



 **realidad
económica**

Nº 335 • AÑO 50

1° de octubre al 15 de noviembre de 2020

ISSN 0325-1926

Páginas 15 a 44

COMERCIO ELECTRÓNICO

Relaciones laborales y economía de plataformas. El caso de MercadoLibre en la Argentina reciente

Sonia M. Filipetto* y Gabriela A. Pontoni**

* Magíster en Economía y Desarrollo Industrial de la Universidad Nacional de General Sarmiento (UNGS). Licenciada en Economía de la Universidad de Buenos Aires (UBA). Investigadora-docente del Área de Economía de la UNGS, Juan María Gutiérrez 1150, Los Polvorines (CP 1613), Buenos Aires, Argentina. sonia.filipetto@gmail.com

** Doctora en Ciencias Sociales de la UBA. Licenciada en Relaciones Laborales de la UNLaM. Docente-investigadora de grado de la Universidad Nacional Arturo Jauretche (UNAJ), Av. Calchaquí 6200, B1888 Florencio Varela, Provincia de Buenos Aires, Argentina. gabriela.pontoni@gmail.com

RECEPCIÓN DEL ARTÍCULO: agosto de 2019

ACEPTACIÓN: septiembre de 2020



Resumen

El artículo tiene como objetivo abordar los conflictos de la empresa MercadoLibre con los representantes de los gremios de Camioneros y La Bancaria, dos tradicionales sindicatos de los sectores logístico y financiero de Argentina, respectivamente. Atendiendo a las características más distintivas de la empresa, así como a su trayectoria, se pretende dar cuenta del poder del mercado que ha ido conformando tanto a nivel local como regional. De los conflictos analizados se concluye que la empresa estudiada representa un caso reciente y novedoso de cómo evitar los límites legales y laborales que despierta preocupación tanto para los Estados como para el devenir de las organizaciones de los trabajadores.

Palabras clave: MercadoLibre - Sindicatos - Economía de plataformas

Abstract

Labor relations and platform economy. The case of MercadoLibre in recent Argentina

The article aims to address the conflicts of the company MercadoLibre with the representatives of the trucking and banking syndicates, two traditional unions of the logistics and financial sectors of Argentina, respectively. Taking into account the most distinctive characteristics of the company, as well as its trajectory, it is intended to account for the power of the market that it has been shaping both locally and regionally. From the conflicts analyzed it is concluded that the studied company represents a recent and novel case of how to avoid legal and labor limits that arouses concern both for the states and for the future of workers' organizations.

Keywords: MercadoLibre - Workers unions - Platform economy

Introducción

La llegada de Internet no solo causó una revolución en la vida cotidiana, sino que también influyó significativamente en el entorno empresarial. Los tiempos en que el vendedor y el comprador tenían que encontrarse físicamente se diluyeron y el comercio se transfirió al mundo en línea, abriendo la posibilidad de comerciar en cualquier momento y lugar y dando lugar tanto al llamado comercio electrónico o *e-commerce* como a la intermediación financiera digital, más conocida como *fintech*¹. Sin embargo, en la actualidad se habla de la revolución digital y de *fintech* cuando en realidad ninguno de estos dos términos recoge de forma adecuada lo que realmente está sucediendo. Puntualmente, el término “digitalización”² se queda bastante corto a la hora de describir los procesos de interacción social y económica que la tecnología está trayendo (Carbó Valverde, 2017). Pero lo cierto es que, posibilitadas por la digitalización, emergieron las plataformas (Miguez, 2020)³. Un rasgo específico que distingue a estas infraestructuras digitales o bien caracteriza a la denominada “economía de plataformas” se vincula al valor de red⁴ originado a partir de un proceso continuo y dinámico de interacción entre usuarios, trabajo humano y lingüístico junto con las infraestructuras digitalizadas, es decir, las plataformas (Fumagalli, 2018).

¹ Como acrónimo de financial technologies e implica el uso de tecnología aplicada a la prestación de servicios del ámbito financiero, lo que busca repensar la forma en que estos son provistos a la sociedad (Ucciferri, 2019, p. 4).

² Esto es la posibilidad técnica de convertir información y otras señales tales como sonidos e imágenes en códigos binarios y facilitar su transmisión a través de redes como Internet.

³ El autor sugiere que la digitalización es condición previa a la plataformización.

⁴ NMás allá de la diversidad de plataformas digitales en la práctica y la amplia variedad de conceptualizaciones y tipologías en la literatura existente, hay consenso sobre el hecho de que una plataforma digital se vuelve cada vez más valiosa cuantos más terceros se unen y más amplia es la red.

Este fenómeno está reeditando un conjunto de viejos problemas del mundo del trabajo y planteando nuevos dilemas. En este marco, el presente texto enmarcará a la actual “economía de plataformas” teniendo en cuenta las dimensiones económicas, políticas y sociales habilitadas por las plataformas digitales, y atendiendo al creciente poder de sus propietarios (Kenney y Zysman, 2016).

La vasta literatura existente sobre la dimensión laboral en las plataformas se ha concentrado en la problematización de la inexistencia de una relación de trabajo asalariada en buena parte de los trabajadores que en ellas se desempeñan (Vandaele, 2018), así como también en los creadores de contenido mediado por las plataformas en tanto se las considera creadoras de valor (Terranova, 2000; Fuchs, 2010; Vercellone, 2020)⁵. Sin embargo, un aspecto menos abordado en la literatura especializada, pero no por eso menos problemático, se refiere a aquellos trabajadores que mantienen un empleo asalariado directo con las empresas de plataformas, cuyas lógicas de inserción laboral han mostrado diversas tensiones en materia de representación sindical.

Este aspecto contribuye a enfatizar la heterogeneidad como un rasgo crucial de la composición del trabajo vivo contemporáneo y, a su vez, destaca cómo este hecho se refleja en la heterogeneidad de las luchas que enfrentan las operaciones del capital (Mezzadra y Neilson, 2019). Se enfatiza aquí el hecho señalado por Gillespie (2010) en tanto apunta, como tendencia general en el marco de la economía de plataformas, que las empresas de todo tipo se estructuran utilizando las posibilidades que ofrecen las tecnologías digitales con el objetivo de evitar los límites legales y laborales.

⁵ El contenido generado por el usuario es la creación de valor no compensado que abarca desde el contenido cargado en plataformas como Facebook o Instagram, hasta reseñas de opiniones en sitios web. De acuerdo con las reseñas citadas previamente en esta introducción, solo cuando se considera la creación de valor en todas estas manifestaciones, basadas en la plataforma, podemos entender las dimensiones finales de la economía de plataforma y comprender de manera integral sus implicaciones para el trabajo.

Concretamente, en este artículo se abordará esta problemática para el caso de MercadoLibre (MeLi), plataforma líder de América Latina en *e-commerce* que ha expandido sus negocios más allá del simple intercambio de bienes a través de un entorno digital. En efecto, en los años recientes se observa un significativo avance de su modelo de negocios hacia los sectores logístico y financiero. En particular, en las siguientes páginas se analizan las tensiones y, más recientemente, los conflictos abiertos que se han generado en este entorno digital respecto a la representación sindical de los trabajadores vinculados a las actividades antes mencionadas. Cabe destacar que, en el capitalismo contemporáneo, la logística y las finanzas se vuelven centrales en el campo de la lucha y la negociación (Mezzadra y Neilson, 2019).

El artículo se ordena a partir de tres secciones: en la primera se exponen las características más distintivas de la empresa, así como su trayectoria, lo que da cuenta del poder que ha ido conformando tanto a nivel local como regional. En la segunda sección, se desarrollan los principales conflictos que ha sostenido la empresa con los representantes de los gremios de Camioneros y La Bancaria, dos tradicionales y poderosos gremios del movimiento obrero argentino. Por último, se presentan las reflexiones finales del trabajo.

