

El trabajo que cambia: nuevos trabajos y nuevas identidades laborales

Sofía Pérez de GuzmánUniversidad de Cádiz, Departamento de Economía General, Área de Sociología ✉ **Ivana Pais**Università Cattolica del Sacro Cuore, Dipartimento di Sociologia ✉ <https://dx.doi.org/10.5209/crla.94698>

ENG Changing work: new jobs and new work identities

1. Presentación

Desde hace al menos tres décadas asistimos a una crisis de la norma social de empleo (Prieto, 2007). Esta crisis es consecuencia del efecto combinado de un conjunto de procesos económicos como la globalización, la transformación del modelo productivo, los cambios en las políticas de gestión empresarial, y de iniciativas de política laboral como la desregulación y la flexibilización del mercado de trabajo o los cambios en las políticas y en los valores promovidos por el Modelo Social Europeo (Neff et al., 2005; Palier, 2018; Serrano y Jepsen, 2019). A estos desarrollos se unen los cambios en las tecnologías de la información y la comunicación, que han facilitado la extensión del uso de las mismas (Stark y Pais, 2020). Algunas de las consecuencias en los mercados laborales del siglo XXI son la *fisuración* del trabajo (Weil, 2014), la fragmentación del empleo vinculada en muchos casos a la expansión de la economía de las plataformas (Pais, 2019), el incremento de las formas atípicas de empleo, y la consiguiente exposición progresiva de los trabajadores y trabajadoras a las incertidumbres del mercado laboral (De Stefano, 2016; Vallas, 2019; Pérez de Guzmán, 2023). En general, y como consecuencia de la implantación de un ordenamiento social de inspiración neoliberal que globalmente ha fortalecido al capital y correlativamente debilitado al trabajo, este último pasa por un período de profunda crisis y transformación (Prieto, 2024).

Aunque las formas atípicas y precarias de empleo aún distan mucho de constituir la norma, algunas investigadoras, como Gumbrell-McCormick (2011), sostienen que este contexto social y laboral está propiciando que lo *atípico* esté pasando a ser cada vez más *típico*. Tal como argumentan Alonso y Fernández (2009), la precariedad laboral ha dejado de constituir un efecto no deseado para convertirse en un elemento central en el capitalismo neoliberal, “el núcleo sobre el que se asienta la organización del trabajo y la adhesión ideológica al sistema” (p. 250). Esta modificación de la norma social de empleo ha venido acompañada de políticas, promovidas, entre otras, por las instituciones europeas, orientadas a la producción de sujetos e identidades laborales más ajustadas a las nuevas reglas del juego del nuevo modelo productivo (Serrano et al., 2012).

En el mercado de trabajo las fronteras entre las diversas modalidades de empleo son cada vez más borrosas. Surgen nuevas categorías no solo de trabajadores/as autónomos, sino también de trabajadores/as asalariados, y se extienden las situaciones híbridas de empleo (Riesco-Sanz, 2020); cada vez es más difícil separar las condiciones laborales consideradas *standard* de las *atípicas*. A un mismo tiempo cada vez hay más trabajadores y trabajadoras que, como

describen gráficamente Huws et al. (2018), caen entre las grietas que se han abierto entre las categorías que hasta hace pocos años definían posiciones claramente diferenciadas en el mercado de trabajo (activo o inactivo, ocupado o parado, asalariado o autónomo, regular o irregular). Además, empiezan a ser frecuentes las trayectorias laborales caracterizadas por un ir y venir entre distintas situaciones de empleo —atípicas o no— o por combinar situaciones diferentes en un mismo momento (De Heusch, 2019). Esta indefinición se ve facilitada y acentuada por los cambios tecnológicos impulsados por la digitalización, que facilitan la flexibilidad en la organización del trabajo en cuanto a conectividad, tiempos y ubicaciones y propician la aparición de nuevas formas de trabajo y nuevas ocupaciones (Eurofound, 2020).

