

PRECARIZACIÓN LABORAL EN PLATAFORMAS DIGITALES UNA LECTURA DESDE AMÉRICA LATINA

KRUSKAYA HIDALGO CORDERO Y CAROLINA SALAZAR DAZA - EDITORAS



**PRECARIZACIÓN LABORAL
EN PLATAFORMAS DIGITALES
UNA LECTURA DESDE AMÉRICA LATINA**

KRUSKAYA HIDALGO CORDERO Y CAROLINA SALAZAR DAZA - EDITORAS

PRECARIZACIÓN LABORAL EN PLATAFORMAS DIGITALES UNA LECTURA DESDE AMÉRICA LATINA

AUTORAS Y AUTORES:

Karol Morales Muñoz

Sofía Daniela Negri

Rafael Grohmann

Alejandra Dinegro Martínez

Carolina Salazar Daza

Kruskaya Hidalgo Cordero

Derly Sánchez Vargas

Oscar Maldonado Castañeda

María Leonela Artavia Jiménez

Máximo Ernesto Jaramillo-Molina

Rubén Cortina

EDITORAS: Kruskaya Hidalgo Cordero y Carolina Salazar Daza

PRIMERA EDICIÓN, diciembre 2020.

Quito - Ecuador

CORRECCIÓN DE ESTILO: Andrea Carrillo Andrade

DISEÑO E ILUSTRACIÓN: Melissa Mejía - Warmi Studio

ISBN: 978-9978-94-212-3

Los contenidos de esta publicación se pueden citar y reproducir, siempre que sea sin fines comerciales, y con la condición de reconocer los créditos correspondientes refiriendo la fuente bibliográfica.

Publicación de distribución gratuita, no comercializable. El uso comercial y la reimpresión de todos los materiales editados y publicados por la Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) está prohibido sin previa autorización escrita de la FES.

Las opiniones expresadas en esta publicación no representan necesariamente las de la Friedrich-Ebert-Stiftung.

© Friedrich-Ebert-Stiftung Ecuador FES-ILDIS
Av. República 500 y Martín Carrión,
Edif. Pucará 4to piso, Of. 404, Quito-Ecuador
Telf.: (593) 2 2562-103
Casilla: 17-03-367
www.ecuador.fes.de

— **f** Friedrich-Ebert-Stiftung Ecuador FES-ILDIS

— **t** @FesILDIS

— **@** @fes_ildis

PARA SOLICITAR PUBLICACIONES:

info@fes-ecuador.org

TABLA DE CONTENIDOS

PREFACIO

Kathrin Meissner

7

PRÓLOGO

Sofía Scasserra

9

A MODO DE INTRODUCCIÓN

Kruskaya Hidalgo Cordero y Carolina Salazar Daza

13

LA VALORACIÓN DE LA FLEXIBILIDAD Y LA LIBERTAD EN EL TRABAJO EN APPS. ¿LOS TRABAJADORES DE PLATAFORMA SON SUJETOS NEOLIBERALES?

Karol Morales Muñoz (Chile)

21

CONDICIONES LABORALES, PROCESO DE TRABAJO Y MOVILIZACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN PLATAFORMAS DE REPARTO EN ARGENTINA

Sofía Daniela Negri (Argentina)

37

SINDICATOS DE TRABAJADORES DE PLATAFORMA EN COMUNICACIÓN: ¿UNA NUEVA OLA DE ORGANIZACIÓN COLECTIVA?

