

TRABAJO Y JUSTICIA SOCIAL

# EN LA CALLE: SINDICALISMO IMPROVISADO

Repartidoras y repartidores  
de plataformas en Bélgica  
y los Países Bajos

**Kurt Vandaele**  
Septiembre 2020



Las comunidades digitales online y la autoorganización offline de activistas caracterizan el poder asociativo de repartidoras y repartidores de comida por plataforma en Bélgica y los Países Bajos.



En el invierno de 2017–2018 el personal de reparto se movilizó contra la decisión de Deliveroo de crear el estatus de contratista. Su escaso poder institucional se compensó con el respaldo de sindicatos establecidos.



El poder de discurso que generaron contribuyó a que se tomara conciencia de las plataformas, al tiempo que nuevas tácticas de movilización dieron señales de innovación sindical.



TRABAJO Y JUSTICIA SOCIAL

# EN LA CALLE: SINDICALISMO IMPROVISADO

Repartidoras y repartidores  
de plataformas en Bélgica  
y los Países Bajos

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

<b>1</b>	<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>2</b>
<b>2</b>	<b>LA ENTREGA DE COMIDA POR PLATAFORMA EN BÉLGICA Y LOS PAÍSES BAJOS</b>	<b>2</b>
<b>3</b>	<b>MÉTODO Y SELECCIÓN DE CASOS</b>	<b>3</b>
<b>4</b>	<b>PODER INSTITUCIONAL ESCASO DEBIDO A TRES RAZONES QUE SE VINCULAN A LOS ACTORES</b>	<b>4</b>
<b>5</b>	<b>LAS LIMITACIONES TERRITORIALES DE LA ENTREGA DE COMIDA Y EL PODER ESTRUCTURAL DE LAS REPARTIDORAS Y LOS REPARTIDORES</b>	<b>5</b>
<b>6</b>	<b>COMUNIDADES DIGITALES Y AUTOORGANIZACIÓN <i>OFFLINE</i> COMO PODER ASOCIATIVO</b>	<b>6</b>
<b>7</b>	<b>CREACIÓN DE COALICIONES CON SINDICATOS ESTABLECIDOS</b>	<b>7</b>
<b>8</b>	<b>LAS MOVILIZACIONES Y PROTESTAS DE LAS REPARTIDORAS Y LOS REPARTIDORES DE COMIDA Y SU PODER DE DISCURSO</b>	<b>9</b>
<b>9</b>	<b>CAPACIDADES Y RESPUESTAS SINDICALES A LAS REPARTIDORAS Y LOS REPARTIDORES</b>	<b>12</b>
<b>10</b>	<b>CONCLUSIÓN: ENSEÑANZAS PARA LOS SINDICATOS</b>	<b>14</b>
	Referencias bibliográficas .....	16

## 1 INTRODUCCIÓN

Durante el invierno [europeo] de 2017–2018, en Bélgica y los Países Bajos, repartidoras y repartidores de las empresas de entrega de comida por plataforma se movilizaron para presentar sus reclamos. Rechazaron, sobre todo, la decisión unilateral de Deliveroo de pasar de una relación laboral auténticamente dependiente al estatus de contratista que sería acompañado de la sustitución del pago por hora por el sistema menos seguro del pago por entrega. Varios sindicatos establecidos de ambos países apoyaron los esfuerzos de movilización, incluso mediante la presentación de demandas judiciales contra el estatus de contratista. Esta alianza entre el personal de entrega y los sindicatos establecidos contrasta con la situación en otros países (por ejemplo, Francia, Italia, España, Reino Unido y, en parte, Alemania), donde las protestas se llevaron a cabo exclusivamente por las repartidoras y los repartidores o en conjunto con sindicatos de base (Vandaele 2021). El documento no se ocupará de las diferencias que existen entre las estructuras sindicales de los países, dado que la investigación requeriría un diseño diferente. Este estudio comparativo analizará, en cambio, la relación entre el personal de reparto y los sindicatos en Bélgica y los Países Bajos. Para ello, se apoyará en el planteamiento de los recursos de poder y enfocará algunas capacidades sindicales específicas.

El compromiso de varios sindicatos establecidos con las repartidoras y los repartidores puede deberse a la existencia de considerables recursos de poder tanto como a una visión de clase obrera u otros enfoques que impliquen una actitud de inclusión sindical (Benassi y Vlandas 2016). Sin embargo, el compromiso sindical no resulta tan evidente desde el análisis costo-beneficio. Sobre todo la elevada rotación del personal de reparto tiene un efecto negativo sobre su poder asociativo y obstaculiza seriamente cualquier esfuerzo de reclutamiento sindical. Dado que además muchas repartidoras y muchos repartidores son estudiantes, la afiliación sindical es libre (en el caso de Bélgica) o a cambio de una cuota reducida (en los Países Bajos); pero en el caso de la mayoría de las otras repartidoras y los otros repartidores el pago regular de las cuotas es un escenario poco probable, porque el trabajo en las plataformas suele ser secundario. En ambos casos, se espera un balance financiero negativo para los sindicatos. Por lo tanto, se sostiene la tesis que el interés de los sindicatos establecidos no radica, prioritariamente, en la afiliación de las repartidoras y los repartidores, sino en su movilización y organización, porque la entrega de comida por plataforma tiene carácter simbólico en el contexto de la economía de plataformas. En especial, lo novedoso del sector podría actuar como un laboratorio para que los sindicatos desarrollen y experimenten nuevas tácticas y estrategias de movilización y organización (Murray *et al.* 2020). Dicha apertura hacia un «sindicalismo desde la improvisación» (Oswalt 2016) podría resultar en cambios e innovaciones organizativas de largo plazo al interior de los sindicatos.

## 2 LA ENTREGA DE COMIDA POR PLATAFORMA EN BÉLGICA Y LOS PAÍSES BAJOS

Sobre la base de una breve visión panorámica esta sección explica la dinámica de la entrega de comida por plataforma en Bélgica y los Países Bajos a modo de información contextual. Si bien la empresa holandesa *Takeaway.com*, que se estableció en 2000 y se conoce en los Países Bajos por el nombre «*Thuisbezorgd.nl*» («entrega a domicilio»), es el líder del mercado de la entrega de comida en los dos países, no está incluida en el análisis. En realidad, *Takeaway.com* proporciona un sitio web que facilita el pedido de comida de restaurantes cercanos al cliente. Al recurrir en menor medida a la gestión algorítmica, gracias a la cual las plataformas de trabajo actúan como «empleadores escondidos» (Gandini 2019: 1049), en sentido estricto *Takeaway.com* no forma parte de la economía de plataformas. Su personal de reparto puede ser empleado directamente por los restaurantes, aunque *Takeaway.com* está aumentando su oferta de entrega con repartidoras y repartidores a restaurantes que no cuentan con personal propio. En general, las repartidoras y los repartidores de *Takeaway.com* trabajan en una auténtica relación laboral, aunque su empleo se rige, habitualmente, por contratos no estandarizados como los de las agencias de trabajo temporal.

Sabemos poco sobre el tamaño y el alcance de la economía de plataformas en Bélgica. Sin embargo, está claro que las plataformas dedicadas a actividades de transporte como la entrega de comida predominan generalmente en el debate sobre la economía de plataformas en ese país (Lenaerts 2018). En febrero de 2020 el número de plataformas que contaron con autorización oficial de la administración pública llegó a 111 y comprendió una mezcla de plataformas domiciliarias e internacionales.<sup>1</sup> Tanto Deliveroo, con sede en Londres, como Uber Eats, radicada en Silicon Valley, son plataformas autorizadas. La primera plataforma dedicada a la entrega de comida en Bélgica tenía su sede en un domicilio particular, pero hay que tomar en cuenta que *Take Eat Easy* se estableció en 2013. Esta empresa emergente de Bruselas operó en veinte ciudades de Bélgica, Francia, España y el Reino Unido, pero quebró en 2016. La plataforma fracasó en su intento de capitalización (*De Tijd*, 23 de noviembre de 2016), al tiempo que las presiones competitivas se incrementaron a partir de la presencia de Deliveroo y Uber Eats en el mercado belga en 2015 y 2016, respectivamente. El fracaso de *Take Eat Easy* fue importante en la medida que alertó a un número importante de repartidoras y repartidores de la precariedad de sus condiciones de trabajo.

Las informaciones sobre la economía de plataformas holandesa coinciden en grandes rasgos con los datos de otros países europeos: el trabajo en las plataformas se caracteriza

<sup>1</sup> Este número incluye las plataformas digitales de trabajo, pero también otros tipos de plataforma que operan en el ámbito de la economía colaborativa. Cfr. <https://economie.fgov.be/nl/themes/ondernemingen/duurzame-economie/deeconomie/actieve-deeconomieplatformen>

por su elevada rotación, y para la mayoría de las personas empleadas significa un ingreso adicional que complementa su salario regular (ter Weel *et al.* 2018). Con una participación de 0,4 por ciento en 2017, el trabajo en las plataformas ocupa un lugar marginal entre las trabajadoras y los trabajadores, aunque con tendencia ascendente, por lo menos antes del estallido de la pandemia de covid-19 a comienzos de 2020. Antes, la entrega de comida por plataforma fue uno de los mercados de mayor crecimiento en los Países Bajos (FNV 2019). En 2017, alrededor de un tercio de todo el personal de plataformas estaba ocupado en ese tipo de trabajo, es decir aproximadamente 10.000 personas, la mitad de ellas como contratistas. Deliveroo desembarcó en los Países Bajos en 2015, seguida de Uber Eats un año más tarde. Las actividades de Foodora, una plataforma radicada en Alemania, en el país también se remontan a 2015. Sin embargo, las abandonó tres años más tarde, es decir en septiembre de 2018, debido a las presiones competitivas. Foodora empleó sus repartidoras y repartidores sobre la base de una relación laboral auténtica y adhirió al salario mínimo vigente en los Países Bajos. Dichas prácticas de empleo contrastaban con las otras plataformas internacionales de entrega de comida. De inmediato, Uber Eats optó por un sistema de pagos por unidad en lugar de horarios mínimos. Además, el chequeo de posibles repartidoras y repartidores por la empresa es mínimo, por lo que resulta más fácil registrarse con esta plataforma que con otras (Liemann 2018). En la fase inicial, Deliveroo estableció también una relación laboral dependiente, pero en 2018 la plataforma optó por el estatus de contratista como sistema único. De modo que, al igual que en Bélgica, la entrega de comida por plataforma evolucionó hacia un duopolio en los Países Bajos, donde Deliveroo y Uber Eats dominan el mercado, acompañadas de algunas plataformas con actividades a nivel local.

### 3 MÉTODO Y SELECCIÓN DE CASOS

Este documento se apoya, por un lado, en bibliografía secundaria para la información de contexto y, por el otro, en comunicaciones personales por correo electrónico, documentación sindical y entrevistas informales así como ocho entrevistas formales semiestructuradas en profundidad con integrantes de sindicatos y estructuras sindicales relevantes para acceder a información privilegiada. En la fase inicial, el responsable del estudio seleccionó cinco expertas y expertos; más adelante, este número se amplió a ocho. En la mayoría de los casos, las entrevistas se realizaron de forma presencial en holandés, es decir en la lengua materna de casi todas las personas entrevistadas. Se llevaron a cabo entre septiembre y diciembre de 2019, y se analizaron durante la primavera de 2020. Su duración varió entre 44 y 90 minutos, con un promedio de 66 minutos. Las entrevistas –ocho en total, seis hombres y dos mujeres– se grabaron. Dos personas entrevistadas fueron (ex)repartidoras o repartidores, la experiencia sindical media fue de 13 años. Si bien las posiciones que las entrevistadas y los entrevistados desempeñaron en la estructura sindical así como sus experiencias influyeron en sus opiniones y enseñanzas, esta situación facilita la comparación de los puntos de vista respecto de las capacidades

sindicales de reclutar, movilizar y organizar a las repartidoras y los repartidores.

