

TRABAJO Y JUSTICIA SOCIAL

CONFLICTOS LABORALES GLOBALES EN LAS PLATAFORMAS

El caso de las trabajadoras
y los trabajadores de
la entrega de comida

**Vera Trappmann, Ioulia Bessa,
Simon Joyce, Denis Neumann,
Mark Stuart, Charles Umney**
Septiembre 2020



En los últimos 3 años se registraron más de 500 episodios de conflictividad laboral a nivel global.



Típicamente, las organizaciones de base de las repartidoras y los repartidores se encargaron de la organización de las protestas, cuya coordinación transnacional se intensifica.



El descontento obrero surgió a partir de cuestiones salariales, del estatus laboral y de la protección de la salud, lo que señala la existencia de un potencial de cooperación más estrecha entre los grupos de repartidores y los sindicatos.



TRABAJO Y JUSTICIA SOCIAL

CONFLICTOS LABORALES GLOBALES EN LAS PLATAFORMAS

El caso de las trabajadoras
y los trabajadores de
la entrega de comida

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

| | | |
|----------|---|----|
| 1 | INTRODUCCIÓN | 2 |
| 2 | EL REGRESO DEL PODER ASOCIATIVO | 2 |
| 3 | MÉTODOS Y DATOS | 4 |
| 4 | LAS DIMENSIONES DE LOS CONFLICTOS LABORALES | 6 |
| 5 | LOS RECURSOS DEL PODER: EL PODER ASOCIATIVO COMO FUENTE FUNDAMENTAL DE PODER | 7 |
| 6 | ¿QUÉ TIPO DE ACCIÓN PARA QUÉ REIVINDICACIÓN? | 9 |
| 7 | CONCLUSIÓN | 11 |
| | Referencias | 12 |
| | Anexo | 13 |

1 INTRODUCCIÓN

El descontento de las trabajadoras y los trabajadores de plataformas es un fenómeno importante creciente en el mundo del trabajo. Sin embargo, nuestro conocimiento del mismo se limita a casos aislados de conflictos laborales, pero carecemos de una visión integral. Los estudios de caso apuntan a varias instancias en que los trabajadores de plataformas defendieron sus intereses con éxito y fueron capaces de movilizar o construir coaliciones, lo que ayuda a comprender las condiciones que propiciaron las movilizaciones (v. gr. Cant, 2019; Tassinari y Maccarrone 2017), pero un número limitado de estudios de este tipo no es suficiente para explicar las tendencias globales generales de la conflictividad obrera en el área de la economía de plataformas. Poco se sabe sobre la amplitud de dicha conflictividad, las formas en que se expresa y los factores-clave que animan sus acciones. Con el presente estudio se hace el primer intento de realizar una cartografía de los conflictos iniciados por quienes trabajan en el sector de plataformas en escala global sobre la base de un índice único de conflictividad laboral. Nuestro análisis puede ser de interés tanto para activistas del movimiento obrero como para quienes estudian las relaciones laborales y apunta a ofrecer perspectivas para la comprensión de una serie de cuestiones apremiantes. En primer lugar, ¿qué tipo de problemas o quejas impulsan a las trabajadoras y los trabajadores de plataformas a participar en episodios de conflictividad laboral? Segundo, ¿a qué tipo de acciones recurren? Tercero, ¿qué actores quedan involucrados en las diferentes expresiones de conflictividad laboral en el sector de plataformas: los propios trabajadores, los sindicatos establecidos u organizaciones emergentes de base?

De acuerdo con nuestro análisis comparativo inicial la mayor prevalencia conflictiva en el conjunto de las plataformas de trabajo que ofrecen servicios tales como limpieza, reparaciones, atención de salud, cuidados infantiles y entregas a domicilio se produjo en el sector de la entrega de comida (Joyce et al. 2020). A partir de esta información centramos el informe en el sector de entrega de comida¹ y examinamos los patrones de conflictividad laboral en escala global, para lo cual nos apoyamos en una base de datos con más de 500 episodios conflictivos en el sector. Nuestros resultados ponen de manifiesto que la conflictividad entre las trabajadoras y los trabajadores de la entrega de comida aumentó en los últimos años y se extendió a numerosos países en todo el mundo. A nivel conceptual, nuestro análisis hace referencia al planteamiento de los recursos de poder (Silver, 2003), y de esta manera contribuye a la «tarea fundamental» de «identificar las respuestas emergentes que desde las bases se contraponen al lado creativo y destructivo del desarrollo capitalista» (ibid. 20). Sostenemos que la comprensión de los patrones de conflictividad laboral entre las trabajadoras y los trabajadores de plataformas presupone la revisión del concepto de poder asociativo. Sobre todo debemos mejorar

nuestra comprensión de cómo emerge el poder asociativo y cómo se relaciona con otras formas de poder.

Mostraremos que las acciones se extienden por todo el mundo y que se intensifican. Expondremos también que la conflictividad laboral responde a las iniciativas de trabajadoras y trabajadores, mientras se intensifica el apoyo que prestan los sindicatos. Los asuntos que accionan los conflictos no están necesariamente vinculados a las características novedosas del trabajo a través de plataformas, sino en mayor medida a los conflictos «clásicos» relativos a la calidad de la distribución salarial y las condiciones de trabajo. Para defender sus intereses, quienes trabajan a través de plataformas no pueden apoyarse en extensos recursos de poder, por lo que se concentran prioritariamente en afirmar su poder asociativo.

A continuación, el informe se estructura en seis secciones. La siguiente esbozará algunas contribuciones relevantes a los debates sobre los recursos de poder y considerará, de qué manera el concepto de poder asociativo pueda resultar aplicable a las luchas recientes de las trabajadoras y los trabajadores de plataformas. Seguidamente, presentaremos la metodología en que se basa nuestro índice global de conflictividad laboral en las plataformas. Posteriormente, expondremos los resultados cuantitativos que relacionan la conflictividad con los recursos del poder asociativo, institucional y popular que las trabajadoras y los trabajadores podrían usar o desarrollar. A modo de conclusión reflexionaremos sobre algunos temas-clave que surgen de nuestros datos y su significado para las formas emergentes del poder asociativo entre quienes trabajan en las plataformas de la industria alimentaria y más allá de ella.

2 EL REGRESO DEL PODER ASOCIATIVO

El planteamiento de los recursos del poder derivado de Wright (2000) y Silver (2003) diferencia entre el poder *estructural* y *asociativo*. El poder estructural hace referencia al poder a base de la influencia que las trabajadoras y los trabajadores pueden ejercer en los procesos económicos en general. Se divide en el ‘poder de producción’ que denota el grado de involucramiento en el proceso productivo y el ‘poder de mercado’, en referencia a la dinámica de oferta y demanda en un mercado laboral dado (por ejemplo, el poder de mercado relacionado con el dominio de cualificaciones escasas que enfrentan una demanda alta). El poder asociativo, en cambio, es aquel que resulta de la organización obrera colectiva, sobre todo a partir de la organización de sindicatos. Silver (2003) contrasta las formas de organización sindical con las características de la conflictividad de las trabajadoras y los trabajadores de la industria automotriz –que disponen de altos niveles de poder estructural– y de quienes trabajan en la industria textil que carecían de poder estructural, por lo que tuvieron que apoyarse sobre todo en su poder asociativo. En términos generales, las explicaciones de Silver reflejan, al igual que el estudio anterior de Wright (2000), el problema de la relación entre *estructura* y *actuación*. Para Silver y Wright, el poder estructural trata del *lugar que las trabajadoras y los trabajadores ocupan* en los mercados laborales y los procesos

¹ Nos concentramos en la entrega de comida, aunque en el período estudiado las empresas que incluimos en el análisis se centraron sobre todo en la entrega de platos preparados, no de comestibles.

productivos del capitalismo, mientras el poder asociativo trata de *lo que hacen* para organizarse y representarse a sí mismos en defensa de sus intereses.

Obviamente, la distinción entre poder estructural y asociativo tiene implicaciones prácticas para quienes tengan interés en contruir (o reconstruir) una organización sindical eficaz. En una coyuntura en que en casi todas partes el tamaño y la influencia de los sindicatos se reduce dramáticamente, resulta obvio el atractivo de un marco conceptual que permita comprender qué capacidades podrían ser movilizadas por los sindicatos para su reconstrucción. Como consecuencia, el planteamiento de los recursos de poder fue desarrollado rápidamente en la intersección entre la academia y el activismo. Se identifican dos líneas principales de investigación. En primer lugar, se buscaron nuevas fuentes de poder estructural que podrían servir de base para la reanimación sindical, un enfoque que no debe sorprender ante la evidente debilidad del poder asociativo de los sindicatos. Desde esta perspectiva, se llegó, por ejemplo, a resaltar el transporte y la logística como los «cuellos de botella» (Alimohamed-Wilson y Ness 2018) del «nuevo terreno» (Moody 2017) de la producción global.

