

Prácticas organizativas de trabajadores de plataformas de reparto en Argentina. Un análisis desde la teoría de los recursos de poder

Nicolás Diana Menéndez

Julieta Haidar

Cora Arias

CITRA/CONICET

ndiana74@yahoo.com.ar; julietahaidar@yahoo.com.ar; coracearias@gmail.com



© de las autoras

Recepción: 04-10-2021

Aceptación: 22-04-2022

Publicación: 13-01-2023

Cita recomendada: DIANA MENÉNDEZ, Nicolás; HAIDAR, Julieta y ARIAS, Cora (2023). «Prácticas organizativas de trabajadores de plataformas de reparto en Argentina. Un análisis desde la teoría de los recursos de poder». *Papers*, 108 (1), e3044. <<https://doi.org/10.5565/rev/papers.3044>>

Resumen

En este artículo se analizan los procesos de resistencia, lucha y organización de trabajadores de plataformas de reparto en Argentina desde la teoría de los recursos de poder. Se indaga sobre cuatro tipos diferentes de recursos de poder (el poder estructural, el poder asociativo, el poder social y el poder institucional) en un conjunto de experiencias organizativas, tanto de sindicatos establecidos como de organizaciones de base, a lo largo de distintas ciudades de Argentina.

Para ello, se realizó un abordaje eminentemente cualitativo basado en entrevistas en profundidad realizadas a trabajadores, activistas y dirigentes sindicales, entre 2018 y 2020, incorporando el primer período de la pandemia de COVID-19.

Palabras clave: plataformas; organización colectiva; recursos de poder

Abstract. *Organizational practices of platform delivery workers in Argentina. An analysis based on power resource theory*

This article analyzes the processes of resistance, struggle and collective organization of delivery platform workers in Argentina, using the power resource theory approach. The paper discusses four different types of power resource (structural power; associative power; social power; and institutional power) in various types of organization, from mainstream unions to grassroots organizations, in different cities in Argentina. The approach taken was eminently qualitative, based on in-depth interviews with workers, activists and union leaders between 2018 and 2020, including the first period of the Covid-19 pandemic.

Keywords: platform; collective organization; power resources

Sumario

1. Introducción	4. La dinámica de los recursos de poder entre los trabajadores de plataformas de reparto
2. Las plataformas de reparto en Argentina. Precisiones metodológicas	5. Consideraciones finales
3. Marco conceptual: la teoría de los recursos de poder	Referencias bibliográficas

1. Introducción

En los últimos años, el trabajo de plataformas se expandió rápidamente en todo el mundo y se convirtió en un área clave de investigación. Los estudios se centraron en distintas dimensiones: la capacidad de creación de empleo en plataformas, la naturaleza de las relaciones laborales y los debates en torno a la calidad o la precariedad del empleo en estas empresas (Graham et al., 2017; Huws et al., 2017). Otras investigaciones abordaron el control sobre los trabajadores con el objetivo de abrir la «caja negra» de la gestión algorítmica (Möhlmann y Zalmanson, 2017) y visibilizar las características gerenciales del trabajo en plataformas (Hatton, 2017; Waters y Woodcock, 2016; Cherry, 2016). Finalmente, existe un área de investigación creciente en torno a la organización colectiva de los trabajadores de plataformas y el posicionamiento de los sindicatos frente a este fenómeno (Vandaele, 2018; Johnston y Land-Kazlauskas, 2018).

El objetivo del presente artículo es analizar los procesos de resistencia¹, lucha y organización de los trabajadores de plataformas de reparto desde la teoría de los recursos de poder, a partir del abordaje de un conjunto de experiencias organizativas en distintas ciudades de Argentina.

Desde esa perspectiva (Wright, 2000; Silver, 2003; Schmalz et al., 2018), los recursos de poder son definidos como los atributos que otorgan a los trabajadores la capacidad de defender sus intereses. Estos recursos, en los que destaca cierto carácter estratégico, se conjugan con dimensiones estructurales de las organizaciones de trabajadores, tales como las tradiciones políticas, los estilos de construcción y los marcos institucionales, entre otras. Para esta

1. El análisis se efectúa desde el abordaje de la resistencia entendida como par dialéctico del poder. En este sentido, Foucault (1985) advierte que «donde hay poder, hay resistencia», para marcar la línea divisoria con el estado de dominación en el que una fuerza se transforma en simple objeto de la otra. Las resistencias informan sobre el poder, puesto que son inherentes a él, como subraya Abu-Lughod (1990), a fin de discutir con estudios que postulan su existencia autonomizada. En línea con Mumby (2005), retomamos la dialéctica negativa de Adorno para elaborar una relación entre poder y resistencia capaz de trascender la mera dicotomía. El abordaje propuesto consiste en sostener las tensiones y contradicciones en constante movimiento, de modo que resulte una vía de escape a la sustancialización de las relaciones de poder albergada en las grandes síntesis. Entonces, y a diferencia de las perspectivas que las conciben de forma autonomizada, o de aquellas que las inscriben como parte de redes de dominación, conduciremos el análisis de las resistencias a través de su vínculo con la relación de poder y con el contexto social más amplio por el que adquieren su carácter específico.

investigación, indagamos sobre cuatro tipos diferentes de recursos de poder: (i) el *poder estructural*, derivado de la posición del trabajador en el sistema macroeconómico; (ii) el *poder asociativo*, vinculado con la asociación colectiva o las asociaciones de trabajadores en sindicatos; (iii) el *poder social*, relacionado con el apoyo de la sociedad a las demandas de los trabajadores; y (iv) el *poder institucional*, recurso que, ligado al ejercicio de influencia en contextos institucionales, supone la preexistencia de organizaciones sindicales establecidas (Schmalz, 2017).

En este artículo analizamos las distintas dinámicas de organización recreadas por los trabajadores de las principales plataformas de reparto que operan en Argentina. De acuerdo con lo indicado por el Instituto de Internet de la Universidad de Oxford (Graham et al., 2017), las plataformas de trabajo bajo demanda están más desarrolladas en el sur global. En este sentido, el trabajo de plataformas en Argentina ha crecido rápidamente desde su introducción en el mercado laboral en 2015. En 2019 se registraban dieciséis plataformas principales activas en el país, doce de las cuales pertenecen a la categoría de plataformas de trabajo físicas fuera de línea (Madariaga et al., 2019).

El trabajo de reparto es el tipo más desarrollado de lo que De Stefano (2016) identifica como «trabajo bajo demanda a través de aplicaciones»: implica trabajo físico fuera de línea utilizando aplicaciones de telefonía móvil, requiere pocas habilidades, se restringe a un espacio geográfico delimitado e incluye actividades de entrega, transporte, trabajo doméstico y de cuidados, y reparaciones en el hogar, entre otros. En esta contribución no abordamos el otro tipo de trabajo de plataformas que describe De Stefano, es decir, el *crowd-work*, que se realiza en línea, involucra grandes distancias y cubre una gama de servicios como traducción, trabajo artístico, encuestas y redacción de tweets, entre otros. Las diferencias en la organización del proceso de trabajo entre ambos tipos de plataformas se traducen en distintas estrategias de resistencia y organización colectiva que esperamos abordar en futuras investigaciones.

El propósito de esta investigación es caracterizar la organización y las resistencias de los trabajadores analizando varias experiencias a la luz de los distintos recursos de poder que movilizan en sus estrategias. En términos generales, las particularidades del trabajo en empresas de plataforma conspiran contra la posibilidad de resistencia u organización colectiva. Sin embargo, la experiencia muestra que, habiendo transcurrido poco tiempo desde la instalación de estas empresas, proliferaron las articulaciones entre los trabajadores para reclamar sus derechos. Desde ya, ignoramos cuál será su derrotero (algunas se institucionalizan y otras se definen como autónomas, algunas se fortalecen y otras desaparecen), pero lo cierto es que, a pesar de todas las dificultades y restricciones, existe organización colectiva entre los trabajadores de las plataformas de reparto. En ese sentido, el análisis de las experiencias de organización y acción colectiva desde la perspectiva de los recursos de poder nos permitirá comprender, en buena medida, las fortalezas y debilidades a las que se enfrentan los trabajadores de las plataformas de reparto, así como las potencialidades de las que pueden valerse y sobre las cuales pueden construir mayores y nuevos recursos de poder,

en el marco de un campo de fuerzas tan novedoso como dinámico. El análisis de los recursos contribuirá a explicar la gran proliferación de experiencias de resistencia y organización, así como sus dificultades para institucionalizarse.

El artículo está organizado en cuatro secciones principales. En la sección 2, se caracteriza el objeto de estudio y se especifica la metodología utilizada. En la sección 3, se presentan las conceptualizaciones de los recursos de poder de los trabajadores y se define el modo en que son utilizados para estudiar el control y la resistencia en el trabajo de plataformas bajo demanda. En la sección 4, se analiza la disponibilidad de recursos de poder que tienen estos trabajadores y la manera en que los usan para organizarse y resistir las prácticas de explotación. Finalmente, la sección 5 contiene los principales hallazgos y las conclusiones del análisis, en que destacan aquellos recursos de poder que estas organizaciones movilizan o van construyendo a partir de situaciones extremadamente precarias.