Nómadas digitales, teletrabajadores, riders, influencers o youtubers son algunos ejemplos de modalidades de ejercicio de la actividad laboral y de ocupaciones emergentes vinculadas al desarrollo de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación. Pese a su aparente variedad, todos ellos llevan a cabo “trabajos de plataformas”, donde la plataforma no es sólo, en un sentido estricto, la infraestructura digital que permite hacer coincidir la oferta y la demanda laboral, sino un nuevo modelo de organización del trabajo, transversal a diferentes sectores y situaciones de empleo (Stark y Pais, 2020). Este nuevo modelo organizativo tiene algunos rasgos distintivos: la cooptación de recursos que no pueden calificarse ni como internos ni como externos a la empresa (Watkins y Stark 2018), una fuente de legitimidad que proviene del crecimiento, más que de la rentabilidad (Srnicek, 2017; Langley y Leyshon, 2017), una estrategia basada en el incremento de las transacciones, a través de un modelo de reclutamiento de trabajadores basado en la reducción de las barreras de entrada (Vallas y Schor, 2020), y la promoción de nuevas racionalidades de autogobierno que se caracterizan por la auto-optimización y la autovigilancia (Pérez de Guzmán et al., 2024). El trabajo en plataformas está muy fragmentado en el tiempo y el espacio y, en general, conlleva el empeoramiento de las condiciones laborales (Bogliacino et al., 2020; Pais et al., 2021; Schüßler et al., 2021), la pérdida de eficacia de los mecanismos consolidados de protección social (Joyce et al., 2019; Behrendt et al., 2019) y la reconfiguración de las cadenas de valor globales (Graham et al., 2017).

Esta degradación, diversificación e hibridación de las formas de empleo va de la mano de una reformulación de las normas y expectativas asociadas al trabajo (Huws, 2013; Taylor y Luckman, 2018). La idea cada vez más extendida de que las trayectorias laborales tradicionales (estables y predecibles) pertenecen al pasado (De Heusch, 2019), unida a procesos más globales como el de individualización (Beck y Beck-Gernsheim, 2002) o a la hegemonía ideológica del neoliberalismo, han propiciado la emergencia de lo que podrían considerarse “nuevas” identidades laborales. Un exponente fundamental de este proceso de mutación cultural del trabajo es la extensión de la ideología emprendedora y de sus discursos normativos (Serrano et al., 2012; Serrano y Fernández, 2018; Vallas y Christin, 2018).

Las nuevas concepciones culturales del trabajo y del empleo, que reproducen las cualidades ideales del individuo emprendedor, se caracterizan por priorizar la realización personal, la creatividad, la autonomía y la flexibilidad en el trabajo. Esta “ilusión de autogobierno” (Pérez Zapata et al., 2016: 36) conlleva también la representación de la inseguridad como oportunidad, en lugar de como riesgo, y consecuentemente, la auto-responsabilización frente a la vulnerabilidad en el mercado de trabajo (Serrano y Fernández, 2018). Algunos investigadores sugieren que este proceso de mutación cultural del trabajo constituye una suerte de estrategia de supervivencia en las circunstancias actuales del mercado de trabajo (por ejemplo, Taylor 2018). Otros, sin embargo, resaltan su carácter legitimador de lógicas individualizadoras que descolectivizan y despolitizan a los trabajadores (Martínez Sordani, 2016). En cualquier caso, este complejo escenario constituye un desafío para las formas tradicionales de representación colectiva y de defensa de los derechos sociales (Gumbrell-McCormick, 2011; Brodersen y Martínez, 2020). Es muy difícil construir “culturas de solidaridad” tradicionales (Simms y Dean, 2015, p.189) entre estos trabajadores y trabajadoras fragmentados por el mercado, individualizados, “empresarizados” y situados ideológicamente muy lejos de los sindicatos tradicionales.

