

Sociología del Trabajo

ISSN-e 2603-9710

<http://dx.doi.org/10.5209/stra.71907> EDICIONES
COMPLUTENSE

¿Sindicalismo 4.0? La organización de trabajadores de plataformas en Argentina

Cora Cecilia Arias¹; Nicolás Diana Menéndez²; Julieta Haidar³

Recibido: 17/10/2020 / Aceptado: 10/12/2020

Resumen. Este artículo presenta los resultados de una investigación llevada a cabo en Argentina durante los años 2018 y 2019. El estudio se inscribe en los debates sobre las posibilidades de organización colectiva de los trabajadores de empresas de plataformas. Se analiza en particular las características que tiene el proceso de trabajo en las plataformas de delivery que desarrollan actividades en la Ciudad de Buenos Aires: Rappi, Glovo y PedidosYa.

Además, se describen las particularidades que tiene el modelo sindical en Argentina y en función de distintas dimensiones de análisis, se construyen de manera esquemática dos tradiciones que han caracterizado al sindicalismo argentino.

Recuperando esas dos tradiciones sindicales se analizan las acciones desarrolladas por los dos sindicatos que representan los intereses de los riders: la ASIMM, un sindicato preexistente que representa a los trabajadores de mensajería, y la APP, un sindicato creado para defender a los trabajadores de plataformas específicamente.

Palabras clave: Argentina; Empresas de plataformas; Sindicatos; Trabajadores; Plataformas de reparto; Organización colectiva; Tradición sindical.

[en] Unionism 4.0? The organization of platform workers in Argentina

Abstract. This article presents the results of a study conducted in Argentina during 2018 and 2019. The study engages in the debates around the possibilities for collective organization of platform workers. In particular it analyzes the characteristics of the labour process on delivery platforms in the city of Buenos Aires: Rappi, Glovo, and PedidosYa. In addition, it describes the specific features of the Argentinian union model and on the basis of different dimensions of analysis, two traditions that have characterized Argentinian unionism are constructed schematically.

In the light of these union traditions, we analyze the actions developed by the two unions representing the interests of riders: ASIMM, the pre-existing union that represents couriers, and APP, a union set up to specifically defend platform workers.

Keywords: Argentina; Platform Companies; Unions; Workers; Delivery Platforms; Collective Organization; Union Traditions.

Sumario: 1. Introducción, 2. El modelo sindical en Argentina, 3. Las plataformas de reparto en Argentina, 4. La APP: de la organización de base a la salida política, 4.1. Estilos de construcción política-gremial, 4.2. Modalidades de intervención, 4.3. Plasticidad institucional, 5. ASIMM: modelo para desarmar, 5.1. Estilos de construcción política-gremial, 5.2. Modalidades de intervención, 5.3. Plasticidad institucional, 6. Comentarios finales, Referencias bibliográficas.

Cómo citar: Arias, C. C.; Diana Menéndez, N.; Haidar, J. (2020): ¿Sindicalismo 4.0? La organización de trabajadores de plataformas en Argentina, en *Sociología del Trabajo*, 97, 59-69.

1. Introducción

Este trabajo se inserta en la discusión sobre las posibilidades de acción colectiva y organización sindical de los trabajadores en el capitalismo de plataformas (Vandaele, 2018; Collier et al, 2017; Tassiari y Macarrone, 2019). Sumariamente, este debate remite a las dificultades de la organización de trabajadores que participan en un paradigma de trabajo en el que las empresas promueven la figura del emprendedurismo y el autoempleo, desconociendo en la práctica, así como frente a la ley, la existencia de una relación laboral.

¹ Centro de Innovación de los Trabajadores (CONICET/UMET)
coracearias@gmail.com

² Centro de Innovación de los Trabajadores (CONICET/UMET)
ndiana74@yahoo.com.ar

³ Centro de Innovación de los Trabajadores (CONICET/UMET)
julietahaidar20@gmail.com

Varias investigaciones (Jolly, 2016; Rosenblat, 2016; Vandaele, 2018) señalan que existe mayor potencialidad para la organización de los trabajadores en las plataformas llamadas *on demand* a través de aplicaciones, es decir, aquellas en las que el trabajo se realiza fuera de línea, en forma física, en un territorio determinado y circunscripto (De Stefano, 2016). Desde esta perspectiva, estas características generan mejores condiciones para la asociación de trabajadores, situación que resulta más difícil en las plataformas de *crowdwork*, en las que operan cientos de trabajadores dispersos en la red.

En suma, las singularidades de la organización del trabajo de plataformas dificultan las oportunidades de coordinación y acción colectiva de los trabajadores, e incluso allí donde esas posibilidades aumentan (en las plataformas *offline*) no es evidente que sean los sindicatos quienes puedan asumir esa tarea. Así, la pregunta por la vigencia de los sindicatos como la principal forma organizativa de los trabajadores resulta pertinente frente a los nuevos desafíos planteados por el capitalismo de plataformas. En efecto, luego de casi cinco décadas de ofensiva del capital y el deterioro de la fuerza de trabajo, una institución creada hace más de un siglo para hacer frente a la explotación del trabajo fabril, ¿cuenta con la capacidad de restituir un relativo equilibrio entre trabajo y capital frente a la explotación algorítmica?

Consideramos que esta pregunta es compleja y para intentar responderla es preciso alejarse de una mirada descontextualizada. Por el contrario, entendemos a los sindicatos como una categoría sociohistórica que se va modificando con las transformaciones de la sociedad de la que es expresión parcial. Como señala Hyman, tratar a los sindicatos como si fueran organizaciones formales arrancadas de su contexto social es ignorar el impacto del entorno institucional de poder con el que los sindicatos interactúan constantemente (Hyman, 1975). En esta línea, analizar las respuestas sindicales frente al capitalismo de plataformas exige considerar un conjunto de aspectos con el fin de dimensionar la complejidad del fenómeno, a saber: las tendencias y presiones globales, las estrategias empresariales, las características de los modelos de relaciones laborales, los tipos sindicales.

En un trabajo anterior (Haidar, Diana Menéndez y Arias, 2020) analizamos de qué modo las características de la gestión algorítmica -es decir, las prácticas de supervisión, gobernanza y control de los trabajadores llevadas a cabo por algoritmos (Möhlmann y Zalmanson, 2017)-, generan condiciones que obstruyen o posibilitan la organización de los trabajadores, y al mismo tiempo las modalidades en que los colectivos obreros hacen uso de sus recursos de poder para resistir la ofensiva de las plataformas y avanzar en sus demandas. En otros términos, en esa investigación pusimos de manifiesto que, para entender las particularidades de los procesos de organización de los trabajadores, es necesario tener una mirada que trascienda a la propia organización y analice cómo las empresas de plataforma gestionan el proceso de trabajo y disponen y aprovechan de la competencia entre los trabajadores.

En base a los avances realizados en esa investigación, sostenemos que la gestión algorítmica marca posibilidades y límites a la construcción y uso de los recursos de poder sindical. En este artículo pretendemos incorporar al análisis otra dimensión interviniente en los modos en que los sindicatos dan respuesta a los desafíos del trabajo de plataformas: las tradiciones sindicales.

