

TRABAJO Y JUSTICIA SOCIAL

LA CONSTRUCCIÓN DEL PODER OBRERO EN EL CAPITALISMO DIGITAL

Nuevas y viejas luchas sindicales

**Victoria Basualdo, Hugo Dias,
Mirko Herberg, Stefan Schmalz,
Melisa Serrano y Kurt Vandaele**
Octubre 2021



El uso de las tecnologías digitales está siendo cuestionado por los/as trabajadores/as y el movimiento sindical, lo que da lugar a luchas obreras de carácter ofensivo y defensivo tanto en el Norte como en el Sur global.



Aumentan la variedad y el dinamismo de las asociaciones colectivas y representaciones obreras, sobre todo en la economía de plataformas.



La combinación de los recursos de poder de las iniciativas de base y de los sindicatos «establecidos» resulta decisiva para la defensa del poder y los derechos de las trabajadoras y los trabajadores.



LA CONSTRUCCIÓN DEL PODER OBRERO EN EL CAPITALISMO DIGITAL

Nuevas y viejas luchas sindicales



Las nuevas formas del trabajo digital reestructuran las relaciones de poder entre el capital y el trabajo, consolidando así las tendencias en curso hacia la «precarización», la informalización del trabajo y la reducción de los estándares laborales. Posiblemente nos aproximemos a una «carrera hacia el abismo» bajo el impulso de la tecnología; sin embargo, el proyecto «Sindicatos en Transformación 4.0» (TUIT 4.0) pudo determinar, cómo los sindicatos y asociaciones obreras se oponen al capitalismo digital del siglo veintiuno.



Sus luchas adoptan diferentes formas. Los esfuerzos defensivos se concentran en los sectores maduros, donde la defensa de los estándares laborales existentes constituye el objetivo prioritario. En cambio, las luchas ofensivas suelen apuntar a la organización de sectores emergentes y nuevos conjuntos de trabajadoras y trabajadores con la finalidad de establecer y expandir sus derechos y mecanismos de protección básicos.



A diferencia de las luchas defensivas de las que se encargan, sobre todo, los sindicatos, en la economía digital y de plataformas se observa una variedad creciente de asociaciones y formas de representación obrera colectiva; iniciativas ascendentes y alianzas entre redes de base y sindicatos 'establecidos' juegan un papel importante en la promoción del poder y los derechos de trabajadoras y trabajadores. Detectar formas adecuadas para la cooperación puede convertirse en la clave para avanzar en una agenda ofensiva del movimiento sindical en el capitalismo digital.

Más información sobre el tema se puede encontrar aquí:
<https://www.fes.de/lnk/transform>

TRABAJO Y JUSTICIA SOCIAL

LA CONSTRUCCIÓN DEL PODER OBRERO EN EL CAPITALISMO DIGITAL

Nuevas y viejas luchas sindicales

En el nuevo mundo del trabajo las empresas se sirven de tecnologías digitales para cambiar las relaciones laborales y la organización del trabajo, casi siempre en perjuicio de las trabajadoras y los trabajadores. La FES, a través de su proyecto **«Los sindicatos en transformación 4.0»**, estudia de qué manera los sindicatos movilizan sus recursos de poder y qué acciones estratégicas emprenden para hacer frente a la precarización laboral, paulatina o disruptiva. Partiendo de un enfoque orientado al diálogo y la acción el proyecto se propone, en última instancia, apoyar los procesos sindicales de elaboración estratégica, experimentación y transformación dirigida a objetivos definidos.

Contenido

1	INTRODUCCIÓN	2
2	CAMBIO TECNOLÓGICO Y EL ENFOQUE DE LOS RECURSOS DE PODER	4
2.1	Actualizaciones tecnológicas y respuesta obrera	4
2.2	Los recursos de poder	5
2.3	(Re)construir las clases obreras	6
3	DIGITALIZACIÓN, INDUSTRIA 4.0 Y EL MOVIMIENTO SINDICAL	7
3.1	Conflictos e innovaciones sindicales en el sector bancario	8
3.2	Expansión de la agenda de negociaciones en la industria automotriz ...	8
3.3	Organizar el sector de las TIC	9
4	ACCIONES COLECTIVAS DEL PERSONAL DE LA ECONOMÍA DE PLATAFORMAS DIGITALES	10
4.1	El interés primario de las acciones colectivas	11
4.2	Repertorio de respuestas	11
5	PODER ASOCIATIVO: EL «SINDICALISMO DE PLATAFORMAS» Y SUS VARIEDADES	13
5.1	La variante de la cooperación sindical	13
5.2	La variante de los grupos informales organizados	14
5.3	La variante de la sindicalización	14
5.4	La variedad de la hibridación del sindicato	15
6	CONCLUSIÓN	16
6.1	La variedad organizativa como nueva normalidad	16
	Referencias	18
	Anexo	20

1

INTRODUCCIÓN

Durante la última década, aproximadamente, las relaciones de poder en los mercados de trabajo experimentaron un cambio enorme. El capital introdujo y comenzó a usar nuevas tecnologías para reorganizar la producción y los servicios, con efectos evidentes sobre las relaciones laborales. De la mano de la «industria 4.0» y sus nuevas tecnologías de fabricación inteligente el sector industrial está acelerando el ritmo de automatización y optimización de la producción; paralelamente, el sector de los servicios experimenta profundas alteraciones tecnológicas. Actividades tales como los servicios financieros, el comercio minorista, el transporte, la hotelería y la entrega de comidas se transforman a partir de la implementación de servicios basados en plataformas, Big Data, e inteligencia artificial. Como consecuencia del ascenso del «capitalismo digital» (Schiller 1999), «capitalismo de plataformas» (Srnicsek 2016) o «capitalismo de vigilancia» (Zuboff 2019), poderosas empresas-plataforma transnacionales como Amazon, Uber, Facebook, Airbnb y Deliveroo surgieron y comenzaron a moldear la economía global actual. Dichas empresas no sólo cuestionan los tradicionales modelos de negocio; también promueven modelos laborales extremadamente flexibles y precarios como el trabajo a demanda en el sector de las entregas, el trabajo digital altamente repetitivo en el comercio minorista en línea y el «trabajo conectado» en condiciones de autoempleo de los conductores de Uber, sin la empresa como contraparte con quien negociar los términos y condiciones de empleo básicos (Huws 2016; Delfanti 2021).

Las nuevas formas de trabajo digital tienden a intensificar las tendencias en curso hacia la «precarización» e informalización del trabajo. Reestructuran asimismo las relaciones de poder entre el capital y el trabajo. Nuevas formas de trabajo digital y por plataforma suelen estar acompañadas de reducciones agresivas de los estándares laborales, evasiones de la legislación laboral y nuevas formas de vigilancia y control algorítmicas. Ese proceso pone a los trabajadores organizados a la defensiva y amenaza con estimular una nueva «carrera descendente» bajo el impulso de la tecnología (Tonelson 2002). A primera vista, todo lo expuesto parecería indicar que el movimiento sindical está perdiendo peso: debido a la automatización el desempleo podría aumentar; el cambio tecnológico se usa para la creación de empleos sin protección; se ignoran las instancias de negociación colectiva; y por el momento los sindicatos en general no tienen experiencia en la organización de la economía de plataformas y del sec-

tor de la información y las tecnologías de la comunicación (TIC), es decir el sector de alta tecnología. Sin embargo, hay casos de resistencia, tanto en el Norte como en el Sur global (Basualdo et al. 2021; Minter 2017; Trappmann et al. 2021; Vandaele 2021; Wood et al. 2018). El proyecto «Sindicatos en Transformación 4.0» ('Trade Unions in Transformation' (TUiT 4.0)), iniciado por la Fundación Friedrich Ebert, identificó una serie de luchas que fueron llevadas adelante por asociaciones obreras y sindicatos en la esfera del capitalismo digital del siglo veintiuno, mientras el capital se sirve de las tecnologías digitales para reorganizar el proceso de trabajo; véase al respecto el Cuadro 1 del Anexo para obtener una visión de conjunto de los estudios de caso.¹ Los doce estudios fueron escritos por 34 autoras y autores y cubren diferentes sectores de la economía en doce países del Norte y el Sur global.² Las actividades estudiadas están vinculadas a la economía de plataformas y la economía tradicional y pertenecen mayoritariamente al sector privado de los servicios; dos estudios se ocupan de actividades manufactureras. Seis estudios se refieren al sector del transporte, dos al bancario, uno al de las TIC y uno al sector creativo.

El proyecto TUiT 4.0 se ha guiado por la pregunta acerca de cómo las trabajadoras y los trabajadores y el movimiento sindical han respondido a las amenazas del capitalismo digital; qué expresiones novedosas de lucha se detectan y cuáles son los factores más importantes que condicionan el éxito de los esfuerzos por organizar el trabajo en la economía digital. En este documento final se presentan tres argumen-

- 1 Los trabajos presentados por el proyecto TUiT 4.0 fueron seleccionados de la siguiente manera: Se publicó un llamado abierto a través de las Federaciones Sindicales Globales, la Universidad Laboral Global y la red de la FES. De los dieciocho resúmenes recibidos el comité de selección eligió doce. El comité estaba integrado por coordinadores y coordinadoras regionales de la Fundación Friedrich Ebert así como especialistas del ámbito académico del Norte y el Sur global que trabajan en el área de las relaciones laborales, a saber: Victoria Basualdo, Anja Bodenmueller-Raeder, Hugo Dias, Uta Dirksen, Thomas Greven, Jannis Grimm, Mirko Herberg, Dominique Klawonn, Carmen Ludwig, Marc Meinardus, Stefan Schmalz, Melisa Serrano y Kurt Vandaele.
- 2 Los estudios que forman parte del proyecto pueden ser consultados en el sitio web de la FES: <https://www.fes.de/en/themenportal-gewerkschaften-und-gute-arbeit/international-trade-union-policy/trade-unions-in-transformation-40>. Nuestros lectores y lectoras cuentan asimismo con artículos de fácil acceso redactados por periodistas (Dirksen y Herberg 2021): <http://library.fes.de/pdf-files/iez/17800-20210602.pdf>

tos. Primero, la utilización de las tecnologías digitales es discutida por el movimiento sindical, lo que ha resultado en numerosas luchas y protestas laborales contra el empleo de dichas tecnologías en los procesos de trabajo. En segundo lugar, las luchas adoptan formas diversas: mientras las ofensivas apuntan generalmente a la sindicalización de sectores emergentes y nuevos grupos de trabajadoras y trabajadores, las defensivas se dedican prioritariamente a la defensa de los estándares de empleo existentes en los sectores establecidos. En tercer lugar, se observa, además, una variedad creciente de asociaciones y formas de representación colectiva de quienes trabajan en la economía digital. Sobre todo en la economía de plataformas, las iniciativas y alianzas ascendentes entre redes de base y sindicatos «establecidos» cumplen un papel importante en la defensa y avance del poder y de los derechos de las trabajadoras y los trabajadores.

La mayoría de los estudios de caso da cuenta de historias alentadoras sobre la forma en que sindicatos «establecidos» fueron capaces de hacer frente al cambio tecnológico o en que algunas iniciativas de base –a veces con apoyo sindical– pudieron organizarse en la economía digital. Tanto los sindicatos como los colectivos obreros tuvieron que hacer frente a poderosas empresas y desarrollar nuevas estrategias para organizar la fuerza de trabajo. Algunas iniciativas tuvieron un final exitoso, luego de un período de aprendizaje organizativo en el que se aprendieron algunas lecciones importantes sobre la sindicalización de quienes trabajan en la economía digital, que pueden servir como insumos para las estrategias sindicales en todo el mundo. Algunos estudios de caso hacen asimismo referencia a las dificultades de organizar a las trabajadoras y los trabajadores durante la pandemia de COVID-19, y discuten cómo el movimiento sindical ha sido capaz de lidiar con el distanciamiento social y la crisis económica.