Este número monográfico de *Cuadernos de Relaciones Laborales* recoge trabajos que analizan la manera en que estas tendencias se materializan y traducen en nuevas y heterogéneas

formas de entender y desarrollar la actividad laboral. Así, el objetivo del mismo es ofrecer, por una parte, una visión impresionista de los cambios que se están gestando en el mundo del trabajo a partir de artículos que abordan casos concretos de situaciones laborales en las que la porosidad, la hibridación y la ambivalencia en términos del significado y del sentido atribuidos al trabajo y a la condición de trabajador se hacen evidentes. Por otra parte, se analizan casos concretos de formas de organización colectiva de los trabajadores y trabajadoras en este complejo y cambiante contexto.

El monográfico comienza con dos artículos que, desde distintas perspectivas metodológicas, se centran en el análisis de diferentes formas de ejercer y entender la actividad laboral que podrían ser consideradas como atípicas. En el primero de ellos, que lleva por título *Digitalización, flexibilización y calidad del empleo. Un análisis interseccional*, Paula Rodríguez-Modroño propone ampliar la definición de trabajos atípicos, considerando como tales no solo los que se apartan de la relación laboral estándar, sino también los que se realizan fuera de los espacios tradicionales. Su objetivo es reflexionar desde una perspectiva interseccional acerca de los efectos de la expansión de la digitalización sobre la calidad del empleo. A partir de los resultados de la última Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo, realiza un análisis comparativo entre los trabajadores y trabajadoras tradicionales (asalariados que trabajan en espacios de trabajo convencionales) y los trabajadores y trabajadoras que pueden considerarse atípicos en base a su espacio de trabajo (teletrabajadores, nómadas digitales, coworkers, riders, etc.) o a su condición laboral (autoempleados y freelancers). Su análisis se centra en las percepciones y vivencias diferenciales de estas dos categorías de trabajadores respecto a distintas dimensiones de la calidad del empleo, tomando el sexo y la generación a la que pertenecen como variables sociodemográficas clave. Los resultados revelan que, aunque estas dos variables introducen matices significativos, los principales factores que explican las diferencias en la apreciación de la calidad del empleo por parte de los trabajadores y trabajadoras son la situación contractual y el espacio de trabajo. Así, son los trabajadores tradicionales, tanto hombres como mujeres y de todas las generaciones, los que valoran más positivamente la calidad de su empleo. Por el contrario, trabajar en espacios no convencionales, independientemente de la situación contractual, conlleva la peor percepción sobre la calidad del empleo.

En el segundo artículo, titulado *The (new) moonlighting: between survival and self-realization at work. A look from the European experience*, Sofía Pérez de Guzmán Padrón, Lucía del Moral-Espín e Ivana Pais, estudian las transformaciones recientes del fenómeno del pluriempleo, muy vinculadas a la emergencia de nuevas identidades laborales. En primer lugar, a partir de un análisis de estadísticas oficiales, muestran la evolución ascendente del fenómeno en los las últimas décadas y la diversificación de los perfiles de los pluriempleados y pluriempleadas actuales respecto a los de aquellos que simultaneaban varios trabajos en los años 80 del siglo XX. En segundo lugar, profundizan en el análisis de los perfiles, las motivaciones y las identidades laborales de los nuevos pluriempleados en base a los resultados de una investigación cualitativa llevada a cabo en cinco países europeos. Tomando como punto de partida el planteamiento teórico que considera los factores de empuje frente a los de atracción a la hora de explicar la decisión de optar por el pluriempleo (Campion et al., 2020; Conen and Buschoff, 2021; Dickey et al., 2011), las autoras distribuyen las motivaciones de los trabajadores y trabajadoras para trabajar en múltiples trabajos en dos categorías distintas, que en gran medida se superponen: razones financieras y justificaciones basadas en la pasión. La primera categoría enfatiza la importancia de los factores económicos como el principal impulsor de la participación en diferentes actividades remuneradas. Las motivaciones económicas podrían ubicarse en un continuo que va desde la estricta necesidad de combinar trabajos para sobrevivir hasta el deseo de obtener ingresos extra para aficiones o gastos imprevistos, pasando por la decisión de contar con una red de seguridad en caso de que surjan circunstancias adversas en la actividad principal. Las justificaciones basadas en la pasión están relacionadas con el surgimiento de nuevas normas, aspiraciones y expectativas vinculadas al trabajo y a la vida laboral. Estos trabajadores y trabajadoras buscan el desarrollo personal a través de ocupaciones que consideran centrales para su identidad. El perfil más extendido entre estos trabajadores y trabajadoras “apasionados” es el de los que adoptan una “doble vida”:

