

## Trabajadores de apps y COVID-19: un análisis de los conflictos laborales en dos ciudades argentinas durante el período de confinamiento estricto

### App workers and COVID-19 an analysis of the work conflicts in two Argentine cities during the period of strict confinement

Andrea Delfino

IHUCSO-Litoral y FCE-UNL, Argentina; andelfino@yahoo.com.ar

Paulina Claussen

IHUCSO-Litoral, Argentina; paulinaclaussen@gmail.com

#### Historia editorial

Recibido: [30/09/2021]

Primera revisión:  
[1/12/2021]

Aceptado: [12/12/2021]

Publicado: [26/12/2021]

#### Palabras clave

Relación capital-trabajo;  
Huelga; Protestas;  
Pandemia; Argentina

#### Resumen

Este trabajo parte de considerar que la tensión entre capital y trabajo es constitutiva de las relaciones de trabajo y que en esa tensión existen dos elementos centrales que entran en disputa: el salario y las condiciones de trabajo. En esa dirección, el trabajo se detiene en analizar las acciones abiertas y manifiestas de conflictividad laboral protagonizadas por los trabajadores de las plataformas digitales de reparto en las ciudades de Rosario y Santa Fe (Argentina) durante la etapa más estricta del confinamiento. El repertorio de las acciones de conflictividad es abordado a partir de tres ejes: 1.- los paros, 2.- la carpa gremial y sanitaria en Rosario y 3.- el posicionamiento de los trabajadores ante el “apagón” de los empresarios gastronómicos. Se analiza también el tipo de respuesta construida desde las diferentes órbitas del Estado a los reclamos y acciones de los diferentes actores intervinientes.

#### Abstract

This research paper is based on the notion that there is a tension between capital and labor which constitutes labor relationships. Within this tension, there are two key elements which are in dispute: salary and work conditions. In this regard, we analyze the open and manifest actions of labor conflict by online delivery platform workers in the cities of Rosario and Santa Fe (Argentina) during the period of strict confinement. Every action of labor conflict is approached on the basis of three central ideas: 1.- strikes, 2.- the sanitary tent set up in protest in Rosario and 3.- the position taken by workers during the gastronomic business owners’ “blackout”. We also analyze the type of response given by the different spheres of the State to the claims and actions performed by the different participating actors.

#### Keywords

Labor-capital relations-  
hip; Strike; Protests;  
Pandemic; Argentina.

Delfino, A. y Claussen, P. (2021). Trabajadores de apps y COVID-19: un análisis de los conflictos laborales en dos ciudades argentinas durante el período de confinamiento estricto, Anuario del Conflicto Social, 12. e-36596. <https://doi.org/10.1344/ACS.2021.12.13>



## 1. Introducción

El 20 de marzo de 2020 el gobierno nacional establece en Argentina el Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio (ASPO) como medida sanitaria para contener la pandemia del Covid-19<sup>1</sup>. A partir de esa fecha casi la totalidad de la población del país entró en confinamiento y se impusieron restricciones a la circulación y a la asistencia a los lugares de trabajo (excepto para aquellos trabajadores de las consideradas “actividades esenciales”). Dicho período de ASPO se extendió hasta el 3 de agosto de 2020<sup>2</sup> donde se inauguró un nuevo período de Distanciamiento Social, Preventivo y Obligatorio (DISPO) que supuso la flexibilización progresiva de actividades productivas<sup>3</sup>, comerciales y de servicios.

Durante la etapa de ASPO el reparto a domicilio de alimentos, medicamentos, productos de higiene, de limpieza y otros insumos básicos fue considerado entre las actividades y servicios esenciales. A partir de la tercera semana de abril de 2020 el gobierno nacional ampliaba los rubros exceptuados del ASPO y habilitaba las ventas a comercios minoristas bajo la modalidad de *delivery*. En las ciudades de Rosario y Santa Fe no se establecieron límites horarios a la actividad comercial nocturna.

Según datos de la Cámara Argentina de Comercio Electrónico, durante la primera mitad del 2020, las ventas *online* en Argentina alcanzaron una facturación de AR \$314.602 millones, lo que

---

<sup>1</sup> Decreto de Necesidad y Urgencia (DNU) N° 297/20 del 19 de marzo.

<sup>2</sup> DNU N° 641/2020 del 3 de agosto.

<sup>3</sup>Refiere exclusivamente a la actividad económica producida mercantilmente, ya que diferentes estudios dan cuenta que el tiempo dedicado al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado se ha expandido durante el período señalado.



representó un alza del 106 % con respecto al mismo período de 2019. El fuerte aumento del comercio *online*, impulsado no sólo por los grandes comercios, sino también por los pequeños comercios de cercanía, ha generado una oportunidad de crecimiento para el trabajo de mensajería y reparto realizado a través de plataformas digitales (Beccaria, Mourelo, Mercer y Vinocur, 2020). Asimismo, información periodística de fines de marzo de 2020 ya señalaba que en el contexto de pandemia por coronavirus el rubro de reparto o *delivery* fue uno de los pocos en los cuales creció la demanda. Sin lugar a dudas, a medida que el confinamiento se prolongaba la demanda del rubro crecía a la par.

A diferencia de otros sectores no esenciales e incluso esenciales, en esta actividad, no se produjeron suspensiones y/o despidos derivados del impacto económico de las medidas para menguar los efectos sanitarios de la pandemia por coronavirus. Muy por el contrario, el aumento del desempleo –sobre todo en los y las jóvenes– en otros sectores de la economía en un contexto de aislamiento estricto convirtió al trabajo en las plataformas de reparto en un sector dinámico y atractivo ya que conlleva laxas barreras de entrada. En este caso específico los despidos existentes supusieron formas extremas de condicionamiento empresarial en tanto se derivaron del aumento de la conflictividad y actuaban como sanciones a los reclamos de formalización. Tal como señaláramos, otro rasgo distintivo es que las empresas aumentaron las ganancias.

En esa dirección, este trabajo se detiene en analizar las acciones abiertas y manifiestas de conflictividad laboral protagonizadas por los trabajadores de las plataformas digitales de reparto en las ciudades de Rosario y Santa Fe –Argentina– durante el período de aislamiento estricto. Durante este período se produce la modificación regresiva de las condiciones laborales situación que desencadena el recrudecimiento de la conflictividad laboral. Así, el repertorio de las acciones de

conflictividad es abordado a partir de tres ejes: 1.- las huelgas o paros, 2.- la carpa gremial y sanitaria en Rosario y 3.- el posicionamiento de los trabajadores ante el “apagón” de los empresarios gastronómicos. Se analiza, además, el tipo de respuesta construida desde las diferentes órbitas del Estado a los reclamos y acciones de los diferentes actores intervinientes.

En el marco de la metodología cualitativa, el trabajo combina la técnica del análisis de contenido para el abordaje del corpus documental construido a partir de la prensa digital de ambas ciudades con la realización de entrevistas a trabajadores y el análisis de información vehiculizada en foros y redes sociales.

## **2. Trabajadores de plataformas de reparto y conflictividad laboral durante el período de ASPO**

### **2.1. El abordaje de la conflictividad y su recorte**

En este apartado, analizaremos las acciones abiertas y manifiestas del conflicto protagonizados por los trabajadores de las plataformas digitales de reparto en las ciudades de Rosario y Santa Fe -ambas en la provincia de Santa Fe- Argentina, durante el período de ASPO, que se extiende entre el 20 de marzo y el 3 de agosto de 2020. Este período fue la etapa más estricta del confinamiento durante el año 2020 y en la misma etapa los servicios de *delivery* se convirtieron en el único canal de circulación habilitado para el acceso a un sinnúmero de productos y servicios.

