

LA SINDICALIZACIÓN, LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE LOS TRABAJADORES DE PLATAFORMA

NATALIA JACQUELINE CARBONERO¹

I. Introducción

Liminarmente, estimo útil recordar que Adrián Goldin, en su trabajo denominado “Los trabajadores de plataforma y su regulación en la Argentina”, define como “huida del Derecho del Trabajo” no sólo en las técnicas elusivas –tales como, el fraude y la simulación- sino también en aquellas maniobras que tienden a eludir la aplicación de la ley y que constituyen conductas evasivas –entre otras, la falta de registración del trabajador, pagos clandestinos, denominación errónea del contrato-² y también, en lo más reciente, los nuevos modos de reclutamiento y desempeño de trabajadores, a partir de la innovación tecnológica.

Esta precarización del trabajo que es posible observar en el aspecto individual del Derecho del Trabajo de los trabajadores de plataformas, también es posible detectarla en el aspecto colectivo. Es que, las particularidades que presenta este tipo de trabajo -el lugar y modo de prestación de servicio, el modo de ejercer las facultades de control del empleador, entre otras- dificultan los modos de organizarse de los trabajadores, sindicalizarse y negociar colectivamente.

El presente trabajo intentará desarrollar las dificultades que presentan las particularidades del trabajo de plataformas en el efectivo cumplimiento de los derechos colectivos.

II. Trabajadores de plataforma y el Derecho Colectivo

II. 1) Sindicalización

¹ Carbonero, Natalia Jacqueline. Abogada egresada de la Universidad de Buenos Aires (2013). Maestranda en Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales Internacionales, de la Universidad de Tres de Febrero (cohorte 2022). Relatora de la Sala VII, de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, del Poder Judicial de la Nación.

² Grisolia, J. (2019). Manual de Derecho Laboral. Buenos Aires: Abeledo Perrot. Pág. 199.

La libertad sindical es entendida como “un conjunto de derechos, facultades o poderes, de contenido esencial y complejo, fundamental, civil y básico, estrechamente vinculado a los derechos humanos, consagrado constitucionalmente, tanto en los tratados internacionales, como en la legislación especial”³, en nuestro país en la Ley de Asociaciones Sindicales Nro. 23.551 y su decreto reglamentario Nro. 467/88. Asimismo, se diferencia tanto el aspecto individual como el colectivo de la libertad sindical y, a su vez, cada una de estos aspectos en una faceta positiva y negativa.

La ley 23.551 establece los fines de las asociaciones sindicales y el alcance de esos objetivos: “el objeto de las asociaciones sindicales es la defensa de los intereses de los trabajadores y entiéndase como interés de los trabajadores todo cuanto se relacione con sus condiciones de vida y trabajo. La acción sindical – señala la norma- contribuirá a remover los obstáculos que dificulten la realización plena del trabajador (conf. arts. 2 y 3)”⁴.

Además, el art. 4 de la citada normativa reconoce a los trabajadores los siguientes derechos sindicales: constituir libremente y sin necesidad de autorización previa, asociaciones sindicales, afiliarse a las ya constituidas, no afiliarse o desafiliarse, reunirse y desarrollar actividades sindicales, peticionar ante las autoridades y los empleadores, participar en la vida interna de las asociaciones sindicales, elegir libremente a sus representantes, ser elegidos y postular candidatos.

También reconoce el derecho a la sindicalización el Convenio Nro. 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la libertad sindical y la protección del derecho a la sindicalización, el cual en su artículo 2 dispone: “Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas”. Por su parte, el Convenio Nro. 98 de la OIT sobre el derecho a la sindicalización y de negociación colectiva es otra de las normativas de

³ Ackerman, M y Maza, M. (2019). Manual de elementos del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Buenos Aires: Rubinzal – Culzoni. Pág. 600.

⁴ Recalde, M. (2017). Manual de Derecho Colectivo del Trabajo. Buenos Aires: Edunpaz. Pág. 93/94.

mayor contenido en cuanto al reconocimiento jurídico de la libertad sindical, el cual dispone –en su art. 1º- que los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.

Si bien sostuve en “Efectos de la transformación digital en el derecho del trabajo”⁵ el carácter dependiente de los trabajadores de plataformas y la relevancia de brindarles tal carácter a fin de garantizar su protección laboral y social y el reconocimiento de sus derechos laborales; aún en el caso de que alguien dude o esté en desacuerdo con dicha postura, el Comité de Libertad Sindical de la OIT expresamente reconoció el derecho a la sindicalización también a los trabajadores autónomos.