buscan combinar un trabajo principal que paga las facturas y garantiza unas condiciones de vida adecuadas, con una actividad adicional con la que se sienten identificados pero que no puede proporcionarles ingresos suficientes. Un segundo perfil, más reducido, es el de quienes priorizan la diversidad en las tareas laborales. Se trata de un pluriempleo vocacional con una concepción predominantemente expresiva del trabajo.

Una de las cuestiones más relevantes que evidencia este último artículo es que las motivaciones de la mayoría de las personas que actualmente simultanean varios empleos están relacionadas con la emergencia y la extensión una “nueva mística” asociada al trabajo (Taylor, 2015), que tradicionalmente ha sido típica de las industrias de las artes, el entretenimiento o la cultura. Es precisamente al trabajo creativo al que están dedicados los dos artículos siguientes de este número monográfico. El artículo *There’s a lot of luck involved’: Sustaining hope labour amid workplace inequality and precarity as a creative worker*, escrito por Susan Luckman y Stephanie Taylor, plantea cómo los y las artistas y otros trabajadores y trabajadoras culturales y creativos movilizan las nociones de “suerte”, “oportunidad” y “oportunidad” como recursos retóricos para justificar su perseverancia frente a la precariedad propia del sector y así dar sentido a sus carreras artísticas. Este artículo se basa en el análisis de los datos de una investigación de tres años orientada a la evaluación de un programa australiano de tutoría para artistas. La investigación se basa en 54 entrevistas semiestructuradas con aprendices y mentores, que han sido analizadas aplicando la metodología del análisis crítico del discurso. Los autores sostienen que participar como aprendiz se considera una manera de “hacerse su propia suerte” en diversos momentos a lo largo de lo que de otro modo sería una trayectoria profesional relativamente incierta. El análisis discursivo muestra cómo la suerte, la gratitud, la oportunidad y la esperanza funcionan como valiosas herramientas discursivas para sostener el “repertorio de mitos compartidos” que sustenta el trabajo de los artistas y de muchos trabajadores creativos. Las autoras resaltan, además, cómo la persistencia en la carrera artística pese a las desigualdades estructurales y la precariedad que ésta conlleva, refleja una subjetividad neoliberal idealizada y una positividad implacable. Pero también representan estas carreras como espacios de negociaciones, complejas y constantes, en un contexto todavía impregnado, al menos en parte, de los valores comunitarios tradicionales del mundo artístico.

El segundo artículo sobre el trabajo artístico, escrito por Mathilde Mondon-Navazo y Annalisa Murgia lleva por título *From exception to pioneering: Insights on combining professional autonomy and social rights from the Syndicat National des Artistes Plasticiens*. Las autoras analizan el camino seguido por los y las artistas visuales autónomos franceses para tratar de superar la dicotomía neoliberal entre autonomía individual —especialmente crucial para ellos— y la organización colectiva orientada a mejorar su acceso a los derechos sociales. Para estudiar este proceso, las autoras examinan lo que inicialmente consideran un “estudio de caso atípico”: a pesar de las dificultades para la acción colectiva de los y las artistas autónomos y del hecho de que los sindicatos se muestran reacios a representarlos, existe un sindicato, el Syndicat National des Artistes Plasticiens (SNAP), creado en 1977 en Francia, que representa desde hace mucho tiempo a los artistas en uno de los mayores sindicatos franceses, la Confédération Générale du Travail (CGT). La investigación, que se basa en un extenso trabajo etnográfico realizado dentro de SNAP, muestra cómo estos trabajadores y trabajadoras, que según las autoras personifican la cultura emprendedora, logran organizarse colectivamente para defender su derecho a la protección social sin renunciar a la búsqueda de su autonomía profesional. Concluyen observando que este caso podría representar un ejemplo inspirador para los sindicatos deseosos de abrirse a estos trabajadores y trabajadoras, o para los mismos trabajadores autónomos, que están creciendo en toda Europa y necesitan cada vez más algún tipo de representación colectiva.