MercadoLibre: del e-commerce a los servicios financieros y la logística

En el marco de la emergencia de la “economía de plataformas”, las empresas de comercio electrónico se definen como organizaciones que obtienen una ventaja competitiva significativa del uso de recursos de red residentes en redes virtuales de alianzas comerciales de colaboración (Singh y Kundu, 2002). Sin embargo, éstas no son simplemente un mercado digital sino, más bien, ecosistemas digitales consumados que subyacen a la nueva arquitectura de la economía global (Gurumurthy y Bharthur, 2018). Siguiendo a estos autores, las plataformas de comercio electrónico han reorganizado radicalmente las actividades, lo que dio lugar a nuevas estructuras de intermediación. A nivel global, Amazon (USA) y Alibaba (China) se consolidan como los líderes del *e-commerce* y el caso de MeLi representa el equivalente local a tales empresas para la región latinoamericana, dado que es la principal compañía del rubro de *e-commerce* en Argentina, Brasil, Chile, Colombia,

Venezuela y México (Lustig, 2018). A nivel internacional se la ha asimilado con Amazon y Alibaba. Con Amazon comparte la decisión de renunciar a los beneficios a corto plazo por un crecimiento rápido (de la empresa misma⁶ y de la fuerza laboral contratada⁷), como así también el desarrollo de una red logística propia; con Alibaba tiene similitudes en sus sistemas de pago (The Economist, 2020). Otro de los aspectos en común entre los mencionados líderes globales es que MeLi, al igual que Amazon y Alibaba, no solo opera en el rubro del *e-commerce*, sino que ha ido incorporando a su modelo de negocios nuevas actividades que, o bien complementan su actividad principal, o bien la trascienden.

MeLi fue fundada por dos argentinos, Marcos Galperín y Hernán Kazah, aunque el primero de ellos ha sido la figura pública de la empresa. Galperín estudió en los Estados Unidos, en la Universidad de Pensilvania y, al igual que Jeff Bezos, titular de Amazon, su formación no ha sido de corte ingenieril, sino que es un especialista en finanzas. Galperín trabajó en el Banco JP Morgan y más tarde en YPF. Su primer proyecto digital fue un sitio de finanzas online que abandonó ante la competencia de Patagon.com. Recién entonces pensó en orientarse al *e-commerce* (Galliano y Vanoli, 2019). En 1999, abrió su compañía de comercio electrónico en la Argentina, donde en ese entonces competía con DeRemate.com, una empresa de subastas online. MeLi también comenzó como una plataforma de subastas, pero rápidamente posibilitó la venta a precio fijo y sus usuarios se convirtieron en vendedores que dejaron de ser ocasionales.

Los contactos personales de Galperín posibilitaron que, a solo unos meses de su lanzamiento, el fondo de inversión Hicks, Muse, Tate & Furst, muy activo en América Latina⁸, invirtiera en el desarrollo de su proyecto. Poco tiempo después, en 2001, el pionero del comercio electrónico Ebay se transformó en accionista. MeLi empezó a cotizar en bolsa en 2007 y a formar parte del Holding Meli Inc., lo que la convirtió en la primera firma argentina en el NASDAQ. Este aporte de fondos por

⁶ Ritcher, 2020.

⁷ Cakebread, 2017.

⁸ Tal es así que en la Argentina llegó a ser accionista mayoritario de Cablevisión (Revista Mercado, 2000).

la vía bursátil le permitió su expansión por América Latina absorbiendo competidores vertiginosamente hasta tener posición dominante en la región en el rubro del *e-commerce*.

A la adquisición de una parte de su principal competidor regional en el comercio electrónico –DeRemate.com– en 2005 se le sumaron, en 2008, el 100% del capital accionario de Classified Media Group Inc. (CMG) y sus subsidiarias: Tucarro.com, Tumoto.com, Tuinmueble.com, Tulancha.com, Tuavion.com; y las adquisiciones de: Autoplaza (2011), Neosur (2013), Portal Inmobiliario (2014), KPL, Metros Cúbicos, y la *startup* de comercio electrónico de Silicon Valley, Dabee (2015) (Monits y Axado, 2016). De acuerdo con Valdez y O’Farrel (2019), MeLi es la compañía argentina mejor cotizada del mundo y emplea, según datos de la empresa hacia 2019, a 7.535 personas en la región, de los cuales 3.542 tienen base en la Argentina. Cabe destacar que si bien Argentina alberga el *headquarter* de la empresa, este país representa solo el 20% del negocio del *holding* de *e-commerce* (Catalano, 2020).

A nivel comercial, MeLi no solo se expandió geográficamente⁹ sino que también diversificó su esquema de negocios ampliándolo hacia la comercialización de nuevas categorías de producto que van desde electrodomésticos hasta alimentos, tras el lanzamiento reciente de SuperMercadoLibre.

Pero más importante aún ha sido, desde hace algunos años a esta parte, su diversificación hacia otros sectores. Su incursión en los servicios financieros, a través de su división MercadoPago y MercadoCrédito, se produjo bajo el llamativo slogan: “Democratizar el comercio y el dinero para impactar en el desarrollo de la región”. MercadoPago factura por el procesamiento de pagos y MercadoCrédito otorga créditos tanto a los vendedores de la plataforma como a sus consumidores.

En cuanto al sitio de comercio electrónico, los vendedores pueden publicar de manera gratuita o bien pagando una comisión sobre el valor de la mercadería ven-

⁹ Mercado Libre está presente actualmente en 18 países de la región latinoamericana: México, Guatemala, El Salvador, Honduras, Nicaragua, República Dominicana, Costa Rica, Panamá, Colombia, Venezuela, Ecuador, Brasil, Perú, Paraguay, Bolivia, Argentina, Uruguay y Chile.

dida, que incluye el costo de utilizar el procesador de pago, y una mejor ubicación en los listados de búsqueda. Por un costo adicional, también pueden ofrecer pagos en cuotas sin interés a sus compradores (Carpinelli, 2017). En Argentina, si una venta se concreta a través del sitio de MercadoLibre, la comisión es del 13 al 27% para productos con buena exposición, con cinco días de plazo para su acreditación. Para transacciones realizadas solo a través de MercadoPago, la comisión baja al 5,5% más el Impuesto al Valor Agregado (IVA) si la acreditación es inmediata. La tasa es mayor que la que pagaría un comercio por acreditar sus ventas a través de un banco comercial tradicional (2,15% en crédito y 1,1% en débito), aunque en los bancos el plazo de acreditación termina siendo mayor (diez días hábiles) y este último factor se convierte en una ventaja relativa a favor de la plataforma (Moreno, 2019). De este modo, el sistema resulta más ventajoso si se lo compara con las posibilidades de financiamiento que ofrecen las tarjetas de crédito y otras formas de pago más tradicionales, por lo que la plataforma absorbió a muchos consumidores y vendedores que operaban por esos medios. Al mismo tiempo, MercadoPago exceptúa a los pequeños comercios de retenciones impositivas, lo que contribuye a la tendencia anterior y convierte a ese nicho de negocios en una de las opciones de pago más convenientes para un nuevo usuario de MercadoLibre (Patel, 2020).

A su vez, en 2017 MeLi implementó un sistema de pagos electrónico (pagos con código QR) disponible en prácticamente todos los teléfonos móviles del mercado, lo que potenció su “efecto red” e incorporó a segmentos de usuarios no bancarizados que encontraron en este medio una facilidad para realizar transacciones diarias. En una entrevista realizada en 2017 al ex CEO de MeLi, Galperín sostuvo:

“Los bancos se llenan de plata con comisiones altísimas, pero cuando las cosas van mal, dicen ‘no juego más’. Entonces viene el Banco Central y los salva a todos con la plata de los impuestos. Es un sistema que no funciona más”.

En el mismo sentido, dos años después, en otra entrevista, afirmaba: “No los veo como competidores (a los bancos). No vamos por los clientes de los bancos, apuntamos a no bancarizados” (Ámbito, 2019).

En una región donde, en 2019, menos del 5% de las ventas minoristas se realizaron en línea –en comparación con el 12% en Estados Unidos y el 20% en China– y en la que la mitad de los latinoamericanos carecen de una cuenta bancaria (The Economist, 2020), el potencial de crecimiento de la empresa y sus riesgos asociados al control del mercado son enormes.

Por otra parte, MeLi recibió, y continúa recibiendo, mucha ayuda del Estado argentino. Este hecho se enmarca tanto en la Ley de Promoción de la Industria del Software (sancionada en 2004 y prorrogada en 2011) como en disposiciones del Banco Central de la República Argentina (BCRA). Siguiendo a Valdez y O’Farrel (2019), el régimen del *software* le permitió a MeLi pagar un 30% de las contribuciones patronales y un 40% del Impuesto a las Ganancias de lo que le correspondería¹⁰. Además, la Resolución 39/19 de la ANSES también habilitó a la plataforma para el pago de prestaciones de la seguridad social. A nivel regulación financiera la situación es igualmente ventajosa para la empresa: mientras que en Brasil MercadoPago se encuentra obligado a encajar el 100% de los saldos de billeteras en títulos públicos que pagan la tasa de política monetaria (actualmente un 6,5% anual en reales), en la Argentina la firma está liberada de esa obligación por disposición del BCRA (iProUP, 2019).