Visto la similitud en el diseño de los casos, es decir el objetivo de resaltar las variaciones entre las respuestas sindicales, las siguientes organizaciones se consideraron relevantes para la identificación de las respuestas al personal de reparto de la economía de plataformas en Bélgica: la Unión Belga de Trabajadores del Transporte (*BTB/UBT, Belgische Transportbond/Union Belge du Transport*) afiliada a la Confederación General de Trabajadores de Bélgica, de orientación socialista (*ABVV/FGTB, Algemeen Belgisch Vakverbond/Fédération générale du travail de Belgique*), la segunda confederación del país con 1.471.687 integrantes en 2018, y *ACV Freelancers United*, organización de trabajadoras y trabajadores unipersonales con afiliación a la Confederación de Sindicatos Cristianos (*ACVICSC, Algemeen Christelijk Vakverbond/Confédération des syndicats chrétiens*), la primera confederación sindical del país con 1.486.370 miembros en 2018.<sup>2</sup> En los Países Bajos los siguientes sindicatos y estructuras sindicales se consideraron relevantes: *FNV Zelfstandigen*, como organización de quienes trabajan como unipersonales, *FNV Jóvenes (FNV Jong)*, que organiza a jóvenes, y los departamentos de «Campañas» y «Aplicación & Cumplimiento» de la Federación de Sindicatos Holandeses (*FNV, Federatie Nederlandse Vakbeweging*).<sup>3</sup> De raíz fundamentalmente socialista, la *FNV* tiene 1.014.000 miembros y es, por lejos, la mayor confederación de los Países Bajos, con un nivel de sindicalización de 63,3% en 2019 (Centraal Bureau voor de Statistiek en línea).

El examen de las respuestas sindicales a las repartidoras y los repartidores de entrega de comida por plataforma se realiza en dos pasos. Primero, se aplica el planteamiento de los recursos de poder. Se identifican cuatro tipos principales de recursos de poder de las trabajadoras y los trabajadores (Schmalz y Dörre 2017): poder institucional, poder estructural, poder asociativo y poder popular.<sup>4</sup> El poder institucional puede definirse como la cristalización de los resultados de las luchas obreras pasadas, con formulas e instituciones de regulación que intentan prevenir conflictos laborales mediante la concesión o limitación de derechos individuales o colectivos de empleo y protección social. El poder estructural del personal de las plataformas está relacionado con su poder de negociación en la producción y el mercado de trabajo. El poder de negociación en la producción deriva de la posición específica que una trabajadora o un trabajador ocupa en el sistema de distribución o producción, mientras el poder de negociación en el mercado laboral depende de la importancia que determinados clientes o empresas asignan a los conocimientos de la persona, de los niveles de desempleo en general y de las posibilidades de la trabajadora o del trabajador de recurrir a fuentes de

<sup>2</sup> Estos datos no comprenden a estudiantes, cuya afiliación es gratuita.

<sup>3</sup> No se realizaron entrevistas con personas que trabajan en el sector del transporte.

<sup>4</sup> Se pone menos énfasis en el poder de discurso por formar parte del poder popular y en el encuadre (en tanto capacidad sindical), porque requeriría un diseño diferente de la investigación.

ingreso no mercantiles (Silver 2003). El poder asociativo aplicado a nuestro contexto hace referencia a la formación de organizaciones colectivas por el personal de entrega de comida, mientras la capacidad de estimular la creación de redes de apoyo apunta a su poder de coalición. El análisis de los recursos de poder en las secciones 4 a 7 nos permite entender el poder potencial de las repartidoras y los repartidores de comida. La sección 8 explora de qué manera los mencionados recursos de poder se materializaron en sus movilizaciones y protestas callejeras a finales de 2017 y comienzos de 2018. En el segundo paso, el foco analítico pasa de un enfoque deductivo basado en los recursos de poder de las repartidoras y los repartidores a otro inductivo para el examen de las capacidades estratégicas de los sindicatos de actuar en su representación. Las capacidades sindicales de intermediación y aprendizaje y flexibilidad organizativa se tratan en la sección 9.

#### 4 PODER INSTITUCIONAL ESCASO DEBIDO A TRES RAZONES QUE SE VINCULAN A LOS ACTORES

El examen del poder institucional del personal de entrega de comida revela que desde su perspectiva existe una falta evidente de seguridad regulatoria e institucional. Esta debilidad se explica por tres razones que se relacionan con tres actores diferentes. Primero, a excepción de Foodora, la plataforma que estuvo presente en los Países Bajos por un periodo breve, todas las plataformas aprovecharon deliberadamente los vacíos de la legislación laboral o simplemente ignoraron las disposiciones vigentes. Gracias a la externalización contractual a través de la operación con «contratistas independientes» las plataformas tienen la posibilidad de ofrecer derechos laborales y de protección social limitados trasladando, por ejemplo, los riesgos de salud y seguridad a quienes se encargan del reparto. Segundo, el examen de la situación de las repartidoras y los repartidores muestra que su poder institucional tan escaso se debe, entre otras razones, a la falta de una historia de luchas, cuyo impacto se sentiría hasta el presente. Visto desde una perspectiva histórica, los conflictos laborales suelen ser un prerrequisito para la construcción de un marco regulatorio específico dirigido a determinados grupos de trabajadoras y trabajadores. A diferencia de la fuerza de trabajo de las empresas tradicionales, tales arreglos están básicamente ausentes debido al carácter novedoso de la entrega de comida por plataforma, en particular, y la economía de plataformas, en general. Por consiguiente, el personal de reparto solo goza de los derechos generales de empleo y protección social, dado que las prácticas existentes en materia de representación sindical en la empresa, negociación colectiva y diálogo social no son aplicables, porque la afiliación sindical (aún) no comprende la entrega de comida por plataforma en ninguno de los dos países. En otras palabras, las repartidoras y los repartidores sufren las consecuencias de la falta de un acuerdo regulador a su medida, por lo que el vacío reglamentario-institucional tendrá que ser llenado a partir de los acuerdos existentes (Johnson 2020). Dichos acuerdos varían según los esquemas

de clasificación y los contextos de cada país y resaltan el papel del Estado.

En tercer lugar, en el período bajo estudio las acciones estatales tendientes a fortalecer el poder institucional de las repartidoras y los repartidores de comida fueron realmente deficientes. La única excepción a esta situación fue la Ley De Croo que fue aprobada en Bélgica en 2016 y lleva el nombre del ministro de Cooperación para el Desarrollo, Agenda Digital, Telecomunicaciones y Servicios Postales. La ley, que entró en vigor en marzo de 2017, implica el estímulo activo de la llamada economía «colaborativa» o «compartida» y debe ser examinada en el contexto de las iniciativas políticas impulsadas a nivel federal por el primer gobierno de [el primer ministro] Michel en los años 2014–2018. Dicho gobierno estaba compuesto por liberales económicos, nacionalistas flamencos y demócrata cristianos flamencos y fue electo con una plataforma de desregulación del mercado de trabajo y fomento de la flexibilidad laboral (Lenaerts 2018; Zanoni 2019). Bélgica fue uno de los primeros países en elaborar una legislación específica para plataformas: la Ley De Croo establece un régimen tributario favorable para el personal de plataformas con un impuesto de diez por ciento sobre los ingresos percibidos por el trabajo en plataformas oficialmente autorizadas que no excedan un límite superior (indexado) de EUR 5.000 por año.<sup>5</sup> Quienes trabajan en las plataformas no tienen la obligación de registrarse como personas en régimen unipersonal y están exonerados de las contribuciones a la seguridad social, de modo que no cuentan con protección social complementaria de ningún tipo. Al mismo tiempo, De Croo garantiza cierta transparencia e introduce una regulación mínima de las plataformas, porque la ley comprende solo las plataformas autorizadas. Medidas de desregulación adicional del primer gobierno de Michel introdujeron la opción del pluriempleo exonerado del impuesto a la renta personal y de los aportes de seguridad social. Gracias al «régimen de pluriempleo», a partir de 2018 personas empleadas (cuya carga laboral equivale por lo menos al 80 por ciento del trabajo a tiempo completo), independientes y jubiladas tienen el derecho a ganar hasta EUR 6.000 (indexados) al año trabajando en plataformas autorizadas; la disposición no comprende a trabajos estudiantiles ni amas de casa.<sup>6</sup> Hasta el momento, es decir hasta el verano [europeo] de 2020, las repartidoras y los repartidores de comida en Bélgica se han acogido en su mayoría a la Ley De Croo o al «régimen de pluriempleo», es decir a disposiciones que de hecho han creado un nuevo estatus laboral con un régimen tributario especial. Ambos modelos laborales contrastan con el período previo a febrero de 2018.

En sus inicios, en Bélgica las plataformas de entrega de comida contaron con fuertes incentivos financieros para la contratación de estudiantes (por más detalles, v. Drahokoupil y Piasna 2019). Esto cambió a partir de la introducción del llamado «modelo SMart» en 2016. Se trata de un acuer-

<sup>5</sup> El porcentaje general sería de 33 por ciento.

<sup>6</sup> Sin embargo, las actividades que las personas independientes realizan en la economía de plataformas y en el marco de su ocupación en la economía tradicional no pueden ser las mismas.

do comercial que resultaba de negociaciones entre SMart (*Société mutuelle des artistes*), una cooperativa de intermediación laboral en propiedad de sus socios y dirigida por ellos, y Take Eat Easy y Deliveroo (Charles *et al.* 2020).<sup>7</sup> Las repartidoras y repartidores tienen la opción de trabajar de forma autónoma y presentar sus factures directamente a la plataforma o cobrar sus servicios por intermedio de SMart. En su mayoría optaron por la segunda modalidad, por lo que se constituyó una auténtica relación laboral dependiente entre ellas y ellos y SMart. En su calidad de empleador legal, y de conformidad con la legislación laboral belga, SMart debía respetar determinados derechos laborales mínimos.<sup>8</sup> De esta manera las repartidoras y los repartidores contaban con garantías adicionales de que las plataformas de entrega de comida respetarían esos derechos. Al mismo tiempo, SMart actuaba en parte como una especie de sindicato, porque representaba las necesidades y preocupaciones del personal de reparto frente a las plataformas. Dado que los sindicatos anticiparon una clasificación reglamentaria del trabajo de las repartidoras y los repartidores, consideraron el acuerdo de Smart como la segunda opción. Dicho acuerdo expiraba en enero de 2018. A mediados de octubre de 2017, Deliveroo tomó la decisión unilateral de poner fin a los contratos laborales existentes y anunció que a partir de febrero de 2019 operaría solamente con «contratistas independientes». En verano se hizo el mismo anuncio en los Países Bajos: visto que el personal de reparto trabajaba mayoritariamente sobre la base de contratos laborales no estandarizados, estos se sustituirían por contratos unipersonales individuales a partir de comienzos de 2019, los *Zelfstandingen zonder Personeel* o *zzp'ers* en holandés. Precisamente, esta modificación del acuerdo laboral desencadenó las movilizaciones y protestas callejeras de las repartidoras y los repartidores en ambos países, para cuya comprensión se debe analizar los otros recursos de poder.

