

SINDICALISMO EN DOS RUEDAS

LAS ESTRATEGIAS DE LAS ORGANIZACIONES DE REPARTIDORES DE PLATAFORMAS

TRADE UNIONISM ON TWO WHEELS:
STRATEGIES OF PLATFORM DELIVERY WORKERS' ORGANIZATIONS

Joaquín Aldao¹

Palabras clave

Trabajo en plataformas,
Sindicalismo,
Campo sindical,
Cooperativismo,
Argentina,
Precarización laboral

Recibido

7-3-2025

Aceptado

12-5-2026

Resumen

El crecimiento de las plataformas digitales de reparto ha transformado de manera profunda las relaciones laborales urbanas, configurando un escenario que cruza deslaborización, gestión algorítmica y nuevas subjetividades del trabajo. En Argentina, desde la llegada de las aplicaciones de *delivery* en 2016, la actividad creció hasta alcanzar a decenas de miles de repartidores que trabajan sin reconocimiento jurídico ni empresarial. El artículo analiza las estrategias desplegadas por distintos actores sindicales y asociativos que disputan la representación de los repartidores de plataformas, en diálogo con la dinámica histórica del campo sindical argentino. A partir de un enfoque cualitativo, sobre la base de entrevistas y fuentes documentales, se identifican tres estrategias principales: una tradicional, orientada a encuadrar la actividad en sindicatos y convenios colectivos preexistentes; una innovadora, que busca reconocimiento jurídico para nuevos sindicatos específicos de trabajadores de plataformas; y otra cooperativista, que propone un modelo alternativo para la organización del trabajo de reparto.

Key words

Platform work,
Trade unionism,
Union field,
Cooperativism,
Argentina,
Labor precarization

Received

7-3-2025

Accepted

12-5-2026

Abstract

The growth of digital delivery platforms has profoundly transformed urban labor relations, shaping a landscape that intersects with labor deregulation, algorithmic management, and new subjectivities of work. In Argentina, since the arrival of delivery apps in 2016, the activity has grown to encompass tens of thousands of workers who perform their work without legal or corporate recognition. This article analyzes the strategies deployed by various union and association actors vying for the representation of platform delivery workers, in dialogue with the historical dynamics of the Argentine labor movement. Using a qualitative approach based on interviews and documentary sources, three main strategies are identified: a traditional one, aimed at framing the activity within pre-existing unions and collective bargaining agreements; an innovative one, which seeks legal recognition for new unions specifically for platform workers; and a cooperative one, which proposes an alternative model to that of traditional companies for organizing delivery work.

¹ Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas / Universidad Nacional de Mar del Plata, Instituto de Humanidades, Argentina. C. e.: joacoaldao84@gmail.com.

INTRODUCCIÓN

El *boom* de las aplicaciones que organizan el desarrollo de las actividades de reparto y mensajería en áreas urbanas es uno de los síntomas más visibles de las recientes transformaciones en las relaciones de producción y las nuevas formas de organización del trabajo (Srnicek 2018). Las empresas que desarrollan las plataformas de reparto en este nuevo escenario niegan su rol *deslaborizando* el vínculo con las trabajadoras y los trabajadores, a los que consideran “colaboradores”. Para los dueños de estas plataformas, la fuerza laboral que tracciona a sangre el éxito de su empresa no forma parte de la ecuación de costos,² a pesar de que a través de un gerenciamiento algorítmico organizan el trabajo de entre setenta y ciento setenta mil repartidores en Argentina (la opacidad de los datos que manejan es otra característica).

Estas corporaciones alientan un vínculo descarnado con su fuerza laboral que, visto así, no parece tener nada de nuevo. La ausencia de derechos que reina en la actividad es comparable a lo que sucedía en las fábricas de finales del siglo XIX. Buscando antecedentes más cercanos en el tiempo, este escenario profundiza procesos de flexibilización productiva y tercerización laboral que, desde finales del siglo XX, produjeron transformaciones en el mundo del trabajo que encontraron su figura arquetípica en los trabajadores de *call centers* (Del Bono 2024). Más de tres décadas después, el mercado de trabajo aún aumenta su volumen de informalidad y estas *nuevas* formas del trabajo se expanden. Por necesidad, pero también porque articulan con nuevas subjetividades laborales que habilitan cierta convicción (Palermo y Ventrici 2020): autonomía, independencia y libertad son sentidos que permiten la integración a un mercado de trabajo que, sin embargo, no se elige. Miles de repartidores se disputan a diario el derecho a transportar alimentos y bienes bajo su propia responsabilidad y gestión de riesgos, utilizando sus propias herramientas. Del otro lado del mostrador, la *app*, emulando el rol del capataz en la puerta de una fábrica hace más de un siglo, gestiona una hilera eterna de repartidores *logeados* y decide, según parámetros que solo la empresa conoce, qué repartidor tendrá la dicha de hacer el viaje en el tiempo y la tarifa que le fueron impuestas de antemano.

Sin embargo, a pesar de lo desalentador del panorama, los nuevos contextos tecnológicos no borran las tradiciones organizativas del colectivo de trabajadores que, también, cuentan con más de un siglo de vida. Persiste la inventiva para enfrentar las crudas condiciones laborales, incluso partiendo de una abismal asimetría de poder que refuerza el disciplinamiento. Son evidencias de esta persistencia que, a pocos años del *boom* de las plataformas, las protestas y las experiencias organizativas del sector ya

2 Estos trabajadores con frecuencia son calificados como trabajadores independientes o por cuenta propia, aunque los debates recientes han revelado su situación como una nueva expresión de dependencia no reconocida (Robles *et al.* 2023). En 2020, la mitad de los trabajadores de transporte y reparto en plataformas digitales de ejecución local a nivel global no tenían cobertura de salud, más de un 80 % no contribuía a un sistema de pensiones y más de un 90 % no contaban con seguro de desempleo (OIT 2021).

tiene una considerable trayectoria en el mundo (Vandaele 2017, Woodcock 2018, Joyce *et al.* 2020, Muñoz y Abal Medina 2020, Tassinari y Maccarrone 2020). ¿Qué margen de acción tienen los trabajadores y las trabajadoras para organizarse y qué forma adquieren estos ensayos organizativos? ¿Qué posiciones existen en el sindicalismo, cada vez más fragmentado y debilitado, respecto al reconocimiento de estos repartidores como trabajadores? ¿Qué nos puede decir este caso paradigmático sobre el futuro de las organizaciones de trabajadores y del vínculo de estas con el campo sindical?

La actividad de las y los trabajadores de aplicaciones de reparto en Argentina

En el año 2018, dos años después del arribo a Argentina de PedidosYa, otras dos empresas de reparto –Rappi y Glovo– se establecieron con el objetivo de disputar el mercado local. Tal como describe Srnicek (2018), este tipo de empresas para asentarse y perdurar en el tiempo plantea un esquema de negocios que necesita monopolizar rápidamente el mercado. Así, en Argentina al igual que en el resto del mundo, casi una década después solamente dos empresas cartelizan el mercado nacional: Rappi y PedidosYa. En paralelo a la llegada de las nuevas empresas, los repartidores de estas aplicaciones impulsaron las primeras acciones de protesta y, al calor de éstas, forjaron experiencias organizativas muy variadas.