En segundo lugar, las investigaciones ampliaron el marco conceptual inicial de Wright y Silver con el objetivo de identificar fuentes adicionales de poder obrero. Una lista no exhaustiva incluye, entre otros, el «poder simbólico» (Chun 2005; Von Holdt y Webster 2008); el «poder logístico» (Webster 2015); el «poder social» como combinación del poder estructural y asociativo (Bank Muñoz 2017); y, como los componentes más pertinentes para quienes trabajan a través de plataformas, «el poder institucional y el poder popular» (Brinkmann et al. 2008; Schmalz y Dörre 2013). El poder institucional se define generalmente como el resultado de los conflictos y procesos de negociación basados en los poderes estructural y asociativo y se manifiesta en marcos legales institucionalizados, sistemas de negociación colectiva o representaciones a nivel de la empresa (Dörre y Schmalz 2014). El poder popular hace referencia a los márgenes de acción que puedan surgir de contextos de cooperación viable con otros grupos y organizaciones sociales y el apoyo que la sociedad brinda a las reivindicaciones sindicales. Se basa en el «poder de coalición» y el «poder discursivo», es decir la capacidad de crear redes más amplias con otros grupos sociales y de intervenir con éxito en el debate público (ibid.). Como observa Vandaele (2018: 10), dada la 'casi inexistencia' del poder institucional, 'deben apoyarse en otros recursos para hacerse oír y obtener poder de negociación'. De modo que su potencial de establecer coaliciones con otros actores o de ejercer su poder discursivo puede resultar en medios de acción más eficaces; no obstante, expone también la necesidad de centrar (nuevamente) la atención en los procesos de construcción del poder asociativo.

En años recientes, se ha constatado un renovado interés por el poder asociativo. Su importancia fue resaltada por investigadoras e investigadores que estudian las luchas de trabajadoras y trabajadores precarios o informales en el Sur global —o en empleos muy inseguros del Norte global—, a

menudo en ausencia de afiliaciones u organizaciones sindicales (Murray 2017; Doellgast et al. 2018; Eaton et al. 2017; Rizzo y Atzeni 2020). Frente a acciones colectivas militantes y autoorganizadas sin presencia sindical se debe adoptar una concepción más amplia del poder asociativo que exceda las limitaciones de la representación sindical (cf. Atzeni y Ness 2018). Además, en el caso de trabajadoras y trabajadores sin derechos laborales formales que carecen de recursos de poder institucional la extensión de la cobertura institucional se convierte a menudo en el objetivo de las acciones colectivas, en lugar de constituirse en su condición previa o su resultado (Doellgast et al. 2018). Este hecho indica, una vez más, la necesidad de contar con un concepto amplio del poder asociativo (*lo que hacen las trabajadoras y los trabajadores*) capaz de englobar a las colectividades emergentes y captar la naturaleza y dinámica de la conflictividad entre las personas en relaciones laborales sumamente precarias.

En nuestro estudio aplicamos un concepto amplio de poder asociativo para comprender la ola fuerte y sostenida de conflictos laborales y actividades de las trabajadoras y los trabajadores en el sector de plataformas. La conflictividad laboral en dicho sector es una de las áreas en que se observa la reaparición del foco implícito en el poder asociativo. Un gran número de detallados estudios de caso de las actividades de organización que las trabajadoras y los trabajadores están llevando a cabo (Anwar y Graham 2019; Brizziarelli 2018; Cant 2019; Chesta et al. 2019; Ford y Honan 2019; Jesnes et al. 2021; Kirk 2019; Minter 2017; Tassinari y Maccarrone 2017; 2019) tiene por objeto entender los factores (Levesque y Murray 2007) que contribuyen al creciente poder asociativo en el sector de plataformas. La clasificación inicial del poder asociativo de quienes trabajan a través de plataformas que Vandaele (2018) propone siguiendo a Offe y Wiesenthal (1980) parte del supuesto que los sindicatos de base y las trabajadoras y los trabajadores autoorganizados operan fundamentalmente desde la *lógica de membresía* y se esfuerzan por movilizar y organizar a quienes trabajan (aumentando así el poder asociativo), mientras los sindicatos establecidos siguen la *lógica de influencia*, al tratar de hacer valer su poder institucional. Esto significa que los diferentes actores aplican métodos de organización muy específicos en función de las circunstancias: pueden utilizar variadas estrategias según los diferentes tipos de asociación; pueden responder a diferentes tipos de preocupación o reclamación o tener actitudes variadas frente a las funciones institucionales y legales.

Vandaele (2018) ha presentado una elaboración muy útil de su clasificación del poder asociativo haciendo referencia a destacados ejemplos europeos de organización y representación colectiva exitosa de trabajadoras y trabajadores de plataformas. Sin embargo, todavía nos faltan elementos para entender los patrones emergentes del poder asociativo de las trabajadoras y los trabajadores de plataformas en una escala geográfica más amplia, mientras se debe profundizar la exploración de otros temas-clave que trascienden las expresiones específicas del poder. Primero, ¿qué extensión geográfica tiene la conflictividad laboral en las plataformas; pueden detectarse patrones comparados de acción? Segundo, ¿qué tipo de problemas y reivindicaciones desencadenan la con-

Cuadro 1
Panorama de empresas de plataformas para la entrega de comida

| | Empresa | Sede central | Alcance | Países con actividades de las empresa ² |
|----|-----------------------|-------------------------------|-----------------------------------|--|
| 1 | Uber Eats | San Francisco, Estados Unidos | Global | 47 |
| 2 | Glovo | Barcelona, España | Global | 29 |
| 3 | Zomato | Gurgaon, India | Global | 24 |
| 4 | Just Eat Takeaway.com | London, UK | Global | 16 |
| 5 | Deliveroo | Londres, R. Unido | Global | 13 |
| 6 | Foodora | Berlín, Alemania | Global | 9 |
| 7 | DoorDash | San Francisco, Estados Unidos | Estados Unidos, Canadá, Australia | 2 |
| 8 | Jumia Food | Lagos, Nigeria | África | 9 |
| 9 | Mr.D Food | Ciudad del Cabo, Sudáfrica | África | 1 |
| 10 | Rappi | Bogotá, Colombia | América del Sur | 9 |
| 11 | Pedidosya | Montevideo, Uruguay | América del Sur | 10 |
| 12 | Yandex.Eda | Moscú, Rusia | Rusia & Asia Central | 6 |
| 13 | Delivery Club | Moscú, Rusia | Rusia & Asia Central | 7 |
| 14 | Talabat/Carriage | Al Kuwayt, Kuwait | Oriente Medio | 10 |
| 15 | Carriage | Doha, Catar | Oriente Medio | 6 |
| 16 | Yemeksepeti | Estambul, Turquía | Turquía | 1 |
| 17 | Ele.Me | Shanghái, China | China | 1 |
| 18 | Meituan | Pequín, China | China | 1 |
| 19 | Foodpanda | Berlín, Alemania | Sudeste asiático | 12 |

Fuente: elaboración propia.

flictividad laboral en las plataformas y cuáles son las acciones específicas en que se manifiesta? Por último, ¿qué constelaciones de actores tienen la responsabilidad de organizar los conflictos laborales, y cómo se relacionan con las expresiones específicas de la conflictividad? Estos temas se explorarán en las páginas siguientes de este informe a partir del análisis un conjunto de datos globales sobre la conflictividad laboral en el sector de entrega de comida.

3 MÉTODOS Y DATOS

El estudio implicó la recopilación de un conjunto único de datos referidos a la conflictividad laboral en las plataformas en el mundo, el llamado Índice de Leeds que abarca la conflictividad laboral en varias ramas del sector de plataformas. En el centro de nuestro interés estaba la conflictividad laboral que algunas empresas del sector de entrega de alimentos experimentaron. Nuestra noción de conflictividad laboral no se limitó a registrar las huelgas, sino todas las actividades llevadas a cabo por trabajadoras y trabajadores para defender sus intereses y modificar el equilibrio de poder entre el trabajo y el capital a su favor. Las acciones que se llevaron a cabo iban desde manifestaciones públicas, campañas, huelgas y desconexiones hasta recursos judiciales. En el sector de la entrega de comida existen seis marcas globales, es decir marcas que operaron en más de dos continentes o regiones del mundo (en el momento de la recopilación de los datos): Uber Eats, Just Eat, Deliveroo, Foodora, Zomato y Glovo. Algunas marcas son subsidiarias de empresas más grandes; por ejemplo, Foodora es una parte de Delivery Hero y Just Eat se fusionó con Takeaway. Además de estos seis actores glo-

bales incluimos también a las dos empresas más importantes de cada región (siguiendo el geoesquema de las Naciones Unidas). La selección se basó en los siguientes datos: número de descargas de apps de entrega de comida por país entre febrero y abril de 2020 en Apple y Google Play Store; número de países en que la empresa estaba operando en la región en cuestión; y las ganancias de las empresas.³ Nuestra lista final comprendió: Jumia Foods y Mr D Food, en el caso de África; Pedidos ya y Rappi DoorDash, en el caso de las Américas; además de Delivery Club y Yandex. Eda, Foodpanda, Talabat, Carriage, Meituan, Ele.Me, Talabat, Foodpanda y Carriage son subsidiarias de Delivery Hero. En el caso de Europa no se agregaron otros actores regionales debido al predominio de los actores globales en el continente. Las 19 empresas de entrega de comida operan en 95 países del mundo.

Luego de identificar 19 empresas buscamos archivos de noticias electrónicas con información sobre eventos que mencionaran sus nombres. Revisamos dos fuentes: China Labour Bulletin, sobre todo con respecto a China, y el proyecto Base de Datos Global de Eventos, Idioma y Tono (GDELT, por sus siglas en inglés) que monitorea informes de noticias de todo el mundo project y cuenta con traducción instantánea de los

² Los números corresponden al período estudiado (2017–2020) e incluyen todos los países con actividades de las empresas durante ese período, con independencia de que éstas puedan haberse retirado de los países o expandieran sus negocios a otros desde entonces.