## 5 LAS LIMITACIONES TERRITORIALES DE LA ENTREGA DE COMIDA Y EL PODER ESTRUCTURAL DE LAS REPARTIDORAS Y LOS REPARTIDORES

El personal de reparto de comida dispone de un poder estructural que lo diferencia de la mayoría de las trabajadoras y los trabajadores de la economía de plataformas (Vandaele 2018, 2021). Esto se debe exclusivamente a su poder de producción, porque ocupan una posición estratégica en la cadena de suministro de las plataformas «cuadrilaterales» de comida (Tassinari and Maccarrone 2020). Sin personal de reparto es simplemente imposible que los restaurantes (fantasma) entreguen la comida encargada por aplicación en la hora acordada. Esta «proximidad espacial y sincronidad temporal» (Woodcock y Graham 2020:51) les permite

recurrir a su capacidad de ruptura. No es una coincidencia que la mayoría de los conflictos laborales de la economía de plataformas en el mundo se produce en la entrega de comida y sectores afines de transporte (tales como servicios de mensajería y la contratación de coches con conductor por aplicación) (Joyce *et al.* 2020) y que se alcanzara el mayor número de acuerdos colectivos –sobre la base de concesiones mutuas– en los mencionados sectores de la industria de plataformas (Kilhoffer *et al.* 2020:119). A pesar de que los efectos de los conflictos laborales se sientan, sobre todo, a nivel local, es decir en el contexto urbano, donde las plataformas de entrega operan, las plataformas (internacionales) de entrega de comida simplemente no cuentan con opciones de salida como por ejemplo la relocalización de sus servicios principales. Este hecho introduce la «limitación territorial» de la entrega de comida al análisis referido a la relocalización geográfica y temporal del capital con la finalidad de maximizar las ganancias y el control del trabajo (Silver 2003).

La limitación territorial de la entrega de comida, en tanto trabajo en plataformas virtuales con base local, difiere de la limitación de las plataformas en línea que ha sido generalmente suprimido por los marcos regulatorios locales (Johnson 2020; Vandaele 2021). La relocalización territorial y temporal no es una opción para las plataformas de entrega de comida. Dado el carácter físico de sus servicios y su dependencia temporal y territorial, las plataformas son refractarias a sucesivas relocalizaciones, porque son «geográficamente atadas» (Woodcock y Graham 2020:50–52). Las plataformas dependen, sobre todo, de consumidoras y consumidores locales que se pueden permitir la entrega de comida como servicio personal. Si bien las instalaciones de apoyo al personal de reparto de las plataformas locales (por ejemplo, servicio de asistencia técnica) tienen cierta movilidad geográfica, esta opción no existe en el caso del servicio central, es decir la entrega de comida. Como alternativa, las plataformas de entrega de comida podrían optar por una estrategia de automatización para ahorrar trabajo utilizando vehículos automáticos, o podrían intentar de incrementar el control sobre la producción, por ejemplo, a través de las llamadas «cocinas oscuras» o «restaurantes fantasma», es decir negocios en zonas asequibles solo para las entregas en determinadas zonas urbanas con alta demanda; por supuesto, todavía falta entregar la comida preparada. De modo que las plataformas de comida están, temporalmente, integradas e interconectadas con acuerdos de regulación específicos, o no lo están. Si las presiones competitivas crecen demasiado, o si las operaciones sufren la presión que resulta de la introducción de cambios regulatorios, o en ambos casos, tales plataformas tienden a optar, simplemente, por la terminación de sus actividades (o por lo menos amenazan con hacerlo) en las localidades en cuestión. Esto explicaría la bancarrota de Take Eat Easy en Bélgica y el retiro de Foodora de los Países Bajos.

Mientras la distinción de las limitaciones territoriales de las plataformas en línea y las plataformas de entrega de comida ayuda a entender el poder de mercado y la capacidad de ruptura de las repartidoras y los repartidores,

<sup>7</sup> Desde 2013, las repartidoras y los repartidores se sirvieron de SMart para facturar a Take Eat Easy.

<sup>8</sup> Dichos derechos mínimos comprenden una duración mínima de los turnos, el reembolso del equipo de bicicleta y el uso de telefonía celular, instrucciones de seguridad y el seguro contra accidentes y de responsabilidad civil.

este poder es compensado por su poder de mercado (Silver 2003:97–103). Este debe considerarse silenciado debido al bajo nivel de los conocimientos requeridos para el trabajo de entrega, lo que significa que desde la perspectiva de las plataformas el personal de entrega de comida puede ser sustituido con facilidad. Además, debido a las bajas barreras de entrada que resultan de las prácticas de reclutamiento de las plataformas, existe un flujo casi constante de repartidoras y repartidores nuevos, sobre todo porque casi todas y todos consideran este trabajo como transitorio y lo aceptan para mejorar sus ingresos o porque están buscando otras oportunidades laborales. Por lo tanto, se genera una elevada rotación entre el personal de reparto (Lieman 2018; ter Weel *et al.* 2018; Vandaele *et al.* 2019). No obstante, esto no contradice el hecho de que la entrega de comida por plataforma sea la principal fuente de ingreso (aunque a veces en combinación con otras ocupaciones) de un grupo reducido de repartidores. Por consiguiente, existe una segmentación entre el personal de reparto sobre la base de diferentes niveles de integración al mercado laboral que «puede crear divisiones entre los «intereses» de diferentes componentes de la fuerza de trabajo en lo referido a los modelos de remuneración y contratación y las actitudes hacia la «flexibilidad», pero también con respecto a los incentivos para organizarse colectivamente con el fin de mejorar las condiciones» (Tassinari y Maccarrone 2020:38).

Cuadro 1  
**Perfil del personal de reparto de las plataformas de comida en Bélgica y los Países Bajos, 2017–2018**

	Bélgica	Países Bajos
Sexo	Principalmente masculino	Distribución más equitativa entre hombres y mujeres
Edad	Principalmente joven	Principalmente, personal joven, pero también de mayor edad; el personal no holandés tiende a ser mayor
Nacionalidad	Aprox., dos tercios de Bélgica y un tercio de otras nacionalidades	Desconocida, con un número considerable –y creciente– de trabajadoras y trabajadores migrantes
Estatus laboral	Principalmente estudiantes que se emplean conforme a la Ley De Croo	Principalmente estudiantes que deben emplearse según el estatus <i>zzp</i>

Fuente: compilación del autor sobre la base de FNV (2019), ter Weel *et al.* (2018) y Vandaele *et al.* (2019).

Como queda demostrado en el Cuadro 1, el trabajo de reparto muestra un marcado sesgo en Bélgica, dado que el personal de reparto es, mayoritariamente, de sexo masculino. En los dos países quienes trabajan en el reparto fueron, sobre todo, jóvenes, con una fuerte presencia de estudiantes, aunque también hay repartidoras y repartidores mayores, particularmente en los Países Bajos. Últimamente, las plataformas de comida en los dos países recurren, cada vez más, a trabajadoras y trabajadores migrantes o de ascendencia migrante residentes en el país, aunque se desconoce su participación porcentual. De esta manera se ofrecen nuevas posibilidades para la segmentación de los mercados

laborales. Sin embargo, la prevalencia de migrantes en la fuerza de trabajo varía entre las ciudades. Al principio, la presencia de trabajadoras y trabajadores migrantes fue especialmente significativa en Uber Eats, pero en la actualidad también es habitual en Deliveroo, luego de que la empresa estableció el sistema de contratistas. La reducción de las barreras de acceso constituye un incentivo adicional para que las y los inmigrantes prefieran las plataformas a la economía tradicional, porque la misma está sujeta a las regulaciones de la política migratoria en material de empleo y bienestar (van Doorn *et al.* 2020). En el caso de los Países Bajos, la participación creciente de repartidoras y repartidores procedentes de países fuera del Área Económica Europea y Suiza se debe, más específicamente, a la desregulación legal de 2018.<sup>9</sup> Gracias a dicha desregulación, estudiantes internacionales tienen la posibilidad de trabajar sin restricciones de horario de trabajo, si se registran como independientes unipersonales, a diferencia del máximo de 16 horas semanales autorizado en el contexto de una verdadera relación de empleo.

## 6 COMUNIDADES DIGITALES Y AUTOORGANIZACIÓN OFFLINE COMO PODER ASOCIATIVO

Las comunidades digitales *online* y la autoorganización *offline* de los grupos activistas caracterizan el poder asociativo de las repartidoras y los repartidores de comida. Una «masa crítica» ha estado participando en comunidades digitales que discuten los términos y condiciones del trabajo compartido en Bélgica y los Países Bajos. Al igual que la coordinación de transportes con conductor basados en plataformas (Maffie 2020), las comunidades digitales basadas en las páginas de *social networking* de la Web 2.0 superaron en el espacio virtual a la dispersión de las repartidoras y los repartidores en el territorio.<sup>10</sup> Las limitaciones territoriales de la entrega de comida implican que las personas con actividad en las comunidades se encuentran también *offline* en espacios urbanos compartidos. Dado que son fácilmente reconocibles por sus uniformes y equipos con la marca de la plataforma, se encuentran en los llamados «centros zonales»,<sup>11</sup> es decir aglomeraciones de restaurantes que operan como espacios laborales físicos. Esto facilita procesos de identificación social y permite la formación de identidades colectivas que fomentan la movilización y organización *offline* (Cant 2019). La membresía en esas comunidades digitales no excluye la afiliación sindical, la superposición de membresías es posible. Esto opera en dos direcciones: repartidoras y repartidores con afiliación sindical pueden servir de nexo entre grupos de repartidoras y repartidores activistas y sindicatos, mientras las y los activistas sindicales pueden participar, de

9 El Área Económica Europea comprende los Estados miembro de la Unión Europea, Islandia, Lichtenstein y Noruega.  
 10 La estructura de Internet de la Web 2.0 debe diferenciarse de la arquitectura de comunicación digital de la Web 1.0 que dejó poco espacio para la participación en tiempo real y la interacción interpersonal frecuente.  
 11 Denominación de los lugares de espera del personal de reparto, donde se encuentran varios restaurantes.

forma anónima, en las comunidades digitales de las repartidoras y los repartidores para determinar sus necesidades e identificar los temas en discusión.<sup>12</sup> Según estimaciones, a finales de 2017 y comienzos de 2018 el seis por ciento del personal de Deliveroo de Bélgica pertenecía un sindicato (Vandaele *et al.* 2019).

Existe una pequeña diferencia con respecto a los orígenes y momentos de formación de los grupos activistas en Bélgica y los Países Bajos. En Bélgica, más precisamente en Bruselas, se creó una red virtual autoorganizada informal de repartidoras y repartidores en 2015 (Dufresne *et al.* 2018; Vandaele *et al.* 2019). En la fase inicial, el Colectivo de Repartidoras y Repartidores (*Koerierscollectief/Collectif des coursier.e.s*) no se centraba, específicamente, en los reclamos socioeconómicos, sino en compartir el gusto de andar en bicicleta. Sin embargo, el enfoque cambió, cuando se iniciaron las protestas contra las prácticas de empleo de Take Eat Easy en 2016. El colectivo ganó protagonismo y legitimidad entre las repartidoras y los repartidores, cuando defendió sus intereses durante el proceso de liquidación de dicha plataforma local de entrega de comida. Además, en sus comienzos la política de la plataforma impulsaba la formación de comunidades digitales. En cambio, plataformas de comida como Deliveroo instrumentaron la división jerárquica del personal de reparto desde el comienzo. Las y los ciclistas con más experiencia fueron nombrados «ciclistas líderes», «*lead riders*» en la jerga de Deliveroo. Transmiten y explican la información que Deliveroo proporciona a las repartidoras y los repartidores o se sirven de sitios de *social networking* para informar al personal nuevo o poco experimentado sobre los acuerdos de empleo, cuando se les pide. Si bien Deliveroo puso fin al sistema de «ciclistas líderes» en 2017 (Lieman 2018:118–119), éstos se convertían en la columna vertebral inicial de las comunidades virtuales autoorganizadas tanto *online* como *offline* que culminaron en la creación del Sindicato de Ciclistas de los Países Bajos. En septiembre de 2017 el sindicato contaba con alrededor de 200 afiliaciones de repartidoras y repartidores. En muchas ciudades de los Países Bajos existen comunidades digitales, cuya organización se ajusta, a veces, a líneas étnicas.