En efecto, la recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad sindical -en su 5ta. edición del año 2006- establece que, en base a los principios de libertad sindical, todos los trabajadores –con la excepción de los miembros de las fuerzas armadas y la policía- deberían tener el derecho de constituir las organizaciones que estimen conveniente como así también el de afiliarse. Añade que “el criterio para determinar las personas cubiertas por este derecho no se funda por tanto en la existencia de un vínculo laboral con un empleador, que a menudo no existe, por ejemplo en el caso de los trabajadores de la agricultura, los trabajadores autónomos en general o los que desempeñan profesiones liberales, y que, sin embargo, deben disfrutar del derecho de organizarse”⁶.

Asimismo, la recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad sindical -en su 6ta. edición del año 2018- reiteró su criterio sentado en la 5ta edición respecto de los trabajadores autónomos y agregó que “pidió a un Gobierno que tome las medidas necesarias para garantizar que los trabajadores autónomos

⁵ Carbonero, N. (2023). Efectos de la transformación digital en el derecho del trabajo. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Thomson Reuters – La Ley TR LALEY AR/DOC/650/2023.

⁶ OIT. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT. Libertad Sindical. (2006). Párrafo 254.

puedan disfrutar plenamente de los derechos de sindicación, en particular del derecho de afiliarse a las organizaciones que estimen convenientes”⁷.

Liliana Hebe Litterio en su trabajo denominado “Trabajadores plataforma-dependientes en la Argentina y en el mundo” destaca las dificultades de la actuación sindical de los trabajadores “plataforma-dependientes” frente a dueños de empresas “invisibles” pero poderosas⁸. Precisa que, en nuestro país, varios repartidores “a pedido” a través de aplicaciones son representados por la Asociación Sindical de Motociclistas, Mensajeros y Servicios (ASiMM), con personería gremial (registrada con el nro. 1804/09), que fue otorgada mediante la resolución nro. 633/09 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación⁹.

Además, la autora afirma que los trabajadores de plataformas en nuestro país estarían tratando de organizar un sindicato propio -con todas las dificultades que ello conlleva-, denominado Asociación Personal de Plataformas (APP). Se trata de un sindicato que “agrupa a los trabajadores que presten servicios de transporte terrestre de cosas y personas, vinculados y contratados mediante plataformas digitales y a demanda, por medio de aplicaciones informáticas, plataformas en línea, *crowdworking* y cualquier otro medio informático que en el futuro los reemplace”¹⁰ y tiene como zona de actuación la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Precisa que, en octubre de 2018, el sindicato solicitó su personería jurídica en la Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales –dependiente de la Secretaria de Trabajo de la Nación- y que según le informó Juan Manuel Ottaviano –asesor legal de la APP-, en junio de 2019 la asociación todavía no estaba inscripta y el trámite estaba parado¹¹.

Resulta sumamente interesante el análisis que realiza la autora con relación a las dificultades que presenta la organización colectiva de estos trabajadores. Es que, resulta relevante el estado de precarización en el que trabajan

⁷ OIT. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT. Libertad Sindical. (2018). Párrafo 388.

⁸ Litterio, L. (2020). Trabajadores plataforma-dependientes en la Argentina y en el mundo. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: La Ley. Pág. 177.

⁹ Litterio, L. (2020). Trabajadores plataforma-dependientes en la Argentina y en el mundo. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: La Ley. Pág. 177.

¹⁰ Litterio, L. (2020). Trabajadores plataforma-dependientes en la Argentina y en el mundo. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: La Ley. Pág. 180.

¹¹ Litterio, L. (2020). Trabajadores plataforma-dependientes en la Argentina y en el mundo. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: La Ley. Pág. 182.

los trabajadores de plataformas, sumado a la altísima rotación y los “bloqueos” que sufren, como así también las dificultades que presenta el hecho de contactarse entre los propios trabajadores pues aquí “la fábrica es la calle”¹².

