción e identidad de autonomía (flexibilidad) al tiempo que su condición material de dependencia y control algorítmico, que no se corresponde con la cobertura normativa a la que se adscribe, derivando en su caso en situaciones de precariedad (vulnerabilidad).

## 2. Revisión de la literatura

### 2.1. Sobre el concepto de flexibilidad en un contexto global. Nuevas-viejas relaciones laborales

La transposición del concepto de *flexibilidad productiva* (Aglietta, 1979; Piore y Sabel, 1990; Coller, 1997; Martín, 1995; Carnoy, 2000) al contexto del mercado laboral propició la desregulación laboral, con el consiguiente empeoramiento de las condiciones de trabajo (Santos y otros, 2004; Santos Ortega, 2006; Ortiz García, 2013), favorecida por las políticas públicas de mercado de trabajo, (Laparra, 2006; Manzanera-Román, 2018) y demostrando la existencia de estrechas relaciones entre factores económicos, políticos y socioculturales (Edgell y Granter, 2020). De este fenómeno surge la inestabilidad laboral, con la desestabilización de los trabajadores que han desarrollado su carrera laboral dentro de la norma social del empleo estable (Castel, 1997; Hidalgo, 2018; Rifkin, 1996) y la proliferación de los llamados “empleos atípicos” (Ortiz García, 2013; Malo, 2018; Santos Ortega, 2006); por tanto, la precariedad en el trabajo, con la falta de control por parte del trabajador de su propia carrera laboral y trayectoria vital (Sennet, 2000; Standing, 2013).

Según distintos autores, todo esto se aprovecha como un factor de moldeado y regulación de la vida de los trabajadores, así como un instrumento disciplinario (Alonso y Fernández, 2013), que según Laval y Dardot (2015) tiene en el centro de mira a la competencia, siendo el capitalismo entendido como un contexto en el que se concreta *la forma de nuestra existencia* y en un programa neoliberal que “define cierta norma de vida [en una] competición generalizada [que] impone tanto a los asalariados como a las poblaciones que entren en lucha económica unos con otros [a que] el individuo [...] es llamado a concebirse y a conducirse como una empresa” (Laval y Dardot, 2015: 14), bajo la mitología del *self-made-man*. Desde esta lógica, la flexi-

bilidad se ha prescrito como habilidad y capacidad esperada por el empleado, preparado para bascular entre el empleo y el desempleo (García Nogueroles, 2018), adaptándose a horarios y jornadas bajo la fórmula de la “incorporación inmediata” a cambio de un salario devaluado, en una fórmula que parece “mancomunar” los riesgos entre empleado y empleador, mientras no se produzca un traspaso de estos desde el capital hacia el contexto laboral.

En el ámbito de actuación del *rider*, este *capitalismo de la vigilancia* (Zuboff, 2020) encuentra su desarrollo en una serie de mediciones basadas en comportamientos previos que generan la adecuación de la oferta y la generación de una nueva necesidad hacia lo expuesto por las plataformas: descuentos, servicios más rápidos de entrega, nuevas ofertas, entre otros. Hacia la mirada de los repartidores que reparten, el excedente conductual del que habla Zuboff (2020) (extraer y utilizar datos para dirigir anuncios, predecir y cambiar el comportamiento) tiene que ver con la lógica algorítmica impuesta desde las empresas que, a su vez, se relaciona con una gamificación (Ginès i Fabrellas, 2021b) y una psicologización del trabajo (Fernández, 2021; Wu y otros, 2022). Los repartidores deben acomodar su jornada laboral, incluso antes del inicio de la misma, para estar incluidos en categorías de valoración, y en relación a una *lógica sanciones-premios*, que tienen que ver con su calidad en la actividad. Estas caracterizaciones vienen condicionadas por cómo las propias plataformas miden algorítmicamente sus tiempos, distancias o rapidez en las entregas mediante seguimientos de sistemas de geolocalización GPS, interfaces biométricas, tecleos a *smartphones*, interacciones con locales y clientes, entre otros.

Precisamente, el concepto de ser *tu propio jefe* (Alfieri, 2020) es uno de los eslóganes recurrentes en este tipo de plataformas (Glovo, Just Eat, Deliveroo, Rappi o Pedidos Ya, entre otras) que en sus páginas web invitan a que las personas que entren a formar parte de sus empresas puedan trabajar con “autonomía” eligiendo horarios, días y zonas de reparto (Figura 2). La realidad es otra, pues está basada en la desvinculación del proceso productivo (es la gerencia la que ejerce casi el control total) y la posibilidad de que “lleguen trabajadores más baratos y más sumisos” (Srnicek, 2017: 18), no solamente para desplazar a los cualificados, abaratando costes, sino para generar una mayor competencia entre los descualificados, ajenos a todo proceso de control y prácticamente atomizado en cuanto a procesos de organización, lo que Harvey (2007: 62) metaforiza como “un gran número de zanahorias que ofrecer a los trabajadores individuales para romper la acción colectiva”. Esto último, tomado con matices, pues la agencia y resistencias se han dado y se siguen dando, no sólo en el contexto español, también en otras geografías, por ejemplo, afirmando que la organización entre activistas y repartidores vence a la opacidad del algoritmo (Haidar, Diana y Arias, 2020).

## 2.2. Tareas y encargos vicarios. Sobre el trabajo a través de las plataformas digitales

En este contexto, donde la tecnología media estableciendo relaciones amplias y multilocalizadas, se halla la llamada *economía de plataformas*, cuya transacción se realiza a través del mercado digital que se estaría convirtiendo en el modelo hegemónico. Se trata de infraestructuras digitales que hacen posible la interacción entre dos o más grupos, actuando como intermediarias para diferentes usuarios como clientes, anunciantes, proveedores de servicios, productores, proveedores y otros, ofreciendo las herramientas para que estos usuarios generen sus propios productos y/o servicios (Srnicek, 2017; Hidalgo, 2018; Karanovic y otros, 2021; Allon y otros, 2023).

El trabajo desempeñado a través de plataformas digitales configura una infraestructura donde lo digital reformula lógicas en el contexto de las relaciones laborales y que podemos concretar en las siguientes características generales: (a) trabajo basado en tareas o proyectos; (b) uso de plataformas digitales, que actúan como intermediarias; (c) ingresos variables que dependen del número de tareas completadas; (d) habilidades diversas que los trabajadores pueden aprovechar para maximizar sus ingresos; (e) calificaciones y revisiones para valorar el desempeño; y (f) ausencia de beneficios laborales, los *trabajadores gig* normalmente no reciben beneficios laborales tales como cobertura socio-sanitaria, planes de jubilación o tiempo libre remunerado (Banik y Padalkar, 2021; Kost y otros, 2020; Meijerink y Keegan, 2019; Muldoon y Raekstad, 2022).

El impacto de esta *plataformización* de la economía (Álvarez y Pérez, 2020; Ginès i Fabrellas, 2021) se vincula con una acusada precariedad del mercado laboral. Una tendencia que se relaciona con la disminución del empleo indefinido y a tiempo completo, el aumento de contratos temporales a tiempo parcial y los contratos de “cero horas”, considerados como aquellos en los que los trabajadores no están sujetos a

un tiempo de trabajo específico y fuerza así la relación como colaboradores bajo la óptica de la total disponibilidad en el momento que se les requiera, pues al fin y al cabo, “el tiempo es el único recurso del que pueden disponer gratuitamente los que viven en el escalón más bajo de la sociedad” (Sennet, 2000: 14). Así, este proceso de precarización se observa, sobre todo, en las condiciones de trabajo: horarios, conciliación, remuneración o el control y gestión sobre el desempeño de la actividad (Acemoglu y Restrepo, 2018; Autor, 2003, 2015; Deloitte, 2015).

Sobre el ejercicio de control y supervisión en el desempeño de la actividad laboral parece que se produce una pérdida de autonomía por parte del trabajador, quedando en manos de la plataforma digital, ya que ésta controla el mercado interno generado por la misma. De hecho, en la mayoría de las plataformas digitales el control lo ejerce el algoritmo que permite la asignación de tareas a realizar o servicios a prestar (Álvarez y Pérez, 2020; Jesnes y Oppengaard, 2020; Le Brocq, 2023). En este sentido, hay autores que se refieren al concepto de “inseguridad algorítmica” por los efectos que genera en los trabajadores (Ginès i Fabrellas, 2021a); o de “drama algorítmico” (Seaver, 2018; Ziewitz, 2016), en cuanto que entienden los sistemas de inteligencia artificial como una especie de *monstruo de Frankenstein* ultrapoderoso ajeno a toda intervención humana, que según García Canclini (2020: 18) nos hace vivir en una “nube imprecisa entre lo lícito y lo ilícito en que nos piensan los algoritmos”.