³ En algunos casos los informes de las empresas proporcionaron datos propios sobre las ganancias. Cuando faltaba la información nos apoyamos en owler.com, un sitio web que trabaja desde un enfoque de crowdsourcing para calcular las ganancias estimadas del sector tecnológico.

| Cuadro 2 Datos y codificación | | |
|---|---|---|
| Categoría | Dimensión | Notas |
| Fecha | Mes y año | |
| Lugar | Ciudad y país | |
| Tipo de acción | Huelgas, desconexiones, manifestaciones, recursos judiciales, formalizaciones | A diferencia de la huelga como retirada legal colectiva de la fuerza de trabajo, la desconexión constituye una forma no oficial o espontánea de retirada. La formalización abarca la protesta obrera que resulta en la <i>construcción de instituciones</i> , por ejemplo la formación de comités de empresa o la negociación de acuerdos colectivos entre quienes trabajan y las empresas de plataforma, lo que interpretamos como uso de poder institucional. Abarca asimismo la formalización de la <i>construcción de capacidades</i> a través del aumento de las afiliaciones o la creación de un sindicato, lo que interpretamos como señales de poder asociativo. Registramos todos los episodios con el objeto de formalización. No podemos evaluar, si el intento fue exitoso. El término «recurso judicial» hace referencia a un recurso específico, lo que en la mayoría de los informes significaba el inicio de un juicio o el anuncio de la voluntad de un grupo de trabajadoras o trabajadores o de un estudio de abogados de iniciarlo. No registramos la duración de ninguno de los litigios. Por lo tanto, la fecha en que se registra la causa marca el inicio de la audiencia judicial o del proceso. Lo interpretamos como uso de poder institucional. |
| Número de participantes | <10; 11–49; 50–99; 100–499; 500–999; 1000 | |
| Duración de la acción | 24h, 2d, 3d, 4d, 5d, 1–2w, 3–8w, >8w | |
| Actores | Grupos informales de trabajadoras y trabajadores; colectivos obreros (identificados por su denominación, su Facebook o página web y por no ser un sindicato); sindicatos de base; sindicatos establecidos; estudios de abogados | No es fácil diferenciar entre las organizaciones sindicales, porque su situación legal varía de un país a otro. Por lo tanto, se decidió definir los sindicatos establecidos como aquellas entidades que cuentan con el reconocimiento formal como integrantes de una asociación sindical nacional y tienen una trayectoria prolongada. |
| Causa | Salario; estatus laboral; jornadas de trabajo; salud y seguridad; otras condiciones laborales, desactivación; representación sindical; otros asuntos reglamentarios. | |
| Género | Todas las menciones de mujeres líderes, activistas o fuerza de trabajo femenina. | |
| Apoyo político y social más general | Todas las menciones de apoyo partidario, gubernamental, de figuras públicas u ONG. | |

Fuente: elaboración propia.

artículos online a más de 100 idiomas y una interfaz para la búsqueda de noticias. GDELT obtiene su información de las principales agencias de noticias del mundo en combinación con el algoritmo de Google News. Si bien conocimos el sistema fijo de codificación de eventos de GDELT, hicimos nuestra propia búsqueda de artículos sobre cada empresa a través de palabras-clave relevantes que fueran capaces de detectar eventos de conflictividad laboral: «protesta», «huelga», «resistencia», «lucha», «disputa», «manifestación», «desconexiones», «legal», «litigio», «tribunal», «trabajo», «sindicato». Usamos asimismo palabras-clave relacionadas con el contexto como por ejemplo el término «Rappitenderos» en referencia a los trabajadores de la empresa de entregas Rappi de origen colombiano.⁴

Se identificó un total de 527 episodios de conflictividad laboral en 36 países para el período comprendido entre el 1 de enero de 2017 y el 20 de mayo de 2020.⁵ En otras palabras, los conflictos laborales fueron objeto de informes de prensa y de los medios en alrededor de 38 por ciento de los países en que las plataformas de entrega de comida operaron. Se recopiló información referida a la fecha y el lugar del episodio, el tipo de acción, el número de participantes, la duración

de la acción, los actores colectivos involucrados y la causa del conflicto (v. Cuadro 2 por una visión más detallada). Todos los episodios se codificaron manualmente.

La categoría «actor» permite esclarecer la formación del poder asociativo y nos ayuda a investigar, si los diferentes tipos de actores siguen lógicas de acción diferentes. La categoría «tipo de acción» nos informa además sobre los recursos de poder de las cuales las acciones obreras se sirven o a las que apuntan.

⁴ Otros ejemplos son: trabajador o trabajadora a través de apps, repartidores en bicicleta o trabajadores de entrega de comida.

⁵ Posiblemente, la representación de los episodios a través de GDELT no registre los episodios sin informar, ya que dependemos de la información sobre los episodios en los medios. Búsquedas complementarias de datos a través de los medios sociales, entre otros, ayudarán a completar el cuadro. No obstante, el recurso a las fuentes mediáticas debe haber resultado en un relevamiento bastante completo, ya que verificamos los datos con otras fuentes.

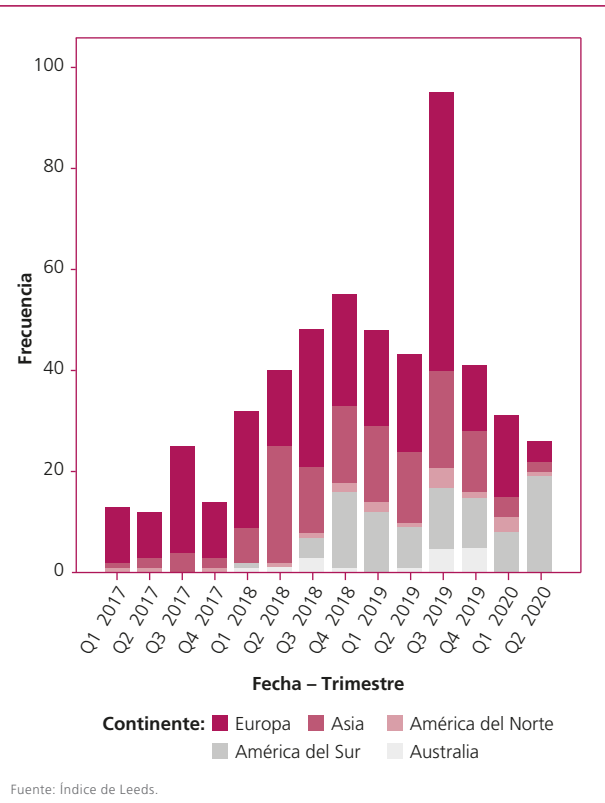
4 LAS DIMENSIONES DE LOS CONFLICTOS LABORALES

Como se mencionó anteriormente, se registraron 527 episodios de conflictividad laboral en el conjunto de datos correspondiente al período entre el 1 de mayo de 2017 y el 20 de mayo de 2020. Los datos registrados se refirieron a episodios ocurridos en 36 países. Para facilitar la presentación, los episodios se agruparon por subregiones sobre la base de las subregiones del geoesquema de las Naciones Unidas⁶ y luego se agregaron por continentes. El número más elevado de episodios correspondió a Europa (50,8%), seguido de Asia que contó por aproximadamente un cuarto de los episodios (25,3%) América del Sur, con la sexta parte de los casos. Fueron muy inferiores los casos que correspondieron a América del Norte y Australia. En las dos empresas africanas no se constató ningún caso de conflictividad laboral. El análisis por país revela que el mayor número de episodios ocurrió en China (20,2%); le siguen el Reino Unido (13,1%), España (12,7%) y Argentina (11,4%).

El Gráfico 1 muestra la línea de tiempo de los eventos sobre la base de registros trimestrales entre el primer trimestre de 2017 y el segundo de 2020. De la línea se desprende un aumento gradual de las protestas a partir de comienzos de 2017 que llegaron a un pico muy marcado en el tercer trimestre de 2019 que fue seguido de una caída pronunciada. Cabe

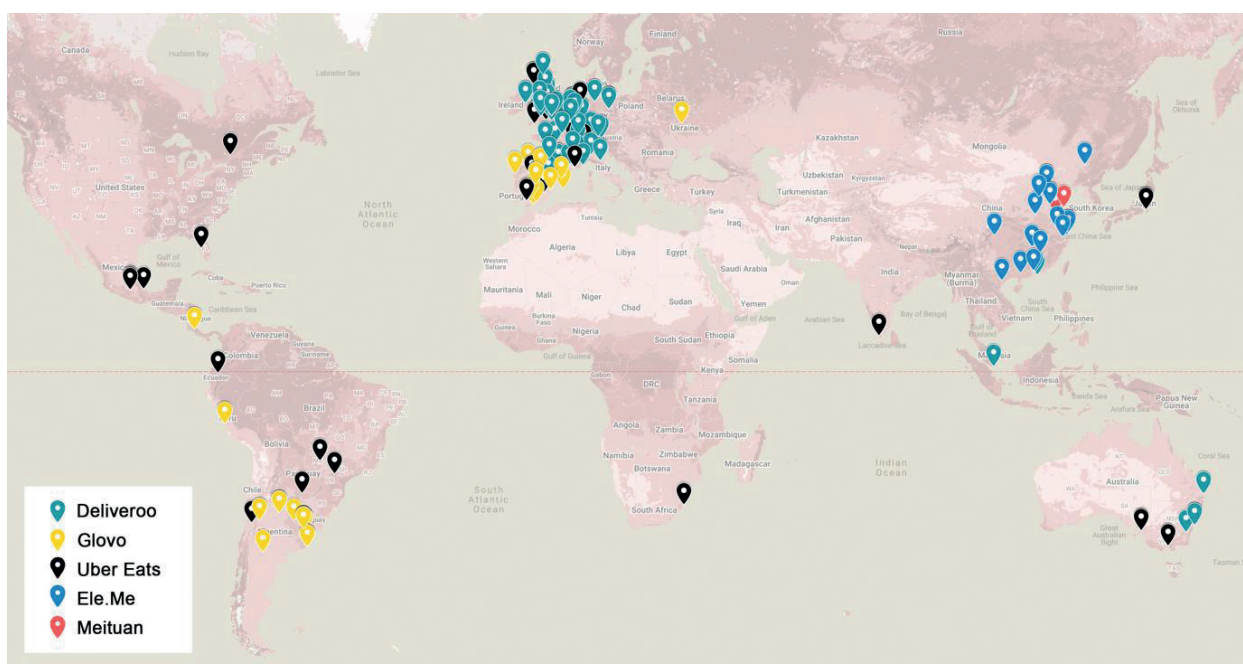
mencionar que las frecuencias indicadas pueden implicar omisiones de registro, porque algunas protestas ocurrieron en empresas que no forman parte de la muestra.