Al igual que sucedió en otras partes del mundo, una vez que las empresas se consolidaron en el país modificaron, repentina y unilateralmente, las condiciones laborales, degradando la ya precaria situación de los trabajadores. Durante el contexto de pandemia (2019-2021), un notable incremento de la actividad (ya en auge) se tradujo en un recrudescimiento de las condiciones laborales impuestas por las *apps*. El congelamiento de tarifas y las modificaciones en el modo de asignar los pedidos fueron los motivos que generaron las primeras resistencias. Además, luego de las primeras protestas, las empresas modificaron sus plataformas para evitar las comunicaciones entre repartidores y aplicaron nuevos mecanismos de contratación con el objetivo de poder negar de forma más clara el vínculo laboral (Tronfetti Mecha y Bingen 2020).

En el período 2018-2020, en distintas partes del planeta las acciones de protesta fueron *in crescendo* en cantidad y alcance geográfico, consolidando organizaciones de repartidores y de trabajadores de plataformas en varios países (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2022). En Argentina, aunque el fenómeno era más reciente, las protestas tuvieron una considerable intensidad y visibilidad pública. Tan solo en el primer semestre de 2020, distintos grupos participaron de protestas locales y de los tres paros internacionales de repartidores (Arias *et al.* 2022). Al calor de este proceso, también se incrementó la actividad organizativa. Ya fue analizado por varios trabajos cómo los repartidores crearon sus primeras organizaciones y articularon demandas colectivas de forma autónoma. También ampliaron sus vínculos, aunque no sin tensiones, con el sindicalismo. En el plano subjetivo, se identificaron como trabajadores,

poniendo en cuestión la pertenencia a una nueva cultura del emprendedurismo o del autoempleo (que poco antes hegemonizaba el discurso público). También en este período se erosionó la idea de que eran “sus propios jefes” y se construyó una considerable base de reconocimiento social y sindical (Muñoz y Abal Medina 2020, Arias *et al.* 2020, Menéndez *et al.* 2023).

Tal como fue analizado para otros países, la organización colectiva de la protesta de repartidores osciló entre una necesaria originalidad y autonomía y un –también necesario, pero problemático– vínculo con diversas tradiciones del sindicalismo local (Vandaele 2017, Woodcock 2018). En Argentina, las organizaciones que se sostuvieron en el tiempo fueron las que establecieron vínculos asociativos más o menos estables y habilitaron distintas identificaciones con tradiciones o corrientes político-sindicales preexistentes (Arias *et al.* 2020). También, como se vio para otras organizaciones de trabajadores, el vínculo con sindicatos que ocupan posiciones dominantes aumenta las posibilidades de consolidar institucionalmente las nuevas organizaciones sindicales (Aldao 2021).

Las experiencias analizadas son variadas, algunos grupos de repartidores se sumaron a sindicatos preexistentes vinculados a la Confederación Argentina de Trabajadores del Transporte (CATT) y a la Confederación General del Trabajo (CGT). Otros intentaron generar nuevos sindicatos en estrecho vínculo con abogados laboristas cercanos a la Central de Trabajadores de Argentina (CTA). En otros casos, emergieron en el seno de partidos de izquierda y de sus corrientes sindicales o avanzaron por la senda del cooperativismo, planteando un modelo de trabajo alternativo a las empresas multinacionales e incorporándose al sector de la economía popular. Todos encauzaron sus iniciativas con la expectativa de consolidar nuevas organizaciones que les permita ser reconocidos como trabajadores y mejorar sus condiciones laborales. Pero también, de forma indisociable a aquellos objetivos, construyeron con mayor o menor éxito representatividad sobre este grupo de trabajadores y buscaron formalizar sindicalmente la representación de estos. Por eso, analizamos estas experiencias como estrategias de reproducción del *campo sindical* (Aldao 2015, 2018c, 2021).

CAMPO SINDICAL, SU DINÁMICA HISTÓRICA Y LAS ESTRATEGIAS DE REPRODUCCIÓN

Luego de la última dictadura militar, el poder sindical construido durante el primer peronismo encontró su talón de Aquiles en dos factores: un mercado de trabajo cada vez más fragmentado y la pérdida de homogeneidad de la clase trabajadora (Torre 2023). Aunque desde aquellos fatídicos años a esta parte esas dos variables profundizaron la crisis, y a pesar de que hubo varios intentos legislativos y judiciales para modificar la estructura de dominación del sindicalismo, existe cierto consenso sobre continuar hablando de un *modelo sindical argentino* o *modelo sindical peronista* que perdura, pero, ¿cómo lo hace? ¿Cómo se reproduce?

Definiciones generales

El concepto de campo sindical parte de una definición clásica en la sociología de Pierre Bourdieu de “campo social”: como un sistema de relaciones objetivas donde tanto su morfología como las posiciones y la toma de posición de los agentes se definen relacionadamente y a través de las luchas por acceder, permanecer, ascender e, incluso, transformarlo (Bourdieu 2014). Los grupos sociales se movilizan y acumulan diversos capitales (con distinto grado de institucionalización) que, según cada época, varían su peso estructural en el campo. Con mayor o menor información y conciencia de ello, estos grupos en su accionar despliegan “estrategias” que permiten describir un modo de “reproducir”, de perpetuar en su historicidad, esta trama de prácticas que dan forma al campo.

Las “estrategias sindicales”, entonces, son el conjunto de acciones más o menos ordenadas que un colectivo u organización de trabajadores produce en procura de objetivos a mediano y largo plazo. Para construir conocimiento sobre ellas, es necesario indagar al menos dos aspectos: la historia de la relación de fuerzas entre estos grupos y, en simultáneo, la posición que cada una ocupa en la estructura de distribución de las diferentes formas de capital (Bourdieu 2012, 2014). Las estrategias sindicales se analizan, entonces, caracterizando los cursos de acción que toman las distintas organizaciones según su posición estructural y en relación con los distintos grupos que colaboran o antagonizan con ellos en la disputa. Así definidas, las estrategias permiten describir desde una perspectiva sociológica distintos aspectos del modo en que se *reproduce el campo sindical* –y también delinear sus límites– en cada período histórico.

Campo sindical en Argentina

Para el caso argentino, desde su formación a mediados del siglo xx, es una característica definitoria del “campo sindical” la potestad del Estado de administrar los principales mecanismos de acceso al campo mediante la inscripción gremial y la personería gremial (Aldao 2018c). Estos “títulos” otorgan capital sindical en estado institucionalizado y operan, en este aspecto, con un sentido de *numerus clausus* en el juego sindical (Bourdieu 2014), en cuanto se constituyen en fronteras de acceso a la disputa por la representación de determinados grupos de trabajadores. Con la inscripción, una organización es reconocida como entidad sindical ante el Estado, puede financiarse mediante cobro de la cuota sindical y tiene la facultad de nombrar delegados en los lugares de trabajo. Estos acceden a los beneficios legales del denominado *fuero sindical* (derecho a licencias y a no ser despedidos por su actividad). En términos analíticos, la “inscripción gremial”, entonces, garantiza a una organización el acceso formal al campo y la potencialidad de disputar la representatividad de un determinado grupo de trabajadores definido según el objeto de su estatuto.