Nótese sobre esta cuestión que –sin perjuicio de la discusión referida a la constitucionalidad de la norma- el artículo 18 de la ley 23.551 exige para integrar los órganos directivos: mayoría de edad, no tener inhabilidades civiles ni penales, estar afiliado/a, tener dos (2) años de antigüedad en la afiliación y encontrarse desempeñando la actividad durante dos (2) años, que el setenta y cinco por ciento (75%) de los cargos directivos y representativos deberán ser desempeñados por ciudadanos/as argentinos, el/la titular del cargo de mayor jerarquía y su reemplazante estatutario deberán ser ciudadanos/as argentinos, que la representación femenina en los cargos electivos y representativos de las asociaciones sindicales será de un mínimo del 30% (treinta por ciento), cuando el número de mujeres alcance o supere ese porcentual sobre el total de los trabajadores y que cuando la cantidad de trabajadoras no alcance el 30% del total de trabajadores, el cupo para cubrir la participación femenina en las listas de candidatos y su representación en los cargos electivos y representativos de la asociación sindical, será proporcional a esa cantidad. Finalmente, dispone no podrá oficializarse ninguna lista que no cumpla con los requisitos estipulados en este artículo.

En el marco reseñado y en atención a las particularidades que presenta este sector, el derecho a la sindicalización de los trabajadores de plataformas resulta sumamente compleja.

II. 2) Negociación colectiva

Grisolía establece que “la negociación colectiva tiene su fundamento en la autonomía de la voluntad colectiva que se ve plasmada en el dictado de los convenios colectivos de trabajo, fuente autónoma del derecho del trabajo”¹³.

¹² Litterio, L. (2020). Trabajadores plataforma-dependientes en la Argentina y en el mundo. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: La Ley. Pág. 182.

¹³ Grisolía, J. (2019). Manual de Derecho Laboral. Buenos Aires: Abeledo Perrot. Pág. 841.

Otra definición la conceptualiza como “un conjunto de relaciones y procesos de acercamiento y diálogo en cuyo seno la autonomía colectiva y los grupos antagonistas sociales (empresarios y sindicatos) producen el convenio colectivo (Palomeque López, 1986). Así pues, el proceso de negociación colectiva involucra tanto la identificación de los sujetos negociadores colectivos –sindicato y empresa o grupo de empresas-, como el intercambio de posiciones sobre las condiciones a regular, incluso la determinación de su alcance”¹⁴ .

A su vez, Recalde, al establecer la finalidad de la negociación colectiva, destaca que resulta ser “un instrumento válido para promover una más justa distribución del producto bruto nacional, alcanzar mayores niveles de igualdad y de participación, desarrollar una acción solidaria de los trabajadores, teniendo en miras el cumplimiento de uno de los principios esenciales del Derecho del Trabajo, la justicia social”¹⁵. Añade que “la negociación colectiva es un instrumento de paz laboral y permite resolver el conflicto industrial, contribuyendo a la estabilización del sistema político. El derecho a la negociación colectiva no supera el conflicto industrial que siempre existe por la presencia de intereses controvertidos, pero permite su solución racional”¹⁶.

Además, cabe reiterar que la Organización Internacional del Trabajo en la Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical en su 6ta edición (2018), estableció –aún si alguien considerara que los trabajadores de plataformas son autónomos- que “La negociación colectiva entre el sindicato correspondiente y la parte que determine las condiciones de trabajo de los trabajadores autónomos o subcontratados debería siempre ser posible”¹⁷ y que “El Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para garantizar que los trabajadores «autónomos» puedan disfrutar plenamente de los derechos sindicales, para así fomentar y defender sus intereses, incluido mediante la negociación colectiva, y de identificar en consulta con los interlocutores sociales interesados las particularidades de los trabajadores por cuenta propia que afectan a la negociación

¹⁴ Mugnolo, J. (2019). Derecho Colectivo del Trabajo. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Ediar. Pág. 434.

¹⁵ Recalde, M. (2017). Manual de Derecho Colectivo del Trabajo. Buenos Aires: Edunpaz. Pág. 340.

¹⁶ Recalde, M. (2017). Manual de Derecho Colectivo del Trabajo. Buenos Aires: Edunpaz. Pág. 341.

¹⁷ OIT. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT. Libertad Sindical. (2018). Párrafo 1283.

colectiva, con miras a establecer mecanismos específicos de negociación colectiva adecuados para los trabajadores autónomos, cuando sea pertinente”¹⁸.

Ahora bien, en lo que refiere exclusivamente a la negociación colectiva de los trabajadores de plataformas, Litterio precisa que la Asociación Personal de Plataformas (APP), desde octubre de 2018 se habría estado movilizándose para exigir la convocatoria a empresas del sector con la intención de negociar una especie de convenio 4.0, que incluiría “el pago de un seguro total por robo, la cobertura de los riesgos del trabajo, la exención del pago del monotributo e ingresos brutos, el pago de un adicional por trabajo nocturno, así como también que las aplicaciones se hagan cargo del uso de Internet a través de los celulares durante la jornada de trabajo y del mantenimiento de las bicicletas y las motos, entre otras cosas”¹⁹.