Les siguen tres artículos que confirman la difusión del paradigma del emprendimiento y sus efectos en cuanto a la reformulación de los imaginarios y representaciones sociales en relación con el trabajo. El primero se refiere a un sector tradicional, el comercio minorista, mientras que los otros dos analizan dos figuras profesionales que han surgido en los últimos años fruto de los procesos de digitalización, influencers y riders.

En primer lugar, el artículo titulado *Identidades laborales en la industria del Retail en Chile: tramas de precarización, individualización y empresarización*, cuyos autores son Antonio Stecher

y Lorena Godoy, se centra en una de las industrias emblemáticas de los procesos de modernización neoliberal y flexibilización organizacional de la economía chilena en las últimas décadas, la industria del Retail. Su análisis muestra cómo, en el caso de los trabajadores de este sector, la construcción de significados sobre el mundo laboral, la interpretación de las experiencias de trabajo y la articulación narrativa de la autocomprensión de sí mismos, se configuran en torno a tres ejes —*precarización, individualización y empresarización*— que se conectan y se ensamblan entre sí. Así, han observado cómo la erosión de las identidades de oficio, junto con la expansión de formas de empleo inestables y una alta rotación —lo que los autores denominan *trama de la precarización*— provocan el desdibujamiento de los referentes colectivos y refuerzan la centralidad del proyecto de vida individual —proceso calificado como *trama de la individualización*— en la construcción de identidades laborales. Por su parte, la precarización y la individualización refuerzan una orientación estratégica hacia el trabajo —la denominada *trama de la empresarización*—. Los autores destacan que estas tres tramas de significación, que constituyen los marcos simbólicos principales de las identidades laborales en el sector, adquieren modalidades y declinaciones específicas a la luz de las particularidades de los procesos de modernización y reestructuración productiva del mismo, el modelo tecno-socio-productivo que organiza el trabajo en las tiendas y de procesos de continuidad y cambio cultural más amplios de la sociedad chilena.

En segundo lugar, el artículo de Efrén Borges Gómez, *El dispositivo emprendedor y la producción política de nuevos sujetos del trabajo: el fenómeno influencer*, analiza el reciente fenómeno de los influencers en tanto que expresión de los procesos de difusión cultural del paradigma emprendedor. Se centra en un perfil específico, el del *influemprendedor*, al que considera como un modelo de trabajador que representa algunos de los principales valores y referenciales de la subjetividad emprendedora y que, a través de su proyección pública, promueve nuevas identidades laborales ajustadas a este paradigma. Su análisis de la forma en que los *influemprendedores* proyectan su imagen pública y, a través de ella, promueven determinadas identidades laborales se estructura en torno a los tres ejes interrelacionados que, según argumenta, sintetizan las transformaciones de la gramática de la sociedad salarial implementadas por el paradigma emprendedor. En base a este análisis concluye, en primer lugar, que uno de los rasgos más relevantes de la actividad de los *influemprendedores* es la promoción de la productividad como principio que debe dirigir el autogobierno. A través de su proyección pública como individuos que maximizan su rendimiento, interpelan a sus seguidores a adoptar siempre una actitud productiva. En segundo lugar, sostiene que a través de la invisibilización de las fronteras entre los ámbitos profesional y personal en su actividad digital, los *influemprendedores* promocionan la expansión de la lógica de la rentabilidad hacia todos los espacios de la vida personal y social. Finalmente, observa que mostrando su trayectoria de superación personal y logro profesional, estos influencers promueven subjetividades inmersas en un proceso permanente de autotransformación optimizadora.