La personería gremial, por su parte, incide de forma determinante en la estructura de posiciones dentro del campo sindical al constituirse en el pasaporte de acceso al

“espacio dominante”. Otorga el monopolio de la negociación colectiva y, por ende, los resortes más significativos para la representación de ese grupo de trabajadores ante el Estado y las empresas contratantes: pueden negociar el alcance de esa representación (el “encuadramiento”), las condiciones laborales –generales de la actividad y en cada lugar de trabajo– y, más significativo, discutir salarios. La “personería” también habilita el acceso a nuevas herramientas de financiamiento, otorgando la posibilidad de administrar los aportes de la obra social vía una mutual sindical y de solicitar la implementación de aportes solidarios (un aporte sindical obligatorio para el universo de trabajadores de la actividad que no están afiliados).

También es importante resaltar una dimensión referida a la identificación político-sindical. El proceso de institucionalización del sindicalismo durante el primer peronismo (1946-1955) imprimió al campo sindical una marca de origen que, aunque con mutaciones, aún perdura. Una particular sedimentación de prácticas gremiales dio fundamento a un orden sindical con doble legitimidad: institucional y popular, descrita teóricamente como “institucionalidad populista” (Aldao 2018b). Esto implica que, si bien el “espacio dominante” del campo sindical se rige habitualmente por una lógica diferencial orientada a satisfacer demandas particulares (característico de una lógica institucional “pura”), en determinados contextos esta lógica pierde eficacia. En esos momentos, cobra fuerza una lógica populista que construye sobre el carácter litigante que sedimentó como tradición en la institución sindical. La construcción de un reclamo sindical en estos términos contiene, además de un cuestionamiento a las dirigencias, una crisis de legitimidad sobre el propio orden institucional del sindicalismo. Dicho de otro modo, cuando las demandas populares logran cierto grado de articulación, al sindicalismo dominante ya no le alcanza con la lógica institucionalista para legitimar su dominación y aquellas demandas cuestionan la legitimidad de la dirigencia y, con ellas, al orden sindical.³ En consecuencia, analizar para cada época cómo se conjugan los pliegues de las múltiples identificaciones peronistas con la agencia de los sindicatos es una dimensión insoslayable para el análisis de la reproducción del campo sindical.

La dinámica del campo sindical en la historia reciente Argentina

Tal como sentenciaría Torre (2023), con la vuelta a la democracia en 1983 y las reformas de mercado de los 90, la estructura del poder sindical resultó ser menos permanente de lo que se intuía a mediados del siglo xx. El proceso de desindustrialización durante la dictadura militar (1976-1983) y el crecimiento de la desocupación e informalidad laboral se conjugaron con nuevas alternativas de sociabilidad política –por fuera de las organizaciones sindicales– que habilitaron la pérdida de influencia del sindicalismo en el Partido Justicialista y, en consecuencia, en el campo político en general. Disminuyó considerablemente, así, el volumen de capital político en juego en el campo sindical.

³ Analizamos un ejemplo histórico de esta dinámica en el contexto de la huelga ferroviaria de 1951 (Aldao 2018a).

Ante la consolidación de las reformas neoliberales, los sindicatos dominantes desplegaron una estrategia de supervivencia organizativa de tipo corporativa (Murillo 1997). La reproducción del campo sindical se apoyó en esta etapa en una estrategia de conservación de las posiciones dominantes y de fortalecimiento económico con creciente autonomía de su base social –garantizando la permanencia de la Ley de Asociaciones Profesionales y habilitando la diversificación de las fuentes de financiamiento para sostener la expansión de los servicios–, pero asistiendo, en paralelo, a una considerable pérdida del volumen de capital político, expresada en una disminución de la capacidad de representatividad del sindicalismo. Esta crisis de representatividad habilitó nuevos pliegues de la identificación político-sindical que se articularon con propuestas políticas y sindicales emergentes. A diferencia de épocas anteriores, las nuevas escisiones de la CGT evidenciaron una crisis de legitimidad del orden sindical que institucionalizó la escisión. Por primera vez en la historia, obtuvieron la personería gremial nuevas confederaciones que disputaron el monopolio de la CGT: la Central de Trabajadores Argentinos –CTA– en 1997 y la CTA Autónoma en 2014.⁴ Además, en 2015, se consolidó la Central de Trabajadores de la Economía Popular (CTEP), otorgando representatividad a una porción considerable de trabajadores informales que habían sido los grandes excluidos del nuevo orden sindical (Abal Medina 2016).

Si bien durante los primeros años del siglo XXI no se modificó sustancialmente el panorama descrito, durante el período de los gobiernos kirchneristas (2003-2015) aumentó el volumen de capital político en el campo sindical. La “revitalización sindical” fue definida, a grandes rasgos, como el conjunto de acciones que contribuyeron a ampliar la capacidad de representación social y política de los sindicatos (Frege y Kelly 2003). En Argentina, en un contexto en el que las principales centrales acompañaron activamente las políticas de un gobierno que impulsaba al sindicalismo, la ampliación de la representación y la representatividad de este tuvieron dos motores principales. Uno, la mejora en la negociación colectiva y salarial, favorecida por la recuperación del empleo formal y de la ocupación en términos absolutos (Etchemendy y Collier 2008). Dos, la organización y movilización social de nuevos protagonistas: las juventudes, trabajadores de la economía popular y movimientos feministas incidieron en el nuevo impulso al sindicalismo (Lenguita 2011, 2019, Varela 2015, Ventrici 2016, 2018, Natalucci y Galimberti 2018, Aldao 2021) y pusieron en discusión la necesidad de incorporar al sector de la economía popular al campo sindical reconociendo su estatus de trabajadores (Abal Medina 2016).

Sin embargo, con los cambios de gobierno a partir de 2015, los efectos de la *inyección* de capital político en el campo sindical se diluyeron ante el avance sin precedentes de políticas económicas y laborales que, nuevamente, destruyen el empleo formal y el salario e intentan instaurar un orden laboral que formalice la precarización existen-

4 Direccional Nacional de Asociaciones Sindicales (DNAS). Disponible en: <http://dnasconsulta.trabajo.gob.ar/>.

te en trabajadores informales y monotributistas. El sindicalismo dominante, aunque antagonista a la nueva derecha en el gobierno, se sumerge nuevamente en una crisis de representación. En este panorama general, el crecimiento de la economía de plataformas y su visibilización como “arquetipo” de la nueva subjetividad laboral dan impulso a las teorías que plantean la crisis del sistema salarial tradicional y advierten sobre una nueva cultura del trabajo (Palermo y Ventrici 2020) que requeriría de una nueva legislación laboral y un nuevo orden sindical (Woodcock 2018, Ottaviano *et al.* 2019).

En el centro de esta crisis del trabajo y sus representantes, se articulan demandas populares que intentan exceder los límites de las instituciones que, impotentes, parecen no estar a la altura de las fuerzas del nuevo capitalismo de plataformas. Estos reclamos presionan para que aquello que aún no se nombra sea representado. Las y los repartidores de plataformas, en este aspecto, se constituyen en un “síntoma”, en aquello que emerge y amenaza con destruir el orden sindical. ¿Por qué? Porque evidencia las fronteras que ese orden construyó con el giro corporativo, legitimando la exclusión de casi la mitad del mercado de trabajo de la formalidad.