Rafael Grohmann (Brasil)

55

**EL MERCADO LABORAL PERUANO Y LAS PLATAFORMAS DE DELIVERY:
¿QUÉ DICEN LOS DERECHOS LABORALES?**

Alejandra Dinegro Martínez (Perú)

69

**“LA APLICACIÓN TE PRECARIZA”. EXPERIENCIAS DE PERSONAS
REPARTIDORAS Y CONDUCTORAS EN ECUADOR**

*Carolina Salazar Daza y Kruskaya Hidalgo Cordero
(Ecuador)*

83

**OBSTÁCULOS, RESISTENCIAS Y REPERTORIOS DE MOVILIZACIÓN
SOCIAL DE REPARTIDORES DIGITALES EN COLOMBIA**

*Derly Sánchez Vargas y Oscar Maldonado Castañeda
(Colombia)*

99

**TRABAJO Y PRECARIEDAD EN TIEMPOS DE CRISIS: EL CASO DE
CHOFERES Y TRANSPORTADORES DE PLATAFORMAS DIGITALES EN
COSTA RICA**

María Leonela Artavia Jiménez (Costa Rica)

119

**PRECARIEDAD Y RIESGO: DIAGNÓSTICO SOBRE LAS CONDICIONES
LABORALES DE LOS REPARTIDORES DE APPS EN MÉXICO**

Máximo Ernesto Jaramillo-Molina (México)

135

**LO LABORAL EN LAS PLATAFORMAS DIGITALES: ACECHANZAS Y
OPORTUNIDADES**

Rubén Cortina (Argentina)

149



Pensar en las economías de plataformas, indudablemente, nos lleva a cuestionar la precarización, flexibilización y explotación inherentes a estos nuevos modelos de negocio. Es así que las plataformas digitales presentan grandes retos para los marcos jurídicos, los gobiernos nacionales, las organizaciones sindicales y el sostenimiento de la vida. Desde la Friedrich-Ebert-Stiftung (FES), una fundación política alemana comprometida con los valores de la democracia y justicia social, creemos importante aportar a estos debates. En ellos se problematiza el avance tecnológico y su relación con las condiciones laborales de lxs trabajadorxs.

El trabajo digital constituirá un eje fundamental del futuro del trabajo. Así pues, una reestructuración de los sistemas de relaciones laborales que contemplen la protección de lxs trabajadorxs es urgente. La acción sindical será indispensable, pero también implicará ampliar las concepciones tradicionales de lo que se entiende por “trabajo” y acoger a nuevos actores en la lucha sindical. Algo que nos interpela también, como fundación, al pensar en la transformación social y la justicia de género.

Para la Friedrich-Ebert-Stiftung (FES), este libro y el proyecto del Observatorio de Plataformas son iniciativas que buscan dar respuestas a estas nuevas problemáticas; representan esfuerzos plurales que apuestan por generar lecturas interseccionales sobre la realidad de lxs trabajadorxs de plataformas digitales; recogen reflexiones desde América Latina que nos permiten entender los impactos de estos modelos de negocio en la región. Pero, además, este texto desea pensar alternativas a los modelos de negocio precarizantes que tienen las economías de plataformas.

Les invito a leer estas páginas, conocer la vida de lxs trabajadorxs de aplicaciones y aportar a los debates de hacia dónde va el futuro del trabajo.

Kathrin Meissner
Representante de la Friedrich-Ebert-Stiftung en Ecuador

PRÓLOGO

América Latina no se rinde. Previo a la conquista, los latinoamericanos entendíamos la economía con otra lógica: no nos movía únicamente el afán de lucro, sino la conservación de nuestro espacio. Las tecnologías soberanas de aquellos años dan cuenta de cómo formulábamos procesos diversos enfocados en conservar la tierra y los recursos para el sustento de la vida.

La llegada de la conquista y del capitalismo mutó las formas de producir, pero siempre estuvo plasmado en nosotros ese germen de irreverencia, de inconformismo y de incomodidad. Esta semilla nace de que nos hayan arrancado una forma de organización económica en pos de otra nueva que no termina de encajar con nuestra cultura.

Las plataformas digitales son el paradigma del afán de lucro: un proceso automatizado a través de inteligencia artificial con una asignación “de mercado” donde la eficiencia es la que manda. Elegís tu horario, pero ese horario te conviene con base en las horas de mayor demanda de servicio. Sos dueño de tus ingresos a través de tu reputación, pero esa reputación está determinada por tu capacidad de autoexplotación. El mercado asigna a través de la tecnología; y así, personas trabajadoras, clientes y proveedores se encuentran y lo optimizan para que el diferencial o plusvalor se lo quede uno solo: el dueño del mercado, del algoritmo, de la empresa que asigna.