Nuestro recorte temporal -el período de ASPO- no coincide con la apertura y el cierre de la conflictividad laboral sino con su recrudescimiento producto de la modificación regresiva de las condiciones laborales en un contexto de pandemia por coronavirus. En efecto, el breve tiempo desde el desembarco de las plataformas de

reparto fue prolífico en acciones abiertas de conflicto. La sanción de la ley 27.349 de “Apoyo al Capital Emprendedor” aprobada en marzo de 2017 tuvo un decisivo impacto en la cantidad de empresas de plataforma que operaban en Argentina. Dicha ley que tenía como eje la generación de empleo, posibilitaba la creación de Sociedades por Acciones Simplificadas (SAS), una figura jurídica que permite abrir una empresa en 24 horas, llevar la contabilidad *online* y acceder a fuentes de financiamiento colectivo. La ley impulsó la operatoria de las principales plataformas de reparto, tales como Rappi y Glovo en Argentina. Sin embargo, algunos autores (Madariaga, Buenadicha, Molina y Ernst, 2019) señalan que el ingreso de las plataformas había comenzado un año antes producto –entre otros factores- de la flexibilización del sistema de pagos al exterior. PedidosYa, por ejemplo, ya operaba inscripta como Sociedad Anónima. A partir de la sanción de la ley se aceleró el ingreso de filiales de empresas extranjeras al mercado argentino y se produjeron nuevas inversiones dirigidas a las plataformas de origen local que ya estaban instaladas (Delfino y Claussen 2020). La primera “huelga digital” de América Latina se produjo en la ciudad de Buenos Aires en julio de 2018 a seis meses del desembarco de la empresa Rappi. El detonante de la huelga fue el cambio unilateral por parte de la empresa de su algoritmo de asignación de pedidos (Audibert, 2021).

Este abordaje no implica desconocer que entre los trabajadores de las plataformas de reparto existen otras formas de resistencia que van desde un “mal comportamiento” que lleva a los trabajadores a “engañar” a las empresas para obtener pequeños beneficios, hasta la solidaridad entre compañeros que les permite contornear algunas de las imposiciones de los algoritmos (Delfino y Claussen 2020; Gutiérrez y Atzeni, 2021).

Partimos de considerar que la tensión entre capital y trabajo es constitutiva de las relaciones de trabajo y que en esa tensión existen

dos elementos centrales que entran en disputa: el salario y las condiciones de trabajo; o lo que es lo mismo la distribución del plusvalor y las condiciones de su extracción (Bowles y Edwards, 1990). En esta dirección, un conflicto abierto supone un conjunto de acciones colectivas de confrontación reconocidas por los participantes, en el cual tiene lugar una acción para expresarlo.

Así, en aquellos momentos que es posible detectar un conflicto abierto o alguna manifestación observable de ese descontento, necesariamente encontraremos: un sujeto colectivo subalterno que es el protagonista con disposición a la lucha (este sujeto puede estar constituido tanto por grupo de trabajadores, representantes y/o organizaciones sindicales) un antagonista (quien confronta o se opone al primero) y un bien que está en disputa (Basualdo y Peláez, 2020; Collado y Soria, 2020). Las características y rasgos de las partes que se oponen y los cambios en la relación capital-trabajo (que se caracteriza ahora por una renovada y fortalecida asimetría) son centrales para comprender la conflictividad en el trabajo y sus formas.

Así, este abordaje intenta hacer foco en las situaciones de conflictividad laboral desatadas tras la declaración del ASPO y las estrategias de lucha que desplegaron los trabajadores de las plataformas de reparto en el marco de la pandemia en dos ciudades del interior del país utilizando como fuente diferentes medios de prensa digitales de ambas ciudades.

El corpus de análisis fue construido a partir de medios locales o regionales que constituyeron las fuentes privilegiadas. Entre ellos se encuentran tanto medios pertenecientes a grandes conglomerados mediáticos como también medios de prensa alternativos. No desconocemos que -tal como señalan Collado y Soria (2020)- la fuente “prensa” ha concitado debates arduos sobre sus sesgos y posibilidades en el estudio de la conflictividad social y laboral. A estos sesgos cabría agregar la relación entre líneas editoriales y poder.



En el marco de la metodología cualitativa, la técnica de análisis del corpus construido fue el análisis de contenido, buscando identificar los códigos utilizados por el emisor del discurso, su contenido manifiesto, el contexto en el que surge y se desarrolla el mensaje, y descubrir y evidenciar sus contenidos latentes (Krippendorf, 1997); permitiendo, a su vez, realizar inferencias mediante la identificación sistemática de características específicas en los textos (Holsti, 1969).

Esta técnica fue complementada con la realización de entrevistas a trabajadores y con el análisis de información vehiculizada en foros y redes sociales. Las entrevistas fueron realizadas entre abril y agosto de 2020<sup>4</sup>.

## 2.2. Trabajadores de reparto y conflictos: el contexto

Para poder comprender de forma integral las características que adquiere la conflictividad laboral de los trabajadores de plataformas digitales de reparto en dos ciudades en la provincia de Santa Fe (Argentina), es necesario señalar una serie de elementos básicos que dan cuenta de las transformaciones radicales que imprimieron las plataformas digitales en el capitalismo contemporáneo<sup>5</sup>.

Un primer elemento a considerar es que en el interior de este nuevo modelo de gestión empresarial se anidan sustantivas transformaciones en la organización y en la naturaleza de las relaciones de trabajo (Abílio, 2020; Méda, 2016). El *ethos* del nuevo sujeto trabajador es el de un emprendedor, “microempresario”, empresario de sí y “buen trabajador” funcional a un nuevo sistema productivo. En la nueva lógica empresarial el asimétrico vínculo capital-trabajo se

---

<sup>4</sup> El detalle de las entrevistas realizadas puede encontrarse en el anexo.

<sup>5</sup> Un detalle pormenorizado de las características del denominado “capitalismo de plataforma” puede encontrarse en (Delfino y Claussen 2020).

desdibuja dando lugar a una relación comercial que se presenta como de colaboración entre “pares” o asociados. Específicamente, se trata de trabajadores autónomos<sup>6</sup> y constituyen el grupo mayoritario entre los trabajadores (Filgueiras y Antunes, 2020; Del Bono, 2019; Laval y Dardot, 2010; Rodríguez López y Borges Gómez, 2018; Serrano Pascual y Fernández Rodríguez, 2018).

En este conjunto de trabajadores se expresan varias de las tendencias derivadas de las transformaciones en los procesos productivos que impactan en la relación capital-trabajo. Por un lado, es posible observar la creciente autonomización del trabajo, la cual va a la par de la diferenciación y de la individualización de las remuneraciones, mucho más directamente conectadas con los rendimientos individuales (Boltanski y Chiapello, 2002). Además, y tal como señalábamos, en este grupo de trabajadores puede observarse cómo las formas directas de sujeción del trabajo al capital comienzan a superponerse con otras donde la sujeción no aparece de manera evidente, sino que es indirecta, producto de la expansión de modalidades bajo otras lógicas de relacionamiento como las construyen los vínculos comerciales (Böheim y Muehlberger, 2006; Montes, 2007). Este elemento da cuenta de forma clara del proceso de deslaboralización.

