

<https://doi.org/10.20396/rbest.v7i00.20841>

## DOSSIER

# Organizaciones de repartidores de plataformas en Argentina: Dinámicas y configuraciones

*Andrea Delfino* (a)

*Esteban Andrés Cuatrin Sperati* (b)

### Resumen

El artículo analiza las características, dinámicas y transformaciones en las formas de organización de los trabajadores de plataformas de reparto entre 2018 y 2025 en Rosario y Santa Fe, Argentina. Metodológicamente se recurre a un enfoque cualitativo desarrollado en dos fases. En la primera se conforma un corpus documental de noticias que permite identificar los repertorios de conflictividad desplegados por los repartidores y las organizaciones que los impulsaron; en la segunda se caracterizan y analizan estos colectivos. Los resultados muestran que desde la pandemia de Covid-19 surgieron múltiples formas de organización sindicales y no sindicales, marcadas por su heterogeneidad y las tensiones en torno a la regulación y la relación laboral. En la pospandemia se advierte una creciente atomización de estos colectivos, el debilitamiento de las articulaciones y una tendencia a organizaciones locales centradas en demandas específicas.

**Palabras clave:** Plataforma de reparto; Trabajo por aplicación; Crisis del sindicalismo; Organización de repartidores – Argentina.

**JEL:** J51.

(a) Universidad Nacional de Rosario (UNR), Argentina.

Orcid: <https://orcid.org/0009-0009-1399-6701>

E-mail: andelfino@yahoo.com.ar

(b) Universidad Nacional de Entre Ríos (UNER), Argentina.

Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-5639-393X>

E-mail: esteban.cuatrin@uner.edu.ar



## Platform delivery worker organizations in Argentina: Dynamics and configurations

### Abstract

This article analyzes the characteristics, dynamics, and transformations in the forms of organization of platform delivery workers between 2018 and 2025 in Rosario and Santa Fe, Argentina. Methodologically, a qualitative approach developed in two phases is used. In the first phase, a documentary corpus of news items is compiled to identify the repertoires of conflict deployed by delivery workers and the organizations that promoted them; in the second phase, these groups are characterized and analyzed. The results show that since the Covid-19 pandemic, multiple forms of union and non-union organization have emerged, marked by their heterogeneity and tensions around regulation and labor relations. In the post-pandemic period, there has been a growing atomization of these groups, a weakening of coordination, and a trend toward local organizations focused on specific demands.

**Keywords:** Delivery platform; App-based work; Crisis of trade unionism; Delivery workers' organization – Argentina.

## Organizações de entregadores de plataformas na Argentina: Dinâmicas e configurações

### Resumo

Este artigo analisa as características, dinâmicas e transformações das formas de organização dos trabalhadores das plataformas de entrega entre 2018 e 2025 em Rosário e Santa Fé, na Argentina. Em termos metodológicos, baseia-se em uma abordagem qualitativa desenvolvida em duas fases. Em primeiro lugar, é constituído um corpo documental de notícias para identificar os repertórios de conflitos desenvolvidos pelos entregadores e as organizações que os incentivaram; em segundo lugar, esses coletivos são caracterizados e analisados. Os resultados mostram que, desde a pandemia da Covid-19, surgiram múltiplas formas de organização sindical e não sindical, marcadas pela sua heterogeneidade e pelas tensões em torno da regulamentação e das relações laborais. No período pós-pandêmico, observa-se uma crescente atomização desses grupos, um enfraquecimento das articulações e uma tendência à criação de organizações locais focadas em reivindicações específicas.

**Palavras-chave:** Plataforma de entrega; Trabalho por aplicativo; Crise do sindicalismo; Organização dos entregadores – Argentina.

## Organisations de livreurs de plateformes en Argentine: Dynamiques et configurations

### Résumé

Cet article analyse les caractéristiques, les dynamiques et les transformations des formes d'organisation des travailleurs des plateformes de livraison entre 2018 et 2025 à Rosario et Santa Fe, en Argentine. Sur le plan méthodologique, il s'appuie sur une approche qualitative développée en deux phases. Dans un premier temps, un corpus documentaire d'actualités est constitué afin d'identifier les répertoires de conflits déployés par les livreurs et les organisations qui les ont encouragés; dans un second temps, ces collectifs sont caractérisés et analysés. Les résultats montrent que depuis la pandémie de Covid-19, de multiples formes d'organisation syndicales et non syndicales ont vu le jour, marquées par leur hétérogénéité et les tensions autour de la réglementation et des relations de travail. Dans la période post-pandémique, on observe une atomisation croissante de ces groupes, un affaiblissement des articulations et une tendance à la création d'organisations locales axées sur des revendications spécifiques.

**Mots-clés:** Plateforme de livraison; Travail par application; Crise du syndicalisme; Organisation des livreurs – Argentine.

## Introducción

El trabajo controlado por plataformas supuso una transformación cualitativa central, su subordinación al aparato técnico-informacional de la automatización algorítmica, lo que conllevó nuevas formas de vigilancia y control. Algunas de las características de este tipo de actividad – tales como la atomización y dispersión geográfica/espacial de los trabajadores, el encuadramiento como autónomos de los mismos (que los despoja de derechos y reduce su capacidad de negociación), los vínculos laborales individualizados, la gestión algorítmica (vinculada a estrategias de gestión de la fuerza de trabajo caracterizadas como la “gamificación”, el “panóptico digital” y la “invisibilización” de la figura directiva) y la alta rotación de los trabajadores – dan cuenta de un gran desequilibrio de poder entre los trabajadores y las plataformas, lo que habría derivado en un supuesto del escaso potencial de los trabajadores para desarrollar mecanismos de solidaridad que derivaran en acciones de protesta y/o en la minimización (o incluso la anulación) de los espacios de resistencia.

No obstante, diversos estudios internacionales (Audibert, 2021; Howson et al. 2020, Trappmann et al. 2020) evidencian la temprana proliferación de acciones de protesta en el marco de la economía de plataformas, particularmente en los sectores de transporte, mensajería y reparto de alimentos. En el caso argentino, esta dinámica no constituyó una excepción, sino que, por el contrario, se manifestó de manera temprana con la primera “huelga digital” registrada en América Latina, ocurrida en la ciudad de Buenos Aires en julio de 2018, apenas seis meses después del ingreso de la empresa Rappi al país. El detonante inicial de dicha medida de fuerza fue la decisión unilateral de la compañía de modificar el algoritmo de asignación de pedidos.

Hasta ese momento, la empresa Rappi enviaba pedidos a todos aquellos trabajadores que se encontraban cercanos al comercio y aquel trabajador que lo aceptaba de forma más rápida, realizaba la entrega. El mecanismo de asignación de pedidos es modificado en ese momento, y en la nueva modalidad el pedido es asignado a un único trabajador. Sólo si ese pedido es rechazado por el trabajador, es derivado a otro. De esta forma la empresa comienza a establecer un orden de prioridad de acuerdo con métricas de desempeño (Goldenberg, 2019, 21 de enero).

Posteriormente, durante el período de confinamiento estricto impuesto por la pandemia de Covid-19, los niveles de conflictividad se intensificaron de manera significativa (Delfino & Claussen, 2021; Delfino et al., 2023).

En esta dirección, este artículo tiene por objetivo analizar las características, la dinámica y las transformaciones en las formas de organización de los trabajadores de plataformas de reparto en dos ciudades intermedias de Argentina: Rosario y Santa Fe. El

período de análisis abarca desde inicios del año 2018 (momento en el cual se dan las primeras acciones coordinadas en la ciudad de Rosario) hasta julio de 2025.

Pensar esta problemática de estudio nos coloca en la intersección de tres procesos/ dimensiones: 1) la crisis del movimiento sindical y, junto con esto, las particularidades y dificultades de la organización colectiva de trabajadores precarizados; 2) la particular configuración del trabajo en las plataformas bajo demanda, la cual imprime características singulares a las formas de organización de los trabajadores autónomos; y 3) la expansión a partir de 2003 en Argentina de formas de organización de trabajadores “periféricas” a las estructuras sindicales tradicionales.

Partiendo del supuesto que el poder de la gestión algorítmica no impidió la formación de “comunidades de lucha” (Però, 2020), este trabajo explora dos hipótesis. La primera de ellas sugiere que durante la pandemia de Covid-19 – en el momento en que se produjo una modificación regresiva de las condiciones de trabajo y un mayor traslado de los riesgos sobre los trabajadores – los niveles de conflictividad laboral crecieron exponencialmente y en ese escenario surgieron un importante número de colectivos de trabajadores, entre las cuales es posible observar algunos nucleados en torno a sindicatos ya existentes y otras organizaciones nuevas de base no sindical, con predominio de estas últimas. Este conglomerado de sindicatos, organizaciones y colectivos de resistencia permite dar cuenta de la heterogeneidad de las demandas y la dificultad para construir un petitorio común. Más allá de esta heterogeneidad, el posicionamiento de los diferentes grupos y/o organizaciones frente al estatuto del trabajador de plataformas de reparto parece ser el parteaguas central.

La segunda hipótesis señala que una vez pasado el período del confinamiento más estricto, la conflictividad comienza a decaer y junto con ello algunos colectivos comienzan a perder protagonismo en las acciones de protesta. En términos generales, los colectivos que se fortalecen son aquellos que rechazan la regularización de la actividad y reconocimiento del vínculo de empleo formal. Los mismos a su vez realizan mayores esfuerzos de despolitización y por desvincularse del sindicalismo tradicional. Esto se da en un marco en el cual el tipo de conflicto que se fortalece es aquel que tiene al Estado como antagonista. A su vez, las organizaciones se van haciendo cada vez más localistas y van debilitándose las articulaciones nacionales e internacionales.

A partir de una metodología cualitativa de abordaje, el trabajo se estructuró en dos grandes faces. En la primera de ellas se construyó un corpus documental de noticias que daban cuenta de las diferentes situaciones o eventos de conflictividad abiertos y manifiestos (Delfino & Claussen, 2021; Delfino et al., 2023) desplegados por los trabajadores de reparto de las ciudades de Rosario y Santa Fe para el período enero de 2018 y julio de 2025. Este corpus contó con 62 noticias de 17 medios de comunicación, otorgándole privilegio a aquellas difundidas por los medios de comunicación locales y regionales (88% de los medios consultados

son locales y regionales). Así, el 51,6% de las noticias correspondieron a medios locales de la Ciudad de Rosario; el 33,8% a noticias en medios locales de la Ciudad de Santa Fe; 9,6% materiales publicados en medios con alcance provincial y el 4,8% corresponden a noticias publicadas en medios nacionales. Entre los medios locales o regionales se encuentran tanto medios pertenecientes a grandes conglomerados mediáticos como también medios de prensa alternativos. Con relación al tipo de medio, la gran mayoría se trata de periódicos impresos que tienen páginas web y/o a portales digitales exclusivamente, en menor medida se incorporaron noticias vehiculizadas en radio y televisión.