Para este estudio, definimos a las tradiciones sindicales como el conjunto de prácticas discursivas y extra discursivas implícitas en la definición de las modalidades de intervención, los estilos de construcción política-gremial y los niveles de plasticidad institucional de una organización sindical. Las *modalidades de intervención* refieren a los repertorios de acción colectiva, los *estilos de construcción política-gremial* a los tipos de liderazgo y la forma de tomar decisiones, y la *plasticidad institucional* a la capacidad de interpretar y procesar los cambios que se producen en la actividad y composición de la fuerza de trabajo. Las tradiciones son construcciones sociales y por lo tanto son dinámicas, objeto de transformaciones y disputas.

En esta contribución analizaremos las respuestas de dos sindicatos de trabajadores de plataformas de reparto en Argentina: la Asociación de Personal de Plataformas (APP) y la Asociación Sindical de Motociclistas, Mensajeros y Servicios (ASIMM) que, a priori, poseen características asociadas a dos tradiciones sindicales diferentes: de modo esquemático, el primer sindicato ligado a una organización de base, horizontal y confrontativa, y el segundo a una organización más jerárquica, verticalista y negociadora.

Este caso resulta relevante dado que en Argentina los sindicatos gozan de gran fuerza social y política, y siguen constituyendo la principal forma de organización de los trabajadores, a pesar de los procesos de debilitamiento del movimiento obrero sufridos durante los sucesivos golpes militares del siglo XX, y de la ofensiva neoliberal iniciada a mediados de los '70 y desarrollada con más intensidad en la década del '90. Los procesos de organización y lucha de los trabajadores de reparto son expresión de esa fortaleza. Por un lado, APP se fundó en 2018 como el primer sindicato de plataformas de América Latina, aun cuando las condiciones estructurales y el perfil de los trabajadores parecían desalentar cualquier organización. Por otro, ASIMM es un sindicato de actividad (de mensajería), preexistente al fenómeno de las plataformas, y desafiado por estas nuevas empresas, así como por un grupo de trabajadores con nuevos perfiles y dinámicas.

En base a un estudio cualitativo realizado en la Ciudad de Buenos Aires⁴, analizaremos los posicionamientos y acciones de cada organización frente a la gestión algorítmica de las plataformas de delivery teniendo en cuenta las

⁴ Construimos los datos en base a entrevistas en profundidad: realizamos una primera ronda de entrevistas a activistas y dirigentes de los dos sindicatos estudiados entre julio y diciembre de 2018, cuando la APP tuvo su momento más álgido de organización y lucha. A lo largo de 2019 realizamos una segunda ronda de entrevistas: por un lado, a trabajadores de base y por otro, nuevamente a activistas y dirigentes sindicales, en un momento de repliegue de la APP. Esta diversidad en los momentos en que hicimos las entrevistas nos permitió analizar la dinámica y complejidad de los procesos de organización sindical. Además, analizamos los estatutos de los sindicatos y sus discursos públicos en medios de comunicación y redes sociales.

características de las tradiciones sindicales que asumen, no en términos de estereotipos o modelos fijos, sino como tipos extraídos que fueron contruidos ad hoc (McKinney, 1966). Las prácticas de APP y ASIMM no permanecen inmutables; por el contrario, se van transformando en la interacción entre ambas organizaciones, con los trabajadores, las empresas y los gobiernos.

El artículo se organiza en cuatro secciones: en la primera realizaremos una breve caracterización de las principales tradiciones sindicales argentinas, en la segunda describiremos brevemente el desarrollo de las plataformas de reparto en Argentina, en la tercera y cuarta analizaremos las dos experiencias organizativas de los trabajadores de reparto, considerando las dimensiones de análisis de las tradiciones sindicales: estilos de construcción, modalidades de intervención política-gremial y plasticidad institucional. Por último, en las conclusiones compararemos las dos experiencias de organización y destacaremos los principales aportes de esta investigación al campo de estudio sobre el rol del sindicalismo frente al trabajo de plataformas.

2. El modelo sindical en Argentina

Desde sus orígenes a finales del siglo XIX, las organizaciones obreras son un actor político fundamental en la Argentina. Los idearios anarquistas y comunistas transmitidos por los inmigrantes que llegaron principalmente de Italia y España en esos años tuvieron una fuerte gravitación en los inicios del sindicalismo local (Suriano, 2001): se constituyeron mutuales, gremios, asociaciones, que prestaban servicios sociales a los trabajadores, pero también organizaban acciones de protesta y lucha como huelgas y boicots. Con la llegada del gobierno de Perón (1943-1955), los trabajadores adquirieron nuevos derechos y los sindicatos se multiplicaron y aumentaron su poder, constituyéndose como la “columna vertebral” del peronismo.

Los vaivenes de la historia argentina, tanto en lo político como en lo económico, afectaron el accionar sindical que tuvo etapas de mayor poder y otras en las que se vio relegado. Sin embargo, aún en los contextos más desfavorables para los trabajadores, los sindicatos continuaron vigentes y participaron de la arena política de modo indiscutible.

La vida sindical argentina está regida por la ley de Asociaciones Sindicales que establece que los trabajadores tienen derecho a conformar libremente las organizaciones sindicales que crean convenientes para la defensa de sus intereses económicos (según datos oficiales de 2016, existen 3376 sindicatos). La ley exige que, para obtener el reconocimiento estatal, las organizaciones realicen un trámite administrativo ante el Ministerio de Trabajo, solicitando la inscripción en un registro especial de sindicatos. Una vez finalizado el trámite, las organizaciones sindicales adquieren la “inscripción gremial” y obtienen una serie de derechos. Sin embargo, el Ministerio sólo otorga la “personería gremial” al sindicato más representativo del sector (con mayor número de afiliados cotizantes), lo que le otorga exclusividad o prioridad en el ejercicio de algunos derechos, fundamentalmente, la negociación colectiva (según los datos oficiales, de los 3376 sindicatos inscriptos sólo 1667 tienen personería gremial).

Más allá de los estímulos estatales a la unidad organizativa de los trabajadores, en la Argentina contemporánea existen varios casos de diversidad y coexistencia sindical en un mismo espacio (Arias, 2010). Por otra parte, varios fallos emitidos por la Corte Suprema de Justicia abren la puerta a la posibilidad de generar organizaciones de base con iguales derechos que los sindicatos con personería gremial.

A lo largo de sus años de existencia, identificamos dos grandes tradiciones del sindicalismo argentino que construimos y caracterizamos con el fin de interpretar más claramente las experiencias de ASIMM y APP. En forma esquemática, definimos una primera tendencia negociadora y otra más confrontativa.

La *tradición negociadora* en Argentina se caracteriza por un *estilo de construcción política-gremial* vertical, con escasa pluralidad y liderazgos que concentran las decisiones. Respecto de las *modalidades de intervención*, prima la negociación política-institucional con los gobiernos y las empresas, y utiliza escasamente el recurso de la acción colectiva. En esta línea, en cuanto a su *plasticidad institucional* se destaca una baja permeabilidad a los cambios del entorno, y la frecuente apelación a las autoridades administrativas.

Por su parte, la *tradición confrontativa* supone un *estilo de construcción política-gremial* que incorpora una mayor pluralidad y prioriza la toma de decisiones de las bases en asamblea, con liderazgos menos permanentes. La acción colectiva tiene una fuerte presencia dentro de sus *modalidades de intervención*, siendo la negociación política-institucional un recurso complementario. En términos de su *plasticidad institucional*, esta tradición se caracteriza por una mayor permeabilidad a procesar nuevas identidades y demandas.