En línea con estos privilegios, la empresa ha podido eludir la medida de desconcentración de mercado teniendo en cuenta que en Argentina está prohibido que las entidades financieras realicen operaciones ajenas al sector. En estos casos, la admisión de que las dos empresas que forman una misma entidad –MeLi, empresa comercial con posición dominante, con MercadoCrédito– requeriría medidas de desconcentración o la generación de una nueva normativa a su medida (iProUP, 2019).

En paralelo, otra actividad de relevancia estratégica para el desarrollo de las plataformas *e-commerce* es la logística. En el caso de MeLi, para este segmento estratégico de su negocio se combina la firma de convenios con correos nacionales

¹⁰ Ley 25.922 (exención de Impuesto a las Ganancias y contribuciones patronales), y Ley 2.972 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (exención de Ingresos Brutos por su sede en el Distrito Tecnológico).

con el tejido de una red logística propia de la empresa (Artopoulos et al., 2019). La puesta en marcha de almacenes propios en Argentina consolida esta división de la compañía. En 2018, MeLi anunció la apertura de un centro de distribución en el Mercado Central de Buenos Aires (La Noticia1, 2018), equivalente a los ya instalados en Uruguay en 2012 y más tarde en México y Brasil (McDougall, 2019). Cabe destacar que estas inversiones en los últimos dos países coinciden con (y responden a) la llegada de Amazon a México (2015) y Brasil (2017). La incursión de la empresa en estas actividades no estuvo exenta de tensiones y conflictos que se enlazan con las prácticas que la compañía viene implementando en materia de relaciones laborales.

Por ejemplo, de sus 7.500 empleados registrados en 2019, ni uno solo se ha convertido en delegado sindical (Polo Sur, 2019). Éste es un rasgo que comparte con Amazon en lo que hace a las estrategias de gestión de las relaciones laborales dentro de la empresa. Sin embargo, esta característica no desalienta a los trabajadores a insertarse en la firma, pues tal como ha señalado The Economist (2020), “los lugareños dicen que se trata de una compañía formada para que las personas más brillantes de la región no quieran trabajar más que para Amazon”. No obstante, en la Argentina, se han conocido otras declaraciones y crónicas. Según Galperín (2019), el modelo laboral argentino “atrás 100 años”. Añorando una reforma laboral “a la brasileña”, el ex CEO de MeLi ha sostenido en su Twitter (2017) que la Argentina puede (y debería) imitarla, salirse del Mercosur, o bien resignarse a perder millones de empleos.

En la crónica que se recupera a continuación (Tordini, 2017), se observa que la compañía establece exigentes requisitos de permanencia y control de los trabajadores, a la vez que se registran diversas irregularidades en la órbita laboral. Este hecho demuestra que los conflictos no comenzaron con Camioneros ni con La Bancaria, sino que existen antecedentes que vienen mostrando la implementación de diversas prácticas antisindicales en las oficinas centrales de la compañía:

Entre 400 y 600 personas hacen el trabajo de revisar cada publicación, incluidas las preguntas y respuestas, de todos los países en los que opera la empresa. Para no ser *desvinculado* del puesto hay que cumplir con la productividad: 450 puntos

por día. Un artículo que se inhabilita rápidamente –uno que ofrezca un elefante, por ejemplo– otorga medio punto, uno que se edita, 0,9 punto. En conclusión, hay que revisar un promedio de 520 artículos por día, unos 85 artículos por hora, uno y medio por minuto. Si Sergio cumple con este objetivo mínimo se gana la posibilidad de seguir teniendo trabajo. Alrededor del 25% de los empleados lo logran. Los demás están en *zona inestable* o *zona de despido* y comienzan a lidiar con su *team leader* o con un supervisor para acordar planes de productividad personales. El resultado es la alta rotación de los trabajadores, un mecanismo que facilita muchas cosas. Elina Escudero, dos años y medio en Mercado Libre: “Te queman la cabeza, porque te sentís un frustrado que no sos capaz de llegar a la productividad o porque directamente te echan, porque no llegaste”. Yanina Arellano, cuatro años en Políticas y reglas: “El *team leader* te dice ‘nosotros queremos que llegues’ y te da una hoja con tu nombre, medio jardinesca, y te dicen ‘mañana vamos a hacer un esfuerzo y vamos a hacer 25 artículos más’”. Ellas dos cumplían con la productividad, a Elina la habían ascendido y Yanina llevaba cuarenta y ocho meses de impecable rendimiento. Igual las echaron, por otros motivos.

Los conflictos laborales comenzaron por el pago de los sueldos y las licencias. Por un motivo u otro, siempre había problemas. Durante sus primeros diez años, en esta empresa no hubo sindicatos. Cuando hacia 2009 los trabajadores de menor categoría ingresaron al convenio de comercio los aguinaldos mal liquidados, la jornada que figura como *part time* pero que en realidad es *full*, la mitad del sueldo en premios no remunerativos, los obstáculos para tomarse días por enfermedad o estudio empezaron a tener un límite legal. Pero en los espacios en los que se negocia la reproducción de la vida, la de la empresa y la del trabajador, los límites son zonas de cruenta disputa. A los pocos días de que Elina Escudero fue al sindicato a plantear alguna de estas irregularidades, la echaron. Tiempo después, Yanina Arellano fue al mismo edificio de Moreno al 600 porque le estaban pagando la mitad de lo que le correspondía de aguinaldo. Ahí le contaron lo que había pasado con Elina. “En esa época echaban a alguien y nadie se enteraba, a menos que fuera de tu sector. Los despidos pasaban totalmente inadvertidos”, recuerdan.

Estas prácticas laborales flexibles, precarizantes y antisindicales, pusieron a MeLi en el centro de la escena gracias a su modelo de gestión y administración de las relaciones laborales. Más aún cuando ésta tomó la decisión de comenzar a operar en el segmento financiero y logístico de la Argentina, sectores en los que la re-

presentación sindical adquiere otras características, las cuales se analizarán en el siguiente apartado.

Relaciones laborales en MercadoLibre. Un nuevo escenario de tensiones

Las empresas de la economía digital como MeLi poseen un enorme poder financiero que les ha permitido evadir con éxito relativo los marcos regulatorios nacionales, trazando estrategias agresivas para primero localizarse y expandirse en el país, y luego preocuparse por las posibles complicaciones que podrían derivarse de la necesidad de cumplir con las reglamentaciones locales (Degryse, 2016).

Así, la búsqueda de estas compañías digitales por sortear los marcos regulatorios en diversos sentidos incluye la normativa e institucionalidad laboral que caracteriza la regulación de las relaciones laborales argentinas. En efecto, la aparición de nuevas formas de precarización del trabajo vía plataformas digitales claramente pone al conjunto de los trabajadores locales a la intemperie del paraguas protector que proporciona tanto el derecho individual como colectivo del trabajo.

Sin dudas, un efecto colateral de este escenario es la merma de los recursos de poder de los sindicatos, pues esos indicadores suponen una reconfiguración de la base de sustentación gremial, construida tradicional e históricamente sobre la representación de los asalariados formales, conforme a los lineamientos planteados en el modelo sindical argentino. Al retroceder el número de asalariados formales se reducen las tasas de afiliación, principal fuente de poder de asociación de los sindicatos (Zapata, 2003; Etchemendy y Collier, 2008; Bensusán, 2010; Levesque y Murray, 2004, 2010), pues con la cantidad de afiliados también se reducen los recursos de poder económico, producto del descenso de la recaudación que proporciona el cobro de la cuota de solidaridad y la sindical¹¹. A la vez, en cierta forma, también se debilita el poder de organización y de movilización gremial. Paralela-

¹¹ Conforme lo establece el artículo 37° de la Ley de Asociaciones Sindicales (LAS), N° 23551, que regula su vida institucional, el patrimonio de los sindicatos se compone de: a) la cuota sindical (aportes ordinarios o extraordinarios de los afiliados) y las contribuciones de solidaridad que se retienen a los trabajadores no afiliados para cubrir los gastos de representación sindical, las cuales se pactan en cada proceso de negociación colectiva; b) los bienes adquiridos y sus frutos; c) las donaciones, legados, aportes y recursos no prohibidos por ley.

mente, este panorama afecta el flujo de contribuciones de los empresarios a los sindicatos, las cuales, por lo general se calculan sobre la nómina de trabajadores formales de cada compañía¹².