Este corpus, organizado a partir de una línea de tiempo, permitió:

- a) reconstruir el desarrollo, los repertorios y las transformaciones de los conflictos públicos, abiertos y manifiestos protagonizados por los trabajadores de reparto por aplicación (Delfino & Claussen, 2021; Delfino et al., 2023); y
- b) reconstruir un mapa de colectivos de trabajadores que hubieran liderado esas acciones, que hubieran participado en ellas y/o que se hubieran opuesto.

La reconstrucción de los colectivos de trabajadores de aplicaciones de reparto que participaron de los diferentes repertorios de lucha fue la etapa inicial de la segunda fase. La misma se orientó a mapear, caracterizar y analizar esos colectivos a partir del uso de diferentes técnicas de investigación:

- 1) El corpus documental anteriormente elaborado permitió relacionar los colectivos de trabajadores, su participación en las protestas y su posicionamiento ante ellas. De manera conjunta, fue posible reconstruir la temporalidad de las participaciones, habida cuenta de la existencia efímera de algunos agrupamientos.
- 2) La caracterización de los actores fue profundizada a partir de una "netnografía" (Mora-Salas et al., 2024); es decir, de una etnografía de redes sociales de los agrupamientos de trabajadores, posibilitando así otorgarles una atención detallada a sus posicionamientos ante los hechos conflictivos, los proyectos de regulación de la actividad, los derechos que reivindican, las actividades que desarrollan y los marcos de alianzas que establecen.
- 3) Entrevistas a líderes de los colectivos de trabajadores existentes hacia agosto de 2024, las cuales fueron realizadas siguiendo el guion elaborado en el marco del proyecto PlatLaboral-RedLatt sobre las relaciones laborales en las plataformas digitales en contextos periféricos de América Latina.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Proyecto: "Relações de trabalho em plataformas digitais em contextos periféricos: fator de repadronização na América Latina?" Director: Roberto Vêras de Oliveira. Chamada Pública MCTI/CNPq nº 14/2023 - Apoio a Projetos Internacionais de Pesquisa Científica, Tecnológica e de Inovação.

El artículo se estructura de la siguiente manera, en la primera sección se desarrolla el marco teórico-analítico, centrado en la crisis del sindicalismo, el capitalismo de plataformas y la emergencia de nuevas formas de representación de los trabajadores. La segunda sección aborda las primeras formas de representación de los trabajadores de plataformas en Argentina, distinguiendo entre sindicatos preexistentes, sindicatos surgidos con la expansión de las plataformas y organizaciones de base no sindicales. La tercera sección presenta el análisis de las organizaciones de trabajadores en las ciudades de Rosario y Santa Fe, caracterizando comparativamente los distintos colectivos, sus repertorios de acción y sus posicionamientos frente a la regulación de la actividad. Finalmente, en las consideraciones finales se discuten las hipótesis a la luz de los datos surgidos de la investigación.

## **1. El marco de análisis: crisis del sindicalismo y nuevas formas de representación en el capitalismo de plataformas**

Con posterioridad a la crisis de 2008, emerge una etapa en el sistema capitalista – apoyada en nuevas tecnologías – caracterizada por la emergencia de nuevas formas de organización y de trabajo orientadas por el desarrollo de nuevas formas de obtención de ganancias. Denominada por Srnicek (2017) “capitalismo de plataforma”, en esta nueva forma del capitalismo desarrollan un conjunto de actividades económicas centradas en la “extracción” de un tipo particular de materia prima: los datos. De esta forma, emergen un conjunto de actividades que basan su modelo de negocios en el aprovechamiento de estos datos, lo que requiere a su vez todo un conjunto de actividades e infraestructuras para su extracción, almacenamiento y tratamiento.

Como señalan Nayak y Walton (2024), a diferencia del capitalismo descrito por Marx, las plataformas no producen bienes y ni servicios, ni están involucradas en la distribución física de productos. Estas plataformas, restringen su actividad a la creación de conexiones entre sus distintos tipos de usuarios (en el caso de las plataformas de reparto serían consumidores, negocios y repartidores “independientes”), siendo el rol crear estas conexiones, reduciendo eficientemente los costos de transacción a partir de los datos obtenidos de las interacciones entre los distintos tipos de usuarios.

En el marco de esta reconfiguración del capitalismo, las relaciones capital – trabajo se ven transformadas, en un proceso que Marčeta (2021) – retomando ideas de Karl Polanyi – caracteriza como “neo-mercantilización”. De esta forma, las fuerzas de autopreservación de la sociedad llevan a que los intentos de conversión de las relaciones de trabajo en relaciones mercantiles puras encuentren constantemente nuevas oposiciones (Cuatrin Sperati, 2023).

Así, los cambios en la economía política global, las nuevas dinámicas productivas y el desarrollo del capitalismo de plataformas visibilizaron tanto los límites del modelo sindical tradicional en algunos sectores de la economía, así como también el surgimiento de formas alternativas de organización. De esta manera, el trabajo controlado por plataformas – mediado por algoritmos y caracterizado por la dispersión física y la ausencia de vínculos asalariados estables – desafía la lógica sobre la que se construyó el sindicalismo del siglo XX.

Tassinari y Maccarrone (2020) habían señalado que la solidaridad entre repartidores emerge desde el propio proceso de trabajo, produciendo asociaciones auto-organizadas y heterogéneas que operan al margen de los convenios colectivos y de la acción sindical clásica. En este escenario, la organización de los trabajadores de plataformas constituye un campo fértil para observar nuevas modalidades de acción colectiva, caracterizadas por su heterogeneidad, informalidad y capacidad de adaptación a contextos laborales fragmentados y precarios; así como también, para observar la(s) forma(s) a través de las cuales estas novedosas organizaciones interactuaron con los sindicatos tradicionales.

Una serie de investigaciones han documentado la proliferación de “comunidades de lucha” (Però, 2020) auto-organizadas, basadas en la solidaridad informal y en el aprovechamiento de las mismas herramientas digitales que estructuran el trabajo algorítmico (Chicchi & Marrone, 2024; Senor, 2023; Tassinari & Maccarrone, 2020). Estas comunidades no sólo están orientadas a la auto-ayuda (socialización en las prácticas laborales de los trabajadores nuevos, intercambio de conocimientos técnicos, cooperación frente a las condiciones de explotación) sino que también permitieron llevar adelante campañas, movilizaciones y negociaciones informales. Estos espacios digitales constituyen instancias de reconocimiento mutuo frente a la asimetría de poder algorítmico y posibilitan diferentes formas de resistencia. Para algunos autores este carácter “desorganizado” o no regulado de la economía de plataforma puede constituir una oportunidad para la creatividad organizativa, donde se ensayan formas novedosas de representación que combinan sindicatos existentes con organizaciones informales (Vandaele, 2021).

Por su parte, la introducción de mecanismos novedosos en el proceso de trabajo como la gestión algorítmica se da de forma simultánea con la reintroducción de esquemas característicos de las etapas iniciales del capitalismo: tales como las jornadas de trabajo desestandarizadas y largas, el trabajo bajo demanda, las bajas remuneraciones, la intensificación de los ritmos y trabajadores que asumen los riesgos y las responsabilidades de la reproducción social (Delfino & Claussen, 2023; Delfino, 2024; Delfino, 2025). Estos signos de retorno a formas de explotación pasadas parecen constituir la base de formas de organización que evocan las dinámicas del sindicalismo en sus etapas iniciales y adaptadas a las condiciones actuales de plataformización del trabajo.

En términos generales, se trata de iniciativas de los propios trabajadores, es decir instancias que se generan desde las bases, “desde abajo”, los cuales se agrupan en función de reivindicaciones económicas concretas, de corto o mediano plazo, estrictamente micro-corporativas, sin articulación con otros sectores de trabajadores y que, en muchas oportunidades, reivindican la ausencia de orientación política y son críticas del sindicalismo tradicional. Estos colectivos toman, primeramente, la forma de asociaciones informales (Martín Artiles & Pastor Martínez, 2022).

Así, el trabajo en plataformas no solo reconfigura la relación entre capital y trabajo, sino que inaugura una nueva “estación conflictiva” (Mezzadra, 2021), marcada por la experimentación de prácticas de organización que van más allá de las reivindicaciones industriales tradicionales y que desbordan los espacios representativos consolidados. La fragmentación del colectivo y su heterogeneidad dificultan la construcción de un sujeto único, pero al mismo tiempo habilitan la emergencia de repertorios novedosos y situados de resistencia.

### **1.1. Algunas notas sobre las transformaciones en el sindicalismo argentino**

Diferentes autores coinciden en señalar que, desde la década de 1980 y con mayor intensidad en la década de los 1990, los sindicatos experimentaron un proceso de debilitamiento que afectó su capacidad de representar a los trabajadores. Las reformas neoliberales, la flexibilización contractual y el aumento del trabajo no registrado segmentaron a la clase trabajadora, debilitando los vínculos entre asalariados y sindicatos.

En la década de 1990 en Argentina, las estrategias de gobierno implementadas bajo la presidencia de Carlos Menem se orientaron a debilitar el poder asociativo de las organizaciones sindicales, mediante la introducción de reformas legislativas e iniciativas políticas destinadas a descentralizar la negociación colectiva, promover la conformación de sindicatos de empresa, erosionar el monopolio sectorial de representación sindical conferido por el Estado y desregular el sistema de obras sociales administrado por los sindicatos.

Las respuestas sindicales frente a ese escenario fueron heterogéneas y ambivalentes, combinando estrategias de resistencia, adaptación y negociación. Mientras que sectores mayoritarios de la Confederación General del Trabajo (CGT) adoptaron una estrategia predominantemente negociadora, orientada a preservar espacios de interlocución institucional y recursos organizativos, otras corrientes sindicales optaron por una oposición más explícita al programa neoliberal, dando lugar a un proceso de fragmentación interna. En este contexto surgió la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA), que promovió un modelo sindical alternativo, crítico de la flexibilización laboral y articulado con demandas sociales más amplias.

Paralelamente, se desarrollaron resistencias sectoriales frente a las privatizaciones y la reestructuración productiva, aunque de manera fragmentada y defensiva.