En la década del ‘90 del siglo pasado, estas tradiciones se expresaron en las dos principales centrales sindicales argentinas: la Confederación General del Trabajo (CGT), fundada en 1930, representa la tradición negociadora⁵, y la Central de Trabajadores Argentinos (CTA), surgida en 1992 como opositora a las reformas de mercado, representa la tradición confrontativa. La cristalización de ambas tradiciones en las centrales no debe opacar una línea de fuerza histórica propia de las bases obreras en Argentina, que Gilly (1986) denominó la “anomalía argentina”. Esa anomalía

⁵ Ninguna de las dos centrales constituye un bloque homogéneo, particularmente la CGT ha replicado en su interior fuertes disputas en torno a diversos posicionamientos y estrategias. En la década del 90 un sector importante de la CGT se opuso fuertemente a las reformas de mercado, pero sin abandonar formalmente la pertenencia institucional.

reside en los altos niveles de activismo y politicidad de los trabajadores de base en los lugares de trabajo, que históricamente han presionado a los sindicatos para obtener mayores reivindicaciones por fuera de las alianzas políticas-institucionales de los dirigentes.

La contracara de esa anomalía es el poder institucional. En efecto, un dato destacable de la tradición sindical argentina es la mayor orientación de las reivindicaciones hacia el gobierno que hacia el capital, lo que Bunel (1992) señala como una impronta de acción básicamente política, sobre todo a nivel de las cúpulas (Diana Menéndez, 2017).

En este tándem entre negociación y confrontación, intentos de acuerdo con los gobiernos y movimientos de base, se desarrolló la dinámica de organización y lucha de los trabajadores de reparto en la Ciudad de Buenos Aires. Las dos experiencias que analizamos en este trabajo, APP y ASIMM, permiten establecer diversas formas de afrontar los desafíos que representan las nuevas modalidades de gestión y explotación del trabajo. En esta dirección, algunas de las preguntas que orientan esta investigación sobre las posiciones y acciones de los sindicatos son: ¿cómo se organiza a un nuevo grupo de trabajadores que muchas veces no se reconoce como tal?, ¿cómo se presentan los reclamos ante empresas que niegan la existencia de un vínculo laboral?, ¿cuáles son las propuestas de regulación para garantizar derechos sin renunciar a los beneficios de la autonomía?

3. Las plataformas de reparto en Argentina

Las plataformas de delivery que operan en Argentina son Rappi, Glovo y PedidosYa⁶. Se instalaron en condiciones casi óptimas: i) un gobierno de orientación neoliberal (la presidencia de Mauricio Macri entre 2015-2019) que promovía el emprendedurismo y el debilitamiento de las instituciones de protección del trabajo; ii) un mercado de trabajo caracterizado por el aumento del desempleo (7,2% en el cuarto trimestre de 2017, 9,1% en el mismo período de 2018, según datos oficiales) y la precarización de las condiciones de trabajo; iii) la llegada de numerosos grupos de migrantes, mayormente venezolanos, con necesidad de conseguir rápidamente un empleo; iv) la preexistencia del delivery de comida como hábito de consumo.

En efecto, la llegada de estas empresas fue facilitada por el gobierno nacional a través de una ley sancionada en 2017 (de “Apoyo al Capital Emprendedor”) que permitía crear empresas en tan sólo 24 horas y con un capital social inicial ínfimo. Asimismo, el gobierno impulsó un proyecto de ley de reforma laboral que incluía una nueva figura en la legislación argentina: el autónomo dependiente. De acuerdo a ese proyecto, esta figura iba a permitir dar un marco regulatorio a nuevos tipos de trabajadores, tal el caso de los riders. Tanto los sindicatos como los abogados laboralistas se opusieron a la iniciativa, advirtiendo que por esta vía se buscaba flexibilizar y precarizar el trabajo, comenzando por los riders para alcanzar luego al conjunto de los trabajadores.

Si bien el gobierno promovió la operación de estas empresas nuevas, el servicio de delivery no es una novedad en Argentina. Sin embargo, previamente los comercios contaban con empleados propios para hacer el reparto o subcontrataban a otras empresas que les proveían repartidores. Ahora, las plataformas utilizan la tecnología basada en la gestión algorítmica para conectar a trabajadores supuestamente independientes con consumidores y proveedores. Así, los riders son considerados como autoempleados que pueden trabajar cuándo y cómo quieren, sin que exista desde la perspectiva de la empresa relación laboral, ya que queda encubierta por el discurso del emprendedurismo y la gestión algorítmica. En este sentido, más allá de que las empresas prometen a los riders conectarse cómo y cuándo quieren, en el desarrollo concreto de la experiencia se advierte que los algoritmos organizan y controlan el proceso de trabajo y a los trabajadores: siguen y evalúan en forma constante el comportamiento, implementan decisiones de modo automático, modifican su funcionamiento y las reglas de juego de forma unilateral y sin aviso previo (Haidar, Diana Menéndez y Arias, 2020).

Actualmente, las distintas empresas de reparto que operan en Argentina, en mayor o menor medida, se distinguen por estas peculiaridades. Aunque PedidosYa comenzó a operar en Argentina en el 2010 como una intermediaria entre proveedores y consumidores, y luego pasó a contratar a repartidores en relación de dependencia, tras la llegada de Rappi y Glovo al mercado, se adaptó al nuevo modelo de gestión y comenzó a utilizar riders independientes sin ningún tipo de vínculo laboral. Puesto que PedidosYa fue la primera empresa de plataformas con trabajadores contratados, ASIMM, el sindicato preexistente, es el principal organizador y representante de sus trabajadores. APP, en cambio, fue formado por activistas de Glovo y Rappi, siendo esta última empresa la más dura en los controles, malos tratos y desprotecciones hacia los trabajadores (Haidar, Diana Menéndez y Arias, 2020). En los próximos apartados analizaremos en destalle cuáles fueron las posiciones y acciones de ambos sindicatos en relación con los trabajadores, las empresas y el gobierno.

⁶ Rappi nació en Colombia en el año 2015 y arribó a la Argentina en febrero de 2018. Glovo se fundó en Barcelona en el año 2005 y también llegó a la Argentina a comienzos de 2018. PedidosYa, por su parte, fue creada en Uruguay en el año 2009, desde 2014 su principal accionista es la empresa alemana Delivery Hero. PedidosYa funciona en Argentina desde el 2010 como plataforma intermediaria entre consumidores y comercios, pero recién en 2017 incorporó su propio grupo de repartidores. Luego de realizada esta investigación, en septiembre de 2020, PedidosYa compró a Glovo. En 2019 además comenzó a operar UberEats, pero dado su escaso desarrollo no es objeto de análisis en este artículo. Además en octubre de 2020 esta empresa se retiró del mercado argentino, que quedó conformado únicamente por Rappi y PedidosYa. Estos cambios marcan el gran dinamismo de la actividad.

4. La APP: de la organización de base a la salida política

Simón Rodríguez, el famoso educador venezolano, acuñó una frase que dos siglos más tarde algunos de sus coterráneos llevaron a la práctica: “O inventamos o erramos”. En octubre de 2018, un grupo de riders solicitaron a la Secretaría de Trabajo de la Nación la inscripción gremial de la Asociación de Personal de Plataformas (APP), el primer sindicato de plataformas de América Latina. La constitución del sindicato –no reconocido aún por el Ministerio de Trabajo– fue expresión de un proceso previo de organización de los trabajadores de las plataformas de delivery en la Ciudad de Buenos Aires.

