

TRABAJO Y JUSTICIA SOCIAL

UNA APP DE LOS/AS TRABAJA- DORES/AS

La lucha del primer sindicato
de trabajadores/as de plataformas
en América Latina

**Laura Perelman, Marcelo Mangini,
Bárbara Perrot, María Belén Fierro
y Martina Sol Garbarz**
Septiembre 2020



Las empresas de plataformas digitales tuvieron una dramática expansión en Argentina y a nivel internacional.



Los «asociados» comenzaron a reconocerse como trabajadores, y para transformar las regresivas condiciones de trabajo llevaron adelante un paro virtual y conformaron el sindicato APP.



Habiendo logrado visibilizar los impactos del modelo de negocios prevalente en la economía de plataformas, el sindicato está luchando actualmente por su reconocimiento legal en Argentina.



TRABAJO Y JUSTICIA SOCIAL

UNA APP DE LOS/AS TRABAJA- DORES/AS

La lucha del primer sindicato de trabajadores/as
de plataformas en América Latina

En el nuevo mundo del trabajo las empresas se sirven de tecnologías digitales para cambiar las relaciones laborales y la organización del trabajo, casi siempre en perjuicio de las trabajadoras y los trabajadores. La FES, a través de su proyecto **«Los sindicatos en transformación 4.0»**, estudia de qué manera los sindicatos movilizan sus recursos de poder y qué acciones estratégicas emprenden para hacer frente a la precarización laboral, paulatina o disruptiva. Partiendo de un enfoque orientado al diálogo y la acción el proyecto se propone, en última instancia, apoyar los procesos sindicales de elaboración estratégica, experimentación y transformación dirigida a objetivos definidos.

Contenido

INTRODUCCIÓN	2
PLATAFORMAS DE EMPLEO A DEMANDA EN ARGENTINA	3
CARACTERÍSTICAS DEL EMPLEO	4
LA GESTIÓN ALGORÍTMICA DEL TRABAJO	6
EL PROCESO DE ORGANIZACIÓN SINDICAL	7
RECURSOS DE PODER PARA LA ORGANIZACIÓN: LECCIONES DEL CASO DE APP	11
CONCLUSIÓN	14
Bibliografía	16

INTRODUCCIÓN

El artículo indaga en el proceso de organización de los trabajadores de plataformas digitales en la Argentina, desde la perspectiva analítica de la teoría de los recursos de poder.¹ En particular, el trabajo analiza el surgimiento y conformación de la Asociación de Personal de Plataformas (APP), primer sindicato de trabajadores de plataformas de la región, en el contexto de instalación y expansión de las principales empresas que controlan el mercado local. Para dar cuenta de este proceso, en primer lugar, abordamos las características particulares del colectivo de trabajadores de plataformas y las formas que asume la organización del trabajo en la actividad, factores que resultan centrales para comprender la génesis del proceso de organización sindical de los trabajadores. Asimismo, el trabajo reconstruye la dinámica del conflicto entre los trabajadores y las empresas para dar cuenta de las estrategias y las acciones que estos despliegan para acumular poder en contextos cambiantes.

En el origen de la organización sindical, jugó un rol central la capacidad asociativa de los trabajadores en torno a redes e identidades preexistentes, que terminaron catalizando en acciones colectivas de carácter gremial. Cómo desarrollamos a lo largo de trabajo, al momento de los primeros conflictos, muchos trabajadores estaban en contacto permanente a través de las redes sociales digitales, como grupos de Wassap, y amistades en Facebook. Estos grupos, que se alimentaban básicamente de amistades de connacionales migrantes y de lazos sociales construidos en las calles entre reparto y reparto, fueron un recurso central para la coordinación de demandas y acciones.

La expansión de esta capacidad asociativa encontró límites férreos en la fuerte oposición que ejerció la empresa en donde se originó la primera medida de fuerza, a través de prácticas antisindicales que apuntaron directamente contra el núcleo de trabajadores que lideraron el proceso de agregación de demandas y representación de intereses ante la plataforma. En un contexto de «vacío normativo» y ausencia de protección legal, los principales representantes fueron despedidos (bloqueados en forma permanente según el lenguaje digital) y, a la fecha, no fueron restituidos en sus puestos de trabajo.

Como fundamentamos a lo largo del artículo, a partir del intento inicial de las empresas de dismantlar su organización incipiente, App desplegó una estrategia ofensiva a nivel institucional, orientada a «forzar» una intervención regulatoria desde los organismos del Estado, intervención que tuvo y tiene por objeto superar las limitaciones estructurales que enfrentan los trabajadores de plataformas, a través de su reconocimiento e inclusión bajo las garantías y tutelas del derecho laboral argentino. En este sentido, resultan de un interés particular los procesos que se vienen desarrollando en el fuero de la justicia laboral, originado en una demanda por práctica antisindical, y en el Ministerio de Trabajo y

Seguridad Social, en torno a la solicitud de reconocimiento de APP como entidad de representación gremial. Por último, cabe destacar, que otra de las estrategias para fortalecer a la organización fue la búsqueda de visibilización pública del conflicto entre trabajadores y plataformas, y la disputa por el sentido común, que asocia a los repartidores con trabajadores autónomos, o en el lenguaje de las plataformas, como socios o colaboradores.

De este modo, las disputas en los distintos ámbitos institucionales tuvo su correlato a nivel discursivo y simbólico, en donde APP aspiró a intervenir en el debate público y visibilizar la perspectiva y demandas de los trabajadores de la actividad.

Para la elaboración de este análisis se recurrió a fuentes diversas. En primer lugar, se relevaron fuentes secundarias como estudios previos, encuestas disponibles e información periodística de medios nacionales e internacionales sobre la economía de plataformas en general y de las plataformas de empleo a demanda en particular. En segundo lugar, se realizaron entrevistas a informantes clave para el análisis del proceso de organización sindical de los trabajadores de plataformas.² Por último, se consultaron expedientes administrativos y judiciales, que afectan en forma directa al proceso de institucionalización de App y al reconocimiento de la laboralidad de los trabajadores, aspectos que se desarrollarán en profundidad a lo largo del documento.

Por último, cabe subrayar, que la denominación de «plataformas de delivery» resulta una forma reduccionista e inexacta para caracterizar de modo integral la actividad que desarrollan las empresas. Además de proveer el servicio de reparto, las empresas ofrecen otros servicios, tales como, la venta de mercancías, el armado de pedidos, la facturación y cobro de las ventas y la publicidad de proveedores, entre otras. Sin embargo, dado que la referencia a las «plataformas de delivery» es de uso común en la literatura y los medios de comunicación, en lo que sigue del texto utilizaremos esta denominación o las referiremos directamente como «plataformas».

¹ Ver Schmalz (2017).

² Se realizaron 6 entrevistas en profundidad que se abordaron mediante cuestionario semiestructurado a 3 trabajadores del sector vinculados con APP, a 2 representantes legales y a 1 experto en cuestiones sindicales. Las dimensiones del cuestionario a trabajadores indagan sobre la identidad ocupacional, la experiencia personal en el proceso de organización de los trabajadores de plataformas en CABA, sobre sus percepciones sobre las capacidades y la utilización y efectividad de los recursos de poder disponibles para la acción y la organización sindical. Las entrevistas a los representantes y el experto en cuestiones sindicales exploraron sobre el modelo de negocios y organización empresarial, las distintas modalidades de gestión y organización del trabajo en las principales plataformas de servicios de reparto, su vínculo o correlato en la organización y la lucha sindical, el proceso de organización sindical, el contexto institucional y la capacidad asociativa. Las citas de las entrevistas resguardan la identidad de los entrevistados, debido a su involucramiento en el conflicto sindical con las empresas de la actividad y su condición de desprotección frente a posibles represalias.

PLATAFORMAS DE EMPLEO A DEMANDA EN ARGENTINA

El uso masivo de plataformas digitales ha habilitado nuevos modos de comprar y vender bienes y servicios. Como contraparte, han surgido nuevos modelos de negocios liderados por aquellas plataformas que congregan al mayor número de usuarios y, de este modo, monopolizan los «efectos de red».³ Inicialmente, la utilización de plataformas digitales se asoció con la «economía colaborativa», cuyo objeto central es facilitar (o habilitar) el intercambio horizontal de bienes y servicios entre particulares. En este esquema, las plataformas ofician únicamente de intermediarias, expandiendo las posibilidades de valorizar bienes personales sub-utilizados a escalas antes inimaginables. En años recientes, este concepto de economía colaborativa ha sido laxamente utilizado para caracterizar a un conjunto de empresas emergentes que utilizan las plataformas digitales para organizar y gestionar su actividad económica.⁴

Lo cierto es que no todas las plataformas digitales operan de la misma forma y/o prestan servicios de naturaleza similar. Por ello, resulta necesario distinguir entre las plataformas que proveen servicios de intermediación a través de un soporte informático, de aquellas que efectivamente prestan un servicio a través de empleo a demanda. En este último caso, las plataformas, en general, ejercen un control directo sobre el precio, los términos y condiciones de la prestación del servicio y sobre la propiedad del soporte informático, activo esencial para el desarrollo mismo de la actividad. Esta distinción resulta central a la hora de establecer el tipo de regulaciones aplicables en cada caso, tanto desde la perspectiva tributaria como en relación a la normativa laboral⁵, ya que, estas mismas características constituyen fuertes indicios de dependencia laboral de los prestadores del servicio.

Las plataformas que demandan trabajo se pueden a vez clasificar en función del tipo de servicio que ofrecen de acuerdo a su localización, en forma presencial o virtual, y el nivel de calificación que demanda la ejecución de dicho servicio. (Madariaga et al. 2019). Ambos ejes resultan centrales a la hora de evaluar los obstáculos y potencialidades de la organización gremial y acción colectiva entre estos trabajadores. El empleo generado en tareas que se realizan de modo físico y presencial, tiene un impacto directo en el mercado de trabajo local. En cambio el trabajo realizado en línea tiene, en principio, una localización indeterminada, con consecuencias locales más difíciles de dimensionar y, además, puede ejecutarse bajo normas que pueden diferir

de acuerdo a la localización de los propietarios de las plataformas, de los clientes que demandan el servicio y de los trabajadores que ejecutan el trabajo. El nivel de calificación y formación específica demandada también influirá en el poder estructural de los trabajadores en relación a la facilidad de reemplazarlos en situaciones de conflictividad.

Las denominadas «plataformas de delivery» se encuadran dentro de las plataformas de demanda de trabajo que desarrollan su actividad central en forma física y presencial y que no requieren una cualificación específica. Además, constituyen un caso paradigmático de plataformas que son a su vez las verdaderas proveedoras del servicio, en la medida que organizan el trabajo y las condiciones en las cuales se debe ejecutar, determinan las tarifas en forma unilateral, concentran los datos y contactos con los clientes y se reservan la potestad de «desconectar» a los trabajadores, entre otros rasgos que serán desarrollados más adelante.