---

<sup>6</sup> En Argentina los trabajadores autónomos deben estar inscriptos en el régimen fiscal de Monotributo. El Monotributo es un Sistema de Régimen Simplificado que concentra en un único tributo el componente previsional (aportes de jubilación y obra social) y el impositivo (donde se separa en categorías basándose en los ingresos brutos obtenidos según facturación, la superficie afectada a la actividad y/o la energía eléctrica consumida). De este modo, en un único pago mensual, los monotributistas pueden cumplir con los pagos obligados de impuesto a las ganancias, IVA, aportes jubilatorios y al Sistema Nacional del Seguro de Salud.

Este grupo mayoritario de trabajadores convive con un grupo mucho más reducido de trabajadores asalariados<sup>7</sup>. A diferencia de los trabajadores autónomos, los asalariados están encuadrados en el convenio colectivo de trabajo (CCT) de los empleados de comercio, cuentan con una jornada laboral y un salario fijo, tienen aguinaldo y vacaciones pagas y licencia por enfermedad. Esta característica introduce un nuevo elemento de heterogeneidad al interior del sujeto trabajador, pudiendo derivar en el entrecruzamiento de diversas tensiones.

Las características antes mencionadas derivan en un segundo elemento que es necesario considerar para dar cuenta de las acciones abiertas y manifiestas de conflicto laboral: las diversas y heterogéneas formas de organización y agrupamiento de los trabajadores en tanto sujeto colectivo<sup>8</sup>. Entre esas diversas formas de agrupamiento en las ciudades analizadas es posible encontrar:

---

<sup>7</sup> Si bien no existe información oficial disponible sobre la cantidad de repartidores de plataformas de reparto a domicilio en las ciudades de Santa Fe y Rosario, es posible aproximarnos a esos datos a partir de diversas fuentes tales como entrevistas a trabajadores y/o la prensa gráfica. En la ciudad de Rosario los repartidores autónomos/independientes rondaría los 2500/3000 y los repartidores asalariados habrían pasado de 130 a 55. Mientras que en la ciudad de Santa Fe el número de asalariados formales rondaría los 5 trabajadores, en tanto que los autónomos ascenderían a aproximadamente 600 trabajadores. En esta ciudad, la primera empresa en arribar llegó a tener, en las primeras etapas, hasta 50 repartidores vinculados formalmente (Delfino y Claussen 2020). De las tres empresas que operaban en la provincia durante el período bajo análisis sólo una tiene repartidores en relación de dependencia. Estos trabajadores representan el 6% de los trabajadores de la empresa. Más allá de los repartidores, las empresas tienen empleados administrativos bajo la modalidad de asalariados formales.

<sup>8</sup> Tal como señala Goldín (2020) es necesario recordar que -en la práctica, en Argentina- la sindicalización de trabajadores autónomos ha sido sistemáticamente desconocida en los términos de la ley sindical.



a) *Asociación Empleados de Comercio (AEC)*: los pocos trabajadores en relación de dependencia se encuentran encuadrados en el CCT 130/75 que regula a los mercantiles. En la ciudad de Rosario son alrededor de 50 trabajadores que en septiembre de 2019 eligieron sus primeros delegados gremiales (uno en bicicleta y otro en moto). De la elección – realizada en la sede de AEC- participó el 70% del padrón y fue la primera elección de delegados tanto en Rosario como en el país. Desde la AEC de Rosario consideran que no se trata de una nueva modalidad de trabajo, sino que se trata del cadete histórico y como tal la categoría convencional (repartidor de mercadería en vehículo sin motor) del CCT 130/75 es inapelable.

b) *Asociación de Trabajadores de Reparto (ATR)*: generalmente denominado como “el sindicato de cadetes” por la prensa, nuclea mayormente a los monotributistas de dos de las empresas. Es una de las agrupaciones que coordina con otras organizaciones del exterior los paros internacionales de repartidores de apps. Promueven un proyecto de regularización de los trabajadores de reparto.

c) *Red de Trabajadorxs Precarixs e Informales*: esta Red es una clara manifestación de las formas de organización no sindicales surgidas en Argentina a partir de inicios del siglo XXI. La misma nuclea, además de los trabajadores de reparto, a gastronómicos, trabajadores de *call centers* e incluso a trabajadores de la administración pública.

d) *Trabajadores independientes/ autoconvocados que rechazan la regularización y la sindicalización pero que participan de los paros, caravanas y/o manifestaciones*: en palabras de uno de los trabajadores “No queremos tener sindicato porque nos va a cortar la cierta libertad que tenemos. Somos autónomos y no queremos depender de otras reglas ya que los

sindicatos tienen otros ideales” (Relato de un trabajador. Fuente: *Rosario 12*, 23/04/2020)<sup>9</sup>.

Un tercer elemento a considerar es que las empresas de plataformas digitales de reparto no tienen local comercial en las ciudades donde operan. Veremos que este elemento incide tanto en las condiciones laborales de los trabajadores como en las respuestas y/o regulaciones estatales en el marco de la pandemia por coronavirus.

Un cuarto elemento a tener en cuenta y que tendrá su impacto en el periodo de conflictividad analizada es que el esquema de actores en este tipo de actividad no es dual como en la clásica relación capital-trabajo, sino que clientes y propietarios de comercios cuyos bienes son trasladados también ocupan un lugar relevante en el tejido de relaciones en el cual la actividad se enmarca. La dispersión de roles e identidades en la economía digital ha llevado a algunos autores a abandonar el modelo binario de relación capital – trabajo para el análisis de los conflictos en el mercado de trabajo y reemplazarlo por un análisis basado en la perspectiva de la “economía en red”, la cual es configurada a partir de una geometría variable de actores individuales, con complejos y variados patrones de diferenciación, colaboración y explotación (Machado y Pílan Zanoni, 2021). Veremos que los propietarios de comercios, fundamentalmente los gastronómicos tendrán un lugar importante en el período de conflictividad analizado.

Finalmente, un quinto elemento que es preciso señalar es que el contexto de pandemia exacerbó la lógica empresarial de incorporación cotidiana de trabajadores como forma de, por un lado, sostener la

---

<sup>9</sup> Para Goldín (2020), el modelo sindical tradicional - centrado en el status de empleo- puede no ser del máximo interés para muchos trabajadores de empresas de plataforma que pueden preferir o priorizar una asignación más selectiva de derechos y beneficios para acompañar la flexibilidad del status de contratante independiente.

expansión del servicio y, por otro, de reemplazar rápida y fácilmente a los trabajadores. Sin lugar a dudas, la gran cantidad de mano de obra disponible- fundamentalmente joven- constituye el escenario sobre el cual esta lógica se despliega. Estas características se presentan de forma clara en los relatos de los trabajadores:

“Al ser un trabajo de fácil inserción en el mundo laboral, se empezó a tomar muchísima gente, y más ahora con la cuarentena, esto se notó muchísimo, porque también hay muchos chicos que andaban necesitados de plata, porque no podían trabajar en nada, que trabajaban en bares o cosas así y tenían que rebuscársela entrando a trabajar de esto” (Ignacio, entrevista personal, agosto 2020).