2. Las plataformas de reparto en Argentina. Precisiones metodológicas

A partir de 2018 comenzaron a operar en Argentina cuatro plataformas de reparto de ámbito internacional: Rappi, Glovo, PedidosYa (perteneciente a Delivery Hero) y UberEats. Las dinámicas propias de este tipo de plataformas austeras (Srnicek, 2016), tendientes primero a la oligopolización del mercado y en forma progresiva a la constitución de un monopolio, llevaron a que en 2021 solo permanecieran en el territorio argentino dos de ellas: Rappi y PedidosYa, después de que esta última comprase Glovo y UberEats se retirase del mercado local.

Estas plataformas globales operan de forma similar internacionalmente y también en Argentina. Se definen como empresas de intermediación tecnológica y eluden cualquier responsabilidad, como las referidas al derecho del trabajo, entre otras. Así, se desentienden del pago de salarios y protecciones sociales, al tiempo que ejercen fuertes controles sobre los trabajadores en forma virtual y masiva a través de los algoritmos (Kellogg et al., 2019; Noble, 2018; Rosenblat, 2018; Wood et al., 2018). Sin embargo, el monitoreo continuo de los repartidores, los sistemas de evaluación y sanción y la determinación de tarifas, entre otros aspectos, indican la existencia de un proceso de trabajo dirigido por las empresas (Haidar et al., 2020) y constituyen al mismo tiempo condiciones que generan descontento entre los trabajadores e iniciativas de organización y lucha.

Si bien estas plataformas son empresas multinacionales y se han desarrollado a escala global por la gran disponibilidad de recursos financieros tras la crisis de 2008 y por la expansión de las tecnologías digitales (Haidar y Keune, 2021), su carácter embebido (*embedded*) otorga ciertas especificidades a su inserción en Argentina. Por un lado, características referidas al momento político-ideológico de llegada al país, y por otro, características referidas al modelo sindical argentino.

Sobre el contexto, las plataformas llegaron bajo el auspicio de un gobierno de carácter neoliberal (presidente Mauricio Macri, 2015-2019) que impulsó

la reducción de impuestos, intentó (sin éxito) flexibilizar las instituciones que regulan las relaciones del trabajo y promovió el ideal del emprendimiento con sus implicaciones en el mundo del trabajo: la exaltación del autoempleo, la autorresponsabilidad y el autoemprendimiento. Además, las políticas de ese gobierno ahondaron la crisis económica y deterioraron el mercado de trabajo: se incrementaron los índices de desempleo y la precariedad laboral². Esa situación permitió que muchos jóvenes encontraran en las plataformas una actividad refugio. Asimismo, la reciente llegada de grandes grupos de población migrante de origen venezolano (en Argentina residen aproximadamente 95.000 personas venezolanas, según la Dirección Nacional de Migraciones) (Pedone y Mallimaci, 2019) ofreció a las empresas —sobre todo en los primeros años— mano de obra disponible, dadas las bajas barreras de ingreso exigidas.

En el año 2020, el contexto de pandemia constituyó una inflexión en estos procesos. Debido a las limitaciones a la circulación de personas, aumentó la demanda de reparto (que además fue considerado una actividad esencial) y se multiplicaron tanto los pedidos como el número de repartidores disponibles. Según una encuesta realizada en julio de 2020 a 401 repartidores en la ciudad autónoma de Buenos Aires (CABA), el 26% de quienes respondieron comenzó a trabajar durante el aislamiento (Haidar, 2020). Esta incorporación marcó como novedad la emergencia de un nuevo perfil de trabajadores, que ya no son solo varones, sino también mujeres y de nacionalidad argentina, quienes encontraron en las plataformas un refugio frente a la crisis desatada por la pandemia (Haidar, 2020). Sin embargo, el aumento de pedidos y de repartidores no estuvo acompañado de transformaciones en las condiciones de trabajo. Por el contrario, se vieron agravadas por los riesgos de contagio y la escasez de protecciones brindadas por las empresas (según los repartidores encuestados, solo el 38% de las plataformas les dio protección frente a la COVID-19 y un 29% lo hizo en forma parcial, (Haidar, 2020). El riesgo de contagio, sumado al congelamiento de tarifas y a la intensificación de los controles algorítmicos, fue un nuevo disparador del descontento de los trabajadores, según veremos en los próximos apartados.

El segundo aspecto que singulariza el trabajo de plataformas en Argentina se vincula con las características del modelo sindical local, que permite la conformación de sindicatos por actividad, rama o empresa, y dota de prevalencia en los derechos de representación (por ejemplo, en la negociación colectiva) al sindicato que ostente el mayor número de miembros cotizantes. Asimismo,

2. Varios estudios muestran el deterioro del mercado de trabajo durante el período 2015-2019 (CIFRA, 2019; CEPA, 2020; Bazque, 2021, etc.), expresado fundamentalmente en tres fenómenos concurrentes: 1) el incremento de la tasa de desocupación, que pasó del 8,5% en 2016 al 10,6% a finales de 2019; 2) el incremento sostenido del empleo NO registrado, que pasó del 33,6% al 35,1% en el mismo período, de tal modo que, por un lado, se destruyó el empleo registrado, fundamentalmente el industrial (CIFRA 2019), a la vez que el poco empleo que se creó fue mayoritariamente NO registrado, lo que afectó a la calidad neta del empleo; 3) también se produjo una pérdida notoria del salario real durante este período, tanto del empleo privado como del público y del NO registrado (CIFRA, 2019).

la tradición sindical argentina supone altos niveles de politización tanto en los lugares de trabajo como en los vínculos con los gobiernos, que son destinatarios fundamentales de sus reclamos (Arias et al., 2020). Esta riqueza permite que en Argentina coexistan organizaciones sindicales con distintos niveles de agregación y reconocimiento institucional y con distintos estilos de construcción político-gremial y de modalidades de intervención. Todo esto se expresa en la diversidad de organizaciones de trabajadores de plataformas de reparto que aquí analizamos.

A fin de captar los procesos de construcción y desarrollo de recursos de poder, en nuestra investigación realizamos entrevistas a más de treinta trabajadores de las distintas empresas de plataformas que, además, tienen cierto nivel de participación o activismo en alguna organización o agrupación con presencia territorial. Entre estas organizaciones se encuentran:

- Sindicatos preexistentes: ASIMM³ (Asociación Sindical de Motociclistas, Mensajeros y Servicios) en la CABA; SUCMRA⁴ (Sindicato Único de Conductores de Motos de la República Argentina), con presencia en quince provincias; Sindicato de Comercio de Rosario.
 - Sindicatos formados con la aparición de las plataformas⁵: APP⁶ (Asociación de Personal de Plataformas) en la CABA (con inscripción sindical en trámite en el Ministerio de Trabajo de la Nación desde octubre de 2018).
 - Organizaciones de base no sindicales: Redapps⁷, de la ciudad de Mar del Plata; ATR⁸ (Agrupación de Trabajadores de Reparto), con presencia en
3. Sindicato de características tradicionales, fuertemente centralizado y vertical en su funcionamiento. Se encuentra afiliado a la CGT y se identifica con el peronismo, el nacionalismo y el catolicismo (para una mayor caracterización, ver Arias et al., 2020).
 4. Sindicato preexistente pero que aún no cuenta con personería gremial (atributo que confiere el Estado a los sindicatos más representativos de cada rama de actividad y que permite a las organizaciones de trabajadores, entre otras prerrogativas, negociar convenciones colectivas de trabajo). El origen del SUCMRA es similar al de la ASIMM, dado que viene de la representación de trabajadores de mensajería. Estos se encuentran afiliados a la CTA y, si bien también se identifican con el peronismo, como la gran mayoría de los sindicatos argentinos, se adscriben a corrientes más progresistas y combativas.
 5. Durante el año 2021 surgió una nueva organización, el SITRAREPA (Sindicato de Base de Trabajadores de Reparto por Aplicación) que también aspira al reconocimiento formal. Dado el recorte temporal de esta investigación, esta experiencia no está contemplada.
 6. Organización de reciente creación sin personería y formada a partir de la experiencia de trabajadores de plataformas. La amplia mayoría de sus referentes son migrantes venezolanos que, en virtud de su relación con abogados laboristas locales vinculados a la CTA, han podido imbuirse de la fuerte tradición sindical argentina e incorporar la herramienta gremial como una opción cercana (para una mayor caracterización, ver Arias et al., 2020).
 7. Organización pequeña que tiene representación en ciudades importantes, como Mar del Plata y Rosario, donde hubo experiencias fallidas de articulación con otras organizaciones, y cuya impronta está centrada en el deseo de permanecer como una organización de trabajadores autónomos, aunque participan en reivindicaciones en torno a condiciones de trabajo.
 8. Una de las organizaciones que han crecido durante la pandemia, estrechamente vinculada Partido Obrero, de la izquierda trotskista, por lo que su línea de acción está orientada desde la conducción partidaria.

varias ciudades del país; UPP⁹ (Unión de Personal de Plataformas), de la ciudad de Córdoba.

Las entrevistas se llevaron a cabo en dos etapas. La primera, entre julio de 2018 y julio de 2019, a personas referentes de las primeras agrupaciones que tuvieron protagonismo en la escena pública, fundamentalmente en la CABA (APP y ASIMM) al calor de la aparición de las plataformas y frente a los primeros indicios de precarización laboral. En esta primera etapa realizamos dieciocho entrevistas a los activistas de la organización que posteriormente dio lugar al sindicato APP. Entre los activistas entrevistados había seis varones de origen venezolano y una mujer de origen argentino; de los siete, cinco trabajaban en la empresa Rappi y dos en Glovo. Posteriormente entrevistamos a tres trabajadores de PedidosYa que habían protagonizado un conflicto por despidos en la empresa en 2018: una mujer argentina y dos varones, uno venezolano y el otro argentino. También entrevistamos a dos abogados laboralistas asesores de APP que participaron activamente en la presentación del sindicato. En esta misma etapa, también entrevistamos a tres delegados de ASIMM en la empresa PedidosYA, todos varones argentinos, y a tres dirigentes del mismo sindicato. Complementariamente, realizamos diez entrevistas a trabajadores de base identificados en la calle sobre sus condiciones de trabajo, su grado de conocimiento de las organizaciones y su participación en acciones colectivas. Los diez trabajadores era de origen migrante (colombianos y haitianos) y entre ellos solo había una mujer.