4.1. Estilos de construcción política-gremial

La organización del trabajo de las plataformas de reparto permite que los trabajadores se reúnan en un nuevo lugar de trabajo: las calles. En efecto, los repartidores tienen gran visibilidad (andan en bicicletas o en motos con grandes cajas rojas, amarillas o anaranjadas) y se encuentran en forma permanente en las bicisendas y en las veredas de los locales de comida mientras esperan la entrega de los pedidos para repartir. Los riders de Rappi son quienes más tiempo tienen para el encuentro porque la empresa no organiza turnos de reparto, mientras que en Glovo y en PedidosYa la distribución de franjas horarias y la permanente asignación de pedidos se traducen en la minimización de tiempos muertos que permitirían la comunicación entre los trabajadores.

La posibilidad del encuentro personal y el malestar generado por los malos tratos de las empresas (cambios repentinos y unilaterales de las condiciones de trabajo, falta de respuesta a las consultas y planteos de los repartidores, retraso en los pagos), crearon las condiciones para que los trabajadores de Rappi hayan sido los promotores de la organización colectiva. Los repartidores, en su mayoría venezolanos, compartieron –primero en forma personal y después a través de grupos de *WhatsApp*– sus inquietudes y quejas sobre los abusos en la aplicación. Esto fue fundamental para construir un interés común y una identidad como trabajadores. Luego de los contactos virtuales, avanzaron en el proceso de organización y comenzaron a realizar encuentros presenciales, una especie de asamblea no formal que tenía lugar en las plazas de los principales barrios de Buenos Aires.

De modo progresivo y sin una dirección externa marcando el camino, los problemas que a priori parecían personales se fueron construyendo como reivindicaciones colectivas: jornada laboral, descansos, cobertura de salud y riesgos de trabajo, salarios, transparencia en la información. Motorizados por los sentimientos de injusticia, se fue gestando desde abajo la organización de los trabajadores. Se crearon grupos de *WhatsApp* y puntos de encuentro para cada uno de los principales barrios de la ciudad, y en cada uno de ellos fue apareciendo un referente o líder que recibía las quejas y daba consejos. La figura tradicional argentina del delegado de base por lugar de trabajo se volvió a expresar en esta nueva experiencia. Así lo percibían los trabajadores entrevistados:

Ella [una activista] es una leona... Ella es la pelea, luchadora. Ustedes [los argentinos] son muy famosos en el mundo por sus sindicatos y por las movilizaciones que tienen: ella es eso (Entrevista personal, trabajador de Rappi).

Tal como sugiere la teoría de la movilización (Tilly, 1978; Kelly, 1998; Darlington, 2002) –y también la experiencia histórica–, los líderes se constituyeron en los principales organizadores del descontento. Fueron quienes promovieron el paso de la queja a la acción directa: huelga, boicot, movilizaciones (las analizaremos en el próximo punto). En este proceso fue fundamental la presencia de un grupo de abogados laboristas con fuertes vínculos con la Central de Trabajadores Argentinos (CTA) en las asambleas y el contacto con sus líderes. La CTA, como mencionamos antes, es una central ligada a una tradición sindical de base y abierta a la organización de nuevos grupos de trabajadores. Estos abogados fueron quienes ayudaron a los riders, en su mayoría migrantes sin experiencia gremial, a concebir la necesidad de organizar un sindicato propio, la APP.

La constitución formal del sindicato, con afiliados y dirigentes, supuso más un medio que un fin, es decir, un camino para obtener el reconocimiento de la relación laboral (Haidar, Diana Menéndez y Arias, 2020). El argumento era el siguiente: existe dependencia económica, organizacional y jurídica, también hay un sindicato, por lo tanto, existe relación laboral.

Tal como ocurrió en Argentina en otros momentos históricos en los que emergió una actividad con nuevos trabajadores y modalidades de trabajo (como los call centers en los años 2000), la creación de un sindicato no fue la primera opción de los trabajadores. Por el contrario, los riders tuvieron un contacto inicial con el sindicato preexistente, la ASIMM, pero la relación fue muy conflictiva: los referentes de los riders venían de liderar exitosamente medidas de lucha de carácter colectivo, querían avanzar en las reivindicaciones y se encontraron con un gremio que los pretendía controlar. Así lo explicaba una trabajadora:

Cuando salimos de ahí [una reunión con los representantes de la empresa tras la huelga] ... mágicamente aparecieron los del sindicato de motoqueros [ASIMM] a decirnos que ellos nos iban a ayudar, que iban a arreglar con la empresa porque esto no podía seguir pasando, que nos iban a acompañar; bla, bla, bla; nos invitaron al día siguiente a la sede del sindicato (...) Lo que hizo ASIMM fue decirnos que nos calmemos, que no vayamos

a los medios, que ya tenían todo solucionado, que iban a efectivizar personal. Resulta que el arreglo era sólo incorporar 22 trabajadores por mes cuando éramos 6000 ID (Entrevista personal, trabajadora de Rappi).

Los intentos de ASIMM de contener a los activistas incluyeron amenazas y golpes a los referentes de APP, prácticas propias de una tradición signada por la disputa por el control sindical entre distintas tendencias mediante la violencia, persistente en un grupo minoritario de sindicatos, con mayor presencia de varones. Tras estas experiencias, los vínculos entre los líderes de los riders y la ASIMM se interrumpieron por completo, los primeros crearon un nuevo sindicato y los senderos se bifurcaron.

4.2. Modalidades de intervención

La dinámica de APP estuvo marcada por la acción directa como principal mecanismo de protesta: el boicot, la movilización y la huelga. Por un lado, los trabajadores aprovecharon su gran visibilidad en la Ciudad de Buenos Aires y la aparición del fenómeno de las plataformas en varios medios de comunicación para hacer públicos sus reclamos. En una suerte de boicot cultural, utilizaron las redes sociales y las invitaciones a programas de televisión para denunciar las condiciones de explotación a las que se veían sometidos y dañar así la reputación de las empresas. El *boicot* es una medida que utilizaban los viejos sindicatos de oficio y resulta fundamental en el sector servicios. En este caso, la acción fue exitosa: la problemática se instaló en la opinión pública y los representantes de las empresas se vieron compelidos a realizar declaraciones para defenderse.

Por otro lado, los riders también organizaron movilizaciones, una herramienta de uso generalizado entre los sindicatos argentinos, sobre todo cuando las posibilidades de realizar una huelga son menores (por la baja capacidad sindical de conseguir adhesión o por la baja capacidad de daño resultante de esa medida) o cuando el objetivo es conseguir un efecto político y el destinatario es el gobierno antes que la empresa. Las movilizaciones de trabajadores de reparto respondieron a una combinación de estos factores. En primer lugar, se manifestaron frente a la sede de las empresas con el fin de ser reconocidos y recibidos. Avanzado el proceso organizativo, se movilaron también a la Secretaría de Trabajo de la Nación para reclamar la regulación laboral. En ocasiones concitaron el apoyo de organizaciones sociales que acompañaron las movilizaciones, dando cuenta de su capacidad de articulación con otros sectores vulnerables. En este caso la medida no tuvo éxito, los gobiernos -nacional y de la Ciudad de Buenos Aires- no atendieron los reclamos de los trabajadores, sino que por el contrario apoyaron ideológica y prácticamente a las empresas. Sin embargo, más allá del resultado, la medida evidencia que los repartidores rápidamente se nutrieron de las tradiciones sindicales argentinas y apelaron a un recurso habitual en la historia sindical local: la búsqueda de protección y negociación con el gobierno, aspecto que desarrollaremos con más detenimiento en el próximo punto.