“Cuando entré a trabajar todavía no era la oleada de gente, que ya estaban todos empezando a cargar los datos para meterse. Yo como que era de los primeros que empezó a trabajar en la cuarentena y eso se notó mucho en la cantidad de gente, como aumento exponencialmente la cantidad de pibes que trabajaban, desde mayo más o menos. Cuando entre yo éramos 200/ 250 personas y después empezó a atorarse de la cantidad de gente que empezó a entrar. Creo que llegamos a ser 600 trabajadores de PedidosYa en un momento y tuvimos un quilombo ahí, que no había turnos disponibles para trabajar, de tantos trabajadores que había. Había más trabajadores que turnos disponibles y se quedaban como la mitad de las personas de PedidosYa sin trabajar. Y eso es una cuestión que tuvieron que arreglar, estuvo así como 2 semanas más o menos” (Ignacio, entrevista personal, agosto 2020).

“Lo que hicieron fue rediseñar la aplicación para que haya más turnos, se metieron un montón de locales más a trabajar con PedidosYa y eso fue lo positivo, además que sí, hubo un par de

chicos que vieron que no era rentable para nada y se dieron de baja” (Ignacio, entrevista personal, agosto 2020).

“Juegan mucho con la necesidad de trabajo y de todo...y nada de valor humano. Hoy hay chicos que no están pudiendo trabajar porque no hay turnos y no están cobrando nada de plata hace dos semanas y no hay ningún respaldo para eso y, entre compañeros no se enojan con la empresa. Ahora está pasando esto de que los locales ya no quieren trabajar más a través de la apps por la plata que les están cobrando y cierran la apps. Los cadetes están todos enojados con los dueños de los restaurantes y en ningún momento se ponen a pensar que al que tienen que exigirle respuesta es a la empresa.” (Emilia, entrevista personal, mayo 2020).

“Hay un grupo de WhatsApps donde el coordinador cada tanto se comunicaba y te decía ‘yo tengo una lista larguísima de personas que quieren entrar, simplemente es llamar a todos estos números que quieren entrar’ “Todo el tiempo está entrando gente nueva, y nos decían que el sistema les decía que tenía que seguir tomando cadetes todo el tiempo, todo el tiempo entraban cadetes nuevos” “Cada vez que entra más gente hay menos pedidos para cada uno, no es lo mismo si hay 10 pedidos que haya 10 personas para hacerlo que haya 3”. (Emilia, entrevista personal, mayo 2020).

### 2.3. El repertorio de acciones

#### a) *Las huelgas o paros*

En el período bajo estudio en las ciudades de Rosario y Santa Fe se llevaron adelante dos paros generales de los trabajadores en coincidencia con el Segundo y el Tercer Paro Internacional de Repartidores, con dispar acatamiento en ambas ciudades. Si bien en el

primero de los casos es posible hablar de una clara adhesión con el Segundo Paro Internacional de Repartidores; en el segundo de los casos eso no es tan claro, más allá de la fecha común de las acciones de protesta.

Para Howson *et al* (2020), estas huelgas son particularmente históricas, ya que representan el primer ejemplo real de un movimiento de huelga internacional y sectorial en la economía de plataforma. Las mismas han sido catalizadas por las condiciones de la pandemia por varias razones, pero fundamentalmente por la erosión de la frágil seguridad física y financiera de los trabajadores. En este sentido, el contexto de pandemia ha intensificado luchas que se venían desplegando ya con anterioridad.

En este marco, el poder asociativo y de organización de los trabajadores está basado fundamentalmente en la formación de comunidades en red como los grupos de WhatsApp, creados para estar comunicados entre sí. Esta situación da cuenta del rol central que tiene la comunicación entre los trabajadores a través de plataformas digitales como primer paso en las formas de organización. Desde la perspectiva de Goldín (2020), estas acciones a nivel internacional forman parte de un movimiento que se apoya vigorosamente en las propias tecnologías que permiten actuar a las plataformas, generando redes de información y cooperación y facilitando la organización mediante nuevos instrumentos derivados de las tecnologías digitales. Así, los trabajadores de lugares de trabajo y países diversos pueden organizarse a través de medios digitales y participar en nuevas formas de acción colectiva.

Entre uno y otro paro en simultáneo con los paros internacionales de repartidores, se produce un paro nacional el 8 de mayo de 2020 convocado por ATR. Sin embargo, el acatamiento en las ciudades de la provincia de Santa Fe fue prácticamente nulo.

A continuación, detallaremos estos tres momentos haciendo especial referencia a los ejes de la conflictividad, tipo(s) de acción(es) y acatamiento y evidenciando las similitudes y diferencias entre las dos ciudades analizadas.

El primero de los paros se produjo el 22 de abril de 2020 y se realizó en simultáneo con el Segundo Paro Internacional de Repartidores, bajo las consignas #YoNoReparto y #22ANoReparto. El mismo fue impulsado por la Asociación de Trabajadores de Reparto (ATR) y por Glovers Unidos<sup>10</sup>. Se trató de una acción sincronizada de deslogueo colectivo por 24 horas, en coordinación con colectivos de trabajadores de otros países<sup>11</sup>. En este marco el uso de hashtags a través de las redes sociales buscaba el apoyo y la solidaridad de los consumidores y del público en general. En Argentina el reclamo coincidía con la ampliación, por parte del gobierno nacional, de los rubros exceptuados del ASPO. A partir de ese momento se habilitaban las ventas a comercios minoristas bajo la modalidad de *delivery*.

Si bien en las ciudades de Rosario y Santa Fe tiene representatividad ATR, el acatamiento fue dispar. Mientras que en la ciudad de Rosario al paro se le sumó una concentración de trabajadores en la plaza San Martín, las crónicas periodísticas dan cuenta de un menor acatamiento en la ciudad de Santa Fe, donde se habló de una prestación del servicio “relativamente normal”.

---

<sup>10</sup> De las tres empresas que operaban en el período estudiado en las ciudades de Santa Fe y Rosario (PedidosYa, Rappi y Glovo), Glovo fue la última en desembarcar y la que poseía la menor porción del mercado. El colectivo Glovers Unidos no tenía representatividad en ninguna de las dos ciudades analizadas. Hacia septiembre de 2020 el nivel de oligopolización de la actividad se acentúa, cuando PedidosYa compra Glovo.

<sup>11</sup> Del mismo participaron trabajadores de España, Costa Rica, Guatemala, Perú, Ecuador y Argentina. (Trappmann et al., 2020)

Los ejes de la conflictividad se nuclearon en demandas de dos órdenes: aquellas relativas a las remuneraciones recibidas y otras vinculadas a exigencias de mejoría en las condiciones de trabajo fundamentalmente aquellas referidas a las condiciones de salubridad en las cuales desempeñaban sus funciones. Adicionalmente algunos grupos de trabajadores, fundamentalmente aquellos nucleados en ATR, reclamaban por la precariedad laboral del sector y la regularización de sus condiciones laborales. Ambas demandas constituyen los reclamos centrales de esta asociación. Esta demanda tenía en Rosario una connotación particular: pocos días antes del paro –el 10 de abril- se había producido la muerte en un accidente de tránsito de un trabajador haitiano de la empresa PedidosYa.