En la segunda etapa, entre agosto y septiembre de 2020, entrevistamos a activistas de las organizaciones que fueron tomando mayor gravitación en el contexto de pandemia, cuando la precarización se exacerbó (Redapps, ATR, SUCMRA, UPP). Realizamos quince entrevistas, once de ellas a activistas de las mencionadas organizaciones, varones de nacionalidad argentina. Asimismo, volvimos a realizar entrevistas a activistas de APP y de ASiMM de cara al advenimiento de la pandemia y su impacto en la actividad y en las organizaciones.

Mientras que la primera ronda de entrevistas fue presencial, la segunda—debido a las limitaciones a la circulación— fue virtual. Esta circunstancia permitió salvar las fronteras geográficas y acceder a entrevistados de las ciudades de Córdoba, Rosario y Mar del Plata. En la amplia mayoría de los casos, las personas entrevistadas no superaban los 35 años de edad. Todas las entrevistas fueron grabadas para un registro más acabado. El criterio de selección de los entrevistados estuvo orientado por la identificación de referentes de las distintas organizaciones, que se fueron recopilando; posteriormente, se utilizó el criterio de saturación teórica en cada una de ellas. Para los casos de organizaciones sindicales preexistentes (ASIMM y SUCMRA), se incorporó el criterio de entrevistar a referentes en dos niveles: delegados y dirigentes. Para el caso de acciones gravitantes, como el conflicto con PedidosYa, se identificó a algunos

9. Organización de base reciente y pequeña, radicada en la ciudad de Córdoba y relacionada con la APP de la ciudad de Buenos Aires.

referentes. Finalmente, como elemento complementario, realizamos una serie de entrevistas a trabajadores de base abordados en distintos puntos estratégicos de la CABA.

En términos de análisis de las entrevistas, se realizó una categorización de cada una de las entrevistas de modo manual y posteriormente se recopilamos las categorías más significativas en función de las preguntas de investigación vinculadas a las siguientes dimensiones: reconstrucción de procesos organizativos, reconstrucción de acciones colectivas, construcción de lazos entre compañeros, relación con los compañeros trabajadores, relación con las empresas, relación con otras organizaciones, condiciones de trabajo, trayectorias laborales y militantes de activistas, representaciones sobre el trabajo, etc.

Complementamos estas entrevistas con el análisis de discursos públicos de las organizaciones difundidos en los medios de comunicación y las redes sociales (sitios web, Facebook, Twitter). Durante todo el período de estudio realizamos un seguimiento sistemático de las redes sociales de las organizaciones, recopilando sus posicionamientos, acciones colectivas y actividades vinculadas a la dinámica organizacional.

3. Marco conceptual: la teoría de los recursos de poder

Tal como indica la teoría del proceso laboral, el trabajo implica, simultánea y dialécticamente, control y resistencia. La propia dinámica de explotación en el proceso de transformación de fuerza de trabajo en trabajo efectivo implica como condición inexorable un antagonismo estructural intrínseco entre trabajadores y empresarios (Edwards, 1990; Hyman, 1981; Thompson y Smith, 2009). Varios estudios recientes utilizan esta perspectiva para analizar el fenómeno de las empresas de plataforma (Gandini, 2019; Tassinari y Macarrone, 2019) y destacan la permanencia de las principales dimensiones de análisis en las experiencias de trabajo de las plataformas, fundamentalmente de reparto. Desde esta mirada, las plataformas aparecen como un punto de producción digital, en reemplazo del punto de producción físico típico del modelo fordista. Es decir, la plataforma supone un modo específico, mediado digitalmente, de relación capital-trabajo. En ese sentido, la explotación del capital sobre el trabajo, el control y el comando del proceso de trabajo crea —con su especificidad algorítmica— las condiciones para el antagonismo y la resistencia del trabajo. En un estudio anterior (Haidar et al., 2020) analizamos en detalle el modo en que la gestión algorítmica despliega intensos procesos de control sobre el trabajo.

Aquí, en cambio, nos centraremos en los procesos de resistencia —sin perder de vista que, como hemos mencionado, se trata de una distinción analítica: control y resistencia componen un par dialéctico inescindible. La resistencia no es un proceso mecánico; intervienen en el mismo una serie de factores facilitadores u obstaculizadores de esta dinámica, y se encuentra motorizado por las prácticas desplegadas por activistas y por los trabajadores en general. Asimismo, la fuerza y los tipos de resistencia están condicionados por los recursos de poder que posean los trabajadores.

El concepto *recursos de poder* ha sido abordado desde una variedad de enfoques de investigación (para una descripción general, ver Senén González y Haidar, 2014; Schmalz et al., 2018): el enfoque clásico de recursos de poder (Esping-Andersen, 1985; Korpi, 1985; Robinson, 1998), el enfoque de movilización de recursos (Tilly, 1978; Kelly, 1998) y, más recientemente, desde una línea de investigación que relaciona específicamente los recursos de poder con las luchas del movimiento obrero, el debate sobre la crisis de los sindicatos y la renovación sindical (Wright, 2000; Silver, 2003). Esta última línea de indagación nos interesa particularmente, teniendo en cuenta que esta perspectiva sobre los recursos de poder ofrece un concepto útil no solo para analizar la dinámica sindical, sino también para reflexionar sobre el proceso actual de organización de los trabajadores y la construcción de intereses (colectivos) en un modelo de negocios (las plataformas) que, por su carácter negador de las relaciones laborales, pone en tensión al sindicalismo tradicional. En efecto, las empresas niegan la existencia misma de la relación laboral y los sindicatos tradicionales tienen dificultades para intervenir y representar a los trabajadores, quienes se ven tensionados entre promesas de autonomía y prácticas de explotación.

La literatura vinculada a los recursos de poder se centra en el análisis de estos recursos por parte de los sindicatos. Sin embargo, los trabajadores de plataformas parten de una suerte de punto cercano a cero en el proceso de resistencia y organización. Por eso, en este artículo pondremos el énfasis en el análisis de los recursos de poder de los trabajadores, quienes, en gran parte de las experiencias analizadas, construyen organizaciones fuera de los sindicatos. Ahora bien, debido a las condiciones históricas del sindicalismo en Argentina, su irradiación social y la presencia de sindicatos formales en las discusiones sobre la organización y representación de los trabajadores de plataformas, contemplaremos en nuestro análisis el denominado *poder institucional*, recurso que, por definición, supone grados mínimos de institucionalidad sindical.

A partir de la literatura mencionada, para los propósitos del presente artículo identificamos cuatro tipos principales de recursos de poder de los trabajadores y los sindicatos: estructural, asociativo, de poder social e institucional (específicamente de los sindicatos).

El *poder estructural* se vincula con la posición de los asalariados en el sistema económico (Wright, 2000; Silver, 2003) y se basa en su poder para provocar una disrupción e interrumpir o restringir la valorización del capital. Basándonos en la propuesta de Beverly Silver, analizamos dos formas de poder estructural en los trabajadores: el *poder de negociación en el mercado* y el *poder de negociación en el lugar de trabajo*. El *poder de negociación en el mercado* se refiere al nivel de dependencia económica de los trabajadores y se relaciona con tres dimensiones: la posesión de calificaciones específicas requeridas por las empresas; el nivel general de desempleo, y hasta qué punto los trabajadores tienen acceso a fuentes de ingresos alternativas no salariales. Este tipo de recurso de poder resulta pertinente para analizar la situación general del mercado laboral, pero también puede utilizarse para reflexionar sobre grupos específicos de tra-

bajadores en las sociedades cada vez más fragmentadas de hoy. Los trabajadores altamente cualificados en una sociedad con bajos niveles de desempleo y con acceso a otras fuentes de ingresos tienen más poder o están en mejores condiciones para negociar salarios y condiciones laborales con sus empleadores que otros con bajas calificaciones, sin acceso a ingresos alternativos y asediados por un ejército de desocupados que deprime las condiciones generales de trabajo.

El *poder de negociación en el lugar de trabajo* se refiere al lugar de los trabajadores en el sentido de su posición estratégica en el proceso de producción o distribución. En esta línea de argumentación, un grupo de trabajadores con un alto estatus o una posición estratégica (clásicamente asalariados en sectores con alta productividad laboral, procesos productivos altamente integrados o en importantes ramas exportadoras, así como asalariados con poder logístico que pueden frenar la circulación del capital y del trabajo) puede dañar más la reproducción del capital al interrumpir la producción que aquellos con un estatus inferior. Esta cualidad proporciona a los trabajadores una posición estratégica con mejores condiciones para negociar con los empleadores en el lugar de trabajo.

Tan importante como el *poder estructural* es el *poder asociativo*. Los *recursos de poder asociativo* surgen de la unión de los trabajadores para formar organizaciones colectivas, y pueden compensar la falta de poder estructural (Schmalz et al., 2018).