La denominada “crisis de representación sindical” se tradujo en Argentina en una caída de la tasa de afiliación, en una pérdida de incidencia de las negociaciones colectivas, en la reducción de la capacidad de movilización y en un progresivo distanciamiento respecto de sectores de la clase trabajadora, en particular aquellos afectados por la precarización laboral (Fernandez Mouján et al., 2018).

Las transformaciones en el mundo del trabajo marcadas por una profundización de la precarización, flexibilización y segmentación actuaron, así, dificultando las posibilidades de organización de los trabajadores y trabajadoras. Esa dificultad fue agudizada por las propias características del modelo sindical argentino basado en la representación por rama de actividad de asalariados registrados y de contrato indeterminado. Este modelo se encuentra sostenido en la personería gremial como principio organizativo y mostró límites estructurales para incorporar a aquellos trabajadores en condiciones precarias, informales o independientes.

Sin embargo, es importante mencionar como antecedente, que la CTA incorporó en su estatuto la posibilidad de afiliación a trabajadores autónomos, cuentapropistas y desocupados. De esta manera, amplía y expande el formato clásico de la afiliación sindical que se restringía únicamente a los trabajadores asalariados registrados.

La “crisis de la convertibilidad”<sup>2</sup> y la posterior recuperación económica a partir de 2003 reconfiguraron el escenario laboral argentino. La caída del desempleo, el incremento de la producción y la reactivación de las instituciones laborales generaron un nuevo protagonismo sindical, expresado en tres indicadores: aumento del conflicto laboral, de la afiliación sindical y de la cantidad de negociaciones colectivas (Senén González & Haidar, 2009). Este proceso fue leído como un fenómeno de revitalización sindical, aunque heterogéneo en sus formas.

Senén González y Del Bono (2013) distinguieron tres modelos al interior del proceso de revitalización sindical:

- a) descendente, encabezado por las cúpulas sindicales. Es decir, referido al producido bajo la estructura tradicional vertical del sindicato, “de arriba hacia abajo”, de la cúpula a las bases, a través de negociaciones y acuerdos.
- b) ascendente, promovida por las bases a través de comisiones internas y cuerpos de delegados, generalmente ligados a tradiciones de izquierda. Revirtió la estructura

---

<sup>2</sup> Basualdo (2001) propone interpretar la crisis argentina de 2001 a través de la noción de triple crisis (o tres crisis): crisis de gobierno, crisis de régimen y crisis de acumulación. En este sentido, el agotamiento del régimen de Convertibilidad marca una crisis del patrón de acumulación, junto a una crisis de gobierno, en tanto se registra un relevo de los funcionarios de mayor rango institucional, y una crisis de régimen, ya que los distintos sectores intentan modificar los criterios de representación.

sindical tradicional y desarrolló formas de organización sindical más democráticas y horizontales.

- c) periférico, experiencias que se dan en los márgenes de las estructuras sindicales tradicionales, espacios donde emergieron colectivos de trabajadores precarizados e informales, los cuales se encontraban desprovistos del derecho formal a la afiliación sindical.

En este tercer modelo de la revitalización – la revitalización “periférica” – se produce la emergencia de las denominadas “organizaciones sindicales informales” o “nuevas formas de organización no sindical”. Este tipo de organizaciones de trabajadores precarizados presentan un carácter institucional novedoso y alternativo a los sindicatos y surgen en Argentina a partir de la primera década del siglo XXI. Para Senén González y Del Bono (2013), la emergencia de organizaciones informales responde a una contradicción estructural: por un lado, un sindicalismo revitalizado en términos de negociación colectiva; por otro, la persistencia de altos niveles de precarización laboral. Es precisamente en esa tensión donde se desarrolla un sindicalismo periférico que interpela al modelo tradicional y amplía las formas de acción colectiva.

Más allá de sus heterogeneidades, desde la perspectiva de Adamini (2015), estas “nuevas formas de organización no sindical” poseen una serie de rasgos compartidos: 1) las primeras organizaciones de este tipo surgen en la etapa inicial del kirchnerismo; 2) sus actores son principalmente jóvenes trabajadores; 3) se desarrollan como organizaciones nucleando a trabajadores de diferentes lugares laborales que se encuentran interpelados a partir del significante identitario “precarizados” y cuentan con participación de actores de espacios políticos y estudiantiles – ligados mayormente a la izquierda –; 4) asumen como forma de organización interna estructuras horizontales como asambleas, en donde se toman decisiones y se eligen a representantes; 5) utilizan como herramientas de lucha acciones directas tradicionales como la manifestación pública, el corte de calles y el paro de actividades, y también nuevas herramientas de lucha como escraches,<sup>3</sup> activismo artístico y manifestaciones virtuales (en redes sociales y medios de comunicación electrónicos); y 6) desarrollan sus propios medios de difusión (como boletines, blog, páginas de internet, cadenas de mails y cuentas en redes sociales) para divulgar sus actividades y reclamos, comunicarse internamente y convocar nuevos adherentes.

El proceso de surgimiento de las denominadas “nuevas formas de organización no sindical” es central para poder dar cuenta de la forma que toman las asociaciones de trabajadores de plataformas de reparto en la medida que estos colectivos de trabajadores

---

<sup>3</sup> Los “escraches” constituyen un tipo de manifestación que se dirige al lugar de trabajo o domicilio de quien se quiere denunciar.

surgidos a partir de 2018 son herederos de este proceso iniciado en los primeros años del siglo XXI. Entre los trabajadores de reparto por aplicaciones priman formas organizacionales que no asumen la forma "sindicato", no sólo por tratarse de trabajadores excluidos del modelo de asalariado formal, sino también porque intentan diferenciarse de formas institucionales tradicionales que cuestionan fundamentalmente por su burocracia y sus vínculos políticos partidarios.

## 2. Las primeras formas de representación de trabajadores de plataformas de reparto en Argentina

PedidosYa es la primera plataforma de reparto con presencia en Argentina, y desde 2017 recurrió inicialmente a un modelo de contratación en relación de dependencia con turnos de 4 u 8 horas, para prestar el servicio de logística a restaurantes y locales de comida que no contaran con local propio (Dall'Oste, 2018). Los trabajadores contratados bajo esta modalidad fueron representados inicialmente por entidades sindicales preexistentes, como Asociación Sindical de Motociclistas Mensajeros y Servicios (A.S.I.M.M.) en Buenos Aires<sup>4</sup> y La Asociación de Empleados de Comercio (AEC) en Rosario.<sup>5</sup>

En 2018, comienzan a instalarse en el país otras empresas que recurren a la contratación de trabajadores independientes, bajo el discurso de que no son empresas que realizan envíos, sino que su actividad se centra en la vinculación de consumidores, empresas con necesidades de logística y emprendedores con vehículo que ofrecen este servicio. Este modelo es adoptado posteriormente incluso por PedidosYa, que comienza a despedir los trabajadores en relación de dependencia y a recurrir a trabajadores independientes.

En este contexto, un grupo de trabajadores – mayormente migrantes – acompañados por un grupo de abogados laboralistas conforman en Buenos Aires en 2018 la Asociación del Personal de Plataformas (APP), la primera organización sindical de trabajadores de plataformas de América Latina (Goldenberg, 2019, 21 de enero). Arias et al. (2020) consideran que la elección de la figura del sindicato está vinculada a la fuerte tradición sindical argentina mencionada previamente. Esta organización logró adquirir cierta visibilidad pública, mostrando las condiciones de trabajo de los repartidores y lograron sentencias judiciales en favor de los trabajadores (Gutiérrez Crocco & Atzeni, 2022). No obstante, rápidamente fue registrando dificultades, al ser sus principales activistas bloqueados de la plataforma y no

---

<sup>4</sup> Según Gutiérrez Crocco y Atzeni (2022) este sindicato logró el reconocimiento de la relación de dependencia para los trabajadores de la empresa. También se encuentran referencias en este sentido en la prensa gremial (Addisi, 2018).

<sup>5</sup> Volveremos sobre este punto más adelante.

recibir reconocimiento gremial (Diana Menéndez, 2021).<sup>6</sup> Para 2020 ya prácticamente no se observa actividad en la prensa ni en sus redes sociales de esta organización sindical.

Posteriormente se conforma la Asociación de Trabajadores de Reparto, que tuvo una fuerte actividad durante la pandemia, y a diferencia de la organización anterior no sólo tiene presencia en el área metropolitana de Buenos Aires (AMBA), sino que ha tenido presencia en otras aglomeraciones incluyendo Rosario y Santa Fe como se verá más adelante.

Otra organización de trabajadores de plataforma que ha cobrado una gran relevancia pública es el Sindicato de Trabajadores de Reparto (SITRAREPA), vinculado al partido Nuevo MAS y con presencia exclusiva en el AMBA. El mismo se conforma durante la pandemia (Diana Menéndez, 2021) y está aún activo. Esta organización, al igual que APP ha optado por la figura sindical y han solicitado (sin que sea concedido aún) el reconocimiento gremial.

Si bien hemos mencionado algunas de las organizaciones con mayor visibilidad pública y en el debate académico, se debe mencionar que se han conformado en todo el país un amplio número de organizaciones, con figuras jurídicas diferentes, estilos de conducción, formas de acción y concepciones sobre la naturaleza del trabajo de plataformas también disímiles. En términos esquemáticos, Diana Menéndez et al. (2023) clasifican estas organizaciones en "sindicatos preexistentes", "sindicatos formados con la aparición de las plataformas" y "organizaciones de base no sindicales". Gutiérrez Crocco et al. (2024) proponen una tipología alternativa, que distingue entre "organizaciones preexistentes", "organizaciones informales (incluyendo las que buscan institucionalizarse y las que no)" y "grupos que surgen de las movilizaciones sin nombre, liderazgo o estructura claros y sin continuidad en el tiempo".

12

### 3. Las organizaciones de trabajadores en Rosario y Santa Fe

Tal como señaláramos ni el control algorítmico, ni la alta rotación de los trabajadores impidieron el surgimiento de diferentes formas de asociatividad entre los repartidores. Muy por el contrario, algunas características del propio proceso de trabajo – tales como los tiempos de espera entre pedidos, el uso de ropas y mochilas visibles y las tecnologías digitales – crearon medios y oportunidades para construir una dimensión intersubjetiva (Chicchi & Marrone, 2024) en torno a las condiciones de trabajo.

---

<sup>6</sup> La personería gremial es un instituto laboral que según lo establecido en la Ley de Asociaciones Sindicales 23.551 otorga el monopolio de la representación al sindicato con mayor cantidad de afiliados de cada actividad o empresa.

En estos procesos – incubados en los espacios dejados por las plataformas por su tendencia a escapar de las obligaciones patronales – participaron tanto sindicatos pre-existentes como comunidades autoorganizadas de trabajadores. En la construcción, pero por sobre todo en el devenir de estos colectivos, es posible identificar un sustrato que es innegable: la altísima heterogeneidad de las necesidades y subjetividades de los trabajadores.