## 7 CREACIÓN DE COALICIONES CON SINDICATOS ESTABLECIDOS

Tanto el Colectivo de Repartidoras y Repartidores como el Sindicato de Ciclistas se acercaron a los sindicatos establecidos de Bélgica y los Países Bajos, respectivamente. A primera vista, no es evidente por qué estarían interesados en la construcción de una alianza con estos sindicatos, dado que existen diferencias importantes entre sus estructuras organizacionales (Vandaele *et al.* 2019). Esta sección pre-

senta una visión resumida de las diferencias y enfoca las identidades ideológicas, las estructuras organizativas y las bases de afiliación, el inicio de la membresía y la relación con los miembros. Analiza asimismo la evolución de los grupos activistas en comparación con las estructuras sindicales.

### Estructuras organizacionales diferentes, pero complementarias

A diferencia de los grupos activistas de repartidoras y repartidores que parecen formalmente neutros por su enfoque formal en la mejora inmediata de las condiciones de empleo, los sindicatos establecidos de Bélgica y los Países Bajos contaron históricamente con una base ideológica. Además, los grupos activistas se basan en redes y fomentan el desarrollo de una identidad profesional como repartidoras y repartidores en un contexto urbano, mientras los sindicatos establecidos son organizaciones burocráticas con base en la producción, cuya estructura está presente, actualmente, en múltiples industrias de todo el país. Además, la composición de la membresía de los grupos activistas es completamente opuesta a la de los sindicatos: es informal y libre y, por lo tanto, carece de recursos financieros propios.<sup>13</sup> Sin embargo, como muchas repartidoras y muchos repartidores son estudiantes, su afiliación es gratuita; de lo contrario, pagan cuota reducida (hasta determinada edad) en los dos países, si se afilian a las organizaciones juveniles de las confederaciones sindicales. Por último, las repartidoras y los repartidores y sus grupos activistas se inclinan por un «enfoque basado en la lógica de la membresía», es decir orientado a la satisfacción de sus intereses y necesidades inmediatos, ya que carecen de poder institucional (Vandaele 2018, 2021). En cambio, debido a su sólida integración en los sistemas nacionales de negociación colectiva y el diálogo social, los sindicatos establecidos tienden a seguir un «enfoque basado en la lógica de la influencia», es decir de énfasis en la relación entre ellos y sus interlocutores, tales como organizaciones empresariales y autoridades políticas. Por lo tanto, es dable pensar que estos sindicatos den prioridad a las soluciones regulatorias en el ámbito institucional por sobre el reclutamiento o la movilización de las repartidoras y los repartidores. Los dos enfoques no son excluyentes; por el contrario, pueden complementarse (Serrano 2014). Pero existe una diferencia entre los sindicatos belgas y holandeses: en su mayoría, los sindicatos belgas no están familiarizados con un modelo de organización sistemática que ponga énfasis en la dimensión de la membresía, mientras este modelo ha ganado espacio en la *FNV*, aproximadamente desde mediados de la década de 2000. Esta diferencia es atribuible, sobre todo, a las diferencias en la evolución de la densidad sindical en ambos países.

La densidad sindical en Bélgica se caracteriza por su estabilidad de largo plazo antes de la crisis del régimen de acumulación bajo el dominio del sistema financiero en los años 2007–2008: durante 25 años oscilaba en torno al

<sup>12</sup> La afiliación sindical del personal de reparto puede estar relacionada con su empleo principal. La sindicalización puede ser más común en Bélgica, porque algunas repartidoras y algunos repartidores pueden sufrir despidos, lo que crea incentivos para la afiliación, porque los sindicatos están involucrados en la prestación de compensaciones de desempleo.

<sup>13</sup> A 1.949 y 404 miembros les gusta la página de Facebook del Colectivo y del Sindicato de Ciclistas, respectivamente (13 de julio de 2020). Existen asimismo grupos cerrados de Facebook con menos integrantes.

55 por ciento. La estabilidad del nivel de densidad antes de la crisis puede explicarse por la importante capacidad de movilización de los sindicatos belgas que comprendía manifestaciones y huelgas generales, así como por la solidez relativa de su integración institucional al mercado laboral y el Estado de bienestar. Sobre todo el involucramiento sindical en el pago de las compensaciones de desempleo, es decir una variante menos rigurosa del sistema de Gante (Van Rie *et al.* 2011), la fuerte presencia sindical en los centros de producción y las negociaciones colectivas a nivel sectorial contribuyeron a esta estabilidad. La pérdida de miembros que se registra en varios sindicatos, es un fenómeno reciente, y por el momento no se dispone de estudios que examinaran las razones de la pérdida de afiliaciones y trataran de establecer, hasta qué punto esta evolución resulta de una merma en las nuevas afiliaciones o la pérdida de miembros, o de ambas tendencias. De todos modos, la caída continua y su aceleración luego de la crisis de 2007–2008 obliga a los sindicatos a revisar sus políticas de organización y atención de (nuevos) miembros, con especial atención en las y los jóvenes (Vandaele 2020). A raíz del sistema de Gante, los sindicatos han registrado un incremento de las afiliaciones desde el estallido de la crisis del Covid-19.

Mientras en el pasado la *FNV* estuvo integrada por sindicatos individuales y, con frecuencia, multisectoriales, a partir de mayo de 2013 esta situación ha cambiado en principio (de Beer 2013). Desde entonces, la estructura organizacional está basada en sectores más precisamente definidos, en lugar de las afiliaciones de sindicatos individuales, con la excepción de algunos sindicatos menores de profesiones específicas. Pero a diferencia de estas organizaciones que casi no fueron afectadas por la reorganización interna, los sindicatos grandes, cuya base de afiliaciones suele extenderse más allá de los límites de un sector específico, han dejado de existir y fueron divididos en 26 sectores y agrupados en 13 secciones que están directamente vinculadas con la *FNV*. La razón inmediata que subyace a la reorganización fue la fuerte controversia interna sobre el nuevo plan de jubilaciones presentado por el Gobierno en 2010. Sin embargo, una explicación adicional debe buscarse en las tensiones más fundamentales entre los sindicatos que actúan explícitamente sobre la base del modelo de organización bajo la influencia de los aprendizajes sindicales de carácter transnacional, sobre todo en el sector de la limpieza (Connolly *et al.* 2012; Knotter 2017) por un lado, y otros sindicatos que enfatizan su identidad de orientación a la atención como parte de un sistema de relaciones laborales que descansan, históricamente, en la llamada «cooperación capital-trabajo», por el otro. Mientras el modelo de organización hoy tiene su espacio institucional en las estructuras de la *FNV* en el departamento de organización llamado «Campañas», siguen pendientes de solución algunos aspectos relacionados con la asignación de recursos y la interpretación misma del enfoque.<sup>14</sup>

## Construcción de alianzas en Bélgica y una entidad sindical virtual impulsada por la *FNV*

Muchas, si no todas, las diferencias entre los grupos activistas y los sindicatos establecidos y sus estructuras organizacionales que se mencionaron pierden importancia, si se consideran los sindicatos de base. Desde una perspectiva comparada, éstos se presentan menos burocráticos y con identidades profesionales básicas más pronunciadas que los sindicatos establecidos; siguen asimismo un enfoque basado en la lógica de la membresía que se refleja en sus esfuerzos por organizar a trabajadoras y trabajadores precarios de sectores específicos. Por lo tanto, no es una simple coincidencia que los grupos activistas de repartidoras y repartidores establecieran coaliciones con sindicatos de base en los países en que están presentes, como por ejemplo en Francia, Alemania –por lo menos en Berlín– y el Reino Unido (Vandaele 2021). Dado que, en los hechos, los sindicatos de base están ausentes en Bélgica y los Países Bajos, las repartidoras y los repartidores se orientaron a los sindicatos establecidos con el objetivo de construir coaliciones. Efectivamente, el personal de reparto de comida por plataforma en Bélgica, en su mayoría estudiantes, no difiere de sus contrapartes fuera de la economía de plataformas en lo que respecta a sus actitudes sindicales (Vandaele *et al.* 2019): el hecho de que en su mayoría no integran ningún sindicato refleja una falta de conciencia y conocimiento, y no necesariamente un sentimiento definido de rechazo a los sindicatos. En la misma línea, las personas entrevistadas confirmaron que, para su propia sorpresa, las actitudes de las repartidoras y los repartidores frente a los sindicatos holandeses no estuvieron marcadas por un antisindicalismo abierto. Esto subraya el hecho de que sus actitudes subjetivas, negativas o positivas, hacia los sindicatos, su identidad colectiva y sus prácticas discursivas deben tomarse en cuenta para explicar su relacionamiento con los sindicatos establecidos (Tassinari y Maccarrone 2018).

A partir de la construcción de coaliciones con los sindicatos los grupos activistas tienen la oportunidad de apoyarse en su poder institucional tanto a nivel local como más allá del mismo. Así en 2016, el Colectivo de Repartidoras y Repartidores de Bélgica se acercó al sindicato cristiano del personal de cuello blanco (*CNE*, *Centrale nationale des Employés*) que organiza las trabajadoras y los trabajadores de las comunidades de habla francesa para solicitar su apoyo en la búsqueda de un local de reuniones en Bruselas. Debido a su neutralidad ideológica, el Colectivo está abierto a la cooperación y la construcción de alianzas con todos los sindicatos, con independencia de su orientación.<sup>15</sup> En la práctica, parece existir una división geográfica basada en los vínculos personales entre las repartidoras y los repartidores en el Colectivo y los sindicatos. En las ciudades flamencas de Amberes y Gante se estableció una cooperación más estrecha con la organización sindical socialista *BTB/UBT*, mientras en Bruselas los lazos con la *CNE* son más fuertes,

<sup>14</sup> En algunos sindicatos los departamentos de organización se establecieron en 2007, es decir antes de la reestructura organizacional.

<sup>15</sup> Este pluralismo sindical puede operar a favor del Colectivo, porque le permite poner unos sindicatos contra otros.

pero a pesar de las diferencias los sindicatos suelen actuar en conjunto sin muchas tensiones. Asimismo, el Colectivo ha podido beneficiarse de la experiencia de los sindicatos para la negociación de un acuerdo colectivo en 2017 que mejoraría las condiciones del personal de reparto empleado por Smart.<sup>16</sup> Dichas negociaciones sobre un acuerdo colectivo se detuvieron repentinamente, luego de que Deliveroo decidiera suspender el acuerdo Smart, por lo que desde entonces se intensificó la construcción de alianzas entre el Colectivo autónomo y los sindicatos.

En los Países Bajos, el Sindicato de Ciclistas contactó, en primer lugar, a las dos confederaciones sindicales principales para ofrecer su apoyo para la coordinación del movimiento de las repartidoras y los repartidores y sus actividades de movilización, mientras la «Alternativa al Sindicato» (*Alternatief voor Vakbond*, auspiciada por los empleadores) se esforzó también por mejorar su perfil respecto del tema. Casi al mismo tiempo, algunos organizadores y líderes de campaña de la FNV tomaron la iniciativa para entrar en contacto con las repartidoras y los repartidores y tomar nota de sus problemas y necesidades. En septiembre de 2017, las repartidoras y los repartidores optaron por trabajar, exclusivamente, con la FNV y su organización juvenil.<sup>17</sup> Esto significa, en pocas palabras, que el Sindicato de Ciclistas fue apoyado por la FNV que aportó recursos financieros, conocimiento legal y experiencia en el área de la incidencia política (Lieman 2018:120). Por consiguiente, a diferencia del Colectivo de Repartidoras y Repartidores de Bélgica, el Sindicato autónomo de Ciclistas se ha convertido, en los hechos, en una entidad formal o, más precisamente, en un capítulo de FNV Youth: el Sindicato de Ciclistas de la FNV.<sup>18</sup> Así, FNV Youth se convirtió en la opción preferida frente a otros sectores económicos o sindicatos que integran la FNV. Mientras las repartidoras y los repartidores sean *zzp'ers*, ni las secciones económicas ni los sindicatos que representan a las y los independientes califican como alternativas, porque podrían ser vistas como legitimando el estatus de contratista. Sin embargo, también se ha afirmado que la sección económica del transporte sería la estructura ideal para representar al personal de reparto a largo plazo, pero a condición de que se elimine el estatus de contratista.