### 3. Metodología

En nuestro trabajo de campo se ha encuestado a una totalidad de 143 repartidores que operan en la Región de Murcia (España). Se trata de una muestra representativa, que recoge información en la amplitud del territorio de la Región, de modo que nos permite conocer datos concretos vinculados a las dimensiones laboral, socio- económica e ideológica recogidas en el propio cuestionario. Las encuestas se llevaron a cabo durante los meses de septiembre, octubre y noviembre de 2022 y enero de 2023. Además, se realizaron 15 entrevistas semi-estructuradas a repartidores en este territorio (Tabla 1). El guion de las entrevistas se diseñó en bloques temáticos, cubriendo 4 dimensiones generales: (1) perfil socio-demográfico; (2) organización del trabajo; (3) economía e ingresos; y (4) identidad y cultura *riders*. En esta última dimensión, que indaga en complejos inmateriales como la autopercepción y la *identidad riders*, se trataba de conocer aspectos vinculados a la aculturación corporativa, estrategias adaptativas, percepción y usos del tiempo (tiempo libre vs. tiempo de actividad) o usos/relación con el espacio y la ciudad. Debemos señalar que el contenido y los bloques temáticos de las entrevistas se diseñaron a partir del estudio previo de consulta de fuentes primarias, artículos científicos en este ámbito de estudio, así como de la experiencia obtenida del trabajo piloto exploratorio focalizado en la ciudad de Murcia (López-Martínez, Haz-Gómez y Manzanera-Román, 2022).

Dado el contexto y los sujetos de estudio, a saber, el *rider* que transita la ciudad y participa, con mayor o menor grado e intencionalidad, en las dinámicas propias del territorio urbano, proponemos un enfoque que nos permita integrarnos en ese *flujo móvil* a través del acompañamiento o uso de técnicas de *shadowing*, formando parte de esta lógica y observar así los procesos desde dentro, en tiempo real, para comprenderlos y analizarlos en ese flujo. Esta metodología se integró con las entrevistas a través de la observación participante: la experiencia obtenida al acompañar a los repartidores influyó en la adaptación y reformulación de preguntas durante las entrevistas. Del mismo modo, las entrevistas aportaron contexto y matices para encarar las experiencias de campo. Así, la observación participante permitió compartir sus rutinas en el contexto urbano, y para ello nos situamos desde las posibilidades de una *metodología móvil* (Urry, 2007; Büscher y Urry, 2009; Fincham, McGuinness y Murray, 2010) que se concreta en “el seguimiento a las personas”, “el caminar con” o de manera más concreta una “etnografía móvil” (Pellicer y otros, 2013).

Por lo tanto, nuestro posicionamiento metodológico se desarrolla en las técnicas de la observación participante y las entrevistas en profundidad realizadas dentro del ecosistema de su actividad. Sobre la primera, acompañamos a los repartidores en las esperas y recogidas de pedidos en los distintos puntos y acom-



pañamos en algunas entregas a domicilio. Los puntos de recogida, en la puerta y alrededores de los restaurantes y locales de comida, se presentan como espacios de encuentro y de reunión donde charlan y comparten experiencias durante la espera de nuevos encargos. Por su parte, las entrevistas ilustran circunstancias, procesos y fenómenos generales y así concretan las características de la actividad, la experiencia y percepción individual, además nos permiten tomar perspectiva desde una visión sincrónica, ya que los discursos se remontan a recuerdos y experiencias que sirven para alimentar y contrastar con la observación participante experimentada. El acceso a los informantes fue un desafío clave en esta investigación. Para ello, se utilizó una combinación de acceso directo en sus puntos de reunión y redes informales, un proceso que requirió de la creación de confianza a través de múltiples interacciones.

En la Tabla 1 se describe el perfil de las personas entrevistadas, utilizando para su selección criterios de: género, edad, medio de transporte y modalidad laboral.

Tabla 1. Características sociolaborales de los/as *riders* entrevistados/as

Informante	Género	Edad	Medio de transporte	Modalidad laboral
E1	Hombre	32	Motocicleta (125cc)	Autónomo
E2	Hombre	28	Ciclomotor (49 cc.)	Autónomo
E3	Mujer	35	Bicicleta	Asalariada
E4	Hombre	29	Coche	Autónomo
E5	Hombre	39	Bicicleta	Autónomo
E6	Mujer	22	Bicicleta	Autónomo
E7	Hombre	31	Bicicleta eléctrica	Autónomo
E8	Hombre	41	Motocicleta (125 cc)	Autónomo
E9	Hombre	26	Bicicleta	Autónomo
E10	Hombre	24	Bicicleta eléctrica	Asalariado
E11	Hombre	35	Coche	Autónomo
E12	Hombre	36	Bicicleta	Autónomo
E13	Hombre	38	Motocicleta	Autónomo
E14	Hombre	42	Motocicleta	Autónomo
E15	Hombre	34	Coche	Autónomo

Fuente: elaboración propia.

En cuanto a los criterios de selección de los repartidores se tuvo en cuenta: (a) diversidad, tratando de obtener una muestra representativa según edad, género, antecedentes, principalmente; (b) experiencia laboral en plataformas de reparto para obtener narrativas sincrónicas, esto es, que permitieran una comparativa entre sus experiencias a lo largo del tiempo y según la empresa de plataformas; (c) modalidad de trabajo/vinculación con la plataforma, con la intención de abordar diferencias entre autónomo y asalariado.

## 4. Resultados y análisis

### 4.1. Perfil socio-demográfico del *rider*

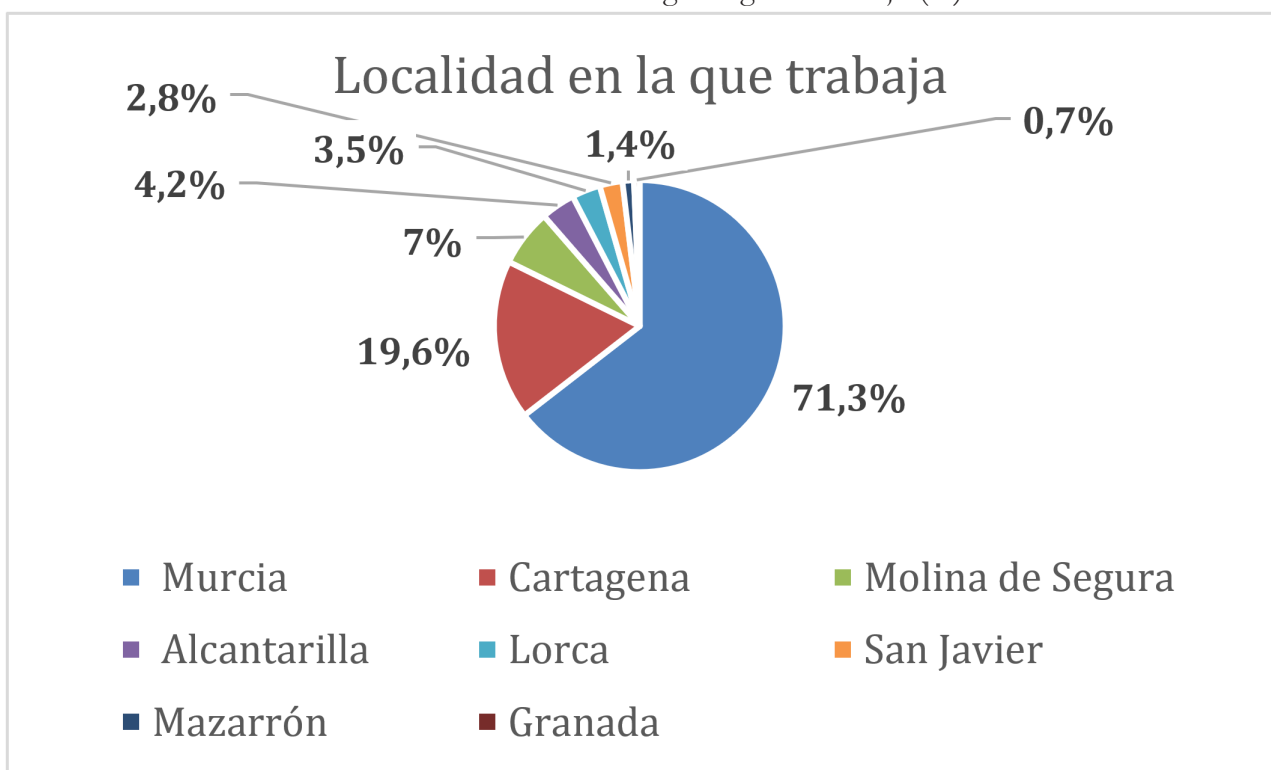
El colectivo de repartidores que opera en la Región de Murcia se presenta como un grupo masculinizado (112 hombres frente a 31 mujeres del total de 143 encuestas). Su media de edad está en los 30 años, siendo el intervalo de edad más numeroso el comprendido entre los 21 y los 38 años. Se trata de un grupo

con formación media y alta, especialmente destaca la categoría de personas con estudios universitarios completos.

*Bueno, tampoco es cosa de jóvenes o viejos. Hasta donde quieras llegar y los repartos que puedas llegar a hacer. Aunque sí, es mejor ser joven que viejo si quieres ganar algo más de dinero con la bici* (E2, hombre, 28 años, autónomo).

Dentro de la Región de Murcia, su distribución, tal y como muestra el Gráfico 1, se concentra casi en su totalidad (90,9%) en las principales ciudades, Murcia (71,3%; 102) y Cartagena (19,6%; 28). Otros municipios del entorno de la ciudad de Murcia, como Molina de Segura con 7% (10) o Alcantarilla con 4,2% (6) siguen a estas, aunque en una proporción significativamente menor. De estos resultados resaltamos que esta profesión es eminentemente urbana y está relacionada con grandes núcleos de población.