Respecto de las remuneraciones, los trabajadores señalan que a pesar del aumento del 20% de la demanda siguen cobrando por reparto lo mismo que dos años atrás, en un contexto de alta inflación<sup>12</sup>. Los trabajadores exigían “un aumento salarial del 100%”, es decir un aumento en los montos a ser cobrados por reparto realizado. De las tres empresas que operan en ambas ciudades sólo una había otorgado antes de la medida de fuerza un aumento en el monto de los repartos cercano al 20%. A este reclamo los repartidores suman los repetidos errores en los montos que cobran:

“(…) por ahí tenemos días que tenemos incentivos, otros días que no tenemos, incluso cuando nos hacen los pagos semanales, nos llegan montos que algunas veces son erróneos y lo tienen que corregir. Los únicos que solemos corregir los montos somos nosotros, no hay alguien que nos esté cuidando el salario, muchísimas veces no tocan el bolsillo, o nos bajan (lo

---

<sup>12</sup> Para ese momento los trabajadores recibían un pago que iba entre los AR\$ 50 y los 70.

que tenés que cobrar) porque supuestamente rechazaste muchos pedidos o, nos cuentan menos kilómetros, o una banda de tramoyas que tenés que estar vivo, porque si no lo perdés. Siempre tenés que estar medio al tanto de la situación” (Ignacio, entrevista personal, agosto 2020)

El segundo eje de la conflictividad estuvo relacionado con las exigencias de medidas de protección y salubridad efectivas. Los trabajadores señalan que las empresas no les entregan y/o les entregan escasa cantidad de barbijos, alcohol en gel y guantes y los mismos son de baja calidad. En palabras de los trabajadores:

“(…) se re lavan las manos con todo. Sí, te tramitaban el permiso legal para circular eso lo tienen re al día. Te dan un instructivo de usar barbijo, de usar alcohol en gel, etc.; pero todo: el barbijo, el alcohol, se lo tiene que comprar el cadete, no es que te lo proveen ellos” (Emilia, entrevista personal, mayo 2020)

“La empresa te daba el permiso nomas, el resto (barbijo, alcohol, etc.) del bolsillo, todo del bolsillo” (Marcos, entrevista personal, abril 2020).

“Te piden que cumplas los protocolos, usar barbijo, en lo posible usar guante, pero como que se dificulta un poco con la bici, tenés que manipular el celular y esas cosas. La aplicación te tira una banda de señales por día, “siempre respeta la distancia con el cliente” “si el cliente te deja una nota que dejes el pedido en la puerta déjalo” “lleva siempre barbijo” “lleva siempre casco”” (Ignacio, entrevista personal, agosto 2020).

La semana en la que se producía el paro, el Ministerio de Trabajo de la provincia de Santa Fe advertía que las empresas de plataforma no habían presentado aún el protocolo exigido por la provincia y por el gobierno nacional para las actividades exceptuadas.

Asimismo, desde el ministerio se señalaba las dificultades que revestía imponer sanciones a empresas que no poseen un representante físico ni un domicilio legal constituido en las ciudades en las que operan.

El miércoles 1 de julio se realizó el Tercer Paro Internacional de Repartidores. La medida además de concretarse en Argentina se replicó en Brasil, Chile, Guatemala, Costa Rica, México y Ecuador. Si bien en las dos ciudades analizadas existieron conflictos abiertos que tomaron la forma de movilizaciones, paros y/o asambleas, la prensa local en ninguno de los dos casos hace referencia a que esas medidas de fuerza se den en consonancia, en coordinación o a partir de un pliego de demandas internacionales. A su vez es importante señalar que las acciones desplegadas en ambas ciudades son diferentes y a partir de ejes de conflictividad también diferentes.

En la ciudad de Rosario el paro se realizó por tres horas y fue acompañado de una movilización hasta la sede de la Gobernación y por una asamblea de trabajadores. Las protestas estuvieron motorizadas por la Red de Trabajadores Precarizados<sup>13</sup> y la participación de los trabajadores de reparto en las medidas de fuerza se dio en forma conjunta con la de otros trabajadores precarizados tales como los trabajadores del *call center* HeyLatam -que venían llevando adelante intensas medidas de protestas a partir de un “lock out” empresarial-, trabajadores gastronómicos e incluso trabajadores de la administración pública.

En este marco el reclamo no fue estrictamente sectorial y se focalizó “en el drástico empeoramiento de las condiciones laborales

---

<sup>13</sup> La primera acción de la Red se produce el jueves 14 de mayo de 2020 en la ciudad de Rosario. Ese día llevan adelante una caravana y una presentación ante el Ministerio de Trabajo de la Nación de un pliego de demandas (entre las cuales se incluía el pedido de los repartidores de garantizar medidas de seguridad e higiene en el trabajo).

producto de la pandemia y la crisis económica”<sup>14</sup>. La modificación regresiva de las condiciones laborales es un reclamo que los trabajadores –tanto de plataformas de reparto como del resto de los sectores considerados esenciales- arrastran desde el inicio de la pandemia. En la asamblea llevada adelante en la plaza San Martín los trabajadores resuelven pedir una reunión con el intendente para exponerle sus reclamos.

Al pliego de demandas se le sumaban también el reclamo de justicia por el trabajador de reparto fallecido en el mes de abril en un accidente de tránsito, manifestaciones contra la xenofobia, el racismo, la represión policial<sup>15</sup> y la permanencia de políticas nacionales tendientes al sostenimiento de los ingresos de los trabajadores informales.

Por su parte en la ciudad de Santa Fe los trabajadores se movilizaron al medio día hasta el Ministerio de Seguridad de la provincia para entregar un petitorio, en el cual denuncian frecuentes situaciones de inseguridad. Los trabajadores relatan constantes robos de herramientas fundamentales de trabajo, tales como bicicletas, motos y celulares. Asimismo, dan cuenta de recurrir a mecanismos solidarios entre los trabajadores, tales como comunicaciones en grupos de WhatsApp, para alertarse de zonas o situaciones de inseguridad. Estos reclamos quedan evidenciados a través de los relatos de los trabajadores:

“Lo que roban por día, la cantidad de denuncias que hacemos en la comisaría por día es impresionante. Nunca se van a hacer cargo de estas cosas, además de haber una ausencia de una

---

<sup>14</sup> Declaraciones de una activista de la Red de Trabajadorxs Precarixs e Informales. Fuente: *Rosario Plus*, 20/06/2020.

<sup>15</sup> <http://www.correpi.org/2020/los-datos-de-la-represion-en-pandemia-al-9-8-2020/>

autoridad policial acá en Santa Fe que realmente nos dé una ayuda, también tenemos ausencia de parte de PedidosYa. Hace poco sacaron un mapa de “zonas inseguras” para ayudar a que no nos roben tanto, pero igual nos siguen robando en zonas super céntricas” (...) “Me parece hipócrita que nos pongan como “zonas inseguras” si en realidad no tenemos una cobertura, ahora en la cuarentena las personas que trabajamos somos las más vulnerables, sobre todo los que andamos en bici, nos metemos en zonas muy oscuras, en zonas donde no recorren autos y encima tienen los datos de que andamos con una caja encima, con dinero encima, con el celular encima”(…) “A algunos compañeros le han robado la mochila de PedidosYa y después esos mismos moto-chorros salen a robar con la mochila para hacerse pasar por compañeros, entonces tenemos el miedo de cualquier persona que nos encontramos en la calle. Después se hacen pasar, se disfrazan y te agarran con la guardia baja” (Ignacio, entrevista personal, agosto 2020).

“Si tenes suerte te roban la bici nomas” “Si te roban la bici, ¿quién te cubre? al ser monotributistas, la empresa se desliga de un montón de cosas, si a nosotros nos pasa algo dependemos de nosotros, la empresa no va a salir a ayudarte si te pasa algo o con alguna cuestión legal o si tenes un accidente” “muchos lo que hacemos cuando arrancamos es asegurar la bici, la empresa no te da seguro de nada” (Ignacio, entrevista personal, agosto 2020)

Si bien las manifestaciones han estado dirigidas al Ministerio de Seguridad y en algunas ocasiones a determinadas comisarías, parte del reclamo también está apuntado a las empresas. En este caso, los repartidores le reclaman a las empresas una mayor presencia y colaboración hacia los trabajadores, sobre todo cuando son víctimas de robos o accidentes de tránsito. Frente a los constantes robos y la

falta de respuesta, los repartidores comienzan a rechazar pedidos en algunas zonas, lo cual impacta sobre sus ingresos y puntuación.