Las principales empresas de plataformas que operan en el mercado argentino tienen un origen reciente. PedidosYa, empresa pionera en el segmento, fue fundada en Uruguay en el año 2009; en tanto que la empresa colombiana Rappi y la española Glovo nacieron ambas en el año 2015 y llegaron a la Argentina en el 2018. Estas comparten un origen reciente y un modelo de negocios de alto rendimiento, caracterizado por el crecimiento exponencial de sus operaciones, con millones de usuarios activos, presencia en varios países y un acceso ilimitado en el mercado de capitales.

Ahora bien, ¿cómo se explica el éxito vertiginoso de este modelo de negocios? Este se sustenta en tres pilares fundamentales, intrínsecamente vinculados: la captación masiva de usuarios, la valorización en el mercado financiero y la reducción extrema de costos. La optimización de costos constituye una condición fundamental para que las empresas puedan crecer competitivamente en la economía de plataformas, conformando estructuras de negocios muy compactas especializadas en el desarrollo del algoritmo, la captación de usuarios y la ampliación de operaciones. En este sentido, las empresas Glovo, Rappi y PedidosYa suman en conjunto aproximadamente 8 mil trabajadores asalariados para cubrir más de 30 millones de usuarios distribuidos en alrededor de 40 países. Estos son trabajadores calificados que desempeñan actividades de desarrollo de software, atención cliente, finanzas y marketing. Este esquema compacto tiene como contracara una demanda intensiva de trabajo en la actividad de comercialización y distribución. En la actualidad, esta comprendería más de 150 mil trabajadores y trabajadoras que no son reconocidos por las empresas como asalariados propios, sino como trabajadores autónomos; o, según ellas los denominan, «emprendedores», «socios» o «colaboradores», «rappitenderos o glovers».

El desconocimiento del vínculo laboral con la gran mayoría de sus trabajadores es una de las estrategias que las empresas despliegan para reducir costos laborales y competir en el mercado, ofreciendo los menores precios para aumentar la escala de usuarios y su valorización financiera. Al respecto, resulta interesante el caso de PedidosYa, que fue la única

³ Srnicek (2018), introduce el concepto de «efectos de red» para caracterizar al proceso de valoración de las plataformas, en la medida que suman más usuarios. El hecho que congreguen un mayor volumen de usuarios incentiva a que más se sumen a esa plataforma para de este modo obtener un mayor potencial de vínculos y transacciones al interior de la red.

⁴ En la actualidad, esta economía emergente ha dado lugar a nuevos conceptos, tales como, «economía digital», «gig economy», «on demand economy»; y, más recientemente, «economía de plataformas». Al respecto, ver Serrano Olivares (2009).

⁵ ver, por ejemplo, Eurofund, (2018)

empresa que desarrolló una flota de repartos propia, con trabajadores en relación de dependencia. Este proceso se concretó en abril de 2018, con el lanzamiento de su primer hub logístico en la ciudad de Buenos Aires y la creación de una unidad de negocios separada, inscripta como RepartosYa, que llegó a tener 1.700 empleados. En febrero de 2019, a menos de un año de su lanzamiento, PedidosYa despidió a 450 trabajadores de comercialización y reparto e inició su transición al modelo de «asociados» y «colaboradores» propio de sus competidores. Según afirma Ariel Burschtin, uno de sus fundadores, «hoy el sector mundialmente funciona con este modelo y así nos imaginamos en el futuro».⁶

El encuadre legal de los trabajadores ha suscitado conflictos y protestas en varios países de la región, como Chile, Colombia y Perú. En otros, como Argentina, España, Italia y Francia, los trabajadores de reparto han protagonizado medidas de acción gremial, como jornadas de paro laboral.⁷ En paralelo al desarrollo de protestas y huelgas, también han surgido experiencias de organización sindical; algunas se articularon en torno a sindicatos tradicionales y otras dieron lugar a nuevas organizaciones. Asimismo, en algunos países, los trabajadores de reparto eligieron comités de representación en empresas, fueron incorporados en los consejos de administración, y participan en los esquemas de negociación colectiva (Ottaviano et. al., 2019). La disputa por el reconocimiento del vínculo laboral también se dirime en el ámbito judicial. España, cuna de la empresa Glovo, muestra un proceso sostenido de judicialización del conflicto entre los trabajadores y la empresa. Sin embargo, esta disputa no ha tenido aún solución definitiva. Asimismo, este escenario de conflictividad laboral creciente y capacidad limitada del ámbito judicial para ordenar el conflicto jurídico de fondo, han favorecido la intervención legislativa para encuadrar específicamente la actividad de los trabajadores de plataformas (Unión Europea, Portugal, Francia, Estados Unidos).

CARACTERÍSTICAS DEL EMPLEO

A pesar de la fuerte expansión que ha tenido la actividad de plataformas en Argentina en años recientes, no existen a la actualidad estadísticas oficiales respecto de la magnitud del empleo y las condiciones de trabajo en este sector. Asimismo, la heterogeneidad de la actividad – en términos sectoriales, modelos de gestión y de negocios, etc. – aporta una dificultad adicional para elaborar un diagnóstico empírico ajustado sobre la misma.

A la actualidad, la principal fuente de información empírica disponible es la Encuesta a Trabajadores de Plataformas (ETP) del año 2018 realizada por CIPPEC, BID y OIT. Este instrumento presenta datos que permiten caracterizar a

los trabajadores de plataformas en función de su perfil sociodemográfico y de inserción laboral.⁸ Esto resulta central para conocer y comprender las condiciones estructurales del mercado laboral que enmarcan e influyen en la estructura de oportunidades para la organización sindical de los trabajadores de la actividad. Asimismo, si bien la encuesta releva datos sólo para el año 2018, este período corresponde al momento inicial del proceso de organización colectiva que derivó en la fundación de APP.

Al observar las características demográficas, es posible identificar ciertos rasgos predominantes entre los trabajadores de la actividad. Se trata de un sector altamente masculinizado, con predominancia de jóvenes y con niveles educativos relativamente elevados. En efecto, los varones dan cuenta del 90% del empleo en el sector, el 70% tienen de entre 18 y 29 años y un promedio etario de 27 años, muy por debajo de la media del mercado de trabajo. En relación al nivel educativo, el 40% tiene estudios de nivel terciario o universitario completo.⁹ Esto implica que muchos trabajadores están sobreeducados para una actividad que demanda bajos niveles de calificación. Esta condición probablemente se vincula con las características de la población migrante que se empleó masivamente en este sector.

En efecto, otro rasgo sobresaliente de la actividad es una alta concentración de trabajadores migrantes, muchos de ellos de instalación reciente en el país, y provenientes de Venezuela. Como veremos, esta pertenencia común va a resultar relevante a la hora de analizar el procesos asociativo que motorizó el surgimiento de APP.¹⁰

En relación a la inserción laboral, según la ETP, la mayoría de los trabajadores son contratados bajo la modalidad del monotributo. Sin embargo, el porcentaje de trabajadores que registra algún aporte jubilatorio o cuenta con obra social es notablemente menor.¹¹ Este hecho podría indicar que, al momento de la encuesta, parte de la actividad no era ingresada a ningún registro administrativo.¹² El uso extensivo de la figura del monotributo en la actividad, evidencia que las «plataformas de delivery» operando en Argentina evitan

⁶ Entrevista a Ariel Burschtin, op. cit.

⁷ En julio de 2019, trabajadores de Glovo realizaron la primera huelga de alcance nacional, con epicentro en las ciudades de Barcelona, Madrid y Zaragoza para pedir el fin de la administración algorítmica sus tiempos de trabajo y reclamar por su condición de falsos autónomos.

⁸ La encuesta abarca trabajadores de 16 empresas de plataformas y, en el segmento de las denominadas «plataformas de delivery» se aplicó a trabajadores de Rappi y Glovo. Para más referencias ver Madariaga et. al. (2019).

⁹ Entre el total de ocupados en tareas no calificadas en Caba y GBA, apenas el 5 % tenían un nivel educativo terciarios o universitario completo y el 13% incompleto (datos en base a EPH, primer trimestre 2019)

¹⁰ Entre los trabajadores que respondieron la ETP, una alta proporción de migrantes recientes (menos de 5 años en el país), mayoritariamente provenientes de Venezuela; 83% en el caso de Rappi y 65% en el caso de Glovo, mientras que los trabajadores migrantes sólo representan el 8% del total de ocupados en CABA y GBA (EPH, 1er trimestre 2019).

¹¹ Esta cifra alcanza al 98% de los trabajadores encuestados de Glovo y Rappi.

¹² El 90% de los trabajadores de Glovo, y el 58% en el caso de Rappi tiene aportes jubilatorios en calidad de monotributistas. Un porcentaje menor al que realiza aportes jubilatorios declaraba tener acceso a una obra social (Glovo el 69% y Rappi 54%).

reconocerse como empleadores para autodefinirse como intermediarias entre usuarios y repartidores.

Una característica del empleo en plataformas de delivery es la existencia de bajas barreras al ingreso a la actividad, situación que las posiciona en un lugar privilegiado para reclutar trabajadores con dificultades para insertarse en el mercado laboral. En el caso específico que nos ocupa, sólo es necesario contar con un dispositivo móvil para conectarse a la plataforma, realizar una mínima capacitación sobre el funcionamiento de la aplicación, registrarse como mono-tributista (requisito que en los orígenes de la actividad no parece haber sido excluyente) y tener acceso a una cuenta bancaria. Estas bajas barreras, explican en buena medida, la presencia de trabajadores jóvenes, entre quienes los niveles de desempleos son más elevados que la media y migrantes recientes que necesitan generar inmediatamente un ingreso para instalarse en el país.

La facilidad en el acceso al empleo pareciera ir de la mano de una elevada rotación laboral. Según datos de la ETP, la antigüedad promedio en ambas plataformas era de solo 2 meses. De todos modos, cabe destacar, que al momento de realizarse la encuesta las plataformas Rappi y Glovo llevaban muy pocos meses operando en el país. Los trabajadores que hemos entrevistados, también perciben que muchos trabajadores tienen una escasa permanencia trabajando para las plataformas, pero, también mencionan que es habitual el empleo multiplataforma y/ o bien la rotación entre diferentes plataformas. Esto implica que la desvinculación de una de ellas no necesariamente indica la salida de la actividad y, en consecuencia, que el fenómeno de la rotación podría operar más a nivel de las plataformas que de la actividad en su conjunto. Además, según registraba la misma encuesta, la mayoría de los trabajadores tenía una alta dependencia de los ingresos que le reportaba el trabajo para la/ las plataformas. El 85 % lo identificó como su actividad principal, y el 60% contestó que tenía una dedicación a tiempo completo y cumplía jornadas laborales extensas, de al menos 48hs semanales. Aún así, un tercio de los trabajadores encuestados valoraba positivamente la posibilidad de manejar sus horarios y, una proporción similar de generar ingresos extras. Para el tercio restante, la principal razón por la cual trabajaba en ese puesto de trabajo era no haber encontrado otro trabajo, condición que afecta especialmente a la población migrante y a los jóvenes. De todos modos, según surge de las entrevistas que hemos realizado, el hecho de que los trabajadores ingresen a las plataformas porque no cuentan con otras opciones, no implica que a la vez no valoren la posibilidad de manejar los tiempos de conexión y desconexión en la plataformas, para compatibilizar, por ejemplo, con otras actividades como, por ejemplo, tareas de cuidado dentro del grupo familiar.