En consecuencia, los desafíos para el conjunto de representantes gremiales no son menores, sobre todo para quienes aún sostienen prácticas de representación que responden a otros momentos históricos del movimiento obrero. No es casual que gremios que han fortalecido sus instituciones, así como su representación frente a los trabajadores durante los últimos años, hayan comenzado a dar señales respecto a sus intenciones de avanzar en la protección de empleados hasta ahora invisibilizados detrás de las diversas formas que muestra el trabajo en plataformas. En este sentido, Ottaviano et al. (2019) y Ottaviano (2020) sostienen que varios sindicatos tradicionales están trazando iniciativas para incorporar en su base de representación a los trabajadores de plataformas; no obstante, estos han buscado configurar desde abajo nuevos espacios que contemplen las especificidades y particularidades de las empresas o de la economía de plataformas. En ciertos casos, incluso, los propios trabajadores han avanzado en la disputa con las plataformas de parte del mercado, mediante la creación de cooperativas u otras unidades de negocios que posibiliten competir con esos entornos digitales, sin descuidar la calidad del empleo.

En este escenario, en el plano de las plataformas de comercio electrónico, se constatan dos ejemplos recientes que muestran señales respecto de las iniciativas gremiales que, con prácticas de representación más tradicionales, buscan el encuadramiento sindical y convencional de, por un lado, las compañías *fintech*, entre ellas MercadoPago, cuyo caso muestra los desafíos de la Asociación Bancaria¹³ (en ade-

¹² Si bien la normativa argentina prohíbe que los sindicatos reciban ayuda económica de empleadores, organismos políticos nacionales o extranjeros, las compañías pueden realizar aportes a los gremios cuando en el marco de la negociación colectiva se acuerde que los fondos serán asignados a obras de carácter social, asistencial, previsional o cultural, destinadas a trabajadores comprendidos en el ámbito de representación de la asociación sindical (artículo 4 del decreto reglamentario de la LAS, N° 467/1988).

¹³ Sindicato que representa los intereses de los trabajadores bancarios desde 1924, y a diferencia del grueso de los gremios argentinos, su creación no ha estado atada al peronismo, sino que sus orígenes responden a iniciativas socialistas (Secretaría de Prensa y Difusión, Asociación Bancaria Seccional Mar del Plata), lo que marca un rasgo diferencial respecto a las alianzas con otros espacios político-sindicales. No obstante,

lante, La Bancaria) para responder a la aparición de nuevas formas de gestión del trabajo; por otro lado, también ha cobrado visibilidad las tensiones entre el gremio Camioneros¹⁴ y MeLi Log SRL, compañía encargada de la gestión de los centros de distribución y logística de lo que se conoce como MercadoEnvíos.

En tal sentido, las disputas planteadas durante 2019¹⁵ por La Bancaria, en torno al encuadramiento convencional y sindical de los trabajadores de Mercado Pago, puso en controversia el encuadramiento del conjunto de las compañías *fnotech*.

ha sido un gremio vinculado a la Confederación General del Trabajo (CGT) cuyo protagonismo cobró mayor relevancia luego de que en noviembre del 2009 su histórico secretario general, Juan José Zanola, al frente de la organización desde 1983 y de fuerte alianza con el gobierno de Carlos Menem durante la década de los noventa, debió ceder el mando al por entonces secretario adjunto del gremio, Sergio Palazzo, un radicalista de 52 años de edad. Palazzo se reafirmó en el cargo en las elecciones de 2013, con el 88% de los votos frente a dos listas opositoras. Desde entonces, las acciones de La Bancaria se radicalizaron, al menos respecto de sus estrategias previas a 2013, mostrando mayor protagonismo en la arena política y sindical mediante huelgas y movilizaciones de alcance nacional. Esta radicalización coincidió temporalmente con la aparición de diversas listas opositoras a la conducción central del gremio en las elecciones de dirigentes dentro de las Comisiones Gremiales Internas (CGI) de diferentes entidades bancarias que respondían a la seccional Buenos Aires. En esta clave, y en pos de capitalizar este mayor protagonismo gremial, más recientemente el sindicato ha incorporado afiliados provenientes de servicios tercerizados por los bancos que no estaban encuadrados ni sindical ni convencionalmente en el sector. Tal ha sido el caso de los call centers (en 2009) y de trabajadores de la financiera Cetelem (2011) (Fiorenza 2011; Soto 2013; Tringali 2015; Pontoni 2016; Godoy 2018; Baraldo 2018). En definitiva, La Bancaria ha mostrado un mayor protagonismo en la arena política y sindical mediante una mayor visibilidad a sus acciones en materia de representación colectiva de los trabajadores del sector; situación que no ha estado exenta de tensiones y disputas internas.

¹⁴ El sindicato de choferes de Camiones, más conocido como Camioneros, ha construido una sólida capacidad de organización que se apoya tanto en su trayectoria como en su estructura interna organizacional. Si bien durante los años noventa sus ingresos y tasa de afiliación se estancaron –producto del desempleo y deterioro de la economía de aquella década–, este contexto lo llevó a trazar diversas acciones que fortalecieron otros recursos de poder, tales como las alianzas tejidas con diversos actores político-sindicales de la época mediante estrategias coordinadas en el marco de su participación en el Movimiento de Trabajadores Argentinos (MTA); el sostén y fortalecimiento del compromiso con sus bases; y, paulatinamente, la ampliación de su ámbito de representación como consecuencia de la reconversión productiva del transporte de cargas automotor. Desde 2003, en un escenario de recuperación de la economía y de los indicadores del mercado de trabajo, sus decisiones se orientaron a recuperar afiliados y a incrementar sus recursos económicos. De este modo, articulando diversas acciones y estrategias, Camioneros ha consolidado su capacidad de organización. Estos factores, entre otros, le dieron un mayor protagonismo en el desarrollo de las relaciones laborales de la Argentina, y lo colocaron en el centro de la escena de los procesos de resurgimiento sindical experimentados en el país entre 2003 y 2015 (Autor, 2014).

¹⁵ Asociación Bancaria, 2019.

Para interpretar este tipo de disputas, es preciso comprender la diferencia entre encuadramiento convencional y sindical. En tal sentido, a grandes rasgos, las demandas por encuadramiento convencional buscan esclarecer cuál es el convenio colectivo de trabajo (CCT) que debería aplicarse a un grupo de trabajadores. En Argentina, esta situación suele generar tensiones, pues son los empleadores quienes suelen encuadrar convencionalmente a los trabajadores bajo su dependencia. El criterio habitual (y legal) que dirime esta situación se circunscribe al tipo de actividad principal que desarrolle la compañía, criterio que algunos empleadores no siempre respetan. En efecto, algunos empresarios optan por circunscribir el desarrollo de las relaciones laborales de sus establecimientos bajo las regulaciones de aquellos CCT que les permitan reducir costos laborales y al mismo tiempo, introducir al sindicato que ejercerá la representación de los trabajadores, puesto que, generalmente, suele atribuirse ese derecho al gremio firmante del CCT en el que se encuadra al personal. Sin embargo, esto no necesariamente debe ser así; es decir, la sindicalización es voluntaria, por lo que los derechos de representación gremial podrían no ir de la mano del encuadre convencional. En este sentido, considerando la voluntad de los trabajadores, podría desdoblarse su deseo de representación gremial, ejercida por un determinado sindicato, del encuadramiento convencional¹⁶. A raíz de estas situaciones es que pueden originarse no solo demandas por encuadramiento convencional sino también por encuadramiento sindical o viceversa (Slavin, 2001; Scotti, 2003; 2004; Álvarez Bangueses y Las Heras, 2005; Valdovinos et al., 2008; García, 2010).