Así funcionan las plataformas digitales, así las conocemos. Pero en América Latina han encontrado a lo largo y a lo ancho del territorio resistencias muy características: ciberactivismo en algunos lados, movilización en otros, representación sindical y organización compañera más allá. La realidad latinoamericana en un contexto de gobiernos neoliberales da cuenta del inconformismo, de la hermandad y de la capacidad de identificar trazos de una identidad latinoamericana que va más allá de las fronteras. Lo cierto es que las plataformas más visibilizadas son las de compra y entrega de productos o las llamadas “plataformas de delivery”, donde la mayoría de las personas trabajadoras son migrantes y jóvenes, que buscan una rápida inserción laboral y dinero para subsistir en países lejanos a su tierra natal. La simbiosis entre el factor migrante y la cultura local ha desarrollado una multiplicidad de estrategias de resis-

tencia en el continente que resulta muy atractivo de analizar. No obstante, aún quedan focos casi inexplorados como las plataformas de empleo doméstico o de venta de productos en línea, por mencionar algunas.

En este sentido, el Observatorio de Plataformas que ha impulsado la Friedrich-Ebert-Stiftung Ecuador resulta un espacio sumamente interesante para poner el foco en la realidad de estas personas trabajadoras e ir encontrando puntos en común en la hermandad internacional. En efecto, nunca un sector de personas trabajadoras tuvo tanta posibilidad de entender el sindicalismo global y regional y el ciberactivismo como el de plataformas. Sus características de jóvenes, inmersos en la tecnología y con visión regional producto de la migración hacen que se abra una ventana de oportunidad para el sindicalismo regional en la lucha por los derechos y por generar lazos inquebrantables de cara al futuro.

El protagonismo que han tomado las mujeres en esta lucha es destacable. En alianza con los movimientos feministas que han florecido en toda la región, la presencia de mujeres —como congruencia en varios países— arroja una luz de esperanza por la emancipación. En algunos casos, ellas constituyen el motor y la fuerza de organización, mostrando la relevancia de las mujeres latinoamericanas en las luchas populares. De esto da cuenta la labor de las editoras de este libro y la experiencia de Ecuador.

Este documento, hoy, resume esos esfuerzos de hermandad; condensa en una sola publicación las realidades circundantes en la región a fin de comenzar a trazar una hoja de ruta en la lucha por los derechos 4.0.

Efectivamente, en palabras del Dr. Juan Manuel Ottaviano, “el mundo del trabajo está enfermo de fraude laboral, no de robótica ni de tecnología”. En este sentido, una doble agenda nos espera. Por un lado, recuperar los derechos laborales que se nos han quitado producto de la mala utilización de las tecnologías, logrando que la eficiencia del mercado no signifique la autoexplotación de las personas trabajadoras. Por otro lado, recuperar la soberanía tecnológica que perdimos a fin de organizar el trabajo de manera más amigable con nuestra propia cultura. Una cultura que sabe conservar más que explotar. Una cultura que resiste los embates de un neoliberalismo desalmado. Una cultura que se niega a someterse, y resiste a pesar de las conquistas que ha tenido, viendo en la nueva conquista tecnológica una forma más de opacarla.

Las editoras del presente libro dan cuenta de estas luchas en sus trayectorias personales, pero también en su empeño en la recopilación de los artículos. Ellas, a través del Observatorio de Plataformas, tratan de visibilizar las luchas del campo popular por la igualdad, los derechos laborales y la agenda tecnológica en un mundo que persigue la lógica del colonialismo tecnológico más que de la industrialización digital.

Esta publicación que llega a tus manos hoy es un esfuerzo en esta dirección.