La dimensión de género en la economía de plataformas resulta una cuestión bastante inexplorada en la cobertura mediática, análisis académicos y documentos de organismos internacionales. Esta ausencia resulta llamativa en el contexto de la persistencia de las desigualdades de género en el empleo y la especial condición de vulnerabilidad de las

mujeres ante los cambios en el mundo del trabajo. Las mujeres sufren mayores niveles de desempleo y peores condiciones de precariedad laboral en términos de tipo de inserción laboral y salarios. La ETP ofrece una caracterización general en función de la desagregación de las personas encuestadas según su sexo. Al respecto, la encuesta relevó un porcentaje mayoritario de personas identificadas con el sexo masculino (73,7%). Sin embargo, el estudio registra diferencias sustantivas entre distintas plataformas. En este sentido, la plataforma de servicios de reparación a domicilio, IguanaFix muestra un 100% de presencia masculina; en tanto que, en las empresas de transporte de personas y de comercialización y reparto de bienes, los varones superan el 90% de las personas encuestadas. En las empresas alcanzadas por nuestro trabajo la participación masculina es casi absoluta; Rappi alcanza un 97% de presencia masculina y Glovo le sigue cerca con una tasa de 95,5%. En MercadoLibre, Freelancer y Workana los hombres también son mayoría, aunque las mujeres alcanzan un 35% de participación. En contraste, la plataforma de servicios de alojamiento Airbnb tiene un 57% de participación de mujeres y Zolvers, dedicada a la contratación de trabajadoras de casas particulares y servicios de cuidado, es la única plataforma con una tasa de feminización del 100%.

Asimismo, la ETP identifica diferencias de entre varones y mujeres respecto del nivel de calificación requerida para las tareas desarrolladas para la plataforma, siendo que 8 de cada 10 varones realizan tareas técnicas u operativas, mientras que 7 de cada 10 mujeres realizan tareas sin calificación requerida. Esta última proporción se reduce considerablemente al excluir a las trabajadoras de Zolvers, aunque se mantiene más alta que para los varones.¹³

Esta caracterización general revela que el empleo en la actividad de plataformas tiende a replicar y reproducir las desigualdades de género presentes en el mercado de trabajo en, al menos, dos aspectos fundamentales:¹⁴ predominancia masculina y segregación ocupacional. La brecha en la participación en el mercado laboral entre varones y mujeres es de alrededor de 20 puntos porcentuales, diferencia que se replica en la tasa de ocupación. A la vez, la inserción laboral de las mujeres reproduce las tareas históricamente adjudicadas a estas a nivel del hogar, asociadas a la provisión de cuidados y bienestar. En tal sentido, la ocupación de las mujeres se concentra en los servicios de salud, educación y servicio doméstico. Esta última actividad representa el 16,5% del total de empleo de las mujeres ocupadas (y el 21,5% de las

¹³ Este dato corresponde a la calificación percibida o, más específicamente, la apreciación que hacen varones y mujeres sobre el nivel de calificación querido para la tarea que desarrollan. En tal sentido, existen fundamentos para suponer que esta valoración presenta sesgos de género asociados, por ejemplo, a la invisibilización y el disvalor de las tareas del hogar y de cuidados. Es probable que las mujeres que desarrollan estas actividades las perciban como una extensión de las tareas que realizan en sus hogares.

¹⁴ Los datos utilizados para la caracterización del mercado de trabajo fueron publicados en «Las brechas de género en la Argentina. Estado de situación y desafíos», Ministerio de Economía y Producción, año 2020.

mujeres asalariadas). El índice de feminización del servicio doméstico alcanza el 96,4%.

Estos patrones de exclusión y segmentación de las mujeres son estructurales al mercado de trabajo y se explican en la existencia de estereotipos, sesgos e inequidades de género socialmente arraigadas. En particular, estos se vinculan con la división sexual entre el trabajo productivo remunerado y el trabajo reproductivo no remunerado que, históricamente, ha cargado sobre las mujeres la responsabilidad por las tareas domésticas y de cuidados de personas. Según datos de la Encuesta sobre trabajo no remunerado y uso del Tiempo relevada por el INDEC como módulo especial de la Encuesta Anual de Hogares Urbanos (EAHU) en el tercer trimestre de 2013, mientras que los varones invierten 3.4 horas diarias en estas tareas, las mujeres dedican en promedio 6.4 horas, es decir casi el doble.¹⁵

En las entrevistas, la maternidad y/o responsabilidades de cuidados es mencionada como un obstáculo para poder trabajar la cantidad de horas y/o las franjas horarias por las que las plataformas pagan las mejores tarifas y beneficios. Otro factor de dificultad importante se relaciona con la inseguridad y la exposición de los trabajadores y trabajadoras a robos en la vía pública, situación que las mujeres viven con mayor vulnerabilidad, sobre todo en los horarios nocturnos. Asimismo, la ausencia de contar con un espacio físico de trabajo implica limitaciones de acceso a un sanitario y/o espacios de resguardo. Por último, y no menos importante, existen fuertes estereotipos de género que socialmente ubican a la actividad de reparto a domicilio en el ámbito de lo masculino.

En este contexto, resulta destacable que APP haya elegido a una mujer como Secretaria General, cargo más importante de la organización. Incluso resulta un hecho novedoso respecto de la tradición gremial, siendo que son muy pocas las mujeres que ocupan cargos relevantes en los sindicatos más tradicionales. Desde APP expresan que, si bien la cantidad de mujeres en la actividad ha ido creciendo, todavía son pocas en comparación con los varones y menos aún las que se involucran en la actividad gremial. En tal sentido, existe un desafío para alcanzar una mayor participación de las mujeres en la actividad y en la organización sindical.

LA GESTIÓN ALGORÍTMICA DEL TRABAJO

Uno de los rasgos centrales e innovadores de la organización laboral a través de plataformas digitales es la implementación de la gestión algorítmica. Dada la ausencia de regulación de la actividad de plataformas, las empresas no brindan ningún tipo de información sobre los parámetros que regulan la asignación y distribución de las tareas, el cálculo de las tarifas, la administración de los tiempos de

espera, las puntuaciones, premios y/o castigos. En este sentido, la principal característica de esta modalidad de gestión es su falta de publicidad y/o transparencia. Según refieren los trabajadores, su comprensión del algoritmo es inductiva y siempre incompleta, y ocurre a partir de los impactos que tiene el sistema en la intensidad de su jornada laboral, en los ingresos que perciben, en las condiciones de trabajo que impone y en las modalidades de supervisión y control a la cual los somete. Esta condición de opacidad del sistema es intensificada por la introducción de sucesivos cambios unilaterales y no comunicados por parte de las empresas.

Una de las funciones básicas de la gestión algorítmica es lograr la adecuación entre la oferta de trabajadores disponibles y la demanda de trabajo en una intensidad variable según días y franjas horarias; esto es, garantizar que los trabajadores estén conectados a la plataforma cuando los necesitan y que acepten los pedidos que se les asignan. La implementación, por ejemplo, de sistemas de ranking de calificaciones constituye uno de los elementos que desarrollan las plataformas para ajustar la gestión del trabajo al flujo de la demanda del servicio. Bajo estos sistemas, los trabajadores son calificados por su desempeño, condición que determina la posibilidad de acceder a «mejores» pedidos, en términos de distancia, tarifa, bonificaciones y premios. Al final del día, las calificaciones que obtienen los trabajadores y su posición en el ranking afectan la duración y la intensidad de su jornada laboral, así como también, los ingresos que perciben. Y, sin embargo, los trabajadores desconocen los términos específicos que definen sus calificaciones y determinan su posición en el ranking. En este sentido, los trabajadores entrevistados expresaron que, si bien entienden el cálculo del algoritmo combinaría distintos factores – cantidad de pedidos aceptados y rechazados, tiempo de entrega, opinión de los usuarios, cantidad de horas en red y antigüedad en el puesto –, desconocen la forma en que dichos factores son ponderados por el algoritmo, a la vez que perciben cierta arbitrariedad en el modo en que finalmente son calificados.

Según surge de las entrevistas que hemos realizado, las empresas de plataformas recurren a diferentes políticas de gestión laboral en términos de, por ejemplo, la oferta o no de horas pre pactadas o de libre conexión, la composición más o menos variable de las tarifas, el peso de las bonificaciones por rendimiento, y el tipo de sanciones que aplican. Estas diferencias podrían estar asociadas con el segmento del mercado al cual apuntan las empresas, el nivel de fidelización de los consumidores que buscan y el tipo de soporte tecnológico del que disponen, entre otros factores.

Más allá de estas diferencias, es posible identificar una orientación común hacia la modulación de la jornada y la intensidad laboral a través de sistemas de incentivos que premian el trabajo bajo condiciones más reguladas y sancionan la autonomía de los trabajadores para organizar su jornada laboral, imponiendo restricciones a la libertad de recibir o rechazar pedidos y/o de administrar los tiempos de conexión. Los sucesivos cambios y ajustes en el algoritmo de asignación de pedidos con el objetivo de garantizar una

¹⁵ INDEC (2013), «Encuesta sobre trabajo remunerado y uso del tiempo. Tercer trimestre 2013».

fuerza de trabajo disponible, móvil, barata y maleable a sus necesidades operativas.

En la medida en que las empresas comenzaron a disputar su posición en el mercado local, a través de acuerdos comerciales y la captura de un mayor número de consumidores, comenzaron a implementar estrategias más agresivas de competencia y expansión territorial. Esta dinámica tuvo consecuencias en la pérdida de autonomía y en la intensificación del ritmo de trabajo, poniendo cada vez más en crisis la oferta de «ser tu propio jefe» publicitada desde las empresas.

EL PROCESO DE ORGANIZACIÓN SINDICAL

La estrategia gremial: organización colectiva, huelga y sindicato

La primera experiencia de organización de trabajadores de plataformas se articuló desde un núcleo de trabajadores de reparto que prestaban servicios para la empresa Rappi y se formalizó en la conformación de la Asociación de Personal de Plataformas (APP). Esta experiencia tuvo un inicio temprano y una dinámica vertiginosa, caracterizada por el despliegue de estrategias de intervención gremial en múltiples niveles, a partir de los desafíos planteados por el conflicto laboral, la acción empresarial y la estructura de oportunidades institucionales.