LAS ESTRATEGIAS ORGANIZATIVAS DE LAS Y LOS REPARTIDORES DE PLATAFORMAS

Analizamos tres estrategias asociadas a los esfuerzos que realizan distintos grupos de repartidores de plataformas por consolidar la posición de sus organizaciones en la disputa por la representación sindical del sector. La primera es protagonizada por sindicatos tradicionales que buscan incorporar la actividad dentro de su encuadre, el trabajo de mensajería y reparto. Existen gremios con *inscripción* y, para el caso de CABA, con *personería gremial*. En la segunda, unificamos las experiencias de organizaciones cuyo objetivo es crear sindicatos nuevos, que encuadren exclusivamente repartidores cuya modalidad de contratación sea por plataformas y que disputan la representación de este sector a los sindicatos tradicionales. La tercera, la reciente experiencia de cooperativas de repartidores que producen una mejora de las condiciones laborales a partir de la implementación de un modelo de trabajo distinto al de las empresas y además aspiran a formalizar su organización en un sindicato que los represente.

Desde la perspectiva del campo sindical, la primera estrategia parte de organizaciones que ya accedieron al campo sindical, la segunda a organizaciones que intentan acceder y la tercera, de organizaciones que se incorporan a la economía popular y, desde allí, planifican a mediano plazo su reconocimiento pleno como trabajadores.

Tradicional: encuadrar a los repartidores en un CCT

La primera estrategia la denominamos *tradicional* y consiste en extender la representación a todos los trabajadores de reparto y mensajería –más allá de si el gerenciamiento y la contratación es digital o analógica– en un CCT único que regule la actividad. El principal agente de esta estrategia es la Asociación Sindical de Motociclistas, Men-

sajeros y Servicios (ASiMM), la cual, desde 2009, tiene personería gremial en CABA⁵ y protagonizó el único intento de negociación colectiva entre las empresas y los repartidores de plataformas. Otro sindicato que acompaña esta estrategia, de forma reciente, es el Sindicato de Cadetes, Motoristas y Mensajeros (SICAMM) de Mar del Plata, que obtuvo su inscripción en 2024. Las dos entidades se encuentran afiliadas a la CGT, la CATT y, en el plano político-sindical, a las 62 Organizaciones Peronistas.

La ASiMM, preexistente a la aparición de las *apps* de reparto y la única con personería gremial, tuvo la iniciativa de encuadrar a los repartidores de plataformas en su convenio (CCT 722/2015) desde 2016, cuando se instaló en Argentina PedidosYa. Entre 2016 y 2017, luego de varias audiencias y a partir de que el *holding* abrió su propia empresa de reparto (RepartosYa), se dieron los primeros pasos hacia la formalización de casi dos mil repartidores de *app* en el ámbito de CABA. Con los repartidores contratados, el sindicato avanzó en negociaciones para actualizar el CCT (jerarquizar contrataciones según horas de conexión semanales, establecer tarifas por envío, entre otras) y lograr que se incorpore Repartos Ya al CCT.

Sin embargo, a partir de 2018, las condiciones cambiaron drásticamente. El sistema de contratación de RepartosYa, que incluso contaba con delegados de ASiMM en la empresa, se desmoronó ante la llegada de empresas competidoras –Glovo y Rappi– que expandieron su influencia sin reconocer el vínculo laboral con los repartidores. En ese contexto, y ante un contexto político que favorecía la flexibilización del modelo de negocios de las *apps*, la empresa comenzó con despidos escalonados y la contratación de autónomos. Los dirigentes de ASiMM, apenas llegaron las nuevas empresas competidoras, propusieron implementar un modelo similar al de PedidosYa. Sin embargo, rápidamente se dieron cuenta que el consenso empresarial era el de reforzar la deslaboralización del vínculo con los repartidores, al igual que pasaba en otros países (Tronfetti Mecha y Bingen 2020). El conflicto más importante se dió entre finales de 2018 y principios de 2019. A raíz de una sucesión de despidos, de trescientos trabajadores y trabajadoras por día durante una semana, un grupo de repartidores que recibió el apoyo del sindicato tomó las instalaciones de PedidosYa durante casi cuatro meses, pero sin resultados.

Los despidos continuaron y, actualmente, PedidosYa cuenta con unos cuarenta repartidores contratados de los cuales tres son delegados de ASiMM. En el sindicato los consideran “osos panda” porque están en “vías de extinción”. La dirigencia de ASSiM, sin embargo, considera que el problema no es legal, sino político; aseguran que no se necesitan grandes cambios en la legislación laboral para consolidar un modelo de contratación digno. Ponen el acento en que se pueden modernizar los CCT para avanzar en una ampliación de la representación del sector, tarea en la que estaban avanzando en 2016.

5 Inscripción gremial n° 1804 (2001); Personería Gremial 633/2009, CCT 722/2015. Además, la ASiMM cuenta con una Resolución del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación que extiende su ámbito de injerencia a todo el conurbano, pero solo como sindicato con inscripción gremial y excluyendo a las empresas de *delivery* (Resol. 161/2023).

Respecto al vínculo entre trabajadores encuadrados en el sindicato y repartidores de plataformas es, sin dudas, menos intenso que en 2016. Prestan su local sindical y expresan que, más allá de la contratación, hay cuestiones puntuales en las que el grupo debe avanzar para mejorar sus condiciones laborales, como áreas con baños y espacio de descanso, con electricidad para cargar sus celulares. Sin embargo, entienden que no se puede avanzar mucho más desde el sindicato si no se consolida un vínculo de representación que habilite a ofrecer los beneficios sindicales.

El otro caso analizado es el del sindicato marplatense, SICAMM. Esta organización, con más de una década de existencia (su estatuto es de 2013), logró su inscripción gremial en 2024. El vínculo con las y los repartidores de *apps* se maneja con otra sensibilidad, ya que el proceso de consolidación institucional del sindicato se dio en paralelo a la llegada de las *apps* de reparto al país. Entienden que la mediación tecnológica continuará en constante crecimiento y que cada vez será más recurrente la modalidad digital de contratación de repartidores y mensajeros. Como contracara, al igual que en el caso anterior, en un contexto político que promueve el desconocimiento del vínculo laboral por parte de las empresas, el alcance de la representación es limitado para un modelo de sindicato y CCT tradicional.

No obstante, la dirigencia muestra una preocupación activa por incorporar a los repartidores de plataformas y sostener niveles de representatividad en el sector a partir de acciones que, si bien no pueden revertir el estatus informal de la contratación de los trabajadores, pueden mejorar sus condiciones laborales. Por ejemplo, a mediados de 2025, el SICAMM modificó su estatuto para incorporar la figura de socio adherente al sindicato y, de este modo, poder incorporar formalmente a este sector, otorgándoles acceso a distintos beneficios sindicales. También, en articulación con la CGT regional Mar del Plata, en octubre de ese año se presentó un proyecto de ordenanza para un registro único de repartidores en la ciudad que, entre otras cosas, facilite celebrar convenios entre las empresas contratantes y los sindicatos del sector en la ciudad.