Gráfico 1
Ocurriencia de los episodios a lo largo del tiempo (en trimestres), por continente



6 El geoesquema de las Naciones Unidas es un sistema que agrupa los países del mundo por regiones y subregiones. Fue diseñado por la División de Estadísticas de las Naciones Unidas (UNSD, por sus siglas en inglés).

Gráfico 2
Mapa de las protestas de Deliveroo, Meituan, Glovo, Uber Eats, Ele.Me



La conflictividad laboral se asociaba especialmente con cinco de las 19 empresas incluidas en el conjunto de datos, siendo Deliveroo la empresa más destacada con más de un cuarto del total de los episodios (28,5%). Los episodios se produjeron sobre todo en Europa, más específicamente en el Reino Unido, España, Francia, Bélgica y los Países Bajos. Los conflictos laborales asociados con Meituan ascendieron a poco más de uno en diez episodios (11%) y se limitaron exclusivamente a China. Entre las restantes tres empresas había dos actores globales, a saber Glovo (8,3%), cuyos casos se concentraron en España y Uber Eats (6,6%), con episodios a nivel internacional, pero con un pico en el Reino Unido; los conflictos en Ele.Me (6,6%) se limitaron a China.

En la mayoría de los casos, las acciones de las trabajadoras y los trabajadores involucraron un número reducido de personas y fueron de corta duración. En ocho de cada diez acciones participaron menos de 100 personas, y en seis de cada diez, menos de 50. Fue muy bajo el porcentaje de acciones que involucraba más de 1.000 trabajadora y trabajadores (2,8%), pero alrededor de la sexta parte de los casos contó con la participación de 100 a 1.000 personas. La duración de la mayoría de los episodios no superaba los 24 horas. Algo más de uno de cada diez casos (11,9%) tuvo una duración de uno a tres días y muy pocas acciones se prolongaron por más tiempo. Debido a la frecuencia relativamente baja de acciones más largas ha sido difícil elaborar una asociación entre la duración de las acciones y el número de personas involucradas.

La conflictividad laboral no quedó limitada a una empresa de plataforma. Casi un cuarto de los episodios registrados (24,4%) tenían varias empresas como destinatarias, un cuarto (24,8%) se coordinó entre varias ubicaciones, y la quinta parte (20,5%) involucró personas de varias empresas. Se trata de un resultado interesante desde la perspectiva del poder asociativo, porque indica que las trabajadoras y los trabajadores apuestan a la cooperación, la colaboración y las coaliciones para defender sus intereses.

5 LOS RECURSOS DEL PODER: EL PODER ASOCIATIVO COMO FUENTE FUNDAMENTAL DE PODER

La enseñanza más evidente que se podía extraer de nuestros datos fue el énfasis de las trabajadoras y los trabajadores de plataformas y sus acciones colectivas en la construcción del poder asociativo. Otras fuentes de poder tuvieron una prevalencia menor. Encontramos pocos indicios de *fuentes populares de poder*; fueron muy pocos los casos en que las trabajadoras y los trabajadores buscaron el apoyo de otros actores sociales. Una de las excepciones se observó en Alemania, donde los conductores de reparto solicitaron el apoyo del ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, quien participó en dos manifestaciones. Por otra parte, en 2017 el Partido Laborista holandés, PvdA, se involucró activamente en la organización de una campaña de crowdfunding para financiar el juicio que un repartidor de Amsterdam había iniciado contra Deliveroo por falso trabajo independiente. Pero en general hay pocos indicios del poder de coalición. Por otra parte, ha sido casi

imposible operacionalizar el poder de discurso; sin embargo, las campañas que conocemos a partir de estudios cualitativos se proponen claramente la movilización de una visión popular más general en torno a cuestiones éticas prácticas. Un ejemplo de esto, una vez más de Alemania, sería la campaña «Liefer am Limit», lo que significa ‘entregas al límite’ –en alemán coloquial, estar al límite es sinónimo de haber llegado hasta lo último, de estar totalmente exhausto– que se diseñó con el objetivo de reunir apoyo público contra las prácticas que la mayoría de la población considera inaceptables e injustas (Trappmann et al. 2020).

En el caso de las repartidoras y los repartidores tampoco se encontró mucha evidencia de *poder institucional*. Las acciones obreras se relacionaron solo en un 2 por ciento con acuerdos colectivos o la formación de comités de empresa. Sin embargo, en el 16,9 por ciento de los casos, las trabajadoras y los trabajadores presentaron recursos legales para defender sus intereses. Así ha sido sobre todo en América del Norte y Australia, donde esos recursos se constituyeron en el tipo de acción más frecuente. Se trata del camino más probable ante la falta de otros derechos colectivos que podrían ser usados por repartidoras y repartidores independientes. Solo el 10 por ciento de las litigios fue iniciado por estudios de abogados, mientras un alto porcentaje fue iniciado a nivel individual o por grupos de trabajadores, y algunas causas por sindicatos. En cambio, en América del Norte y Australia los sindicatos establecidos se convirtieron en los actores principales –sin presencia de sindicatos de base– que apostaron a la ley para defender los intereses obreros. Si bien las causas judiciales no han sido muy frecuentes, han servido como fuente de poder institucional y llevaron a resultados positivos para las trabajadoras y los trabajadores de plataformas. Por ejemplo, en marzo de 2019 se bloquearon las cuentas de un grupo de repartidores de Rappi, en Argentina, que había formado un sindicato de trabajadores por app, inmediatamente después de una reunión con representantes de la empresa. Los repartidores entablaron un juicio ante un tribunal laboral argentino que condenó a la empresa a recontractar los trabajadores y abandonar su actuación antisindical. Y en noviembre de 2018 un repartidor de Valencia se convirtió en el primer trabajador español respecto de cuyo estatus laboral un tribunal dictó sentencia contra Deliveroo, reconociendo su condición de empleado y otorgándole una indemnización. Sin embargo, esas decisiones de la justicia no resultaron en una reglamentación vinculante.

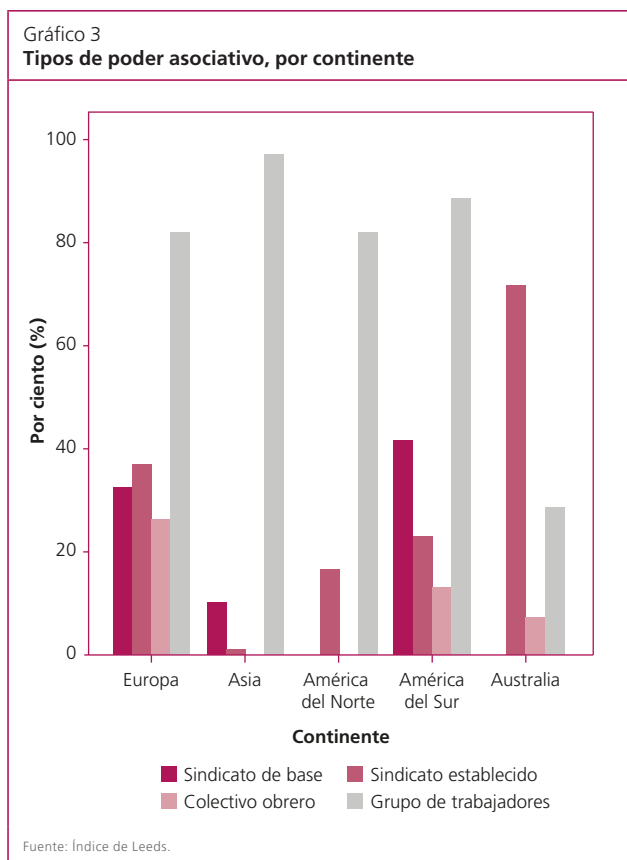
Del análisis más detenido del *poder asociativo* se desprende que en el caso de las trabajadoras y los trabajadores de plataformas dicho poder es ejercido directamente por las personas, sin mediación ni representación sindical basada en la afiliación a un sindicato de base o establecido. En la abrumadora mayoría de los casos las causas fueron iniciadas por grupos informales de trabajadores (85,1%). Sin embargo, aproximadamente un cuarto de los casos (27,6%) contó con la intervención de sindicatos establecidos y otro (26,9%) con la participación de organizaciones sindicales de base.