El proceso tuvo como catalizador inicial la decisión de la empresa de cambiar unilateralmente el algoritmo de asignación de pedidos. Para ese entonces, la empresa Rappi llevaba seis meses operando en nuestro país y su estrategia de «desembarco» se había centrado en la captación de repartidores para la creación de una flota propia y el establecimiento de contratos con cadenas gastronómicas para la prestación de sus servicios en los barrios de mayor concentración de la actividad (Microcentro, Recoleta, Palermo, Belgrano).

En esta primera etapa, la oferta de pedidos era colectiva, lo cual permitía a los trabajadores visualizar los pedidos disponibles y elegirlos o rechazarlos en función de su conveniencia. Sin embargo, en una segunda etapa, la empresa desplegó una estrategia de expansión territorial más agresiva, por la vía de un aumento en la intensidad del trabajo. Esta estrategia se instrumentó a través de tres cambios fundamentales en la operación del algoritmo: asignación directa de pedidos, asignación a los trabajadores más antiguos de puntos de entrega más alejados y por tanto peor pagos, y la implementación de un sistema de premios y sanciones en función de la tasa de pedidos aceptados/rechazados, el cual contemplaba la suspensión momentánea de aquellos trabajadores que tuvieran más rechazos de los esperados por la plataforma. Estos cambios tenían por objetivo generar incentivos para los repartidores nuevos y de ese modo sostener la expansión del servicio hacia otros barrios de la ciudad.

Los cambios en el sistema de asignación de pedidos no fueron comunicados a los trabajadores, quienes los descubrieron a través de sus efectos sobre la jornada laboral y el retorno económico. En este sentido, los trabajadores percibían que cada vez «pedaleaban más y ganaban menos», al tiempo que perdían la libertad de administrar la duración e intensidad de su jornada laboral. El descontento de los trabajadores se volcó a los grupos de whatsapp que estos compartían para el intercambio de información sobre cuestiones laborales – consultas, consejos, ayuda, préstamo y/o venta de materiales de trabajo. En ese entonces, la flota de repartidores de Rappi no alcanzaba a los 1.000 trabajadores y muchos de ellos se conocían y se encontraban regularmente mientras esperaban los pedidos en los puntos de mayor demanda (por ejemplo, las esquinas y plazas del barrio de Palermo); la gran mayoría compartía chats y grupos de Whatsapp donde se pasaban información de trabajo y hacían amistades. Además, los migrantes jóvenes – quienes son mayoría en la actividad – compartían entre sí otros vínculos preexistentes basados en las redes de apoyo para la llegada y el establecimiento de connacionales en nuestro país. En los hechos esto implicaba que muchos de los trabajadores compartían lugares de residencia, espacios de sociabilidad y recreación, o amistades personales construidas en torno a su identidad migrante.

En este contexto de malestar, un grupo de repartidores con mayor antigüedad y experiencia de trabajo en la empresa tomó la iniciativa de convocar a una primera asamblea de trabajadores para discutir los cambios en las condiciones laborales. Este primer encuentro se desarrolló el domingo 15 de julio de 2018 en tres plazas de la Ciudad de Buenos Aires en las horas de mayor demanda laboral. Una vez reunidos, los trabajadores decidieron seguir conectados a la aplicación, tomar los pedidos asignados para luego rechazarlos durante un lapso de aproximadamente dos horas. Y en esta acción, improvisada al calor del encuentro, los repartidores de Rappi concretaban la primera *huelga digital* de América Latina. Un trabajador que participó de la acción describe lo sucedido de la siguiente manera: «nos reunimos e hicimos el primer paro de plataformas que fue Rappi, obviamente dejábamos que la mayoría de los compañeros que quisieran trabajar, se llevaran los pedidos. No había medidas de fuerza de impedirlo, sino «mira, súmate, es por esto». Entonces ellos llegaban, nos miraban, nos preguntaban y después se ponían con nosotros, todo pacíficamente. Lo que hacíamos era levantar los pedidos y después escribirle a soporte que habíamos pinchado, o que la bici se rompió, la moto se accidentó. Entonces liberaban los pedidos y le caía a otro compañero, entonces ¿qué hacíamos? Un poco como una cadena.» En la medida en que los rechazos crecían, Rappi aumentaba las tarifas para incentivar que los trabajadores aceptaran los pedidos que se acumulaban. Las tarifas volvieron a bajar una vez finalizada la acción, aunque a un valor más alto que el inicial, lo cual fue considerado por los trabajadores como un triunfo de la acción colectiva. Además, la empresa dejó de cargar el costo de la caja de transporte que, hasta ese momento, vendía a los repartidores.

Al día siguiente de la huelga, los trabajadores eligieron portavoces para cada zona y decidieron ir a las oficinas de la empresa, en donde logran ser recibidos por gerentes, ante quienes presentan sus demandas: retrotraer los cambios en los términos de prestación de servicios y rehabilitar la posibilidad de liberar los pedidos no convenientes, aumento en la tarifa pagada por viaje y un plan de contratación formal de trabajadores, con la incorporación inicial de 50 repartidores y 30 más por mes en los meses subsiguientes. La empresa rechaza la posibilidad de suspender cualquiera de los cambios introducidos en el algoritmo. Además, con el acuerdo de representantes del sindicato de mensajeros presentes en la reunión, Rappi ofrece la posibilidad de incorporar a 5 trabajadores a la empresa EnvíosYa, oferta que es rechazada por los trabajadores por insuficiente y por alterar el vínculo laboral con la empresa.

En los meses siguientes, los trabajadores sostuvieron un diálogo informal con la empresa Rappi, aunque sin lograr avances en ninguna de sus demandas. En este contexto, una representante de los trabajadores fue «bloqueada» de forma permanente por la plataforma, modalidad que asumen la desvinculación en esta actividad. Dado este antecedente, los trabajadores discuten la necesidad y conveniencia de avanzar hacia la formalización de su organización bajo la forma gremial. Esta estrategia constituía una acción defensiva frente al riesgo de una ofensiva antisindical; los activistas se habían visibilizado ante la empresa y, en consecuencia, podían ser identificados y sometidos a sanciones. La agrupación gremial podía ofrecer un paraguas de protección legal para continuar desarrollando la actividad gremial y profundizando el proceso de organización de los trabajadores.

Según surge de las entrevistas, en este proceso resultó fundamental el vínculo que habían establecido durante el conflicto con activistas legales especializados en el derecho laboral y en el régimen de asociaciones profesionales. El asesoramiento y acompañamiento de estos abogados fue crucial para que los avances organizativos no fueran totalmente bloqueados por las acciones antisindicales que desplegaron las empresas.

El 1 de octubre de 2018, un grupo de 53 trabajadores de plataformas se reunieron en la plaza Manuel Belgrano de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, donde llevaron adelante la asamblea fundacional de la Asociación de Personal de Plataformas (APP). El día 3 de octubre, la organización se movilizó al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, donde presentó una solicitud formal de inscripción gremial a la Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales de la Secretaría de Trabajo.

El mismo día en que APP concretó la solicitud de inscripción gremial, su Secretario General envió una nota formal a las empresas poniéndolas en conocimiento de la creación de la organización sindical, la designación de autoridades provisorias y la solicitud de inscripción en el Ministerio de Trabajo. En esa misma nota, se describe el ámbito de representación que APP quiere detentar, y se identifica a los trabajadores que integran la Comisión Directiva, por nombre y apellido,

DNI y empresa en la que trabajan; y se solicita que las mismas se abstengan de tomar represalias o ejercer cualquier medida discriminatoria. Este procedimiento, habitual cuando un sindicato inicia su camino hacia la formalización, tiene por objeto dejar asentado que los representantes están alcanzados por la protección de la tutela gremial. Sin embargo, ninguna de las empresas acusa recibo de la notificación y la empresa Rappi directamente corta el diálogo informal que mantenía con los trabajadores organizados. En las semanas siguientes, los trabajadores de APP comenzaron a recibir menos pedidos, algo que fue interpretado como una conducta antisindical por parte de la empresa. En este contexto, el día 11 de noviembre los repartidores se movilizan a las oficinas de la empresa Rappi en Villa Crespo donde solicitan una reunión con los gerentes de la empresa. Los representantes gremiales fueron recibidos por personal jerárquico no gerencial, en una mesa improvisada en el hall del edificio y con la presencia de 4 policías y otras tres personas que no se identificaron ante los trabajadores. En el inicio del encuentro, los trabajadores solicitan que se retire el personal policial, presentan sus demandas y piden que se abra un canal de diálogo formal. Ante la negativa de retirar al personal policial, los trabajadores acceden a continuar la reunión pero deciden filmar el encuentro, frente a lo cual los representantes de la empresa adoptan un discurso intimidatorio y la reunión concluye abruptamente. A las pocas horas de esta reunión, los integrantes de la comisión directiva de APP recibieron un bloqueo definitivo por parte de la empresa. Uno de ellos se presentó ante el soporte técnico de la empresa Rappi para solicitar explicaciones y recibió como respuesta que el bloqueo había sido una orden del gerente de operaciones y que él formaba parte de «una lista».

El bloqueo del conjunto de la comisión directiva de APP por parte de la empresa Rappi tuvo consecuencias negativas para el desarrollo de la organización en el plano asociativo. Por un lado, los representantes despedidos vieron afectado su vínculo con el colectivo de trabajadores y su capacidad de vehicular demandas ante las empresas. Por otro lado, y no menos importante, la acción antisindical de las empresas tuvo un efecto de disciplinamiento sobre los trabajadores, a partir del despliegue de su potestad para identificar, individualizar y bloquear a los activistas de forma unilateral e inapelable. A la actualidad, la amenaza de despido (bloqueo) opera como un factor efectivo de desmovilización de los trabajadores en la actividad. Esta capacidad de disciplinamiento y desmovilización que tienen las empresas de plataformas se sostiene en el desconocimiento de la laboralidad de los servicios prestados por los trabajadores, condición que limita el acceso a los derechos laborales y la tutela gremial.

Lo anterior ha sido facilitado por la ausencia de intervención pública para regular la relación entre las empresas de plataformas con demanda de trabajo y sus trabajadores. En este contexto, APP desplegó una estrategia institucional ofensiva para lograr la intervención regulatoria por parte de los poderes del Estado. Esta intervención se dio tanto en el fuero de la justicia laboral como ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. En ambas instancias,

el sindicato interpuso reclamos en torno a dos cuestiones fundamentales para los trabajadores de la actividad: (a) la naturaleza del vínculo laboral entre las empresas de plataformas y los repartidores; y (b) el derecho de los trabajadores a desarrollar una actividad gremial y tener representación sindical.