Gráfico 1. Distribución de la muestra según lugar de trabajo (%)

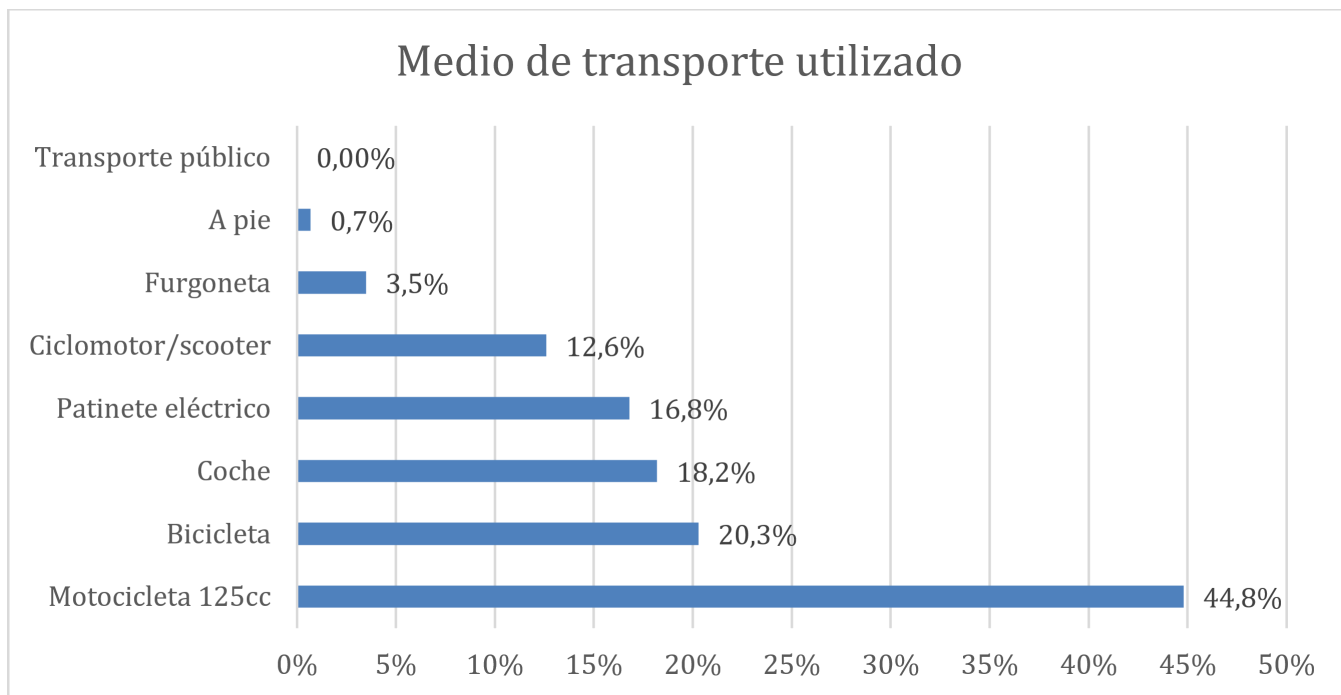


Fuente: elaboración propia.

*En mi pueblo no voy a ganar dinero. La gente pide comida los fines de semana aquí en Murcia [ciudad]. Hay que estar aquí* (E5, hombre, 39 años, autónomo).

En el Gráfico 2 se muestra la distribución del tipo de medio de transporte utilizado principalmente, esta pregunta tenía la opción de respuesta múltiple, por lo que los resultados que se muestran son relativos a frecuencias, no siendo incompatibles la combinación de varias modalidades de transporte. Como podemos ver, en los primeros lugares, se encuentra la motocicleta 125cc (44,8% ;64), que junto con la bicicleta (20,3%; 29), coche (18,2%; 26) y patinete eléctrico (16,8%; 24) son los transportes más utilizados. De modo opuesto, estos trabajadores optan en menor medida por la furgoneta (3,5%; 5) o ir a pie (0,7%;1). También es relevante que el uso del transporte público no es una opción de movilidad adecuada para ninguno de los entrevistados.

Gráfico 2. Distribución de la muestra según medio de transporte utilizado (%)



Fuente: elaboración propia

Por último, nos interesaba conocer las razones por las que se opta por esta actividad (Tabla 2). En este sentido, podemos observar que la mayoría de las personas encuestadas hacen referencia a la posibilidad de organizar su tiempo. Curiosamente un alto porcentaje indica que lo hace porque no encuentra otras opciones de trabajo. De ahí observamos que hay tanto una percepción de “flexibilidad” y cierta “autonomía” en esta referencia a “organizar mi tiempo” como de tratarse de perfiles que optan por esta actividad por ser la que les permite ingresar dinero de manera inmediata, aunque no sea su opción laboral preferente.

Tabla 2. Razones por las que trabaja como *rider*

Razón por la que trabaja como <i>rider</i>	Nivel de aceptación %
Porque me permite organizar mi tiempo	50,3 (72)
Porque no hay muchas opciones de trabajo	44,1 (63)
Porque me gusta	34,3 (49)
Es un trabajo cómodo	34,3 (49)
Porque me gusta trabajar al aire libre	27,3 (29)
Me saca un dinero extra	25,9 (37)
Porque me permite tener unos ingresos fijos	20,3 (29)
Porque es una manera fácil de ganar dinero	16,1 (23)
Es el único trabajo que puedo hacer legalmente	9,8 (14)

Fuente: elaboración propia

#### 4.2. Cuando el jefe es un algoritmo. Rutina, tareas y control del desempeño

Una vez activada la aplicación móvil (app), el *rider* busca la forma de obtener “horas de colaboración”. La app organiza el horario mediante un sistema de puntuación basado en las opiniones de los clientes fina-



les sobre la calidad del servicio y la eficiencia de la plataforma. Así, el algoritmo asigna una puntuación de 0/100 al usuario, que determina su nivel de acceso para aceptar pedidos.

*Tenemos parámetros de excelencia. La plataforma te puntúa en función de los pedidos que completas. Durante 28 días, tienes que estar disponible los días de mayor demanda, que son los viernes, sábados y domingos, durante tres horas cada día. A lo mejor tienes que completar 60 pedidos durante esos días de alta demanda en todo el mes en Murcia. Se puede hacer. Pero claro, ahora hay tantos corredores que es más difícil conseguirlo (E14: hombre, 42 años, autónomo).*

Como vemos, existe una “sugerencia” de exclusividad y puesta a disposición en determinados momentos de la semana, en concreto durante las horas de mayor demanda. Por un lado, esta práctica contradice la naturaleza jurídica de la condición de autónomo y evoca más bien elementos de “supervisión” y “dependencia” que lo situaría como asalariado. Por otro lado, se convierte en un sistema que discrimina el acceso al trabajo en función del cumplimiento de esta “disciplina”, lo que contradice la noción de autonomía y autoempleo. Una práctica que opera mediante un sistema de “clasificación y puntuación”:

*Así, tienes una puntuación, hasta 100, y si no cumples esas órdenes, tu puntuación baja. Entonces, puedes coger menos horas de alta demanda [la franja horaria con mayor retribución por hora], y coges las horas más tarde (E1: hombre, 32 años, autónomo).*

Estos dos testimonios se alinean con varios otros que encontramos durante nuestro trabajo de campo donde se describen las características de la aplicación móvil a través de la cual reciben “encargos” de la empresa de la plataforma. Se confirma una situación de dependencia y subordinación respecto a la empresa, ya que son ellos los que ofrecen oportunidades de trabajo y ejercen el control sobre su rendimiento y disponibilidad en días y franjas horarias concretas. Sin embargo, como se desprende de nuestro trabajo de campo, existe una percepción por parte de algunos de los repartidores de que esta actividad les permite organizar su tiempo de forma autónoma, y en este sentido aludiendo a lo que ellos perciben como trabajo flexible. En este sentido, entendemos que las características específicas de los entrevistados (edad, disponibilidad para trabajar y necesidad de obtener ingresos) les hacen entender que este trabajo, más allá de su naturaleza de dependencia de la empresa y, en su caso, de los matices de precariedad, les permite organizar su tiempo de forma autónoma.

*¿Conciliación? Bueno, si no tienes hijos, ni estudios, ni otras cosas que hacer, vale, puede ser [...] Esto está pensado para gente joven que necesita dinero y trabajar durante un tiempo. También para gente como yo, sin otras posibilidades, que coge una moto o pedalea todo el tiempo (E8, hombre, 41 años, autónomo).*

En el siguiente fragmento, observamos que nuestro informante utiliza la expresión “coger horas”, un planteamiento que parece indicar la existencia de un sistema de gestión del tiempo de trabajo, de forma que estas plataformas pueden asignar horas en función de determinados criterios:

*Aquí en Murcia hay 11 horas máximo que puedes coger [diarias]. Si coges todas las horas ganas unos 50 euros al día. Desde las 10 hasta las 12 de la noche. Luego te organizas. Si empiezas a las 10, descansas un par de horas por la tarde y luego otra vez (E2: hombre, 28 años, autónomo).*

Por último, hay que tener en cuenta que los repartidores adquieren una calificación otorgada por los clientes. Una vez entregado el pedido, los clientes tienen la posibilidad de puntuar el servicio:

*[...]Y luego está la puntuación del cliente, que también te afecta. Si el cliente te puntúa mal, baja tu puntuación. Al bajar tu puntuación, haces menos horas y pierdes dinero. (E10: hombre, 24 años, asalariado).*

Esto lo sitúa como intermediario y expuesto a una doble valoración: la empresa de plataformas evalúa la idoneidad para recibir o no encargos, basándose en su disponibilidad (tiempo de trabajo potencial que se pone a disposición), así como en relación con las evaluaciones de los clientes finales según el tiempo de entrega y la calidad del servicio y el bien recibido.