El documento se estructura como sigue: la Sección 2 analiza cómo el cambio tecnológico está transformando los recursos de poder de quienes trabajan, proporcionando el marco analítico para la discusión de los estudios de caso. La Sección 3 está dedicada a la discusión de los efectos de la digitalización y la industria 4.0 sobre los núcleos tradicionales del movimiento sindical y las luchas de carácter defensivo del movimiento sindical que lograron con éxito hacer frente al cambio tecnológico. En la Sección 4 se muestra cómo la economía de plataformas se ha convertido en terreno fértil para las protestas laborales y qué formas de lucha ofensiva se han desarrollado en el sector. La Sección 5 examina el papel de los sindicatos y otras organizaciones obreras en las luchas e indaga en las diferentes variedades del «sindicalismo de plataformas». En la Sección 6 se concluye que el movimiento sindical afronta el reto de desarrollar nuevas formas de coalición y una agenda ofensiva para abordar el desafío de la transformación digital.

2

CAMBIO TECNOLÓGICO Y EL ENFOQUE DE LOS RECURSOS DE PODER

El cambio tecnológico siempre ha sido disputado, y se ha traducido en intensas luchas entre el capital y el trabajo. Históricamente, algunas de las figuras del movimiento obrero del siglo dieciocho y temprano siglo diecinueve fueron maquinoclastas (Hobsbawm 1952). Por ejemplo, los protagonistas del movimiento ludista (1811–13) de Gran Bretaña destrozaban las máquinas como una forma de «negociación colectiva mediante la revuelta» (ibid. 59) para conseguir concesiones salariales o en materia de condiciones de trabajo. Muchas veces, como en el caso de los maquinoclastas de Lancashire (1778-1780), las revueltas hasta fueron una forma de «resistencia bastante consciente contra las máquinas en manos capitalistas» (ibid. 62), puesto que quienes protestaban temían ser desplazados o dejados fuera de competencia por tecnologías que ahoraban fuerza de trabajo. La destrucción de máquinas se extendió por todo el mundo y se convirtió en una práctica conocida de Europa y otras partes del mundo en el temprano siglo diecinueve (Van der Linden 2008: 174). Las luchas en torno al cambio tecnológico nunca han perdido su importancia a lo largo de la evolución del capitalismo. Por ejemplo en el tardío siglo veinte, sindicatos como la «Society of Civil and Public Servants» de la Gran Bretaña de Thatcher hacían campaña contra el uso de ordenadores en la administración pública debido a los temores del funcionariado público que la racionalización impulsada por la tecnología pudiera resultar en la pérdida de puestos de trabajo. En síntesis, la mayoría de las luchas contra tecnologías nuevas no solo se opusieron a la modernización, sino que apuntaron prioritariamente a las relaciones de poder, dado que el capital ha tendido a ignorar los intereses obreros, mientras imponía los cambios tecnológicos.

2.1 ACTUALIZACIONES TECNOLÓGICAS Y RESPUESTA OBRERA

A nivel conceptual la socióloga del trabajo Beverly Silver sostiene que el capital se sirve de «actualizaciones tecnológicas» para responder a las protestas obreras contra la implementación de importantes innovaciones de proceso y desafiar al movimiento sindical «con la finalidad de arreglar los problemas de rentabilidad y control laboral» (Silver 2003: 66). En otras palabras, en muchos casos las nuevas tecnologías no solo fortalecieron la competitividad frente a otras

empresas, sino que cambiaron la propia relación entre capital y trabajo. Un ejemplo muy claro de actualización tecnológica es «el uso de contenedores y la automatización portuaria en la industria naviera» que resultó en una dramática reducción de «la fuerza de trabajo tradicionalmente militante del puerto en la segunda mitad del siglo veinte» (Silver 2003: 101, véase también Levinson 2006) y el subsiguiente debilitamiento del movimiento sindical en el sector del transporte de carga. En el caso de la manufactura optimizada y la producción *just in time* se observaron procesos similares que fueron acompañados por la reducción de la fuerza de trabajo y la introducción de nuevas formas de control laboral. En la actualidad la gestión algorítmica en la economía de plataformas puede ser percibida como una nueva actualización tecnológica que elude tanto la legislación laboral existente como los estándares institucionales de empleo (Vandaele 2018, 2021).

La implementación de nuevas tecnologías conllevó también algunos desarrollos contradictorios. Paradójicamente, la introducción del telar mecánico, tan violentamente resistida por los luditas, ayudó a propiciar y alentar la organización de los trabajadores, puesto que se trataba de un precursor de la fábrica capitalista y del movimiento obrero industrial del siglo diecinueve (Marx 1976). Del mismo modo, si bien la introducción de la línea de montaje en el temprano siglo veinte fue acompañada del rígido control taylorista del trabajo, este facilitó a su vez la realización de huelgas coordinadas. Las olas de conflictos laborales en la industria automotriz de Estados Unidos en la década de 1930, en Europa Occidental en la segunda mitad de los años 60 y en los 70, y en Brasil y Corea del Sur en los años 80 se debieron en gran medida al poder de los trabajadores de detener las líneas de montaje y, por consiguiente, la producción (Silver 2003: 47-66). De forma similar, las redes de producción global altamente flexibles que surgieron a partir de la década de 1990 conllevaron la vulnerabilidad creciente de la producción y logística internacional ante interrupciones del trabajo, creándose así una nueva ventana de oportunidades para que el movimiento sindical pueda presionar a las empresas transnacionales (Fichter et al. 2018: 7 y sig.). Hoy en día, la tecnología digital posibilita nuevas formas de «poder en la red» a través de la conexión de diferentes recursos de poder para llevar a cabo acciones *offline* y *online* (Helmerich et al. 2020). Por lo tanto, las nuevas tecnologías obstaculizaron y facilitaron a la vez la organización de la fuerza de trabajo.

En el marco de estas luchas las trabajadoras y los trabajadores desarrollaron su propia visión de la tecnología y el proceso productivo. Tradicionalmente, el capital tiende a imponer la implementación de nuevas tecnologías, por lo que el movimiento sindical suele resistir los cambios introducidos al proceso de producción. Sin embargo, en la segunda mitad de los años 60 y la primera de los 70, cuando el movimiento obrero de los países capitalistas avanzados se encontraba en la cima de su poder, el foco de las movilizaciones obreras se reorientó hacia disputar el control que el capital ejercía sobre la tecnología y el propio proceso de producción, poniendo en cuestión el sistema jerárquico de la fábrica taylorista de la época (Schmalz y Weinmann 2016). En varias empresas se introdujeron nuevos modelos sociotécnicos bajo el impulso de los trabajadores. Dichos modelos fueron inspirados por el Instituto Tavistock³ que discutía que la tecnología estuviera asociada a un modelo único de organización, cuestionando las visiones deterministas de la misma (Coriat 1979). El ejemplo más conocido fue la planta de Volvo en Kalmar, Suecia, que se inauguró en 1974. En ella la línea de montaje jerárquica convencional fue sustituida por un sistema de montaje basado en equipos de producción independientes. En este contexto se adoptaron políticas progresistas como el Programa de Democracia Industrial en Noruega (y más adelante también en Suecia y Dinamarca), que estableció la participación de los sindicatos y el personal en el diseño de la introducción de nuevas tecnologías y nuevos modelos de organización (Thorsrud y Emery 1970). En resumen, en la medida que las trabajadoras y los trabajadores disponen de altos niveles de poder, el movimiento obrero tiene la capacidad de desafiar al control del capital sobre el uso de la tecnología en el proceso de producción.

2.2 LOS RECURSOS DE PODER

Las secciones siguientes se apoyarán en el enfoque de los recursos de poder (PRA, por su sigla en inglés) para examinar los efectos del cambio tecnológico sobre las relaciones entre el capital y el trabajo (sobre el PRA, véase Schmalz et al. 2018). Todos los estudios del proyecto TUIT 4.0 se apoyaron en dicho enfoque como marco analítico para la elaboración teórica y la reflexión sobre los desafíos que enfrenta el movimiento sindical y el futuro del trabajo.⁴ La Ilustración 1 muestra las cuatro fuentes del poder obrero que el PRA distingue: poder estructural, poder asociativo, poder institucional y poder popular. El poder estructural depende de la posición de las trabajadoras y los trabajadores en el sistema económico, es decir de su poder de producción (la capacidad

de detener la producción) o su poder de mercado (la posesión de conocimientos específicos de importancia estratégica o la capacidad de retirarse del mercado de trabajo). El poder asociativo hace referencia a la fuerza de las organizaciones obreras en la cual inciden factores tales como el nivel de afiliación sindical, la participación de los y las afiliados y los recursos infraestructurales. El poder institucional, a su vez, refiere a la legislación laboral y a los derechos institucionales que el movimiento sindical puede aprovechar, aún los que no tengan un carácter exclusivamente emancipador, dado que muchas disposiciones institucionales restringen de hecho las posibilidades de acción. Por último, el poder popular puede emanar de redes y articulaciones con otros actores sociales, por ejemplo movimientos sociales (poder de coalición), o de la capacidad de intervenir con éxito en el debate público (poder discursivo). Los cuatro recursos de poder están interconectados e integrados a relaciones de poder, por lo que quedan bajo la influencia de las cambiantes relaciones de clase y tendencias de desarrollo del capitalismo global.

Como se desprende del breve análisis previo de la historia de la tecnología y el trabajo, la tecnología es un fuerte impulsor de tales cambios. Nuevas tecnologías pueden derivar en la «destrucción creativa» de modelos de negocios obsoletos y moldear la organización del trabajo y las relaciones laborales. Expresado en el lenguaje del PRA: la innovación tecnológica tiende a transformar el poder estructural. En la medida que cambian los medios de producción, cambia también la capacidad de detener el proceso de producción (poder de producción), lo que puede facilitar o reducir la capacidad disruptiva de las trabajadoras y los trabajadores. Además, así como una parte de la fuerza de trabajo pierde calificación en el proceso, emergen nuevos grupos de trabajadores/as calificados/as (poder de mercado). De la mano del poder estructural cambia también el poder asociativo. La reestructuración de la fuerza de trabajo y del proceso productivo suele enfrentar los sindicatos existentes a fuertes desafíos, por ejemplo a desafíos de representación, pero también puede conllevar beneficios mediante el incremento de las afiliaciones. Cabe agregar que las nuevas tecnologías desencadenan conflictos acerca de la regulación de las nuevas formas de empleo y trabajo (poder institucional), al tiempo que pueden convertirse en objeto del debate político como en el caso de la protección de datos en el capitalismo digital, lo que a su vez abre nuevas posibilidades para la interconexión en red con organizaciones no gubernamentales y movimientos de derechos civiles (poder popular).

³ El Tavistock Institute of Human Relations es un instituto de investigación con sede en Londres que se dedica al estudio de las relaciones humanas. Desde la posguerra de la Segunda Guerra Mundial ha influido en la promoción y discusión de modelos sociotécnicos para las relaciones laborales.

⁴ Elegimos el PRA porque probó ser muy útil, en el proyecto precedente a éste, como marco analítico para el examen de las luchas obreras en el Norte y el Sur global. En el proyecto «Sindicatos en Transformación» la FES describe las respuestas estratégicas del movimiento sindical al capitalismo global de la década de 2010. Véase Fischer et al (2018).