La disputa en justicia laboral

Como respuesta al bloqueo permanente de los trabajadores de la Comisión Directiva, APP interpuso una medida cautelar ante la justicia laboral solicitando que «la empresa RAPPI ARG. SAS cese inmediatamente su conducta antisindical y antidiscriminatoria (cfr. art. 1 ley 23.592) y proceda a desbloquear el acceso a su aplicación informática y móvil a fin de permitirles ingresar en la plataforma digital y continuar prestando servicios de reparto».¹⁶

En la demanda, APP denuncia las modificaciones unilaterales que ha implementado la empresa en relación con el algoritmo de asignación de tareas y la falta de cumplimiento de las normas laborales. Al respecto, argumenta que el control unilateral con posibilidades de modificaciones a conveniencia que la empresa ejerce a través del algoritmo excede las facultades de dirección reconocida a cualquier empleador por la Ley de Contrato de Trabajo. A continuación, la denuncia aborda la cualificación de laboralidad en el vínculo entre trabajadores y empresas, a partir del reconocimiento de la calidad de representantes gremiales que ostentan los denunciados y la actividad desplegada en el marco de la organización sindical APP y dada la existencia de varios argumentos que «permiten inferir – cuanto menos, a priori – la existencia de un vínculo de índole laboral entre RAPPI ARG. SAS y los suscriptores»; entre estos: que la empresa es una plataforma que realiza servicios de reparto de mercadería, actividad por la cual recibe una ganancia, para lo cual ejerce facultades patronales y de dirección sobre las personas que, en lo material, ejecutan el servicio; que utiliza una aplicación informática a través de la cual contrata trabajadores, asigna tareas, monitorea su desempeño, percibe su ganancia y aplica medidas disciplinarias que pueden implicar el descuento en comisiones pagadas, la no asignación de órdenes de trabajo e, inclusive, el bloqueo permanente del usuario, que en esta actividad equivale al despido; que la empresa también utiliza un sistema de premios y castigos para asignar mayor cantidad de repartos a trabajadores mejor puntuados en función de la habitualidad del servicio que prestan.

En el fallo de primera instancia, la jueza interviniente hace lugar a la medida interpuesta por los demandantes y ordena a la empresa Rappi «que cese, en forma urgente, con la conducta antisindical desplegada y proceda inmediatamente a desbloquear el acceso a su aplicación informática y móvil» a los actores demandantes para que vuelvan a prestar sus

servicios en las mismas condiciones en que lo hicieron hasta el día de su despido.

En este punto, resulta interesante analizar los argumentos expuestos por la jueza para justificar su decisión. En primer lugar, la jueza encuentra acreditada la verosimilitud de la prestación de servicios por parte de los trabajadores «a pedido», y bajo la directiva, de la plataforma; «ello, claro está, sin que importe –en modo alguno– abrir juicio o sentar posición acerca del fondo de la controversia, y específicamente de la naturaleza del vínculo mantenido entre las partes». En segundo lugar, destaca el trámite administrativo de inscripción gremial que APP tramita ante el Ministerio de Trabajo de la Nación como prueba que acredita la actividad de índole gremial que desarrollaban los demandantes. Asimismo, entiende que la empresa había sido notificada acerca de su carácter de representantes sindicales y que, por lo tanto, estos se encuentran alcanzados por «especial tutela» (derechos sindicales). Por último, acredita la existencia de un bloqueo permanente en el acceso a aplicación de los trabajadores de la Comisión Directiva y establece la existencia de una transgresión a la libertad sindical. En conclusión, la jueza da por sentados los argumentos que fundan la medida cautelar presentada por los trabajadores de APP.

La empresa Rappi apeló la sentencia, recusó a la jueza de primera instancia y se negó a reincorporar a los trabajadores despedidos.¹⁷ El 19 de julio de 2019, la Cámara Nacional de Apelaciones, resolvió el recurso presentado por la empresa Rappi y decide diferir la resolución de la cautelar a la prueba e instruye a la jueza que resuelva la cuestión de fondo; es decir que emita juicio sobre la laboralidad del vínculo. En ese acto, rechaza la recusación de la jueza actuante solicitada por la empresa y, además, reafirma la competencia de la justicia laboral para resolver el fondo del asunto. De esta manera, la causa judicial pasa de ser una medida cautelar a un expediente ordinario en donde se debe probar la relación laboral. Asimismo, la jueza de primera instancia ratifica las multas ordenadas por el incumplimiento de la sentencia dictada para luego abocarse al tratamiento de la cuestión de fondo.

A la actualidad, la causa se encuentra en proceso probatorio previo a la convocatoria a audiencias testimoniales. Como parte del proceso, es esperable que la empresa sea sometida a pericias informáticas para acreditar el historial de órdenes de trabajo, los pagos realizados y la fecha de bloqueo a los actores demandantes. Además, deberá acreditar los mecanismos y alcances de la gestión y supervisión algorítmica de los trabajadores (sistema de asignación de pedidos, elaboración de ranking, sanciones, etc.).

En este punto, la causa judicial cobra una relevancia fundamental para el reconocimiento de derechos de los trabajadores de la actividad, relevancia que excede a la calificación del vínculo laboral y se extiende al reconocimiento del derecho

¹⁶ Poder Judicial de la Nación, Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo N° 37, expediente N° 46618/2018 «Rojas Luis Roger Miguel y otros c/Rappi ARG SAS s/medida cautelar», sentencia interlocutoria definitiva N° 1141, Buenos Aires, 19 de marzo de 2019.

¹⁷ Incumpliendo la orden judicial y asumiendo una multa acumulable por el hecho; multa que, finalmente, la jueza hace valer y la empresa paga.

de los trabajadores de plataformas a la sindicalización y a la conformación de una entidad gremial que los represente. Desde esta perspectiva, una resolución favorable aportaría un importante antecedente, convirtiendo esta experiencias en un *leading case* o un caso de litigio estratégico.

El trámite de inscripción gremial

La solicitud de inscripción gremial de APP radicada el 3 de octubre de 2018 ha tenido un tratamiento sinuoso y, a la actualidad, no ha obtenido dictamen por la Secretaría de Asuntos sindicales dependiente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. El análisis del trámite administrativo del expediente, en las observaciones e impugnaciones realizadas por la autoridad competente y las respuestas ofrecidas por la organización de los trabajadores, permite comprender el conflicto de fondo planteado por APP y la naturaleza política de la disputa por su reconocimiento.

El trámite del expediente prácticamente no tuvo novedades durante casi un año, período en el cual, según hemos visto, los trabajadores agrupados en APP fueron perseguidos y sancionados por la empresa Rappi, la cual bloqueó a todos los integrantes de la Comisión Directiva de la organización. El único movimiento asentado es un informe técnico-administrativo con fecha de Octubre de 2018, donde la autoridad observa la ausencia de registros de aportes patronales por parte de las empresas de plataformas en que los trabajadores prestan servicios. Este informe constituye la base del dictamen emitido un año más tarde, el cual impugna la solicitud antepuesta por los trabajadores, con base al artículo 19 del decreto 467/88 que reglamenta a la ley de Asociaciones Profesionales (Ley 23.551), según el cual «la lista de afiliados debe contener la mención del lugar donde se desempeñan. La autoridad de aplicación podrá requerir la acreditación de que los afiliados se desempeñen, efectivamente, en la actividad, oficio, profesión, categoría o empresa que sirvan para establecer el ámbito personal de la asociación sindical.» De este modo, la imposibilidad de los trabajadores de acreditar el vínculo laboral con las empresas de plataformas se constituye en el principal obstáculo para el reconocimiento institucional de APP.

La actuación ministerial tuvo una respuesta formal desde APP, en donde, en contestación a la exigencia de la acreditación de laboralidad, se destaca la condición de absoluta informalidad, precariedad y desprotección de los trabajadores y trabajadoras de la organización, ante la falta de reconocimiento por las empresa que gestionan las plataformas digitales. Asimismo, APP reitera que es justamente esta condición de imposibilidad de cumplimiento de los requisitos exigidos por un sistema que niega la laboralidad de la relación, la que configura la necesidad urgente de una intervención regulatoria por parte de la autoridad de aplicación para el reconocimiento legal de APP como sindicato de primer grado.»

Este reconocimiento implicaría, por un lado, que el Estado tome intervención sobre la definición del estatus legal de los trabajadores, y la tipificación del vínculo laboral. Pero sobre

todo, implicaría que APP pudiera desarrollar su actividad gremial bajo el amparo de un marco regulatorio protector frente a acciones antisindicales por parte de las empresas. Este último aspecto, es destacado en el escrito presentado por los apoderados legales, tomando como referencia directa el despido (bloqueo definitivo de la aplicación) de los integrantes de la Comisión directiva, como única respuesta frente a la notificación oficial de su fundación.

En este punto, resulta importante caracterizar la estructura institucional y el contexto histórico en que acontece la solicitud de inscripción gremial de APP. Respecto de lo primero, es importante referir que Argentina cuenta con una estructura sindical robusta y de larga tradición y una tasa de afiliación relativamente elevada, si se la compara con la mayoría de los países de la región. Los rasgos centrales de la estructura sindical se desarrollaron a partir del diseño institucional que adquirió sus principales rasgos en los años 40 y 50, bajo la primera y segunda presidencia de Perón: otorgamiento de la personería gremial a los sindicatos que acrediten el mayor número de afiliados, la prevalencia de sindicatos de actividad u oficio sobre los de empresa, la exclusividad de los sindicatos con personería gremial en la negociación de convenio colectivo, y la potestad del Estado para homologar o impugnar los acuerdos colectivos entre sindicatos y empresas o sus cámaras representativas, y de otorgar la personería o inscripción gremial a las organizaciones de los trabajadores (Marshall y Perelman, 2004).

Las diferencias en el poder de intervención de los sindicatos con personería gremial y con inscripción simple excede con creces la representación en la negociación colectiva. También difiere la tutela sobre los delegados de base, la posibilidad de establecer fuentes de ingresos alternativos a la cotización de sus afiliados, y la administración de Obras Sociales propias. Sin embargo, esto no necesariamente coarta la actividad gremial, ya que los sindicatos con personería simple están habilitados a recaudar cuotas de afiliación, a la vez que ante el despido de delegados puede interponer una demanda en la justicia laboral por acción discriminatoria.

La intervención estatal durante el gobierno de orientación neoliberal y pro-empresario del Presidente Mauricio Macri (2015–2019) promovió la reducción de asociaciones sindicales a través de dos canales: la intimación para «regularizar» su situación a sindicatos con escasa actividad, y la negativa a otorgar la inscripción simple de nuevos sindicatos. Como ejemplo, durante los dos primeros años de gestión se otorgó sólo 9 inscripciones, mientras que en el período 2003/2015 se otorgaron en promedio 60 por año.¹⁸ Si bien la negativa del Ministerio de Trabajo a otorgar la inscripción simple a APP se dio en el marco de una política estatal orientada a desalentar la formación de nuevos sindicatos, el proceso administrativo revistió un carácter singular y echa luz sobre los desafíos regulatorios que impone la economía de plataformas.