En otros casos se constató el involucramiento de los llamados colectivos obreros (14,6%). Dichos colectivos, por ejemplo

CLAP en Francia, Liefern am Limit en Alemania, Koeriers Collectief/Collectif des coursier.e.s en Bélgica y la York Courier Community en el Reino Unido se diferencian de un grupo no organizado de trabajadoras y trabajadores, porque adoptaron un nombre para coordinar sus acciones y forjar una identidad colectiva. Se trata de iniciativas de abajo arriba que trascienden el carácter de un simple grupo de trabajadores para constituirse en el primer paso hacia la formalización del poder asociativo. De acuerdo con nuestro conjunto de datos, parecía reducido el número de activistas femeninas identificables. Pocos casos incluían referencias al sexo de las y los activistas, y apenas el 1,5 por ciento hacía referencia a mujeres líderes, activistas y afiliadas. Aparentemente, el papel de portavoz recaía casi siempre en los hombres. Esto no habilita afirmaciones más generales sobre el activismo de las mujeres en la economía de plataformas, aunque los hombres parecen haber jugado un papel más destacado en el sector de la entrega de comida (cf. Churchill 2019; Ford y Hannon 2019).

activos en Europa (37%), y se involucraron en un cuarto de los casos en América del Sur (27%). No estuvieron muy presentes en América del Norte (16,7%) y prácticamente ausentes en Asia (apenas 1%). En cambio, los sindicatos de base estuvieron más visibles en América del Sur (42,3%) y Europa (32,9%), poco presentes en Asia (10%) y ausentes en América del Norte y Australia. Finalmente, la presencia de los colectivos obreros fue más común en Europa (25,1%); en cambio, hay pocos registros para América del Sur (10,1%) y Australia (5,9%). Los colectivos estuvieron ausentes en América del Norte y Asia.

El Cuadro 3 presenta las frecuencias de la colaboración entre los actores con el objetivo de mejorar la comprensión del papel y la interacción entre ellos. Para reducir el sesgo de la muestra, se excluyó a China, porque la base de datos del China Labour Bulletin no proporciona información sobre los actores involucrados y China domina los resultados para Asia. La mayor prevalencia corresponde a los grupos informales de trabajadores (29,6%), seguidos de los sindicatos establecidos en cooperación con grupos informales de trabajadores y los sindicatos de base en cooperación con grupos informales de trabajadores, con una prevalencia de 14,5 por ciento de los casos en cada una de las tres categorías. En cambio, el involucramiento de los sindicatos de base, sin colaboración, no superó el 5,1 por ciento de los eventos, una proporción similar a los eventos que involucraron solamente a los sindicatos establecidos (6,6%). En el 5,9 por ciento de los casos se involucraron todos los actores.



Como se desprende del Gráfico 3, existían fuertes diferencias regionales con respecto al tipo de poder asociativo. Grupos informales de trabajadores fueron los actores principales detrás de la conflictividad laboral en Asia y América del Sur, con una incidencia de 97,7 por ciento y 89,4 por ciento, respectivamente. Su presencia fue menos destacada –aunque generalizada– en Europa (83%) y mucho menor en América del Norte (47,4%) y Australia (33,3%). Los sindicatos se involucraron fuertemente y participaron en aproximadamente la mitad de los casos, aunque con fuertes diferencias entre las regiones. Los sindicatos establecidos fueron el actor dominante en Australia (68,8%), se mostraron relativamente

Cuadro 3
Actores y frecuencias de su colaboración

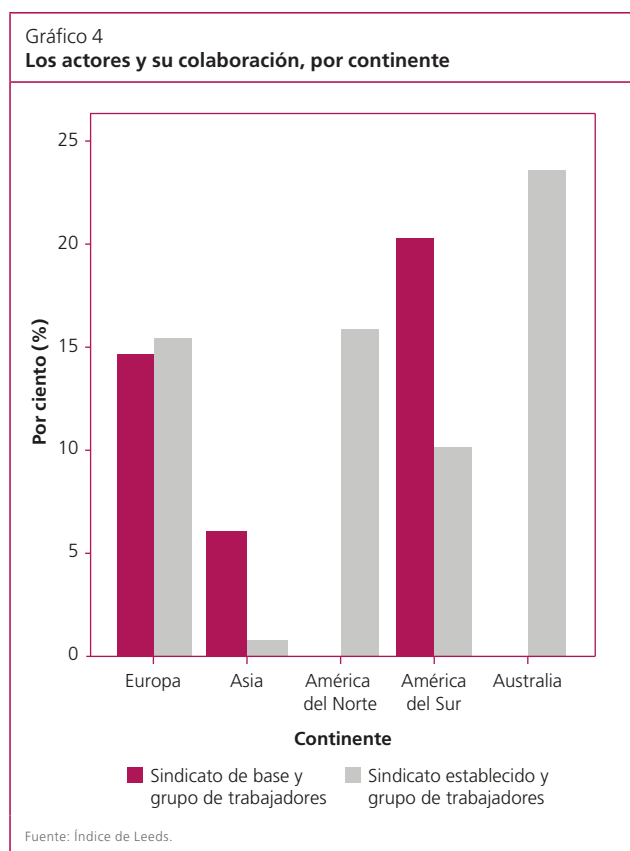
| Actores y colaboración | Frecuencia | Porcentaje |
|---|------------|------------|
| Grupo informal de trabajadores, sin colaboración | 116 | 29.6% |
| Sindicato de base & grupo informal de trabajadores | 57 | 14.5% |
| Sindicato establecido & grupo informal de trabajadores | 57 | 14.5% |
| Colectivo obrero & grupo informal de trabajadores | 28 | 7.1% |
| Sindicato establecido, sin colaboración | 27 | 6.9% |
| Sindicato de base, sindicato establecido, colectivo obrero y grupo informal de trabajadores | 23 | 5.9% |
| Sindicatos de base, sin colaboración | 21 | 5.3% |
| Sindicato establecido, colectivo obrero y grupo informal de trabajadores | 18 | 4.6% |
| Sindicatos de base, colectivo obrero y grupo informal de trabajadores | 8 | 2.0% |
| Sindicato de base, sindicato establecido y grupo informal de trabajadores | 3 | 0.9% |

Fuente: Índice de Leeds. Note: All coalitions with a 0 frequency are omitted from the table.

Examinamos asimismo las colaboraciones específicas, es decir las colaboraciones más frecuentes de los sindicatos de base y los establecidos con los trabajadores, en las diferentes regiones. El Gráfico 4 muestra que tanto los sindicatos de base como los establecidos tienen una presencia fuerte en Europa. Más específicamente, en Europa las acciones respaldadas por una coalición entre sindicatos de base y grupos informales de trabajadores se dieron en el 14,6 de los casos, mientras las

acciones entre sindicatos establecidos y grupos informales de trabajadores correspondieron al 15,4 por ciento de los casos (cf. el Anexo para las restantes constelaciones de actores y sus casos de conflictividad laboral). Los sindicatos de base y los establecidos se involucraron también en un número importante de casos en América del Sur, donde las coaliciones entre sindicatos de base y grupos informales de trabajadores llegaron al 20,2 por ciento de los casos, mientras las coaliciones entre sindicatos establecidos y grupos informales alcanzaron no más del 10,1 por ciento. En Estados Unidos y Australia, la colaboración entre grupos de trabajadores y sindicatos establecidos no excede el 15,8% de los casos en Estados Unidos y 23,5 por ciento en Australia.

En Asia los sindicatos juegan un papel menor, y quienes se involucran son sobre todo sindicatos de base.

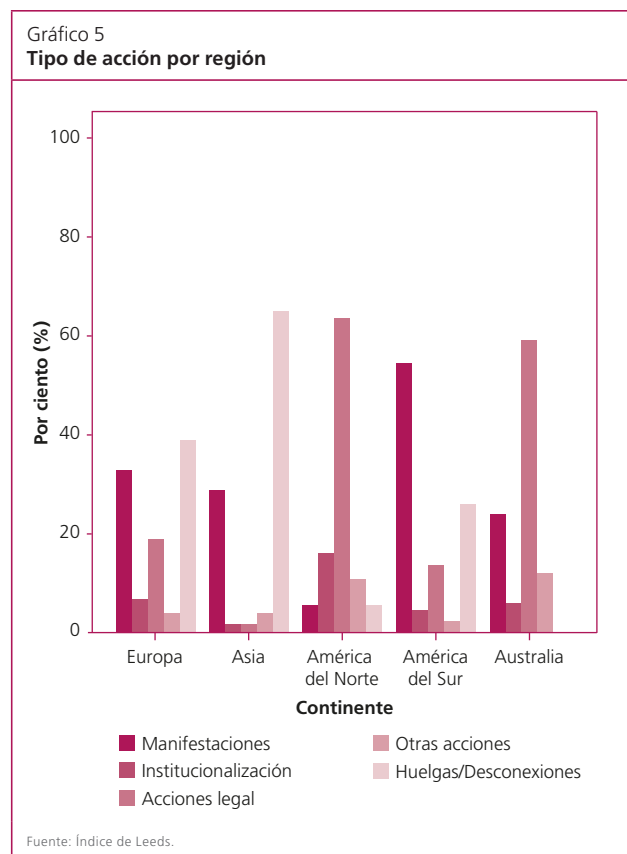


Vemos entonces la importancia de la autoorganización de quienes trabajan a través de plataformas. Fueron las trabajadoras y los trabajadores quienes optaron por actuar directamente, aunque en casi la mitad de los casos contaron con apoyo sindical. Cuando los sindicatos prestaron su apoyo, no hubo diferencias entre los niveles de representación de los sindicatos establecidos y las organizaciones sindicales de base, aunque se observaron fuertes variaciones regionales. De modo que, si bien se trata de un sector económico emergente, y a pesar de que los sindicatos establecidos se mostraron reticentes (Gumbrell-McCormick, 2011) a organizar a terceros como por ejemplo trabajadoras y trabajadores de plataformas en condiciones de precariedad, esta realidad no se desprendió de inmediato de nuestros datos, según los cuales mostraron los mismos niveles de actividad que los

sindicatos de base. Aunque llama la atención que las dos vertientes sindicales actuaron en conjunto en apenas tres casos. Cabe preguntar, si esto se debe al hecho de que los sindicatos establecidos y de base persiguen objetivos diferentes. Esta hipótesis se explorará primero mediante el examen de los tipos de problema que precipitaron los conflictos laborales.