Ilustración 1

El poder obrero desde el enfoque de los recursos de poder



Fuente: Elaboración propia de las autoras y los autores.

2.3 (RE)CONSTRUIR LAS CLASES OBRERAS

El cambio tecnológico incide también en la naturaleza y la forma de las luchas obreras y contribuye fuertemente «al desmantelamiento y la reconstrucción de las clases obreras» (Silver 2003: 22). Por lo general, las actividades económicas emergentes conllevan la «construcción» o «reconstrucción» de nuevas clases obreras (por ejemplo, en la industria automotriz de Estados Unidos en las décadas de 1920 y 1930), al tiempo que la transformación tecnológica tiende a impulsar la racionalización y desindustrialización y, en consecuencia, un «desmantelamiento» o reconfiguración de las clases obreras aún existentes (por ejemplo, en la industria siderúrgica de Europa Occidental a partir de los años 80). Por lo tanto, muchas luchas en sectores emergentes suelen tener un carácter «ofensivo» en primera instancia, mientras apuntan a establecer, desde un punto de partida de vulnerabilidad extrema, el poder y los derechos obreros sobre la base de nuevas formas de poder estructural, mientras los conflictos en los sectores en declive (por ejemplo, la industria del carbón) suelen tener un carácter «defensivo» y basarse en los recursos del poder institucional y asociativo ya existente. Ambas formas de lucha constituyen tipos ideales en el sentido de Weber (Weber 1978). En otras palabras, en la realidad la relación enunciada entre luchas defensivas y sectores en declive, por un lado, y luchas ofensivas y sectores emergentes, por el otro, es una simplificación; las mencionadas luchas adoptan también expresiones híbridas, sobre

todo en las actividades económicas en transformación (por ejemplo, la transformación verde de la industria automotriz). En esos casos la lucha por la reducción de las horas de trabajo sin reducción salarial constituye una agenda de carácter ofensivo. En síntesis: el cambio tecnológico marca un punto de inflexión para el movimiento obrero: las relaciones de poder establecidas están bajo presión, mientras el movimiento sindical explora nuevas vías de resistencia y organización.

3

DIGITALIZACIÓN, INDUSTRIA 4.0 Y EL MOVIMIENTO SINDICAL

Antes de analizar nuevas formas de organizar el trabajo, resulta importante exponer cómo la digitalización y la industria 4.0 han cambiado las relaciones de trabajo, y de esta manera hacer una cartografía de los principales desafíos para el movimiento sindical. Los estudios elaborados en el marco del proyecto TUiT 4.0 señalan dos tendencias principales en la reestructuración desencadenada por la introducción de nuevas tecnologías digitales. En esta sección se describe la primera tendencia que se presenta conjuntamente con un proceso de racionalización, y se centrará en varios sectores con sindicatos establecidos que sufrieron con fuerza el impacto de la digitalización y la industria 4.0 (por ejemplo, la industria automotriz y el comercio minorista). La segunda tendencia está relacionada con el auge de la economía de plataformas y será descrita en la sección siguiente.

La industria 4.0, a veces llamada producción manufacturera inteligente, combina la producción industrial con el Big Data, es decir el aprendizaje automático y las tecnologías digitales para incrementar la productividad y eficiencia del sector manufacturero. De este modo, la industria 4.0 es una forma más reciente de la reestructuración del sector industrial que se inició en la década de 1980, cuando muchos sectores importantes como, por ejemplo, la industria automotriz o la ingeniería mecánica pasaron por una ola de automatización (Kern y Schuhmann 1984). Desde la perspectiva de los trabajadores/as organizados/as se trata de una tendencia que puso presión sobre a los núcleos más importantes del movimiento obrero industrial. Las organizaciones sindicales más importantes sufrieron procesos de racionalización, relocalizaciones de plantas y cambios en la composición de la fuerza de trabajo. De la misma manera, la digitalización y sus nuevos modelos de negocio, como por ejemplo las plataformas virtuales de reserva de alojamiento, promovieron una baja de empleo en el sector de los servicios que ha puesto los sindicatos a la defensiva. Desde los años 2000 la digitalización ha operado como una fuerza disruptiva frente a las relaciones laborales establecidas en algunos sectores, entre ellos los servicios financieros y el comercio minorista. En esos sectores la digitalización se suele considerar una amenaza al movimiento sindical, porque viene acompañada de racionalizaciones y pérdidas de empleos. Por lo tanto, en muchos casos la industria 4.0 y la digitalización han desencadenado luchas laborales defensivas, puesto que las trabajadoras y los trabajadores resisten la reducción de los estándares laborales,

las pérdidas de empleo y las rebajas salariales, para lo cual se apoyan en sus recursos de poder institucional y asociativo.

Sin embargo, varios estudios del proyecto TUiT 4.0 demuestran cómo los sindicatos han encontrado caminos creativos para hacer frente a esas tendencias de reestructuración de gran alcance. En el proyecto dos de los sectores analizados, el automotriz y el bancario, han experimentado presiones constantes de innovación tecnológica. Tanto la industria 4.0 y la transformación verde de la industria automotriz como la digitalización del sector bancario tuvieron efectos considerables sobre el empleo y las condiciones de trabajo. De acuerdo con los estudios de caso del proyecto TUiT 4.0, los sindicatos contaron con una presencia tradicionalmente fuerte en dichos sectores debido a su fuerte poder asociativo que se reflejaba en el nivel relativamente alto de densidad sindical, su poder estructural unido a la capacidad de interrumpir las líneas de producción o la prestación de servicios, y el poder institucional derivado de la negociación colectiva. Todo esto contribuyó a posicionar a los sindicatos en una posición sólida para las luchas de carácter esencialmente defensivo con el objetivo de mantener empleos, salarios altos y términos y condiciones de trabajo dignos, en comparación con otras industrias «establecidas» como la textil y la indumentaria, o sectores de servicio como el comercio minorista.

Pero los estudios de caso demuestran también que sostener que estas líneas de acción tuvieron únicamente el objetivo de proteger conquistas previas no haría justicia a sus esfuerzos. Por el contrario, y a pesar de las fuertes presiones, siempre apuntaron también a moldear la digitalización en sus propios términos. Un aspecto clave de su «agenda ofensiva desde la defensiva» para mejorar las condiciones de trabajo es su «conocimiento privilegiado» (Ganz 2009) del lugar de trabajo y su propio papel de agentes de cambio e innovación que pueden hacer valer en la mesa de negociaciones. Las posibilidades de avanzar en la agenda ofensiva aumentan en el caso de los sindicatos que se apoyan en mayores niveles de poder institucional, una tradición de «alianzas en los conflictos» (Müller-Jentsch 1999) y el reconocimiento por parte de los empleadores y el Estado de su rol como contrapartes en las negociaciones colectivas. Sin embargo, los estudios de TUiT 4.0 ilustran también que la agencia de los sindicatos, la participación activa de sus integrantes y el liderazgo estratégico y, por ende, su fuerte poder asociativo son condiciones

fundamentales para su éxito, tanto en el Norte como en el Sur global.

3.1 CONFLICTOS E INNOVACIONES SINDICALES EN EL SECTOR BANCARIO

En la actividad bancaria las luchas defensivas giran generalmente en torno a la preservación de los puestos de trabajo, debido a que el sector ha experimentado profundas reestructuraciones basadas en la digitalización (Pittaluga *et al.* 2020; Spataru y Guga 2020). Los temas de la formación y capacitación resultan claves en las negociaciones sindicales. El objetivo es convencer a las empresas a que inviertan en la formación y actualización del personal, en lugar de despedirlo. En Rumania la Federación de Sindicatos de Bancos y Seguros (FSAB, Federația Sindicatelor din Asigurări și Bănci) aprovechó la oportunidad que le brindó la falta de personal en el sector para diseñar una estrategia. A partir de su gran poder de mercado logró convertir una lucha defensiva en otra de carácter ofensivo y firmar un acuerdo a nivel sectorial (Spataru y Guga 2020). Luego de que la Unión Europea impulsara reformas estructurales para desmantelar el sistema de negociaciones colectivas, la FSAB tuvo la capacidad de obligar a varias empresas grandes, incluyendo bancos de capital extranjero, a que se comprometieran a negociar un acuerdo a nivel sectorial para regular la gestión de los despidos colectivos e individuales, asegurando la movilidad interna y el teletrabajo y ofreciendo capacitación profesional a las trabajadoras y los trabajadores. Resultó particularmente destacable en el contexto rumano una disposición por la cual las gerencias bancarias están obligadas a asumir los costos de la capacitación de su personal, en sintonía con las exigencias sindicales de una «transición justa». De forma similar, en Uruguay la Asociación de Bancarios del Uruguay (AEBU) optó también por centrarse en la formación y capacitación (Pittaluga *et al.* 2020). Los reclamos formaban parte de una estrategia que apuntó a asegurar la inclusión en el sindicato de trabajadores/as de empresas de seguros, cooperativas financieras y transportadoras de dinero, incluyendo trabajadoras de baja calificación. Gracias a su flexibilidad organizativa AEBU pudo fortalecer su posición en las negociaciones con las empresas. La introducción de un «impuesto a los robots» se constituyó en una auténtica innovación. Ante la reducción de los puestos de trabajo en el sector bancario, y dado que el fondo de pensiones estaba en peligro, AEBU negoció que las contribuciones a dicho fondo se vincularan a los ingresos de las empresas. De modo que al aumentar las ventas de una empresa, mientras su nómina permanece incambiada o se reduce a raíz de la automatización, las contribuciones al fondo de pensiones suben. Si bien esta iniciativa no puede detener la pérdida de empleos, resultó una forma de proteger a los sindicatos como organizaciones y su capacidad de negociar y luchar por mejores condiciones de trabajo. Dicho éxito no hubiera sido posible sin el recurso estratégico al poder popular mediante la cooperación con determinados actores políticos (por ejemplo, el movimiento feminista) y la consiguiente mejora de su prestigio a partir de la ampliación de su agenda política y su base de integrantes (trabajadoras y trabajadores poco cualificados).

3.2 EXPANSIÓN DE LA AGENDA DE NEGOCIACIONES EN LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ

La industria automotriz, un sector altamente globalizado y expuesto a la competencia internacional, ha sido objeto de diversas actualizaciones tecnológicas a lo largo del siglo veinte (Silver 2003: 41-73). Por lo tanto, la innovación tecnológica en la industria automotriz no es un aspecto novedoso para el sindicato metalúrgico IG Metall, el más grande de Alemania (Schäfers y Schroth 2020), ni tampoco para el Sindicato de los Metalúrgicos del ABC, SMABC, de Brasil (Araujo 2020). Ambos sindicatos apostaron a la movilización de su poder asociativo e institucional para incidir en la configuración de la «Industria 4.0». Sin embargo, las condiciones básicas que presentan los dos países para llevar a cabo acciones colectivas difieren debido a las divergencias entre sus posiciones en la división internacional de trabajo y sus sistemas de relaciones laborales. Mientras que en Alemania Volkswagen y Mercedes-Benz son empresas nacionales, en Brasil son extranjeras. La mayor proximidad con los centros de decisión en Alemania abre mayores posibilidades de ejercer influencias sobre ellos por la vía de una combinación de los poderes asociativo, institucional y estructural, a diferencia de Brasil, donde la falta de proximidad constituye una desventaja que debe ser compensada por la movilización de las partes afectadas a nivel internacional por la vía de la cooperación sindical transnacional. Por otra parte, en Alemania el marco legal prevé la constitución de comités de empresa en los lugares de trabajo que influyen en aspectos significativos del proceso de trabajo y de las condiciones laborales. En cambio, la legislación de Brasil no establece requisitos referidos a la cogestión en las fábricas. Los comités de empresa en las plantas de Volkswagen y Mercedes-Benz son el resultado de las acciones colectivas del SMABC y la «cultura de conflictos compartidos» que prevalece en esas empresas, aunque sus derechos y opciones institucionales para incidir en las decisiones de la dirección son más limitados.