## 8 LAS MOVILIZACIONES Y PROTESTAS DE LAS REPARTIDORAS Y LOS REPARTIDORES DE COMIDA Y SU PODER DE DISCURSO

El Cuadro 2 ofrece una visión general de los diferentes recursos de poder del personal de reparto de comida en Bélgica y los Países Bajos. Es muy probable que su poder estructural sea bastante similar en ambos países: un poder de producción relativamente fuerte que contrasta con un escaso poder de mercado. El poder institucional es igualmente escaso, a pesar de las diferencias en la aplicación precisa del estatus de contratista en los dos países. Mientras las comunidades digitales y los grupos activistas *offline* dan cuenta del poder asociativo de las repartidoras y los repartidores, su poder de coalición evolucionó de manera diferente. El Colectivo de Repartidoras y Repartidores cuenta con el respaldo de las dos confederaciones sindicales principales de Bélgica, mientras el Sindicato de Ciclistas se convirtió, en los hechos, en parte de FNV Youth (hasta mediados de 2018). En esta sección se analiza de qué manera los diferentes recursos de poder confluyen en la acción colectiva y cómo dicha acción está siendo condicionada por ellos, y se describe lo ocurrido, después de que las repartidoras y los repartidores se movilizaran y se manifestaran en la calle.

Recurso de poder	Bélgica	Países Bajos
Poder de producción	Relativamente fuerte	Relativamente fuerte
Poder de mercado	Escaso	Escaso
Poder institucional	Escaso (Ley De Croo y régimen de pluriempleo)	Escaso (estatus <i>zzp</i> )
Poder asociativo	Colectivo de Repartidoras y Re-partidores	Sindicato de Ciclistas
Poder de coalición	Sindicatos afiliados a ABVV/FGTB y ACV/CSC	FNV y, más adelante, capítulo de hecho de FNV Youth

Fuente: elaboración propia.

### Movilizaciones y protestas de las repartidoras y los repartidores en el invierno de 2017–2018

Es muy probable que las quejas y sensaciones de «injusticia algorítmica» no sean compartidas por todo el personal de reparto, porque hay diferentes percepciones del trabajo de entrega de comida. El grado de disconformidad de las personas depende de circunstancias individuales tales como la etapa de su vida, la necesidad de generar un ingreso y las expectativas de trabajo (Goods *et al.* 2019; Vandaele *et al.* 2019). A modo de ejemplo, en 2017 el personal de reparto de comida holandés mostró altos niveles de satisfacción en el trabajo, a pesar de que un tercio de sus horas de trabajo no fue pago (ter Weel *et al.* 2018). No obstante, el anuncio de Deliveroo de pasar de una relación laboral auténticamente dependiente al estatus de contratista que sería acompañado

<sup>16</sup> Si bien la firma de un convenio colectivo hubiera sido una especie de derivado del modelo tradicional de negociaciones a nivel de los sectores industriales, refleja una práctica que se enmarca en el enfoque sindical predominante basado en la lógica de la influencia.

<sup>17</sup> La Federación Nacional de Sindicatos Cristianos (*Christelijk Nationaal Verbond*) tiene un atractivo menor debido a su marcado énfasis en la influencia política, sin mucha participación de las repartidoras y los repartidores.

<sup>18</sup> Esto implica que las y los integrantes del Sindicato de Ciclistas deben cotizar, aunque para determinados grupos etarios y estudiantes los montos sean inferiores, y que las repartidoras y los repartidores tienen derecho a percibir beneficios o huelga.

de la sustitución del pago por hora por el sistema menos seguro del pago por entrega a partir de febrero de 2018, dio lugar a quejas compartidas y una sensación de injusticia entre quienes trabajan en el reparto en ambos países. La delimitación geográfica que surge de la relativa inmovilidad territorial de los servicios personales condicionados por plazos y lugares como la entrega de comida les dio el espacio para las movilizaciones y protestas callejeras.

La mayoría de las acciones de las repartidoras y los repartidores que combinaron el uso de la telefonía móvil con las protestas en las calles se concentraron en la capital de Bélgica y comprendieron la ocupación de las oficinas de Deliveroo por 15 a 20 personas entre noviembre de 2017 y enero de 2018.<sup>19</sup> Las repartidoras y los repartidores formaron también una coalición con *Critical Mass Brussels*, dado que ambas partes tenían una percepción compartida de los peligros que la actividad ciclista significaba para Bruselas. En una acción conjunta, las y los integrantes de ambas organizaciones se movilizaron en bicicleta a las oficinas centrales de Deliveroo. Algunos restaurantes mostraron su solidaridad con el personal de reparto a través del rechazo de pedidos de comida por plataformas. Las repartidoras y los repartidores iniciaron asimismo una pequeña campaña de financiamiento colectivo para obtener fondos para fondo de huelga virtual. También se produjeron intercambios entre el Colectivo de Repartidoras y Repartidores y el sindicato FNV Riders Union que realizó una visita al Colectivo en Bruselas para expresar su apoyo a las acciones. En los Países Bajos, Deliveroo emprendió un proyecto piloto con personal contratado que se inició en varias ciudades holandesas en la primavera de 2017, mientras los contratos laborales vigentes no se renovaron, o solo se prorrogaron transitoriamente, a pesar de promesas en sentido contrario (Lieman 2018:117–119, 126). El Sindicato de Ciclistas presentó las siguientes reivindicaciones: fin de la modalidad del trabajo con contratistas independientes, creación de un comité de empresa y negociación de un acuerdo colectivo.<sup>20</sup> El Sindicato de Ciclistas participó en cuatro rondas de conversaciones formales con Deliveroo, pero sin resultado alguno. A través de una declaración la dirección local informó que no estaba autorizada a retirar la decisión de operar solamente con contratistas independientes. Luego de la declaración las campañas y paros de actividad se intensificaron en Amsterdam y Haarlem –las dos ciudades, donde Deliveroo inició sus operaciones– así como en Utrecht y otras ciudades. Una

de las acciones involucró a varias docenas de repartidoras y repartidores en Año Nuevo de 2018, uno de los días con más movimiento en el sector de la entrega de comida. El escaso poder de mercado del personal de reparto pudo ser neutralizado, porque otras empresas de entrega de comida como Foodora y *Takeaway.com* se negaron a aceptar más entregas.

### Poder de discurso fuerte, pero con recepción dispar

La movilización muy visible, aunque con adhesión limitada, llamó la atención de la prensa y los medios a nivel local y nacional. A juzgar por la cobertura mediática que en general oscilaba entre neutra y positiva –lo que sorprendió a los sindicatos– el poder de discurso de las repartidoras y los repartidores en los dos países es bastante fuerte. Esto se explica por varias razones. Primero, la economía de plataforma es algo novedoso que la prensa y los medios consideran «sexy». Al mismo tiempo, las plataformas están atentas a su imagen pública y se sirven de un lenguaje ofuscante para rechazar cualquier intento de establecer relaciones laborales dependientes con su personal. La neolengua orwelliana las coloca en una posición de vulnerabilidad, sobre todo frente a imágenes al estilo de repartidoras y repartidores que usan el apodo «Slaveroo» para referirse a Deliveroo. En segundo lugar, la situación laboral de algunas y algunos periodistas (jóvenes) como independientes o sujetas o sujetos a otros acuerdos contingentes puede haber creado simpatías por la causa del personal de reparto. Por último, las repartidoras y los repartidores no tuvieron problemas para informar la prensa y los medios sobre la decisión de Deliveroo de pasar de una relación laboral auténticamente dependiente al estatus de contratista independiente. En el centro de su relato estaba la interrogante, por qué había que cambiar la clasificación laboral, si el perfil del trabajo de entrega seguía incambiado. Sin embargo, hubo algunas diferencias con respecto a la recepción del relato en Bélgica y los Países Bajos.

En el caso de Bélgica, no cabe duda que la conformación de la alianza entre el Colectivo de Repartidoras y Repartidores y los sindicatos ha tenido un efecto provechoso para el colectivo, porque los sindicatos pudieron hacer valer su influencia en la prensa y los medios. La prensa belga publicó varios artículos de opinión sobre la decisión de Deliveroo. Sin embargo, figuras políticas de centroderecha y derecha se hicieron eco de la visión de las plataformas, al referirse al personal de plataformas como «microempresarios» (Zanoni 2019). Efectivamente, el primer gobierno de Michel presentó la Ley De Croo como un escalón en el mercado laboral que facilitaría el acceso de determinados grupos a trabajos con mejores términos y condiciones laborales (no obstante, v. Piasna y Drahokoupil 2019). La transición al modelo de empleo independiente se extendió hasta enero de 2018, en coincidencia con la profundización de las políticas de promoción del trabajo en plataformas virtuales. De esta manera, Deliveroo pudo evitar un acuerdo colectivo que hubiera mejorado los términos y condiciones laborales del personal de reparto empleado por SMart que se estaba negociando entonces. Mientras el primer gobierno de Michel alentó la desregulación y flexibilización del mercado laboral, entre

<sup>19</sup> En julio de 2017, alrededor de 30 repartidoras y repartidores llevaron a cabo una «acción simbólica» inicial en Bruselas que recibió el apoyo logístico de la CNE y del sindicato del transporte, una organización afiliada a ACV/CSC. Las repartidoras y los repartidores se manifestaron contra sus condiciones de trabajo y, en especial, el traslado del centro de atención de Deliveroo para clientes de habla francesa a Madagascar, con los subsiguientes despidos.

<sup>20</sup> Deliveroo estableció el llamado «Foro de ciclistas» (*Rider Forum*) en julio de 2017, pero este órgano no independiente no tiene autoridad formal para negociar (Lieman 2018:137). El personal de reparto de una determinada ciudad elige algunas compañeras o algunos compañeros como representantes en el foro. Estas o estos representantes se encuentran con la dirección de Deliveroo por lo menos cuatro veces al año, sus gastos son reintegrados. Por mayor información, v. <https://nl.roocommunity.com/rider-forum-2/>

otras medidas a través del trabajo en plataformas virtuales, en los Países Bajos el debate público y político se movió en sentido contrario.

Pero el marcado incremento del número de trabajadoras y trabajadores independientes unipersonales en los últimos años puede interpretarse también como símbolo de un fenómeno más amplio: la reducción de los niveles de protección social ha estado en la agenda política de los Países Bajos por mucho tiempo (Borstlap 2020). Aunque las repartidoras y los repartidores no prestan atención a este aspecto del debate, porque las plataformas de comidas recurren fundamentalmente a los contratos temporales a través de agencias o a la modalidad del trabajo unipersonal individual, como se desprende de un informe de denuncia con nombres y apellidos de la *FNV* sobre las prácticas laborales (2019).<sup>21</sup> Esto puede explicar, por qué el relato de las repartidoras y los repartidores encontró un eco más fuerte en la prensa y los medios de los Países Bajos, pero también en la arena política. El relato fue ampliamente difundido y se convirtió en tema de varios vlogs y programas televisivos (muy) populares, lo que contribuyó a que la causa del personal de reparto ganara el apoyo de la opinión pública.<sup>22</sup> Por lo tanto, sus movilizaciones y protestas se percibieron como eficaces, en la medida que aumentaron la presión política para dejar sin efecto la flexibilización y desregulación del mercado laboral, como quedó demostrado en una sesión que el parlamento holandés dedicó al caso de Deliveroo (*FNV* 2017). El poder de discurso puede explicar también, por qué en Holanda el potencial de las alianzas con otras organizaciones quedó sin explorar en profundidad. En efecto, ni las protestas en las calles ni el debate político llevaron a Deliveroo a dejar su cambio de política sin efecto.