¹⁸ Para más datos sobre la acción del Ministerio de Trabajo en dicho período, consultar Ventrici (2019)

La particular controversia que registra el expediente administrativo resulta de una riqueza inconmensurable para el análisis de la dimensión institucional de los recursos de poder sindical en el marco de los nuevos desafíos que impone la economía de plataformas en general y las plataformas de trabajo a demanda en particular. El reconocimiento de APP como entidad gremial de primer grado enfrentó obstáculos institucionales en dos niveles fundamentales: (a) a nivel estructural, vinculados un marco regulatorio que no contempla la especificidad y excepcionalidad del modelo de gestión laboral dominante en las plataformas de trabajo a demanda; y (b) a nivel coyuntural, por la orientación de intervención del Estado desfavorable a la ampliación del campo de representación colectiva de los trabajadores.

La ausencia de tutela sindical, a la vez reforzó la vulnerabilidad y desprotección del colectivo y su capacidad para acumular densidad organizativa, desplegar acciones colectivas y entablar diálogos y negociaciones con las empresas.

RECURSOS DE PODER PARA LA ORGANIZACIÓN: LECCIONES DEL CASO DE APP

El enfoque de los recursos de poder centra su atención en las capacidades de las organizaciones sindicales para desarrollar acciones estratégicas en defensa de los intereses de los trabajadores (Schmalz, 2017). En tal sentido, los sindicatos cuentan con diferentes recursos y enfrentan diferentes restricciones y desafíos, en función de muchos factores, como por ejemplo: la posición de sus representados en la estructura productiva, la situación general del mercado de trabajo y la estructura del empleo en una actividad dada, el marco regulatorio de la actividad sindical, el nivel de asociatividad de los trabajadores y las posibilidades de representar intereses en el debate público.

Los factores mencionados se pueden distinguir y agrupar analíticamente como dimensiones del poder sindical: poder estructural, poder asociativo, poder institucional y poder social. Cada uno de estos recursos de poder está interrelacionado y, como consecuencia, afecta a la capacidad de acumulación en los otros planos. Pero también, diferentes escenarios pueden ser más o menos propicios para la acumulación de poder en cada una de estas dimensiones, así como también, la debilidad en un plano puede ser compensada por la fortaleza en otro plano. En este sentido, el enfoque de recursos de poder propone una mirada relacional, dinámica e histórica para analizar el desarrollo de las organizaciones sindicales. Asimismo, esta perspectiva se plantea como una herramienta para potenciar la acción sindical, a partir del análisis empírico de los aprendizajes, avances y retrocesos generados por las experiencias de organización de los trabajadores.

Por ello, resulta de interés particular reconstruir el proceso de gestación y organización de APP, más aún, teniendo en cuenta la novedad que introducen las plataformas que demandan trabajo al negar el carácter laboral del vínculo a

prácticamente al conjunto de trabajadores y su derecho a la organización y acción colectiva.

En lo que sigue, analizamos el proceso de organización de APP, identificando las estrategias que se pusieron en juego para enfrentar tanto a restricciones de carácter estructural como a cambios en la gestión empresarial que avanzó sobre un mayor control y disciplinamiento de los trabajadores.

Poder Estructural

El poder estructural refiere a la posición de los asalariados en el sistema económico y al tipo de relaciones de dependencia entre los interlocutores sociales de una empresa. Este recurso de poder, de carácter primario, se asienta en las posibilidades de interrumpir o limitar el beneficio del capital a través acciones como huelgas, paros laborales, ocupación de instalaciones productivas, etc.

En el caso de las plataformas de delivery la interrupción del ciclo productivo puede tener efectos muy negativos para las empresas, debido a la centralidad que tiene el carácter on demand en la actividad de reparto. Tal como ha sido descrito en nuestro estudio, cuando los trabajadores van a la huelga digital, los pedidos se acumulan rápidamente y alteran notablemente la capacidad del algoritmo para asegurar una adecuada prestación de servicios. Más importante aún, la acción disruptiva afecta negativamente la relación entre las empresas y los consumidores, impactando en su reputación y la capacidad de fidelizar clientes.

Ahora bien, las posibilidades que tienen los trabajadores de intervenir el ciclo del capital dependen de otras características específicas a la economía de plataformas. Una de ellas refiere a la descentralización territorial de la actividad y la fragmentación de la plantilla de trabajadores. En esta economía, la mayoría de los trabajadores desarrollan tareas fuera de los establecimientos de las empresas, a donde sólo se acercan esporádicamente para recibir soporte técnico. Según hemos visto, desde el año 2018 a la actualidad, estas condiciones se han visto intensificadas como consecuencia de dos procesos fundamentales:

- a) *la intensificación de la gestión algorítmica y la subordinación técnica del trabajo*: Todas las plataformas de delivery han implementado sucesivos cambios en el funcionamiento del *algoritmo* con el objeto de intensificar la subordinación técnica de los trabajadores a las necesidades fluctuantes de prestación de servicios *on demand*. Según ha sido referido, los cambios introducidos (rankings, bonificaciones desincentivo y/o castigo al rechazo de pedidos y la desconexión) favorecen la atomización de los trabajadores y los fuerza a la movilidad permanente, eliminan la espera y el tiempo ocioso, y dificultan el encuentro físico entre trabajadores.
- b) *el crecimiento exponencial de la actividad y la incorporación masiva de trabajadores*: hacia mediados de 2018, Rappi contaba con menos de 2000 trabajadores; 500 de ellos estaban activos en las horas de mayor demanda y tenían vínculos personales – compartían pla-

zas, esquinas y locales, eran connacionales que vivían en los mismos barrios y edificios. A la actualidad, la empresa tendría más de 13.000 trabajadores activos, aunque es difícil precisar cuántos de ellos operan en el ámbito de CABA.

Además, los límites a la acumulación de poder estructural de los trabajadores a través del ejercicio del poder de producción, se asocian con otras condiciones estructurales relacionadas con el mercado laboral y las características que asume el empleo en la actividad de plataformas. Estas condiciones configuran el *poder de mercado* de los trabajadores, entendido en términos de su posición en la economía y el mercado laboral. Según ha sido analizado dicha posición se caracteriza por una inserción laboral precaria en una actividad de baja calificación, en un contexto de desempleo creciente, que afecta con mayor intensidad a un colectivo centralmente compuesto de jóvenes y migrantes.

Además, una elevada rotación laboral podría estar afectando en parte la capacidad de organización y acción colectiva de los trabajadores, aunque como ya adelantamos, es difícil precisar el alcance de la rotación en la actividad y entre las diferentes plataformas. Asimismo, las entrevistas realizadas señalan la existencia del trabajo multiplataformas y de la rotación entre plataformas en el tiempo; fenómeno que podría facilitar el surgimiento de una identidad colectiva entre los trabajadores de la actividad.

En todo caso, sí resulta más claro que, tanto las bajas barreras en la entrada a la actividad como el exceso de oferta de trabajo, tienen un efecto significativo en la capacidad de interrupción del proceso productivo, dada la existencia un amplio ejército de reserva disponible para tomar los pedidos que otros rechazan. Asimismo, como consecuencia de una gestión algorítmica opaca, los trabajadores desconocen los efectos posibles de adherir a una acción colectiva en la asignación de los pedidos y tarifas que cobran.

La capacidad de articular acciones disruptivas, más allá de las restricciones o fortalezas de carácter estructural, depende en buena medida de la capacidad de los trabajadores de organizarse en torno a estructuras de representación de sus intereses, como asociaciones sindicales de distintos niveles de representación, o partidos políticos.

Poder Asociativo

Tradicionalmente, la tasa de sindicalización ha sido utilizado como un indicador relevante del poder de las organizaciones gremiales, de la predisposición a la acción colectiva de los trabajadores y de la representatividad de los dirigentes gremiales entre sus bases (Perelman 2009). Sin embargo, la sindicalización expresa fenómenos de diversa naturaleza y con un sentido variable en función del contexto-socio institucional y del reconocimiento legal que tengan los sindicatos; este último factor es altamente determinante en el caso argentino.¹⁹ Los sindicatos con personería gremial cuentan con instrumentos para independizar su poder económico del nivel de adhesión activa, a la vez que esos recursos pueden ser utilizados para incentivar la afiliación. Muy diferente

es la situación de los asociaciones de trabajadores que no cuentan con este status, y más aún si no son reconocidos legalmente como una organización sindical. (Marshall y Perelman 2004)

En el caso de APP, en el origen de la organización, la acumulación de poder se centró en la capacidad asociativa y la predisposición hacia la acción colectiva de un núcleo de trabajadores que lideraron el proceso de agregación de demandas y representación de intereses ante las empresas. Según hemos visto, las primeras acciones se desarrollaron a partir de la construcción de redes de sociabilidad, en el contexto previo a la masificación de las estructuras de trabajo de las plataformas. Capacidad asociativa que encontró sustento en redes e identidades preexistentes, fundadas en torno a la condición migrante de la mayoría de los trabajadores. Pero que también, se alimentaban en espacios de sociabilidad en la calle, en puntos estratégicos donde convergían numerosos trabajadores, por concentrar negocios de alta demanda de servicios de reparto. Si bien estas redes siguen operando en la actualidad, la acumulación de poder asociativo, encontró límites al no contar la organización con un marco de institucionalidad que ofreciera una mínima cobertura a los trabajadores para el sostenimiento de la acción gremial, sin que éstos fueran objeto de severas sanciones por parte de las empresas.

En este sentido, la conformación de APP se dió dentro de una ventana de oportunidad singular, en la cual los trabajadores desplegaron capacidades organizativas de gran relevancia, en un contexto de escasez de recursos materiales y de ausencia de amparo legal y protección institucional.

De manera incipiente, los trabajadores avanzaron hacia la conformación de un espacio colectivo con capacidad de desplegar estrategias propias de la actividad gremial, tales como: la organización de asambleas, la realización de acciones directas – huelga y movilizaciones –, hasta la formación de una organización sindical con aspiraciones de ser reconocida como una entidad gremial de primer grado.

En el tránsito hacia la forma sindical, los trabajadores avanzaron hacia la institucionalización de su organización a través de una asamblea fundacional en donde eligieron representantes, redactaron y votaron un Estatuto, presentaron un listado de afiliados y, a través de estos pasos, dieron cumplimiento a las normas que regula la inscripción de asociaciones sindicales. Esta capacidad asociativa se vio fortalecida por el acceso a redes de cooperación, que compensaron la falta de recursos propios. En este proceso, según ha sido destacado, resultó fundamental el asesoramiento y acompañamiento de activistas jurídicos del campo del derecho y la justicia laboral.