A pesar de estas diferencias, las estrategias adoptadas por IG Metall y SMABC resultaron similares. Ambos sindicatos se proponían impulsar una agenda para la protección del empleo basada en la capacitación del personal, combinada con la influencia en las políticas y decisiones de las empresas. En Alemania la mayor integración de las trabajadoras y los trabajadores al proceso de toma de decisiones a nivel empresarial por medio de los comités de empresa facilitó la adopción de una agenda proactiva a favor de derechos de cogestión en cuestiones de cambio tecnológico, mejoras en la planificación de los horarios de trabajo y subvenciones para el pago a tiempo reducido en las subsidiarias del Sur global. «Trabajo + Innovación», un proyecto del IG Metall con financiamiento público, jugó un papel clave en estos esfuerzos. En las empresas participantes las trabajadoras y los trabajadores tenían la posibilidad de intervenir activamente, desarrollando sugerencias e introduciendo innovaciones en el lugar de trabajo para moldear la digitalización. Puesto que los y las representantes de la gerencia formaron parte del proyecto «Trabajo + Innovación», las soluciones innovadoras se introdujeron y «aseguraron» mediante acuerdos colecti-

vos. En el caso de Brasil, las acciones colectivas se iniciaron después de que las empresas habían anunciado la implementación de cambios tecnológicos que implicarían la pérdida de empleos. A pesar de la tradición de diálogo social en Volkswagen y Mercedes-Benz, el SMABC tuvo que movilizar su poder asociativo y estructural mediante paralizaciones de la producción y asambleas masivas para garantizar el proceso de negociación. De modo similar al enfoque adoptado por los sindicatos en Alemania, la estrategia del SMABC apuntó a la ampliación proactiva de la gama de temas negociados. Al centrar la discusión en cómo mantener el atractivo de los centros de producción y una fuerza de trabajo altamente cualificada, y haciendo valer su red transnacional, el sindicato presionó con éxito por un aumento de las inversiones en nuevos productos y líneas de producción para proteger los puestos de trabajo de la industria automotriz brasileña.

3.3 ORGANIZAR EL SECTOR DE LAS TIC

Una estrategia exitosa de «Sindicatos 4.0» en el caso de un sector maduro no puede restringirse únicamente a las negociaciones salariales. Exige en cambio un enfoque más integral para extender la agenda de negociaciones a otros temas como inversiones, política industrial y formación y conocimientos. Se destaca también la importancia de avanzar en la representación obrera en las partes menos visibles del sector, con condiciones laborales menos dignas. Esto incluye al personal de cuello blanco, puesto que los cambios tecnológicos afectan también a profesionales altamente capacitados con buenas remuneraciones. De hecho, el contexto de reestructuración tecnológica, la externalización y la plataformización podría abrir una ventana de oportunidades para la organización sindical de quienes trabajan en sectores de alta tecnología, han confiado tradicionalmente en su alto poder de mercado y no se han mostrado afines a la sindicalización. Por ejemplo, en el sector de las TIC de Israel, el personal de actividades de alta tecnología enfrentaba despidos y amenazas a su seguridad laboral (Fisher 2020), por lo que contactó al sindicato «tradicional» que venía de sufrir un proceso de erosión de su poder asociativo, estructural y popular. La central sindical Histadrut, que ya en 2010 había creado su propio departamento de organización ('ala de organización sindical'), dio señales de flexibilidad organizativa o «vitalidad institucional» (Behrens *et al.* 2004: 22), cuando creó, en 2014, el «Sindicato de Telefonía móvil, Internet y Alta Tecnología» que promueve la sindicalización del sector de las TIC mediante la creación de comités de empresa y la negociación de acuerdos colectivos. El éxito del proceso de organización puede atribuirse a la capacidad de Histadrut de desarrollar un modelo de organización pertinente y útil para las trabajadoras y los trabajadores del sector israelí de las TIC, dado que sus representantes actuaban como «consejeros» de quienes trabajaban en el sector y apoyaban la formación de un «grupo auténtico y diversificado de líderes obreros» (Fisher 2020: 9). En síntesis, gracias a la adaptación de los modelos de organización a las exigencias del mercado laboral de la más avanzada tecnología, una lucha obrera que se libraba desde una posición defensiva se convirtió en una de carácter ofensivo.

En general los sindicatos de las industrias y los sectores establecidos enfrentan el desafío de movilizar sus recursos de poder para convertir luchas defensivas en otras de carácter híbrido u ofensivo. Esto es posible si las medidas defensivas se implementan con éxito, para luego ser ampliadas por estrategias ofensivas. En los casos del IG Metall y el SMABC las acciones transnacionales cumplieron un papel vital para aumentar el poder asociativo, mientras en el caso de Histadrut el éxito tuvo que ver, en última instancia, con la organización de nuevos grupos de trabajadoras y trabajadores. De modo similar, en todos los casos se recurrió a nuevas iniciativas institucionales (el fondo de pensiones de AEBU) y al desarrollo de capacidades y conocimientos (fábricas de aprendizaje), para lo cual se apostó a los poderes asociativo e institucional, todo lo cual resultó fundamental para promover medidas de acción colectiva. Los sindicatos se sirvieron además de su poder popular para reorientar el discurso público sobre el sector de alta tecnología y el trabajo digital (véase el Cuadro 2 del Anexo).

4

ACCIONES COLECTIVAS DEL PERSONAL DE LA ECONOMÍA DE PLATAFORMAS DIGITALES

Un desafío similar planteado a raíz de los profundos cambios tecnológicos confronta al movimiento sindical en los sectores emergentes de la economía de plataformas, donde el poder de las trabajadoras y los trabajadores debe construirse fuera de los bastiones de los sindicatos «establecidos». En particular, la economía digital o de plataformas, en rápido crecimiento, ha creado actividades y modelos de negocio completamente nuevos, con regulaciones laborales gubernamentales endebles (poder institucional) y un movimiento sindical sin mucha experiencia en materia de organización en estas actividades (poder asociativo). Dichos sectores nuevos comprenden plataformas basadas en la localización, con empresas como Uber, poderosas empresas digitales de plataformas basadas en la nube como YouTube, plataformas de trabajo independiente y colaborativo como Crowd Flower y gigantes minoristas en línea como Amazon con sus enormes centros de distribución. Muchas de esas empresas (de plataforma) se caracterizan por formas de remuneración no salariales, con trabajadores que reciben su remuneración a enbase a *clicks* o pedidos, como en el caso de Deliveroo, al tiempo que otras empresas demandan un trabajo altamente repetitivo físicamente agotador y mal remunerado como en el caso de Amazon, entre otros. La economía de plataformas ha experimentado una ola de conflictos sobre salarios, seguridad del empleo y condiciones laborales impulsados por movimientos de base que han contado en ocasiones con respaldo sindical (Joyce y Stuart 2021; Vandaele 2018, 2021). En general, tales esfuerzos de movilización se han llevado a cabo en contextos económicos, políticos e ideológicos desfavorables para el movimiento sindical. Y si bien la economía de las plataformas digitales proporciona empleos o medios de subsistencia a muchas personas, no deja de crear asimismo «una clase precaria de contratistas dependientes y trabajadores a demanda» (UNCTAD 2021: 14). Como resultado de esta evolución la mayoría de las batallas que este nuevo «precariado digital» está librando en la ofensiva no solo apuntan al aumento de los salarios, sino también a la regulación de un sector en buena medida desregulado y al reconocimiento de la relación de trabajo en línea con una legislación social que oriente la protección social y las disposiciones de bienestar.

En el caso de las plataformas digitales basadas en la localización el proceso de movilización colectiva se lleva a cabo sobre todo en las actividades del transporte, la entrega de comidas y los servicios de mensajería, que integran el grupo

de empresas de plataformas analizadas en el marco del proyecto TUIT 4.0 que han proliferado en la última década. Su presencia «virtual» mediante aplicaciones digitales plantearon desafíos de regulación. La mayoría de los países donde están presentes carecen aún de un marco regulatorio claro para las actividades de las plataformas digitales. Este hecho, así como otros factores como la promesa de flexibilidad, así como las oportunidades laborales limitadas del sector formal, contribuyeron a atraer a miles de personas a trabajar en el marco de las empresas de plataformas en calidad de supuestos «socios» o «trabajadores independientes», impulsando un crecimiento exponencial en la última década. Sin embargo, junto a la expansión del negocio de las empresas de plataformas, y en la medida que aumentaba la competencia en el mercado de servicios basados en aplicaciones, el llamado «período de luna de miel» del trabajo a través de plataformas —tarifas fijas por viaje o entrega, importantes bonificaciones, muchos incentivos y horas de trabajo flexibles, entre otros— no tardó en desvanecerse. En muchos casos las empresas de plataformas fijan unilateralmente las tarifas, los sistemas de puntos, los incentivos y bonificaciones así como la suspensión y desactivación de la aplicación, al tiempo que controlan y dirigen el comportamiento de quienes hacen las entregas con la ayuda de la gestión algorítmica de la aplicación. Los/as trabajadores/as, al encontrarse atrapadas en una situación de «empleo independiente» falso o encubierto, que los/as deja sin la protección de la legislación de trabajo, pierden poder institucional. Por lo tanto las trabajadoras y los trabajadores de plataforma en todo el mundo padecen, cada vez más, el deterioro de sus condiciones laborales que se manifiesta en largas horas de trabajo, la reducción de remuneraciones e incentivos, la exposición a riesgos y peligros laborales y la intensificación del control laboral mediante algoritmos (el «jefe invisible»). En algunos casos del proyecto TUIT 4.0, por ejemplo el personal de entrega de comida en Bélgica y los Países Bajos, los conductores de Go-Jek y Grab en Indonesia y las repartidoras y los repartidores de comida de Rappi en Argentina, quienes se desempeñaron como «socios», «independientes» y «contratistas», rápidamente desarrollaron una conciencia como trabajadores precarios en relaciones laborales altamente flexibles y desreguladas y sumamente dependientes de las plataformas para las cuales trabajan.

4.1 EL INTERÉS PRIMARIO DE LAS ACCIONES COLECTIVAS

La lucha de estos trabajadores reflejó sobre todo el deseo de regular y descomodificar su modelo laboral. Por ejemplo, en Argentina la empresa de plataformas Rappi impidió el acceso a la plataforma a los líderes de la organización de repartidores y repartidoras de comida, la Asociación de Personal de Plataformas (APP), como respuesta a la huelga de los repartidores de 2018 y la formación de la organización. APP inició acciones legales con el objetivo de obligar a Rappi a que pusiera fin a sus prácticas antisindicales y discriminatorias, mejorara las condiciones laborales y estableciera una relación laboral formal entre la plataforma y las repartidoras y los repartidores (Perelman *et al.* 2020). En Indonesia, IT jalaan, un grupo de conductores de Go-Jek y Grab con conocimientos de tecnología digital que habían adquirido como autodidactas, desafiaron la presión del trabajo algorítmico mediante la creación de fallas en la aplicación para modificar el algoritmo y, de esta manera, reducir la carga de trabajo (Panimbang *et al.* 2020). De este modo, las luchas en la economía de plataformas estuvieron ligadas a promover intereses básicos, por los cuales el movimiento obrero ya se había movilizado y organizado en la época de la Revolución Industrial, particularmente en lo referido a cuestiones salariales, a la continuidad de los salarios (seguridad laboral) y a las condiciones de trabajo (Offe y Wiesenthal 1980: 82). La «disposición de actuar» de las trabajadoras y los trabajadores de plataforma a quienes los empleadores suelen denegar el reconocimiento como personal asalariado se desarrolla de la mano de la identidad colectiva emergente como trabajadores.