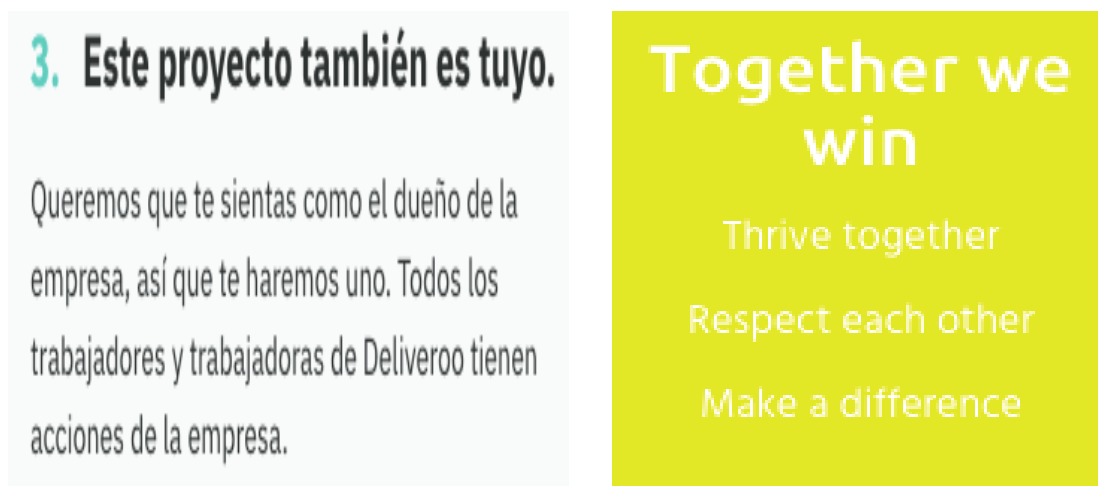
### 4.3. Ni autónomo, ni asalariado, sino todo lo contrario

Para entender la naturaleza del *rider* debemos analizar su encuadramiento normativo y económico que legitima y normaliza el desempeño de su tarea. Se trata de la estructura que posibilita, como punto de partida, cierto margen para desplegar estrategias laborales y a partir de ahí su capacidad de agencia. En este sentido, la consideración del repartidor como autónomo o asalariado genera un debate social intenso y controvertido (González, 2019; Royo, 2023). En términos generales, y presentando así la dicotomía que vertebra su doble naturaleza, encontramos demandas de repartidores que reivindican su consideración de asalariados<sup>1</sup>, mientras que las empresas de plataformas mayoritariamente justifican y propician una relación mercantil, exonerándose así de las obligaciones que se derivarían de la existencia de un contrato laboral entre las dos partes.

Sobre esta cuestión, encontramos un cuerpo de Jurisprudencia española que se decantó por la adscripción del repartidor como asalariado (Tribunal Superior de Justicia -STS de 25 de septiembre de 2020; rcud. 4746/2019) que expone la existencia de subordinación y se refiere a un “control férreo” a través del algoritmo que asigna y controla las tareas a los repartidores. A partir de aquí, en 2021 se aprobó la conocida como *Ley Rider* (Real Decreto Ley 9/2021, de 11 de mayo) que reconoce la relación laboral entre las partes. Sin embargo, no todas las empresas de plataformas establecen una relación laboral con los repartidores. Así, de las 3 principales empresas de plataformas en las que operan los repartidores entrevistados para este trabajo, solamente una de ellas ofrece la posibilidad de contrato como asalariado.

Antes de analizar las narrativas de las personas entrevistadas sobre esta cuestión de su controvertido encuadramiento, resulta interesante atender a los reclamos de las páginas web de dos empresas de plataformas. Así, encontramos eslóganes que sugieren la “integración” del repartidor en el proyecto empresarial, y que bien podría interpretarse como una vinculación que trasciende la figura de colaborador (Figura 1).

Figura 1. Eslóganes que invitan al *rider* a integrarse en el proyecto empresarial



Fuente: elaboración propia a partir de datos recogidos en diferentes sitios web de empresas de reparto.

1 Nos referimos a los colectivos “ridersxderechos” y “Asociación Unificada de Riders” que se presentan como las dos experiencias de asociacionismo más relevantes en el contexto español.

Por otra parte, en la Figura 2 encontramos mensajes que apelan a los conceptos de independencia, autonomía, libertad y flexibilidad, que estarían en sintonía con la lógica del trabajo autónomo. Desde este posicionamiento, las empresas tratan de equilibrar un discurso que acerque al repartidor como parte involucrada en su proyecto empresarial flexible y cómodo, al tiempo que dejan clara la relación esporádica, mercantil y a voluntad del repartidor como colaborador externo.

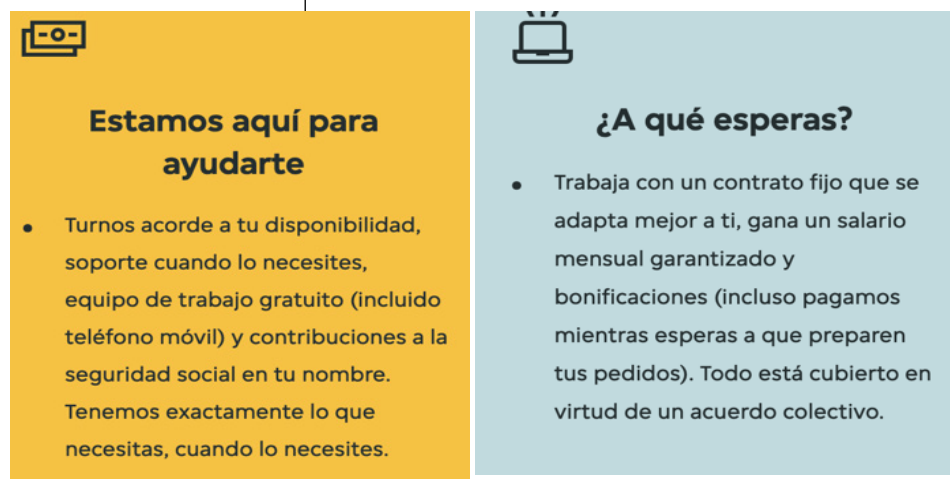
Figura 2. Esloganes que señalan la autonomía del *rider* en relación con la empresa



Fuente: elaboración propia a partir de datos recogidos en diferentes sitios web de empresas de reparto.

Una de las empresas de plataformas de reparto, ante la cuestión social suscitada sobre la demanda del colectivo de su consideración como asalariados, ofrece contrato de trabajo (relación laboral y no mercantil), y así promociona su actividad distinguiéndose de la estrategia de otras compañías. En su caso, no cabe esta ambigüedad que señalamos y sus anuncios recogen interpelaciones directas a aquellos que hubieran tenido experiencias insatisfactorias, de modo que aclaran que en su caso trabajarán con un “contrato fijo”, “contribuciones a la Seguridad Social” y “en virtud de un acuerdo colectivo”:

Figura 3. Esloganes de empresa que establecen una relación laboral con los *riders*



Fuente: elaboración propia a partir de datos recogidos en diferentes sitios web de empresas de reparto.

En nuestro caso, los resultados de nuestro trabajo de campo indican que la mayoría de las personas encuestadas prestan su servicio en la modalidad de autónomo (66%; 95 de las personas encuestadas). Además, si comparamos las modalidades de trabajo actual y la preferencia sobre dichas modalidades, apenas encontraríamos diferencias entre la situación actual y la que se desea (Gráficos 3 y 4):

Gráfico 3. Modalidad laboral

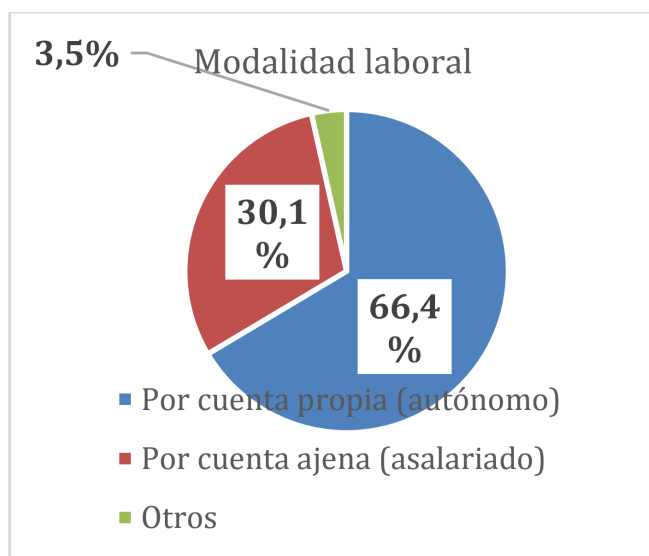
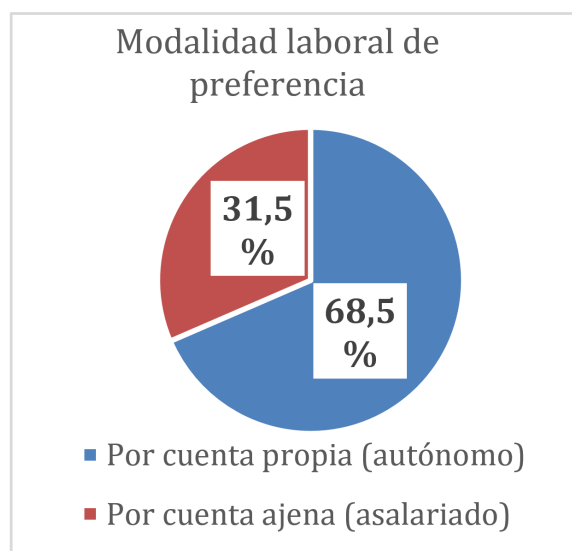