Generar un nuevo encuadre para repartidores

La segunda estrategia analizada reúne las experiencias de organizaciones que buscan ser reconocidas con inscripción gremial, planteando como objeto un encuadre sindical orientado por las nociones de las nuevas formas de empleo (Robles *et al.* 2023). Ya sea que intenten encuadrar bajo un mismo sindicato a trabajadores contratados mediante aplicaciones (considerando a los conductores también) o, específicamente, a repartidores, ambos planteos ponen el eje en que la contratación mediante aplicación y la gestión algorítmica del trabajo requieren de nuevos derechos y obligaciones, incompatibles con los encuadres tradicionales de reparto y mensajería. Además, las tradiciones político-sindicales que apoyan e impulsan estas organizaciones son críticas y disputan la representación a los sindicatos tradicionales. Analizamos dos casos que

son muy distintos en sus trayectorias: la Asociación del Personal de Aplicaciones (APP) y el Sindicato de Base de Trabajadores de Reparto (SiTraRepa).

El primero es un caso que ya fue analizado anteriormente (Perelman 2020, Arias *et al.* 2020, Haidar *et al.* 2020). La Asociación del Personal de Plataformas (APP) se creó en 2018 luego de que un grupo de trabajadores de *Rappi*, en su mayoría migrantes venezolanos recién llegados al país, gestaron la primera huelga digital de América Latina. La demanda que motivó la huelga fue uno de los sorpresivos cambios en las condiciones laborales ya mencionados, en este caso referido al modo de asignar pedidos a los repartidores. Luego de la acción de protesta, aún sin una identidad organizativa clara, mantuvieron reuniones con dirigentes de ASIMM y fueron acompañados por estos a negociar con la empresa. La empresa rechazó revisar la nueva modalidad, pero ofreció un aumento en la tarifa fija por pedido y un esquema de contratación de repartidores (al estilo *Pedidos Ya*) en pequeñas cuotas. Los dirigentes del sindicato no veían con malos ojos el resultado, pero el grupo de repartidores rechazó la propuesta y, a partir de allí, se cortó el vínculo con ASIMM como potencial representante de sus intereses.

Luego de esta experiencia, y con mayor visibilidad pública, consiguieron el asesoramiento de abogados laboristas experimentados en asuntos sindicales, vinculados a la CTA. En octubre, la nueva organización inició los trámites de inscripción gremial de un sindicato cuyo encuadre son los trabajadores de aplicaciones. Durante este período, lograron visibilizar sus demandas y sostener contactos públicos con dirigentes de la CTEP, la CGT y la CTA. Sin embargo, solo un mes después de iniciar su actividad sindical toda la comisión directiva provisoria de APP fue *bloqueada* en *Rappi*. La empresa desconoció el vínculo laboral y, por tanto, a la organización gremial y sus representantes. Si bien el conflicto siguió por vía judicial y aún está inconcluso, el efecto de disciplinamiento sobre los trabajadores fue inmediato y diluyó la organización. Un fallo favorable para APP sería determinante como jurisprudencia en dos aspectos: el reconocimiento del derecho de asociación de los trabajadores de plataformas y del vínculo laboral con las empresas. Si, por una parte, la desintegración de la organización y la falta de apoyos claros en el campo sindical y político son factores que merman las esperanzas de que una organización sindical de trabajadores de plataformas sea reconocida en el corto plazo, por otro lado, la firma y seguimiento de laboristas especializados y vinculados a la CTA deja una ventana abierta para una futura inscripción de la organización.

La otra organización analizada, SiTraRepa, es una experiencia posterior a la de APP y busca ingresar al campo sindical con una figura legal más específica, acotada a los repartidores de alimentos por plataformas. En 2021, presentaron el trámite de inscripción gremial para un sindicato de base.⁶ La organización forma parte de la estructura sindical del partido de izquierda Movimiento al Socialismo (conocido como Nuevo MAS) que les provee su volumen de capital organizativo y político. El antecedente es la agrupación

6 El trámite de inscripción, aprobado en general por la Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales (DNAS), aún se encuentra trabado por observaciones en el Ministerio de Trabajo. La información de la última reunión entre SiTraRepa y el Secretario Nacional de Asociaciones Sindicales está disponible en Botelli Chaher (2025).

de Jóvenes Trabajadores Precarizados (JTP) que surgió durante la pandemia. La principal acción para visibilizarse en ese período fueron las redes sociales y las *paradas solidarias* de JTP, primero, y de SiTraRepa luego. Se trata de mesas con un *banner* ubicadas en la vía pública que se ofrecen como un espacio de descanso y reunión para repartidores y en donde se realizó la junta de avales para presentar el trámite de inscripción del sindicato.

La organización forma parte de la Corriente Sindical 18 de diciembre (Nuevo MAS) y posee un despliegue territorial en CABA, algunas ciudades de Buenos Aires (Mar del Plata y La Plata) y la ciudad de Córdoba. Tienen una activa participación en redes sociales, desde la cual se convoca, organiza y, fundamentalmente, resuenan las acciones de protesta (Arias *et al.* 2022). Ser parte de la estructura partidaria del Nuevo MAS les permitió sortear los obstáculos organizativos que, por ejemplo, tuvo APP para sostener la organización y sus dirigentes. La identificación político-sindical también se refleja en un claro enfrentamiento con las organizaciones sindicales con inscripción gremial vinculadas a la CGT, a las que califican como burocracia sindical, históricamente opuesta al sindicalismo de base con el que se identifican.

En los dos casos analizados aquí, las demandas apuntan a poner en evidencia el vínculo laboral, pero también a rever las condiciones laborales ante las nuevas modalidades de gestión del trabajo, especialmente las referidas a la contratación, la gestión del tiempo de trabajo y la información algorítmica que permita conocer el fundamento de la asignación de pedidos y tarifas (Ottaviano *et al.* 2019). A estas se suman otras demandas que son comunes a todos los sistemas de contratación (seguridad social, ART, tarifas fijas, propinas, entre otras). Desde esta estrategia, el instrumento legal que presentan como el más adecuado para regularizar la actividad es la figura del estatuto. Una institución que existe para otras actividades en Argentina, desde el Estatuto del peón en 1946, que permitiría plantear una regulación general del trabajo en plataformas con derechos básicos y obligaciones para las empresas contratantes (Ottaviano *et al.* 2019, Ottaviano 2021, Arias *et al.* 2020).

Cooperativismo: otro modelo de trabajo

La tercera estrategia la ilustramos con el caso de la Cooperativa de reparto Mi Ciudad, creada en el año 2021 en la ciudad de La Plata (Buenos Aires). Se origina a partir de una agrupación de repartidores que luego de realizar reclamos y ante la imposibilidad de modificar las condiciones de trabajo del sector, se abocaron a generar un modelo de trabajo de reparto cooperativo de escala local. Sus fundadores son repartidores desde 2015, quienes, durante la pandemia, comenzaron a *logearse* en las *apps* de reparto. Al calor del clima de protestas que se generó entre 2018 y 2020, crearon la Agrupación de Repartidores de La Plata con el objetivo de organizarse en la ciudad. Los protagonistas diferencian la agrupación de la Cooperativa, distinguiendo la organización gremial que aspira a institucionalizarse como tal del *modelo de trabajo*.⁷

7 Encontramos un caso similar en la ciudad de Rosario. Un grupo de repartidores conformaron una coopera-

En su discurso prevalece una identificación con la *figura laboral del repartidor* y desplazan del eje de la discusión a las *apps*. Argumentan que el de repartidor es un trabajo tradicional y que siempre fue sumamente precarizado. En la bicicleta primero, y luego en la moto, en la esquina de las pizzerías u otros locales de comida, es una imagen que se puede remontar por décadas, tal vez centenaria, de una historia invisibilizada de precarización, explotación y desconocimiento del vínculo laboral. La Agrupación de Repartidores de La Plata, entonces, se reivindica como una agrupación que busca modificar las condiciones de trabajo históricas de repartidores, no solo las condiciones que les imponen las empresas multinacionales bajo gestión algorítmica en la actualidad. No consideran que apelar a negociaciones o enfrentamientos con estas empresas sea el camino para conseguir mejoras inmediatas, aunque realizan todo tipo de acciones en conjunto con el municipio de La Plata, el Ministerio de Trabajo de la provincia de Buenos Aires y la CGT regional La Plata para avanzar en ese camino. El fundamento de la cooperativa, según sus fundadores, es que no podían esperar a que la política resolviera mediante legislación y regulaciones la mejora de sus condiciones de trabajo y de vida. Aunque entienden que, inevitablemente, esto va a suceder en el corto o mediano plazo.