En lo que respecta a la economía de plataforma, teniendo en cuenta la escasa presencia de los sindicatos, proponemos un concepto de recurso de poder asociativo no centrado en los sindicatos, sino referido fundamentalmente a la capacidad de los trabajadores para construir solidaridades y una identidad colectiva y definir intereses y poder colectivo para hacer frente a las empresas. En el contexto del trabajo de plataforma, el poder asociativo depende de las reuniones entre trabajadores, la construcción y socialización de sentimientos de injusticia y, como sugiere el enfoque de la movilización (Tilly, 1978; Kelly, 1998; Darlington, 2002), las capacidades de los activistas para dar forma, organizar, socializar y movilizar estos sentimientos.

Los *recursos de poder social* se refieren en general al apoyo que la sociedad ofrece a las demandas de los trabajadores y se relaciona con la capacidad de estos para generar sentimientos de solidaridad fuera del grupo laboral. Hay dos modalidades típicas de poder social: el *poder discursivo* y el *poder de coalición*. Según la literatura, el *poder discursivo* se expresa al intervenir con éxito en los debates públicos y está sujeto a una idea moral de legitimidad (Schmalz et al., 2018). En otras palabras, si la sociedad siente que los trabajadores están sufriendo condiciones injustas, los apoyará. Sin embargo, el concepto de *poder discursivo* no especifica cuáles son las condiciones o prácticas que indican si los trabajadores son poderosos, ni tampoco explicita el significado del apoyo social. Por eso, en este artículo utilizamos el concepto de recurso de poder discursivo refiriéndonos específicamente a la capacidad de los trabajadores para dañar la imagen pública de las empresas y, en consecuencia, afectar sus ventas.

De esta manera, construimos un puente entre los recursos de poder social y los de poder estructural, considerando que los trabajadores pueden afectar

negativamente a las empresas no solo haciendo huelga, sino también organizando un boicot social, como mostraremos en algunos casos.

El *poder de coalición* indica la construcción de alianzas con actores sociales, como sindicatos u otras organizaciones sociales, y depende de las capacidades de los líderes o activistas para tal fin, así como de la articulación de intereses comunes. En las condiciones instituyentes que necesariamente tienen los procesos organizativos de los trabajadores frente a un modelo de negocios novedoso en muchos aspectos, la oportunidad de ir más allá de sus propias demandas específicas y construir intereses comunes radica en vincular el propio interés con el de los demás, y en este sentido los recursos de poder social se relacionan con el poder asociativo. Pero mientras este último se centra en la construcción de intereses e identidades sectoriales, el primero intenta ampliarlos a la sociedad en general.

Finalmente, el *poder institucional* remite a un recurso estrictamente ligado a organizaciones establecidas y que, como resultado de luchas y negociaciones anteriores, han logrado algún tipo de institucionalidad —desde legislación específica hasta negociaciones colectivas (Schmalz, 2017). En el caso de las plataformas, este recurso aparece desdibujado, dado que se funda en un modelo de negocios que se camufla entre los grises de las legislaciones vigentes y se aparta de las regulaciones institucionales. Sin embargo, la trama más general de relaciones de fuerza entre capital y trabajo en la que estas relaciones laborales se inscriben está impregnada de tradiciones sindicales e institucionalidades que operan, al menos, como horizonte o referencia organizativa. Por otro lado, organizaciones sindicales preexistentes, con sus limitaciones y dificultades de varios tipos, intentan organizar y disputar la representación del universo de trabajadores de plataformas apelando a recursos institucionales.

La teoría del proceso de trabajo y el enfoque de los recursos de poder subrayan con razón la importancia de la agencia y las prácticas estratégicas. Pero la movilización colectiva de los recursos de poder no depende simplemente de una suerte de voluntarismo, independiente de las condiciones materiales de los trabajadores o del poder compensatorio de otros sujetos (en este caso, las empresas de plataforma). Los repertorios de acción, así como las estrategias posibles, también están condicionadas por tradiciones gremiales e imaginarios colectivos. Siguiendo esta línea argumentativa, prestamos especial atención a las condiciones materiales de los trabajadores que influyen en el desarrollo de los recursos de poder en lo referido no solo al poder estructural, sino también al poder asociativo, social e institucional.

4. La dinámica de los recursos de poder entre los trabajadores de plataformas de reparto

Siguiendo el enfoque analítico expuesto anteriormente, en el siguiente apartado caracterizaremos los diferentes tipos de recursos de poder disponibles para los trabajadores de plataformas de reparto en Argentina. Asimismo, destacaremos la manera en la que estos recursos funcionan de forma articulada en el caso empírico abordado.

4.1. *El poder estructural*

En lo que respecta al primer tipo de recurso de poder estructural, *el poder de negociación en el mercado*, tomaremos en cuenta sus principales dimensiones: el nivel de calificación requerida por la actividad, el grado general de desempleo y hasta qué punto los trabajadores tienen acceso a fuentes de ingresos alternativas. En el caso de los repartidores que prestan servicios para las plataformas, este recurso de poder es bajo, ya que el trabajo requiere habilidades limitadas y ampliamente disponibles (usar un teléfono, andar en bicicleta) y la rotación de trabajadores es alta, entre otras cosas, debido a la forma en que funciona el algoritmo. Además, como ya advertimos, las plataformas de reparto operan en un contexto de alto desempleo¹⁰, inestabilidad laboral y precariedad de las condiciones laborales en Argentina, situación agudizada sensiblemente con el advenimiento de la pandemia de COVID-19.

Otra característica que conduce a un bajo poder de negociación en el mercado para estos trabajadores es su alto nivel de dependencia económica. Si bien se presupone que en general las plataformas constituyen un trabajo complementario u ocasional, esta no es la situación dominante entre los trabajadores de reparto en Argentina. Por el contrario, según indica la encuesta realizada en julio de 2020 a repartidores de la CABA, para el 71% de los casos el trabajo en las plataformas de reparto es su única o principal fuente de ingresos, tasa que se eleva al 79% en el caso de quienes son de nacionalidad venezolana (Haidar, 2020).

Teniendo en cuenta estas características, los repartidores no tienen, a priori, posiciones fuertes para negociar mejores salarios y condiciones laborales con los empresarios, quienes, en cualquier caso, no los reconocen siquiera como trabajadores. Desde la perspectiva de las empresas, son «glovers», «rappitenderos» o simplemente «emprendedores». Sin embargo, la dependencia económica fue un factor clave que impulsó a los repartidores a construir una identidad como trabajadores y a plantear demandas sobre sus derechos laborales.

En lo que respecta al segundo tipo de recurso de poder estructural, *los recursos de poder de negociación en el lugar de trabajo*, es decir, la posición estratégica de los trabajadores y su capacidad para perjudicar el negocio mediante la acción directa, este recurso se considera, en principio, bajo para los trabajadores de plataformas. No obstante, los repartidores son una excepción (Vandaele, 2018). Según afirma la teoría del valor de Marx (1986), en el capitalismo las mercancías realizan su valor cuando circulan y se consumen. En este caso, los repartidores entregan productos básicos materiales (alimentos) y también productos básicos inmateriales (datos), que para algunos autores constituyen el núcleo central de este modelo de negocio (Srnicek, 2016). Por lo tanto, sin los repartidores se rompe la conexión entre productores y clientes, las mercancías

10. En 2017 el desempleo fue del 7,2% en el cuarto trimestre; en 2018, del 9,1% en el mismo período; en 2019 subió al 9,7% y en 2020, tras un pico de 13,1% durante el cierre total de la economía producto de la pandemia, bajó a un 11,7% en el tercer trimestre, en el marco de la reapertura de actividades (INDEC).

dejan de circular y su valor no puede materializarse; situación que también impacta en la producción de datos y en las ganancias de las empresas.

El poder de negociación de los trabajadores de reparto en el lugar de trabajo se expresa con fuerza en la gran mayoría de las organizaciones y agrupaciones que surgieron en torno a las empresas de plataformas de reparto en Argentina. Un ejemplo significativo fue el de los trabajadores de una de las empresas analizadas (Rappi), quienes utilizaron eficazmente su puesto de trabajo para dañar a la empresa y obtener mejores ingresos: un domingo de julio de 2018, los repartidores de Rappi organizaron una huelga de forma original. Coordinaron asambleas en los momentos de mayor demanda en los barrios con mayores pedidos de la CABA y no los entregaron durante una hora, con lo que interrumpieron efectivamente todo el proceso de entrega. Al día siguiente, los principales activistas se reunieron con los gerentes de la empresa y obtuvieron un aumento de sus ingresos. Este incremento, así como el reconocimiento por parte de Rappi de las demandas de los trabajadores, fue una victoria para los trabajadores y fortaleció el proceso de organización colectiva y construcción de identidad.

En la ciudad de Mar del Plata, durante la pandemia, repartidores de Glovo también realizaron un paro relativamente exitoso:

Nosotros acá en Mar del Plata estuvimos haciendo un montón de protestas pidiendo aumento porque nos venían prometiendo desde hacía seis meses que nos iban a aumentar y no aumentaban. En marzo hicimos una protesta de tres días y la aplicación se saturó tres días, y ahí logramos que otras ciudades también empezasen a protestar; entonces no les quedó otra que aumentar. Por ejemplo, nosotros habíamos declarado un paro indeterminado y la solución a eso fue que nos subieron 100% en todas las horas de trabajo, durante todo el día. Miento, 80% y 100% en las horas de alta demanda, durante un mes casi, hasta que nos dieron el aumento. (Activista Redapps, Mar del Plata, entrevista realizada en julio de 2020.)