6 ¿QUÉ TIPO DE ACCIÓN PARA QUÉ REIVINDICACIÓN?

Los tipos de acción que se registraron con mayor frecuencia (v. Gráfico 5) fueron las huelgas y las desconexiones (40,4%), seguidas de manifestaciones (34,2%), acciones legales (16,3%), y formalizaciones (3,7%, compuestas de formalizaciones mediante la construcción de instituciones (2%) y formalizaciones mediante la construcción de capacidades (1,7%)).



El desglose por región permite observar que las huelgas y desconexiones fueron más frecuentes en Asia, donde contaron por el 64,7 por ciento de las acciones. En cambio, estas expresiones de conflictividad tuvo una prevalencia menor en América del Sur (25,8%), Europa (38,6%), América del Norte (5,3%) y Australia, donde no se registró ningún evento de estas características. Las manifestaciones fueron más frecuentes en América del Sur (53,9%); le siguieron Europa (32,6%), Asia (28,6%), América del Norte (5,3%) y Australia (23,5%). Cerca de dos tercios de las acciones en América del Norte (63,2%) fueron acompañados de acciones legales, un tipo de acción que se usaba casi en la misma medida en Australia (58,8%), pero no en Europa (18,7%). Las huelgas y desconexiones

xiones se asociaron asimismo con grupos más reducidos de 50 o menos trabajadoras o trabajadores, a diferencia de las manifestaciones que fueron asociadas a grupos un poco más grandes de 100 a 499 personas. Los tipos de acción que prevalecieron en cada región podrían estar relacionados con los modelos de relación laboral predominante. Es muy probable que ante la ausencia de un sistema de medios abiertos que facilitaran la generación de un impacto posterior a las manifestaciones las trabajadoras y los trabajadores de países como China optaran por recurrir a las desconexiones y acciones con disruptivas. En cambio, las acciones legales se ajustaron más a países como Australia y Estados Unidos debido a la debilidad del poder asociativo obrero.

El Cuadro 4 presenta una lista de las reivindicaciones que motivaron las acciones de las trabajadoras y los trabajadores de plataformas. Los resultados se muestran indicando la frecuencia de cada acción; sin embargo, debe tomarse en cuenta que las acciones se solían registrar en función de un conjunto de factores desencadenantes. Entre las causas de la conflictividad laboral se destacaron sobre todo las preocupaciones distributivas: casi dos tercios de las menciones en nuestro conjunto de datos (63,4%) se refirieron a acciones por cuestiones salariales. Otros tres asuntos se indicaron como factores de motivación en alrededor de la quinta parte de los casos: estatus laboral (22,3%), condiciones de trabajo (20,2%) y salud y seguridad (17,1%). Otros asuntos ocurrieron con frecuencias muy inferiores, sin superar la marca de diez por ciento en cada caso. Entre las causas menos frecuentes de conflictividad laboral, la desactivación se mencionó en apenas 6,5 por ciento de los casos, y la exigencia de contar con representación sindical reunió un porcentaje aún menor (4,4%). Dado el énfasis en los asuntos relacionados con el estatus laboral y la gestión algorítmica como significantes decisivos del trabajo de plataforma no deja de sorprender que el salario –un problema tradicional de distribución– fue la reivindicación más importante que las trabajadoras y los trabajadores de plataformas plantearon en la mayoría de las regiones. Es la misma reivindicación que encabeza la lista de los problemas que preocupan a las trabajadoras y los trabajadores fuera del ámbito de las plataformas en el mundo del trabajo no digital. Aparentemente, las preocupaciones de quienes trabajan a través de plataformas se diferenciaron mucho menos de las trabajadoras y los trabajadores tradicionales, y menos de lo que la literatura actual sugiere.

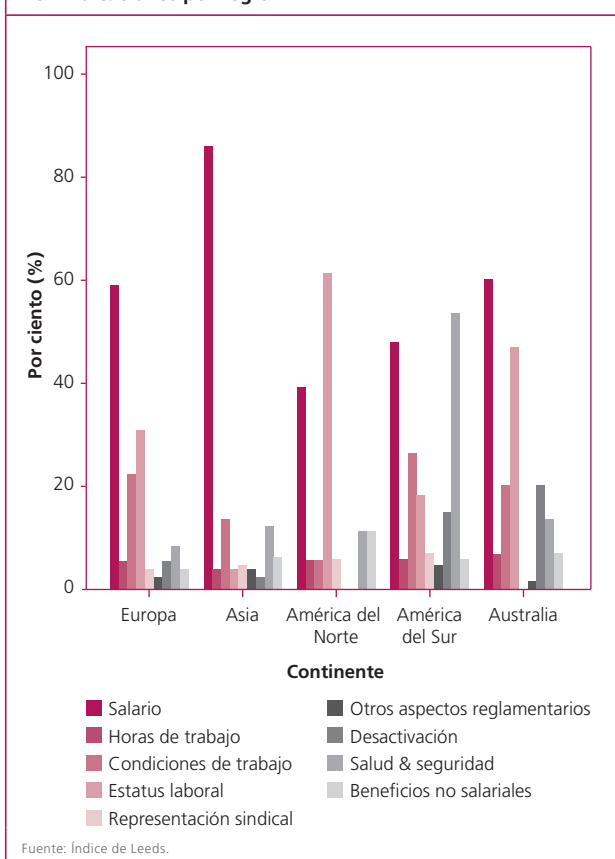
Una vez más, se constatan variaciones regionales importantes. Los bajos niveles de conflictividad laboral relacionada a desactivaciones y cuestiones de representación sindical se repitieron en todas las regiones. En cambio, las cuestiones salariales fueron los principales desencadenantes de los conflictos laborales en todas las regiones, con la excepción de Estados Unidos, donde el estatus laboral fue la razón más importante de la conflictividad (v. Gráfico 6). En alguna medida este hallazgo resultó sorprendente. Se esperaba que las luchas en torno al estatus laboral ocuparan un lugar más destacado en los países con una fuerte legislación laboral, no en países como Estados Unidos. Sin embargo, la falta de derechos laborales más amplios en Estados Unidos, combinada con la propensión bastante generalizada a los litigios,

Cuadro 4
Reivindicaciones que originaron los conflictos laborales (orden de importancia: %) (N=525)

| Asunto | Porcentaje |
|-------------------------------|------------|
| Salario | 63.4% |
| Estatus laboral | 22.3% |
| Condiciones de trabajo | 20.2% |
| Salud y seguridad | 17.1% |
| Desactivación | 6.5% |
| Otros asuntos | 6.3% |
| Beneficios no salariales | 5.0% |
| Horas de trabajo | 4.8% |
| Representación sindical | 4.4% |
| Otros aspectos reglamentarios | 3.2% |

Fuente: Índice de Leeds. Nota: Los datos no suman 100, porque se admitía el registro de múltiples causas por cada evento.

Gráfico 6
Reivindicaciones por región



llevó a las luchas relativas al estatus laboral se convirtieron en la característica sobresaliente de la conflictividad en las plataformas de trabajo en algunos estados decisivos de ese país. En América del Sur predominaron los aspectos de salud y seguridad, algo que parece haberse acentuado durante la pandemia de Covid-19. A partir de la crisis y la clasificación discursiva de las trabajadoras y los trabajadores de reparto como «trabajadores esenciales» con mayor exposición de riesgo, las repartidoras y los repartidores reclamaron aumentos salariales y medidas de protección sanitaria. El equipo protector insuficiente que las empresas de plataformas (sobre todo Pedidos Ya, Glovo, Sin Delantal y Uber Eats)

pusieron a su disposición fue otro punto que suscitó críticas frecuentes. Las huelgas abarcaron todo el sector más allá de las fronteras y se constituyeron en «el primer ejemplo real de un movimiento de huelga sectorial con alcance sectorial de la economía digital.» (Howson et al. 2020). La pandemia proporcionó el impulso y el escenario necesario para que las trabajadoras y los trabajadores levantaran sus voces en contra de las injusticias estructurales subyacentes de su trabajo a través de las plataformas (Howson et al. 2020).