La cooperativa Mi Ciudad fue creada legalmente en marzo de 2024. Nuclea a repartidores y es gestionada a través de una web y las redes sociales (WhatsApp e Instagram, principalmente). También está en desarrollo una *app* propia. Disputan clientes y trabajadores a Rappi y PedidosYa en la ciudad de La Plata y mejoran las condiciones laborales ofrecidas por estas. El trabajo en la cooperativa se organiza en tres franjas horarias y se distribuyen en ellas todos los integrantes, pero no es excluyente del *logeo* en las otras *apps*; solo se debe respetar la exclusividad para el turno horario en la cooperativa.

El modelo cooperativo, que actualmente nuclea a unos sesenta trabajadores y más de cien comercios asociados en toda la ciudad y Gran La Plata, tiene como eje a los repartidores y al mundo del trabajo. Según sus fundadores, son los salarios y las condiciones laborales lo que estructura el modelo, definido como un *modelo de trabajo* opuesto al *modelo de negocios* de las empresas. El plantel de repartidores y las tarifas son calculadas para que las y los repartidores, con un horario y volumen de trabajo habituales, alcancen un salario por encima de la canasta básica. Otros beneficios que ofrecen son equipamiento, diferencial por lluvia y feriados, botón antipánico, convenios especiales para ART y seguro. También tienen una parada, un espacio propio para esperar pedidos, ir al baño y cargar los celulares. Además, en articulación con las autoridades municipales y provinciales, confeccionan un registro único por repartidor que se puede rastrear con un código en cada mochila. Del mismo modo, se considera la situación de los comercios y se ofrece un trato personalizado, considerando este un valor diferencial con respecto al anonimato de los soportes técnicos de las *apps*.

tiva de repartidores en la ciudad (Coopexpress) en 2022. Los protagonistas también forman parte de una agrupación gremial que es filial del SUCMRA, primer sindicato nacional de conductores a nivel nacional (inscripto en 1996). Según la prensa tienen en trámite la inscripción gremial en la ciudad. Al cierre del artículo no teníamos mayor documentación o entrevistas que nos permitan ahondar en el caso para analizarlo (Gagliero 2022).

Trabajan en vínculo con los gobiernos municipal y provincial, y de forma muy estrecha con la CGT regional La Plata (que les presta el local sindical). A mediados del año 2014, la agrupación había impulsado un proyecto de ley provincial para registrar a los repartidores, pero no avanzó.⁸ A mediados de 2025, ya con la Cooperativa en funcionamiento, se sumaron a la presentación de una ordenanza municipal similar en La Plata, junto a legisladores, el Ministerio de Seguridad de la provincia y la CGT regional.⁹ El proyecto, aún no tratado, instruye a la creación de un registro de repartidores (algo que ya existe en varias ciudades), pero con la particularidad de que exigiría a los repartidores para registrarse estar previamente inscriptos en, al menos, una cooperativa de trabajo del sector.

Más allá de qué modelo de regulación y de organización gremial se establezca, este grupo de repartidores considera que es al calor de las acciones para mejorar las condiciones laborales de las y los repartidores, y en paralelo a la expansión del modelo de trabajo que proponen con Mi Ciudad, que se deben construir los consensos para arribar a un modelo duradero tanto de regulación laboral como de representación sindical.

TRES ESTRATEGIAS, TRES POSICIONES DEL SINDICALISMO EN ARGENTINA

El panorama presentado permite aventurar algunas conclusiones que se desprenden del análisis de las estrategias de las organizaciones de repartidores para acceder, ascender o consolidarse en el campo sindical. Desde fines del siglo xx, el campo sindical perpetuó una crisis como consecuencia de las transformaciones en la estructura económica y el mercado de trabajo, pero también de la estrategia de reproducción del sindicalismo dominante. Como consecuencia, el proceso de fragmentación cristalizó en la obtención de las personerías gremiales de las CTA y en una creciente institucionalización de los trabajadores de la economía popular, que hoy se constituyen en alternativas al tradicional vínculo con la CGT para acumular capitales y consolidar organizaciones sindicales, tal como se evidencia en algunos de los casos analizados.

Un primer aspecto a resaltar es que, en todos los casos, la expectativa por una futura regulación estatal de la actividad es un punto de partida que modela las trayectorias. Sea que se incorporen las empresas a un CCT o mediante la sanción de un estatuto de trabajadores de plataformas o alguna otra figura híbrida, esta expectativa está presente en todas las estrategias. Sin este marco regulatorio que formalice el vínculo laboral, los avances que las organizaciones realizan en el plano de la representatividad no tiene su correlato en el plano de la representación sindical. Como primera evidencia de ello, en las ciudades se avanza en proyectos de ordenanza que intentan crear registros de repartidores, garantizar la identidad, la cobertura de accidentes y robos, con énfasis especialmente en la seguridad de trabajadores y usuarios. Aunque

8 Al respecto, puede consultarse <https://provincianoticias.com.ar/nota/15407/de-que-se-trata-la-iniciativa-que-repartidores-de-delivery-le-van-a-presentar-a-kicillof/>.

9 Véase, en ese sentido, <https://www.o221.com.ar/la-plata/buscan-regular-las-apps-delivery-la-plata-un-registro-trabajadores-y-controles-municipales-n112258>.

sin la colaboración de las empresas y sin un marco regulatorio nacional, estas medidas corren desigual suerte y efectividad.

Respecto a la estrategia que denominamos *tradicional*, de los sindicatos vinculados a la CGT, la CATT y las 62 Organizaciones peronistas, es relevante destacar que en los dos casos analizados hubo intentos de flexibilizar normativas para incorporar a los repartidores de plataformas a sus organizaciones. Por una parte, ASIMM intentó –con relativo éxito inicial– incorporarlos al CCT preexistente. Esta experiencia es un primer antecedente y, aunque no logró sostenerse, demuestra que, dependiendo la correlación de fuerzas con las empresas y el vínculo con el gobierno, es viable una integración de tipo tradicional. Sin embargo, a nivel de la representatividad, el sindicato no logró consolidar un acompañamiento a los repartidores, sino, por el contrario, fue creciendo el distanciamiento.

El SICCAM, por su parte, la única organización en el país que logra la inscripción sindical en la etapa posterior al *boom* de las aplicaciones, trabajó de forma más creativa sobre el acompañamiento a repartidores. La reciente reforma de su estatuto para incorporarlos como adherentes o el acompañamiento a la iniciativa de ordenanza municipal en Mar del Plata son antecedentes que permiten delinear una firme expectativa sobre la incorporación de estos trabajadores a su encuadre.