Gráfico 4. Modalidad laboral de preferencia



Por lo tanto, a pesar de que la mayoría de las relaciones sean de carácter mercantil, observamos que los repartidores tienen margen para elegir una u otra modalidad (autónomo o asalariado), lo que denota en cierta medida capacidad de *agencia*. Ahora bien, es necesario atender a los discursos que explican cómo estructuran su actividad y así comprender el significado de los discursos que en cada caso exponen los márgenes de “negociación” y *agencia* en cada caso. Nos encontramos así con un primer testimonio que desglosa minuciosamente los costes derivados de lo que considera su condición de autónomo:

*Trabajando 9 h. todos los días, a lo mejor descansas un día, puedes sacar una media de 50 euros al día. Quizás 1500-1400 [euros] al mes, dependiendo del mes. Quita la cuota de autónomo, la gasolina, los gastos del asesor, el IVA (impuesto sobre el valor añadido), que se paga aparte. Cuando recibes la factura de Glovo, el IVA se paga aparte. Al final, te salen unos 1000 euros al mes (E1: hombre, 32 años, autónomo).*

El informante explica su estrategia aprovechando una bonificación en los gastos de la Seguridad Social para fomentar el autoempleo en España. Se trata de la llamada “tarifa plana” que supone el pago de una cuota mensual reducida para el nuevo autónomo: *Como hay tarifa plana, pago 67 euros al mes. Después, no sé cuántos meses, creo que tendré que pagar el doble, y así podré quedarme dos años. Por el momento, me va bien (E1: hombre, 32 años, autónomo)*. Este repartidor no desempeña exclusivamente esta actividad, lo compatibiliza con un contrato de trabajo como técnico en una televisión autonómica. En sus propias palabras, el tiempo que invierte en esta actividad es “un plus para pagarse caprichos”, algo extraordinario si comparamos con los discursos de nuestros informantes que en su mayoría dependen del trabajo de reparto como única actividad. En todo caso, este informante nos habla de “ser listo y aprovechar este dinero fácil”, una expresión que coincide con el discurso de otro entrevistado que ve oportunidades, sin preguntarse necesariamente por aspectos contradictorios en la naturaleza de esta relación laboral, ni entrar en un análisis autónomo-asalariado:

*Esto [el trabajo en plataformas] es el futuro. Es el presente. Y hay que ser rápido y aprovechar esta oportunidad. Si tienes una moto y eres rápido, ganarás dinero (E9: hombre, 26 años, autónomo).*

Este discurso de su actividad como oportunidad para hacer dinero según la capacidad de cada individuo para estar a disposición, hacer kilómetros, ser flexible y rápido se explica en la lógica que aplica una de las empresas para hacer sus pagos:

*Los ingresos varían en función del kilometraje recorrido. Glovo y las aplicaciones en general te pagan por kilómetro recorrido. Te dan una tarifa base por kilómetro y según lo que tengas que recorrer. Desde donde tú estés hasta el establecimiento y desde ahí hasta el cliente. El total se multiplica por la tarifa base. Aparte la tarifa base de pedidos. Y tenemos un extra por espera (E13: hombre, 38 años, autónomo).*

Incluso el criterio de rapidez es clave a la hora de ver cómo se denominan algunas de las compañías: Just Eat con la cercanía al discurso del modelo *Just in time*, e incluso del *Just do it* de la afamada marca Nike o las plataformas latinoamericanas Rappi y PedidosYa, las cuales también juegan con el criterio de la inmediatez en las entregas. Esta lógica, que expone la flexibilidad y la disponibilidad como activos, se transfiere a la interpretación que distintos informantes hacen sobre su condición de autónomo. En este sentido, interpretan que la categoría de asalariado entorpecería la esencia del trabajo de repartidor, a saber, obtener ingresos en relación con la capacidad que cada individuo tenga para gestionar pedidos y estar disponible<sup>2</sup>:

*No estoy de acuerdo con la Ley Rider. No nos están teniendo en cuenta. Simplemente le obligan a las empresas que nos contraten y así nos están quitando la oportunidad a nosotros de seguir siendo autónomos. De poder seguir siendo pequeñas empresas, solo por decisiones del Estado [...] Nosotros los repartidores como autónomos somos como unos fontaneros, electricistas, que prestamos un servicio. No entiendo por qué a nosotros nos quieren perjudicar (E12: hombre, 36 años, autónomo).*

En esta línea, otro entrevistado critica los presupuestos de esta ley, y explica que esta normativa que pretende una protección, en la práctica contradice su interpretación de la *naturaleza rider*:

*La mayoría de los que hemos optado en ser riders lo hemos hecho por la flexibilidad. En horarios, económicamente. Cosas que con la Ley cambió porque pasamos a ser asalariados, contratados, cumplir horarios, a todo lo contrario de lo que supone ser autónomos (E14: hombre, 42 años, autónomo).*

Se observa por tanto que en su caso la actividad del repartidor está adscrita a unas características (inmediatez, flexibilidad, autonomía) que le confieren esa naturaleza de autónomo que permite precisamente a las empresas de plataformas disponer de un número elevado de “colaboradores” fácilmente sustituibles que no podrían ser asalariados:

*Si se aplica la Ley Rider, las empresas no van a poder contratarnos a todos. Imposible, no le salen las cuentas. Tenemos que ser como ahora, autónomos (E14: hombre, 42 años, autónomo).*

Cuando preguntamos por las razones para realizar esta actividad, encontramos a menudo respuestas que aluden a la *flexibilidad*, “ser mi propio jefe”, *libertad* o *autonomía*. En su caso, incluso comparativas con otros “trabajos de oficina donde tienes al jefe encima de ti [...] Esto es diferente” (E4: hombre, 29 años, autónomo), lo que explica una percepción de esta actividad como un trabajo que les permite cierta autonomía o “coger horas cuando mejor me viene, sin agobios” (E6: mujer, 22 años, autónoma). Para comprender de manera más completa esta opción preguntamos por el *significado de ser rider* (Tabla 3), una cuestión que implica una reflexión más amplia que aquella interpelación por las *razones* (Tabla 2):

---

2 Cabe destacar que en 2020, en plena elaboración de la Ley Rider en España, tres asociaciones de *riders*, a saber, la Asociación Autónoma de Riders (AAR), Asociación Profesional de Riders (APR) y la Asociación Española de Riders Mensajeros (Asoriders), que reúnen un total de 1400 *riders*, enviaron una carta al Ministerio de Trabajo para expresar su necesidad e interés por mantener su condición de autónomo. Eso sí, pedían algunas condiciones como poder fijar sus tarifas y tener vacaciones pagadas.



Tabla 3. Significado de ser *rider*

Variable	Grado de acuerdo %
Tener libertad	60,1 (86)
No tener horario fijo	51,0 (73)
Ser mi propio jefe	48,3 (69)
Única alternativa	41,3 (59)
Trabajar sólo el tiempo que quiera	28,0 (40)
Compatibilizarlo con otro trabajo	23,1 (33)
Pagar mis estudios	21,0 (30)
Ganar dinero fácil	17,5 (25)
Trabajar sin contrato	9,8 (14)

Fuente: elaboración propia.

Frente a estos discursos que explican una adscripción, y en su caso, reivindicación como autónomo, encontramos las narrativas de quienes exponen su caracterización como asalariados. Así lo expresa el siguiente informante, que durante varios meses trabajó para una de estas empresas utilizando su coche particular, y entiende que la cobertura como autónomo no se corresponde con la vinculación que se adquiere al trabajar en una de estas empresas:

*Cada mes me llegaba X sueldo que en realidad había que quitarle gasolina porque ellos te pagaban solo una parte. Y claro 30 horas a la semana sin parar de conducir pues no sale muy a cuenta la cosa. Por eso digo que el trabajo no se lo recomiendo a nadie, por lo menos sin contrato (E 11: hombre, 35 años, autónomo).*

Este informante trabajó en la modalidad de autónomo, pero en este caso muestra su descontento y explica la necesidad de ser asalariado. Por su parte, otro informante que trabaja como asalariado identifica las condiciones que entiende deben estar cubiertas desde esta modalidad laboral: “*Lo que se pide con la ley es tener un contrato porque trabajas para una empresa, entonces tienes que tener tu salario, tu seguridad social y tus vacaciones*” (E10: hombre, 24 años, asalariado). Un discurso que comparte otra asalariada que se refiere a la falta de cobertura y vulnerabilidad ante cualquier contingencia: “*Estás poniendo en riesgo tu seguridad. Vas con la bici, o la moto quien tenga moto, y si te pasa algo además de tu salud es que no puedes trabajar y te quedas sin nada*” (E3: mujer, 35 años, asalariada).