Entre una y otra medida de fuerza internacional, el 8 de mayo se llevó adelante un paro nacional de repartidores. Los trabajadores reclamaron nuevamente por un aumento del 100% en sus ingresos, mejores condiciones de trabajo, elementos de seguridad e higiene frente al coronavirus que no están garantizados por las empresas y justicia por compañeros fallecidos durante la jornada de trabajo. También denuncian que las empresas desvinculan a quienes luchan dándoles de baja las cuentas que les permiten trabajar<sup>16</sup>. El día anterior a la realización del paro, trabajadores de reparto de la ciudad de Córdoba habían sido reprimidos por la policía durante una manifestación.

En las ciudades de Rosario y Santa Fe la adhesión al paro nacional fue prácticamente nula. En Rosario el paro llegó a ser convocado; sin embargo, las empresas actuaron fuertemente para desactivar las medidas ofreciendo un pago extra de AR \$500 a los cadetes y realizando promociones ventajosas para los clientes. La oferta de mejoras unilaterales a las condiciones de trabajo de los repartidores como forma de evitar cualquier acción colectiva fue también señalada por otras investigaciones (Goldín, 2020). En tanto en la ciudad de Santa Fe, los trabajadores manifiestan estar de acuerdo con las demandas sin embargo señalan que el “reparto será normal”. Para ese momento ya comenzaban a manifestar su preocupación por la problemática de la inseguridad. La misma se convertirá en el eje exclusivo de la conflictividad para la manifestación del 1 de julio de 2020.

---

<sup>16</sup> Volveremos sobre este punto.

*b) La carpa<sup>17</sup> gremial y sanitaria en Rosario*

A fines de mayo de 2020, la Asociación Empleados de Comercio de Rosario (AEC) junto a trabajadores de las plataformas de reparto instalaron una carpa gremial y sanitaria en la plaza San Martín frente a la sede de la Gobernación. Pocos días después la Municipalidad de la ciudad de Rosario intimaba al desalojo de la misma. Sin embargo, la carpa llegó a permanecer 170 días.

La instalación del gazebo tenía entre sus objetivos centrales visibilizar la situación de los trabajadores, brindar soluciones concretas a algunos de los problemas con los que se encontraban los trabajadores para poder realizar su actividad y denunciar la precariedad en el sector. En este sentido, se instaló en el lugar un baño químico y la carpa actuó como lugar de encuentro y un espacio donde los trabajadores podían tomar infusiones, cargar sus celulares, protegerse de las lluvias y hacer uso de distintos elementos para cuidado sanitario. Además, en la carpa se ofrecía desayuno, merienda y comidas para los repartidores.

La AEC, tal como ya señalamos, nuclea a los pocos trabajadores asalariados de una de las empresas de plataforma que operan en la ciudad. Desde el gremio de los mercantiles cuestionan al Estado municipal, provincial y nacional por no exigir a las empresas de plataforma el encuadramiento de los trabajadores bajo la Ley de Contrato de Trabajo. En este sentido señalan que la figura del “repartidor de alimentos a tracción a sangre” forma parte del

---

<sup>17</sup> Los “campamentos” como forma de protesta y de visibilización de reclamos en Argentina surgen con el establecimiento en 1997 de la Carpa Blanca docente. La Carpa Blanca, montada frente al Congreso de la Nación como forma de protesta ante las políticas educativas implementadas por el gobierno de Carlos Menem, permaneció en el lugar más de 1000 días y constituyó un ícono de las luchas frente a la implementación de políticas neoliberales durante la década del 90.

Convenio Colectivo de Trabajo del sindicato desde 1975 y que la única novedad introducida es la forma de organizarse a través de aplicaciones de teléfonos móviles. Cómo es posible observar este cuestionamiento va de la mano con la exigencia de encuadramiento convencional en los grandes sindicatos.

Durante el período en el que la carpa estuvo instalada los trabajadores también denunciaron e hicieron presentaciones ante del Ministerio de Trabajo por el despido de dos de los trabajadores asalariados de la empresa PedidosYa<sup>18</sup>. Para los trabajadores esta decisión empresarial está basada en lo que Goldín (2020) denomina “evitación sindical”, es decir una oposición frontal de las plataformas a interactuar con sujetos representativos.

De la carpa también participó activamente la Red de Trabajadxs Precarizadxs cuyos reclamos van en línea con la exigencia de regularización y encuadramiento sindical que lleva adelante AEC.

En este punto es importante señalar que ese posicionamiento no es homogéneo dentro de los repartidores. De hecho, un grupo de trabajadores se concentraron a principios de agosto de 2020 en una esquina neurálgica de la ciudad y marcharon hasta el Concejo Deliberante de la ciudad de Rosario rechazando la regularización laboral y el encuadramiento sindical<sup>19</sup>. Los trabajadores de las plataformas de reparto argumentan ser “repartidores” y no cadetes o *delivery*, lo que implicaría un rechazo a ser encuadrados en la categoría tradicional del CCT de los mercantiles. Esta renuencia está basada en

---

<sup>18</sup> Audibert (2021) para la ciudad de Buenos Aires y Köhler (2020) para el caso español, también dan cuenta de prácticas empresariales idénticas ante manifestaciones de protestas, huelgas, etc.

<sup>19</sup> Este tipo de conflictividad que se general al interior de la fuerza de trabajo ha sido denominada “conflictividad horizontal” en oposición a la “conflictividad vertical” constitutiva de la relación capital-trabajo (Lara Rodríguez, 2003).

cuestionar las cláusulas contractuales que afectarían su libertad, su independencia y la administración de su propia jornada de trabajo.

c) *El posicionamiento ante el “apagón” de los empresarios gastronómicos*

El martes 20 de mayo desde las 20hs los dueños de restaurantes y bares de todo el país realizaron un “Apagón APP” en protesta por las comisiones que pagan a las plataformas de *delivery*. El “apagón” supuso una desconexión de los perfiles de cada negocio, lo que impidió que puedan gestionarse órdenes por medio de ese canal.

Desde las distintas asociaciones empresarias gastronómicas consideran abusivas las comisiones del servicio y señalan que las mismas se establecen sobre el precio final de venta (IVA incluido). En el contexto de pandemia las plataformas llevaron adelante distintas estrategias para aumentar su monto: aumentos directos (5%), comisiones más altas para nuevas empresas que se incorporan a las plataformas y montos de comisiones variables dependiendo de la ubicación que luego tendrá el comercio, dentro de las opciones que muestra cada app. Las comisiones rondaban los 27-28% en algunos casos, pero en otros llegaban a 33-38%.

Los trabajadores de reparto, fundamentalmente aquellos nucleados en la Red de Trabajadorxs Precarizadxs de Rosario rechazaron la medida por considerarla una puja empresarial vinculada al reparto de las ganancias. Asimismo, se manifestaron contra los despidos ilegales dentro del sector gastronómico.