Considerando entonces estos lineamientos interpretativos, y en línea con los argumentos esgrimidos por diversos especialistas a través de distintos medios de comunicación, redes sociales y publicaciones relevadas durante 2019 y lo que ha transcurrido de 2020 (Campos), si las empresas como MercadoPago tienen por ac-

¹⁶ Un caso que puede ilustrar esta situación es el de los Subterráneos de Buenos Aires, operados bajo la concesión de empresa Metrovías SA. Sus trabajadores se encuentran encuadrados convencionalmente en el CCT E 316/99, firmado entre la Unión Tranviarios Automotor y dicha compañía al momento de la privatización de los subterráneos. Sin embargo, buena parte de los trabajadores del “subte” se han organizado, y participan activamente de otro gremio. Nos referimos a la Asociación Gremial de Trabajadores del Subterráneo y Premetro (AGTSyP), más conocido como Metrodelegados. Los detalles de esta disputa exceden los objetivos del artículo, sin embargo el caso ilustra el desacople que en algunas compañías puede darse entre encuadramiento convencional y la representación sindical.

tividad principal ofrecer a sus clientes servicios financieros en línea, como pagar compras o cobrar ventas realizadas en diversos comercios, hasta otorgar créditos a través de su plataforma www.mercadopago.com.ar, pues entonces las tareas que desarrollan los trabajadores que allí se desempeñan no difieren de las que realizan los empleados de los bancos tradicionales, por lo tanto, es atendible la intención de La Bancaria de avanzar con el encuadramiento convencional y sindical de los trabajadores de plataformas digitales orientadas a la prestación de servicios financieros en forma digital.



Sin embargo, la revisión y análisis de las diversas resoluciones que desde 1947¹⁷ han modificado el estatuto del gremio bancario, arroja que el alcance de su *personalidad gremial*¹⁸ incluye concretamente:

30

¹⁷ Resoluciones 22/47 STyP, 19/02/47, BO 6/3/47; N° 34/73 MT, 19/1/73, BO 20/2/73; N° 210/74 MT, 30/5/74, BO 19/7/74; N° 48/89 MTySS, 7/2/89, BO 20/2/89; N° 1052/94 MTySS, 16/9/94, BO 20/10/94; N° 696/98 MTySS, 9/12/98, BO 22/12/98; N° 53/99 MTySS, 10/2/99, BO 1/3/99; N° 28/00 MTEyFRH, 20/1/00; BO 7/2/00; N° 468/02 MTEySS, 8/7/02, BO 18/7/02; N° 115/05 MTEySS, 21/5/05, BO 28/02/05, N° 154/14 MTEySS, 20/2/14, BO 28/2/14.

¹⁸ Este instituto legal conlleva el reconocimiento estatal del sindicato con mayor representación de trabajadores en cada actividad económica, lo que implica tener el monopolio de representación de ese grupo

nos Aires. — Art. 3.º: Son sus fines encauzar, fomentar y propender a las relaciones de solidaridad, compañerismo, mutualidad, cooperación y defensa de los intereses económicos del personal de los Bancos oficiales, provinciales, municipales, particulares o mixtos establecidos en la República Argentina y del personal de las empresas comprendidas dentro del régimen de la Ley Nacional 11.575. — Sin que su enunciación signifique limitar en forma alguna todo otro beneficio moral, cultural social y económico para sus asociados, son

Fuente: Resolución 22/47 STyP, 19/2/47, BO 06/3/47.

Es decir, el *alcance personal*¹⁹ se ciñe a los trabajadores de bancos oficiales, provinciales, municipales, particulares o mixtos argentinos. Cabe señalar que las reformas posteriores a la resolución de la STyPN° 22/47 no plantean modificaciones del alcance de la personería gremial bancaria, aunque, no obstante esto, en el Estatuto disponible en la Web de la seccional Mar del Plata efectivamente figura que dicho alcance comprende a quienes se desempeñen en “entidades financieras no bancarias”, independientemente de su calificación, y/o categorización, tiempo de servicio o tarea, siempre que sus funciones se desarrollen en empresas que cumplan alguna secuencia propia o complementaria, vinculadas, por ejemplo, a servicios informáticos, de *clearing*, de microemprendimientos periféricos, promoción o

de trabajadores, pues es el único que puede negociar colectivamente, administrar la obra social (atención médica de los trabajadores), entre otros atributos de exclusividad (artículos 25 y 31 de la LAS).

¹⁹ La noción de alcance personal remite al ámbito al que se circunscribe la representación de trabajadores de un determinado sindicato, conforme lo establecen sus estatutos, pero sobre todo el reconocimiento estatal que configura su personería gremial, o, en su defecto, la simple inscripción gremial (esto es, la obtención de personería jurídica. Para mayor detalle pueden consultarse los artículos 21 a 31 de la LAS).

venta, recaudación, guarda, recuento, liquidación, transporte, entrega y/o pago de dinero o valores; otros entes cuyos agentes tengan status bancario; compañías de tarjetas de crédito, tickets de pago o de cualquier otro medio de pago o crédito; entidades de análisis y/o asesoramiento bancario, financiero, de inversión y/o securitización; empresas en las que uno o más bancos tengan más del 50% de participación accionaria o estén conformadas o promovidas por un banco.

En este sentido, siguiendo un análisis reciente del abogado y ex juez del Tribunal del Trabajo N° 1 del Departamento Judicial La Plata, Víctor H. Guida (Guida, Ciampa, Cremonte y Juara, 2020), la modificación del estatuto social no implica la ampliación automática de los alcances de cobertura que indicaba previamente la personería gremial.

En función de lo expuesto, atendiendo a la información disponible, para extender el alcance personal de la personería gremial de La Bancaria a los trabajadores que ofrecen su fuerza de trabajo a compañías de servicios financieros no bancarios, vía plataformas digitales, debería comprobarse que esas tareas son las mismas que realizan los trabajadores de la banca tradicional. Con esto se entiende que dicho alcance también cubriría a quienes se desempeñan en otras compañías que ofrecen servicios financieros similares, aunque no digitalizados, tales como Efectivo Sí o Credipaz. En definitiva, un interrogante que surge de esta argumentación, aún excediendo los alcances de los objetivos de este artículo, es: ¿cuál es la diferencia, más allá de la intermediación que ofrece la digitalización del servicio, entre las tareas concretas que desarrollan los trabajadores de entidades financieras no bancarias –quienes suelen estar encuadrados, convencional y sindicalmente, en Comercio–, y las que se desarrollan en MercadoPago? ¿Por qué La Bancaria reclama la representación de unos y no la de los otros? En definitiva, estas preocupaciones marcan un proceso que puede plantear diversas tensiones entre el gremio y no solo MercadoPago sino también otras entidades financieras no bancarias que ofrecen servicios similares a los de dicha plataforma.

Por su parte, en lo que respecta al encuadramiento convencional, si se comprobara la coincidencia de las tareas desarrolladas en ambos entornos laborales, entonces también debería aplicarse el CCT Bancario (N° 18/75) a los trabajadores de

MercadoPago. En caso de profundizarse esta controversia, conforme lo establecen los principios fundamentales del derecho laboral, debiera aplicarse la norma más beneficiosa para el trabajador, que para el caso de los trabajadores de MercadoPago remite al CCT Bancario pues, conforme a las paritarias firmadas en lo que va de 2020, se constata que en términos salariales La Bancaria acordó incrementos que comparativamente superan lo pautado por el gremio mercantil.

Por su parte, la situación de quienes se desempeñan en el centro de distribución de MeLi, a través de la compañía Meli Log SRL²⁰, presenta una controversia similar. A diferencia de lo sucedido en MercadoPago, Meli Log pautó con la Unión de Trabajadores de Carga y Descarga (UTCyD) un convenio colectivo descentralizado a nivel de empresa (CCTE), que muestra un significativo esquema de flexibilización de las condiciones laborales (CCTE N°1591/2019). Este instrumento se circunscribe al ámbito y las necesidades operativas de la compañía, y en su artículo 3 especifica que contempla “una actividad distinta y novedosa respecto a la/s contemplada/s en otros convenio/s como es el soporte de operaciones realizadas bajo el formato de comercio electrónico”. A través de estas líneas puede observarse cómo se evita mencionar la palabra “logística” para de ese modo esquivar cualquier tipo de injerencia del gremio de choferes de camiones sobre el desarrollo de la actividad principal de la empresa y sortear la alternativa de encuadramiento de estos trabajadores bajo las prerrogativas de la rama logística del CCT de la actividad (N° 40/89) firmado por Camioneros, gremio reconocido por su significativa capacidad de presión a la hora de salvaguardar los intereses de aquellos que representa (Autor, 2014). Tal es así que la voz de Camioneros no se hizo esperar. En 2019 el gremio solicitó la impugnación de ese CCT, reclamó para sí la representación convencional y sindical de los trabajadores en cuestión, y al mismo tiempo, intentó evitar la flexibilización acordada colectivamente en aquel instrumento (con su consecuente precarización del trabajo, que se torna palpable en la reglamentación de una jornada laboral de 192 horas mensuales que, en caso de ser superada, puede dejar horas a cuenta para reducir las de otros meses dentro del semestre en curso, por lo que no se abonan horas extras. También hay francos rotativos y fracciona-

²⁰ Meli Log SRL forma parte del grupo de compañías que administra Marcos Galperín.

miento de la licencia anual ordinaria en tramos de siete días, otorgables en cualquier momento del año, por mencionar los rasgos de mayor relevancia).