Por último, cabe señalar que los asalariados que hemos entrevistado suelen estar subcontratados, esto es, la empresa de plataformas contrata los servicios otra empresa que será la que contrate en su nombre a los repartidores. Una estrategia con la que la empresa de plataformas gestiona con mayor eficiencia su negocio y que explica además la naturaleza de este tipo de empresas: su actividad principal no consiste en ofrecer un servicio, ni en dar valor a una actividad, sino que intermedia y pone a disposición demandas a través de la entrega de los repartidores.

#### 4.4. Estrategias (individuales) adaptativas del *rider*

Esta “nueva” economía que se sirve de lo digital nos lleva a una idea de urgencia y rapidez en el contexto de las relaciones laborales. El uso de dispositivos digitales (*smartphones*) para cubrir necesidades que surgen como demandas espontáneas (pedidos de clientes con un plazo de entrega) en un contexto laboral con creciente competencia debido al aumento de repartidores que ofrecen sus servicios. Esta situación genera, al igual que ha devenido en otros sectores productivos que incrementan la mano de obra a disposición,

una serie de estrategias de adaptación de los trabajadores, en este caso “autónomos”, para obtener mayores ingresos.

*Cuando éramos 50 glovers era más fácil. Si estabas cerca de un pedido, el pedido era para ti. Ahora hay unos 115 glovers [en un año]. La demanda no ha subido tanto, pero han subido muchos guantes, así que siempre estamos cerca [del pedido]. Eso hace que te paguen menos y más beneficios para la empresa* (E7: hombre, 31 años, autónomo).

En esta situación, con un aumento significativo de *riders*, este informante nos habla sobre la estrategia de algunos compañeros al encontrar una zona de espera para los pedidos donde la señal, aparentemente, llega unos minutos antes que donde se agrupa el resto de repartidores y así pueden aceptar la asignación. En sentido parecido, otro repartidor expone que, intuyendo que recibirá menos pedidos en áreas donde hay más aglomeración de repartidores, se mueve con la moto cerca del restaurante, en este caso un McDonalds, pero alejado unas dos o tres manzanas del mismo:

*Ponerse cerca de donde llegan antes los mensajes. En Carrefour, por esa zona se notó que llegaba antes [...] Yo he comprobado que estando en un sitio estancado o estando rodando..., consigo más estando rodando* (E7: hombre, 31 años, autónomo).

Este último discurso coincide con otros recopilados, y que en definitiva tratan de obtener cierta ventaja competitiva con respecto al resto, al adaptarse al diseño de gestión algorítmica que beneficia a aquellas personas que tienen mayor disponibilidad, capacidad para viajar a mayor distancia, hacerlo más rápido y que rechazan pocos servicios. Desde esta misma perspectiva de *compañeros-competidores* se recoge el siguiente testimonio:

*Aquí estás solo. Aunque veas que nos juntamos y hablamos en la puerta esperando con el móvil, no somos amigos. A ver, si me piden un favor y puedo, lo hago. Pero aquí venimos a coger todos los pedidos que podamos. A ganar dinero* (E3: mujer, 35 años, asalariada).

Esta percepción de independencia y autonomía, derivada de las referencias a conceptos como flexibilidad y libertad, es inherente a la propia naturaleza de esta actividad. Aunque a menudo encontramos a los repartidores compartiendo espacios, sentados a la puerta de un restaurante esperando pedidos, se observa una ausencia de vínculos colaborativos o asociativos que indiquen elementos de carácter sindical en la práctica. Incluso en los momentos de compartir espacio con estas personas se suelen identificar referencias al carácter individual de la tarea:

*Aquí aguanta el que más pedidos puede hacer. Si lo haces bien puedes ganar dinero. Pero hay que estar dispuesto a estar horas. Unas esperando y otras entregando* (E1, hombre, 32 años, autónomo).

Y en este sentido, se refuerza el imaginario de eficiencia vinculado a la condición de autónomo, independiente y no tenga cargas familiares: “*Si no tienes compromisos, ni hijos y no estás casado, puedes trabajar y ganar dinero. Creo que este es un trabajo para gente joven y yo diría soltero*” (E15: hombre, 34 años, autónomo).

Además, la naturaleza de su trabajo, que permite una fácil sustitución y cancelación de pedidos sin recurso, limita la capacidad del colectivo para negociar eficazmente. Esta falta de poder de negociación indicaría la dificultad de sindicalización (Diana, Haidar y Arias 2023). En consecuencia, se puede concluir que la mayoría de los conflictos laborales identificados entre los repartidores giran principalmente en torno a sus acuerdos contractuales. Ante estas circunstancias, se han organizado huelgas utilizando plataformas como WhatsApp y Facebook para comunicación, coordinación y difusión. Sin embargo, estas huelgas han tenido un impacto limitado debido a su limitado “poder” estructural derivado de su prescindibilidad y reemplazabilidad, así como de su identidad fragmentada e individualizada.

#### 4.5. Sobre la *flexi-vulnerabilidad* como atributo del *rider* contemporáneo

Esta “disonancia” o naturaleza híbrida de identidad autónoma y subordinación con respecto a la empresa de plataformas apuntaría al concepto de *flexi-vulnerabilidad* como atributo de este colectivo. Una condición que traza un escenario de *falsos autónomos* fácilmente reemplazables que (en ocasiones) parecen no percibir su necesaria condición de asalariados, en un contexto jurídico-normativo donde la empresa de plataformas (todavía) elude el cumplimiento de la ley, y en su lugar asumen sanciones económicas. La *flexi-vulnerabilidad* surgiría del hecho de que, a pesar de la apariencia de flexibilidad, estos trabajadores autónomos siguen enfrentándose a importantes riesgos e inseguridades que denotan la naturaleza precaria de su actividad: “No tenemos protección, somos falsos autónomos y deberíamos tener un contrato” (E15: hombre, 34 años, autónomo). Como se trasluce en nuestras experiencias de observación, carecen de determinadas prestaciones y protecciones laborales, como ingresos estables o coberturas por contingencias durante su actividad, y en este sentido son vulnerables. Además, tienen un poder de negociación limitado y se enfrentan a dificultades para negociar su tarifa o mejores condiciones de trabajo debido a la falta de representación colectiva.

Así, el concepto de *flexi-vulnerabilidad* nos permite adoptar un enfoque más sutil para analizar cómo se interpretan y manejan los conceptos flexibilidad y autonomía en el caso que nos ocupa. Las diferencias identificadas entre ciertos discursos de los trabajadores autónomos que se posicionan e identifican como independientes (“sus propios jefes”) y los que hablan de precariedad, dependencia de la empresa y alienación en relación con su actividad nos permiten considerar esa capacidad de agencia, que articula una autopercepción que legitima y valida sus condiciones materiales atendiendo a sus necesidades y expectativas como estrategia a corto-medio plazo. Su dependencia para generar ingresos, así como su subordinación al control algorítmico por parte de la empresa “conviven” con su percepción de autonomía que a menudo se explicaba por su capacidad para poner tiempo a disposición (horas de espera para la recogida pedidos) además del trabajo efectivo de entrega: “Ahora soy joven y puedo estar tantas horas con la bici. No voy a estar toda la vida haciendo esto” (E10: hombre, 24 años, autónomo).

Las características de no tener hijos, ni otras cargas familiares, ser *joven*, compaginar la tarea de reparto con otra actividad principal (*siempre puedo dejar el trabajo de rider*) parece explicar este perfil de un repartidor que se considera autónomo, y así incorpora la flexibilidad en su decisión estratégica. Además, encontramos perfiles de cualificación media-alta, a pesar de dedicarse a una actividad de baja cualificación, lo que en ocasiones explica precisamente este carácter temporal y “consciente” de las condiciones que lo exponen como actividad vulnerable: “Lo compagino con lo que de verdad me gusta, dar clases de yoga. Tengo un grupo pequeño, doy clases en casa, y espero dedicarme a esto al 100%” (E11: hombre, 35 años, autónomo).

La *flexi-vulnerabilidad* no sólo evidencia la coexistencia de flexibilidad con una condición de vulnerabilidad, también permite explorar cómo los trabajadores gestionan, negocian e interpretan su propia posición dentro del mercado laboral. Esta gestión de la vulnerabilidad se manifiesta en la habilidad para transitar entre distintas actividades, adaptarse a las exigencias del trabajo precario y utilizar la flexibilidad como un recurso que para obtener beneficios a corto plazo o como mecanismo para mantener opciones abiertas para el futuro.

## 5. Conclusiones

La inteligencia artificial (IA) desempeña un papel creciente en los procesos de organización, planificación y control laboral, especialmente en las llamadas empresas de plataformas donde se gestiona el trabajo mediante algoritmos, lo que puede plantear riesgos significativos de deshumanización del trabajo (Parker y

Grote, 2022; Muldoon y Raekstad, 2022). La automatización excesiva de tareas puede limitar la capacidad de los trabajadores para tomar decisiones, lo que conlleva situaciones de alienación y desconexión con su actividad. Además, la cobertura jurídico-normativa de las personas empleadas en esta economía digital, en ocasiones se presenta bajo la fórmula de autónomos o “colaboradores”, una adscripción que plantea situaciones de vulnerabilidad, cuando no de fraude de ley (Allon y otros, 2023; Banik y Padalkar, 2021).