Así, en este apartado caracterizamos y analizamos los diferentes tipos de colectivos de trabajadores de reparto por aplicaciones que comienzan a actuar desde el inicio mismo del desembarco de las plataformas en Argentina y su llegada a las ciudades de Rosario y Santa Fe. En esta caracterización nos detenemos fundamentalmente en los períodos en los que actuaron con mayor intensidad, en el tipo de repertorio en el que participaron o lideraron y en su posicionamiento respecto de la regulación de la actividad.

### **a) Asociación Empleados de Comercio (AEC)**

Los pocos repartidores en relación de dependencia de la empresa PedidosYa de la ciudad de Rosario se encuentran encuadrados en el Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) 130/75 que regula a los mercantiles.<sup>7</sup>

La Asociación de Empleados de Comercio de la ciudad de Rosario es una seccional atípica dentro de la Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios (FAECyS). Durante la década del 90, la FAECyS formó parte del sector de la Confederación General de Trabajadores (CGT) que optó por una adaptación pragmática a las políticas flexibilizadoras del gobierno de Carlos Menem, llevando a cabo estrategias de negociación que les permitieron sostener prerrogativas corporativas, tales como la afirmación del monopolio de la representación sindical, basada en la personería gremial; el control de los fondos de obras sociales; la participación en las listas partidarias del Partido Justicialista entre otras (Kaplan, 2018).

Hacia 2012, y después de más de 40 años, se produce una renovación en la dirigencia de la seccional Rosario. La nueva conducción adoptó un paradigma sindical, donde las prácticas empresariales que se daban a nivel nacional y que hasta ese momento se reproducían en el nivel local, fueron reemplazadas por prácticas gremiales más cercanas a lo que podría ser un sindicalismo pluralista, democrático y con amplia representación de las bases (Kaplan, 2018). Es, en este marco que debe ser entendido, el proceso de incorporación de los trabajadores asalariados de la empresa PedidosYa a la AEC.

---

<sup>7</sup> Esta característica no es común a toda Argentina, ya que, tal como hemos señalado, los repartidores en relación de dependencia de la empresa PedidosYa de la ciudad de Buenos Aires estaban representados por la Asociación Sindical de Mensajeros y Motociclistas (A.SI.M.M).

Hacia 2019, en la ciudad de Rosario eran alrededor de 50 trabajadores de reparto (según testimonio de un delegado gremial llegaron a ser 130) y en septiembre de ese año 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.

A fines de mayo de 2020, la AEC instala una carpa<sup>8</sup> 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 durante el confinamiento en el marco de la pandemia por Covid-19 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.

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 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. Como 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, el Secretario General de AEC envía una carta dirigida al Gobernado solicitando la regulación de la actividad. Por su parte, los trabajadores también denuncian y realizan presentaciones ante el Ministerio de Trabajo por el despido de dos de los trabajadores asalariados de la empresa PedidosYa. 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.

---

<sup>8</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.

Investigaciones internacionales centradas en el rol que han tenido los sindicatos frente a la expansión del trabajo controlado por plataformas, mostraron que los mismos desarrollaron diversas estrategias y repertorios de acción. En el caso del Sindicato de Empleado de Comercio de Rosario es posible visualizar una estrategia tendiente a incorporar un nuevo grupo de trabajadores a una estructura sindical ya existente;<sup>9</sup> a su vez el establecimiento de la carpa actuó dando lugar a un doble mecanismo: una forma de presión a las autoridades públicas (Freyssinet, 2019) y una lucha por el reconocimiento (Chicchi & Marrone, 2024). En el marco de los conflictos laborales este tipo de lucha refiere a la posibilidad de los individuos de ser reconocidos como partícipes de los procesos de construcción social. Así, AEC ha mantenido la reivindicación dominante de los sindicatos la cual se centra en el reconocimiento de la relación de subordinación y, por lo tanto, de un estatuto salarial para los trabajadores de plataformas.

De la carpa también participó activamente la Red de Trabajadxs Precarizadxs (vinculada al Partido de los Trabajadores Socialistas) cuyos reclamos iban en línea con la exigencia de asalarización y encuadramiento sindical como mercantiles que lleva adelante AEC (Delfino & Claussen, 2021; Delfino et al. 2023).

Sin embargo, es importante señalar la escasa representatividad que poseía AEC entre los trabajadores de plataforma de reparto de la ciudad y la ausencia de un posicionamiento homogéneo entre los mismos respecto de las banderas esgrimidas por el sindicato. En relación a estos puntos el relato de J. M., un repartidor de PedidosYa, es elocuente:

Apenas empezó la pandemia en la plaza San Martín hay una carpa que le daban comida a los cadetes que nadie sabía muy bien de donde había salido esa carpa porque de la nada empezó a haber una carpa ahí y no le daba comida a la gente de la calle, le daba comida a los cadetes nomás, y tipo se peleaban con la gente de la calle porque no le daban comida que se yo [...]. Después me enteré que era la gente del sindicato de empleados de comercio [...]. Cuando me entere de eso me enojé porque yo era monotributista y apenas me hice el monotributo yo me quise meter en la obra social de empleado de comercio, bueno y no me aceptaron porque no aceptaba monotributista bueno [...]. Y después los cadetes viste que nosotros somos monotributista hicieron un [...]. Los mismos cadetes [...] hicieron un sindicato de trabajadores independientes que no es un sindicato, es una organización de trabajadores independientes le llaman ellos [...] y ahí en esta organización hacen los paros.<sup>10</sup>

---

<sup>9</sup> Este tipo de práctica está vinculada a lo que Martín Artiles y Pastor Martínez (2022) denominan estrategias de organización “desde arriba”.

<sup>10</sup> Este relato fue recogido por M. Virginia Senor (2023).

La exigencia de regularización de la actividad, el reconocimiento de una relación de subordinación entre las plataformas y los trabajadores y el encuadramiento sindical de los mismos como mercantiles, que constituían los reclamos levantados por el sindicato, no eran generalizados entre los trabajadores y conllevaron también la conformación de los primeros grupos de trabajadores “autoconvocados” o “independientes” que se oponían a estas banderas.<sup>11</sup>

El 12 de noviembre de 2020, después de 170 días de haber sido montada, la AEC levantó la carpa sanitaria y gremial; dando, así, por finalizada una de las formas de protesta más emblemáticas y visibles que se había llevado adelante en la ciudad de Rosario durante el período de pandemia. A partir de ese momento la participación de AEC en otras acciones de tipo colectivas o coordinadas es nula y junto con ello se produce el debilitamiento y la casi virtual extinción del reclamo por el reconocimiento de la relación laboral de los trabajadores de reparto (Delfino et al., 2023).

### **b) Red de Trabajadorxs Precarixs e Informales de la ciudad de Rosario**

El 14 de mayo de 2020, en pleno contexto de pandemia por coronavirus, la Red realiza una primera acción de visibilización que toma la forma de una caravana en la ciudad de Rosario. Esta acción es reconocida por la propia organización como el “lanzamiento” de la misma. Es en este marco que la Red presenta un escrito ante el Ministerio de Trabajo de la Nación, exigiendo que se haga cumplir el Decreto de Necesidad y Urgencia (DNU 329/20) de la presidencia de la nación, el cual prohíbe los despidos y las suspensiones, que se asegure el cobro íntegro de los haberes habituales sin rebajas salariales. El pliego de demandas incluye el pedido de los repartidores de empresas de plataforma de garantizar las medidas de seguridad e higiene en el trabajo (Delfino & Claussen, 2021).

De la caravana participan trabajadores, mayoritariamente jóvenes, de distintos sectores, trabajadores de reparto de plataformas, gastronómicos, trabajadores de *call centers* e incluso trabajadores de la administración pública y docentes reemplazantes.

Esta Red estaba constituida por un colectivo de trabajadores de diferentes sectores con demandas específicas pero que compartían entre sí la situación de precariedad laboral en el que se encontraban y la ausencia de representatividad sindical (ya sea porque la mayoría de los trabajadores no tenían derecho a la representatividad sindical y/o porque se sentían “abandonados” por las dirigencias sindicales). Desde la visión de la Red, la situación de precariedad de los trabajadores y trabajadoras se había agravado producto de la pandemia y las políticas de aislamiento social.

---

<sup>11</sup> Volveremos sobre este punto.

El sábado 23 de mayo de 2020 en una segunda asamblea realizada de forma virtual, la Red, aprueba una "declaración de principios" a través de la cual deciden aunar fuerzas de los trabajadores precarizados contra los ataques de la dirigencia sindical y del gobierno nacional, en la medida que consideran que este último defiende la rentabilidad empresarial. La Red surge vinculada al Frente de Izquierda.

Es importante destacar que en esa misma asamblea la Red se manifiesta en contra del boicot o "apagón" impulsado por los empresarios gastronómicos contra las apps de delivery por las comisiones que pagan a las plataformas. Señalan que esta situación desemboca en días sin ningún tipo de ingreso monetario para los repartidores. En la misma asamblea se propone una nueva movilización para el día 29 de mayo de 2020.

Esta Red es una clara manifestación de las formas de organización no sindicales surgidas en Argentina a partir de inicios del siglo XXI, constituyendo una organización de tipo asamblearia de base vinculada a partidos de izquierda. La Red participó activamente de los reclamos de los repartidores y de la carpa sanitaria montada en Rosario por AEC, en tanto sus reclamos eran coincidentes con los del sindicato de los mercantiles. Sin embargo, su participación se restringió a un corto periodo de tiempo ya para 2021 no se observan participación de la Red en las acciones llevadas adelante por los trabajadores de reparto.

17

### **c) Trabajadores independientes/autoconvocados que rechazan la regularización y la sindicalización**

Hacia mediados de 2020, diferentes registros periodísticos dan cuenta de la existencia de trabajadores no organizados que comienzan a manifestarse en oposición a los proyectos de regulación existentes en ese momento que incorporan la figura del trabajador asalariado. De la misma forma los trabajadores se oponían a la sindicalización: "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 publicado en Rosario/12, Página/12, 23/04/2020, *apud* Delfino & Clausen, 2021).

En ese marco, a principios de agosto de 2020, se produce una primera concentración de estos trabajadores con una posterior movilización al Concejo Deliberante de la Ciudad de Rosario rechazando la asalarización y sindicalización de los trabajadores de reparto. Poco a poco este movimiento comienza a fortalecerse.