Luego de aquellas primeras tensiones de orden administrativo entre MeLi Log, UTCyD y Camioneros, aquella disputa inicial mostró un nuevo capítulo en julio de 2020. Reeditando su clásica estrategia vandorista de “golpear y negociar”, Camioneros bloqueó cinco centros de distribución de MeLi Log, hecho que diversos medios registraron como un reclamo del encuadre convencional y sindical de los trabajadores de la compañía. Lo cierto, sin embargo, es que el bloqueo respondió a la demanda del gremio respecto a las estrategias que desplegaron algunas de las empresas logísticas que complementan esa actividad, a raíz del incremento del volumen de operaciones de comercio electrónico registrado durante el Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio (ASPO) y el Distanciamiento Social, Preventivo y Obligatorio (DISPO)²¹. Se trata de Correo Argentino, Andreani y OCASA, prestadoras de servicios logísticos de MeLi Log, aunque fue en OCASA donde se inició este conflicto puntual. Esta compañía, para responder al pico de demanda antes mencionado, contrató transportistas autónomos que usualmente quedan al margen de la representación gremial de Camioneros, esto es trabajadores por cuenta propia que suelen ser contratados por los grandes operadores logísticos para realizar el traslado de sus productos. Estas prácticas empresarias no son novedosas, sino que se trata de una forma de descentralización del esquema de operaciones logísticas de larga data.

En efecto, la configuración del esquema sectorial muestra, tanto en la Argentina (Autor y Ceja, 2015) como en otras latitudes (Alas-Pumariño Sela y Fernández Gómez, 2005), una fuerte tendencia empresaria a descentralizar parte de los servicios que prestan, configurando una cadena de contratación en la que no solo se externalizan tareas periféricas sino también partes nodales que hacen a la concreción del corazón de su negocio. Así, se articulan complejas cadenas de subcontratación que ponen en debate las implicancias que en materia laboral subyacen a los

²¹ Según las proyecciones de crecimiento de Carpinelli (2017), las acciones de la compañía se duplicarían en los próximos años aunque, a raíz de la pandemia de COVID-19, en el primer trimestre de 2020 MercadoLibre informó un crecimiento de su facturación del 70,5% interanual, lo que supera significativamente aquellas proyecciones.

diversos modos de vinculación empresaria. Cabe señalar en este sentido que el proceso de desconcentración dentro del propio sector ha estado acompañado por una marcada tendencia a descentralizar las operaciones logísticas entre sectores. Así lo muestra un informe publicado en 2015 por la Cámara de Empresarios Logísticos (CEDOL) y la Asociación Argentina de Logística Empresarial (ARLOG). En él se destaca que el 97% de las empresas consultadas (entre ellas: autopartistas; automotrices; las de producción y comercialización de electrodomésticos; las del vestido, calzado e indumentaria deportiva; las dedicadas a la elaboración de vinos y bebidas alcohólicas especiales y las farmacéuticas) se han desligado en los últimos años, total o parcialmente, de sus operaciones logísticas, y los procesos de mayor tendencia a la externalización son los de distribución de productos (86%) y los de transporte de abastecimiento (78%) (CEDOL-ARLOG, 2015). Estos procesos han estado acompañados de una significativa heterogeneización de las modalidades de contratación en el segmento logístico, en el que si bien el 30% de los trabajadores se encuentran en relación de dependencia, el 70% restante concentra trabajadores independientes (Orsatti, 2010, p. 14).

En este escenario que año a año evidencia una mayor descentralización de las operaciones logísticas y una significativa presencia de trabajadores autónomos en el sector, la representación sindical en la actividad se ve interpelada. Es por esto que la respuesta de Camioneros puede leerse como una práctica que buscó darle visibilidad al reclamo por la precarización de transportistas autónomos contratados por grandes operadores logísticos como OCASA. Bloquear los ingresos a los centros de distribución de MeLi no tiene la misma repercusión que hacerlo frente a las puertas de Andreani u OCASA, empresas en las que sí cuenta con afiliados propios y que, en definitiva, son las que están socavando los derechos individuales y colectivos de los transportistas autónomos contratados. De hecho, esto se constata mediante la repercusión instantánea de la medida en diversos medios y portales periodísticos tradicionales y sindicales, así como la respuesta inmediata y directa de algunos periodistas que, prácticamente en cadena nacional, interpellaron al propio Presidente de la Nación sobre el tema.

En este sentido, lo que está en disputa, en principio, no es el encuadre sindical y/o convencional de los trabajadores de los centros de distribución de MeLi Log

sino la precarización contractual que atraviesa a los transportistas autónomos subcontratados por grandes operadores logísticos. Pues si bien el CCTE N° 1591/19 firmado entre la UTCyD y MeLi Log muestra cláusulas de significativa flexibilización de las relaciones laborales en la empresa, las presiones de Camioneros probablemente ejerzan un efecto contrario a las previsiones negativas sobre la relación entre la flexibilización y los efectos precarizantes en las condiciones de trabajo de quienes se desempeñan en la compañía. De acuerdo a las fuentes relevadas (Morena, 2020), en términos salariales, durante 2019, los trabajadores de MeLi Log tuvieron un incremento promedio del 57%, lo que representa un 30% más que lo acordado en la paritaria de Camioneros. Adicionalmente, los trabajadores recibieron un premio de 15% sobre su remuneración bruta por cumplimiento de los diversos protocolos implementados en el marco de la pandemia provocada por el contagio del COVID-19 y un bono de \$47.000, en reconocimiento de su compromiso con la empresa en este contexto. Por lo tanto, si Camioneros desea interpelar las necesidades salariales de estos trabajadores deberá revisar sus estrategias de negociación, tratando de reeditar lo sucedido hace algunas décadas en los centros de distribución y logística de los Hiper y Supermercados, Centros Mayoristas y Corralones de materiales de Construcción. En principio, las prácticas de Vila, (secretario general de UTCyD) parecerían no ser las mismas que las de Cavalieri en Comercio, gremio que representa a los trabajadores de las actividades antes mencionadas, cuyas paritarias tienden a cerrarse con incrementos salariales muy inferiores a los señalados.

En suma, los detalles de los casos analizados muestran un preocupante incremento de la flexibilización y la consecuente precarización de ciertas condiciones laborales de los trabajadores asalariados, situación que se encubre bajo nuevas (y viejas) formas de gestión (explotación) del trabajo impulsadas por las plataformas digitales. Sin embargo, aun frente a este panorama desalentador, todavía se observan iniciativas sindicales que buscan amortiguar, con estrategias y prácticas diferenciadas, los efectos de una nueva avanzada del capital sobre el trabajo.

Reflexiones finales

El objetivo del trabajo fue doble. Por un lado, caracterizar y reflexionar sobre la dinámica reciente de MercadoLibre (MeLi) empresa que, si bien fue creada hacia

fines de la década del noventa como plataforma de comercio electrónico, recientemente se ha expandido y generado nuevas unidades de negocios orientadas a la prestación de servicios financieros, y de distribución y logística. Esto puso en evidencia lo crucial de estas actividades en su funcionamiento.

Argumentando que el modelo sindical argentino heredado del siglo XX está agotado, la empresa pretende evadir los derechos de afiliación de los trabajadores de las actividades señaladas. Aun bajo la modalidad de trabajo formal involucrado en esta plataforma de comercio electrónico, se mostró cómo se desafían diversos derechos tanto por las instituciones que regulan las relaciones laborales en el plano local, como por el uso de los beneficios que el Estado le proporciona a la empresa para operar en el país. La alarma sobre la obsolescencia irremediable del marco legal existente está, en este caso, fuera de lugar. El carácter distintivo y sobresaliente de estos modelos de negocios emergentes omite con demasiada frecuencia en su relato el intento por evadir la normativa local. Al mismo tiempo, cualquier intento de regulación se presenta como una herramienta discursiva para validar el argumento de que un “activismo” extremo podría impedir el crecimiento de este dinámico segmento empresarial.