Sofía Scasserra

Docente e investigadora del Instituto del Mundo del Trabajo Julio Godio
Amiga del Observatorio de Plataformas



**PRECARIZACIÓN LABORAL
EN PLATAFORMAS DIGITALES
UNA LECTURA DESDE AMÉRICA LATINA**

A MODO DE INTRODUCCIÓN

Kruskaya Hidalgo Cordero y Carolina Salazar Daza



**KRUSKAYA HIDALGO CORDERO
CAROLINA SALAZAR DAZA**

Observatorio de Plataformas

A MODO DE INTRODUCCIÓN

¿POR QUÉ pensar los trabajos en plataformas digitales desde América Latina? Esta es una pregunta que nos hemos planteado a manera individual y colectiva como investigadoras y activistas cuando reflexionamos sobre las economías de plataforma y sus impactos en las vidas de las personas. Entre nuestras respuestas tentativas, nacen el Observatorio de Plataformas y la compilación de este libro, debido a la necesidad de aterrizar debates en torno a las transformaciones del mundo del trabajo, la flexibilización laboral, la tecnología como agente intermediario y de control y la imbricación de opresiones como problemáticas locales, regionales y globales. De este modo, a manera de ensayo, se logra (re)(de)pensar los impactos específicos que estas economías generan en nuestra región; así como acompañar las luchas de los trabajadores de plataformas de nuestra Abya Yala que están protagonizando y liderando la lucha transnacional, como es el caso de los repartidores vía aplicación o apps.

En este sentido, desde el quehacer político e investigativo del Observatorio de Plataformas —un espacio de diálogo y articulación entre activistas, investigadoras, artistas y trabajadoras de plataformas—, visibilizamos las condiciones de trabajo dentro estas economías. En el Observatorio apostamos por construir desde perspectivas feministas, donde las voces, los deseos y los sentires de los trabajadores son prioridad. Es un proyecto que busca generar lenguajes cercanos, diversos e inclusivos, tratando de edificar puentes entre diferentes actores sociales. Desde las artes visuales y multimedia, queremos sensibilizar e invitar a un accionar crítico para que el algoritmo no controle nuestra humanidad. Es decir, disputamos la deshumanización de las relaciones de trabajo que se están dando a través de modelos matemáticos llamados algoritmos, que estandarizan y ordenan a las personas en función de la eficiencia. Por tanto, desde el Observatorio de Plataformas, entendemos este libro como un aporte al análisis complejo de la diversidad del trabajo en diálogo constante con otras dimensionalidades de la vida humana.

Esta compilación es una propuesta epistemológica, empírica y política para pensar las economías de plataforma y el trabajo digital desde América Latina. La hacemos porque los impactos de estos modelos de negocio son diferentes entre el Norte y el Sur global; y porque, por lo tanto, las lecturas y respuestas

frente a estos cambios en las formas de experimentar el trabajo y las relaciones laborales también son distintas. Además, la herencia colonial y la división internacional, sexual y racial del trabajo han generado estructuras de explotación que, sumadas a la implementación de políticas neoliberales, han terminado por destrozar los mercados laborales. Estas condiciones históricas, económicas y políticas generan el escenario ideal para que modelos de negocio —como los de las economías de plataforma— se inserten con éxito en la región. Por esta razón, le apostamos a una construcción de conocimiento situado y en diálogo regional que se cristaliza en estas hojas.

Bajo estas premisas, este libro es un espacio de encuentro entre investigadores en América Latina y, también, es una plataforma para posicionar las voces y luchas de los protagonistas: los trabajadores. Hace algunos meses, investigadores de Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, México, Perú, Uruguay e Italia nos juntamos para conocernos y reconocernos en el quehacer investigativo del trabajo digital en un idioma no hegemónico como el inglés. Tejimos diálogos entre el español, el portugués y el portuñol como una alternativa a la mediación del conocimiento. Es decir, pensamos por fuera de la lengua que monopoliza los debates académicos sobre las economías de plataformas. Así, planteamos este documento para hablar entre nosotros y no esperar a que nuestras reflexiones tengan que viajar a los centros de conocimiento, ser traducidas y regresar a la región. De tal manera, estas articulaciones no se plasman únicamente en estas páginas: quienes escribimos aquí, venimos intercambiando textos, paneles, conferencias, proyectos y artículos.