Finalmente, el artículo *Unpacking the role of workers' heterogeneity in the representation and regulation of platform work. A focus of the case of the Just Eat Takeaway agreement in Italy*, escrito por Francesco Bonifacio y Arianna Marcolin, se centra en los impedimentos que encuentran los sindicatos tradicionales para la representación colectiva de los trabajadores atípicos. Concretamente, muestra las dificultades que afrontan los sindicatos italianos para gestionar la heterogeneidad de los riders en cuanto a identidades laborales, intereses y necesidades de protección social, a la hora de representarles. A partir de un análisis empírico basado en entrevistas cualitativas, así como en un período de observación participante por parte de uno de los autores, identifican, en primer lugar, tres perfiles ideal-típicos de riders: el explorador, el empresario y el trabajador. A continuación, analizan cómo esta heterogeneidad es considerada por los sindicatos, examinando el proceso de negociación de un acuerdo con la empresa JustEat Takeaway que se firmó en Italia en 2021. Los autores concluyen, por una parte, que aunque en general el acuerdo ha mejorado la protección social de los riders, las medidas introducidas por JustEat responden sobre todo a las necesidades del perfil menos vulnerable, el denominado explorador. Por otra parte, sostienen que la firma del acuerdo con JustEat ha servido principalmente para fortalecer el poder simbólico y la legitimidad de los sindicatos.

El monográfico se cierra con una reflexión sobre la reconfiguración de las identidades personales en el actual contexto general debilitamiento de la vinculación subjetiva con el trabajo. En el artículo que lleva por título *El encaje subjetivo del trabajo en las identidades personales: las identidades laborales ante la incertidumbre vital*, Juan Carlos Revilla, Cristina Cuenca García y Concepción Fernández Villanueva analizan la forma en que las personas gestionan estos cambios y, más concretamente, en cómo manejan sus arreglos identitarios para articular los distintos ámbitos de la vida cotidiana (trabajo, familia y vida social). Sus resultados muestran, en primer lugar, que las numerosas contradicciones a las que actualmente está sometido el mundo laboral hacen que la vivencia del trabajo sea especialmente compleja. En este contexto, resulta difícil alcanzar una vinculación subjetiva positiva con esta actividad. En segundo lugar, esta investigación evidencia la dificultad que entraña la consecución de un encaje identitario entre los distintos ámbitos sociales en los que las personas pueden encontrar una vinculación positiva. Este encaje estaría condicionado por la relación con el trabajo y el género. Mientras que en las posiciones en las que el trabajo ocupa un lugar central en la trama identitaria no hay grandes diferencias entre hombres y mujeres, estas diferencias son muy evidentes en los casos en los que el trabajo no es el soporte del juego identitario. En estos casos, la familia y los hijos son el eje vertebrador de la autodefinición de las mujeres. Sin embargo, entre los hombres, especialmente entre aquellos que tienen una concepción estrictamente instrumental del trabajo, las actividades extralaborales –de ocio– son elementos fundamentales en su urdimbre identitaria.