Por otro lado, resulta particularmente llamativo cómo algunos de los gremios que fortalecieron sus capacidades de presión y movilización durante el período caracterizado como de “resurgimiento sindical” (2003-2015), entre ellos La Bancaria y Camioneros, están viendo socavada su capacidad de respuesta frente a las corporaciones que están detrás de la economía de plataformas. A pesar de que las finanzas argentinas atravesaron un período crítico en los años recientes con las políticas económicas implementadas durante el gobierno de la Alianza Cambiemos, hay que destacar que las recientes medidas de aislamiento y distanciamiento, implementadas en 2020, impulsaron fuertemente la demanda de servicios de comercio electrónico y los de logística. Este hecho hace que la respuesta de los gremios involucrados no se explique por una caída en el nivel de actividad económica, sino que se trata de estrategias ofensivas que buscan fortalecer sus recursos de poder. No obstante, se interpreta que las tensiones y conflictos que se han relatado en estas páginas son, al mismo tiempo, un indicador del poder que se está conformando detrás de los actores que operan en estos nuevos entornos digitales.

En suma, lo desarrollado en estas páginas mostró cómo, aun frente a los avances en materia de protección y representación gremial registrados en la Argentina durante la primera década y media del siglo XXI, estos han sido relativamente debilitados en años más recientes a raíz del retroceso de buena parte de los logros alcanzados en aquel momento. Que se trate de dos gremios que, históricamente, han combinado prácticas de resistencia y negociación, intentando incorporar a sus filas a quienes quedaban a la intemperie de la protección que tradicionalmente ofreció el movimiento obrero argentino es preocupante.

Se interpreta, entonces, que los desafíos en materia de representación colectiva no son menores e interpelan directamente la capacidad de respuesta y las prácticas de los dirigentes gremiales locales para afrontar los retos que impone la transformación digital a las relaciones laborales argentinas. En función de estas reflexiones, se precisará del desarrollo de nuevas investigaciones orientadas a indagar sobre el presente y futuro de la particular dinámica que adquieren las relaciones de trabajo en las diversas plataformas.

Referencias bibliográficas

- Alas-Pumariño Sela, A., y Fernández Gómez, J. (2005). Externalización de procesos y trabajo autónomo: los transportistas de mercaderías en el sector de logística y distribución. En J. J. Castillo (Dir.), *El trabajo recobrado. Una evaluación del trabajo realmente existente en España* (pp.79-122). Madrid: Miño y Dávila.
- Álvarez Bangueses, R., y Las Heras, H. (2005). Concepto y clasificación de los conflictos colectivos de trabajo. En M. Ackerman (Dir.) y D. Tosca (Coord.), *Tratado de derecho del trabajo* (Tomo VIII), (pp.679-698). Buenos Aires: Rubinzal-Culzoni.
- Artopoulos, A., Cancela, V., Huarte, J., y Rivoir, A. L. (2019). El último kilómetro del e-commerce. Segunda brecha (digital) del desarrollo informacional. En A. L. Rivoir, y M. J. Morales (Coords.), *Tecnologías digitales. Miradas críticas de la apropiación en América Latina*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: CLACSO; Montevideo: RIAT, 2019.

- Asociación Bancaria. (16 de julio de 2019). *Convenio bancario. Banca digital*. Recuperado de: <https://www.bancariabancario.com.ar/article/show/1658>.
- Asociación Bancaria. (10 de julio de 2019). *MercadoPago, FinTech, violencia y fraude*. (Comunicado de prensa). Recuperado de: <https://www.bancariabancario.com.ar/article/show/1651>.
- Baraldo, N. (2018). La clase como construcción: formas de organización y educación de los trabajadores bancarios en Mendoza, Argentina (1969-1974). *Izquierdas*, (43), 131-158. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-50492018000600131>
- Bensusán, G. (2010). *Los sindicatos y las reformas laborales en América Latina*. Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Sociales. Recuperado de: http://conceptos.sociales.unam.mx/conceptos_final/460trabajo.pdf
- Bensusán, G. (2016). Nuevas tendencias en el empleo: retos y opciones para las regulaciones y políticas del mercado de trabajo. Santiago de Chile: CEPAL.
- Cakebread, C. (28 de octubre de 2017). Amazon is now the size of a small country. Recuperado de: <https://www.businessinsider.com/amazons-workforce-grew-at-an-unprecedented-rate-in-2017-charts-2017-10?IR=T>.
- Campos, L. (2020). En defensa de la reforma laboral. *Voces en el Fénix*, 10(80), 110-115.
- Carbó Valverde, S. (2017). Mitos y realidades de la digitalización financiera. Los medios de pago como paradigma, *Mediterráneo Económico*, 29, 139-149.
- Carpinelli, M. (2017). *Valuación de Mercado Libre Inc.* (Tesis de Maestría). Escuela de Administración y Negocios. Universidad de San Andrés.
- Catalano, S. (17 de febrero de 2020). La verdadera historia detrás de la mudanza de Marcos Galperin a Uruguay: "Se hartó de la Argentina". *Diario Infobae*. Recuperado de: <https://www.infobae.com/economia/2020/02/17/la-verdadera-historia-de-tras-de-la-mudanza-de-marcos-galperin-a-uruguay-se-harto-de-la-argentina/>.
- CEDOL - ARLOG (2015). *Grado de tercerización de las Operaciones Logísticas*. Buenos Aires: CEDOL.
- Degryse, C. (2016). Digitalisation of the economy and its impact on labour markets. (Documento de trabajo). Bruselas: European Trade Union Institute.

- Etchemendy, S. y Collier, R. ([2007], 2008). Golpeados, pero de pie. Resurgimiento sindical y neocorporativismo segmentado en Argentina (2003-2007). *Revista Postdata*, 13, 145-192. Recuperado de: <http://www.revistapostdata.com.ar>
- Fiorenza, N. (2011). *Los trabajadores de cuello duro y la huelga bancaria de 1959*. Buenos Aires: El Colectivo.
- Fuchs, C. (2010). Labour in Informational Capitalism. *The Information Society*, 26(3), pp. 176-196.
- Fumagalli, A. (2018). Per una teoria del valore-rete: Big data e processi di sussunzione. En D. Gambetta (Ed.), *Datacrazia, Politica, cultura algoritmica e conflitti al tempo dei big data* (pp. 46-69). Roma: D Editore.
- Galliano, A. y Vanoli, H. (14 mayo 2019). ¿Qué hacemos con MercadoLibre? *Revista Crisis*. Recuperado de: <https://www.revistacrisis.com.ar/notas/que-hacemos-con-mercadolibre>.
- Galperin, M. (9 de septiembre de 2017). Viendo la reforma laboral Brasilera, Argentina puede 1) imitarla 2) salirse del Mercosur 3) resignarse a perder millones de empleos a Brasil [Publicación en Twitter]. Recuperado de: https://twitter.com/marcos_galperin/status/906550297060892673.
- García, H. (2010). Los conflictos intersindicales e intrasindicales en su tratamiento administrativo y en la jurisprudencia. En J. Rodríguez Mancini (Dir.), *Derecho del trabajo* (Tomo III), (pp. 1-141), Buenos Aires: Editorial Astrea.
- Gillespie, T. (2010). The politics of platforms. *New Media & Society*, 12(3), 347-364.
- Godoy, A. (2019). *Clásicas y nuevas disputas en la negociación colectiva en la era digital. Un estudio de caso acerca del papel que cumple la transformación digital en la negociación colectiva en el sector bancario*. (Trabajo final de grado). Departamento de Humanidades y Ciencias Sociales, Universidad Nacional de la Matanza.
- Guida, V., Ciampa, G., Cremonte, M., y Juara, G. (23 de julio de 2020). Moyano vs. Mercado Libre: la opinión de los especialistas. *Mundo Gremial*. Recuperado de: <https://mundogremial.com/moyano-vs-mercado-libre-la-opinion-de-los-especialistas/>.