La tercera y más resonante medida de fuerza fue la huelga, un derecho de los trabajadores ampliamente garantizado por la legislación argentina. El proceso de trabajo se constituyó en un proceso de aprendizaje para los trabajadores: al transcurrir el tiempo, detectaron que, si ellos no realizaban los repartos, la actividad se detenía por completo y las plataformas se perjudicaban.

A partir de esa evidencia, los riders de Rappi realizaron la huelga de una forma novedosa: un domingo de julio de 2018 en el horario de máxima demanda se reunieron en las plazas de los barrios con mayor movimiento comercial y se mantuvieron activos en la aplicación, pero no entregaron pedidos durante más de una hora. Para llevar a cabo esta medida se necesitó de la disposición de un gran número de trabajadores que se coordinaron en forma territorial con la ayuda de los grupos de WhatsApp.

La huelga fue efectiva ya que, tal como se preveía, los pedidos se acumularon en los comercios generando grandes pérdidas para la plataforma. En esta acción se expresaron múltiples fenómenos: la capacidad de organización y liderazgo de los trabajadores, pero también los límites de la acción de base en el capitalismo de plataformas. Tras la huelga, la empresa recibió a los activistas y respondió en forma positiva a la demanda de aumento de tarifas, no obstante tiempo después los bloqueó de la aplicación, es decir, aplicó una forma de despido. De esta manera, Rappi contuvo a los trabajadores, generó temor y debilitó fuertemente a la organización colectiva. Este hecho refleja en parte las limitaciones de las acciones de protesta de los trabajadores de base frente a empresas que tienen gran poder por su escala global, el aval otorgado por los gobiernos para operar sin regulaciones, y las propias características de la gestión algorítmica que ordena, controla y castiga de forma encubierta.

4.3. Plasticidad institucional

A pesar de la opacidad o falta de acuerdo sobre las modalidades posibles de empleo (por tiempo indeterminado, contratos por jornada o alguna forma de autoempleo), el reclamo de los trabajadores organizados en la APP estuvo centrado en obtener un conjunto de protecciones vinculadas a jornadas, tarifas, elementos de seguridad, cobertura de riesgos. Este pliego de reivindicaciones tuvo como principal destinatario al Estado, así lo explicaba un referente del sindicato:

...nosotros estamos pidiendo que el Estado deje de ser indiferente porque esto hay que controlarlo desde su principio. ¿Quién es que regula? El Estado (...) La ley tiene algo que cubre estos problemas y tiene cómo

atacarlos, lo que necesitamos es que tomen cartas en el asunto y tomen acciones contra estas empresas que están entrando con el falso eslogan del freelance y están precarizando al mil por ciento (Entrevista personal, activista de APP).

APP pretendía que la actividad y la relación laboral sean reguladas, y no promovió ni apoyó una estrategia de denuncia destinada a prohibirlas. Esto se hizo manifiesto en su desacuerdo con el fallo de un juez de la Ciudad de Buenos Aires que, frente al incumplimiento de las plataformas respecto de las medidas de seguridad urbana, ordenó su suspensión (aunque finalmente no se efectivizó).

La judicialización de la actividad había sido promovida por la ASIMM, en una estrategia que, como veremos en el próximo apartado, estuvo destinada a presionar a las empresas para que se ajusten a la modalidad de trabajo típico o cierren. Esta línea prohibicionista no contenía los reclamos de los trabajadores que ante todo querían mantener su fuente de trabajo y no perder las relativas libertades asociadas al sistema de plataformas. La APP, en cambio, apeló a la vía judicial para reclamar la reincorporación de los dirigentes bloqueados (despedidos) por su actividad sindical y de esta manera, mostrar la existencia de un vínculo laboral con la empresa. El desarrollo de estas causas judiciales sufrió vaivenes a lo largo del 2019 y aún no tienen resultados definitivos. Lo interesante de este proceso es que el sindicato, tras haber sido debilitado por el despido de sus referentes y ante la baja participación de los trabajadores, se fue apartando de una práctica de movilización de las bases y se acercó a una estrategia propia de la tradición política-institucional.

En las entrevistas realizadas en 2019 a nuevos trabajadores de base (se trata de una actividad con altos niveles de rotación) advertimos que pocos tenían conocimiento de la existencia de APP y de sus luchas previas, que en buena medida se encuentran satisfechos con las plataformas y que no están interesados en sindicalizarse. Los activistas entrevistados en el mismo período expresaron que los trabajadores son reacios a los sindicatos, debido al temor a ser despedidos o a perder su fuente de trabajo ante un eventual fallo judicial que obligue a las empresas a suspender sus actividades.

A esta caracterización relacionada con la debilidad sindical en la relación de fuerzas con las plataformas, los activistas incorporaron el modo más tradicional utilizado por el sindicalismo argentino para definir sus estrategias: interpretar y adaptarse a la coyuntura política teniendo en cuenta quiénes son los gobernantes de turno y cómo los pueden beneficiar o perjudicar. En esta dirección, se expresa un alto nivel de plasticidad institucional, es decir, capacidad de interpretar y procesar los cambios producidos en la actividad y en la composición de la fuerza de trabajo, modificando al mismo tiempo las estrategias sindicales.

Así, los activistas que un año antes organizaron asambleas y medidas de fuerza, ahora auguraban un cambio de gobierno en Argentina que fuera beneficioso (en octubre de 2019 resultó electo presidente Alberto Fernández, perteneciente al Peronismo, más ligado a los trabajadores). Sus expectativas frente al nuevo gobierno eran: por vía administrativa, el otorgamiento a APP del reconocimiento legal (inscripción gremial) negado por el gobierno anterior; por vía legislativa, el impulso de una regulación de la actividad consagrando derechos laborales; por vía judicial, la incidencia sobre el poder judicial para que dicte una resolución obligando a las empresas a reincorporar a los dirigentes despedidos. Luego de varios meses de gobierno, cabe señalar que, si bien aún no ha habido respuestas sobre el reconocimiento legal de la APP, ni tampoco una resolución judicial respecto de los casos de despidos, en el nuevo gobierno se están discutiendo proyectos de “estatuto” del trabajador de plataformas⁷, es decir, una herramienta del ordenamiento laboral argentino que fija derechos y obligaciones para trabajadores con jornadas altamente flexibles (en Argentina ya existe la figura de estatuto para los trabajadores a domicilio, rurales, de la construcción, entre otros).