Varios estudios del proyecto TUIT 4.0, por ejemplo sobre los repartidores de comida en Argentina, así como en Bélgica y los Países Bajos (Vandaele 2020), pero también sobre los conductores de Go-Jek y Grab de Indonesia, mostraron que la lucha por estas demandas básicas se llevó adelante a través de un proceso de acción colectiva. Entre los reclamos de los repartidores y conductores de la economía de plataformas, los aumentos salariales ocupan el primer lugar. Dado que en la economía de plataformas los ingresos son el resultado de las tarifas fijas y los incentivos y bonificaciones que las empresas-plataformas establecen y cambian unilateralmente, los repartidores y conductores han resistido las tarifas, bonificaciones e incentivos que resultaron en la reducción de sus ingresos y se esforzaron por lograr aumentos salariales. En segundo lugar, los conductores de las plataformas están muy expuestos a enfermedades y accidentes de tránsito, por lo que exigen mejores condiciones de trabajo mediante medidas de salud y seguridad laboral (por ejemplo, seguros de salud, de vida y contra accidentes) y acceso a la seguridad social. Un tercer grupo de reclamos se refiere a la seguridad laboral. Para muchos conductores y repartidores el trabajo comienza en el momento de conectarse a la aplicación; por lo tanto, si los empleadores bloquean el acceso a la app, los desactivan o los suspenden se produce el equivalente a un lockout digital. Para lograr la estabilidad de sus ingresos y la estabilidad de sus empleos, repartidores de comida de Argentina, Bélgica, Indonesia y los Países Bajos iniciaron

acciones legales contra el autoempleo falso y su clasificación equivocada como contratistas independientes y para dejar constancia de su relación laboral con las plataformas. De esta manera presionaron por el establecimiento y la regulación de la relación salarial.

4.2 REPERTORIO DE RESPUESTAS

En resumen, los repartidores y conductores enfrentan circunstancias similares a las de la mayoría de los trabajadores precarios/as. Por lo tanto, su «repertorio de respuestas»⁵ se compone de una combinación de «formas rutinarias y convencionales» con otras, «modulares», es decir, novedosas, de acción colectiva digital (Tarrow 1993). Como parte del repertorio convencional y de rutina, en los cuatro casos analizados por el proyecto TUIT 4.0 se presentaron peticiones y demandas legales y se solicitaron audiencias. Los repartidores de Bélgica y los Países Bajos así como los conductores de Go-Jek y Grab de Indonesia optaron por el enfoque «convencional» de convocar a huelgas y asambleas. Las acciones colectivas en la economía de plataformas facilitan asimismo el desarrollo de formas adaptadas de respuesta en el contexto de la intermediación a través de la tecnología digital, lo que permite aprovechar las nuevas formas de poder estructural. Entre esas formas de respuesta se encuentran huelgas no tradicionales y acciones de protesta digital, asambleas no tradicionales de las trabajadoras y los trabajadores, movilizaciones de apoyo público a través de los medios y redes sociales y la creación de aplicaciones digitales que son diseñados por trabajadores y quedan en sus manos.

A modo de ejemplo, en Bélgica, repartidoras y repartidores de comida llevaron a cabo una acción conjunta con *Critical Mass* de Bruselas y fueron en bicicleta hasta la sede de Deliveroo para llamar la atención sobre los peligros de moverse en bicicleta en el contexto urbano de la capital del país y movilizar apoyo público para esta causa. La acción contó con el apoyo de varios restaurantes que no aceptaron pedidos a través de plataformas. Además, como expresión de las nuevas formas de protesta digital, en Argentina los repartidores de Rappi iniciaron la primera huelga digital de América Latina, al dejar sin cumplir los pedidos dos horas después de haberlos recibido por la aplicación. En Indonesia, los conductores de Go-Jek y Grab participaron en una «desconexión colectiva» al apagar sus aplicaciones para interrumpir las transacciones. Los sindicatos belgas, por su parte, iniciaron asambleas obreras no tradicionales: organizaron eventos de reparación de bicicletas, y para reunir una asamblea usaron sus aplicaciones para pedir pizzas de múltiples restaurantes que fueron entregadas por los repartidores en el mismo lugar. También en Argentina luego de la huelga de 2018 la asociación de trabajadores/as repartidores, APP, lanzó una intensa campaña en los medios y redes sociales para despertar la atención pública y la simpatía por las condiciones de trabajo y los reclamos de los conductores. Por último

⁵ El «repertorio de respuestas» hace referencia al «conjunto de los medios de los que un grupo dispone para plantear reclamos de diversa índole frente a diferentes individuos o grupos» (Tilly 1986: 4).

en Uganda, los conductores de los taxis *boda boda* y del aeropuerto desarrollaron su propia aplicación para la contratación de transportes con conductor, mientras en Argentina los repartidores de comida desarrollaron una aplicación de comunicación para transmitir noticias, solicitar la afiliación sindical digital, presentar quejas y comunicar alertas georreferenciadas.

La tecnología digital se emplea en todas las formas nuevas de acción colectiva. Particularmente, la iniciativa de la Cooperativa de Empresas Boda Boda del Área Metropolitana de Kampala (KAMBE) y la Cooperativa de Conductores de Taxis de Entebbe –ambas afiliadas al Sindicato General de Trabajadores de Transporte y de Trabajadores Generales– de desarrollar su aplicación propia, no constituye solo un medio de carácter instrumental para reclamar derechos y privilegios; al contrario, la propia aplicación registra « los derechos y demandas que los y las manifestantes reclaman y que luego se convierten en expresiones generales de sus demandas. » (Tarrow 1993: 286). El desarrollo de aplicaciones digitales responde a múltiples objetivos: resistir la creciente competencia de Uber y Bolt y de servir como herramienta para el reclutamiento de miembros y la prestación de servicios (Manga *et al.* 2020). En resumen, el uso generalizado de la tecnología digital y de las aplicaciones de las empresas de plataformas como herramienta, a través de la cual los trabajadores de las plataformas llevan a cabo acciones colectivas, refleja tanto los conocimientos de esos trabajadores como su poder de producción bastante alto en el sector del transporte » (Vandaele 2018, 2021). Los repartidores y conductores llevan adelante luchas de carácter ofensivo, conscientes de su capacidad su poder estructural si hacen pesar su capacidad disruptiva, ya sea digital o análoga (véase el Cuadro 2). Su poder se incrementa aún más gracias a la lógica unificadora de la plataforma que reúne en un solo espacio a una fuerza de trabajo mal remunerada y previamente precaria y heterogénea, sobre todo en el Sur global. En consecuencia, las trabajadoras y los trabajadores de plataformas usan las huelgas (digitales) como una importante vía de respuesta (poder estructural) y construyen su poder asociativo de varias maneras (digitales): grupos comunitarios informales, asociaciones, colectivos, cooperativas y sindicatos genuinos. Al mismo tiempo, han desarrollado nuevos enfoques sociotécnicos bajo la conducción de los propios trabajadores al crear sus propias aplicaciones, en un intento de evitar el control algorítmico dominado por el capital.

5

PODER ASOCIATIVO: EL «SINDICALISMO DE PLATAFORMAS» Y SUS VARIEDADES

La expansión de la economía de plataformas ha dado lugar a la creciente formación de asociaciones colectivas de un «nuevo»⁶ tipo por quienes trabajan en ellas (Joyce y Stuart 2021; Vandaele 2021). Varios estudios de caso del proyecto TUIT 4.0 confirman esta conclusión. Las asociaciones colectivas son un ejemplo para la construcción del poder asociativo en la economía de plataformas; sin embargo, no existe algo al estilo de un «sindicalismo de plataformas» universal. En cambio, coexisten asociaciones colectivas en la economía de plataformas que obedecen a distintos modelos, con pautas diferentes para definir su relación con el sindicalismo «establecido». De forma similar, algunos estudios de caso del proyecto demuestran que trabajadoras y trabajadores de industrias, que se caracterizan por su fragmentación y aislamiento fuera de la economía de plataformas, como por ejemplo el transporte de carga en Corea del Sur, han construido sus propias asociaciones colectivas. Dentro y fuera de la economía de plataformas dichas asociaciones llevan la «huella de la época»: fueron creadas a partir de comunidades digitales en línea, y por lo general usan tecnologías digitales (Stinchcombe 1965; Vandaele 2021). El Cuadro 3 presenta un resumen de los modelos (y trayectorias) de las asociaciones colectivas. En Argentina e Indonesia las asociaciones colectivas analizadas son autónomas.⁷ Otras asociaciones, en cambio, han construido alianzas con sindicatos «establecidos» ya existentes, como en Bélgica o Alemania, o se integraron a dichos sindicatos de una u otra forma, como en el caso de las asociaciones de conductores que se afiliaron al sindicato (SPDT), no sin preservar su identidad colectiva. Desde la perspectiva de las trabajadoras y los trabajadores (de plataformas) la construcción de alianzas implica que su poder asociativo se combina con el poder de coalición gracias a la cooperación con los sindicatos «establecidos».

Cuadro 3
Modelos de asociación obrera colectiva diferentes de los sindicatos «establecidos»

Países (casos)	Asoc. autónoma	Alianza	Integración
Argentina	APP		
Bélgica		Colectivo de repartidores	
Alemania		Sindicato de YouTubers	
Indonesia	Comunidades de conductores; asociaciones de conductores		SPDT
Países Bajos			Riders Union
Corea del Sur			TruckSol
Uganda		Asociaciones cooperativas	

Fuente: Elaboración propia de las autoras y los autores.

5.1 LA VARIANTE DE LA COOPERACIÓN SINDICAL

Trappmann y sus colegas (Trappmann et al. 2020: 6) señalan en su estudio que los «grupos informales» autoorganizados y los «colectivos laborales más formales» se involucraron muy especialmente en las protestas del sector de la entrega de comidas por plataformas en el Norte global, conjuntamente con sindicatos de base y «establecidos». El estudio de caso de Bélgica y los Países Bajos confirma la observación: inicialmente, en ambos países la autoorganización progresó hacia grupos de activistas *offline* en el contexto urbano. Pero su acercamiento a las principales confederaciones de Bélgica y los Países Bajos tomó otro rumbo. En Bélgica el Colectivo de Repartidoras y Repartidores (*Koerierscollectief/Collectif des coursier.e.s*), fundado en el año 2015, ha mantenido su autonomía, aunque coopera con dos de las confederaciones más importantes (Vandaele 2020). Aunque esto no ha impedido que las confederaciones lanzaran sus propias iniciativas para organizar a trabajadoras y trabajadores independientes y por cuenta propia dentro y fuera de la economía de plataformas, con «United Freelancers» («Trabajadores/as Independientes Unidos») como la organización más destacada. A diferencia de Bélgica, en los Países Bajos el sindicato «Riders Union»,

6 Si bien varias de esas organizaciones se establecieron recientemente, su forma de aparecer y su modalidad evoca a veces al movimiento obrero de tiempos pasados.