### **d) Agrupación de Trabajadores de Reparto (ATR)**

Esta organización se gesta en 2019 en el marco de un importante conflicto desatado en la empresa PedidosYa, vinculado a un cambio en las condiciones de empleo de

los repartidos y el despido masivo de 450 trabajadores a través de bloquearles en el ingreso a la aplicación. Para ese momento PedidosYa había comenzado a cambiar su política de contratación de trabajadores asalariados comenzando a incorporar trabajadores independientes. Este cambio debe entenderse en un contexto mayor de desembarco de otras plataformas de reparto en el país que operaban con trabajadores independientes. El despido de 450 trabajadores forma parte de este redireccionamiento de la empresa.

Durante este conflicto los trabajadores ocupan, permanecen y toman la base de la empresa en la ciudad de Buenos Aires. A.SI.M.M. y el Partido Obrero se sumaron al plan de lucha como organizadores de la permanencia y toma del lugar. La acción desplegada por los trabajadores fue avalada también por la Confederación General del Trabajo Argentino, la Confederación Argentina de Trabajadores de Transporte y la Federación Internacional de Trabajadores de Transporte (Bachoer, 2022).

De todo este proceso de conflictividad surge ATR, impulsado por el Partido Obrero, el cual sin sentirse representado por las medidas que llevó adelante A.SI.M.M impulsa la creación de este nuevo colectivo de trabajadores. En la Provincia de Santa Fe, y particularmente en la Ciudad de Rosario, ATR gana gran protagonismo durante el periodo de la pandemia de Covid-19.

Para ese momento, el deterioro regresivo de las condiciones de trabajo de los repartidores da lugar a la profundización de los vínculos entre organizaciones similares de diferentes países que comienzan a construir y/o fortalecer espacios de intercambio, redes y acciones de protestas conjuntas. Este tipo de acciones desembocan en una serie de paros internacionales de trabajadores de reparto. En este contexto, ATR fue una de las principales organizadoras locales de las huelgas internacionales de trabajadores de plataformas de reparto durante el periodo de la pandemia.

Este colectivo nuclea mayormente a los trabajadores independientes de las empresas de reparto existentes en ese momento. Estuvo activa hasta fines de 2022 y llegó a promover un proyecto de regularización de los trabajadores de reparto (Delfino & Claussen, 2021).

### **e) Sindicato de Cadetes de la Ciudad de Rosario (SUCMRA)**

El sindicato se conformó previamente al desembarco de las plataformas de reparto. Se crea 2001 en Buenos Aires, y en 2025 tienen delegaciones en 15 Provincias. Tienen presencia en la ciudad de Rosario y en localidades aledañas desde 2015, aunque por estatuto su ámbito de acción es provincial (Cabrera Palacios, 2021, 21 de mayo). Miembros del sindicato han buscado crear una filial en la Ciudad de Santa Fe, pero no se terminó materializando este propósito (Redacción LT10, 2022, 8 de marzo).

El sindicato representa a cadetes tanto independientes, como de cadeterías tradicionales y de aplicaciones digitales y forma parte de la Confederación Argentina de Trabajadores de Transporte (Delfino et al., 2023), manteniendo una fuerte vinculación con otras organizaciones sindicales.

No precisan el número de afiliados, dado que – si bien completan una ficha de afiliación – al no cobrarse una cuota sindical no hay un seguimiento de esos afiliados y muchas veces estos dejan la actividad sin que quede registro. Se puede tener una referencia del número de miembros con cierta actividad, ya que el mismo grupo que conforma la comisión directiva del sindicato ha organizado una cooperativa de repartidores. Esta cooperativa de repartidores contaba en septiembre de 2024 con 120 socios.

El sindicato tiene matrícula otorgada por el Ministerio de Trabajo, pero no personería gremial.<sup>12</sup> Al no tener reconocimiento gremial, y representar trabajadores que se caracterizan en su relación laboral por el alto nivel de no registro (válido también para trabajadores de cadeterías tradicionales) tienen un accionar distinto al de un sindicato tradicional (N. M., Secretario General de SUCMRA, entrevista realizada el 6/9/2024):

Sin la personería no podemos tener convenios colectivos de trabajo, por lo tanto poder estar todos en un mismo convenio y tener unas paritarias colectivas, no podemos actuar como sindicato en un montón de cuestiones, por eso que nosotros fuimos buscando también otras alternativas porque también entendemos que esto, que somos un pueblo muy particular. En Argentina hay 120.000 cadetes repartidos entre los de las apps, hoy en día son inclusive mayoría los tradicionales, de esos 120.000 un 3,5% sólo está registrado, un 96,5% trabaja de manera informal, muchos son monotributistas, otros directamente en la informalidad absoluta, nosotros al no tener la personería gremial y entender que también es bastante diverso el universo de nuestro sector, fuimos buscando otras formas también de institucionalizar, por ejemplo cooperativas de trabajo, hace muy poquito constituimos la Mutual, es la primera Mutual de cadetes y repartidores, porque entendemos que por ahí, por un lado el Estado no nos termina de dar la herramienta que es la personalidad gremial, y por otro lado a la vez tampoco es que todo el sector quizás pueda adecuarse a un sindicato tradicional, porque es bastante diverso.

SUCMRA plantea como encuadre legal adecuado la relación de dependencia de los trabajadores de plataforma teniendo en cuenta la capacidad económica de estas empresas, aunque reconocen la diversidad de situaciones entre los cadetes ya sea en lo referente a sus necesidades laborales como respecto a la percepción del trabajo que realizan.

---

<sup>12</sup> Al momento de escribir este artículo, sólo dos organizaciones de repartidores en Argentina han podido obtener la personería gremial: A.S.I.M.M. y SICAMM (Redacción 0223, 2024, 23 de julio).

Dentro de su repertorio de acción (ya sea en la representación de cadetes tradicionales como en las luchas por la regularización del trabajo en plataformas) se destaca “*tomar la calle*”<sup>13</sup> con marchas, movilizaciones y también bloqueos como formas privilegiadas de llevar adelante sus reclamos. De esa forma han conseguido avances en legislación local en temas vinculados a la seguridad o algunas mejoras en las condiciones de contratación de cadetes por parte de los comercios y locales gastronómicos. Estas manifestaciones suelen realizarse frente a reparticiones gubernamentales o en los lugares donde están localizadas las empresas.<sup>14</sup>

Es posible observar un cambio en las consignas de los reclamos que lleva adelante SUCMRA. Durante los primeros años en que se instalan las plataformas digitales en la ciudad (2018 y 2019), los reclamos abarcan tanto las cuestiones laborales (dirigidas a Glovo y a Rappi que contratan trabajadores independientes) y el cumplimiento de la ordenanza local que regula el funcionamiento de las cadeterías. Las distintas problemáticas que implican para el sindicato la irrupción de las plataformas digitales quedan expresadas en el siguiente testimonio de un representante legal de la organización (Redacción Conclusión, 2019, 27 de junio):

Y esto hay una triple manera de analizarlo: primero del lado de la precarización laboral, segundo del lado administrativo, que es la falta de controles, que es lo que estamos atacando nosotros. Y tercero, algo que nos atañe a todos, los consumidores. ¿Quién es el responsable cuando, por ejemplo, se entrega comida en mal estado? Puede venir en mal estado desde el comercio, pero ¿quién es el responsable, Glovo, Rappi, PedidosYa?

Desde el sindicato se entiende que la llegada de estas empresas implica una competencia desleal contra las cadeterías tradicionales, al no tener los mismos controles que estas últimas por parte del gobierno local. Otro representante legal de la organización expresa de esta forma la no exigencia de portar libreta sanitaria por parte de los repartidores de aplicaciones digitales (Redacción Conclusión, 2019, 27 de junio):

La ordenanza 7042 es clara en la regulación de nuestra actividad. Entonces nos parece injusto que los que realizamos cadetería tradicional estemos sujetos a los controles que impone esta reglamentación mientras que los trabajadores que lo hacen para estas empresas no estén sometidos al mismo control.

---

<sup>13</sup> La expresión surge de la entrevista realizada a N. M., Secretario General de SUCMRA.

<sup>14</sup> Tanto frente a locales gastronómicos para lograr mejoras en las condiciones de contratación de los cadetes (tradicionales) como frente a los locales donde temporalmente se instalan los representantes de las empresas de plataformas para llevar adelante las actividades que requieren presencialidad.

Según lo registrado en la prensa, luego de la pandemia (agosto 2020/ marzo 2023) se produce un cambio en el tipo de reclamo en el que participa el sindicato. Ya no se registra su presencia en los reclamos económicos de los cadetes, y ha centrado su participación en los reclamos vinculados a la seguridad.

Además de los vínculos con otras entidades sindicales también tienen vínculos con dirigentes del Partido Justicialista, que han apoyado los reclamos del gremio en el Poder Ejecutivo, Legislativo y Judicial; tanto a nivel local como provincial.

De la entrevista realizada con el secretario general del sindicato, no surgen interacciones con otras instituciones como universidades ni con la otra asociación de repartidores de delivery de la ciudad (ARIR). Más allá de los potenciales conflictos de encuadramiento sindical entre organizaciones (Senén Gonzalez et al., 2021), el dirigente entrevistado manifiesta su conformidad de que los trabajadores en relación de dependencia de PedidosYa sean representados por la Asociación de Empleados de Comercio que goza de reconocimiento gremial.

Además de las acciones mencionadas cabe destacar el desarrollo de formas de cooperativismo y mutualismo, ya identificadas en las organizaciones de trabajadores de plataformas en otros países (Martín Artilles & Pastor Martínez, 2022). La cooperativa aparece como una alternativa para obtener ingresos adicionales y trabajar en mejores condiciones laborales. Con relación a las cooperativas, N. M. (secretario general de SUCMRA, en entrevista realizada el 6/9/2024) el dirigente entrevistado comenta: “[...] hay varias y en varias provincias, y algunas funcionan muy bien, de hecho, capaz que ganan hasta más, o trabajan en mejores condiciones que los que trabajan en una app, en algunos casos sí, en otros no.”

La cooperativa fue conformada casi en el mismo momento en que se crea la filial del sindicato en Rosario. Al momento de la redacción de este artículo, el sindicato trabajaba en el desarrollo de una aplicación en colaboración con una cooperativa de informática de la ciudad. Por su parte, la mutual – que estaba siendo conformada al momento de la realización de la entrevista con el dirigente sindical en septiembre de 2024 –, es presentada como una herramienta que puede dar respuestas a la heterogeneidad entre los trabajadores de delivery (N. M., Secretario General de SUCMRA, entrevista realizada el 6/9/2024):

[...] es la primera Mutual de cadetes y repartidores, porque entendemos que por ahí, por un lado el Estado no nos termina de dar la herramienta que es la personalidad gremial, y por otro lado a la vez tampoco es que todo el sector quizás pueda adecuarse a un sindicato tradicional, porque es bastante diverso, entonces vamos buscando la forma, por ejemplo, acabamos de constituir la Mutual, recién ahora la estamos lanzando, pero creemos que por ejemplo la Mutual es algo más amplio que podría llegar a abarcar a todos, a los que estén en el sindicato y no, pueden conformar a mutual igual [...].