En este trabajo, la figura del *rider* se presenta como caso paradigmático en la era digital y la economía de plataformas, donde la flexibilidad y la autonomía se destacan como ventajas para quienes se dedican a este tipo de actividad (Moreno, 2022; Morales y Abal, 2020). Sin embargo, detrás de esta aparente libertad, se esconde una dinámica laboral que refleja la lógica neoliberal en la que se privilegia la individualidad y la maximización del beneficio personal sobre el trabajo colectivo y la protección laboral (Fernández-Trujillo, 2020; Fernández Prieto, 2021). Esta lógica fomenta la idea de “ser tu propio jefe”, responsabilizando al trabajador de su propio éxito y bienestar (Alfieri, 2020). En nuestro estudio, observamos cómo esta narrativa individualista, promovida por las empresas de plataformas, no sólo impide la representación colectiva, sino que también deja a los repartidores en una posición vulnerable ante decisiones unilaterales de las empresas (López-Martínez y otros, 2023; Revilla y Martín, 2021).

El concepto de *flexi-vulnerabilidad* se presenta como una herramienta analítica que encapsula una dualidad compleja en la experiencia de los trabajadores a través de plataformas digitales. Por un lado, está la realidad material de la precariedad laboral derivada de la dependencia de la empresa y las condiciones de trabajo impuestas por las plataformas. Esta precariedad se manifiesta en la inestabilidad de los ingresos, la falta de protección laboral y los riesgos asociados con la ausencia de beneficios sociales y de seguridad. Por otro lado, la autopercepción del repartidor como un trabajador autónomo y flexible, lo que puede generar una falsa sensación de libertad y autonomía. Las empresas de plataformas digitales promueven activamente esta narrativa de “ser tu propio jefe” y de tener el control sobre tu tiempo y tus ingresos. Esta autopercepción como autónomo y flexible puede actuar como una forma de adaptación psicológica a la precariedad laboral. Así, los trabajadores pueden internalizar la idea de que son responsables de su propio éxito y bienestar, lo que puede llevarlos a aceptar condiciones laborales desfavorables como parte del precio de la libertad y la flexibilidad.

La metodología empleada ha permitido una interacción directa con las personas entrevistadas, compartiendo además esperas en los puntos de recogida y salidas de reparto. Se trata de una experiencia que ha posibilitado conocer las dinámicas de trabajo y las interacciones de los repartidores con compañeros y clientes finales, así como las condiciones físicas y emocionales a las que se enfrentan. Las entrevistas permitieron detallar algunas de las situaciones experimentadas, y así descifrar a través de sus narrativas determinados automatismos y protocolos identificados en las jornadas de actividad. Se trata de una metodología que permite profundizar en las lógicas, individualidades, percepciones y asunciones de los distintos perfiles que participan en la complejidad de un fenómeno compartido, y que puede aplicarse a otros procesos contemporáneos.

Por último, debemos considerar las limitaciones de este estudio y referir propuestas de futuro. En este caso, no se ha podido abordar el impacto de estas plataformas de trabajo en la población migrante. Nos parece que futuras investigaciones deberían explorar cómo las situaciones de vulnerabilidad y exclusión que afectan particularmente a este colectivo, en ocasiones se agravan al depender del trabajo vinculado a plataformas digitales. Se trata de actividades que permiten tener ingresos de forma casi inmediata, un factor que puede resultar atractivo para este grupo de población que, sin embargo, se ve expuesto a una situación de dependencia y vulnerabilidad más acusada.

## Bibliografía

- ACEMOGLU, Daron y RESTREPO, Pascual (2018): “Artificial Intelligence, Automation and Work”. En *The Economics of Artificial Intelligence: An Agenda*, Chicago, University of Chicago Press, pp. 1-44.
- AGLIETTA, Michel (1979): *Regulación y Crisis del Capitalismo*. Barcelona, Siglo XXI.
- ALLEN-PERKINS, Diego y CAÑEDO-RODRÍGUEZ, Montserrat (2023): “Weaving the algorithm: participatory subjectivities amongst food delivery riders”, *Subjectivity*, 30(4), pp. 435-454.
- ALFIERI, Matías (2020): “‘Sé tu propio jefe’: Economía de plataformas y neoliberalismo. Los casos de Uber, Rappi y Glovo en Argentina (2016-2018)”, *Observatorio Latinoamericano y Caribeño*, 4(2), pp. 210-231.
- ALONSO, Luis Enrique y FERNÁNDEZ, Carmen (2013): *Los Discursos del Presente*. Madrid, Siglo XXI.
- ALLON, G., COHEN, M. C. y SINCHAISRI, W. P. (2023): “The impact of behavioral and economic drivers on gig economy workers”, *Manufacturing & Service Operations Management*, 25(4), pp. 1376-1393.
- ARNTZ, Melanie, TERRY, Gregory y ZIERAHN, Ulrich (2017): “Revisiting the Risk of Automation”, *Economics Letters*, 159, pp. 157-60.
- AUTOR, David, LEVY, Frank y MURNANE, Richard J. (2003): “The skill content of recent technological change: An empirical exploration”, *The Quarterly Journal of Economics*, 118(4), pp. 1279-1333.
- BAILIN RIVARES, A. y otros (2019): “Like it or not? The impact of online platforms on the productivity of incumbent service providers”, *OECD Economics Department Working Papers*, 154, pp. 1-20.
- BANIK, Nilanjan y PADALKAR, Mandar (2021): “The Spread of Gig Economy: Trends and Effects”, *Foresight and STI Governance*, 15, pp. 19-29.
- BAUMAN, Zygmunt (2003): “De peregrino a turista, o una breve historia de la identidad”. En *Cuestiones de identidad cultural*, editado por Stuart Hall, Barcelona, Amorrortu Editores, pp. 44-80.
- BLANCHI, Paolo (2020): *4.0 La Nueva Revolución Industrial*. Madrid, Alianza.
- BROWN, Wendy y ARBOLEDA SARMIENTO, Juan David (2021): “Frankenstein del neoliberalismo: libertad autoritaria en las ‘democracias’ del siglo XXI”, *Cuadernos de Filosofía Latinoamericana*, 42(124), pp. 1-12.
- BRYNJOLFSSON, Erik y MCAFEE, Andrew (2013): *La Carrera Contra la Máquina*. Barcelona, Antoni Bosch.
- CAIXABANK RESEARCH (2016): *Les Noves Tecnologies i el Mercat de Treball*. Barcelona, Caixa.
- CARNOY, Martín (2000): *El Trabajo Flexible en la Era de la Información*. Madrid, Alianza.
- CASAS-CORTÉS, Maribel, MOYA SANTANDER, Laura y PIÑEIRO AGUIAR, Eleder (2023): “Algoritmos de reconocimiento facial entre los repartidores de comida en España: ¿Sistemas de verificación biométrica contra el subarrendar y compartir de cuentas?”, *Revista Disparidades*, 78(1), pp. 1-11.
- CASTEL, Robert (1997): *La Metamorfosis de la Cuestión Social. Una Crónica del Salariado*. Barcelona, Paidós.
- COBO, José María (2021): “Los trabajadores en las plataformas digitales: ¿autónomos o empleados?: Ser o no ser, la cuestión no resuelta por la Ley Rider”, *Revista Aranzadi Doctrinal*, (11), 4, pp. 1-20.
- COLLER, Xavier (1997): *La Empresa Flexible*. Barcelona, Siglo XXI.
- DAVID, Hilbert (2015): “Why are there still so many jobs? The history and future of workplace automation”, *Journal of Economic Perspectives*, 29(3), pp. 3-30.
- DEL BONO, Antonio (2019): “Trabajadores de plataformas digitales: Condiciones laborales en plataformas de reparto a domicilio en Argentina”, *Cuestiones de Sociología*, 20, pp. 1-20.
- EDGEELL, Stephen y GRANTER, Edward (2020): *The Society of Work*. New York, SAGE.
- FEDERICI, Silvia (2014): “La reproducción de la fuerza de trabajo en la economía global y la revolución feminista inacabada”, *Contrapunto*, 5, pp. 97-128.
- FERNÁNDEZ-TRUJILLO, Francisco (2020): “Precariedad e inestabilidad: contradicciones en el trabajo en las plataformas de reparto de comida”, *Teknokultura*, 17(1), pp. 35-40.
- FERNÁNDEZ-TRUJILLO, Francisco (2020): “Conflicto y resistencias en las plataformas digitales: el caso de las cooperativas de reparto de comida y mensajería”. En *Acción colectiva, movilización y resistencias en el siglo XXI*. Vol. 1: Teoría.
- FERNÁNDEZ PRIETO, Marta (2021): “Riesgos psicosociales del trabajo a través de plataformas digitales”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (156), pp. 167-186.
- FREY, Carl Benedikt y OSBORNE, Michael A. (2017): “The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation?”, *Technological Forecasting and Social Change*, 114, pp. 254-280.