La reconstrucción y análisis del desarrollo de la organización de los trabajadores de reparto en un nuevo sindicato revela varios elementos que contribuyen a analizar las estrategias sindicales frente a las grandes empresas de plataformas. Primero, la importancia de los legados históricos del sindicalismo en Argentina, dado que los trabajadores (aun siendo jóvenes y migrantes) en forma temprana decidieron constituir un sindicato, en lugar de conformar alguna organización de nuevo tipo como ocurre en otros países frente al mismo fenómeno. Segundo, que la tradición de un sindicalismo de base, participativo y de acción directa ha permitido a los trabajadores obtener ciertos logros en sus reivindicaciones, pero que también ha mostrado limitaciones frente al poder de las plataformas. Entre los logros se destaca centralmente la construcción de una identidad de los repartidores como trabajadores formando parte de un colectivo obrero frente a un otro-empleador, las empresas de plataforma (este no es un hecho menor ya que muchos de los jóvenes repartidores no se reconocen en una tradición “laboralista” y en ocasiones recuperan una percepción vinculada a la idea de “empresario de sí mismo” promovida por el discurso empresarial); la instalación del trabajo de plataformas como problema en la agenda pública y de gobierno; la obtención de una reivindicación inmediata, el aumento de tarifas, gracias a una original medida de fuerza, la huelga virtual. Al mismo tiempo, la experiencia también indica que frente a empresas poderosas y sin apoyo gubernamental, la acción directa de un sindicato sin reconocimiento institucional resultó limitada, ya que tras conceder el aumento de tarifas, las empresas continuaron operando sin reconocer la relación laboral y apelaron a mecanismos clásicos de la confrontación en el plano industrial: al paro

⁷ El “Estatuto del trabajador de plataformas bajo demanda” es un proyecto elaborado por el Ministerio de Trabajo de Argentina. De acuerdo con el borrador al que pudimos acceder en marzo de 2020, se trata de un estatuto específico para el trabajo de riders. Establece entre otros puntos regulaciones sobre la jornada máxima semanal y tiempo de descanso, remuneración mínima garantizada, régimen de enfermedades y accidentes, régimen de sanciones disciplinarias.

le siguió el despido (bloqueo) de los referentes sindicales, con el consecuente proceso de disciplinamiento sobre el conjunto de los trabajadores. Tercero, que la plasticidad institucional del sindicato resultó clave para reconocer los condicionamientos de la acción directa y afrontar un canal político-institucional, una práctica asociada a la tradición sindical negociadora en Argentina. Cuarto, que, en efecto, un gobierno de orientación política-ideológica más favorable a los trabajadores puede contribuir a disipar por vía política conflictos que, dada una correlación de fuerzas desfavorable, resulta difícil resolver por la vía industrial.

5. ASIMM: modelo para desarmar

ASIMM es un sindicato con personería gremial que responde a los cánones más rígidos del modelo que denominamos negociador, aunque su historia es relativamente reciente. Se constituyó en 2001 como representante de trabajadores de mensajerías que prestaban servicios en relación de dependencia para empresas pequeñas y medianas. La actividad se alteró con el desarrollo de las plataformas, la implementación de trámites on line y la expansión del comercio electrónico. En consecuencia, disminuyó el servicio de mensajería y la ASIMM perdió afiliados: hasta unos pocos años atrás contaba con alrededor de 5000, ese número cayó a menos de la mitad en 2019.

La caída abrupta de la afiliación y el cambio radical en las características de la actividad cuestionan el modelo sindical tal como estaba planteado. Asimismo, el surgimiento de otro gremio (APP), da cuenta de la incapacidad del sindicato preexistente para procesar adecuadamente las situaciones laborales, demandas y expectativas de un nuevo colectivo laboral. No obstante, la ASIMM fue experimentando un proceso de relativa adaptación desde posiciones y perspectivas muy rígidas hacia una mayor flexibilidad.

5.1. Estilos de construcción política-gremial

La ASIMM está afiliada a la CGT, la central sindical más antigua y tradicional de Argentina. Revisando su iconografía, tanto en sus redes sociales como en su sede física, se pueden encontrar símbolos asociados al liderazgo de Perón, pero también al catolicismo y el nacionalismo, rasgos propios de una orientación política-ideológica conservadora. La mensajería además se lleva a cabo en motos y sus trabajadores se vinculan a una cultura “motoquera”, del Heavy Metal, masculina. En efecto, entre las autoridades del gremio no hay ninguna mujer.

Frente a esta tradición, la aparición de las plataformas con un nuevo grupo de trabajadores jóvenes, migrantes, en bicicletas y con muchas (aunque no mayoritarias) mujeres alteró las características de su base de representación. Los nuevos trabajadores se convirtieron en sujetos de sospecha para el sindicato, así lo expresaba un dirigente:

... Hay una cuestión llamativa también que hay chicos de Glovo acá que se roban entre ellos, se comen los pedidos... (...) 'Me hago un autopedido y me lo como y después digo que mi cliente no lo quiso recibir y me lo comí' ... Es como toda una gran anarquía... (Entrevista personal, dirigente de ASIMM).

Así, la ASIMM se mostró poco receptiva a las demandas que planteaban las nuevas generaciones de trabajadores, entre ellas la posibilidad de tener derechos laborales conservando al mismo tiempo la autonomía horaria. En esta dirección, el sindicato defendía un concepto más tradicional del trabajo que implica, entre otros aspectos, una jornada laboral fija:

Un chico de Rappi decía: 'yo quiero estar registrado' y le decíamos 'pero está bueno que sepas qué días vas a trabajar... mínimo', y contestaban 'no, yo el viernes juego a la pelota y los martes no puedo ...', entonces al final, ¿querés trabajar o no? (Entrevista personal, dirigente de ASIMM).

Desde los marcos de interpretación tradicionales del sindicato, las nuevas demandas e intereses que planteaban los trabajadores les resultaban ajenas y eso se tradujo en la frustración del diálogo original con los trabajadores nucleados luego en APP. Con el paso del tiempo, el crecimiento del número de trabajadores de plataformas y la emergencia de la APP, ASIMM se vio forzado a modificar su discurso sobre el fenómeno y asumir la existencia de una nueva fuerza de trabajo: mujeres y varones jóvenes, buena parte de los cuales conducen bicicletas (ajenos a la cultura motoquera), y una mayoritaria presencia de migrantes venezolanos.

5.2. Modalidades de intervención

La primera intervención de ASIMM en la conflictividad fue inmediatamente posterior al paro organizado por los trabajadores de Rappi descrito en el apartado anterior. Una de las recomendaciones de este gremio fue no hacer público el conflicto en los medios de comunicación, posición ligada a una tradición sindical que prioriza la negociación y concibe al conflicto como un último recurso. En esta línea, ASIMM propuso a Rappi la incorporación de un número reducido de trabajadores en relación de dependencia. Eso fue rechazado tanto por la empresa como por los líderes de la organización de base, quienes vieron en este intento de negociación una traición a sus reclamos colectivos. Este

hecho, sumado a intimidaciones violentas a los referentes de base, fue un punto de bifurcación entre ASIMM y los trabajadores organizados luego en la APP.

Tras el fracaso en las negociaciones, ASIMM implementó nuevas modalidades de intervención y apeló a acciones colectivas, fundamentalmente movilizaciones a instituciones públicas y “ruidazos” (trabajadores reunidos con distintos elementos que hacen ruido al mismo tiempo para atraer la atención) en la puerta de las oficinas empresariales. Así lo relata un dirigente:

Hicimos movilizaciones al Ministerio, en noviembre pasado hicimos una movilización al Obelisco [monumento en Buenos Aires] en el marco de la Federación Argentina de Trabajadores del Transporte, para ver si se tomaba un poco de conocimiento público ... (Entrevista personal, dirigente de ASIMM).