La posición de estos agentes que ocupan el espacio dominante del campo sindical, entonces, es que la incorporación de las empresas de reparto a un CCT tradicional –con las modificaciones necesarias– es posible e incluso compatible con el actual panorama de cartelización de la actividad. El antecedente de ASSIM y PedidosYa, y la tradicional propensión a la negociación de las dirigencias sindicales, sientan las bases para que en un contexto político menos adverso el espacio dominante del campo sindical pueda *procesar* en sus propios términos la formalización de esta actividad.

La segunda estrategia que denominamos *innovadora* busca el acceso al campo a partir de encuadrar a la actividad dentro de las nuevas formas de empleo. Los casos analizados divergen en dos trayectorias organizativas muy distintas. El caso de APP, constituye un antecedente de experiencia organizativa que hoy solo está vigente como expediente judicial. Las principales causas de su dilución fueron el rápido despido de todo el núcleo dirigente –que actuó como disciplinador– y la débil articulación con otras organizaciones del campo sindical o político, que se agravó por la condición de migrantes y el escaso tiempo de permanencia en el país de aquellos. Sin embargo, protagonizaron con éxito la primera acción de huelga del sector en Latinoamérica, marcando un hito para este grupo de trabajadores. Respecto al trámite de inscripción del sindicato de trabajadores de plataformas, actualmente se encuentra *estancado*. Por último, el horizonte organizativo de un sindicato de este tipo se avizora desalentador si se considera que no existen experiencias organizativas en el país que hayan logrado articular y sostener en el tiempo demandas colectivas que comprendan a repartidores y conductores de plataformas. Sin embargo, la puerta a la regulación legal de los trabajadores de plataformas, sea un estatuto u otro tipo de normativa general, podría dar nuevos aires a este proyecto con apoyo de una de las centrales de trabajadores.

El segundo caso, el de SiTraRepa, presenta una trayectoria de organización de base con tradición y trayectoria dentro del campo sindical. Su volumen de capitales político y organizativo es transferido de forma directa por su pertenencia al MAS y su vínculo con otros sindicatos de la Corriente Sindical 18 de diciembre, lo que le otorga relativa autonomía para sostener la organización más allá de los resultados de su estrategia en la justicia laboral. Aspira a obtener una simple inscripción, en un corto o mediano plazo, que le permita disputar representatividad y delegados por zonas. La estrategia se inscribe en la tradición de los sindicatos de base, que habitualmente disputan representación creando listas opositoras en gremios dominantes (con personería gremial). Sin embargo, en este caso la estrategia del SiTraRepa es original en cuanto busca crear un nuevo sindicato apoyado en reclamar un nuevo encuadre para repartidores de alimentos por plataformas.

La tercera estrategia, la *cooperativista*, cuyo caso analizado es el de la Agrupación de Repartidores de La Plata, destaca por su carácter novedoso en varios aspectos. En primer lugar, la creación de una cooperativa de trabajo les permite sortear el vínculo con las multinacionales y obtener mejoras concretas en las condiciones laborales sin intermediaciones empresariales. En este aspecto, el volumen de capital organizativo y sindical es generado a partir de satisfacer de forma efectiva y autónoma las demandas del sector. Como contracara, la escala de este modelo es pequeña y su expansión depende de la réplica de esta experiencia. En caso de concretarse algo así, es esperable que la competencia con las grandes empresas genere dificultades nuevas para dicha expansión.

Respecto a su volumen de capital sindical, mantienen una estrategia que pivota entre la economía popular y estrechos vínculos con la CGT regional La Plata. Considerando que el nivel de representación formal alcanzado sobre sus trabajadores otorga un grado de institucionalidad inédito para este grupo de trabajadores, se posicionan en un lugar estratégico para disputar, a mediano o largo plazo, la inscripción gremial de un sindicato propio de repartidores en la ciudad que exceda –tal como expresan sus dirigentes– a la cooperativa de trabajo y consolide la agrupación de trabajadores que le dio origen.

Un último emergente del trabajo de campo que se destaca para el caso cooperativo es el potencial de una construcción identitaria en torno a la *figura laboral del repartidor*. Esta identidad se diferencia tanto del *motoquero* de mensajería y cadetería, surgido a fines de los años noventa, como de las etiquetas más recientes (*rappis*, *delivers*, etc.). Su historicidad remite a una figura laboral invisibilizada e informal, ocupada por jóvenes en sus primeros empleos –en muchos casos menores de edad– y excluidos del reconocimiento laboral. Se trata de una figura previa a las *apps* y a la gestión algorítmica, marcada por la explotación en pequeños comercios, cadenas de pizzerías y locales de comida, y naturalizada socialmente por consumidores y gobiernos de distinto signo político. Esta narrativa, por su densidad histórica, amplitud y vigencia, delinea una silueta del sujeto colectivo que podría legitimar una demanda de representación y dignidad laboral más amplia.

FUENTES

Entrevistas:

Directivo ASSIM (responsable de encuadramiento), 19 de mayo de 2025.

Delegado ASSIM PedidosYa, 24 de junio de 2025.

Secretario General SICAMM, abril, mayo y octubre de 2025.

Presidente Cooperativa Mi Ciudad, 16 de septiembre de 2025.

Asesor legal APP, 18 de septiembre de 2025.

DOCUMENTOS

CCT ASSIM (722/2017). Disponible en: <https://asimm.org.ar/2023/10/03/cct-722-15/>.

Estatuto de SICAMM.

Proyecto ordenanza municipal Municipio de General Pueyrredón, Provincia de Buenos Aires, presentado el 3 de octubre de 2025 por Guglielmotti Miguel Angel y García Diego Alejandro Sebastián.

BIBLIOGRAFÍA

ABAL MEDINA, P., 2016. Los trabajadores y sus organizaciones durante los gobiernos kirchneristas. *Nueva Sociedad*, n° 264, pp. 72-86.

ALDAO, J. A., 2021. La constelación sindical de Camioneros. *Estudios del Trabajo*, n°61, pp. 1-31.

ALDAO, J. A., 2018a. Las huelgas ferroviarias (1950-1951). Una interna peronista. *Prohistoria*, n° 29, pp. 93-114.

ALDAO, J. A., 2018b. Los ferroviarios y el primer peronismo: Reflexiones teóricas en torno a los conceptos de identificación política e institucionalidad populista. *Revista Pilquen*, vol. 21, n°1, 59-71.

ALDAO, J. A., 2018c. *Obreros, ferroviarios y... ¿peronistas? Institucionalización y dinámica identitaria en la Unión Ferroviaria*. Bernal: Universidad Nacional de Quilmes.

ALDAO, J. A., 2015. Construcción y crítica al paradigma clásico de los estudios sobre movimiento obrero y primer peronismo. La emergencia del campo sindical argentino, propuesta de una alternativa interpretativa. *Sudamérica: Revista de Ciencias Sociales*, vol. 1, n°4, pp. 177-196.