7 CONCLUSIÓN

Nuestros resultados sugieren una conflictividad laboral de proporciones sorprendentes en las plataformas especializadas en la entrega de comida. Los episodios de conflictividad laboral de la que damos cuenta con una muestra de 36 países abarcan muchas regiones diferentes del mundo. A nuestro entender se trata de una señal del creciente poder asociativo de quienes trabajan a través de plataformas. Dicho poder está orientado por las trabajadoras y los trabajadores, quienes encabezaron la mayoría de los episodios de conflicto. A pesar de las condiciones del trabajo a través de plataformas y, más específicamente, los procesos de trabajo que fueron caracterizados como perjudiciales para la movilización y la organización, las repartidoras y los repartidores actuaron con el objetivo de mejorar sus vidas laborales. En muchos casos las acciones abarcaron varias empresas y múltiples localizaciones, lo que lleva a pensar que las trabajadoras y los trabajadores de plataformas están desarrollando su capacidad de emprender campañas concertadas y actuar de forma solidaria.

Sin embargo, en muchos casos la conflictividad impulsada desde las bases contó con apoyo sindical o se materializó en coordinación con los sindicatos que se involucraron en cerca de la mitad de los episodios. Al parecer los sindicatos de ambos tipos –organizaciones de base y sindicatos establecidos– fueron importantes, aunque su incidencia variaba entre los países, pero hay pocos indicios de cooperación. En algunos casos la conflictividad impulsada por las trabajadoras y los trabajadores resultó en mayores niveles de sindicalización, ya sea por el crecimiento de las afiliaciones a sindicatos existente o por la formación de un nuevo sindicato.⁷ Registramos un número muy reducido de colectivos obreros que se habían involucrado en las protestas laborales en las plataformas, por lo que hay pocos elementos para respaldar en términos más generales a los primeros estudios y su planteo de que los

colectivos obreros podrían actuar como puentes importantes entre las protestas de base y los sindicatos establecidos (Jesnes et al., en imprenta).

Hubo fuertes variaciones interregionales a nivel del poder asociativo. El universo más diverso de actores involucrados se observó en Europa. Según las informaciones disponibles el poder asociativo aumentaba de abajo arriba e incluía un número creciente de colectivos obreros (25,1%), además de la participación activa de sindicatos, ya sea de base (32,9%) o establecidos (37,0%). Una variedad de actores se involucró también en América del Sur: trabajadoras y trabajadores (89,4%); sindicatos de los dos tipos (de base 42,3%; establecidos 27%); y un número creciente de colectivos obreros (10,1%). En Asia la iniciativa recayó fundamentalmente en las trabajadoras y los trabajadores (97,7%), cuyas actividades recibieron poco apoyo sindical (1% establecidos; 10% de base). En Australia los sindicatos establecidos se mostraron particularmente activos (68,8%), no hubo presencia de organizaciones sindicales de base y un porcentaje reducido de conflictos, cuya conducción estaba directamente en manos de los trabajadores (33,3%). Al parecer, el poder asociativo alcanzó su menor nivel de desarrollo en Estados Unidos. En este caso, la defensa de los intereses obreros se basaba sobre todo en el poder institucional, a través de recursos judiciales.

Nuestro análisis más detallado del papel de los diferentes actores no detectó indicios de que los sindicatos de base y los trabajadores autoorganizados persiguieran metas diferentes o actuaran de forma muy diferente de los sindicatos más establecidos. La opinión expresada por Vandaele (2018) sobre la base de la realidad de Europa Occidental de que los sindicatos de base y los establecidos actuarían en función de lógicas diferentes, no parece sostenerse a la luz de los datos globales. Tanto las trabajadoras y los trabajadores como los sindicatos se sirvieron de fuentes de poder institucional o intentaron aumentar dicho poder, aunque solo en la minoría de los casos. Según nuestros datos esto ocurrió solamente en tres países a nivel empresarial o sectorial –a través de comités de empresa y acuerdos colectivos–, mientras a nivel macro la opción por la vía legal –mediante el inicio de juicios contra las empresas– se concentraba en Estados Unidos y Australia. Asimismo, se constataron indicios de apoyo popular apenas emergentes en un número insignificante de casos.

Los conflictos laborales tenían como eje dominante la cuestión salarial. Esto puede resultar sorprendente dado la importancia que la literatura existente asigna al estatus laboral y el control algorítmico como aspectos contenciosos. Las disputas salariales reflejan los conflictos tradicionales sobre los niveles de explotación, por un lado, y los niveles de compensación del trabajo, por el otro, y se constituyen en los principales desencadenantes de las protestas. Esta cuestión se encuentra en el centro de lo que los sindicatos establecidos definen como el objetivo de sus luchas. Por lo tanto, nuestros datos apuntan hacia la existencia de una base sólida para que los sindicatos organicen las trabajadoras y los trabajadores de las plataformas en el futuro y significan un paso importante hacia una mejor comprensión de la dinámica global de ese movimiento.

⁷ En septiembre de 2018, la CGT creó una rama sindical especial para quienes trabajan en el reparto de Glovo en la ciudad española de Granada. En febrero de 2020, el Consejo de Trabajo de Ontario, Canadá, decidió que las repartidoras y los repartidores de Foodora tienen el derecho a formar un sindicato bajo el paraguas de la Unión Canadiense de Trabajadores Postales. A continuación, la mayoría de las repartidoras y los repartidores de Toronto y Mississauga votaron a favor de la afiliación al sindicato, pero poco tiempo después Foodora se retiró del mercado canadiense. En octubre de 2019, 17 repartidores de Uber Eats formaron un sindicato para negociar sobre sus condiciones de trabajo y reclamar que se reconociera su estatus laboral de empleados. En el mismo mes, trabajadoras y trabajadores de Rappi, Glovo, Uber y Cabify registraron la Asociación de Personal de Plataformas, el primer sindicato de plataformas digitales de Argentina.

REFERENCIAS

- Alimahomed-Wilson, J., Ness, I.** (comps.). (2018) *Choke points: Logistics workers disrupting the global supply chain*. Pluto Press
- Anwar, M., Graham, M.** (2019) Hidden transcripts of the gig economy: labour agency and the new art of resistance among African gig workers. *Environment and Planning A: Economy and Space*, 52(7), pp. 1269–1291.
- Atzeni, M., Ness, I.** (2018) (comps.) *Global Perspectives on Workers' and Labour Organizations*. Springer.
- Bank Muñoz, C.** (2017) *Building Power From Below: Chilean Workers Take on Walmart*. Ithaca, NY: Cornell University Press.
- Bordogna, L., Cella, G. P.** (2002) Decline or transformation? Change in industrial conflict and its challenges. En *Transfer* 04: 585–607.
- Brinkmann, U., Choi, H.-L., Detje, R., Dörre, K., Holst, H., Karakayali, S., Schmalstieg, C.** (2008): *Strategic Unionism: Aus der Krise zur Erneuerung? Umriss eines Forschungsprogramms*. Wiesbaden.
- Briziarelli, M.** (2018) Spatial politics in the digital realm: the logistics/precarity dialectics and Deliveroo's tertiary space struggles. *Cultural Studies*, 33(5), pp. 823–840.
- Cant, C.** (2019) *Riding for Deliveroo: Resistance in the new economy*. Cambridge, UK; Medford, MA: Polity.
- Cant, C., Woodcock, J.**, 2020. **Fast Food Shutdown: From disorganisation to action in the service sector**. *Capital & Class*.
- Chesta, R. E., Zamponi, L., Caciagli C.** (2019) Labour Activism and Social Movement Unionism in the Gig Economy. Food Delivery Workers Struggles in Italy. *Partecipazione e Conflitto*, 12(3), pp. 819–844.
- Chun, J.** (2009) *Organising at the Margins: The Symbolic Politics of Labor in South Korea and the United States*. Ithaca: Cornell University Press.
- Churchill, B.; Craig, L.** (2019) Gender in the gig economy: Men and women using digital platforms to secure work in Australia. *Journal of Sociology*, 55(4), 741–761.
- Doellgast, V., Lillie, N., Pulignano, V.** (2018) *Reconstructing solidarity: Labour unions, precarious work, and the politics of institutional change in Europe*. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Eaton, A., Schurman, S., Chen, M.** (comps.) (2017) *Informal Workers and Collective Action: A Global Perspective*. Ithaca; Londres: Cornell University Press.
- Ford, M., Honan, V.** (2019) The limits of mutual aid: Emerging forms of collectivity among app-based transport workers in Indonesia. *Journal of Industrial Relations*, 61(4), 528–548.
- Fox-Hodess, K.** (2019) Worker Power, Trade Union Strategy, and International Connections: Dockworker Unionism in Colombia and Chile. *Latin American Politics and Society*, 61(3), 29–54.
- Gumbrell-McCormick, R.** (2011) European Trade Unions and Atypical Workers. *Industrial Relations Journal*, 42(3), 293–310.
- Hinz, S.** (2018) The Ambivalence of Structural Power: Alternative Trade Unions Challenging Transnational Automotive Companies in Russia. *Global Labour Journal*, 9(2), 167–181.
- Howson, et al.** (2020) Just because you don't see your boss, doesn't mean you don't have a boss: Covid-19 and Gig Worker Strikes across Latin America. *International Union Rights*. Vol. (27)3: 20–21.
- Jesnes, K., Neumann, D., Trappmann, V., de Becdelièvre, P.** (2021) Food delivery couriers' protests in France, Germany and Norway: all the same or different? The role of workers' collectives. En Drahoukoupil, J. y Vandaele, K. (comps.) *A Modern Guide to Labour and the Platform Economy*. Edward Elgar (en imprenta)
- Kirk, E.** (2020) Contesting «bogus self-employment» via legal mobilisation: The case of foster care workers. *Capital & Class*. Primera publicación online: 17 de febrero. <https://doi.org/10.1177/0309816820906355>
- Lévesque, C., Murray, G.** (2010) Understanding Union Power: Resources and Capabilities for Renewing Union Capacity. *European Review of Labour and Research*, 16(3): 333–50.
- Moody, K.** (2017) *On New Terrain: How Capital is Reshaping the Battleground of Class War*. Haymarket Books.
- Murray, G.** (2017) Union Renewal: What Can We Learn from Three Decades of Research? *Transfer: European Review of Labour and Research*, 23(1): 9–29.
- Minter, K.** (2017). Negotiating labour standards in the gig economy: Air-tasker and Unions New South Wales. *The Economic and Labour Relations Review*, 28(3), 438–454.
- Offe, C., Wiesenthal, H.** (1980) Two Logics of Collective Action: Theoretical Notes on Social Class and Organizational Form. *Political Power and Social Theory*, 1: 67–115.
- Rizzo, M. y Atzeni, M.** (2020) Workers' Power in Resisting Precarity: Comparing Transport Workers in Buenos Aires y Dar es-Salam. *Work, Employment and Society*.
- Schmalz, S., Dörre, K.** (comps.) (2013) Comeback der Gewerkschaften?: Machtressourcen, innovative Praktiken, internationale Perspektiven [¿Regreso de los sindicatos? Recursos de poder, prácticas innovadoras, perspectivas internacionales]. Fráncfort del Meno.
- Schmalz, S., Dörre, K.** (2014) Der Machtressourcenansatz: Ein Instrument zur Analyse gewerkschaftlichen Handlungsvermögens [El planteamiento de los recursos de poder: herramienta para el análisis de la capacidad de acción sindical]. *Industrielle Beziehungen*, 21(3), pp. 217–237.
- Schmalz, S., Ludwig, C., Webster, E.** (2018) The power resources approach: developments and challenges *Global Labor Journal* 9(2) 113–134
- Silver, B. J.** (2003) *Forces of labor: workers' movements and globalization since 1870*. Cambridge University Press.
- Tassinari, A., Maccarrone, V.** (2017) The mobilisation of gig economy couriers in Italy: some lessons for the trade union movement. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 23(3), 353–357.
- Tassinari, A., Maccarrone, V.** (2020). Riders on the storm: Workplace solidarity among gig economy couriers in Italy and the UK. *Work, Employment and Society*, 34(1), 35–54.
- Trappmann, V., Neumann, D., Stuart, M.** (2020) New forms of labour unrest in platform work: Insights from Germany. Manuscrito
- Vandaele, K.** (2018) Will trade unions survive in the platform economy? Emerging patterns of platform workers' collective voice and representation in Europe. Emerging Patterns of Platform Workers' Collective Voice and Representation in Europe (19 de junio de 2018). *ETUI Research Paper-Working Paper*.
- Vandaele, K., Piasna, A., Drahoukoupil, J.** (2019) 'Algorithm breakers' are not a different 'species': attitudes towards trade unions of Deliveroo riders in Belgium. (12 de junio de 2019). *ETUI Research Paper-Working Paper*.
- Von Holdt, K., Webster, E.** (2008) Organising on the periphery: new sources of power in the South African workplace. *Employee Relations*, 30(4), 333–354.
- Webster, E.** (2015) Labour after globalisation: Old and new sources of power. *Labour and transnational action in times of crisis*, 115–27.
- Wood, A. J., Lehdonvirta, V., Graham, M.** (2018) Workers of the Internet unite? Online freelancer organisation among remote gig economy workers in six Asian and African countries. *New Technology, Work and Employment*, 33(2), 95–112.
- Wright, E. O.** (2000) Working-class power, capitalist-class interests, and class compromise. *American Journal of Sociology*, 105(4), 957–1002.
- Zajak, S.** (2017) International allies, institutional layering and power in the making of labour in Bangladesh. *Development and Change*, 48(5), 1007–1030.