Ejemplos en el mismo sentido son los cuatro paros internacionales realizados durante 2020 por organizaciones de repartidores de América Latina y Europa, que implicaron la desconexión de las plataformas y la convocatoria a movilizaciones. En Argentina estos paros estuvieron organizados por la Agrupación de Trabajadores de Reparto, una organización de base que cuenta con activistas ligados a partidos de izquierda y con una orientación internacionalista.

4.2. *El poder asociativo*

El ejercicio de los recursos de poder de negociación en el lugar de trabajo de los repartidores está estrechamente relacionado con el desarrollo del *poder asociativo*. De hecho, contrariamente al análisis de Möhlmann y Zalmanson (2017) sobre el caso de Uber, y a pesar de que la interacción entre los trabajadores y las plataformas de entrega es casi completamente en línea, los repartidores tienen constantemente contacto entre sí personalmente y a través de las redes sociales.

Incluso con los altos niveles de rotación imperantes, las empresas no lograron romper esta interacción entre los trabajadores. Las propias características de los procesos laborales y productivos, así como las estrategias de las empresas para aumentar su visibilidad en la vía pública (los repartidores usan ropa y mochilas de colores estridentes) crearon condiciones para desarrollar el poder asociativo: los repartidores se reconocen paseando por la ciudad y esperando pedidos en restaurantes y tiendas. Así lo relata un entrevistado:

Nos reunimos entregando pedidos, empiezas a hablar, compartes números de teléfono y luego interactúas con uno y luego somos dos, y luego hay un tercero, y siempre hay uno esperando mientras hablamos, y grupos de WhatsApp. Surgió, y cuando empiezas a ver que las denuncias son sistemáticas, todos nos quejamos y ahí es donde empieza. (Activista de APP, entrevista realizada en julio de 2018.)

Igualmente, dentro de los grupos de las aplicaciones, nos conocen los trabajadores, saben quiénes somos, dónde andamos, porque siempre se reúnen en las mismas zonas: plaza España o plaza Colón, que son los lugares donde están los McDonald más grandes de Córdoba. Entonces siempre están los dos grupos ahí. (Activista UPP Córdoba, entrevista realizada en agosto de 2020.)

Además, la tecnología utilizada en este modelo de negocio se convierte al mismo tiempo en un medio que otorga poder asociativo a los trabajadores. Un activista explica este concepto:

Pero hay un montón de reuniones virtuales. ¿Por qué? No lo sé, pero empezamos a probar y la gente se conectaba, se sumaba, participaba. La verdad es que facilitaba el hecho de tener reuniones, discusiones en estas plataformas o con esta modalidad [...] Y ya hablo a nivel de asamblea, porque hubo una asamblea nacional, la Asamblea de Trabajadores de Reparto. Se hicieron tres o cuatro, si mal no recuerdo, y fueron virtuales. (Activista ATR, entrevista realizada en agosto de 2020.)

Los repartidores comparten capturas de pantalla, preocupaciones, frustraciones y comienzan a articular impotencias y sentimientos de injusticia; así empiezan a construir una identidad como trabajadores. Sus reclamos pasaron de «respetar los términos y condiciones» a «respetar los derechos de los trabajadores», y los problemas individuales se convirtieron en demandas colectivas: regulación de la jornada laboral, seguridad social y salario básico, entre otras. Los encuentros presenciales, la problematización común y las condiciones de trabajo que se deterioran progresivamente van creando las condiciones materiales de un pasaje de lo individual a lo colectivo. Un activista nos relata:

Yo trabajaba todo el día en Glovo. Y mal que mal me iba bien. Me llevaba buen dinero y tenía mucho tiempo para descansar, para relajarme, para juntarme con compañeros, compartir experiencias, y así nos fuimos organizando con el paso del tiempo, porque desde 2018 nunca hubo un aumento hasta el día

de hoy. Siguen siendo al mismo precio los pedidos. (Activista UPP Córdoba, entrevista realizada en agosto de 2020.)

El deterioro de las condiciones de trabajo, vivido individualmente, se va redefiniendo como dolencia colectiva, a la cual contribuye el tiempo en común, el encuentro asiduo, las experiencias compartidas, etc.

Asimismo, como enfatiza el enfoque de la movilización de recursos, los activistas, actuando como organizadores del descontento, juegan un papel crucial: representan a sus compañeros ante las empresas y los medios de comunicación e impulsan los procesos organizativos, como fue el caso de la creación de un nuevo sindicato, la Asociación de Personal de Plataforma (APP), o de la red internacional movilizadora desde Argentina por activistas de ATR y Ni un Repartidor Menos¹¹.

La posibilidad de crear lazos solidarios entre los trabajadores e ir construyendo algún tipo de identidad se despliega en el marco de relaciones contradictorias y antagónicas entre capital y trabajo, en este caso mediadas por las plataformas. Desde la perspectiva de la teoría del proceso de trabajo, se resalta el arco de solidaridades que se construye entre los trabajadores, que van desde formas discretas o embrionarias de solidaridad hasta núcleos de solidaridad activa (Atzeni, 2010). En ocasiones, funcionan como círculos concéntricos (con centros más activos y comprometidos y periferias más «discretas») y en otras, como «embrión» de solidaridades activables en determinadas circunstancias. El desarrollo de la solidaridad se conceptualiza como un proceso evolutivo históricamente específico —respaldado por las prácticas diferenciales de los trabajadores—, en el que distintos factores del contexto pueden combinarse para explicar su surgimiento y manifestación (Tassinari y Macarrone, 2019; Atzeni, 2010). Un activista relata algo de ese proceso de activación, que se va agregando, primero como virtualidad:

Nosotros nos manejamos con los grupos de WhatsApp de cada zona. Ellos se van agregando. Nosotros primero los escuchamos porque están nuevos y tú le dices «mira el Rappi es esto» y ellos siguen, pero cuando ya se dan cuenta de que hay muchos ingresos viejos y empiezan a decir «no, que 40 pesos es poquito», «que me hicieron pedalear 5 km por 40 pesos», «agarré un pedido que no era y soporte me descontó injustificadamente porque no había un producto o yo no lo quise llevar». Entonces ellos ahí se van integrando más, cada día se van integrando más y más. (Activista APP, entrevista realizada en julio de 2018.)

Una característica común de las experiencias aquí analizadas —y también de aquellas descritas por la bibliografía, incluso en casos de organizaciones de repar-

11. Ni un Repartidor Menos es una organización que nació en México para denunciar accidentes y generar redes para repartidores accidentados y sus familias. Con el tiempo, esta organización fue construyendo representaciones locales en otros países y ampliando sus demandas hacia las reivindicaciones laborales y sindicales. Hoy promueve intensamente la red internacional de trabajadores de plataformas.

tidores en Europa (Tassinari y Macarrone, 2019)— es la existencia de eventos disparadores de la acción colectiva. En la gran mayoría de los casos de organizaciones de repartidores, estos eventos se fundan en desmejoras drásticas e inconsultas de las condiciones de trabajo. A partir de esas «chispas» se activan y articulan redes/relaciones sociales preexistentes y se van agregando otros malestares que se construyen como demandas. Así relata parte de ese proceso un activista:

Y bueno, así fue cómo nos fuimos organizando, porque todos empezamos a ver estas cosas, al principio todo muy lindo, pero de un día para el otro, más allá de todas esas cosas que iban cambiando cotidianamente, cambiaron la aplicación. Nos llegó la notificación de que teníamos que actualizar para poder ingresar en la aplicación. Todos actualizamos y nos encontramos con otra aplicación [...] Entonces eso empezó a provocar el enojo de toda la gente hablando en WhatsApp: «Che, me pasó esto», «Che, lo otro». (Activista APP, entrevista realizada en agosto de 2019.)

Se establece un tránsito desde el evento puntual hacia la demanda colectiva sedimentando la organización, aquello que desde las teorías del proceso de trabajo se define como el desarrollo de una «conciencia en acción» (Tassinari y Macarrone, 2019), es decir, los efectos que sobre la identidad y la conciencia tienen las experiencias de acción colectiva, independientemente de los resultados de la acción. Una suerte de proceso de «clasificación» en un doble sentido: por un lado, clasifica y nombra una serie de malestares y disconformidades, hasta entonces vividos individualmente, en términos de demandas colectivas; por otro, rompe la idea de autonomía e independencia, de emprendedor, y fortalece el reconocimiento como sujeto trabajador.

No obstante, tal como se sugiere en la sección anterior, los recursos de poder de los trabajadores no son estáticos y no existen de forma aislada, sino que están integrados en las interacciones y las relaciones sociales. Así, las empresas reaccionan ante la demostración de poder de los trabajadores para recuperar el control y, si bien es cierto que la resistencia se basó en el uso de la tecnología y el apoyo de los activistas, también hay que señalar que las empresas utilizan sus algoritmos para identificar a los activistas y castigarlos. En esa relación, la asimetría de poder es mayúscula. De hecho, las plataformas «bloquean» (despiden) a los activistas, como fue el caso de los tres dirigentes de APP que se encuentran bloqueados por Rappi desde 2018 (después del paro), pese a existir fallos judiciales que obligan al desbloqueo (reincorporación). Las consecuencias sobre el conjunto de los trabajadores, en quienes se genera temor, son muy evidentes, por lo que los activistas deben tomar precauciones.