### La posterior vuelta a las cuestiones sindicales más familiares

Las movilizaciones y protestas callejeras en Bélgica y los Países Bajos no fueron desvíos de la ola de huelgas que afectaron la entrega de comida por plataforma en el invierno de 2017–2018 (Cant 2018). No obstante, las acciones colectivas de las repartidoras y los repartidores tuvieron carácter efímero; perdieron fuerza después de enero de 2018. Es probable que un gran porcentaje de quienes trabajan en el reparto, entre ellos algunos líderes, hayan optado por «la salida en lugar de la voz», es decir, simplemente abandonaron el trabajo en el sector de la entrega de comida, o sus contratos fueron cesados por decisión unilateral de Deliveroo. Desde entonces se produjeron solo algunas acciones limitadas, por ejemplo algunos paros de actividad en las ciudades belgas de Gante y Lieja, en junio de 2019 y marzo de 2020, respectivamente, y en la ciudad holandesa de Groningen,

en marzo de 2019.<sup>23</sup> Desde febrero de 2018 los sindicatos de ambos países han trabajado en el perfeccionamiento de sus propias estrategias relativas al personal de reparto de comida. Iniciaron acciones legales contra el estatus laboral del personal de reparto. Esto no debe interpretarse como opción por un plan alternativo; la organización y la acción legal siempre han ido de la mano, aunque la segunda opción forma parte de una estrategia de rutina con la que los sindicatos se sienten más cómodos, aunque podría significar un camino muy largo y agotador con resultado incierto. Sin embargo, dicha estrategia constituye el camino más eficaz para cambiar la relación laboral de contratista, si la causa se decide a favor de los sindicatos.

Los sindicatos belgas se opusieron decididamente al régimen de pluriempleo, porque veda el acceso del personal a la protección social y socava el financiamiento del sistema de seguridad social, mientras el Estado pierde ingresos impositivos (Serroyen 2015). En 2018 los sindicatos y algunas asociaciones empresariales en representación de comercios menores —éstas últimas por temor a la competencia desleal— iniciaron una causa ante la Corte Suprema. Dos años más tarde, la Corte derogó el régimen tributario especial que alentó el trabajo en plataformas virtuales por constituir una vulneración del principio de igualdad consagrado por la Constitución, aunque las trabajadoras y los trabajadores podían acogerse al régimen de pluriempleo hasta finales de 2020. Además, el caso de Deliveroo dio lugar a que el inspector de trabajo investigara el estatus de contratista del personal de reparto. Los sindicatos apoyaron a las repartidoras y los repartidores en las audiencias, cuando así lo pidieron, pero al término de la redacción del presente artículo la decisión del caso seguía pendiente. Ante la eventualidad de que el tribunal de trabajo de Bruselas decida que la relación laboral de contratista está basada, efectivamente, en el falso trabajo independiente, Deliveroo ya amenazó con su retiro parcial de Bélgica, es decir a excepción de algunas ciudades (*Le Soir*, 20 de enero de 2020). En los Países Bajos, una causa piloto contra Deliveroo terminó con una sentencia a favor de *FNV* en 2019, cuando el tribunal resolvió que las repartidoras y los repartidores debían considerarse teniendo estatus de empleado, en lugar de contratista independiente (*De Volkskrant* 6 September 2019). Sobre la base de esta sentencia la *FNV* inició otra causa judicial en agosto de 2020 en la que reclamó la firma de contratos de trabajo para dos repartidores. Hasta ahora el Estado se ha abstenido de establecer regulación alguna, mientras Deliveroo presentó una apelación contra la decisión en la causa piloto, cuya resolución estaba pendiente, cuando se terminó la redacción del presente artículo.

<sup>21</sup> Solo una minoría de las relaciones de trabajo se rige por contratos laborales estándar.

<sup>22</sup> V. a modo de ejemplo: <https://www.youtube.com/watch?v=cbjUL-OgAvRk>

<sup>23</sup> Los reglamentos de huelga no son aplicables a repartidoras y repartidores con estatus de contratista independiente. Esto implica también que los datos oficiales sobre acciones colectivas no incluyen los sectores de la economía de plataformas que trabajan con contratistas independientes.

## 9 CAPACIDADES Y RESPUESTAS SINDICALES A LAS REPARTIDORAS Y LOS REPARTIDORES

Esta sección se centra en los sindicatos para diferenciar a nivel analítico entre dos capacidades sindicales: intermediación y aprendizaje organizacional (Lévesque y Murray 2010). La intermediación se define como la capacidad de un sindicato de construir un consenso interno que permita desarrollar políticas y estrategias comunes para la representación de los intereses y necesidades de sus integrantes y las trabajadoras y los trabajadores en general. El aprendizaje y la flexibilidad organizacional hacen referencia a los procesos de autorreflexión e imaginación para desaprender y aprender de las experiencias sindicales pasadas y poder abordar desafíos nuevos a partir de políticas y estrategias innovadoras. De esta manera el aprendizaje y la flexibilidad organizacional comparten su enfoque experimental con el sindicalismo desde la improvisación, aunque este tiene menos nociones preconcebidas y se presenta más abierto a nuevas posibilidades (Oswalt 2016). En el marco del sindicalismo desde la improvisación sin planificación acabada las decisiones se toman durante la acción y se apoyan en procedimientos mínimos, todo lo cual puede considerarse un paso intermedio hacia el aprendizaje y la flexibilidad organizacional.

### El estatus de contratista complica la construcción de consensos

Las confederaciones de Bélgica y los Países Bajos consensuaron rápidamente su visión de que el trabajo de las repartidoras y los repartidores de comida se basa en contratos con falsos independientes, de modo que no se puede hablar de personas individuales auténticamente independientes. Aceptar tales contratos socavaría la regulación de las relaciones laborales en la economía convencional. Sin embargo, en un primer momento las estrategias para lograr y defender ese principio no fueron tan claras. En general, las estrategias propuestas iban desde la limitación de la membresía a trabajadoras y trabajadores en relaciones laborales legales hasta la impugnación de los contratos basados en el estatus de contratistas de las repartidoras y los repartidores y, en el otro extremo, su afiliación independientemente de la legalidad de su estatus laboral. A diferencia de las primeras dos estrategias que consolidan determinados aspectos problemáticos, sobre todo la falta de iniciativa estatal para regular la economía de plataformas, la última facilita la organización, es decir el poder asociativo de los sindicatos. Por cierto, las estrategias no son excluyentes: en la práctica, se ha transitado la ruta legal, es decir la apuesta al poder institucional de los sindicatos, conjuntamente con la organización que facilita la identificación de testimonios que evocan las experiencias del personal de reparto con la gestión algorítmica. Había que construir asimismo el conocimiento experto necesario relativo a la entrega de comida por plataforma, y debido a su carácter novedoso se necesitaba tiempo de coordinación para que pudieran desarrollarse estructuras sindicales diferentes. La falta de estructuras adecuadas para las negociaciones colectivas y el diálogo social en el sector de la entrega de comida por

plataforma y la economía de plataformas en general fue un aspecto esencial para la comprensión de toda la temática, sobre todo mientras las repartidoras y los repartidores fueron considerados contratistas independientes. Este aspecto explica también, por qué la intermediación entre los sindicatos no estuvo libre de tensiones. En realidad, las repartidoras y los repartidores de comida por plataformas, y en especial los independientes unipersonales, no cuadran en las estructuras existentes de representación sindical. Además, su estatus afecta los posibles campos de afiliación de varios sindicatos, una situación nada común, por lo que se necesitaba tiempo para aclarar esos asuntos.

### Del sindicalismo desde la improvisación inicial a ...

Las respuestas iniciales de los sindicatos a las repartidoras y los repartidores de comida se caracterizaron por su naturaleza ascendente: funcionarias o funcionarios sindicales de tiempo completo (FTO, por su sigla en inglés) y organizadoras u organizadores en Bélgica y los Países Bajos, respectivamente, apoyaron los esfuerzos de movilización de las trabajadoras y los trabajadores. En un primer momento, el apoyo que las estructuras sindicales prestaron a esos esfuerzos a través de recursos específicos fue bastante tibio, aunque en realidad, no se necesitaban muchos recursos financieros o de infraestructura.<sup>24</sup> Las y los FTO y los organizadores se cuidaron de imponer «soluciones» preparadas con anticipación por los sindicatos a las repartidoras y los repartidores, incluso porque las herramientas tradicionales de la negociación colectiva no se han establecido aún en la economía de plataformas. Al principio intentaron entender mejor los intereses y necesidades de quienes trabajan en el reparto de comida. En Bélgica el sindicalismo desde la improvisación obedeció sobre todo a la dedicación de algunas y algunos FTO durante las movilizaciones. Este compromiso sigue vigente en la actualidad. La entrega de comida por plataforma simplemente se agregó a las responsabilidades de las y los FTO quienes, sin embargo, no pudieron prestar toda su atención al personal de entrega, porque deben ocuparse también de otros sectores. Los problemas que afectaron a las repartidoras y los repartidores estuvieron generalmente relacionados con cuestiones impositivas que resultaron de su estatus laboral inseguro. Por lo tanto la prestación de ayuda a nivel individual, por ejemplo para la declaración de los ingresos, es un aspecto importante, aunque convencional, de la política sindical. A pesar de la fuerte rotación de personal en el sector de la entrega de comida por plataforma se mantienen los contactos entre las y los FTO y el Colectivo de Ciclistas, y con ellos también el poder de coalición, por lo cual el Colectivo autónomo cumple un papel determinante como intermediario permanente entre el personal de reparto y las y los FTO. A pesar de estar integrado por las repartidoras y los repartidores con mayor experiencia, el Colectivo es bastante frágil, porque depende

<sup>24</sup> Por ejemplo en el caso de Holanda, durante el invierno de 2017–2018 se podía reunir a las repartidoras y los repartidores en la calle en espacios públicos ofreciéndoles un chocolate caliente. La preparación de banderas con el logotipo del Sindicato de Ciclistas es otra medida igualmente económica.

de algunas personas claves, cuyo perfil sociodemográfico ya no estaría representando al conjunto de repartidoras y repartidores de hoy en día.