La movilización al Obelisco, que contó con el apoyo de otros sindicatos del transporte, ubica las discusiones y demandas en una instancia más amplia de resonancia social: dar una discusión pública sobre la situación de los trabajadores de plataformas. Asimismo, el conflicto desatado en PedidosYa a finales de 2018, cuando la empresa despidió a 400 trabajadores registrados para pasar al nuevo modelo de repartidores independientes, impulsó al sindicato a apoyar a los despedidos. En esa ocasión, los trabajadores decidieron permanecer por tiempo indeterminado en una sede administrativa de la empresa.

Éste fue un punto de inflexión en el accionar de ASIMM, que a partir de entonces comenzó a prestar colaboración y apoyo a los repartidores. Si bien los despidos afectaban directamente la base de sustentación del sindicato ya que se trataba de trabajadores formalizados, la acción de ASIMM sirvió para tender puentes con otros trabajadores, quienes apreciaron positivamente la cercanía con una estructura gremial ya constituida:

... fue más un tema de aceptación, de bajar la guardia con las personas de ASIMM... Nosotros nos empezamos a dar cuenta de que había mucho estigma sobre ASIMM y los conocimos, se acercaron, estuvieron ahí y fue la única agrupación política que se hizo cargo y tomó el descargo de los chicos y lo hizo mucho más amplio... (...) nos abrieron un montón de espacios en el sindicato y nos abrieron un montón de lugares donde nosotros podemos ayudar también al resto de los compañeros... (Entrevista personal, activista de PedidosYa).

La visibilidad de los conflictos y la amenaza de una organización de base que disputa la representación de los trabajadores de plataformas, traccionaron a ASIMM a modificar sus modalidades de intervención y disminuir su rigidez en la incorporación de nuevos trabajadores.

5.3. Plasticidad institucional

En sus comienzos, ASIMM se mostró estrictamente ceñido a las lógicas institucionales en las que no hay lugar para la representación de los trabajadores no formales. Incluso el propio sindicato tenía límites institucionales para contener a los nuevos trabajadores:

...el estatuto dice que nosotros podemos registrar trabajadores bajo relación de dependencia, si bien puede haber una afiliación voluntaria, no pasa más que el hecho de asociarse... (...) No lo podemos cargar en un sistema porque tiene que haber un empleador; no le podríamos dar un número de afiliado para ser más concretos... (Entrevista personal, dirigente ASIMM).

La estrategia sindical parecía centrada exclusivamente en demandar a las autoridades administrativas que las empresas de plataformas regularicen a sus trabajadores, reconociendo la vinculación laboral y encuadrándose en el convenio colectivo de la actividad. No parecía haber una estrategia de contención de las diversas formas de trabajo que lidere y potencie la organización de base de los trabajadores. Por el contrario, desde la perspectiva de este sindicato, el Estado era el único actor pasible de resolver, por vía política-institucional, los problemas que entraña la nueva actividad:

Todo lo que nosotros notemos que la empresa viole una norma, lo denunciemos, pasa que, si desde el Estado que es el que tendría que sancionar; no se hace nada, también estamos un poco atados... (Entrevista personal, dirigente de ASIMM).

Los reclamos orientados a presionar al Estado y las empresas incluyeron una estrategia prohibicionista de la actividad por no ajustarse a la normativa vigente. Sin embargo, en un contexto políticamente adverso (bajo el gobierno neoliberal de Mauricio Macri entre 2015 y 2019), eso resultaba ineficaz, sobre todo dada la relación de fuerzas desfavorable con respecto al poder de las empresas. Con estos obstáculos para el desarrollo de la tradicional estrategia de negociación y encuadramiento del trabajo de plataformas de reparto en los marcos institucionales existentes, ASIMM vivenció un relativo replanteamiento interno que implicó una mayor plasticidad institucional. Como señalamos antes, esto se expresó en la disposición a acompañar los reclamos de los trabajadores con medidas de fuerza y los

intentos de elaborar un convenio colectivo de trabajo específico que contenga las nuevas características del trabajo de plataformas. En esta dirección, ASIMM, al igual que APP, esperaba que un nuevo gobierno sea más receptivo a las demandas gremiales, expectativa ligada con la tradición sindical que se apoya en la vía política para resolver los conflictos industriales.

El análisis de las posiciones y acciones de ASIMM en distintos momentos nos permite tomar nota de algunos rasgos salientes del sindicalismo tradicional frente al fenómeno del trabajo de plataformas. En primer lugar, un rasgo distintivo del caso argentino en relación a otras experiencias internacionales es la preexistencia de un sindicato específico para la actividad de mensajería y reparto: esto es posible porque el modelo sindical habilita a los trabajadores a formar sindicatos por ramas de actividad, aun cuando sean relativamente pequeñas. A priori, la existencia de un sindicato específico ya constituido otorga a los trabajadores de reparto mejores condiciones para organizarse. En segundo lugar, esta experiencia indica que la tradición de un sindicalismo negociador ha mostrado limitaciones frente a empresas multinacionales que operan a nivel internacional negando la existencia de relaciones laborales y eludiendo las regulaciones. En tercer lugar, se evidencia que la disposición del sindicato a flexibilizar sus posiciones conservadoras iniciales y por tanto a tener mayor plasticidad institucional, resultó clave para aumentar su base de representación y acción, incorporando a nuevos trabajadores con identidades, demandas y formas de acción novedosas. Cuarto, que un sindicato con tradición negociadora está en mejores condiciones para intervenir y obtener sus reclamos cuando hay un gobierno de orientación política-ideológica más favorable a los trabajadores, dispuesto a intentar equilibrar por la vía política, parcialmente, la desigualdad de poder existente en el plano industrial. A la luz del proyecto del nuevo gobierno de sancionar un estatuto para los trabajadores de plataformas, la impronta de sindicalismo político, que orienta sus reclamos al Estado, parece recobrar eficacia frente a la realidad impuesta por las empresas de plataforma.

6. Comentarios finales

La aceleración inusitada que adquirieron las transformaciones de los procesos de trabajo en los últimos tiempos impactó tanto en los debates académicos como políticos. El fin del trabajo, la desaparición o debilitamiento de los sindicatos, la crisis del modelo de relaciones laborales son cuestiones discutidas a escala global. En este artículo, nos interesó analizar las posibilidades que tienen los sindicatos para organizar a los trabajadores de plataformas y para luchar frente a empresas que se valen del discurso del emprendedurismo y de la gestión algorítmica para ocultar la existencia de relaciones laborales y eludir las regulaciones.

A partir del análisis del proceso de organización y lucha de los riders en dos sindicatos en Argentina, arribamos a algunas conclusiones que pueden aportar a la reconstrucción de las estrategias sindicales frente a las empresas de plataforma a nivel global. Una primera conclusión de esta experiencia es que los legados históricos del sindicalismo intervienen en la definición de las formas en las que se organizan los trabajadores. En Argentina, el sindicalismo ha sido y sigue siendo una fuerza social poderosa y la legislación local habilita la creación de sindicatos con relativa facilidad. Por eso, por un lado, antes de la llegada de las plataformas de reparto ya existía un sindicato específico de la actividad (ASIMM), y por otro lado, cuando un grupo de riders no se sintió contenido por ese sindicato, decidió armar otro (APP). Aun cuando la mayoría de los trabajadores de reparto son jóvenes y migrantes, sin experiencia sindical, no crearon formas alternativas de organización, sino que construyeron su propio sindicato.