Mientras tanto, cabe recordar que en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires se encuentra vigente el Convenio Colectivo de Trabajo Nro. 722/15 celebrado por ASiMM y la Cámara de Empresas de Mensajería por Moto y Afines de la República Argentina, el cual define las distintas categorías de trabajadores de la siguiente manera: 1) Mensajero Ciclista: es aquel trabajador que efectúe las tareas descriptas en el punto precedente, utilizando una bicicleta. 2) Mensajero Motociclista con moto propia: Es aquel trabajador que efectúe las tareas descriptas en el punto precedente, utilizando una moto, ciclomotor, triciclo o cuatriciclo a motor propio. 3) Mensajero Motociclista sin moto propia: Es aquel trabajador que efectúe las tareas descriptas en el punto precedente, utilizando una moto, ciclomotor, triciclo o cuatriciclo a motor, propiedad del empleador. 4) Mensajero repartidor domiciliario: Es aquel que efectúe las tareas de reparto de sustancias alimenticias y elementos varios de pequeña y mediana paquetería en cualquiera de los vehículos citados con anterioridad, debiendo atender, si así correspondiera, la cobranza respectiva. 5) Mensajero repartidor domiciliario de comercio electrónico: Es aquel que efectúe las tareas de reparto de elementos varios de pequeña y mediana paquetería, en cualquiera de los vehículos citados con anterioridad, debiendo atender si correspondiera la cobranza respectiva, y con cuya labor se agota el proceso

¹⁸ OIT. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT. Libertad Sindical. (2018). Párrafo 1285.

¹⁹ Litterio, L. (2020). Trabajadores plataforma-dependientes en la Argentina y en el mundo. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: La Ley. Pág. 185.

operativo y/o comercial en el cual se encuentre integrado, dentro del marco de una y/o varias operaciones de comercio electrónico (cfr. art. 6).

Además, la nombrada autora resalta las negociaciones que habrían mantenido desde ASiMM con PedidosYa a fin de incorporar al convenio 722/15 cláusulas relativas a los mensajeros a través de plataformas, pero luego la empresa comenzó a despedir repartidores registrados ²⁰.

Sobre este punto, coincido con lo manifestado por Litterio en cuanto a que resulta sumamente importante la celebración de un convenio colectivo de trabajo para los trabajadores de plataformas en general. Es que, si bien podría entenderse que la plataforma es solo un medio, lo cierto que es esa circunstancia genera particularidades en los modos en los que se lleva a cabo la prestación, por lo que una reglamentación que contemple dichas particularidades y, a su vez, proteja los derechos e intereses de las partes, resulta necesaria.

II. 3) Conflictos colectivos.

César Arese define a los conflictos colectivos de trabajo como “el enfrentamiento que, mediante el anuncio o la efectiva concreción de medidas de acción directa, involucra a un sindicato o una pluralidad de trabajadores, por una parte, y un empleador, grupo de empleadores o una asociación de empleadores, por otra, motivado por el sostenimiento de sus intereses colectivos”²¹.

La historia de los conflictos colectivos -no sólo en Argentina sino en el mundo entero- y, particularmente, de la huelga, ha pasado desde la prohibición, a la tolerancia y luego a la regulación.

En Argentina, la Ley de Residencia (sancionada en 1902), permitía al Poder Ejecutivo impedir la entrada y expulsar a extranjeros cuya conducta comprometa la seguridad nacional o perturbe el orden público, es decir, permitía perseguir y extraditar a trabajadores extranjeros que participen de una huelga sin juicio previo y reprimir la organización sindical de los trabajadores.

²⁰ Litterio, L. (2020). Trabajadores plataforma-dependientes en la Argentina y en el mundo. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: La Ley. Pág. 187.

²¹ Arese, C. (2020). Derecho de los Conflictos Colectivos. La huelga, sus modalidades, efectos y procesos. Efectos de la sentencia “Orellano” de la CSJN. Santa Fé: Rubinzal – Culzoni. Pág. 80.

El “Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación” –Nro. 87- y el “Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva” –Nro. 98- de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se sancionaron en 1948 y 1949, respectivamente; sin embargo, la ley Nro. 4.144 recién fue derogada en el año 1958.