La primera demostración se hizo allá en Córdoba, que seguramente si vos los viste en los medios eran los que tenían la cara de Dalí —que se utilizó en *La Casa de Papel*—, porque la idea nuestra, cuando íbamos a hacer un parate, era que no nos reconociesen, porque cuando hicimos el primer parate, que fue para la empresa Glovo, hubo muchos que fueron bloqueados porque los reconocieron. (Activista UPP Córdoba, entrevista realizada en agosto de 2020.)

Hubo distintas asambleas incipientes en diferentes regionales, estoy hablando principalmente de la Capital Federal, donde hubo muchísimos casos de infiltrados del sindicato, buchones de las empresas, y era estar todo el tiempo organizando algo que te cuesta un montón y, de repente, se te metía un buchón o alguien que filmaba o te sacaba una foto y después te enterás que a tal compañero le bloquearon la cuenta [...] Entonces, desde lo presencial, previo a la cuarentena, ya había que tomar recaudos durante las asambleas nacionales; incluso —y hablo ahora sí de las virtuales— teníamos todo un proceso de acreditación, acreditación como trabajador de reparto, que no respondas a ningún sindicato. (Activista ATR, entrevista realizada en mayo de 2020.)

4.3. *El poder social*

Por otra parte, resulta evidente que el poder de negociación en el lugar de trabajo y los recursos de poder asociativo están articulados y fortalecidos por los *recursos de poder social*, es decir, el apoyo de la sociedad a las demandas de los trabajadores.

Los repartidores aprovechan el interés de las empresas por crear una imagen positiva entre los clientes e intentan afectarla negativamente apelando a los *recursos de poder discursivo*. De ahí que no solo impulsen huelgas, sino que también se movilizan frente a las empresas y organicen boicots utilizando las redes sociales y los medios de comunicación para manifestar sus preocupaciones. El mensaje a la sociedad se centra en denunciar a las empresas por no ser tan «amigables» como aparentan, y en visibilizar que el trabajo del servicio de entrega se basa en su explotación. El objetivo no es tanto provocar una disminución en el consumo —considerando que esto podría perjudicar sus propias posibilidades de ganarse la vida—, sino crear un hecho político y obligar a las empresas a tomar nota de las demandas de los trabajadores. En este sentido, en ocasiones el boicot tuvo éxito, ya que generó una respuesta de las empresas a partir del establecimiento de una posición pública en los medios explicando su intención de invertir en Argentina y crear oportunidades laborales innovadoras:

El resultado principal fue la visibilización que logramos, que se instauró; lo que está pasando con el *delivery* de aplicaciones, porque ahora la tele está hablando de eso, todo el mundo está hablando de eso, mismo llevás pedidos y la gente te pregunta y te dice: «No, nosotros pensábamos que estaban en blanco, que esto, que lo otro», y les empezás a explicar un poco cómo es la cosa y te dicen: «Qué mal». Y bueno, logramos esa visibilización. Hasta, por ejemplo, nos recibió el Ministerio de Trabajo, a los chicos en Buenos Aires y acá en Mar del Plata también. (Activista Redapps, Mar del Plata, entrevista realizada en junio de 2020.)

La trama de recursos discursivos se enfrenta a un poder empresarial de gran envergadura. Desde la publicidad centrada en el servicio de las aplicaciones que muestra a repartidores felices y sonrientes inundando los medios de comunicación, hasta piezas de comunicación en redes y medios tradicionales

enfocadas a mostrar que los repartidores son y quieren seguir siendo autónomos e independientes¹².

Junto con el empleo de recursos de poder discursivo, los activistas intentaron conseguir el apoyo de los actores políticos y sociales para construir una especie de *recurso de poder de coalición*. Para ello, se dirigieron a instituciones públicas como el Ministerio de Trabajo exigiendo la regulación legal de sus actividades. Sin embargo, hasta el momento no han obtenido respuestas, entre otras razones por su bajo poder institucional, tema sobre el que volveremos luego.

Con la asunción de un nuevo gobierno peronista en diciembre de 2019, se modificaron también las expectativas de los trabajadores y las organizaciones. Las empresas y el gobierno saliente —ligado al ideario empresarial— habían presentado a las plataformas como el nuevo modelo comercial y laboral, con alta flexibilidad y relaciones individualizadas entre empleados y empleadores. La perspectiva más cercana a los trabajadores del nuevo gobierno abrió posibilidades concretas de algún tipo de regulación. Ciertamente, durante 2020 se discutió un proyecto de estatuto específico que regulase la actividad de las plataformas de reparto, pero aún no se ha promulgado por divergencias en las perspectivas¹³.

4.4. *El poder institucional*

En muchas ciudades europeas los repartidores obtuvieron un gran apoyo de los sindicatos tradicionales (Vandaele, 2021) u otras organizaciones sociales (tal es el caso de Critical Mass). Es preciso aclarar que algunos sindicatos europeos ven con preocupación la organización y las demandas específicas de los trabajadores de plataformas, como si fueran un colectivo que requiere legislación específica. Por el contrario, su posición es que están mal clasificados como autónomos y darles un tratamiento especial podría conducir a una pauperización general de las condiciones del mercado laboral y a una «uberización» de las relaciones laborales. Por ello, ese diagnóstico los impulsa a desarrollar una estrategia judicial para corregir la clasificación errónea de los trabajadores como autónomos a través de los tribunales (Marčeta, 2019).

En Argentina, algunos sindicatos preexistentes realizan esfuerzos de organización y representación directa de los trabajadores de plataformas. Además, en muchas de las organizaciones emergentes aparece la figura de la herramienta

12. Un ejemplo ilustra el despliegue de esta disputa de sentidos en el plano público: a finales de 2019, circuló en las redes sociales de Rappi un vídeo con «rappitenderos» que, a ritmo de hip hop, relataban su deseo de independencia y daban cuenta de un estilo de vida libre y desprejuiciado, cuyo remate se centraba en constituir una «identidad Rappi» (<<https://www.youtube.com/watch?v=iKKPuiL2XLU>>).

13. Una de las diferencias centrales giraba en torno a la definición del tipo de relación que establecía el estatuto. Varios abogados y organizaciones se oponen a definir una «relación jurídica», como reza el estatuto, en vez de una «relación laboral» (Abal Medina y Diana Menéndez, 2021).

sindical como un horizonte deseable. Incluso en las agrupaciones que reniegan de las experiencias sindicales, a medida que se avanza en los procesos organizativos, llega un momento en que surge la necesidad de alguna forma de institucionalidad para poder intervenir de un modo eficaz en las negociaciones con empresas e instancias públicas. Por eso, consideramos pertinente incorporar al análisis el *poder institucional*, que es tributario del poder estructural y del asociativo y permite a las organizaciones influenciar en marcos institucionales (Schmalz, 2017).

En la órbita de la organización de los trabajadores de plataformas de reparto identificamos tres sindicatos preexistentes que intervienen directamente con la pretensión de organizar y representar al colectivo laboral. La representación implica varios desafíos, dado que con las plataformas se transformó sustancialmente tanto la actividad como la composición de la fuerza de trabajo, incorporando una masa de trabajadores con trayectorias, orígenes, imaginarios e idearios diferentes de la tradicional «cultura motoquera» de los mensajeros (Arias et al., 2020). De las tres organizaciones gremiales que identificamos, dos de ellas —ASIMM y SUCMRA— poseen un tronco común de organización de la actividad de los mensajeros y cadetes motorizados, con origen en los acontecimientos de la crisis social y económica de 2001. La tercera organización sindical preexistente tiene una ubicación geográfica definida: se trata de la seccional del Sindicato de Comercio de la ciudad de Rosario, que cuenta con un grupo remanente de trabajadores formalizados de la empresa PedidosYa encuadrados en el convenio colectivo (Abal Medina y Diana Menéndez, 2021). Lo mismo sucede en la CABA con el ASIMM, que tiene encuadrados a un conjunto de trabajadores formalizados, entre quienes figuran algunos delegados del sindicato.

Más allá de los intentos (hasta el momento infructuosos) de incorporar a los trabajadores de plataformas a los distintos convenios de actividad, o de negociar acuerdos con características específicas, los sindicatos apelan al *poder institucional* a través de las relaciones e influencias con las autoridades públicas administrativas, ya sea directamente o mediante las instituciones de mayor gravitación, como las confederaciones a las que están afiliadas. En el caso de ASIMM, además de mantener reuniones con el entonces candidato a presidente Alberto Fernández, ha participado en reuniones preliminares para la elaboración de un estatuto específico que regule la actividad de plataformas de reparto.

Nosotros sí hemos tenido reunión con el Ministerio de Trabajo. Yo me he juntado con el ministro y él tiene la idea de que la actividad merece un nuevo estatuto. Yo, la verdad, le dije que creía que no, que lo que necesitaba era un nuevo convenio, porque me parece que no hace falta, y seguimos pensando que no hace falta; pero bueno, de alguna manera con los compañeros dijimos que, si hay que hacer un estatuto, vamos a acompañar la decisión del estatuto, porque no nos parecía tampoco una cosa descabellada. (Dirigente de ASIMM, entrevista realizada en agosto de 2020.)

Por su parte, el sindicato SUCMRA, que tiene representación en varias provincias de Argentina y que viene tramitando la personería gremial desde 2015,

también ha hecho gestiones a través de vínculos institucionales para establecer regulaciones locales tendientes a encuadrar de algún modo a estas empresas:

Nosotros apostamos a que el Gobierno tome cartas en el asunto. Para nosotros, como sindicato, es un gobierno compañero; en casi todas las regionales hemos acompañado la campaña del Frente de Todos. De hecho, en San Isidro tenemos un candidato a concejal motoquero que fue parte del SIMECA en el 2001 y hoy es concejal. Nos echa una mano en todo lo que puede, en todo lo que son proyectos de ley y de ordenanza. (Dirigente SUCMRA Zona Norte, entrevista realizada en agosto de 2020.)