Referencias

- Alonso, L.E. y Fernández, C. (2009). Usos del trabajo y formas de gobernabilidad: la precariedad como herramienta disciplinaria. En E. Crespo, C. Prieto and Serrano, A., *Trabajo, subjetividad y ciudadanía. Paradojas del empleo en una sociedad en transformación* (pp. 229-258). Madrid: UCM/CIS.
- Beck, U. y Beck-Gernsheim, E. (2002). *Individualization: Institutionalized Individualism and its Social and Political Consequences*. Sage Publications.
- Behrendt, C., Nguyen, Q. A., y Rani, U. (2019). Social protection systems and the future of work: Ensuring social security for digital platform workers. *International Social Security Review*, 72(3), 17-41.
- Bogliacino, F., Codagnone, C., Cirillo, V., y Guarascio, D. (2020). Quantity and quality of work in the platform economy. En *Handbook of Labor, Human Resources and Population Economics* (pp. 1-28). Cham: Springer International Publishing.
- Brodersen, M. y Martínez, E. (2020). De la empresa red a la economía de plataforma: la negociación colectiva ante las transformaciones del empleo. En A. Riesco-Sanz (Ed.), *Fronteras del trabajo asalariado*. (pp. 185-208). Catarata.
- Conen, W. and Buschoff, K.S. (2021). "Introduction to the special issue: multiple jobholding in Europe". *Transfer* 27 (2): 141-147.
- De Heusch, S. (2019). The Blurring of Employment Boundaries: A Social Economy Perspective. En A. Serrano y M. Jepsen (2019) *The deconstruction of Employment as a Political Question. Employment as a Floating Signifier* (pp. 179-198). Cham: Palgrave MacMillan.
- De Stefano, V. (2016). *The rise of the "Just-in-time workforce: on demand work, crowdwork and labour protection in the gig economy*. Conditions of Work and Employment Series, 71. Geneva: ILO.
- Dickey, H., Watson, V. y Zangelidis, A. (2011). "Is it all about money? An examination of the motives behind moonlighting". *Applied Economics*, 43: 3767-3774.
- Eurofound (2020). *New forms of employment: 2020 update*. New forms of employment series, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Graham, M., Hjorth, I., y Lehdonvirta, V. (2017). Digital labour and development: impacts of global digital labour platforms and the gig economy on worker livelihoods. *Transfer: European review of labour and research*, 23(2), 135-162.

- Gumbrell-McCormick, R. (2011). European trade unions and 'atypical workers' *Industrial Relations Journal* 42 (3), pp. 293-310.
- Huws, U. (2013). Working online, living offline. Labour in the Internet Age. *Work Organisation, Labour & Globalisation*, 7 (1), 1-11.
- Huws, U., Spencer, N.H. Syrdal, D.S., y Holts, K. (2018). Working in the Gig Economy. Insights from Europe. En: M. Neufeund, J. O'Reilly and F. Rauft (Eds.), *Work in the digital age. Challenges of the 4th Industrial Revolution* (pp. 153-162). Rowman and Littlefield.
- Joyce, S., Stuart, M., Forde, C., y Valizade, D. (2019). Work and social protection in the platform economy in Europe. In *Advances in industrial and labor relations* (pp. 153-184). Emerald Publishing Limited.
- Langley, P., y Leyshon, A. (2017). Platform capitalism: the intermediation and capitalization of digital economic circulation. *Finance and society*, 3(1), 11-31.
- Martínez Sordoni, L. (2016). El discurso europeo sobre el emprendimiento. Políticas públicas, trabajo y subjetividad en el marco de la gobernanza económica europea. Tesis Doctoral, Universidad Pública de Navarra.
- Neff, G., Wissinger, E., y Zukin, S. (2005). Entrepreneurial Labor Among Cultural Producers: "Cool" Jobs in "Hot" Industries. *Social Semiotics*, 15 (3), 307-334.
- Pais I. (2019). Digital Platforms and the Transformations in the Division of Labor. En: K. Zimmermann (Ed.), *Handbook of Labor, Human Resources and Population Economics*, Springer.
- Pais, I., Borghi, P., y Murgia, A. (2021). High-skilled platform jobs in Europe: Trends, quality of work and emerging challenges. *Sociologia del lavoro*, (2021/160).
- Palier, B. (2018). The politics of social risks and social protection in digital economies. En M. Neufeund, J. O'Reilly and F. Rauft (eds.) *Work in the digital age. Challenges of the 4th Industrial Revolution* (pp. 247-256). London: Rowman and Littlefield.
- Pérez de Guzmán, S. (2023). Contingent workers' expectations for a collective voice: between individualism and the need for representation. En: S. Pérez-de-Guzmán; M. Iglesias-Onofrio; I. Pais, coords. *Contingent Workers' Voice in Southern Europe: Collective Experiences of Protection and Representation* (pp.37-53). Edward Elgar Publishing.
- Pérez de Guzmán, S.; Serrano-Pascual, A.; Iglesias, M. (2024). The active production of consent for employment precarity and the euphemisation of coercion in platform economies: The case of food delivery riders. *Economic and Industrial Democracy*. DOI: 10.1177/0143831X231219465
- Pérez-Zapata, O., Serrano, A., Álvarez, G. y Castaño, C. (2016). Knowledge work intensification and self-management. The autonomy paradox. *Work, Organization, Labour and Globalization*, 10 (2), 27-49.
- Prieto, C. (2007). Del estudio del empleo como norma social al de la sociedad como orden social. Papeles CEIC 2007/1
- . (2024). *La metamorfosis del trabajo y de la relación salarial. El caso español*. Los Libros de la Catarata.
- Riesco-Sanz, A., (dir.) (2020). *Fronteras del trabajo asalariado*. Los Libros de la Catarata.
- Serrano, A., Fernández, C.J. y Artiaga, A. (2012). Ingenierías de la subjetividad: el caso de la orientación para el empleo. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 138, 41-62.
- Serrano Pascual, A., y Fernández Rodríguez, C.J. (2018). "De la metáfora del mercado a la sinécdoque del emprendedor: la reconfiguración política del modelo referencial de trabajador". *Cuaderno de Relaciones Laborales* 36(2), 207-224.
- Serrano, A. y Jepsen, M. (2019). Introduction. The Political Reinvention of Work in Time of Crisis. In A. Serrano and M. Jepsen (2019) *The deconstruction of Employment as a Political Question. Employment as a Floating Signifier* (pp. 1-29). Cham: Palgrave MacMillan.
- Schüßler, E., Attwood-Charles, W., Kirchner, S., y Schor, J. B. (2021). Between mutuality, autonomy and domination: rethinking digital platforms as contested relational structures. *Socio-Economic Review*, 19(4), 1217-1243.
- Simms, M. y Dean, D. (2015). Mobilising contingent workers: An analysis of two successful cases. *Economic and Industrial Democracy*, 36 (1), 173-190.
- Srnicek, N. (2017). *Platform capitalism*. John Wiley & Sons.