## f) Asociación de Repartidores Independientes de Rosario (ARIR)

Su surgimiento está vinculado al establecimiento de la carpa gremial y sanitaria y al hecho de considerar que la AEC de Rosario tomó la voz de los trabajadores sin que estos sean consultados. El presidente de la comisión directiva de la asociación declara tener 880 personas en las diferentes comunidad virtuales, es decir en los grupos de Facebook y Whatsapp, sobre 1200 repartidores de PedidosYa en la ciudad según sus estimaciones y 380 socios.<sup>15</sup>

Esta organización centra sus reclamos en la mejora de las condiciones de trabajo de los repartidores, pero desde dos ideas centrales: se debe sostener la independencia del repartidor y se rechaza la imposición de soluciones que no respondan a los planteos de los trabajadores.

Tienen presencia en los medios desde agosto de 2020 y al momento de conformar una organización, decidieron constituir una asociación civil (desde noviembre de 2021 tienen personería jurídica). Están en contra de "sindicalizar" la organización y no establecen vínculos con otras organizaciones que han adoptado esa figura (SUCMRA y ASRI de La Plata).

Tampoco han establecido vínculos de colaboración con el Sindicato de Empleados de Comercio ni con la Asociación de Cadetes de la Ciudad de Santa Fe. De esta última rechazan el acercamiento con un partido político.

Según las palabras del presidente de la asociación tanto en los sindicatos como en "la política" aparece la idea de una verticalidad, de imposición, de una falta de diálogo con los trabajadores para llegar a resolver los problemas que estos realmente enfrentan.

ARIR rechaza la sindicalización y la regularización de la actividad por considerar que esta situación conllevaría una disminución en sus ingresos (que consideran que se verían reducidos en un 50%) y restringiría sus libertades. En el periodo posterior al confinamiento estricto vinculado a la pandemia de Covid-19 (el cual se inaugura en agosto de 2020) la participación de esta asociación en diferentes acciones colectivas cobrará relevancia (Delfino et al., 2023).

Desde sus inicios como organización en 2020 se han movilizado rechazando proyectos de regulación de la actividad en la ciudad e incluso en otras jurisdicciones (por ejemplo, frente al Proyecto de creación de un registro de repartidores en la Provincia de Buenos Aires). También han realizado distintas marchas, ticketazos,<sup>16</sup> y pausazos o faltazos

---

<sup>15</sup> Datos surgidos de la entrevista realizada el 11/9/2024 al presidente de la comisión directiva de ARIR.

<sup>16</sup> La práctica del "ticketazo" o envío masivo de tickets supone el uso colectivo y organizado como forma de reclamo de un canal de comunicación disponible en las aplicaciones para uso individual de los trabajadores.

(Delfino et al., 2023) reclamando por mejoras en las condiciones de trabajo (por ejemplo, por mal funcionamiento de la aplicación) y en las remuneraciones. Este tipo de reclamos son dirigidos a las empresas y no buscan la intervención del Estado.

Además de estos reclamos, también tratan de mediar en algunas situaciones entre la empresa y los trabajadores, canalizando las necesidades de estos últimos (B.C., presidente de la comisión directiva de ARIR, entrevista realizada el 11/09/2024):

La gente no tiene canal de diálogo, no, no, lo único que se comunica es por ticket. Yo a lo sumo puedo hablar con algún mando un poco más alto, pero no, no, no es alguien que es el dueño que puede modificarte todo, no, es alguien que por ahí te puede dar una mano, pero hasta por ahí no más, ¿entendés? Porque también la persona cumple órdenes y bueno, por ahí obviamente que yo trato de llevar reclamos que realmente sirvan como por ejemplo locales que te tiran pedidos fuera de zona o zonas peligrosas, problemas con clientes, problemas con alguna cuenta que se dieron de baja injustamente, pero casos puntuales, no es que puedo pasar todo y que podemos solucionar todo, que antes se podía, antes no necesitábamos el intermediario y nada, antes vos tenías tu oficina donde vos ibas a hablar, a pasar los problemas o lo que sea que necesites para la comida, para la indumentaria, la mochila.

Como forma de lograr un mayor impacto en estas medidas (fundamentalmente en el caso de los pausazos) han buscado coordinar con organizaciones similares de otras ciudades, conformando una red nacional (Repartidores de Apps Unidos Argentina). Para coordinar estas actividades crearon un grupo de Facebook del cual participan los dirigentes y otros dos grupos de Facebook del cual participan los trabajadores.

A pesar de su posicionamiento respecto de los sindicatos, reconocen que tienen como ventaja la capacidad de movilizar más personas (B.C., presidente de la comisión directiva de ARIR, entrevista realizada el 11/09/2024):

Por ahí antes, al haber más masividad, había más efecto más rápido, pero bueno, a medida que la gente no se suma, ellos lo ven a eso. Entonces, para que haya una negociación, tienes que hacer sentir realmente, porque si no, va a pasar de largo. Yo entiendo que por ahí, más allá de que nosotros no estemos a favor de los sindicatos, es necesario.

A pesar del continuo deterioro en las condiciones de trabajo y de remuneración, en el último año (desde inicios de 2024) prácticamente no ha habido acciones de este tipo. Según lo manifestado por el presidente de la comisión directiva de la asociación esto se debe

fundamentalmente a las condiciones socio-económicas que se experimentan actualmente (Maggi, 2024, 18 de junio):

Cuando arrancó PedidosYa era una empresa que digamos, pagaba muy bien por encima de la media de cualquier trabajo. [...]. Pero después de la pandemia ellos empezaron a cambiar, porque sacaron las oficinas y solamente te atendían por teléfono y mientras seguían creciendo, creciendo y creciendo. Y cuando se volvieron monopolio cortaron las líneas de comunicación y solo se comunican por mail. Por qué ellos no tienen problemas, si se van 100 personas tienen 200 atrás haciendo cola para entrar. Entonces hoy en día lo que nosotros sentimos es que es una empresa medio fantasma y que nos dejaron a la buena de Dios [...] la cantidad de cadetes se duplicó en este último año. Eso generó menos trabajo para todos: si las empresas se aseguran tener un repartidor por cada pedido, a ellos les sirve [...]. Nosotros antes hacíamos marchas o reclamos, pero hoy en día es más difícil, porque imagínate que todos los meses entra gente nueva, entonces tenés que saber quiénes son todos los nuevos, sumarlos al grupo, explicarles de qué se trata.

Desde su conformación han realizado distintas marchas reclamando al Estado por situaciones de inseguridad. En este sentido, entienden que las funciones del Estado deben restringirse a “combatir la inseguridad y arreglar las calles”. La regulación de la actividad implica también desde su percepción una limitación a la libertad que gozan como repartidores independientes: “La precarización laboral está en todos lados; acá lo que les importa es el dinero que mueven las aplicaciones y no por los trabajadores. Porque si realmente les importaran los puestos de trabajo irían a controlar muchos ámbitos donde un gran porcentaje de empleados trabaja en negro y nadie hace nada para revertirlo” (Petisce, 2024, 12 de mayo). Algunas iniciativas defendidas por figuras políticas o por el sindicato de cadetes (SUCMRA) como ser la existencia de locales físicos son rechazadas por esta organización al percibirse que tienen un fin estrictamente recaudatorio.

Además de estas actividades de representación y de organización de acciones colectivas, desde la organización se realizan convenios con distintas empresas para conseguir prestaciones para los afiliados. El presidente de la comisión directiva resalta la relevancia de estos acuerdos, e incluso muestra que podría ser una forma de contrarrestar la falta de acceso a protecciones que implica el trabajo independiente (entrevista realizada el 9/11/2024):

Pero bueno, eso también corre en base mucho de la gente, porque vos en un trabajo te dan todo, pero te lo descuentan, no te dan nada gratis. El tema es como te lo descuentan y vienen en el recibo de sueldo, uno ni... En cambio nosotros, por eso nosotros como organización hemos conseguido hasta obra social con lucro cesante, de que si te pasa algo te van a pagar por día.

### **g) Asociación de Cadetes y Monotributistas al Servicio de Aplicaciones de la ciudad de Santa Fe**

La asociación de cadetes de la ciudad de Santa Fe se organiza a mediados de 2019, principalmente como un mecanismo para reclamar por las situaciones de inseguridad que venían experimentando los repartidores. Desde fines de la pandemia es la única organización con presencia en la ciudad de Santa Fe.

A diferencia de lo observado en la Asociación de Repartidores de Rosario, aquí no se observa una percepción negativa de los sindicatos, a pesar de que no se haya adoptado esta figura (G., secretario de la comisión directiva, entrevista realizada el 4/7/2024):

Y pasa que nosotros consideramos que el sindicato es como muy fuerte... Es como, no sé, muy fuerte. Aparte nosotros somos monotributistas, no somos empleados de una empresa, como para armar algún tipo de sindicato y demás.

También se diferencian de la asociación de la ciudad de Rosario por no tener personería jurídica. La asociación cobraba al momento de realización de la entrevista una cuota por afiliado de 1000 pesos (aproximadamente un dólar) para poder financiar su funcionamiento.

Hacia julio de 2024, contaban con 120 asociados y sus reclamos incluyen las mejoras en las condiciones de trabajo de los repartidores y los reclamos por situaciones de inseguridad. En este sentido la presidente de la comisión directiva declaró en una entrevista vehiculiza en los medios de comunicación (Redacción Telefe Santa Fe, 2022, 20 de mayo):

Creamos la asociación porque el sector tiene muchas problemáticas. La inseguridad es una y cada vez está peor. En menos de una semana tuvimos dos baleados. Y, también, que se nos reconozca como trabajadores para que se nos planteen políticas para nosotros también: estamos no vistos.

Para reclamar por este último aspecto han realizado distintas movilizaciones y marchas. Muchas de estas marchas fueron dirigidas al Ministerio de Seguridad provincial, donde han tenido frecuentes encuentros con funcionarios. En los reclamos económicos (es decir, por el aumento de las tarifas) suelen tener menor acompañamiento de los afiliados, por lo que no han participado mayormente como asociación de los pausazos o de los tickets masivos.