### **3. La respuesta de las distintas órbitas del Estado**

La primera respuesta de una de las órbitas del Estado, fue la del Gobierno de la Provincia de Santa Fe y no fue direccionada a los reclamos de los trabajadores sino a los de los empresarios gastronómicos. El 12 de junio de 2020 -15 días después que el sector gastronómico protagonizara el “Apagón de APP”- el gobierno de la



provincia solicita a las empresas de plataforma reducir las alícuotas percibidas y advierte que en caso de incumplimiento se aplicará la Ley de Abastecimiento. Asimismo, inicia un expediente para generar un acuerdo con las empresas de aplicaciones móviles de cadetería.

Hacia fines de ese mes el gobierno provincial fijaba un tope de 18% a las comisiones –las cuales hasta ese momento iban entre el 27% y el 35%- y la Secretaría de Comercio Interior y Servicios de la provincia de Santa Fe confirmaba la aplicación de una multa a la empresa PedidosYa por hacer caso omiso a una gestión de buenos oficios iniciada en el mes de junio para acordar la reducción de los montos de las comisiones.

En agosto de 2020 se inicia un proceso similar a nivel nacional. Para ese momento, el gobierno nacional, pide información a las empresas de plataforma de reparto de las comisiones que cobran y hacia diciembre de ese año se logra un acuerdo entre el Gobierno Nacional, la Federación Empresaria Hotelera y Gastronómica (FEHGRA) y las empresas Rappi y PedidosYa en relación al tope de las comisiones. El acuerdo supone el cobro de comisiones de un 10% por el uso de la plataforma y hasta 18% si incluye logística. El acuerdo es similar al que se había logrado en la provincia de Santa Fe.

En relación a los reclamos y exigencias de los trabajadores, el 14 de octubre el Consejo Deliberante de la ciudad de Santa Fe aprobó un proyecto de ordenanza que actualiza la regulación del servicio de mensajería urbana, reparto y entrega domiciliaria de alimentos o bienes mediante plataformas y aplicaciones móviles. Así, la normativa aprobada modifica la Ordenanza N° 11.154 sancionada en 2004 que regulaba el servicio de cadetería en su formato tradicional, incorporando a aquellas empresas de la economía digital que operan a través de plataformas *on-line* y plataformas de aplicaciones móviles.



En relación a las empresas, la nueva reglamentación establece que las mismas deben constituir un domicilio legal y un local comercial en la ciudad. Asimismo, se modifica la ordenanza tributaria para que estas empresas contribuyan en la ciudad.

En tanto, y en relación a los trabajadores, la ordenanza introduce dos cuestiones centrales. Por un lado, se insta a las empresas a proveer la indumentaria y accesorios necesarios para el servicio (como la caja portaobjetos) a los trabajadores y, por el otro, se exigirá a las empresas que presenten la nómina de repartidores y vehículos que forman parte de la empresa, acreditando la contratación y vigencia de seguros (de vida, de responsabilidad civil, de accidentes personales y de riesgo de trabajo), con el objetivo que no trasladen estos riesgos a los repartidores.

Asimismo, la ordenanza fomenta el desarrollo de plataformas locales que brinden este servicio.

Por su parte en la ciudad de Rosario, existían cuatro proyectos de ordenanza presentados para ser debatidos en el Consejo Municipal hacia mediados de 2020, tres de ellos referidos a la obligatoriedad de habilitación de un local comercial en la ciudad a las empresas de plataforma de repartos, donde los trabajadores puedan esperar los pedidos y utilizar los sanitarios y el cuarto vinculado a la creación de una app de repartos pública. Ninguno de esos proyectos había sido aprobado hacia agosto de 2021.

En tanto, en los primeros días de 2021 el Gobierno Nacional dio a conocer que la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) estaba trabajando en un proyecto que le permitiría incrementar la carga tributaria y la responsabilidad de las empresas que emplean trabajadores a través de plataformas digitales. Así, el Gobierno Nacional evalúa la creación de un régimen especial que permita aumentar la responsabilidad social de las empresas sobre los



trabajadores obteniendo una mayor contribución al sistema de seguridad social.

#### **4. A manera de cierre**

Tal como señalamos a lo largo de este trabajo el rubro de las plataformas de reparto mostró un crecimiento vertiginoso durante la etapa más estricta del aislamiento social impuesto como medida para contener los efectos de la pandemia por coronavirus. Durante este período el sector constituyó prácticamente el único que mostró dinamismo e incluso que incorporó a trabajadores.

De forma paradójica esta situación redundó en una modificación regresiva de las condiciones laborales de los trabajadores y en un mayor traslado de los riesgos sobre los mismos. A su vez, la gran incorporación de trabajadores despedidos en otros sectores de la economía redundó en muchas oportunidades en una reducción del número de pedidos asignados y/o la falta de horarios disponibles para trabajar fundamentalmente entre aquellos trabajadores peor “rankeados” por la gestión algorítmica. Así, la exposición de los trabajadores al reemplazo fácil, sumado a las prácticas antisindicales de las empresas constituyeron el telón de fondo sobre el cual se desplegó la conflictividad.

En términos generales, es posible señalar que fueron las condiciones de trabajo de los repartidores las que imprimieron características particulares en la acción colectiva y no las características novedosas del trabajo de plataforma. El contenido de los reclamos durante el período del aislamiento más estricto fue muy básico y se centró, fundamentalmente, en el monto cobrado por las entregas realizadas, en las condiciones de trabajo referidas al estado de salubridad en el cual desempeñan sus funciones (escasa cantidad y baja calidad de los barbijos, alcohol en gel y guantes entregados por las empresas) y en la inseguridad urbana. Así, es posible señalar que la



conflictividad se focalizó en los denominados conflictos “clásicos”. Fueron los dos elementos centrales que entran en disputa en la asimétrica relación capital-trabajo; esto es, la distribución del plusvalor y las condiciones de su extracción, aquellos puestos en cuestión.

Tal como puede observarse en los ejes de la conflictividad no estuvo presente de forma central y omnipresente el reclamo por el estatuto laboral y por aquellas garantías no mercantiles derivadas de ese estatuto tales como salario mínimo, jornada laboral estable y delimitada, derecho a vacaciones, pago en caso de enfermedad y seguridad social. Es decir, en el marco de los reclamos no se llegó a petitioner sino de forma parcial y motorizada por sólo por algunos grupos de trabajadores aquellos derechos reivindicados en el nacimiento mismo del movimiento obrero, tal como señala Köhler (2020). Incluso durante el período analizado se produjeron en la ciudad de Rosario movilizaciones de trabajadores oponiéndose a los proyectos de regularización de su vínculo laboral. Este señalamiento marca una problemática que necesariamente requiere un abordaje más detenido: la existencia de trabajadores que eligen formatos laborales no compatibles con legislación que los ampare.

Por su parte, de los distintos actores intervinientes quienes menor respuesta a los reclamos obtuvieron fueron los trabajadores y en esas respuestas jugaron un rol importante las legislaciones locales. Las cuales respondieron a la ausencia de marcos regulatorios nacionales que no dan cuenta de los nuevos vínculos laborales masificados a partir de la irrupción del capital.