Los *recursos de poder institucional* suponen una condensación paulatina de procesos de lucha que van sedimentando y se convierten en base para conflictos y demandas posteriores. La valoración del sindicato como herramienta institucional suele ser una de las primeras evaluaciones de los colectivos surgidos en situaciones, ramas o actividades nuevas. Argentina cuenta con una significativa tradición sindical que impregna todas las experiencias de trabajo. Las características del gremio preexistente (su tradición sindical, sus formas de intervención y participación y su plasticidad institucional, entre otras), que en alguna ocasión puede resultar un obstáculo, también pueden abrir una ventana de oportunidad para los trabajadores que inician un camino de organización desde cero.

Sí, tenemos vínculo, tenemos diálogo, las puertas del sindicato están abiertas, siempre los invitamos. [...] nosotros les ofrecemos herramientas de lucha, porque a veces algunos de los chicos me llaman para que los asesore, ¿viste? Porque yo, desde el 2001, estoy en lucha por los derechos del trabajador motoquero y me llaman por asesoramiento y les digo: «Yo te asesoro, pero hay un gremio que los representa. O sea, ustedes quieren empezar un nuevo gremio, ir por una personería jurídica cuando nosotros ya tenemos una personería jurídica. Vengan y construyan la rama de aplicaciones dentro del sindicato y manéjenla». (Dirigente SUCMRA Zona Norte, entrevista realizada en agosto de 2020.)

5. Consideraciones finales

En este artículo retomamos la teoría de los recursos de poder para analizar las estrategias de resistencia y organización de los trabajadores de plataformas de reparto en Argentina. En función de los diversos tipos de recursos identificados en la literatura especializada, describimos distintas experiencias organizativas en las que los trabajadores recrean esos recursos de poder.

A la hora de reflexionar sobre las prácticas de resistencia y organización dentro del universo del trabajo en las plataformas, es importante dimensionar el punto de inicio en el que están los trabajadores y el campo de relaciones de fuerza en que se despliega el fenómeno. Tal como destaca la bibliografía, a lo largo de la historia los cambios profundos en la acumulación de capital alteran (y son alterados por) el poder de los trabajadores (Silver, 2003; Schmalz, 2017). Las plataformas irrumpen a la vez que crean una zona gris, un terreno cenagoso

para las regulaciones tradicionales del trabajo, la carga impositiva e incluso las regulaciones específicas de algunas actividades (por ejemplo, el transporte público). La gestión algorítmica, mediante un proceso de fetichización tecnológica, también tiene efectos en la autopercepción de las personas que trabajan para la plataforma. A priori, con su argamasa discursiva, las plataformas configuran un escenario «decimonónico» en términos de la concepción de los trabajadores. La escena para los trabajadores es similar a la de quienes organizaron las primeras acciones de resistencia, a finales del siglo XIX, frente a un poder patronal casi sin controles. En buena medida, los trabajadores de plataformas deben remontar una historia de décadas para articular y acumular los recursos de poder más elementales y una organización colectiva puramente defensiva que ni siquiera cuenta con la capacidad de anular la competencia entre los trabajadores, como pasaba en la gran industria analizada por Marx en el siglo XIX.

Así y todo, las condiciones materiales del proceso laboral (reuniones/encuentros cara a cara, tecnología) se articulan con dimensiones subjetivas (sentimientos de injusticia, expectativas de superación, fuerza del liderazgo) para construir recursos asociativos de poder. Por otra parte, la dependencia económica de los repartidores constituye una condición material que, por un lado, significa un bajo nivel de poder en el mercado (porque permite a las empresas explotar a los trabajadores), pero, por otro, se traduce en la necesidad de defender los puestos de trabajo, los salarios y las condiciones laborales. En otras palabras, los repartidores (en su mayoría hombres jóvenes migrantes) necesitan el trabajo y lo realizan durante muchas horas para alcanzar un ingreso adecuado, todo lo cual, en contraste con las situaciones de control e injusticia, los incita a luchar por sus derechos laborales y a movilizar recursos asociativos.

Este poder asociativo derivó en la creación de varias organizaciones de base y de un nuevo sindicato, la APP. Esta organización se creó para agregar otra herramienta que reforzase la identidad y definición política y jurídica de los repartidores como trabajadores. Su razonamiento era el siguiente: «Trabajamos todos los días, usamos una especie de atuendo de empresa (cajas y camperas con logotipos de Rappi, Glovo y PedidosYa), recibimos órdenes y castigos y también tenemos un sindicato; luego somos trabajadores».

El poder asociativo fue quizás el mayor potencial y se convirtió en nodal para crear autoorganización y luchar contra las prácticas de explotación de las empresas. Para avanzar en esa dirección, si bien los repartidores tienen bajos recursos de poder de negociación en el mercado debido al nivel general de desempleo y las bajas habilidades requeridas, aprovecharon los recursos de poder de negociación en el lugar de trabajo que surgen de su posición estratégica en el ámbito de la logística y la distribución. Al mismo tiempo, se valieron de su conocimiento de las características de los procesos productivos y laborales para organizar huelgas, por lo que detuvieron la actividad de entrega en el momento y en el lugar que generaba más daño a las empresas. Sin embargo, los colectivos laborales encuentran cierta dificultad para estabilizarse y avanzar hacia procesos de mayor institucionalización que permitan una acumulación de recursos de poder.

En ese sentido, se evidencia un punto distintivo de las experiencias analizadas: el diferencial en el balance de los recursos de poder de los que pueden valerse los trabajadores de plataformas en relación con otros ámbitos más tradicionales, incluso aquellos conformados por segmentos importantes de informalidad laboral o elusión de regulaciones. En términos generales, los trabajadores de los sectores tradicionales parten de un piso de institucionalidad que les permite apelar a recursos derivados de ella. El proceso histórico de acumulación organizativa de los trabajadores a lo largo del siglo XX significó un proceso de institucionalización (Pizzorno, 1981; Offe, 1992). Por eso, en la misma medida en que los trabajadores adquirirían poder institucional, relegaban su capacidad de apelar a la identidad colectiva y la disposición a actuar. Por el contrario, en el caso de los trabajadores de plataformas, se evidencia la necesidad de apelar a lo que Offe (1992) denomina «acción dialógica», un proceso de redefinición y homogeneización de intereses, la construcción de una identidad común y la acción colectiva. No obstante, la exigencia de apelar permanentemente a «la disposición a actuar» en una relación de fuerza tan desventajosa constituye un recurso muy oneroso en el medio plazo que resulta difícil de sostener.

Asimismo, para difundir sus demandas y servirse del recurso del poder discursivo derivado del interés de las empresas por crear una imagen positiva entre los clientes, los trabajadores organizaron boicots apoyándose una vez más en los medios tecnológicos (sitios web, Facebook, Twitter). Así, el poder asociativo, el poder de negociación laboral y el poder discursivo se articulan en la lucha por el reconocimiento, los salarios y mejores condiciones laborales. Los sindicatos ASIMM o SUCMRA apelaron también a recursos institucionales para instalar las demandas al nivel de las instancias estatales o intentar encuadrar a los trabajadores en los respectivos convenios colectivos.

Las diversas experiencias de organización y lucha que hemos recopilado dan cuenta de una proliferación de colectivos de trabajadores que, con las herramientas y los recursos de poder disponibles, o aquellos que van construyendo, logran conquistas parciales y relativas que operan en al menos tres direcciones: en primer lugar, hacia el interior del universo de trabajadores al construir procesos de lo que más arriba denominamos «clasificación» (identidad como trabajadores). En segundo lugar, frente a las empresas que, en ocasiones y aunque a veces provisoriamente, se ven obligadas a atender demandas de los trabajadores. Por último, en la agenda pública, dando a conocer sus reclamos en la sociedad y frente a las instituciones públicas, judiciales y de gobierno, que lentamente van asumiendo en sus agendas las problemáticas instaladas por las luchas de los trabajadores de plataformas.