7 Desde una perspectiva autocrítica se podría decir que las referencias más limitadas a las asociaciones colectivas autoorganizadas y autónomas en los estudios de caso que se presentan aquí podría deberse a los mecanismos de selección del proyecto Sindicatos en Transformación 4.0.

que inició sus actividades en 2017, se integró a la mayor confederación sindical, la Federación de Sindicatos Holandeses (FNV, *Federatie Nederlandse Vakbeweging*). De esta forma los organizadores intentaron, con éxito, reproducir el modelo de los sindicatos de base para la movilización y organización de las repartidoras y los repartidores, no sin obtener también algunos resultados positivos a partir de sus demandas judiciales.

El análisis del trabajo de plataforma del tipo *playbour* (Howcroft y Bergvall-Kåreborn 2019), que combina juego (ingl. *play*) y trabajo (ingl. *labour*), y de la creación y el avance del sindicato de YouTube revela algunas similitudes con la dinámica organizativa de la entrega de comida basada en plataformas de localización en Bélgica y los Países Bajos. En 2018 algunos creadores de contenidos en YouTube formaron el sindicato de YouTubers, el *YouTubers Union*. Sin abandonar su autonomía, poco después el sindicato se acercó al sindicato más importante de Alemania, *IG Metall*, en busca de cooperación para unir a las creadoras y los creadores de contenido más allá de las fronteras nacionales, iniciativa de la cual surgió la campaña conjunta *FairTube* (Niebler y Kern 2020). La naturaleza *informal organizada* del *YouTubers Union* cambió, cuando se convirtió en una asociación sin fines de lucro a fines de 2020. Por consiguiente, la cooperación informal con *IG Metall* se formalizó en febrero de 2021; ha quedado atrás la dependencia inicial del sindicato de un número limitado de personas, puesto que ahora recibe el apoyo del equipo de *FairTube* de *IG Metall*.⁸

5.2 LA VARIANTE DE LOS GRUPOS INFORMALES ORGANIZADOS

El análisis de Trappmann y sus colegas (Trappmann et al. 2020: 6-7) y otros trabajos recientes (Joyce y Stuart 2021; Vandaele 2021) demuestran que la variante de organización colectiva de mayor prevalencia, con grupos informales organizados de trabajadores y trabajadoras de plataformas que juegan un papel decisivo en las luchas laborales, tiene una prevalencia aún mayor en el Sur que en el Norte global. El estudio de caso sobre el transporte basado en aplicaciones en Indonesia demuestra con claridad la multiplicación de las asociaciones colectivas de los trabajadores/as (Panimbang et al. 2020; Panimbang 2021).⁹ Las empresas de transporte basadas en plataformas emplean a quienes llaman *contratistas independientes* y recurren a una gestión algorítmica que busca incentivar el «espíritu emprendedor» de los conductores, pero esto no ha desalentado a algunos de ellos en sus intentos de tratar de superar su aislamiento y fragmentación. Su poder asociativo encuentra sus raíces, por un lado, en las comunidades de conductores de base y las asociaciones y,

⁸ Véase <https://fairtube.info>

⁹ En Indonesia el transporte a pedido es generalmente un sector informal que ofrece servicios de paratransito en mototaxi (*ojek*), camioneta o minibus (*angkot*) y taxi motorizado de tres ruedas (*bajaj*). Los conductores del transporte autóctono han sido reclutados por empresas que operan en el sector del transporte, sobre todo en el área de los mototaxis.

por el otro, en los sindicatos (véase también Ford y Honan 2019).

Por lo tanto, las comunidades de conductores (*komunitasojol*) constituyen el tipo de poder asociativo más popular: solo en el área del Gran Yakarta hay más de 5.000 comunidades activas que nuclean entre 10 y 100 conductores. Las comunidades se financian con las cuotas de afiliación de sus socios, y gracias a sus estructuras organizativas informales y flexibles los/as conductores están en condiciones de ayudar y apoyarse mutuamente en problemas relacionados con el trabajo, pero también en asuntos que exceden el empleo. Al igual que en el caso de las repartidoras y los repartidores de Bélgica y los Países Bajos, las comunidades combinan su presencia digital en línea con instancias de interacción personal, por ejemplo en las áreas de descanso de los conductores llamadas *campamentos base*. Un segundo tipo de organización es el de las asociaciones de conductores (*wadahkomunitasojol*) que agrupan y unen a comunidades de conductores de varias ubicaciones, aunque admiten también a miembros individuales. Algunas de estas asociaciones con base comunitaria se han constituido formalmente como organizaciones civiles registradas. Dichas asociaciones juegan un papel destacado en la movilización de las protestas de conductores que trabajan por app. Por último, hay un número reducido de organizaciones sindicales formales que nuclean a conductores cuyo trabajo se basa en aplicaciones, las cuales fueron establecidas por sindicatos preexistentes, aunque su nivel de afiliaciones bajo, incluso en comparación con las asociaciones. La organización sindical más destacada es la división de los trabajadores aeroespaciales y de transporte de la Federación de Sindicatos Metalúrgicos de Indonesia (*Serikat Pekerja Digantara dan Transportasi Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia*). En el marco de sus actividades el sindicato se ha ocupado también del transporte basado en aplicaciones al promover los derechos laborales de los conductores; presiona para que los conductores sean reconocidos como trabajadores con derechos y regulaciones laborales y crea un ámbito de negociación entre los representantes de los conductores y las empresas de transporte por plataforma para mejorar las condiciones laborales de los conductores.¹⁰

5.3 LA VARIANTE DE LA SINDICALIZACIÓN

A diferencia de Indonesia, donde predomina la organización colectiva informal, el estudio de caso de APP en Argentina ilumina el proceso de formalización de iniciativas de base en la economía de plataformas basadas en la localización tendiente a la conformación de organizaciones sindicales que se esfuerzan por cumplir todos los requisitos legales, al tiempo que preservan su independencia de los sindicatos *establecidos* (Perelman et al. 2020). No hacía ni seis meses que la empresa de plataformas *Rappi* había llegado al país cuando el descontento de sus repartidoras y repar-

¹⁰ Se creó asimismo una *cooperativa sindical* con el propósito de recaudar ahorros a base de los ingresos de sus miembros para su uso posterior, cuando fuera necesario.

tidores empezó a crecer, sobre todo debido a los cambios unilaterales introducidos en el algoritmo de asignación de los pedidos. En respuesta a esto, se declaró la primera «huelga digital» de América Latina en julio de 2018, en la cual las repartidoras y los repartidores dejaron de aceptar pedidos. Como resultado de este proceso se inició un diálogo informal entre *Rappi* y un grupo de voceros elegidos por el personal, pero el «bloqueo» de un repartidor por parte de la empresa interrumpió el proceso y aceleró el intento de conformación del sindicato en octubre de 2018. Mientras el carácter fuertemente reglamentado e institucionalizado del sistema colectivo de representación sindical de Argentina se convirtió en un elemento fundamental para alentar que los repartidores reconocieran su carácter de trabajadores y la importancia de organizarse como sindicato, la forma en que lo llevaron a la práctica –de manera independiente y como organización nueva– generó también resistencias de otras organizaciones sindicales quienes cuestionaron la forma que asumió la iniciativa. De modo que la respuesta de los sindicatos «establecidos» tuvo distintas direcciones: mientras algunos sindicatos «establecidos» que representaban a trabajadoras y trabajadores que realizaban actividades afines expresaron críticas a la creación de la nueva organización sindical y rechazaron con vehemencia su organización por fuera de las organizaciones existentes, otros sindicatos y confederaciones respaldaron el proceso y expresaron su solidaridad y apoyo al proceso de organización, en sintonía con otros apoyos sociales amplios. APP ha presentado una solicitud formal pidiendo su registro como sindicato ante el ministerio de Trabajo, en una lucha que continúa hasta el presente.

Volviendo a Asia, el estudio de caso sobre el transporte de carga en Corea del Sur, que se caracteriza por el recurso creciente a la subcontratación en varios niveles, donde los propietarios –al mismo tiempo, operadores– se ubican sobre todo al final de la cadena de suministro, demuestra que los sindicatos «establecidos» pueden desempeñar un papel significativo, cuando hay «contratistas independientes» involucrados (Yun 2020). A modo de ejemplo, algunos propietarios/operadores contactaron a la Federación Coreana de Trabajadores del Transporte de Carga (KCTWF), que ha trabajado en el desarrollo de políticas tendientes a la integración de trabajadores precarios desde fines de la década de 1990. En 2002 los propietarios/operadores pudieron establecer una unidad especial, el Sindicato Solidario de los Camioneros de Carga (TruckSol, *Hwamulyunda*) como parte de la KCTWF. Tanto los debates internos y los aprendizajes de organización en el seno de TruckSol como las acciones colectivas y las campañas integrales de largo plazo sobre «tarifas seguras» y solidaridad internacional (en conjunto con el Sindicato de Trabajadores del Transporte de Australia) han contribuido al aumento de la autoconciencia y la construcción de la identidad colectiva como trabajadores (en lugar de definirse como «independientes»), de modo que los propietarios/operadores se sienten como parte del movimiento obrero más amplio. Además, los repartidores de comida a través de plataformas se inspiraron en la campaña por «tarifas seguras» de TruckSol y reclamaron que los estándares de remuneración mínima se apliquen también a ellos.

5.4 LA VARIEDAD DE LA HIBRIDACIÓN DEL SINDICATO

De forma similar, el estudio de caso sobre Uganda demuestra que un sindicato «establecido» como el Sindicato Amalgamado del Transporte y de Trabajadores en General (ATGWU, por su sigla en inglés) puede ser estratégicamente innovador y creativo (Manga *et al.* 2020). En primer lugar, el sindicato habilitó la afiliación de trabajadores del sector del transporte informal, transformándose así en una organización híbrida que representaba a trabajadores formales e informales por igual (Webster *et al.* 2021: 5 y sigs.). Por consiguiente, varias asociaciones cooperativas, que representan diferentes tipos de trabajadores de transporte, integran actualmente al ATGWU. A partir de una serie de procesos internos de adaptación y aprendizaje, que integraban la perspectiva de género, esos trabajadores adquirieron la oportunidad de participar en los ámbitos sindicales de toma de decisión, mientras las herramientas digitales contribuyeron a la organización de las y los integrantes y la prestación de servicios. En segundo lugar, las asociaciones cooperativas están cerca del lanzamiento de aplicaciones para contratar servicios *boda boda* (o mototaxis), coches con conductor y taxis del aeropuerto que competirán con las plataformas digitales de transporte. Por varias razones, entre ellas la pandemia de COVID-19, las cooperativas obreras de plataformas en el sector del transporte (informal) que se han previsto se encuentran todavía en niveles diferentes (de prueba). Aún así se puede concluir que el poder asociativo de las trabajadoras y los trabajadores de sectores marcados por la fragmentación y el aislamiento entre ellos, ya sea en la plataforma o más allá de ella, se caracteriza por una variedad de asociaciones colectivas en el Sur global y, cada vez más, también en el Norte global.

6

CONCLUSIÓN

El análisis desarrollado en este documento dejó claro que el movimiento sindical ya está respondiendo a las amenazas del capitalismo digital. Demostró asimismo que en muchos casos los sindicatos «establecidos» fueron capaces de hacer frente a la industria 4.0 y la digitalización, de la misma manera que los procesos de organización de base supieron organizarse en la economía de plataformas. En muchos casos el movimiento sindical se encuentra en una situación similar a la lucha entre «David y Goliat», puesto que se enfrenta a poderosas empresas-plataforma transnacionales como Youtube o Uber que tienden a socavar los estándares laborales y reglas institucionales. Tanto la industria 4.0 como la gestión algorítmica pueden ser entendidas como nuevas «adaptaciones tecnológicas» que a primera vista parecen apuntar al debilitamiento del movimiento sindical. Sin embargo, hoy en día el uso de las tecnologías digitales enfrenta cuestionamientos crecientes; el control algorítmico es el objeto de luchas laborales en la economía de plataformas, y en algunos casos el movimiento sindical impulsa alternativas tecnológicas bajo control de los/as trabajadores. En resumen, es probable que el control de la tecnología se convierta en un asunto decisivo para el movimiento obrero en el siglo XXI.