Los mencionados encuentros con funcionarios provinciales dieron lugar a distintos proyectos e iniciativas para abordar la problemática de la inseguridad y se convirtieron en el principal interlocutor por parte de los trabajadores de plataforma para la discusión de estas alternativas. En este proceso tuvieron también acercamientos con legisladores provinciales (principalmente un legislador del Partido Justicialista) de los cuales surgió un proyecto de ley, "Deliverys Seguros" que fue convertido en ley provincial en el año 2024. El mismo aún no ha sido implementado.

El acercamiento a este sector político, según las palabras del dirigente de la asociación entrevistado (G., secretario de la comisión directiva, entrevista realizada el 4/7/2024) condicionó las posibilidades de acercamiento con otras organizaciones de repartidores, fundamentalmente ARIR de Rosario: "Hemos tenido con la de Rosario, pero Rosario, sinceramente, hasta el día de hoy no nos quieren hablar, porque dicen que ellos argumentan porque nosotros usamos los cadetes para manifestaciones políticas y demás."

La asociación tiene un posicionamiento intermedio, y menos definido en aspectos como la regulación del trabajo y de la actividad de las plataformas y del rol del Estado comparado con las dos principales organizaciones de Rosario (ARIR y SUCMRA). En este sentido, si bien se destaca la necesidad de una regulación de la actividad, se considera que tiene que asegurar la continuidad de la presencia de la empresa y de la fuente de trabajo (G., secretario de la comisión directiva, entrevista realizada el 4/7/2024):

Porque el Estado no le puede decir a la empresa, poneme en blanco a esa gente, porque si no me lo pones, yo te hago una multa económica. ¿Qué va a hacer la empresa? Vende todo y se va. Entonces no queremos llegar a ese extremo nosotros. [...] Y por supuesto, intervenir en el tema, en el caso de que la empresa, de un día para el otro, deje sin trabajo a un compañero. Si la empresa quiere dar de baja a un compañero, tiene que dar los motivos por qué sucedió la baja.

De la misma entrevista surge que el Estado debería dar una respuesta a los problemas de inseguridad y de riesgo de accidentes: "Entonces nosotros creemos que desde el Estado nos tendrían que dar una solución a ese tema. Porque si la empresa misma está diciendo que no podemos mantenerlo porque son muchos, nosotros como monotributistas le aportamos al Estado."

También se manifiesta en la entrevista realizada con el secretario de la comisión directiva que desean tener un registro de trabajadores y un local propio. El primero de estos aspectos quedó plasmado en la ley "Deliverys Seguros", que establece que se debe crear un registro de repartidores y que su confección debe quedar en manos de los repartidores.

En forma similar a la asociación de cadetes de Rosario, desde esta asociación han canalizado las demandas de los trabajadores, ya que desde que las empresas cerraron las oficinas comerciales locales los trabajadores tienen muchas dificultades para comunicarse con la empresa. De esta forma han resuelto reclamos, han buscado incorporar compañeros que fueron bloqueados y han reclamado por la equiparación de las tarifas existentes en otras localidades. También comparten la práctica de buscar ofrecer servicios a los asociados, y para ello han suscripto convenios con locales de comidas para que los trabajadores puedan acceder a precios diferenciales. De la entrevista, también surge la problemática de la alta rotación de trabajadores, lo cual ha dificultado el proceso organizativo.

## Consideraciones finales

El análisis de la conformación, dinámicas y transformaciones en las formas de organización de los trabajadores de plataformas de reparto en las ciudades de Rosario y Santa Fe, en Argentina, permite observar que el proceso de conformación de estas organizaciones está caracterizado por una gran dinamicidad y heterogeneidad original, que abarca un espectro político relativamente amplio. En este proceso, los sindicatos tradicionales preexistentes tuvieron un lugar menor.

En términos generales, estas entidades gremiales preexistentes, si bien tienen reconocimiento legal como la AEC, sostienen prácticas y una postura de laboralización de los trabajadores que es rechazada crecientemente por los mismos repartidores.

En el contexto de la pandemia, se ha podido visualizar la articulación de acciones entre la Asociación de Empleados de Comercio (AEC), la Red de Trabajadorxs Precarizadxs y la Agrupación de Trabajadores de Reparto (ATR). Esta última organización también ha articulado con colectivos internacionales la realización de huelgas globales de trabajadores de plataformas de reparto durante 2020 y 2021. Por su parte, la Asociación de Repartidores Independientes de Rosario (ARIR) conformó parte de REDAPPS, que llevó a cabo *pausazos* en distintas ciudades argentinas, aunque la frecuencia de estas acciones ha ido decayendo. En el contexto actual prácticamente no se registran interacciones entre las entidades activas para llevar adelante huelgas o movilizaciones. Así, en el período posterior al confinamiento se observa una tendencia a la paulatina atomización de las organizaciones.

Por su parte, las organizaciones no sindicales, entre las que se destacan las asociaciones de repartidores independientes de Rosario y Santa Fe, han mantenido una mayor presencia en el contexto pospandémico. Sus luchas se han centrado en la mejora de las condiciones de trabajo de los repartidores y en los problemas de inseguridad (tanto viales como frente al delito). Estas organizaciones también se ven debilitadas por la alta rotación de los trabajadores, por la falta de renovación de sus dirigentes y la imposibilidad de obtener el reconocimiento gremial.

SUCMRA, si bien puede ser caracterizada como una entidad sindical preexistente, ha enfrentado dificultades similares a las de las organizaciones de base no sindicales por la falta de reconocimiento gremial.

Un elemento común de las tres organizaciones que han mantenido su presencia está dado por la estrategia de incorporar dentro de sus actividades la búsqueda de prestaciones que beneficien a los afiliados como forma de atraer nuevos miembros; es decir, estos colectivos han ido fortaleciendo su carácter mutualista. Las dos asociaciones han

incorporado la práctica de celebrar convenios con comercios y empresas para que sus afiliados puedan acceder a bienes y servicios en condiciones preferenciales, mientras que SUCMRA ha creado una mutual de trabajadores que, tal como se desprende del relato de su secretario general, puede dar servicios a los diversos trabajadores que realizan actividades de *delivery*, ya sean repartidores por aplicaciones o de cadetería tradicional. Esta práctica muestra la voluntad de dar un servicio incluso a trabajadores que no se vean representados por los lineamientos del sindicato (y de la cooperativa). Otro elemento común (al menos de las dos organizaciones de Rosario) es la iniciativa de crear alternativas laborales para los repartidores a través de la conformación de una cadetería tradicional.

Haciendo foco en la regulación del trabajo de reparto, es posible señalar que este elemento no ha sido un elemento accesorio en el análisis de las experiencias organizativas de los trabajadores de reparto mediados por aplicaciones. Muy por el contrario, la problemática ha constituido un telón de fondo de las dinámicas colectivas observadas entre 2018 y 2025. Así, es posible argumentar que la conflictividad, la emergencia de organizaciones y su posterior fragmentación responden, en gran medida, a las posiciones antagónicas que los distintos actores adoptan frente a la posibilidad de regular la actividad y reconocer la relación laboral. La creación de estructuras de representación de trabajadores de plataformas de reparto que no son duraderas parece ser una tendencia que va más allá de los casos abordados en este trabajo.

En primer lugar, las organizaciones que durante la pandemia impulsaron la regularización – AEC, ATR y la Red de Trabajadorxs Precarizadx – lo hicieron sosteniendo que la actividad debía ser encuadrada bajo la Ley de Contrato de Trabajo y, por extensión, en estructuras sindicales existentes. Desde su perspectiva, la regulación permitiría frenar la precarización y actuaría como un mecanismo de reconocimiento colectivo. La instalación de la carpa gremial-sanitaria y las presentaciones formales ante el Estado ejemplifican esta estrategia; se trataron de acciones orientadas a hacer visible la existencia de un vínculo de trabajo desprovisto de derechos. En estos actores primaba la idea que sin regulación estatal las empresas pueden desplegar libremente estrategias de “evitación sindical”, bloqueos arbitrarios y desplazamientos del riesgo hacia los trabajadores.

Sin embargo, casi simultáneamente, emergieron posiciones contrarias que adquieren creciente legitimidad entre los repartidores. Primero los colectivos de trabajadores independientes y autoconvocados y luego ARIR en Rosario y la Asociación de Cadetes y Monotributistas de Santa Fe sostuvieron que la regulación significaría menores ingresos, pérdida de flexibilidad y riesgo de que las plataformas abandonen la ciudad. Por eso sus repertorios estuvieron orientados más hacia reclamos por la mejoría de las tarifas y movilizaciones por demandas de seguridad.

El posicionamiento respecto a la regulación de la actividad explica, en gran medida, la evolución de la conflictividad. Durante la pandemia – cuando las condiciones laborales se deterioraron y las presiones sobre los trabajadores se intensificaron –, las organizaciones pro-regulación lograron articular acciones, elevar el nivel de confrontación con las empresas y promover proyectos legislativos. Pero en la pospandemia, cuando la urgencia del momento disminuyó y aumentó la población de repartidores con altas tasas de rotación, la posición contraria a la regulación comenzó a prevalecer. Esto debilitó a las organizaciones que impulsaban la laboralización y favoreció a las asociaciones que reivindican la autonomía. Así, la cuestión regulatoria no sólo divide al colectivo, sino que actúa como un criterio de selección que determina qué organizaciones logran continuidad y cuáles pierden capacidad de convocatoria.

Desde esta perspectiva, es posible sostener que la fragmentación observada en la pospandemia no es sólo un efecto de la alta rotación o del retraimiento de las articulaciones nacionales e internacionales, sino el resultado de una disputa política persistente sobre el rol del Estado y sobre cómo deben interpretarse las transformaciones introducidas por el trabajo gestionado algorítmicamente. La regulación aparece como un terreno donde se proyectan concepciones heterogéneas y contrapuestas sobre el trabajo, los derechos asociados, la flexibilidad y la autonomía. El desafío regulatorio no es, por tanto, sólo normativo, sino profundamente político, y sus posibilidades dependen de la capacidad de producir acuerdos en un colectivo atravesado por tensiones internas, con escaso historial organizativo previo y percepciones divergentes sobre qué significa, en definitiva, “ser trabajador” en un entorno de plataformización creciente.