- GAGO, Verónica y MEZZADRA, Sandro (2015): “Para una crítica de las operaciones extractivas del capital: patrón de acumulación y luchas sociales en el tiempo de la financiarización”, *Nueva Sociedad*, 255, pp. 38-52.
- GÁLVEZ, Carlos Javier y DELGADO, María del Carmen (2022): “La problemática de los falsos autónomos”, *Revista Iberoamericana de Economía, Gestión y Recursos Humanos Osuna Journals*, (2), pp. 75-111.
- GARCÍA CANCLINI, Néstor (2020): *Ciudadanos reemplazados por algoritmos*. Bielefeld, University Press.
- GINÈS I FABRELLAS, Albert (2021): *El Trabajo en Plataformas Digitales. Nuevas Formas de Precariedad Laboral*. Madrid, Aranzadi.
- GINÈS I FABRELLAS, Albert (2021b): “El tiempo de trabajo en plataformas: ausencia de jornada mínima, gamificación e inseguridad algorítmica”, *LABOS Revista De Derecho Del Trabajo y Protección Social*, 2(1), pp. 19-42.
- GONZÁLEZ, Luis (2019): Los “repartidores descentralizados” (riders o glovers): ¿trabajadores precarios o autónomos independientes?”, *Actuarios*, (45), pp. 26-31.
- GONZÁLEZ, Alejandro y MARTÍNEZ DEL LLANO, Carmen Rosa (2020): “Capitalismo digital: fragilidad social, explotación y solucionismo tecnológico”, *Teknokultura*, 17(2), pp. 95-101.
- Haidar, Julieta y otros (2020): “La organización vence al algoritmo(?) Plataformas de reparto y procesos de organización de los trabajadores de delivery en Argentina”, *Revista Pilquen*, 23(4), pp. 15-28.
- HARAWAY, Donna (1995): *Ciencia, cyborgs y mujeres. La reinención de la naturaleza*. Valencia, Cátedra.
- HARVEY, David (2007): *Breve historia del neoliberalismo*. Madrid, Ediciones Akal.
- HIDALGO, Marina (2018): *El Empleo del Futuro*. Madrid, Deusto.
- KARANOVIĆ, J., BERENDS, H. y ENGEL, Y. (2021): “Regulated dependence: Platform workers’ responses to new forms of organizing”, *Journal of Management Studies*, 58(4), pp.1070-1106.
- HØJRUP, Thomas y ANDERSEN, Jeppe (2008): “The tragedy of the enclosure. The Battle for Maritime Resources and Life-Modes in Europe”, *Ethnologia Europaea*, 38(1), pp. 1-24.
- KOST, Dominik, FIESELER, Christian y WONG, Simon (2020): “Boundaryless Careers in the Gig Economy: An Oxymoron?”, *Human Resource Management Journal*, 30, pp. 100–13.
- LAPARRA, Miguel (2006): *La Construcción del Empleo Precario*. Madrid, Cáritas Española.
- LAVAL, Christian y DARDOT, Pierre (2013): *La nueva razón del mundo. Ensayo sobre la sociedad neoliberal*. Barcelona, Editorial Gedisa.
- LE BROCCQ, S., HUGHES, E. y DONNELLY, R (2023): “Sharing in the gig economy: from equitable work relations to exploitative HRM”, *Personnel Review*, 52(3), pp. 454-469.
- LÓPEZ, Sergio (2017): *Antropología de la Empresa*. Barcelona, Bellaterra.
- LÓPEZ-MARTÍNEZ, Gabriel, SCHRIEWER, Klaus y MESEGUER-SÁNCHEZ, Víctor (2021): “Small-Scale Fishing and Sustainability. An Ethnographic Approach to the Case of Self-Employed Fishermen in the South-East of Spain”, *Sustainability*, 13(19): 10542.
- LÓPEZ-MARTÍNEZ, Gabriel, HAZ-GÓMEZ, Francisco-Eduardo y REAL DEUS, Eulogio (2023): “Are You Really Your Own Boss? Flexi-Vulnerability and False Consciousness of Autonomy in the Digital Labor Culture of Riders”, *Social Sciences*, 12(8): 429.
- MALO DE MOLINA, José Luis (1987): “La Flexibilidad del Mercado de Trabajo Desde la Perspectiva de la Política Económica”, *Relaciones Laborales*, I, pp. 1109–1120.
- MALO, Manuel (2018): “Nuevas formas de empleo: Del empleo atípico a las plataformas digitales”. *Papeles de Economía Española*, 156, pp. 146–158.
- MANZANERA-ROMÁN, Salvador (2018): “Las políticas públicas del mercado de trabajo como factor de intensificación de la precariedad laboral y la exclusión social en España”. *Prisma Social*, 23, pp. 331–352.
- MARTÍN, Andrés (1995): *Flexibilidad y Relaciones Laborales*. Madrid, Marcel Pons.
- MEIJERINK, Joost y KEEGAN, Alan (2019): “Conceptualizing Human Resource Management in the Gig Economy: Toward a Platform Ecosystem Perspective”, *Journal of Managerial Psychology*, 34, pp. 214–232.
- MEIJERINK, Joost y BONDAROUK, T. (2023). “The duality of algorithmic management: Toward a research agenda on HRM algorithms, autonomy and value creation”, *Human Resource Management Review*, 33(1), 100876.
- MEZZADRA, Sandro (2005): *Derecho de fuga. Migraciones, ciudadanía y globalización*. Madrid, Traficantes de sueños.
- MINISTERIO DE ASUNTOS ECONÓMICOS Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL (2021): *El Trabajo en Plataformas Digitales en España: ¿Qué Sabemos?* Madrid, Gobierno de España.
- MORALES MUÑOZ, Karla y ABAL MEDINA, Pablo (2020): “Precarización de Plataformas: El Caso de Los Repartidores a Domicilio En España Precarization of Platforms: The Case of Couriers in Spain”, *Psicoperspec-*

tivas Individuo y Sociedad, 19, pp. 1–12.

- MORENO GENÉ, Josep (2022): “Presunción legal de laboralidad del trabajo en plataformas digitales de reparto: ¿Y ahora qué?”, *Revista De Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, (4), pp.159–207.
- MULDOON, James y RAEKSTAD, Petter (2022): “Algorithmic Domination in the Gig Economy.” *European Journal of Political Theory*, pp. 1-21.
- OCDE (1986): “La Flexibilidad del Mercado de Trabajo.” *Papeles de Economía Española*, 27, pp. 87–98.
- ORTÍZ GARCÍA, Pablo (2013): “Cambios en la legislación laboral y contratación temporal en España”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 31, pp. 141-165.
- PARKER, Sharon y GROTE, Georgia (2022): “Automation, Algorithms, and Beyond: Why Work Design Matters More Than Ever in a Digital World”, *Applied Psychology* 71, pp. 1171–1204.
- PELLICER, Isabel, VIVAS-ELIAS, Pep y ROJAS, Jesús (2013): “La observación participante y la deriva: dos técnicas móviles para el análisis de la ciudad contemporánea. El caso de Barcelona”, *EURE (Santiago)*, 39(116), pp. 119-139.
- PIÑEIRO AGUIAR, Eleder y LÓPEZ-MARTÍNEZ, Gabriel (2024): “Trabajar en bicicleta es complicado. Identidades rider/delivery en Argentina, España y Uruguay”, *Revista del Museo de Antropología*, 17(2), pp. 171-186.
- PIORE, Michael y SABEL (1990): *La Segunda Ruptura Industrial*. Madrid, Alianza.
- REVILLA, Juan Carlos y BLÁZQUEZ MARTÍN, Víctor (2021): “Uneasy riders: contradictorias lógicas disciplinarias para una posición laboral imposible”, *Revista Española De Sociología*, 30 (2): a35.
- RIFKIN, Jeremy (1996): *El Fin del Trabajo*. Barcelona, Paidós.
- RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, María Luisa (2020): “Protección social para los trabajadores de la economía de plataforma. Propuestas para aliviar su vulnerabilidad”, *Revista General Derecho Trabajo y Seguridad Social* 57, 4, pp. 213-222.
- ROYO, M. R. P. (2023): “La Ley Rider dos años después: enseñanzas de una experiencia particular”, *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, (7), pp. 13-35.
- RUINER, Claudia y KLUMPP, Markus (2022): “Autonomy and new modes of control in digital work contexts—A Mixed-Methods Study of Driving Professions in Food Logistics”, *Employee Relations*, 44, pp. 890–912.
- SANTOS, Ana, MONTALBÁ, Carlos y MOLDES, Raquel (2004): *Paro. Exclusión y Políticas de Empleo. Aspectos Sociológicos*. Madrid, Tirant lo Blanch.
- SANTOS ORTEGA, José (2006): “Generación flexible”: Vivencias de flexibilidad de los jóvenes parados”, *Cuaderno de Relaciones Laborales*, 24, pp. 63–83.
- SEEVER, Nick (2018): “What Should an Anthropology of Algorithms Do?”, *Cultural Anthropology* 33 (3), pp. 375-85.
- SCORSESE, Martin (1976): *Taxi Driver* [113 min]. Columbia Pictures.
- SENNETT, Richard (2000): *La corrosión del carácter*. Madrid, Anagrama.
- SHIBATA, S (2020): “Gig work and the discourse of autonomy: Fictitious freedom in Japan’s digital economy”, *New Political Economy*, 25(4), pp. 535–551.
- STANDING, Guy (2013): *El precariado: una nueva clase social*. Barcelona, Pasado & Presente.
- Wu, P. F., Zheng, R., Zhao, Y., & Li, Y. (2022). “Happy riders are all alike? Ambivalent subjective experience and mental well-being of food delivery platform workers in China”, *New Technology, Work and Employment*, 37(3), 425-444.
- ZIEWITZ, Malte (2016): “Governing Algorithms: Myth, Mess, and Methods”, *Science, Technology, & Human Values* 41 (1), pp. 3-16.
- ZUBOFF, Shoshana. (2020): *La era del capitalismo de la vigilancia. La lucha por un futuro humano frente a las nuevas fronteras del poder*. Madrid, Ediciones Paidós.