Referencias bibliográficas

- ABAL MEDINA, Paula y DIANA MENÉNDEZ, Nicolás (2021). «Repartidores de la calle». *Nación Trabajadora*.
<<https://lanaciontrabajadora.com/ensayo/repartidores/>>

- ABU-LUGHOD, Lila (1990). «The Romance of Resistance: Tracing Transformations of Power Through Bedouin Women». *American Ethnologist*, 17 (1), 41-55.
<<https://doi.org/10.1525/ae.1990.17.1.02a00030>>
- ARIAS, Cora, DIANA MENÉNDEZ, Nicolás y HAIDAR, Julieta (2020). «¿Sindicalismo 4.0? La organización de trabajadores de plataformas en Argentina». *Sociología del Trabajo*, 97, 59-69.
<<https://doi.org/10.5209/stra.71907>>
- ATZENI, Mauricio (2010). *Workplace conflict: Mobilization and Solidarity in Argentina*. Londres: Palgrave Macmillan.
- BAZQUE, Héctor (2021). «El mercado de trabajo argentino durante la posconvertibilidad. La dinámica de la actividad económica, del empleo y el ingreso en la Argentina». *Divulgatio*, 15. UNQUI.
<<https://doi.org/10.48160/25913530di15.169>>
- CHERRY, Miriam (2016). «People Analytics and Invisible Labor». *Saint Louis University Law Journal* 61 (1), 1-16.
<<https://scholarship.law.slu.edu/faculty/10/>>
- CEPA (2020). «Análisis de la dinámica laboral y empresarial (2015-2020): evolución de los principales indicadores durante la gestión de Cambiemos y los meses de impacto de la pandemia del COVID 19».
<<https://centrocepa.com.ar/informes/265-analisis-de-la-dinamica-laboral-y-empresarial-2015-2020-evolucion-de-los-principales-indicadores-durante-la-gestion-de-cambios-y-los-meses-de-impacto-de-la-pandemia-del-covid-19.html>>
- CIFRA (2019). «Informe de coyuntura n.º. 32».
<<http://www.centrocifra.org.ar/docs/32.pdf>>
- DARLINGTON, Ralph (2002). «Shop stewards' leadership, left-wing activism and collective workplace union organization». *Capital and Class*, 76, 95-126.
<<https://doi.org/10.1177/030981680207600104>>
- DE STEFANO, Valerio (2016). «The rise of the just in time workforce; On demand work, crowdwork, and labor protection in the gig-economy». *Conditions of Work and Employment Series. Working paper* 71.
- EDWARDS, Paul (1990). *El conflicto en el trabajo. Un análisis materialista de las relaciones laborales en la empresa*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- ESPING-ANDERSEN, Gøsta (1985). *Politics against markets: the social democratic road to power*. Princeton: Princeton University Press.
- FOUCAULT, Michel (1985). *Saber y verdad*. Madrid: La Piqueta.
- GANDINI, Alessandro (2019). «Labour process theory and the gig economy». *Human Relations*, 72 (6), 1.039-1.056.
<<https://doi.org/10.1177/0018726718790002>>
- GRAHAM, Mark; HJORTH, Isis y LEHDONVIRTA, Vili (2017). «Digital labour and development: impacts of global digital labour platforms and the gig economy on worker livelihoods». *Transfer*, 23 (2), 135-162.
<<https://doi.org/10.1177/1024258916687250>>
- HAIDAR, Julieta (2020). «La configuración del proceso de trabajo en las plataformas de reparto en la ciudad de Buenos Aires. Un abordaje multidimensional y multi-método (julio / agosto de 2020)». *Informe de Coyuntura* n.º 11. IIGG.
- HAIDAR, Julieta y KEUNE, Maarten (2021). «Introduction». En: *Work and Labour Relations in Global Platform Capitalism*. Cheltenham y Northampton: Edgar Elward.

- Haidar, Julieta; Diana Menéndez, Nicolás y Arias, Cora (2020). «La organización vence al algoritmo(?) Plataformas de reparto y procesos de organización de los trabajadores de delivery en Argentina». *Pilquen*, 23 (4), 15-28.
<<http://revele.uncoma.edu.ar/index.php/Sociales/article/view/2984>>
- Hatton, Erin (2017). «Mechanisms of invisibility: rethinking the concept of invisible work». *Work, Employment and Society*, 31 (2), 336-351.
<<https://doi.org/10.1177/0950017016674894>>
- Huws, Ursula; Spencer, Neil H.; Syrdal, Dag y Holts, Kaire (2017). «Work in the European gig economy. Research results from the UK, Sweden, Germany, Austria, the Netherlands, Switzerland and Italy». Bruselas y Hatfield: FEPS – UNI Europa – University of Hertfordshire.
- Hyman, Richard (1981). *Relaciones Industriales. Una introducción marxista*. Madrid: Blume.
- Johnston, Hannah y Land-Kazlauskas, Chris (2018). «Organizing On-Demand: Representation, Voice, and Collective Bargaining in the Gig Economy». *Conditions of Work and Employment Series*, 94. Ginebra: ILO.
- Kellogg, K.; Valentine, Melissa y Christin, Angèle (2019). «Algorithms at work: the new contested terrain of control». *Academy of Management Annals*, 14 (1), 366-410.
<<https://doi.org/10.5465/annals.2018.0174>>
- Kelly, John (1998). *Rethinking industrial relations. Mobilization, collectivism, and long waves*. Londres: Routledge.
- Korpi, Walter (1985). «Power Resources Approach vs. Action and Conflict: On Causal and Intentional Explanations in the Study of Power». *Sociological Theory*, 3 (2), 31-45.
<<https://doi.org/10.2307/202223>>
- Madariaga, Javier; Buenadicha, Cesar.; Molina, Erika y Ernst, Christoph (2019). *Economía de plataformas y empleo. ¿Cómo es trabajar para una aplicación en Argentina?* Buenos Aires: CIPPEC – BID Lab – ILO.
- Marčeta, Peter (2019). «Trade unions and the recommodification of labour in platform capitalism: the Dutch experience». Ponencia presentada en la Society for the Advancement of Socio-Economics Conference, 27-29 de junio, Nueva York.
- Marx, Karl (1986). *El capital*. Tomo 1. México: Fondo de Cultura Económica.
- Möhlmann, Mareike y Zalmanson, Lior (2017). «Hands on the wheel: Navigating algorithmic management and Uber drivers' autonomy». Ponencia presentada en la International Conference on Information Systems (ICIS 2017), 10-13 de diciembre, Seúl.
- Mumby, Dennis (2005). «Theorizing Resistance in Organization Studies. A Dialectical Approach». *Management Communication Quarterly*, 19 (1).
<<https://doi.org/10.1177/0893318905276558>>
- Noble, Safiya (2018). *Algorithms of Oppression*. Nueva York: NYU Press.
- Offe, Clauss (1992). «Dos lógicas de la acción colectiva». En: *La gestión política*. Madrid: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.
- Pedone, Claudia y Mallimaci, Ana (2019). «Trayectorias laborales de la población venezolana en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires». En: Blouin, Cécile (coord.). *Después de la llegada. Realidades de la migración venezolana*. Lima: Themis.
- Pizzorno, Alessandro (1977). «Intercambio político e identidad colectiva en el conflicto laboral». En: Crouch, C. y Pizzorno, A. (comp.). *El resurgimiento del conflicto de clases en Europa Occidental a partir de 1968*. Vol. 2. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

- ROBINSON, I. (1998). «Introducción». En: *Proyecto «Estrategias sindicales frente a la reestructuración neoliberal y el TLCAN»*. México: CONACyT – Fideicomiso para Estudios de América del Norte/Colmex.
- ROSENBLAT, Alex (2018). *Uberland: How Algorithms Are Rewriting the Rules of Work*. Oakland, CA: University of California Press.
- SCHMALZ, Stefan. (2017). «Los recursos de poder para la transformación sindical». *NUSO*, número especial, 20-41.
- SCHMALZ, Stefan; LUDWIG, Carmen y WEBSTER, Edward (2018). «The power resources approach: developments and Challenges». *Global Labour Journal*, 9 (2), 113-134. <<https://doi.org/10.15173/glj.v9i2.3569>>
- SENÉN GONZÁLEZ, Cecilia y HAIDAR, Julieta (2014). «Movilización de recursos de poder en el resurgimiento del protagonismo sindical en Argentina post 2001». *Cuadernos del CENDES*, 87, 107-125. <http://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S1012-25082014000300006&script=sci_abstract>
- SILVER, Beverly (2003). *Forces of labour: workers' movements and globalization since 1870*. Cambridge: Cambridge University Press.
- SRNICEK, Nick (2016). *Platform capitalism*. Cambridge: Polity.
- TASSINARI, Alessandro y MACARRONE, Vincenzo (2019). «Riders on the Storm: Workplace Solidarity among Gig Economy Couriers in Italy and the UK». *Work, Employment and Society*, 34 (1), 35-54. <<https://doi.org/10.1177/0950017019862954>>
- THOMPSON, Paul y SMITH, Chris (2009). «Labour power and labour Process: Contesting the Marginality of the Sociology of Work». *Sociology* 4 (5), 913-932. <<https://doi.org/10.1177/0038038509340728>>
- TILLY, Charles (1978). *From Mobilization to Revolution*. Nueva York: MacGraw-Hill.
- VANDAELE, Kurt (2021). «Collective resistance and organizational creativity amongst Europe's platform workers: a new power in the labour movement?». En: Haidar, J. y Keune, M. (eds.). *Work and labour relations in global platform capitalism*. Cheltenham: Edward Elgar.
- (2018). «Will trade union survive in the platform economy? Emerging patterns of platform workers' collective voice and representation in Europe». *ETUI Research paper-working paper*. <<https://www.etui.org/Publications2/Working-Papers/Will-trade-unions-survive-in-the-platform-economy-Emerging-patterns-of-platform-workers-collective-voice-and-representation-in-Europe>>
- WATERS, Facility y WOODCOCK, Jamie (2017). «Far from Seamless: A Workers' Inquiry at Deliveroo». *Viewpoint Magazine*, 20. <<https://www.viewpointmag.com/2017/09/20/far-seamless-workers-inquiry-deliveroo/>>
- WOOD, Alex J.; GRAHAM, Mark; LEHDONVIRTA, Vili y HJORTH, Isis (2018). «Good Gig, Bad Gig: Autonomy and Algorithmic Control in the Global Gig Economy». *Work, Employment and Society*, 33 (1), 56-75. <<https://doi.org/10.1177/0950017018785616>>
- WRIGHT, Erik O. (2000). «Working-class Power, Capitalist-class Interests and Class Compromise». *American Journal of Sociology*, 105 (4), 957-1002. <<https://doi.org/10.1086/210397>>