- Stark, D. y Pais, I. (2020). Algorithmic management in the platform economy. *Sociologica*, 14 (3), 47-72.
- Taylor, S. (2015). "A new mystique? Working for yourself in the neoliberal economy". *The Sociological Review*, 63 (1): 174-187.
- . (2018). Beyond work? New expectations and aspirations. En S. Taylor and S. Luckman (eds.) *The new normal of working lives: critical studies in contemporary work and employment* (pp. 327-345). Cham: Palgrave McMillan.
- Taylor, S. y Luckman, S. (2018). Collection introduction. The "new normal" of working lives. En S. Taylor and S. Luckman (eds.) *The new normal of working lives: critical studies in contemporary work and employment* (pp. 1-14). Palgrave McMillan.
- Thornton, P. H., Ocasio, W., y Lounsbury, M. (2012). *The institutional logics perspective: A new approach to culture, structure and process*. OUP Oxford.
- Vallas, S. (2019) Platform Capitalism: What's at Stake for Workers? *New Labour Forum*, 28 (1), 48-59.
- Vallas, S. y Christin, A. (2018). Work and Identity in an Era of Precarious Employment: How Workers Respond to "Personal Branding" Discourse. *Work and Occupations*, 45 (1), 3-37.
- Vallas, S., y Schor, J. B. (2020). What do platforms do? Understanding the gig economy. *Annual Review of Sociology*, 46, 273-294.
- Watkins, E., y Stark, D. (2018). The Möbius organizational form: Make, buy, cooperate, or co-opt? *Sociologica*, 12(1).
- Weil, D. (2017). *The fissured workplace. Why work became so bad for so many and what can be done to improve it*. Harvard University Press.