ANEXO

| Actores & Colaboraciones | Todos | | Europa | | Asia | | Estados Unidos | | América del Sur | | África | | Australia | |
|---|-------|------|--------|------|------|------|----------------|------|-----------------|------|--------|-----|-----------|------|
| | N | % | N | % | N | % | N | % | N | % | N | % | N | % |
| Grupo informal de trabajadores, solo | 235 | 44.7 | 72 | 27.0 | 118 | 88.7 | 6 | 31.6 | 38 | 42.7 | 1 | 100 | 0 | 0 |
| Sindicatos de base, solo | 22 | 4.2 | 16 | 6.0 | 2 | 1.5 | 0 | 0.00 | 4 | 4.5 | 0 | | 0 | 0 |
| Sindicatos establecidos, solo | 26 | 4.9 | 17 | 6.4 | 0 | | 0 | | 3 | 3.4 | 0 | | 6 | 35.3 |
| Colectivos obreros, solo | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | |
| Sindicatos de base & grupo informal de trabajadores | 65 | 12.4 | 39 | 14.6 | 8 | 6.0 | 0 | | 18 | 20.2 | 0 | | 0 | |
| Sindicatos establecidos & grupo informal de trabajadores | 58 | 11.0 | 41 | 15.4 | 1 | 0.8 | 3 | 15.8 | 9 | 10.1 | 0 | | 4 | 23.5 |
| Grupo informal de trabajadores & colectivos obreros | 28 | 5.3 | 25 | 9.4 | 0 | | 0 | | 3 | | 0 | | 0 | |
| Sindicato de base, sindicato establecido, grupo informal de trabajadores | 3 | 0.6 | 1 | 0.4 | 0 | | 0 | | 2 | 2.2 | 0 | | 0 | |
| sindicato establecido, grupo informal de trabajadores & colectivo obrero | 18 | 3.4 | 17 | 6.4 | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 1 | 5.9 |
| Sindicato de base, grupo informal de trabajadores & colectivo obrero | 8 | 1.5 | 8 | 3.0 | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | |
| Todas las coaliciones (sindicato de base, sindicato establecido, colectivo obrero & grupo informal de trabajadores) | 23 | 4.4 | 17 | 6.4 | 0 | | 0 | | 6 | 6.7 | 0 | | 0 | |

ACERCA DE LOS AUTORES

Vera Trappmann es Profesora Adjunta del Departamento de Trabajo y Empleo de la Escuela de Negocios de la Universidad de Leeds e integrante del Centro para la Innovación el el Cambio de las Relaciones Laborales (CERIC). Sus estudios se centran en la precarización del trabajo, la reestructura organizacional y las respuestas del trabajo organizado.

Ioulia Bessa trabaja como investigadora universitaria del Centro para la Innovación el el Cambio de las Relaciones Laborales (CERIC). Sus estudios abarcan las formas de empleo atípico y su relación con la precariedad, el subempleo y el desempleo. Tiene experiencia de trabajo con una amplia gama de conjuntos de datos (nacionales e internacionales).

Simon Joyce se desempeña como investigador del Centro de Investigación sobre el Futuro Digital del Trabajo (Digit) de la Escuela de Negocios de la Universidad de Leeds. Estudia el trabajo a través de plataformas desde 2016.

Denis Neumann se desempeña como investigador del Centro para la Innovación el el Cambio de las Relaciones Laborales (CERIC). Sus investigaciones se ocupan de las relaciones de poder en el trabajo de plataformas y las relaciones de trabajadoras y trabajadores jóvenes en condiciones precarias con los sindicatos.

Mark Stuart es Montague Burton Professor de Gestión de Recursos Humanos y Relaciones Laborales de la Escuela de Negocios de la Universidad de Leeds. Es codirector del Centro de Investigación sobre el Futuro Digital del Trabajo.

Charles Umney se desempeña como Profesor Adjunto de la División de Trabajo y Relaciones Laborales de la Escuela de Negocios de la Universidad de Leeds. Sus áreas de estudio abarcan las protestas de las trabajadoras y los trabajadores de plataformas, los efectos sociales de la comercialización de las reformas del sector público, y la vida laboral en las Artes y la Cultura.

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.

CONFLICTOS LABORALES GLOBALES EN LAS PLATAFORMAS

El caso de las trabajadoras y los trabajadores de la entrega de comida



Los conflictos laborales de las trabajadoras y los trabajadores de las plataformas son un fenómeno importante del nuevo mundo del trabajo. El presente estudio examina los patrones de la conflictividad laboral en las plataformas en escala global, para lo cual se apoya en una base de datos de más de 500 episodios de conflictividad laboral en el sector de la entrega de comida. De acuerdo con los resultados, la conflictividad se incrementó en los últimos años y se extendió por muchos países alrededor del mundo.



De acuerdo con los resultados de la investigación los conflictos laborales son impulsados por las propias trabajadoras y los propios trabajadores que cuentan con apoyo sindical creciente. Gracias a su experiencia política y legal los sindicatos agregan una dimensión adicional a los recursos de poder disponibles que hasta entonces se habían limitado a la capacidad de actuar colectivamente (poder asociativo) y de movilizar apoyo público para la causa (poder popular).



Los asuntos que desencadenan los conflictos no se vinculan necesariamente a las características novedosas del trabajo en las plataformas. En la mayoría de los casos y regiones, se originan en los conflictos distributivos «clásicos» relacionados con los salarios y las condiciones de trabajo. Sin embargo, las relaciones laborales y la protección de la salud en el contexto de la pandemia de Covid-19 subrayan la urgencia de solucionar las causas del descontento obrero.

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