¹⁹ En tal sentido, altos niveles de sindicalización pueden reflejar la eficacia de un mecanismo administrativo y, por el contrario, bajos niveles de sindicalización no niegan necesariamente la existencia de capacidades de organización y acción colectiva (Fregue y Kelly 2003).

La decisión de solicitar de forma urgente la inscripción gremial tuvo un carácter defensivo, fundado en la amenaza de represalias y acciones anti sindicales por parte de la empresa Rappi. En este contexto, la falta de resolución respecto de la inscripción de APP por parte del Ministerio de Trabajo ha dejado sin protección a los activistas sindicales con consecuencias negativas para el proceso de organización que lideran. En este sentido, apenas un mes después de formalizada la constitución de APP, la empresa Rappi despidió a los integrantes de la Comisión Directiva. No menos importante, a través de esta acción, envía un mensaje disciplinador al resto de los afiliados y al conjunto de los trabajadores de la actividad.

Con posterioridad al bloqueo en la plataforma, los miembros de la Comisión Directiva se vieron fuertemente vulnerados en su capacidad de representación colectiva frente a las empresas, pero también en el plano público y mediático. Asimismo, la falta de recursos organizativos, como por ejemplo un fondo de huelga, implicó la necesidad de estos dirigentes de privilegiar la propia reproducción cotidiana. Más allá de esto, según surge de las entrevistas, todos ellos siguen formando parte de la organización. Asimismo, el bloqueo a los representantes de APP ha funcionado como un factor disuasor para que otros trabajadores se plieguen a la organización, en un contexto de ausencia de tutela estatal y total desprotección ante las empresas.

Este hecho supuso una fuerte restricción a la capacidad de APP de incrementar poder asociativo por la vía del fortalecimiento de la organización, tanto en términos materiales (incorporación de afiliados, acceso a financiamiento e infraestructura), como de legitimidad institucional y simbólica para agregar demandas, representar intereses y entablar diálogo y negociaciones con las empresas. Según hemos visto, esto acontece en un contexto de fuertes transformaciones en las condiciones y organización del trabajo. Por un lado, se activaron mayores mecanismos de control y sanción ante el rechazo de pedidos. Por otro, tanto la expansión de las plataformas a nuevas zonas geográficas, la cual provocó una mayor dispersión de los trabajadores, como el reclutamiento masivo de nuevos trabajadores tuvieron un impacto negativo en la capacidad de la organización de coordinar demandas y acciones que involucraran a buena parte del colectivo de trabajadores. En este contexto, las acciones llevadas adelante por la organización para el reconocimiento del derecho a la sindicalización de los trabajadores de plataformas, y de la tutela frente acciones antisindicales, se constituyó en una estrategia central para consolidar los avances organizativos que habían logrado, a la vez que para acotar las mayores desventajas en el plano estructural que impuso la nueva coyuntura.

En continuación de estos procesos de organización de trabajadores, en 2019 la Asociación de Personal de Plataformas empezó el proceso de desarrollo de una aplicación para facilitar la comunicación de los sindicatos con sus afiliados/as. La aplicación permite la carga de noticias, documentos, la adhesión vía digital y posibilita cargar denuncias y alertas

georeferenciadas. En principio de 2020 entró en la fase de testeado con un primer grupo de trabajadores y trabajadoras.

Poder Institucional

Desde la perspectiva de los recursos de poder, el poder institucional refiere a la capacidad de los trabajadores de representar sus intereses en la estructura institucional existente, pero también comprende la capacidad de los trabajadores organizados para participar en la creación de nuevas instituciones que pueden ser el resultado de los procesos de luchas y negociación que llevan adelante. (Schmalz, 2017).

Según hemos descrito, la estrategia institucional desplegada inicialmente por los trabajadores de plataformas agrupados en APP tuvo un carácter defensivo, en un contexto de intensificación del conflicto entre los trabajadores y la empresa Rappi. En este sentido, inicialmente, la asamblea fundacional de APP y la solicitud de inscripción gremial respondieron a la urgencia de lograr el amparo y garantías del derecho sindical. En este sentido, la voluntad de APP de acumular poder institucional, en los términos de aprovechar las instituciones para los fines propios, surge de la necesidad de garantizar la supervivencia de la organización ante la amenaza de desarticulación por parte de la empresa.

Según hemos visto, la búsqueda de amparo institucional por parte de los trabajadores ha enfrentado el desafío de la falta de reconocimiento respecto de su actividad laboral y del carácter gremial de sus intervenciones. Esto puede observarse en el camino sinuoso que ha seguido la tramitación a la solicitud de inscripción gremial de APP.

En este contexto, la estrategia judicial cobra una importancia fundamental para el proceso de acumulación de poder institucional. La causa judicial iniciada por APP aporta una nueva dimensión a la disputa por el reconocimiento institucional en el reclamo por el derecho a la asociación sindical de los trabajadores de la actividad. En este punto, resulta importante destacar que, a diferencia de otras causas judiciales donde lo que se disputa es la naturaleza del contrato entre una empresa y un trabajador despedido, en la justicia local se está discutiendo un derecho colectivo, como es el de conformar y asociarse a un sindicato. Esta discusión ha sido posible porque, a diferencia de otros casos, cuando los trabajadores apelaron a la vía judicial, ya se encontraban organizados bajo la forma sindical, habían solicitado su inscripción gremial y notificado su condición de representantes ante las empresas; y, no menos importante, habían sido despedidos por su actividad gremial. Según hemos desarrollado en la sección anterior, este hecho ha sido acreditado por la justicia en el fallo de primera instancia. Aún resta establecer la naturaleza del vínculo laboral entre los trabajadores y la empresa. De manera interesante, según adelantó el fallo analizado, la prueba de la condición gremial de los trabajadores despedidos por la empresa abonaría al reconocimiento del vínculo laboral. De este modo el carácter antisindical del accionar de las empresas y el desconocimiento de carácter laboral del vínculo quedan inexorablemente unidos.

A modo de síntesis, las acciones que inicialmente tuvieron un carácter defensivo, terminaron estructurando una estrategia institucional ofensiva, con el objetivo de forzar el reconocimiento del Estado, obtener protección legal y ampliar la estructura de oportunidades para la acumulación de poder asociativo y estructural. Asimismo, su caso ilustra una estrategia innovadora de carácter dual en donde la disputa por el reconocimiento de la laboralidad del vínculo allana las posibilidades de reconocimiento del derecho a la asociación; y, al mismo tiempo, la inscripción y movilización sindical en nombre de las libertades gremiales se conforma en un instrumento para el reconocimiento del vínculo laboral.

Poder social

En búsqueda de visibilidad y legitimidad social, en paralelo a las acciones desarrolladas en el plano de la organización interna y de las instituciones del Estado, los trabajadores desplegaron una intensa campaña de comunicación para amplificar los impactos de la «primera huelga de trabajadores de plataforma en la región» y, visibilizar sus condiciones de trabajo y la naturaleza de sus demandas. La intervención en medios de comunicación y redes sociales tuvo el objetivo de informar y sensibilizar, tanto al público en general, como a los usuarios-consumidores de plataformas existentes y potenciales. Como parte de este esfuerzo de visibilidad, los trabajadores de APP contactaron y establecieron vínculos con instituciones académicas e investigadores, comunicadores sociales en medios nacionales y locales, representantes sindicales y políticos. Gracias a estos esfuerzos, el conflicto de los trabajadores de APP con las empresas de plataformas obtuvo una amplia cobertura de la prensa nacional y medios especializados. Además, esta visibilidad colaboró a acrecentar la legitimidad de APP y sus representantes entre el colectivo de trabajadores. A la actualidad, la organización recibe numerosos contactos, consultas y pedidos de asesoramiento por parte de trabajadores de la actividad.

El activismo de los trabajadores y representantes de la organización en medios y redes sociales abrió un cuestionamiento a la actividad de las empresas de plataformas en nuestro país. La visibilización de las condiciones laborales y las demandas de los trabajadores aportó una voz y una perspectiva crítica respecto de la imagen y discurso de innovación, flexibilidad, autonomía y emprendedurismo que las empresas desplegaron desde su desembarco. En la actualidad, la mayoría de la cobertura de la actividad de las plataformas en los medios incorpora la conflictividad en la dimensión laboral, aún cuando sólo sea no dando por sentado que sus trabajadores son autónomos. En términos académicos y de investigación, existe a la actualidad un mayor interés por la problemática y numerosos esfuerzos por avanzar en la generación de datos e información para la caracterización y análisis del empleo en plataformas digitales, y los debates asociados a este.²⁰

²⁰ Ejemplos de ello son el trabajo de Madariaga, et. al (2019), los estudios sobre el empleo en plataformas delivery conducidos por OIT (aún no publicado) y CEPAL (2020) y la inclusión de la problemática en foros y seminarios académicos por instituciones como ASET, Flacso, Universidad Torcuato Di Tella, UNGS, entre otros.

Entre las acciones concretas realizadas por APP, se puede enumerar la movilización de los trabajadores y referentes sociales al Ministerio de Trabajo en acompañamiento a la solicitud de inscripción gremial, la presentación de sus autoridades en medios masivos de comunicación, la publicación de artículos y entrevistas en diarios y otros medios, la producción de materiales audiovisual. Por último, la organización tiene una comunicación institucional periódica para el seguimiento de la coyuntura laboral, empresarial y político-legislativa. Estas acciones contribuyen conjuntamente a crear una mayor conciencia en parte de los usuarios respecto de las condiciones de trabajo de los repartidores o, al menos, darle mayor visibilidad.

CONCLUSIÓN

El presente estudio analizó el proceso de organización de APP, primer sindicato de trabajadores de plataformas de la región, a través de los diferentes contextos en que este se desarrolló, desde la instalación de las denominadas «plataformas de delivery» hasta el presente. A partir de diferentes fuentes, hemos reconstruido las acciones y estrategias desplegadas por el colectivo de trabajadores nucleado en APP, que tienen por objetivo alcanzar el reconocimiento en dos dimensiones fundamentales: el derecho a la asociación y sindicalización de los trabajadores de plataformas y el carácter laboral del vínculo con las empresas de plataformas.

A lo largo del trabajo, hemos intentado poner en relieve diferentes factores que hacen de APP un caso relevante y, a la vez, excepcional.