## 5.Referencias

Abílio, L. C. (2020). Plataformas digitais e uberização: a globalização de um Sul administrado? *Revista Contracampo*, 39 (1), 12-26.  
DOI: <https://doi.org/10.22409/contracampo.v39i1.38579>



- Audibert, C. (2021). El sindicato de trabajadores de plataformas de Argentina, el primero de la región, da la batalla y revitaliza la lucha sindical. En U. Dirksen & M. Herberg (Eds.), *Sindicatos en Transformación 4.0: Historias de sindicatos que se enfrentan al nuevo mundo del trabajo* (pp. 74-78). FES. <http://library.fes.de/pdf-files/iez/17800-20210602.pdf>
- Basualdo, V. & Peláez, P. (2020). *Procesos de conflictividad laboral en el marco de la pandemia del COVID-19 en Argentina (marzo-mayo 2020)*, Documento de Trabajo. FLACSO. <https://www.flacso.org.ar/publicaciones/procesos-de-conflictividad-laboral-en-el-marco-de-la-pandemia-del-covid-19-en-argentina-marzo-mayo-2020/>
- Beccaria, L., Lopez Mourelo, E., Mercer, R. & Vincour, P. (2020). *Nota técnica: Delivery en pandemia - el trabajo en las plataformas digitales de reparto en Argentina*. OIT. <https://www.flacso.org.ar/publicaciones/delivery-en-pandemia-el-trabajo-en-las-plataformas-digitales-de-reparto-en-argentina/>
- Böheim, R., & Muehlberger, U. (2006) Dependent Forms of Self-employment in the UK. Identifying Workers on the Border between Employment and Self-Employment. *Department of Economics Working Paper Series, 91*. Inst. für Volkswirtschaftstheorie und -politik, WU Vienna University of Economics and Business, Vienna. <http://epub.wu.ac.at/604/>
- Boltanski, L. & Chiapello, È. (2002). *El nuevo espíritu del capitalismo*. Ediciones Akal.
- Bowles, S. y Edwards, R. (1990), *Introducción a la economía: competencia, autoritarismo y cambio en las economías capitalistas*, Alianza, Madrid.

- Collado, P. & Soria, C. B. (2020). Observatorio en la mira: consideraciones teórico-metodológicas sobre el seguimiento del conflicto laboral. *Revista Latinoamericana de Metodología de las Ciencias Sociales*, 10 (1). <https://doi.org/10.24215/18537863e069>
- Del Bono, A. (2019). Trabajadores de plataformas digitales: Condiciones laborales en plataformas de reparto a domicilio en Argentina. *Cuestiones de Sociología*, (21). <https://doi.org/10.24215/23468904e083>
- Delfino, A. & Claussen, P. (2020). Nuevas institucionalidades laborales y condiciones de trabajo: el caso de los trabajadores de plataformas de reparto a domicilio en la ciudad de Santa Fe, Argentina. En A. Vettorasi & F. Sofiati, *Dimensões do trabalho na contemporaneidade* (pp. 151-175). Cegraf UFG. [https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/688/o/Dimens%C3%B5es\\_do\\_trabalho.pdf](https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/688/o/Dimens%C3%B5es_do_trabalho.pdf)
- Filgueiras, V. & Antunes, R. (2020). Plataformas digitais, Uberização do trabalho e regulação no Capitalismo contemporâneo. *Revista Contracampo*, 39(1). DOI: <https://doi.org/10.22409/contracampo.v39i1.38901>
- Goldin, A. (2020). *Los trabajadores de plataforma y su regulación en la Argentina*. Documentos de Proyectos (LC/TS.2020/44). Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). <https://www.cepal.org/es/publicaciones/45614-trabajadores-plataforma-su-regulacion-la-argentina>
- Gutiérrez, F. & Atzeni, M. (2021). Repartidores de plataformas: Víctimas invisibles de la pandemia. *Observatorio Económico*, (152), 2-3. <https://doi.org/10.11565/oe.vi152.404>



- Holsti, O. R. (1969). *Content analysis for the social sciences and humanities*. Addison Wesley.
- Howson, K., Ustek-Spilda, F., Grohmann, R., Salem, N., Carelli, R., Abs, D., Salvagni, J., Graham, M., Balborno, M., Chavez, H., Arriagada, A., & Bonhomme, M. (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*, 27(3), 20–28.  
<https://doi.org/10.14213/inteuniorigh.27.3.0020>
- Köhler, H-D. (2020). Las relaciones laborales en la economía de plataformas. *Sociología del Trabajo*, (96), 23-33.  
<https://doi.org/10.5209/stra.69928>
- Krippendorff, K. (1997). *Metodología de análisis de contenido. Teoría y práctica*. Barcelona, Paidós.
- Lara Rodríguez, A. L. (2003). El telemarketing en España: materiales para una cartografía del mundo del trabajo contemporáneo. *Sociología del Trabajo*, (49), 27-60.
- Laval, C. y Dardot, P. (2010). *La nueva razón del mundo*, Barcelona, Gedisa.
- Machado, S., & Pilan Zanoni, A. (2021). O trabalho em plataformas digitais: direitos, COVID-19 e problemas emergentes. *Sociedade E Cultura*, 24. <https://doi.org/10.5216/sec.v24.66060>
- Madariaga, J., Buenadicha, C., Molina, E. Y Ernst, C. (2019). *Economía de plataformas y empleo ¿Cómo es trabajar para una app en Argentina?* CIPPEC-BID - OIT.  
<https://www.cippec.org/publicacion/economia-de->

[plataformas-y-empleo-como-es-trabajar-para-una-app-en-argentina/](#)

- Méda, D. (2016). *The Future of Work: The Meaning and Value of Work in Europe*. ILO Research Paper, 18. International Labour Office.
- Montes, J. (2007). Reflexiones teóricas en torno al estudio del conflicto laboral. Los procesos de construcción social de la resistencia. *Revista Trabajo y Sociedad*, 8 (9), 1-25.  
<https://www.unse.edu.ar/trabajosociedad/MontesCato.pdf>
- Rodríguez López, R.; Borges Gómez, E. (2018). El perfil del emprendedor. Construcción cultural de la subjetividad laboral postfordista. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 36(2), 265-284.  
<https://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/60697/4564456547547>
- Serrano Pascual, A.; & Fernández Rodríguez, C.J. (2018). De la metáfora del mercado a la sinécdoque del emprendedor: la reconfiguración política del modelo referencial de trabajador. *Cuadernos de Relaciones Laborales* 36(2), 207-224.  
<https://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/60694/4564456547544>
- Trappmann, V., Bessa, I., Joyce, S., Neumann, D., Stuart, M. & Umney, C. (2020). *Conflictos laborales globales en las plataformas. El caso de las trabajadoras y los trabajadores de la entrega de comida*. FES.  
<https://library.fes.de/pdf-files/iez/16939.pdf>

## 6. Anexo: Datos de las entrevistas

Nombre del entrevistado/a	Número de entrevista	Edad	sexo	Nacionalidad	Nivel máximo de instrucción alcanzado	¿Cuándo comenzó a trabajar en la apps?
Marcos	3	28	varón	argentina	Universitario incompleto	abr-19
Emilia	4	26	mujer	argentina	Universitario incompleto	jun-19
Ignacio	5	23	varón	argentina	Universitario incompleto	abr-20



Este texto está protegido por una licencia Reconocimiento [Creative Commons 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Usted es libre para Compartir —copiar y redistribuir el material en cualquier medio o formato— y Adaptar el documento —remezclar, transformar y crear a partir del material— para cualquier propósito, incluso comercialmente, siempre que cumpla la condición de:

**Atribución:** Usted debe reconocer el crédito de una obra de manera adecuada, proporcionar un enlace a la licencia, e indicar si se han realizado cambios. Puede hacerlo en cualquier forma razonable, pero no de forma tal que sugiera que tiene el apoyo del licenciante o lo recibe por el uso que hace.

[Resumen de licencia](#) - [Texto completo de la licencia](#)