ARIAS, C.; DEL BONO, A.; DIANA MENÉNDEZ, N. & HAIDAR, J., 2022. Conflictividad laboral en las plataformas de reparto en Argentina. Análisis de publicaciones en redes sociales y medios digitales. Buenos Aires: CITRA (CONICET-UMET). [Consultado el 5 de mayo de 2025]. Disponible en: https://citra.org.ar/wp-content/uploads/2022/11/Informe-1-OPT-Conflictividad-laboral-en-plataformas-de-repaerto.pdf?utm_source=chatgpt.com.

ARIAS, C., DIANA MENÉNDEZ, N. & HAIDAR, J., 2020. ¿Sindicalismo 4.0? La organización de trabajadores de plataformas en Argentina. *Sociología del Trabajo*, n° 97, pp. 59-69.

BOURDIEU, P., 2012. *La distinción: criterio y bases sociales del gusto*. Buenos Aires: Aguilar, Altea, Taurus, Alfaguara.

BOURDIEU, P., 2014. *Las estrategias de la reproducción social*. Buenos Aires: Siglo XXI.

BOTELLI CHAHER, J., 2025. Los rappi del mundo, uníos. *Agencia de Noticias Ciencias de la Comunicación UBA*, 28 de mayo. [Consultado el 22 de agosto de 2025]. Disponible en: <https://anccom.sociales.uba.ar/2025/05/28/los-rappi-del-mundo-unios/>.

DEL BONO, A., 2024. Reestructuración productiva y flexibilización laboral. Una revisión de los impactos del cambio organizativo y tecnológico sobre el trabajo. *Sociología del Trabajo*, no 104, pp. 15-21. <https://doi.org/10.5209/stra.96660>.

DIANA MENÉNDEZ, N., HAIDAR, J. & ARIAS, C., 2023. Prácticas organizativas de trabajadores de plataformas de reparto en Argentina. Un análisis desde la teoría de los recursos de poder. *Papers*, vol. 108, n° 1.

- ETCHEMENDY, S. & BERINS COLLIER, R., 2008. Golpeados pero de pie: resurgimiento sindical y neocorporativismo segmentado en Argentina (2003-2007). *POSTData*, n° 13, pp. 145-192.
- FREGE, C. & KELLY, J., 2003. Union revitalization strategies in comparative perspective. *European Journal of Industrial Relations*, vol. 9, n°1, pp. 7-24.
- GAGLIERO, I., 2022. Militancia en dos ruedas. *Enredados*, 11 de junio. [Consultado el 20 de septiembre de 2025]. Disponible en: <https://www.enredando.org.ar/2022/11/06/militancia-en-dos-ruedas/>.
- HAIDAR, J.; DIANA MENÉNDEZ, N. & ARIAS, C., 2020. De la app a la APP. La gestión algorítmica y los procesos de organización y lucha de los trabajadores de reparto. En: L. CAPARRÓS & H. GARCÍA (coords.), *El trabajo en la economía de plataformas*. Buenos Aires: Editorial Ediar.
- JOYCE, S., NEUMANN, D., TRAPPMANN, V. & UMNEY, C., 2020. A global struggle: Worker protest in the platform economy. *ETUI Research Paper-Policy Brief*, (2).
- LENGUITA, P., 2019. La trama feminista en los sindicatos argentinos. *Estudos do Trabalho*, vol. 9, n° 23, pp. 96-107.
- LENGUITA, P., 2011. Revitalización desde las bases del sindicalismo argentino. *Nueva Sociedad*, n° 232, pp. 137-150.
- MORALES MUÑOZ, K. & ABAL MEDINA, P. M., 2020. Precarización de plataformas: El caso de los repartidores a domicilio en España. *Psicoperspectivas*, vol. 19, n° 1, pp. 1-12.
- MURILLO, M. V., 1997. La adaptación del sindicalismo argentino a las reformas de mercado en la primera presidencia de Menem. *Desarrollo Económico*, vol. 147, n°37.
- NALATALUCCI, A. & GALIMBERTI, C. M., 2015. Juventud(es) sindical(es): identidades políticas y lógicas de acción (AMBA, 2009-2015). *Socio Debate*, n° 2, pp. 98-130.
- OIT (Organización Internacional del Trabajo), 2021. *World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work*. Geneva: International Labour Office.
- OTTAVIANO, J. M., O'FARRELL, J. & MAITO, M., 2019). Organización sindical de trabajadores de plataformas digitales y criterios para el diseño de políticas públicas. *Análisis / Friedrich Ebert Stiftung Argentina*, n° 49. Buenos Aires: Fundación Friedrich Ebert.
- OTTAVIANO, J. M., 2021. La amenaza fantasma: inteligencia artificial y derechos laborales. *Nueva Sociedad*, n° 294.
- PALERMO, H. M. & VENTRICE, P., 2020. Creativos, divertidos, emprendedores y meritocráticos. El trabajo en contexto de las tecnologías de la información. *Cuadernos de antropología social*, n° 52, pp. 37-53.
- PERELMAN, L., 2020. El futuro del trabajo ya llegó ¿qué hacemos con él? *Nueva Sociedad*, Agosto 2020. Buenos Aires: Fundación Friedrich Ebert.
- ROBLES, C., TANENBAUM, V. & JACAS, I., 2023. Los desafíos de la protección social de los trabajadores de plataformas: reflexiones para América Latina. *Documentos de Proyectos (LC/TS.2023/116)*. Santiago: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- SRNICEK, N., 2018. *Capitalismo de plataformas*. Buenos Aires: Caja Negra.
- TASSINARI, A. & MACCARRONE, V., 2020. Riders on the storm: Workplace solidarity among gig economy couriers in Italy and the UK. *Work, Employment and Society*, n°34(1), pp. 35-54.
- TORRE, J. T., 2023. *El gigante invertebrado: los sindicatos en el gobierno, Argentina 1973-1976*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Edhasa.
- TRAPPMANN, V., JOYCE, S., NEUMANN, D., STUART, M. & UMNEY, C., 2022. A global analysis of worker protest in digital labour platforms (Working Paper 70). *International Labour Organization*. <https://www.ilo.org/media/372846/download>
- TRIONFETTI MELLA, M. C. & BINGEN, A., 2020. "Una carrera hacia la rentabilidad": resistir a la degradación de las condiciones de trabajo y de empleo en la economía de plataforma (Bélgica). *Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo*, vol. 4, n° 9, pp. 1-31.
- VARELA, P., 2015. *La disputa por la dignidad obrera. Sindicalismo de base fabril en la zona norte del conurbano bonaerense 2003-2014*. Buenos Aires: Imago Mundi.
- VENTRICE, P., 2018. La nueva camada. Experiencias de renovación sindical en la Argentina protagonizadas por jóvenes en la última década. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, vol. 22, n° 37, pp. 97-124.

- VANDAELE, K., 2017. Les syndicats sur le qui-vive pour soutenir les travailleurs des plateformes: l'exemple des livreurs de repas, *Chronique Internationale de l'IRES*, n°160(4), pp. 85-100.
- VENTRICI, P. & DELFINI, M., 2016. ¿Qué hay de nuevo en el sindicalismo argentino? Relaciones laborales y reconfiguración sindical en el kirchnerismo. *Revista Trabajo y Sociedad*, n° 27.
- WOODCOCK, J., 2018. Digital Labour and Workers' Organisation. En M. Atzeni & I. Ness (Eds.), *Global Perspectives on Workers' and Labour Organizations*. Springer.