En primer lugar, porque APP constituye una respuesta organizativa por parte de trabajadores vinculados a nuevas modalidades de empleo asociadas al desarrollo del comercio digital, en un contexto de «vacío legal» y sustracción del derecho laboral a prácticamente el conjunto del colectivo de trabajo. La deslaborización como eje ordenador de la actividad constituye sin duda un recurso novedoso en relación a las prácticas empresariales de externalización de riesgos y ajuste de costos vía precarización laboral. Esta situación, por tanto, agrega un valor adicional a la experiencia de APP. Lejos de representar una situación exclusivamente local, esta condición ha planteado serios desafíos a los trabajadores de plataformas a nivel internacional, como consecuencia de la ausencia de marcos regulatorios de la economía de plataformas en la mayoría de los países.

En segundo lugar, porque la organización sindical surgió tempranamente a partir del despliegue asociativo y de la realización de acciones directas por parte de los trabajadores, en el contexto excepcional que ofrecía la actividad de plataformas en el inicio de sus actividades, previo a su expansión y masificación. Según hemos visto, APP surge inicialmente como una respuesta defensiva frente al bloqueo (despido) de una activista gremial y la amenaza de intensificación de la persecución y sanción a los trabajadores y trabajadoras que habían participado de la primera huelga digital y que habían sido portavoces de los trabajadores

frente a la empresa donde se originó el conflicto, de la organización por parte de las empresas.

En este contexto particular, APP ha intentado transformar la excepción en virtud, a partir del despliegue de una estrategia institucional ofensiva, orientada a «forzar» una intervención regulatoria desde los organismos del Estado. La apuesta ha tenido por objetivo superar las limitaciones estructurales que enfrentan los trabajadores de la actividad, a través de su reconocimiento e inclusión bajo las garantías y tutelas del derecho laboral argentino.

En la actualidad, la disputa iniciada por APP permanece abierta – tanto en la justicia laboral como en el Ministerio de Trabajo de la Nación – y en ella se dirime el reconocimiento del colectivo de trabajadores y trabajadoras que prestan servicios a plataformas, tanto en su condición de trabajadores vinculados a las empresas como así también, en su derecho a organizarse gremialmente.

Consideramos importante destacar que la discusión por el derecho a la sindicalización tiene implicancias que exceden a la actividad. Por un lado, porque marcaría un antecedente fundamental en el contexto de las transformaciones vertiginosas que atraviesan el sistema productivo y de relaciones de trabajo, con el avance de la intermediación tecnológica, la dispersión de la fuerza de trabajo y el surgimiento de «formas atípicas de empleo».

Por otro lado, dado el impacto negativo que tienen los procesos referidos en las capacidades de organización, agregación de demandas y representación de intereses en estas formas de empleo, el caso de APP podría ofrecer un modelo para pensar nuevas formas de organización y acción gremial que abonen a la revitalización sindical.

BIBLIOGRAFÍA

Berg, Janine; Furrer, Marianne; Harmon, Elli; Rani, Uma, y Silberman, M. Siix. 2018. »Digital labour platforms and the future of work. Towards Decent Work in the Online World«. *Rapport de l'OIT*.

CEPAL, 2020 «Los trabajadores de plataforma y su regulación en Argentina», documento de proyecto. Goldin, A. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45614/1/S2000322_es.pdf

Del Bono, Andrea. 2018. «El trabajo en las plataformas digitales: los riesgos de la uberización del empleo en tiempos de crisis.» *Nodal*.

Eurofound. 2018. »Employment and working conditions of selected types of platform work«. Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Frege, Carola, y Kelly, John. 2003. «Union revitalization strategies in comparative perspective.» *European Journal of Industrial Relations*, 9 (1).

Gullo, Emiliano. 2018. «Capitalismo con tracción a sangre.» *Revista Anfibia*, septiembre 2018.

INDEC. 2013. «Encuesta sobre trabajo remunerado y uso del tiempo. Tercer trimestre 2013».

L20 Statement to the G20 Labour and employment Ministers Meeting Mendoza, Argentina, 6-7 September 2018.

Madariaga, Javier; Buenadicha, César; Molina, Erika, y Ernst, Christoph. 2019. «Economía de plataformas y empleo ¿Cómo es trabajar para una app en Argentina?» CIPPEC-BID – OIT. Buenos Aires, 2019.

Marshall, Adriana, y Perelman, Laura. 2004. «Sindicalización: Incentivos en la normativa socio-laboral.» *Cuadernos del IDES*, Nro. 4, agosto.

Ministerio de Economía y Producción. 2020. «Las brechas de género en Argentina. Estado de situación y desafíos».

OIT. 2018. »Informality and non-standard forms of employment«, G20 Employment Working Group meeting, febrero.

OIT. 2018. «La calidad del trabajo en la economía de plataformas», febrero de 2018:

OIT. 2019. *Trabajar para un futuro más prometedor. Comisión Mundial sobre el futuro del trabajo.* Ginebra: OIT.

OIT. 2017. «Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral», febrero.

OIT. 2019. «Declaración del Centenario de la Organización Internacional del Trabajo.»

OECD. 2019. «*OECD Employment Outlook 2019: The Future of Work.*»

O'Farrell, Juan. 2019. «El capitalismo de plataformas, ¿una nueva burbuja financiera?» *La Nación*, 5 de mayo de 2019.

O'Farrell, Juan; Ottaviano, Juan Manuel. 2018. «Menos desocupación y más precariedad» *Página 12*, 2 de abril de 2018.

Ottaviano, J.M.; O'Farrell, J. y Maito, M. 2019. «Organización sindical de trabajadores de plataformas digitales y criterios para el diseño de políticas públicas». *Análisis / Friedrich Ebert Stiftung Argentina*, 49. Buenos Aires : Fundación Friedrich Ebert.

Perelman, Laura. 2009. «Sindicalización y motivaciones individuales.» Trabajo presentado en Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, realizado entre el 5 y 9 de agosto de 2009, Buenos Aires.

Perelman, Laura. 2019. «Fotodelivery en tiempos de plataformas.» *Cohete a la luna*.

Scasserra, Sofia 2019. «El despotismo de los algoritmos. Cómo regular el empleo de las plataformas.» *Revista Nueva Sociedad*, enero-febrero 2019.

Schmalz, Stefan. 2017. «Los recursos de poder para la transformación sindical.» *Revista Nueva Sociedad*, octubre 2017.

Serrano Olivares, Raquel. 2017. «Nuevas formas de organización empresarial: Economía Colaborativa –o mejor, economía digital a demanda–, trabajo 3.0, laboralidad. En *Economía colaborativa y trabajo en plataformas: realidades y desafíos*, dirigido por Miguel Rodríguez et. al. Albacete: Bomarzo.

Srnicek, Nick. 2018. *Capitalismo de plataformas.* Buenos Aires: Caja Negra.

Ventrici, Patricia. 2009. «Estado y sindicatos en el retorno neoliberal. Una caracterización de algunos ejes estratégicos de la gestión del (ex) Ministerio de Trabajo». Ponencia presentada en el 14 Congreso Nacional de Estudios del Trabajo realizado entre el 7-9 de agosto de 2019 en la Ciudad de Buenos Aires.

ACERCA DE LOS AUTORES

Laura Perelman, Licenciada en Sociología (Universidad de Buenos Aires) y Magíster en Ciencia Política (Universidad de San Martín). Investigadora del Centro de Investigaciones Sociales del IDES, asesora en temas laborales del Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social de la Nación. Especializada en investigaciones sobre mercado de trabajo, sindicalización, negociación colectiva, procesos de reorganización productiva y tercerización laboral y empleo a demanda en plataformas digitales.

Marcelo Mangini, Licenciado en Estudios Internacionales y Magíster en Ciencia Política (Universidad Torcuato Di Tella). Analista principal en la Secretaría de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

Bárbara Perrot, Licenciada en Economía (Universidad de Buenos Aires) y Magíster en Economía Internacional y Regulación (Universidad de París 13). Especialista en temas de mercado de trabajo y desigualdad en la Subsecretaría de Estudios Laborales del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad social de la Nación.

María Belén Fierro, Secretaria Adjunta de la Asociación de Personal de Plataformas. Estudiante de Laboratorio en Análisis Clínicos (Instituto Superior de Tecnicaturas para la Salud)

Martina Sol Garbarz, Abogada (Universidad de Buenos Aires). Posgrado en Comunicación Política por la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO). Periodismo de datos y visualización (Universidad de Texas). Redactora y editora en el medio de comunicación El Cohete a la Luna. Integrante del Centro de Estudios Legales y Sociales (CELS).

IMPRENTA

Friedrich-Ebert-Stiftung | Departamento de Política Global y Desarrollo | Hiroshimastr. 28 | 10785 Berlín | Alemania

Responsable:
Mirko Herberg | Política sindical internacional
Phone: +49-30-269-35-7458 | Fax: +49-30-269-35-9255

www.fes.de/gewerkschaften

Para solicitar publicaciones:

Julia.Schultz@fes.de

El uso comercial de todos los materiales editados y publicados por la Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) está prohibido sin previa autorización escrita de la FES.

UNA APP DE LOS/AS TRABAJADORES/AS

La lucha del primer sindicato de trabajadores/as de plataformas en América Latina



Este artículo analiza el surgimiento y conformación de la Asociación de Personal de Plataformas (APP) en Argentina, primer sindicato de trabajadores de plataformas de América Latina, en el contexto de instalación y expansión de las principales empresas de plataformas de delivery que controlan el mercado. El trabajo reconstruye la dinámica del conflicto entre los trabajadores y las empresas para dar cuenta de las estrategias y las acciones que estos desplegaron para acumular poder en contextos cambiantes. En términos del poder asociativo, analiza las características particulares de este colectivo de trabajadores/as y las formas que asumió la organización del trabajo en la actividad, que incluyó el desarrollo de



una app aplicada a la organización sindical. En lo referente al poder estructural, marca que en la interrupción del ciclo de trabajo mediante una huelga digital se altera la prestación de servicios y se afecta la relación entre las empresas y los consumidores, impactando en su reputación y la capacidad de fidelizar clientes, aunque destacando que son medidas muy difíciles de concretar. En lo que se refiere al poder social, enfatiza que los trabajadores/as desplegaron una intensa campaña en medios de comunicación y redes sociales para amplificar, en el público en general y los consumidores-usuarios, los impactos de la «primera huelga de trabajadores de plataforma en la región» y para visibilizar sus condiciones de tra-



bajo y la naturaleza de sus demandas. En términos del poder institucional, a partir del intento inicial de las empresas de dismantlar su organización incipiente, App desplegó una estrategia ofensiva a nivel institucional, orientada a «forzar» una intervención regulatoria desde los organismos del Estado, intervención que tuvo y tiene por objeto superar las limitaciones estructurales que enfrentan los trabajadores de plataformas, a través de su reconocimiento e inclusión bajo las garantías y tutelas del derecho laboral argentino. En la actualidad, la disputa iniciada por APP permanece abierta – tanto en la justicia laboral como en el Ministerio de Trabajo de la Nación.

Más información sobre el tema se puede encontrar aquí:
<https://www.fes.de/lnk/transform>