En octubre de 1957 se sancionó el art. 14^{bis} de la Constitución Nacional que le otorgó a la huelga jerarquía constitucional. En su segundo párrafo establece que “...**Queda garantizado a los gremios:** concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; **el derecho de huelga...**” –el resaltado me pertenece-.

Estimo oportuno recordar que, tal como destaca Arese en su obra, las nuevas tecnologías informatizadas se incorporaron también en el derecho colectivo tanto como medio de información, de acción, etc. interpelando a un nuevo replanteo de la cuestión²².

Sobre este punto, Litterio destaca que le informaron que los despidos de repartidores registrados en PedidosYa se fueron incrementando a partir de 2018 y que luego habrían “tomado” la base de la empresa –sito en Gurruchaga 1776, Ciudad Autónoma de Buenos Aires-; que algunos trabajadores fueron “bloqueados” y que, si bien otros no estaban bloqueados, no se les adjudicaban pedidos. Relata que le informaron también que tuvieron audiencias de conciliación sin resultados²³. Menciona que el asesor de APP también le comunicó que, luego de un conflicto en Rappi, trabajadores comenzaron a ponerse en contacto con trabajadores de otras plataformas y que cuando comenzaron a ser “bloqueados”, empezaron a ser “voceros” de las distintas aplicaciones por zona y que así surgió un “cuerpo de delegados”²⁴.

III. Conclusión

²² Arese, C. (2020). Derecho de los Conflictos Colectivos. La huelga, sus modalidades, efectos y procesos. Efectos de la sentencia “Orellano” de la CSJN. Santa Fé: Rubinzal – Culzoni. Pág. 282/283.

²³ Litterio, L. (2020). Trabajadores plataforma-dependientes en la Argentina y en el mundo. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: La Ley. Pág. 178.

²⁴ Litterio, L. (2020). Trabajadores plataforma-dependientes en la Argentina y en el mundo. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: La Ley. Pág. 181.

La incidencia de las nuevas tecnologías está transformando todos los aspectos de nuestras vidas y se ha extendido al mundo del trabajo. En este sentido, podemos observar que las plataformas digitales de trabajo si bien, por un lado, abren nuevos mercados para las empresas y ofrecen una forma innovadora de trabajar, lo cierto es que –por el otro- presentan un gran problema para las personas de encontrar, en esta alternativa, un trabajo bien remunerado y con protección social.

En el caso, es posible observar cómo el grado de precarización laboral que sufren los trabajadores de plataformas en el aspecto individual del Derecho del Trabajo, se expresa también en su aspecto colectivo.

Nótese sobre esta cuestión que, por las particularidades que presenta este tipo de trabajo –que si bien puede pensarse que sólo se diferencia en el medio por el cual se realiza el débito laboral- tales como: desempeñarse en la “calle” –circunstancia que dificulta el contacto-, con mucha rotación de personal, muchos de ellos jóvenes y otros migrantes, etc., dificulta en muchos casos cumplir con la normativa exigida para ejercer el derecho de sindicalización y negociación colectiva –sin perjuicio del debate constitucional de algunas de esas normas-.

Resulta sumamente importante recordar y reiterar que el Derecho del Trabajo surgió para evitar la explotación del trabajo humano ante las desigualdades sociales imperantes y tuvo –y tiene- por finalidad equilibrar la relación de disparidad entre el empleador y trabajador²⁵. Esta es precisamente su función social y por ello, dada su relevancia en la vida de todas las personas, debe evolucionar respetando siempre los principios sobre los cuales fue creado.

Los constantes cambios y evolución en las relaciones laborales, la innovación tecnológica y de la comunicación, las transformaciones sociales y económicas, nos deben interpelar a asumir las responsabilidades correspondientes para construir mejor empleo y trabajo decente, garantizando el respeto de los derechos laborales –tanto individuales como colectivos- en aras de la consecución de la justicia social.

²⁵ Grisolia, J. (2019). Manual de Derecho Laboral. Buenos Aires: Abeledo Perrot. Pág. 11.

Resumen

Los avances tecnológicos influyen en todos los aspectos de nuestras vidas y el mundo del trabajo no es la excepción. El advenimiento de las plataformas digitales en las empresas y los sectores económicos comenzó a tener –desde hace algunos años- una importante repercusión, ya que su presencia genera impacto en los mercados y las modalidades de contratación, por lo que sus efectos en el Derecho del Trabajo generan un desafío para garantizar la protección laboral y social de los trabajadores de plataformas, tanto en el aspecto individual como el colectivo.