La segunda conclusión es que las particularidades de las tradiciones sindicales incidieron en el modo en que los sindicatos organizaron a los riders y dieron curso a sus demandas. Esas tradiciones les permitieron conseguir conquistas parciales, pero ninguna de ellas por sí sola fue suficiente para enfrentar el poder de las empresas de plataformas. En un caso, la APP desarrolló estrategias más ligadas a un sindicalismo de base, participativo y de acción directa, y obtuvo ciertos logros, principalmente la construcción de una identidad trabajadora, la instalación del problema en la escena pública y reivindicaciones inmediatas (el aumento de las tarifas), pero no logró romper con la lógica deslaborizadora de las plataformas. Por su parte, ASIMM, aferrado a una tradición negociadora, intentó acordar con las empresas la incorporación de trabajadores según los cánones tradicionales de organización del trabajo, pero sin mayores resultados.

La tercera conclusión de esta investigación es que los desafíos propios de las empresas de plataformas forzaron a estas tradiciones a tener mayor flexibilidad, renovar concepciones, prácticas y estrategias. En esta dirección, advertimos que la dimensión denominada aquí *plasticidad institucional* es clave para que los sindicatos puedan dar mejor respuesta a las nuevas formas de producción capitalista y a las nuevas subjetividades laborales.

Asimismo, una cuarta conclusión, ligada a las anteriores, indica que, si bien los sindicatos en lo inmediato no han sido completamente exitosos en sus reclamos frente a las empresas de plataformas, sus logros parciales fueron cruciales para avanzar en sus objetivos en un plazo más largo. En esta dirección, frente al discurso empresarial del emprendedurismo, la propia identificación de los trabajadores como tales y la instalación en la agenda pública de la precarización del trabajo de plataformas como un problema, son mojones fundamentales para construir condiciones que permitan progresivamente alcanzar sus reivindicaciones.

Una quinta conclusión preliminar del caso, teniendo en perspectiva la dinámica política, es que las orientaciones político-ideológicas de los gobiernos son importantes, en tanto que el apoyo del gobierno puede contribuir a alcanzar por vía política aquello que no se logra resolver por medio de la acción directa o la negociación con las empresas. En

esta dirección, mientras que con un gobierno pro-empresarial (Mauricio Macri entre 2015 y 2019) las empresas encontraron la oportunidad para operar en Argentina sin mayores regulaciones, el cambio de gobierno por otro con una orientación más favorable a los trabajadores (Alberto Fernández desde fines de 2019) parece ofrecer la oportunidad para obtener un estatuto del trabajo de plataformas que consagre derechos laborales para los riders.

No es posible realizar generalizaciones del caso argentino, pero sí aportar dimensiones de análisis que pueden incidir favorablemente en los procesos de organización y lucha de los trabajadores, y ser incorporadas al campo de estudios del sindicalismo en el capitalismo de plataformas. Entre ellas: el grado de poder que tienen los sindicatos en una sociedad, las características de las tradiciones sindicales, los niveles de plasticidad institucional de los sindicatos, las contribuciones de las conquistas parciales a una lucha de más largo plazo y las orientaciones político-ideológicas de los gobiernos.

7. Referencias bibliográficas

- Arias, Cora (2010). "Existencias precarizadas". *Gestión de las Personas y Tecnología*, 8: 26-35.
- Bunel, Juan (1992). *Pactos y agresiones*. Buenos Aires: FCE.
- Collier, Ruth, Dubal, Veena y Carter, Christopher (2017). "Labor platforms and Gig work: the failure to regulate". *IRLE Working Paper N° 106-17*. (en línea) <http://irle.berkeley.edu/files/2017/labor-platforms-and-gig-work.pdf>, (consulta 10 de marzo de 2020).
- Darlington, Ralph (2002). "Shop stewards leadership, left wing activism and collective workplace union organization". *Capital and class*, 76: 95-126.
- De Stefano, Valerio (2016). "The rise of the 'just-intime workforce': On demand work, crowdwork, and labor protection in the 'gigeconomy'. Conditions of Work and Employment Series", *ILO*, 71. (en línea) https://wcd1.ilo.org/wcd1/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf, (consulta 2 de febrero de 2020).
- Diana Menéndez, Nicolás (2017). "Representaciones inconclusas: dinámicas de constitución de identidades político sindicales en organizaciones gremiales". *Enfoques*, 27 (XV): 123-148.
- Gilly, Adolfo (1986). "La anomalía argentina (Estado, corporaciones, trabajadores)". En: P. González Casanova (coord.), *El Estado en América Latina. Teoría y práctica*. México: Siglo XXI.
- Haidar, Julieta; Diana Menéndez, Nicolás y Arias, Cora (2020). "De la app a la APP. La gestión algorítmica y los procesos de organización y lucha de los trabajadores de reparto". En: L. Caparrós y H. García (coords.), *El trabajo en la economía de plataformas*. Buenos Aires: Editorial Ediar.
- Hyman, Richard (1975). *Industrial Relations. A Marxist Introduction*. UK: Palgrave Macmillan.
- Jolly, Cécile (2016). "Collective Action and bargaining in the digital era". En: M. Neufeind, J. O'Reilly y F. Ranft (ed.), *Work in the digital age. Challenges of the Fourth Industrial Revolution*. London: Rowman and Littlefield International.
- Kelly, John (1998). *Rethinking industrial relations. Mobilization, collectivism and long waves*. Londres: LSERoutledge.
- McKinney, John (1966). *Constructive Typology and Social Theory*. New York: Appleton-Century-Crofts.
- Möhlmann, Mareike y Zalmanson, Lior (2017). "Hands on the wheel: Navigating algorithmic management and Uber drivers' autonomy. *International Conference on Information Systems (ICIS 2017)*, Seoul. (en línea) https://www.researchgate.net/publication/319965259_Hands_on_the_wheel_Navigating_algorithmic_management_and_Uber_drivers%27_autonomy, (consulta 10 de diciembre de 2019).
- Rosenblat, Alex (2016). "Algorithmic labor and information asymmetries: a case study of Uber's drivers". *International Journal of Communication*, 10: 3758-3784.
- Suriano, Juan (2001). *Anarquistas. Cultura y Política Libertaria en Buenos Aires, 1890-1910*. Buenos Aires: Editorial Manantial.
- Tassinari, Arianna y Macarrone, Vincenzo (2019). "Riders on the Storm: workplace solidarity among Gig Economy Couriers in Italy and the UK". *Work, Employment and Society*, 34 (1): 35-54.
- Tilly, Charles (1978). *From mobilization to revolution*. Mass.: Addison-Wesley.
- Vandaele, Kurt (2018). "Will trade unions survive in the platform economy? Emerging patterns of platform workers collective voice and representation in Europe". *European Trade Union Institute, Working Paper 2018.5*. (en línea) <https://www.etui.org/Publications2/Working-Papers/Will-trade-unions-survive-in-the-platform-economy-Emerging-patterns-of-platform-workers-collective-voice-and-representation-in-Europe>, (consulta 25 de noviembre de 2019).