El emergente «cooperativismo de plataformas» (Scholz y Schneider 2016) incluido el uso de las tecnologías bajo control de los/as trabajadores/as es solo un ejemplo de una variedad creciente de asociaciones y representaciones obreras en la economía digital. Por varias décadas los sindicatos «establecidos» dominaron el paisaje de la representación obrera colectiva en el Norte global (Visser 2012). A pesar de una serie de fusiones entre sindicatos que dieron pie al nacimiento de innovadores enfoques organizativos y nuevos sindicatos profesionales los sindicatos «establecidos» del Norte global no han dejado de depender fuertemente del poder institucional. En términos de afiliaciones formales, los sindicatos y asociaciones emergentes de las plataformas como el Colectivo de Repartidores, el Sindicato de Conductores y el Sindicato de los *YouTubers* son relativamente menores; no obstante, son una muestra de que la economía de plataformas ha contribuido a la rápida diversificación del paisaje de las asociaciones y representaciones colectivas. Varios estudios sobre dicha economía en el Norte global apuntan en la misma dirección: una variedad importante de las formas de organizar el poder asociativo de las trabajadoras y los trabajadores de plataformas sobre la base de grupos informales

de trabajadores y cooperativas de plataformas bajo dominio obrero, entre otros (Joyce y Stuart 2021; Vandaele 2021).

6.1 LA VARIEDAD ORGANIZATIVA COMO NUEVA NORMALIDAD

Desde la perspectiva de los estudios sindicales, esta forma de trascender las estructuras de los sindicatos «como los hemos conocido» desde el inicio del siglo XX en el Norte global plantea, por lo tanto, la necesidad de superar este enfoque metodológico muy acotado para avanzar más allá del «fetichismo sindical» (Atzeni 2021). Esto implica que sea importante contemplar las luchas obreras y los procesos ascendentes de formación colectiva (de identidades) y otros tipos de asociaciones obreras, en lugar de concentrarse exclusivamente en los sindicatos «establecidos». Un enfoque de estudio inclusivo de este tipo es más común en el Sur global, donde las relaciones laborales se caracterizan por una mayor informalidad y vulnerabilidad (Bremner y van der Linden 2014). En esa región los procesos de organización autónoma son más recurrentes, y desde el comienzo las expresiones de asociación y representación obrera han sido más diversificadas que en el Norte global, por lo cual la interacción entre los sindicatos «establecidos» y otros tipos de organización colectiva adquiere a menudo una complejidad. Desde la perspectiva política, la cooperación entre sindicatos «establecidos» con altos niveles de poder institucional y asociativo como IG Metall e iniciativas de base como el *YouTubers Union* puede adquirir más importancia en el futuro cercano.

El desafío de la cooperación con iniciativas de base constituye un aspecto urgente, puesto que la mayoría de los sindicatos «establecidos» están enfrentando la digitalización y la industria 4.0 desde una posición defensiva. El poder estructural y asociativo de muchos trabajadores en el mundo occidental de hoy es inferior a las décadas de 1970 y 1980, y el temor por una nueva carrera hacia el abismo bajo el impulso de la tecnología está muy presente. Si bien el proyecto TUIT 4.0 presentó varios casos alentadores en los que los sindicatos «establecidos» han sido capaces de enfrentar los desafíos del cambio tecnológico e incluso organizar a quienes trabajan en el sector tecnológico de forma ofensiva, la economía de plataformas se ha convertido en el principal terreno de las nuevas luchas obreras ascendentes, donde los sindicatos

«establecidos» tendrán que encontrar su lugar. Varios estudios de caso demuestran que los sindicatos pueden jugar un papel protagónico, cuando apoyan dichas iniciativas sobre la base de su poder institucional y asociativo comparadamente alto, mientras surgen asimismo « formas híbridas de organización » (Webster et al. 2020: 11) que reúnen diferentes grupos de trabajadoras y trabajadores (por ejemplo, informales y por cuenta propia). La capacidad de desarrollar una agenda ofensiva y de convertir las luchas defensivas en otras de carácter ofensivo, será decisiva para el movimiento sindical en el contexto del capitalismo digital del siglo XXI.

REFERENCIAS

- Araujo A.S.** (2020) *Deploying historical strength to shape the future. SMABC and Industry 4.0 in the Brazilian automobile sector*, Berlín, Fundación Friedrich Ebert. Disponible en: <http://library.fes.de/pdf-files/iez/16816.pdf>
- Atzeni M.** (2021) Workers' organizations and the fetishism of the trade union form: toward new pathways for research on the labour movement? *Globalizations*, DOI: 10.1080/14747731.2021.1877970.
- Basualdo V., Bensusán, G., Julián-Vejar D.** (2021) Automation and robotization of production in Latin America: Problems and challenges for trade unions in the cases of Argentina, Mexico and Chile, en: Plaw A., Gurgel B.C. y Plascencia D.R. (comps.) *The Politics of Technology in Latin America. Volume 1: Data Protection, Homeland Security and the Labor Market (1st ed.)*, New York, Routledge, pp. 127–142.
- Behrens M., Hamann K., y Hurd R.** (2004) Conceptualizing Labour Union Revitalization, en: Frege C.M. y Kelly J. (comps.) *Varieties of Unionism – Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy*, Oxford, Oxford University Press, pp. 11–29.
- Breman J. y van der Linden M.** (2014) Informalizing the economy: The return of the social question at a global level. *Development and Change*, 45 (5), pp. 920–940.
- Coriat B.** (1979) *L'Atelier et le chronomètre: essai sur le taylorisme, le fordisme et la production de masse (El taller y el cronómetro. Ensayo sobre el taylorismo, el fordismo y la producción en masa)*. París, editorial Christian Bourgois.
- Delfanti A.** (2021) Machinic dispossession and augmented despotism: Digital work in an Amazon warehouse. *New Media & Society*, 23(1), pp. 39–55.
- Dirksen U. y Herberg M.** (2021) *Trade Unions in Transformation 4.0 – Stories of unions confronting the new world of work*. Berlín, Fundación Friedrich Ebert. Disponible en: <http://library.fes.de/pdf-files/iez/17798-20210602.pdf>.
- Fichter M., Ludwig C., Schmalz S., Schulz B. y Steinfeldt H.** (2018) *The Transformation of Organised Labor. Mobilising Power Resources to Confront 21st Century Capitalism*. Berlín, Fundación Friedrich Ebert. Disponible en: <https://library.fes.de/pdf-files/iez/14589.pdf>.
- Fisher B.** (2020) *Unlikely Unionists: Organised labour in the Israeli ICT sector*. Berlín, Fundación Friedrich Ebert. Disponible en: <https://library.fes.de/pdf-files/iez/16631.pdf>.
- Ford M. y Honan V.** (2019) The limits of mutual aid: emerging forms of collectivity among app-based transport workers in Indonesia. *Journal of Industrial Relations*, 62 (4), pp. 528–548.
- Ganz M.** (2009) *Why David Sometimes Wins: Leadership, Organization, and Strategy in the California Farm Worker Movement*. Oxford, Oxford University Press.
- Helmerich N., Raj-Reichert G. y Zajak S.** (2021) Exercising associational and networked power through the use of digital technology by workers in global value chains. *Competition & Change*, 25(2), pp. 142–166.
- Hobsbawm E.J.** (1952). The machine breakers. *Past & Present*, 1, pp. 57–70.
- Howcroft D. y Bergvall-Kåreborn B.** (2019) A typology of crowdwork platforms. *Work, Employment and Society*, 33 (1), pp. 21–38.
- Huws U.** (2016) Logged labour: A new paradigm of work organisation? *Labour & Globalisation*, 10(1), pp. 7–26.
- Joyce S. y Stuart M.** (2021) Trade union responses to platform work: an evolving tension between mainstream and grassroots approaches, in: Drahoukoupil J. and Vandaele K. (eds.), *A modern guide to labour and the platform economy*. Cheltenham, Edward Elgar, en imprenta.
- Kern H. y Schumann M.** (1984) *Das Ende der Arbeitsteilung? Rationalisierung in der industriellen Produktion. Bestandsaufnahme, Trendbestimmung*. Múnich, Beck.
- Levinson M.** (2006) *The box: how the shipping container made the world smaller and the world economy bigger*. Nueva Jersey, Princeton University Press.
- Manga E., Hamilton P. y Kisingu S.** (2020) Riding on a union app. Uganda's public transport workers' digital response to platforms. Berlín, Fundación Friedrich Ebert. Disponible en: <http://library.fes.de/pdf-files/iez/16849-20201203.pdf>.
- Marx K.** (1976) *Capital. A Critique of Political Economy*. Nueva York, Penguin Books.
- Minter K.** (2017) Negotiating labour standards in the gig economy: Airtasker and Unions in New South Wales. *The Economic and Labour Relations Review*, 28(3), pp. 438–454.
- Müller-Jentsch W.** (1999) *Konfliktpartnerschaft: Akteure und Institutionen der industriellen Beziehungen [Socios en conflicto: las relaciones industriales y sus actores e instituciones]*. Schriftenreihe Industrielle Beziehungen [Serie Relaciones Industriales]. Múnich, ed. Rainer Hampp.
- Niebler V. y Kern A.** (2020) *Organising YouTube. A novel case of platform worker organising*. Berlín, Fundación Friedrich Ebert. Disponible en: <http://library.fes.de/pdf-files/iez/16535-20210225.pdf>.
- Offe C. y Wiesenthal H.** (1980) Two Logics of Collective Action: Theoretical Notes on Social Class and Organizational Form. *Political Power and Social Theory*, 1, pp. 67–115.
- Panimbang F., Arifin S., Riyadi S. y Septi Utami D.** (2020) *Exploitation by algorithms. Drivers' contestation of app-based transport in Indonesia*. Berlín, Fundación Friedrich Ebert. Disponible en: <http://library.fes.de/pdf-files/iez/16599.pdf>.
- Panimbang F.** (2021) Solidarity across boundaries: a new practice of collectivity among workers in the app-based transport sector in Indonesia. *Globalizations*, DOI: 10.1080/14747731.2021.1884789.
- Perelman L., Mangini M., Perrot B., Belén Fierro M. y Sol Garbarz M.** (2020) *Proudly delivered by APP. The struggle of Latin America's first union for platform workers*. Berlín, Fundación Friedrich Ebert. Disponible en: <http://library.fes.de/pdf-files/iez/16615.pdf>.
- Pittaluga L., Giudice S., Peluffo A. y Otero N.** (2020) *Banking on training and pensions. How a Uruguayan union negotiates automation in the financial sector*. Berlín, Fundación Friedrich Ebert. Disponible en: <http://library.fes.de/pdf-files/iez/16585.pdf>
- Schaefers K. y Schroth J.** (2020) *Shaping Industry 4.0 on Workers' Terms. IG Metall's «Work+Innovation» Project*. Berlín, Fundación Friedrich Ebert. Disponible en: <http://www.fes.de/cgi-bin/gbv.cgi?id=16815&ty=pdf>
- Schmalz S., Ludwig C. y Webster E.** (2018) The Power Resources Approach: Developments and Challenges. *Global Labour Journal*, 9(2), pp. 113–134.
- Schmalz S. y Weinmann N.** (2016) Between Power and Powerlessness: Labor Unrest in Western Europe in Times of Crisis. *Perspectives on Global Development and Technology*, 15(5), pp. 543–566.
- Schiller D.** (1999) *Digital Capitalism: Networking the Global Market System*. Cambridge, MA, MIT Press.
- Scholz T. y Schneider N.** (2016) *Ours to Hack and to Own: The Rise of Platform Cooperativism, a New Vision for the Future of Work and a Fairer Internet*. OR Books.
- Silver B.J.** (2003) *Forces of Labor. Workers' Movements and Globalization Since 1870*. Nueva York, Cambridge University Press.