Una creatividad ascendente similar caracterizó también la fase inicial en Holanda. La decisión de Deliveroo de cambiar el estatus laboral generó una sensación de urgencia para los sindicatos, pero la asignación de recursos se atrasó un poco y la respuesta sindical inicial no formó parte de una estrategia coherente más amplia con respecto a la economía de plataformas. En cambio, se produjo una respuesta de parte de un pequeño grupo de organizadoras y organizadores con experiencia y formación formal de *FNV* y su compromiso e intuición proactiva con respecto a la importancia que la entrega de comida por plataforma estaría adquiriendo para la *FNV*. Aprovecharon la oportunidad que las quejas y la sensación de injusticia de las repartidoras y los repartidores ofrecieron para involucrarse voluntariamente con el grupo, es decir después de sus horas de trabajo. Gracias a su capacidad de intermediación no tardaron en establecer contactos informales con sus redes de identificación y solidaridad preexistentes, mientras el departamento interno de «Aplicación & Cumplimiento» de la *FNV* se involucró poco tiempo después para proporcionar apoyo legal y preparar una demanda. El mantenimiento de los contactos interpersonales entre las organizadoras y los organizadores y la red de repartidoras y repartidores fue más difícil en los Países Bajos que en Bélgica, luego de las protestas laborales. Esto se debe sobre todo a la fuerte rotación del personal de reparto, la terminación de los contratos por Deliveroo y la sensación de urgencia que empezó a menguar en la medida que Deliveroo simplemente seguía sirviéndose del sistema de contratistas, pero todo esto no fue suficiente para explicar la diferencia con el contexto belga. Paralelamente, se redujeron los esfuerzos de organización debido a circunstancias personales y el carácter de proyecto de la campaña correspondiente. Pasado un tiempo, la *FNV* retomó la temática de las repartidoras y los repartidores de comida y creó un grupo de trabajo con el objetivo de elaborar un enfoque más integral que involucraría varios departamentos internos y sindicatos. De modo que desde entonces se ha podido fortalecer la coordinación y se aumentaron las asignaciones de personal específico y recursos financieros. Desde mediados de 2018 el Sindicato de Ciclistas ya no forma parte de *FNV Youth*; en cambio, como parte de un proyecto más amplio fue transferido al departamento de «Campañas» relativas a la economía de plataformas, que abarca también a los transportes con conductor basados en plataformas y hotelería. A pesar de la falta de una estructura intermedia después de la absorción del Sindicato de Ciclistas por la *FNV*, se fijó como punto de partida del proyecto la revitalización de los esfuerzos por acercarse a las comunidades digitales informales. De esta manera, la organización del personal de reparto que trabaja casi a jornada completa por las plataformas de comida se ha convertido en un asunto prioritario.

### ... las nuevas tácticas e iniciativas en la agenda sindical

La limitación territorial de la entrega de comida por plataforma ha liberado energías creativas para establecer contactos

entre trabajadoras y trabajadores sin ocupación en Bélgica. A modo de ejemplo, los sindicatos se acercaron a las repartidoras y los repartidores a través de actividades de reparación de bicicletas o pidiendo pizza de varios restaurantes a través de las aplicaciones de las plataformas, con el objetivo de que las repartidoras y los repartidores se reunieran en el mismo lugar. Entonces los sindicatos invitaron a las personas presentes con la pizza, mientras escucharon sus experiencias con la gestión algorítmica de las plataformas. También en el ámbito del discurso de poder de los sindicatos, la *BTB/UBT* llevó a cabo otra acción al instalar un restaurante temporal frente a la sede central de Deliveroo en Bruselas, donde pidieron comida a la empresa competidora, *Takeaway.com*, que por lo menos mantiene un diálogo social con los sindicatos. Las tácticas comprendieron conversaciones individuales y la realización de encuestas para conocer los perfiles de las repartidoras y los repartidores y conocer sus preocupaciones. Sin desmerecer estas tácticas propias del modelo de organización, este no debe ocupar un lugar central en la estrategia sindical referida a la entrega de comida por plataformas y la economía de plataformas en general.

Una de las reformas organizacionales más destacadas ha sido el lanzamiento de «Independientes Unidos» («*United Freelancers*») dentro de la *ACV/CSC* en junio de 2019, muy rechazado por cierto por algunas organizaciones que representan las pequeñas empresas. Si bien su fundación no es una consecuencia directa de las movilizaciones y protestas de las repartidoras y los repartidores, la cobertura del debate en curso sobre el estatus laboral en la prensa y los medios se convirtió en una circunstancia afortunada para la promoción de la nueva organización. La iniciativa tiene sus raíces en el congreso de la *ACV/CSC* de 2015, donde se trató de establecer una posición común para la elaboración de una respuesta sindical al incremento del número de independientes unipersonales en el mercado laboral de Bélgica (*ACV* 2015). *United Freelancers* se inspiró en el sindicato alemán *ver.di* y su proyecto *Mediafon*, pero también en algunos sindicatos holandeses que organizan personas en régimen de independientes unipersonales, cuando no se constituyó como sindicato, sino como una plataforma integrada a la *ACV/CSC* que cuenta, sin embargo, con un presupuesto asignado. *United Freelancers* quiere acumular conocimiento experto relativo a los intereses y necesidades de las mencionadas personas y saber si trabajan en la economía de plataformas. De modo que su principio organizativo está basado en la posición de contratista de sus miembros, sin importar el sector en el que trabajan. Hasta ahora, su actividad se ha centrado en el reclutamiento de las y los independientes unipersonales y la prestación de servicios para estas personas, no en su movilización y organización. De esta manera, *United Freelancers* trata de encontrar una respuesta adecuada al desafío planteado por ese conjunto de trabajadoras y trabajadores que no están directamente en contacto con el sindicato, porque su lugar de trabajo cambia a menudo o es inexistente debido al trabajo a distancia. Más tarde, la o el integrante de *United Freelancers* es trasladada o trasladado al sindicato que organiza el sector, donde trabaja prioritariamente. La plataforma puede asimismo constituirse en un modelo que inspira a los sindicatos que representan al

personal de pequeñas empresas, para que puedan ponerse en contacto con sus integrantes. En agosto de 2020, United Freelancers anunció un proyecto de investigación con los auspicios del Gobierno flamenco y el Fondo Social Europeo que apunta a mejorar la representación de las personas en régimen de independientes unipersonales. La *ABVV/FGTB* ha lanzado asimismo una página web propia, a pesar de su enfoque más específico y ad hoc: se orienta exclusivamente a las trabajadoras y los trabajadores de plataformas y no a las y los independientes unipersonales como tales, y no es el resultado de una resolución previa del Congreso.<sup>25</sup>

En los Países Bajos las organizadoras y los organizadores se inspiraron sobre todo por enfoques de organización al estilo estadounidense en sectores de escasa remuneración como, por ejemplo, la limpieza. Asimismo fue relevante el aprendizaje sindical transnacional en la medida que quienes se encargaron de la organización estuvieron conscientes de los esfuerzos de movilización y organización de los sindicatos de base en el sector de la entrega de comida por plataforma, por ejemplo en Italia y el Reino Unido. Más específicamente, trataron de replicar su enfoque al cultivar a propósito su apariencia «radical». A nivel de los contenidos, la organización por temas se hizo posible gracias al cambio unilateral del estatus laboral por Deliveroo. Además, fueron exitosos los ensayos de tácticas nuevas, cuando se reclutó a repartidoras y repartidores a través de redes sociales y aplicaciones. Al igual que en Bélgica (cfr. Ulens 2017), también en la agenda sindical de la *FNV* la economía de plataformas y la digitalización adquirieron mayor protagonismo. Ya en 2017 un grupo de trabajo interno elaboró un document sobre la economía de plataformas: se hicieron varias recomendaciones, entre ellas el cabildeo a nivel nacional y europeo para abordar el estatus laboral del personal de plataformas, pero también los esfuerzos por organizar las trabajadoras y los trabajadores (Lieman 2018:120–122). El document explica que cualquier respuesta sindical articulada a la economía de plataformas comprende múltiples niveles de decisión. Tanto el enfoque ascendente de las organizadoras y los organizadores y sobre todo las movilizaciones y protestas callejeras del personal de reparto como la atención que suscitaron en la prensa y los medios, contribuyeron fuertemente a que se diera prioridad a los intereses y preocupaciones de las repartidoras y los repartidores de comida, mientras impulsaron una mayor toma de conciencia de la economía de plataformas en general en la *FNV*.

## 10 CONCLUSIÓN: ENSEÑANZAS PARA LOS SINDICATOS

Pueden ensayarse por lo menos cuatro hipótesis sobre las razones que han llevado a sindicatos establecidos a compro-

meterse con las repartidoras y los repartidores de comida en Bélgica y los Países Bajos. Primero, hay una razón externa basada en su poder de discurso bastante significativo. A nivel público, la participación sindical en las movilizaciones y protestas callejeras promueve la imagen de un movimiento sindical que trabaja en el área de la economía de plataformas y se compromete con trabajadoras y trabajadores jóvenes en situaciones precarias, a menudo de origen inmigrante. De esta manera los sindicatos pueden presentarse como organizaciones que adoptan una posición activa con el objetivo de lograr mejores términos y condiciones laborales para una fuerza de trabajo vulnerable.

En segundo lugar, los sindicatos entendieron su involucramiento en la entrega de comida por plataforma como una curva de aprendizaje hacia la regulación de otros tipos de trabajo en plataformas virtuales. En la medida que la entrega de comida por plataforma se ha constituido en un sector muy visible en el contexto urbano, el mismo puede ser definido como emblemático o simbólico del enfoque sesgado de «mi jefe es una app» de la economía de plataformas. Gracias al fuerte poder de discurso de las repartidoras y los repartidores de comida los sindicatos fueron capaces de aumentar su influencia política y de fortalecer en general el escaso poder institucional del personal de plataformas en la actualidad. No obstante, el debate político y público sobre la desregulación y flexibilización del mercado laboral en los Países Bajos, donde los sindicatos cuentan con mejores oportunidades políticas que en Bélgica, hasta ahora no ha generado mejoras significativas para el personal de reparto de comida por plataforma, a pesar de una decisión reciente de la justicia a su favor. Además, muchos acuerdos laborales en la economía de plataformas no son novedosos, y tampoco están, necesariamente, limitados a ella. En general, el trabajo en plataformas virtuales puede conceptualizarse como la profundización contemporánea del resquebrajamiento de la producción, acompañado de acuerdos laborales precarios. Por lo tanto, las acciones sindicales referidas a la entrega de comida por plataforma pueden dejar enseñanzas importantes sobre tales acuerdos y la gestión algorítmica que se percibe también como una amenaza a la economía tradicional.

Tercero, hay también una razón interna que motiva la organización de las repartidoras y los repartidores de comida: la movilización y la protesta puede impulsar a otros sindicatos a que se decidan por el modelo de organización o, por lo menos, a favor de tácticas innovadoras de reclutamiento y movilización. En efecto, el sindicalismo desde la improvisación parece haberse convertido en parte de las tendencias y patrones existentes. De acuerdo al marco conceptual de McAuley (2016) los sindicatos belgas están combinando una estrategia representativa basada en la actuación política con movilizaciones y, en menor medida, la organización en profundidad (Vandaele 2020). Mientras se adaptaron algunas tácticas asociadas al modelo de organización para organizar a las repartidoras y los repartidores, aún es temprano para saber, si dichas tácticas se extenderán a otros sindicatos o formarán parte de una estrategia de organización arraigada. Esto contrasta con los Países Bajos, donde los sindicatos

<sup>25</sup> La BTB/UBT encomendó asimismo un estudio sobre automatización y digitalización para influir en la opinión pública (Moreels 2018). Además, una agrupación regional creó una página web propia referida a la digitalización y la economía de plataformas con el objetivo de apoyar las redes transnacionales entre las y los representantes sindicales con interés en estos temas. V. <http://e-tuned.org>

de algunos sectores se reorientaron hacia el modelo de organización, aunque sigue predominando el énfasis en el trabajo político en la *FNV*, donde las movilizaciones se mantienen tradicionalmente en niveles mínimos (Tamminga 2017). El caso de las trabajadoras y los trabajadores de entrega de comida una vez ha puesto al descubierto algunas tensiones entre la organización (en términos de asignación de recursos) y representación política. Sin embargo, tanto en Bélgica como en los Países Bajos la autonomía de las y los FTO y de las y los organizadores, respectivamente, se constituyeron en prerrequisito del enfoque ascendente y del sindicalismo desde la improvisación.