Entonces, ¿por qué pensar desde América Latina las economías de plataformas? En nuestra región, los mercados laborales han estado caracterizados por la informalidad, precariedad y la explotación al adquirir mano de obra barata. Por esto, es pertinente pensar cómo estos modelos de negocios permean e impactan mercados debilitados bajo discursos de falso emprendedurismo que —aprovechándose de la necesidad— intensifican formas extractivas para la expansión del capital. En medio de la pandemia de la COVID-19, que ha azotado al mundo y la región, han sido estos trabajadores quienes han sostenido el mandato de clase de #QuédateEnCasa para transformarse en esa figura de “trabajadores esenciales”, pero solo de nombre, sin derechos. Además, dentro de sociedades picmentocráticas y clasistas como las latinoamericanas, ellos son tratados como servidumbre, a manera de vestigio colonial. Todo esto mientras las compañías multinacionales han generado ganancias extraordinarias debido

al aumento desmedido en sus ventas. Ante esta realidad, los repartidores de apps han realizado cuatro paros internacionales, con presencia de organizaciones de América, Asia y Europa; demostrando así que, si la explotación es global, la lucha es transfronteriza.

Precarización laboral en plataformas digitales. Una lectura desde América Latina recoge lecturas de economías de plataformas en siete países de la región presentados desde el Sur: Chile, Argentina, Brasil, Perú, Ecuador, Colombia, Costa Rica y México. Y, a manera de cierre, presentamos un análisis de las plataformas digitales desde el sindicalismo. Los textos encaran los impactos de estos modelos de negocio sobre las vidas de repartidores y conductores con marcos metodológicos que van desde diagnósticos estadísticos exploratorios univariados y multivariados, entrevistas a profundidad, pasando por el acompañamiento de la organización, acción participativa, reflexión partiendo de la experiencia, hasta debates feministas de posicionalidad y enunciación.

Hay una interrogación constante: ¿se pueden generar ingresos para sobrevivir? ¿El trabajo en plataformas digitales garantiza una vida digna? Desde México hasta Chile, la respuesta es no. Laborar con aplicaciones significa extenuantes jornadas por poco dinero. Capítulos como Colombia, Ecuador, Argentina, Perú y Brasil abordan procesos de movilización, organización y resistencia ante esta realidad de precarización de la vida. Como contestación, los trabajadores colombianos y argentinos generan lazos de solidaridad, a pesar de que estos modelos de negocio imponen la individualidad. En este sentido, capítulos como el de Chile problematiza la construcción de subjetividades neoliberales de los trabajadores de aplicaciones, donde, como se resalta en el caso de México, a pesar de esas retóricas de emprendedurismo de las empresas, las personas inmersas en estas economías se reconocen como trabajadoras. Esto se complementa con la relación entre neoliberalismo y transformaciones del mundo de trabajo que se presenta en el apartado de Costa Rica.

La realidad a la que nos enfrentamos como investigadores no es fácil. Las compañías multinacionales de transporte y reparto se niegan a hacer pública información tan relevante como la cantidad de trabajadores de plataformas en cada uno de nuestros países. Es decir, no sabemos cuánta gente ha sido expulsada de sistemas de trabajo asalariado y que ahora, debido a la necesidad, laboran en plataformas digitales; tampoco conocemos cuántas personas, con formación académica y trabajos estables en sus países de origen, ahora, al

ser migrantes, no tienen otra oportunidad que trajinar con apps. Esto implica que nuestra muestra poblacional se hace en base a la intuición, a los lazos con los trabajadores o a nuestros recursos individuales. Ante esto, queremos resaltar los valiosos esfuerzos de los investigadores que, en estos capítulos, presentan los resultados de sus diferentes encuestas y herramientas exploratorias para visibilizar quiénes son los trabajadores de plataformas y cuáles son sus condiciones laborales. En ese sentido, los capítulos de Alejandra Dinegro Martínez, María Leonela Artavia Jiménez, Máximo Jaramillo-Molina, Sofía Negri y el nuestro reflejan estos procesos de construcción y recolección cuantitativa de información sobre los trabajadores de plataforma de reparto y conducción.