## Referencias

Adamini, M. (2015). Reflexiones sobre la emergencia de ‘nuevas formas de organización no sindical’ en el marco de revitalización del conflicto laboral durante la Argentina postneoliberal (2003-2015). *XII Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*, Universidad de Buenos Aires. <https://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/148425>

Addisi, F. (2018, 16 de octubre). APP, un intento de sindicato a medida de los patrones. *Mundo Gremial*. <https://mundogremial.com/app-un-intento-de-sindicato-a-medida-de-los-patrones/>

Arias, C. C., Diana Menéndez, N., & Haidar, J. (2020). ¿Sindicalismo 4.0? La organización de trabajadores de plataformas en Argentina. *Sociología del Trabajo*, (97), 59–69. <https://doi.org/10.5209/stra.71907>

Martín Artiles, A. M., & Pastor Martínez, A. (2022). Nuevas formas de representación colectiva: Reacción a la digitalización. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 40(2), 345–366. <https://doi.org/10.5209/crla.78524>

- Atzeni, M. (2021). La organización de los trabajadores y el fetichismo de la forma sindical: Desafíos teóricos y metodológicos. *Antagónica: Revista de investigación y crítica social*, (3), 7–31. <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/209570>
- 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. 74-77). Friedrich Ebert Stiftung.
- Bachoer, L. (2022). La conflictividad laboral en las plataformas digitales: Un acercamiento al caso de los repartidores en la Ciudad de Buenos Aires (2018–2020). *Revista Controversia*, (218), 267–306. <https://doi.org/10.54118/controver.vi218.1253>
- Basualdo, E. M. (2001). *Sistema político y modelo de acumulación en la Argentina: Notas sobre el transformismo argentino durante la valorización financiera (1976-2001)*. Universidad Nacional de Quilmes Ediciones.
- Cabrera Palacios, M. (2021, 21 de mayo). Entrevista al Secretario General del SUCMRA, Nicolás Martínez [Audio]. *Imaginario Popular*. [https://www.ivoox.com/entrevista-secretario-general-del-sucmra-nicolas-martinez-audios-mp3\\_rf\\_70340806\\_1.html](https://www.ivoox.com/entrevista-secretario-general-del-sucmra-nicolas-martinez-audios-mp3_rf_70340806_1.html)
- Chicchi, F., & Marrone, M. (2024). Digital labour, informal unionism and the rise of a new workers' subjectivity. En S. Mezzadra, N. Cuppini, M. Frapporti, & M. Pirone (Eds.), *Capitalism in the platform age: Emerging assemblages of labour and welfare in urban spaces* (pp. 115-130). Springer.
- Cuatrín Sperati, E. A. (2023). Reseña del libro "Work and labour relations in global platform capitalism" (J. Haidar & M. Keune, Eds.). *Revista de Estudios Regionales y Mercado de Trabajo*, (17), e031. <https://doi.org/10.24215/27969851e031>
- Dall'Oste, F. (2018). Startups y delivery: El negocio de no movernos de casa. *ECONO*, 9(17), 36–39. <https://revistas.unlp.edu.ar/econo/article/view/6211>
- Delfino, A. (2025). Regímenes de tiempo en el trabajo gestionado por algoritmos: Flexibilidad, intensificación de los ritmos y disponibilidad temporal. En C. Alba Vega, M. Mora-Salas, & M. A. Bridi (Coords.), *Debates y miradas sobre el capitalismo de plataformas en América Latina* (en prensa). El Colegio de México.
- Delfino, A. (2024). Trabajo plataformizado, gestión algorítmica y ethos emprendedor. En M. Angeloni, J. Theiler, & I. Morelli (Comps.), *El trabajo hoy* (pp. 10-12). Universidad Nacional del Litoral. <http://bibliotecavirtual.unl.edu.ar:8080/handle/11185/7683>
- Delfino, A., & Claussen, P. (2021). Trabajadores de apps y Covid-19: Un análisis de los conflictos laborales en dos ciudades argentinas durante el confinamiento estricto. *Anuari del Conflicto Social*, (12), e36596. <https://www.raco.cat/index.php/ACS/article/view/395110>
- Delfino, A., & Claussen, P. (2023). Algoritmos y temporalidades sociales: Un análisis de las transformaciones del tiempo de trabajo en plataformas bajo demanda en Argentina. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, 11(29), 69–92. <https://doi.org/10.20336/rbs.962>
- Delfino, A., Cuatrín Sperati, E. A., Theiler, J., & Claussen, P. (2023). Transformaciones en la conflictividad laboral de trabajadores de plataformas en la postpandemia. *Laboratorio*, 33(2), 36–57. [https://publicaciones.sociales.uba.ar/index.php/laboratorio/issue/viewIssue/779/pdf\\_5](https://publicaciones.sociales.uba.ar/index.php/laboratorio/issue/viewIssue/779/pdf_5)

Diana Menéndez, N. (2021). Las formas de organización y protesta de las/os trabajadoras/es de reparto. En J. Haidar (Ed.), *Las plataformas de reparto en Argentina* (pp. 34-43). CITRA.

Diana Menéndez, N., Haidar, J., & Arias, C. (2023). Prácticas organizativas de trabajadores de plataformas de reparto. *Papers: Revista de Sociologia*, 108(1), e3044.  
<https://doi.org/10.5565/rev/papers.3044>

Fernández Mouján, O. L., Maldovan Bonelli, J., & Ynoub, E. (2018). *Debates, alcances y encrucijadas de la organización de los sectores populares: La CTEP, una nueva experiencia sindical*. Universidad Metropolitana para la Educación y el Trabajo.

Freyssinet, J. (2019). Royaume-Uni: Les syndicats et les plateformes. *Chronique Internationale de l'IRES*, (165), 34-46. <https://doi.org/10.3917/chii.165.0034>

Goldenberg, J. (2019, 21 de enero). Las apps del siglo XXI crean relaciones laborales del siglo XIX. *Página/12*. <https://www.pagina12.com.ar/169766-las-app-del-siglo-xxi-crean-relaciones-laborales-del-siglo-x>

Goldin, A. (2020). *Los trabajadores de plataforma y su regulación en la Argentina*. CEPAL. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/45614-trabajadores-plataforma-su-regulacion-la-argentina>

Gutiérrez Crocco, F., & Atzeni, M. (2022). Precarización, control algorítmico y movilización. *International Labour Review*, 141(3), 489-511. <https://doi.org/10.1111/ilrs.12206>

Gutiérrez Crocco, F., Pérez Ahumada, P., & Márquez, N. G. (2024). Relaciones industriales y protestas en plataformas digitales. *Estudios Sociológicos De El Colegio De México*, 42(2), e.2694. <https://doi.org/10.24201/es.2024v42.e2694>

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. *International Union Rights*, 27(3), 20-28. <https://doi.org/10.14213/inteuniorigh.27.3.0020>

Kaplan, L. (2018). *La conflictividad en torno a la regulación del descanso dominical en la ciudad de Rosario*. [Tesis de Grado, Licenciatura en Ciencia Política]. Universidad Nacional de Rosario. <http://hdl.handle.net/2133/11507>

Maggi, J. (2024, 18 de junio). Una empresa que pedalea a los que pedalean. *Página/12*. <https://www.pagina12.com.ar/745349-una-empresa-que-pedalea-a-los-que-pedalean/>

Marčeta, P. (2021). Platform capitalism and neo-commodification of labour. En J. Haidar & M. Keune (Eds.), *Work and labour relations in global platform capitalism* (pp. 69-91). Edward Elgar.

Mezzadra, S. (2021). Oltre il riconoscimento: Piattaforme digitali e metamorfosi del lavoro. *Filosofia Politica*, 35(3), 487-502. <https://dx.doi.org/10.1416/102113>

Mora-Salas, M., Delfino, A., & Vêras de Oliveira, R. (2024). Presentación del dossier. *Estudios Sociológicos De El Colegio De México*, 42(2), e.2736. <https://doi.org/10.24201/es.2024v42.e2736>

Nayak, B. S., & Walton, N. (2024). The future of platforms and big data. *Information Technology & People*, 37(2), 662–676. <https://doi.org/10.1108/ITP-05-2022-0409>

Però, D. (2020). Indie unions and labour renewal. *Work, Employment and Society*, 34(5), 900–918. <https://doi.org/10.1177/0950017019885075>

Petisce, M. (2024, 12 de mayo). Uber y Pedidos Ya, ¿una cultura disruptiva o flexibilización laboral? *La Capital*. <https://www.lacapital.com.ar/la-ciudad/uber-y-pedidos-ya-una-cultura-disruptiva-o-flexibilizacion-laboral-n10130505.html>

Redacción 0223 (2024, 23 de julio). Sicamm logró reconocimiento como gremio de repartidores: "Somos el segundo de Argentina". *0223*. <https://www.0223.com.ar/nota/2024-7-23-21-14-0-sicamm-logro-reconocimiento-como-gremio-de-repartidores-somos-el-segundo-de-argentina>

Redacción LT10 (2022, 8 de marzo). Buscan crear un sindicato de moto deliverys en Santa Fe. *LT10*. <https://lt10.com.ar/noticia/327773--buscan-crear-un-sindicato-de-moto-deliverys-en-santa-fe>

Redacción Conclusión (2019, 27 de junio). Sindicato de cadetes pide controles a los que trabajan para aplicaciones móviles. *Conclusión*. <https://www.conclusion.com.ar/gremiales/sindicato-de-cadetes-fue-a-tribunales-para-pedir-controles-a-los-que-trabajan-para-aplicaciones-moviles/06/2019/>

Redacción Telefe Santa Fe (2022, 20 de mayo). Censo de cadetes: "Decidimos terminar con la discusión de que no somos tantos." *Santa Fe*. <https://santafe.mitelefe.com/informacion-general/censo-de-cadetes-decidimos-terminar-con-la-discusion-de-que-no-somos-tantos-pid1321985>

Senor, M. V. (2023). La organización algorítmica del trabajo en las plataformas de reparto. Un estudio de caso en la ciudad de Rosario en la pospandemia. [Tesis de Grado, Licenciatura en Sociología]. Universidad Nacional del Litoral.

Srnicek, N. (2017). *Platform capitalism*. Polity Press.

Tassinari, A., & Maccarrone, V. (2020). Riders on the storm: Workplace solidarity among gig economy couriers in Italy and the UK. *Work, Employment & Society*, 34(1), 35–54. <https://doi.org/10.1177/0950017019862954>

Trappmann, V., Bessa, I., Joyce, S., Neumann, D., Stuart, M., & Umney, C. (2020). Conflictos laborales globales en las plataformas. [Sindicatos en Transformación 4.0]. Friedrich Ebert Stiftung. <https://collections.fes.de/publikationen/ident/fes/16939>

Vandaele, K. (2021). Collective resistance and organizational creativity. En J. Haidar & M. Keune (Eds.), *Work and labour relations in global platform capitalism* (pp. 205-234). Edward Elgar.

Recibido el 1 de octubre de 2025.

Aprobado el 23 de noviembre de 2025.