Por último, importa el perfil de las repartidoras y los repartidores: son estudiantes jóvenes o de origen inmigrante. Posiblemente, sea su primer contacto con un sindicato (en la transición de la escuela al trabajo). El trabajo con estas personas ofrece la posibilidad de sensibilizarlas por sus derechos laborales y los riesgos de salud y seguridad relacionados con la entrega de comida por plataforma y el sindicalismo en general. Se trata de un nuevo camino para que los sindicatos dejen en claro que la economía de plataformas no debe ser considerada como la nueva «normalidad» en las relaciones laborales. Además, desde la perspectiva de la organización sindical, las comunidades digitales y grupos activistas offline autónomas con base en la red pueden ser consideradas estructuras preexistentes de identificación y solidaridad que pueden ser aprovechadas con cierta facilidad.<sup>26</sup> El trabajo con ellas es una vía para entender los intereses y necesidades de estudiantes, trabajadoras y trabajadores jóvenes y, cada vez más, inmigrantes que trabajan en la entrega de comida por plataforma. Posiblemente, una masa crítica de repartidoras y repartidores de comida podría ofrecer un potencial de activistas sindicales sin explorar en el futuro que, además podría actuar como impulsor de la innovación y revitalización sindical.

---

**26** Desde la perspectiva de las repartidoras y los repartidores el epíteto «preexistente» no parece muy apropiado, porque implica una visión evolutiva en materia de formación organizacional.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ACV** (2015) *De krachtlijnen van het nationaal ACV-congres 2015*. Bruselas, ACV.
- Benassi C., Vlandas T.** (2016). Union inclusiveness and temporary agency workers: The role of power resources and union ideology, *European Journal of Industrial Relations*, 22(1), pp. 5–22.
- Borstlap** (2020) <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2020/01/23/rapport-in-wat-voor-land-willen-wij-werken>
- Cant C.** (2018) The wave of worker resistance in European food platforms 2016-17, *No Politics Without Inquiry!* (#1), 29 de enero de 2018. <http://notesfrombelow.org/article/european-food-platform-strike-wave>
- Cant C.** (2019) *Riding for Deliveroo. Resistance in the new economy*. Cambridge, Polity Press.
- Charles, J, Ferreras, I, Lamine, A** (2020) A freelancers' cooperative as a case of democratic institutional experimentation for better work. A case study of SMart-Belgium. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 26(2). DOI: 10.1177/1024258920919686.
- Connolly H., Marino S. y Martinez Lucio M.** (2017) 'Justice for Janitors' goes Dutch: the limits and possibilities of unions' adoption of organizing in a context of regulated social partnership, *Work, Employment and Society*, 31(2), pp. 319–335.
- Degner A., Kocher E.** (2018) Arbeitskämpfe in der «Gig-Economy»? Die Protestbewegungen der Foodora- und Deliveroo- «Riders» und Rechtsfragen ihrer kollektiven Selbstorganisation [¿Conflicto laborales en la «gig economy»? Movimientos de protesta de los «riders» de Foodora y Deliveroo y los problemas jurídicos de su autoorganización colectiva.]. En: *Kritische Justiz* 51(3), pp. 247–265.
- FNV** (2017) Position paper FNV t.b.v. hoorzitting/rondetafelgesprek Werk in de platformeconomie d.d. 26 de noviembre de 2017.
- FNV** (2019) Riders verdienen beter. De maaltijdbezorgersector in Nederland. Utrecht, FNV.
- Gandini A.** (2019) Labour process theory and the gig economy. *Hum. Relat.* 72, 1039–1056. doi: 10.1177/0018726718790002
- Ilsoe A., Jesnes K.** (2020) Collective agreements for platforms and workers – two cases from the Nordic countries, en: Jesnes K, Nordli Oppgaard S. M. (comps.) *Platform work in the Nordic models: Issues, cases and responses*, Copenhagen, Nordic Council of Ministers, pp. 57–67.
- Jansen G.** (2017) Solo self-employed and membership of interest organizations in the Netherlands: Economic, social and political determinants, *Economic and Industrial Democracy*,
- Johnson H.** (2020) Labour geographies of the platform economy: Understanding collective organizing strategies in the context of digitally mediated work, *International Labour Review*, <https://doi.org/10.1111/ilr.12154>
- Joyce S., Neumann, D., Trappmann V. y Umney C.** (2020) *A global struggle: worker protest in the platform economy*, ETUI Policy Brief 2/2020.
- Kilhoffer Z., W.P. De Groen, K. Lenaerts, I. Smits, H. Hauben, W. Waeyaert, E. Giacumacatos J.-P. Lhernould y S. Robin-Olivier** (2020) *Study to gather evidence on the working conditions of platform workers*, Luxembourg, Publications Office of the European Union
- Knotter A.** (2017) Justice for janitors goes Dutch. Precarious labour and trade union response in the cleaning industry (1988–2012): A transnational history, *International Review of Social History*, 62(1), pp. 1–35
- Lenaerts K.** (2018) *Industrial relations and social dialogue in the age of collaborative economy IRSDACE. National report Belgium*, Brussels, CEPS.
- Lévesque C. y Murray G.** (2010) Understanding union power: resources and capabilities for renewing union capacity, *Transfer: European Review of Labour and Research*, 16(3), pp. 333–350.
- Liemann R.** (2018) Uber voor alles. Hoe de on demand-economie ons leven beïnvloedt. *Amsterdam/Antwerpen*, Business Contact.
- McAlevy J.** (2016) *No shortcuts. Organizing for power in the gilded age*. New York, Oxford University Press.
- Murray, G., C. Lévesque, G. Morgan y N. Roby** (2020) Disruption and re-regulation in work and employment: from organisational to institutional experimentation, *Transfer: European Review of Labour and Research*, 26 (2), pp. 135–156.
- Oswalt M.M.** (2016) Improvisational unionism, *California Law Review*, 104(3), pp. 597–670.
- Piasna A., Drahokoupil J.** (2019) *Digital labour in Central and Eastern Europe: evidence from the ETUI Internet and Platform Work Survey. Working Paper 2019.12*. Bruselas, ETUI.
- Schmalz S. y Dörre K.** (2017) *The power resources approach*. Berlin, FES.
- Serrano M.R.** (2014) Between accommodation and transformation: the two logics of union renewal, *European Journal of Industrial Relations*, 20(3), pp. 219–235.
- Serroyen C.** (2015) Het Trojaanse paard van de flexi-jobs, vrt NWS, [https://www.vrt.be/vrtnws/nl/2015/12/05/het\\_trojaanse\\_paardvande-flexi-jobs-chrisserroyen-1-2515102/](https://www.vrt.be/vrtnws/nl/2015/12/05/het_trojaanse_paardvande-flexi-jobs-chrisserroyen-1-2515102/)
- Tamminga M.** (2017) De vuist van de vakbond. Een recente geschiedenis. Amsterdam, De Bezige Bij.
- Tassinari A. y Maccarrone V.** (2018) *Varieties of unionism meet the platform economy: a comparison of gig workers' organizing practices and trade union responses in Italy and the UK. Paper presented at IREC Leuven*. Leuven, IREC.
- Tassinari A. y Maccarrone V.** (2020) Couriers on the storm. Workplace solidarity among gig economy couriers in Italy and the UK, *Work, Employment and Society*, 34(1), pp. 35–54.
- ter Weel B. et al.** (2018) De opkomst en groei van de kluseconomie in Nederland, Amsterdam, SEO Economisch Onderzoek.
- Ulens M.** (2017) De Uber-uitdaging: werk in de platformeconomie, *Samenleving & Politiek*, 24(7), pp. 18–25.
- Vandaele K.** (2017) Belgique. Les syndicats sur le qui-vive pour soutenir les travailleurs des plateformes: l'exemple des livreurs de repas. En: *Chronique internationale de l'IREC*, n°160, pp. 85–100.
- Vandaele K.** (2018) *Will trade unions survive in the platform economy? Emerging patterns of platform workers' collective voice and representation in Europe. Working Paper 2018.05*. Bruselas, ETUI.
- Vandaele K.** (2020) Newcomers as potential drivers of union revitalization: survey evidence from Belgium, *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 75(2), pp. 351–375.
- Vandaele K.** (2021) Collective resistance and organizational creativity amongst Europe's platform workers: a new power in the labour movement? En: Haidar, J., Keune, M. (comps.), *Work and labour relations in global platform capitalism*. Cheltenham/Ginebra, Edward Elgar/ILO, 2021, forthcoming
- Vandaele K., Piasna A. y Drahokoupil J.** (2019) «Algorithm breakers» are not a different «species»: attitudes towards trade unions of Deliveroo couriers in Belgium. *Documento de trabajo 2019.06*. Bruselas, ETUI.
- van Doorn Niels, Ferrari Fabian and Graham Mark** (2020), *Migration and migrant labour in the gig economy: An intervention*. Available at SSRN: [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3622589](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3622589)
- Van Rie T., Marx I. and Horemans J.** (2011) Ghent revisited: unemployment insurance and union membership in Belgium and the Nordic countries, *European Journal of Industrial Relations*, 17 (2), pp. 125–139.
- Woodcock J. and Graham M.** (2020) *The gig economy: A critical introduction*. Cambridge, Polity.
- Zanoni P.** (2019) Labor market inclusion through predatory capitalism? The «sharing economy», diversity, and the crisis of social reproduction in the Belgian coordinated market economy, in: Vallas S.P. Kovalainen A. (eds.) *Work and labor in the digital age (research in the sociology of work, vol. 33)*, Bingley, Emerald Publishing Limited, pp. 145–164.

## NOTA DE AUTOR

**Kurt Vandaele** es investigador principal del Instituto Sindical Europeo de Bruselas. Sus áreas de especialización son la revitalización sindical, el repertorio de acciones obreras colectivas, la economía de plataformas y la economía política de Bélgica y los Países Bajos.

## IMPRENTA

Friedrich-Ebert-Stiftung | Departamento de Política Global y Desarrollo | Hiroshimastr. 28 | 10785 Berlín | Alemania

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

[www.fes.de/gewerkschaften](http://www.fes.de/gewerkschaften)

Para solicitar publicaciones:

[Julia.Schultz@fes.de](mailto:Julia.Schultz@fes.de)

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.

## EN LA CALLE: SINDICALISMO IMPROVISADO

### Repartidoras y repartidores de plataformas en Bélgica y los Países Bajos



Repartidoras y repartidores de comida por plataforma en Bélgica y los Países Bajos se movilizaron durante el invierno de 2017–2018. Se opusieron a la decisión de Deliveroo de operar sobre la base de un régimen de contratistas carente de derechos laborales y de protección social, en el que los riesgos de salud y seguridad se trasladan al personal. Se organizaron en comunidades digitales *online* y grupos activistas *offline* y se acercaron a los sindicatos establecidos con el objetivo de fortalecer su poder de coalición. Los sindicatos a su vez apoyaron las movilizaciones con respuestas que tuvieron un marcado carácter ascendente y dieron lugar a un sindicalismo desde la improvisación, por ejemplo, a través de tácticas creativas de movilización.



Gracias a la construcción de alianzas las repartidoras y los repartidores contaron con el respaldo del poder institucional de los sindicatos: recursos financieros, conocimiento legal y experiencia política. Los sindicatos a su vez se sorprendieron por el poder de discurso de las repartidoras y los repartidores, cuya movilización encontró un eco entre neutro y positivo en la prensa y los medios, sobre todo en los Países Bajos. Sin embargo, ni las protestas callejeras ni el debate político pudieron evitar que Deliveroo cambiara su política. Los sindicatos por su parte emprendieron acciones legales para cambiar el estatus laboral de contratista que culminaron en sentencias favorables; sin embargo, hasta ahora las autoridades belgas y holandesas se han abstenido de reglamentar la situación.



Las movilizaciones y protestas, así como la atención que generaron en la prensa y los medios contribuyeron a que los sindicatos tomaran conciencia de la economía de plataformas. Rápidamente, llegaron a un consenso de que el personal de reparto trabaja sobre la base de contratos de empleo encubierto. Si bien las repartidoras y los repartidores no se adaptan plenamente a las estructuras de representación sindical existentes, los sindicatos entendieron que la entrega de comida tiene un valor simbólico para la economía de plataformas en general, por lo que debían movilizar y organizar a este grupo de trabajadoras y trabajadores.

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