- Spatari S. y Guga M.** (2020) *Back to bargaining in banking. How digitalisation plays Romanian trade unions an upper hand.* Berlin, Fundación Friedrich Ebert. Disponible en: <http://library.fes.de/pdf-files/iez/16580-20201012.pdf>
- Srnicek N.** (2016) *Platform Capitalism.* Cambridge, Polity.
- Stinchcombe A.L.** (1965) Social structure and organizations, en J.G. March (ed.), *Handbook of organizations.* Chicago, Rand-McNally, pp.142–193.
- Tarrow S.** (1993) Cycles of Collective Action. *Social Science History*, 17(2), pp. 281–307.
- Thorsrud E. y Emery F.E.** (1970) Industrial Democracy in Norway. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 9(2), pp. 187-196.
- Tilly C.** (1986) *The Contentious French: Four Centuries of Popular Struggle.* Cambridge, MA, Harvard University Press.
- Tonelson A.** (2002) *The Race to the Bottom. Why a Worldwide Worker Surplus and Uncontrolled Free Trade are Sinking American Living Standards.* Boulder/Oxford, Westview Press.
- Trappmann V., Bessal., Joyce S., Neumann D., Stuart M. y Umney C.** (2020) *Global labour unrest on platforms. The case of food delivery workers.* Berlin, Fundación Friedrich Ebert. Disponible en: <http://library.fes.de/pdf-files/iez/16880.pdf>
- United Nations Conference on Trade and Development UNCTAD** (2021) *Technology and Innovation Report 2021. Catching Technological Waves.* Ginebra, Naciones Unidas. Disponible en: https://unctad.org/system/files/official-document/tir2020_en.pdf.
- Vandaele K.** (2018) *Will trade unions survive in the platform economy? Emerging patterns of platform workers' collective voice and representation in Europe.* Documento de Trabajo 2018.05. Bruselas, ETUI.
- Vandaele K.** (2020) *From street protest to <improvisational unionism>. Platform-based food-delivery couriers in Belgium and the Netherlands.* Berlin, Fundación Friedrich Ebert. Disponible en: <http://library.fes.de/pdf-files/iez/16608.pdf>.
- Vandaele K.** (2021) Collective resistance and organizational creativity amongst Europe's platform workers: a new power in the labour movement? en: Haidar J. y Keune M. (comps.) *Work and labour relations in global platform capitalism.* Cheltenham/Ginebra, Edward Elgar/OIT, en imprenta.
- Van der Linden M.** (2008) *Workers of the World. Essays toward a Global Labor History.* Studies in global social history, Tomo 1. Leiden, Brill.
- Visser J.** (2012) The rise and fall of industrial unionism. *Transfer*, 18 (2), pp. 129–141.
- Weber M.** (1978) *Max Weber Selections in Translation.* Cambridge, Cambridge University Press.
- Webster E., Ludwig C., Masikane F. y Spooner D.** (2021) Beyond traditional trade unionism: innovative worker responses in three African cities. *Globalizations*, DOI: 10.1080/14747731.2021.1874253.
- Wood A.J., Lehdonvirta V., Graham M.** (2018) Workers of the Internet Unite? Online freelancer organisation among remote gig economy workers in six Asian and African countries. *New Technology, Work and Employment*, 33(2), pp. 95–112.
- Yun A.** (2020) *Safety for the public, rights for the driver. South Korea's transport workers campaign for safe rates.* Berlin, Fundación Friedrich Ebert. Disponible en: <http://library.fes.de/pdf-files/iez/16848.pdf>.
- Zuboff S.** (2019) Surveillance Capitalism and the Challenge of Collective Action. *New Labor Forum*, 28(1), pp. 10–29.

ANEXO

Cuadro 1:
Resumen de los estudios (de caso) del proyecto TUIT 4.0

Industria o sector	País	Autora / autor	Título del estudio
Industria automotriz	Brasil	Ariella Silva Araujo	El recurso a las fortalezas históricas para enfrentar el futuro: el SMABC de cara a la Industria 4.0 en el sector automotriz de Brasil
Banca	Rumania	Ştefan Guga y Marcel Spatari	La Vuelta de las Negociaciones. Como la digitalización juega a favor de los sindicatos bancarios
Banca	Uruguay	Lucía Pittaluga, Soledad Giudice, Anibal Peluffo y Natalia Otero. Con la colaboración de Agustín Correa y Federico Lacaño	Contar con la Formación y las Pensiones. Cómo un sindicato uruguayo se posiciona frente a la automatización en el sector financiero
Sector creativo	Global, y en particular Alemania	Valentin Niebler y Annemarie Kern	Organizar a YouTube. Un caso novedoso de sindicalización de las trabajadoras y los trabajadoresxxxde plataformas
Entrega de comida	Argentina	Laura Perelman, Marcelo Mangini, Bárbara Perrot, María Belén Fierro y Martina Sol Garbarz	Una App de los/as Trabajadores/as. La lucha del primer sindicato de trabajadores/as de plataformas en América Latina
Entrega de comida	Bélgica y Países Bajos	Kurt Vandaele	En la Calle: Sindicalismo Improvisado. Repartidoras y repartidores de plataformas en Bélgica y los Países Bajos
Entrega de comida	Global	Vera Trappmann, Ioulia Bessa, Simon Joyce, Denis Neumann, Mark Stuart, Charles Umney	Conflictos laborales globales en las Plataformas: El caso de las trabajadoras y los trabajadores de la entrega de comida
TIC	Israel	Ben Fisher	Sindicalistas inverosímiles: El trabajo organizado en el sector de las TIC de Israel
Industria manufacturera	Alemania	Kathrin Schäfers y Jochen Schroth	Trabajadoras/es dan forma a la Industria 4.0: El proyecto »Trabajo+Innovación« de IG Metall
Transporte	Uganda	Erick Manga, Paula Hamilton, Stephenson Kisingu	Trabajar con la App del Sindicato: Respuesta de trabajadoras/es del transporte público a las plataformas
Transporte	Indonesia	Fahmi Panimbang, Syarif Arifin, Sugeng Riyadi, Dina Septi Utami	Contra la Explotación de los Algoritmos: La protesta de los conductores del transporte basado en aplicaciones móviles en Indonesia
Transporte	Corea del Sur	Aelim Yun	Seguridad para el Público, Derechos para los Conductores:xxxCampaña de trabajadoras/es surcoreanos del transporte

Fuente: Elaboración propia de las autoras y los autores.

Cuadro 2:
Luchas obreras y los recursos del poder sindical para encarar la transformación digital

	Poder asociativo	Poder institucional	Poder popular	Poder estructural
Sectores establecidos: luchas defensivas	<ul style="list-style-type: none"> – Reafirmación, movilización – Organización abierta (empleo de cuello blanco, precario, independiente) – Uso de la capacidad de negociación – Construcción de competencias en temáticas nuevas – Uso de la arena transnacional 	<ul style="list-style-type: none"> – Uso de los ámbitos de negociación existentes – Determinación del uso de nuevas tecnologías («ninguna tecnología nueva sin aprobación sindical o del comité de empresa») – Soluciones innovadoras (fondo de jubilaciones de AEBU) – Creación de iniciativas conjuntas (fábricas de formación) 	<ul style="list-style-type: none"> – Construcción del discurso sobre «la configuración de la transformación» 	<ul style="list-style-type: none"> – Construcción de conocimientos – Política de formación y educación – Influencia en la política de inversiones
Sectores emergentes: luchas ofensivas	<ul style="list-style-type: none"> – Creación de iniciativas de base en torno a las necesidades e identidades obreras – Alianzas entre sindicatos «establecidos» e iniciativas de base – Fomento de la integración entre trabajadores fijos y precarios, así como entre formales e informales por los sindicatos – Desarrollo de la solidaridad internacional 	<ul style="list-style-type: none"> – Incorporación del cambio tecnológico a la agenda de negociaciones – Recurso al conocimiento legal experto para la aplicación de la legislación existente y de estrategias de litigio – Creación de nuevas reglas (estado del trabajador, seguridad social) para encarar las faltas de seguridad regulatoria e institucional, vacíos de la legislación laboral y infracciones a las regulaciones existentes (legislación sobre tarifas seguras en Corea) – Luchas por el reconocimiento legal de nuevas organizaciones sindicales 	<ul style="list-style-type: none"> – Reorientación del discurso sobre el trabajo digital desde su carácter innovador hacia «la protección de las necesidades obreras» – Construcción de coaliciones relacionadas con la tecnología 	<ul style="list-style-type: none"> – Uso de la capacidad disruptiva, ya sea digital u análoga, para presionar las empresas – Cooperativas basadas en plataformas como vía alternativa para la creación de puestos de trabajo

Fuente: Elaboración propia de las autoras y los autores.

ACERCA DE LOS AUTORES

Victoria Basualdo es investigadora del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET) y de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO), Argentina. Sus estudios se centran en las transformaciones de las relaciones laborales y las estrategias sindicales en Argentina y América Latina desde la segunda mitad del siglo veinte hasta la fecha.

Hugo Dias es investigador del Centro Brasileño de Estudios Sindicales y de Economía del Trabajo (CESIT) profesor del Instituto de Economía de la Universidad de Campinas (UNICAMP).

Mirko Herberg coordina el proyecto FES Sindical Global en Berlín, Alemania. Anteriormente, estaba a cargo de las representaciones de la FES en Camerún y Filipinas.

Stefan Schmalz dirige un grupo de investigación del Centro Max Weber de Estudios Culturales y Sociales Avanzados de la Universidad de Erfurt. En su trabajo se ocupa especialmente de sindicatos, relaciones laborales, economía política y estudios de desarrollo.

Melisa R. Serrano es profesora de la Escuela de Relaciones Laborales e Industriales de la Universidad de Filipinas. Sus investigaciones se centran en la representación colectiva de trabajadoras y trabajadores en empleos no normalizados e informales, la renovación / revitalización sindical, la igualdad de género en los sindicatos de Asia y los paradigmas socioeconómicos alternativos del movimiento obrero.

Kurt Vandaele es investigador principal del Instituto Sindical Europeo con sede en Bruselas. Sus estudios se centran en la revitalización sindical, el repertorio obrero de acciones colectivas, la economía de plataforma y la economía política de Bélgica y Países Bajos.

IMPRENTA

Editor:
Friedrich-Ebert-Stiftung e.V. | Godesberger Allee 149 |
53175 Bonn | Alemania

E-Mail:
info@fes.de

Presidente: Martin Schulz
Secretaria General: Dr Sabine Fandrych

Responsable:
Mirko Herberg | Política sindical internacional
Tel.: +49-30-269-35-7458 | Fax: +49-30-269-35-9255

www.fes.de/gewerkschaften

Contacto:
Julia.Schultz@fes.de

Las opiniones expresadas en esta publicación no representan necesariamente las de la Friedrich-Ebert-Stiftung e.V. El uso comercial de todos los materiales editados y publicados por la Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) está prohibido sin previa autorización escrita de la FES. Las publicaciones de la Friedrich-Ebert-Stiftung no pueden utilizarse para ser utilizado para fines de campaña electoral.

© 2021