- Gurumurthy, A., y Bharthur, D. (2018). What development actors need to know about e-commerce, IT for Change Policy Brief, India. En D. Gambetta (Ed.), *Datacrazia. Società, Cultura e Conflitti al Tempo dei Big Data*. Roma: D Editore.
- HMT&F ya controla Cablevisión. (5 de noviembre de 2000). *Revista Mercado*. Recuperado de <https://mercado.com.ar/empresas-negocios/hmtf-ya-controla-cablevision/>.
- Kenney, M., y Zysman, J. (2016). The rise of the platform economy. *Issues in Science and Technology*, 32(3), 61–69.
- Las definiciones de Marcos Galperin sobre los bancos y la economía. (2 de agosto de 2019). *Ámbito*. Recuperado de: <https://www.ambito.com/negocios/marcos-galperin/las-definiciones-los-bancos-y-la-economia-n5046303>.
- Lévesque, C., y Murray, G. (2004). *El poder sindical en la economía mundial*. Recuperado de: <http://www.mrafundazioa.org/>.
- Lévesque, C., y Murray, G. (2010). Understanding union power: resources and capabilities for renewing union capacity. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 16(3), 333-350.
- Ley Nacional N° 25.922. Ley de Promoción de la Industria del Software. InfoLEG. Buenos Aires, Argentina, 18 de agosto de 2004.
- Ley N° 2.972. Boletín Oficial de la Ciudad de Buenos Aires. Buenos Aires, 12 de enero de 2009.
- “Los bancos se llenan de plata pero cuando van mal, los rescata el Central”. (4 de diciembre de 2017). *Gaceta Mercantil*. Recuperado de: <https://www.gacetamercantil.com/notas/132269/>.
- Lustig, N. (12 de agosto de 2018). *How MercadoLibre Dominates Latin America's E-commerce Industry*. Recuperado de: <https://www.nathanlustig.com/how-mercadolibre-dominates-latin-americas-e-commerce-industry/>.
- McDougall, F. (5 de junio de 2019). Galperín, un macrista que crece en territorio k: apura mega inversión en La Matanza para darle pelea a Amazon. *iProUP*. Recuperado de: <https://www.iproup.com/innovacion/4820-deposito-mercado-pago-mercado-central-Mercado-Libre-invierte-en-La-Matanza-para-pelear-con-Amazon>.

Mercado Libre abrirá su primer centro de distribución en el Mercado Central. (14 de abril de 2018). *La Noticia1.com*. Recuperado de: <https://www.lanoticia1.com/noticia/mercado-libre-abrira-su-primer-centro-de-distribucion-en-el-mercado-central-104740.html>.

Mercado Libre busca perpetuar la brutal precarización laboral de sus empleados. (10 de julio de 2019). *Polo Sur*. Recuperado de: <https://polosurtdf.com.ar/mercado-libre-busca-perpetuar-la-brutal-precarizacion-laboral-de-sus-empleados/>.

MercadoLibre is a wannabe Alibaba. (22 de junio de 2020). *The Economist*. Recuperado de: <https://www.economist.com/business/2020/07/22/mercadolibre-is-a-wannabe-alibaba>.

Mezzadra, S., y Neilson, B. (2019). *The politics of operations: excavating contemporary capitalism*. Duke University Press.

Miguez, P. (2020, mayo). Valorización del conocimiento, cambio tecnológico y plataformas. *Voces en el Fénix*, 10(80).

Morena, J. M. (19 de julio de 2020). Moyano vs. Mercado Libre: ¿Quién gana? *Mundo Gremial*. Recuperado de <https://mundogremial.com/moyano-vs-mercado-libre-quien-gana/>

Negocio redondo: cómo Mercado Libre pasó de ser un sitio de compra venta a una fintech. (8 de septiembre de 2019). *iProUP*. Recuperado de: <https://www.iproup.com/finanzas/7275-mercado-pago-brasil-mercado-pago-latinoamerica-Mercado-Libre-y-la-financiera-invisible-que-todos-ven>.

Orsatti, A. (2010). *El sindicalismo argentino entre el trabajo autónomo y el trabajo precarizado*. FSAL/ACTRAV/OIT.

Ottaviano, J. (2020). Hacia una regulación del trabajo en plataformas *Voces en el Fénix*, 10(80), 116-123.

Ottaviano, J. M.; O'Farrell, J. y Maito, M. (2019, diciembre). *Organización sindical de trabajadores de plataformas digitales y criterios para el diseño de políticas públicas*. Fundación Friedrich Ebert. Recuperado de: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/argentinien/15913.pdf>.

- Patel, N. (12 de julio de 2020). Will MercadoLibre Be Profitable Again? *The Motley Fool*. Recuperado de: <https://www.fool.com/investing/2020/07/12/will-mercadolibre-be-profitable-again.aspx>.
- Pontoni, P. (2016). "Si tocan a uno, nos tocan a todos" Respuesta sindical de La Bancaria, ante los recientes despidos en el Banco Central de la República Argentina (BCRA). (Trabajo final de grado). Departamento de Humanidades y Ciencias Sociales, Universidad Nacional de la Matanza.
- Pontoni, G. (2017). Estrategias de organización del sindicato Camioneros (1991-2011). *Sociología e política*, 25, (61), 77-96.
- Pontoni y Schimpf, M. B. (2017). Conflictos por encuadramiento sindical y/o convencional. El caso Camioneros-Tintorereros. *Revista de Investigación del Departamento de Humanidades y Ciencias Sociales (RiHumSo)*, 12, 67-92.
- Pontoni y Cejas L. (2015). ¿Descentralización productiva significa precarización laboral? Un estudio de caso en el sector logístico argentino. En *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 8, (15).
- Pontoni, G. (2014). Relaciones laborales en Argentina. El caso Camioneros entre 1991-2011. Tesis doctoral. Universidad de Buenos Aires.
- Pontoni, G. (2013). Construcción y fortalecimiento de la movilización. El caso Camioneros entre 1991-2011. *Realidad Económica*, 280, 73-103.
- Pontoni, G. (2012). Identidad colectiva 'Camionera', un recurso de poder sindical en Argentina entre 2003 y 2011. *Gaceta laboral*, 18 (2), 151-172.
- Ritcher, F. (17 de julio de 2020). *Amazon's Impressive Long-Term*. Recuperado de: <https://www.statista.com/chart/4298/amazons-long-term-growth/>.
- Scotti, H. (2003). El encuadramiento sindical y convencional de los viajantes de comercio y el artículo 30 de la Ley 14.546. *Revista de Derecho Laboral*, 2.
- Scotti, H. (2004). *Encuadramiento sindical y encuadramiento convencional. Causas y efectos*. Recuperado de: <http://www.asociacion.org.ar/2004-07.php>.
- Singh, N. and Kundu, S. (2002). Explaining the growth of e-commerce corporations: An extension and application of the eclectic paradigm. *Journal of International Business Studies*, 33, 679-697.

- Slavin, L. (2001). *Teoría y práctica del encuadre sindical*. Cap. II. Buenos Aires: La ley.
- Soto, M. (2013). *Estrategias sindicales frente a la negociación colectiva el caso del sindicato bancario*. (Trabajo final de grado). Departamento de Humanidades y Ciencias Sociales, Universidad Nacional de la Matanza.
- Terranova, T. (2000, verano). Free Labor: Producing Culture for the Digital Economy. *Social Text* 63, 18(2), 33-58.
- Tringali, G. (2015). *Conflicto intrasindical: la victoria electoral de una nueva agrupación sindical en el sector bancario*. (Trabajo final de grado). Departamento de Humanidades y Ciencias Sociales, Universidad Nacional de la Matanza.
- Tordini, X. (24 de octubre de 2017). La sangre en el ojo ajeno. *Revista Crisis*. Recuperado de: <https://www.revistacrisis.com.ar/notas/la-sangre-en-el-ojo-ajeno-0>.
- Ucciferri, L. (2019). *FINTECH: Los desafíos para la privacidad en la economía de los datos*. Asociación por los Derechos Civiles (ADC). Recuperado de: <https://adcdigital.org.ar/wp-content/uploads/2019/05/ADC-Fintech-Argentina.pdf>.
- Valdez, J., y O'Farrell, J. (23 de mayo de 2019). El modelo voraz de una empresa unicornio. *Revista Anfibia*. Recuperado de: <http://revistaanfibia.com/ensayo/el-modelo-voraz-de-una-empresa-unicornio/>.
- Valdovinos, O., et al. (2008). *Grupo de expertos en relaciones laborales: estado actual del sistema de relaciones laborales en Argentina*. Santa Fe: RubinzalCulzoni.
- Vandaele, K. (2018). Will trade unions survive in the platform economy? Emerging patterns of platform workers collective voice and representation in Europe. *European Trade Union Institute*.
- Vercellone, C. (2020). *Les plateformes de la gratuité marchande et la controverse autour du Free Digital Labor: ¿une nouvelle forme d'exploitation?* Recuperado de: <https://www.openscience.fr/Les-plateformes-de-la-gratuite-marchande-et-la-controverse-autour-du-Free>.
- Zapata, F. (2003). *¿Crisis del sindicalismo en América latina?* México: Centro de Estudios Sociológicos del Colegio de México.