Adicionalmente, Oscar Maldonado Castañeda, Derly Sánchez Vargas, Alejandra Dinegro Martínez, Rubén Cortina y Sofía Negri hacen un recorrido sobre el proceso organizativo de las personas trabajadoras de reparto digital en sus países. Sus reflexiones incluyen los obstáculos legales para la regularización de esta actividad y su reconocimiento como trabajadores. Si no se logra esta legitimación, Leonela Artavia se pregunta si es que una gobernanza sobre la tecnología podría mejorar las precarias condiciones de trabajo en las plataformas digitales.

Karol Morales Muñoz introduce lecturas desde la psicología para pensar los impactos emocionales y la construcción de subjetividades en los trabajadores. Con esto, se amplía el entendimiento de las consecuencias de estos modelos neoliberales de flexibilización en la vida de las personas trabajadoras. Nos cuestionamos ¿qué tipo de vínculos se están formando dentro de las economías de plataforma? Adicionalmente, otro de los elementos para entender la complejidad que se imbrica en los trabajos digitales es la problemática de las mujeres trabajadoras. En este sentido, nuestro capítulo posiciona la necesidad de enfoques de género, feministas e interseccionales para pensar estos modelos de negocio. Rafael Grohmann trae a la discusión a nuevos sujetos trabajadores de plataformas: las personas comunicadoras. El autor hace un recuento sobre lógicas extractivas y de explotación que operan detrás de las plataformas digitales y ubica al rol de la comunicación como un elemento trascendental para irrumpir dichas lógicas. Finalmente, Rubén Cortina presenta interrogantes desde los derechos laborales e interpela ¿cuáles son las nuevas agendas sindicales ante estas plataformas digitales? Destaca la importancia de la acción sindical para la (re)estructuración de sistemas de relaciones laborales.

En este sentido, como editoras de esta compilación, aportamos a este debate de las economías de plataforma desde nuestro posicionamiento político feminista. Por ello, apostamos por el uso del lenguaje inclusivo, reconociendo identidades, subjetividades y formas diversas de habitar el mundo. Es así que en esta introducción y nuestro capítulo utilizamos la e, como vocal articuladora de estas identidades múltiples, en cuanto el lenguaje no solo enuncia, sino que crea realidades. De la misma manera, nuestra apuesta feminista introduce el uso de las referencias bibliográficas con el nombre y apellido de los autores. Los estilos de referencia como APA sugieren únicamente mencionar el primer apellido de la persona y en sociedades patriarcales el primer apellido es paterno. Además, al leer un apellido, el imaginario falocéntrico nos lleva a pensar en los autores como sujetos masculinos. Por tanto, nuestras políticas de citación para todo este libro buscan visibilizar el género de las personas que escriben y crean conocimiento.

Este conocimiento se concibe con y a través del cuerpo; un cuerpo con cierto género, color de piel, nacionalidad, orientación sexual, edad. Nosotras lo generamos desde un cuerpo colectivo que se expande más allá de Kruskaya y Carolina y trae consigo los aportes de las compañeras del Observatorio de Plataformas. En este ejercicio de reconocer el esfuerzo que ha posibilitado esta compilación, queremos mencionar el increíble y perceptivo trabajo de nuestra compañera ilustradora Melissa Mejía Alarcón; así como también los agudos aportes comunicacionales de Ana Cisneros Pérez y la labor editorial de estilo cercana y feminista de Andrea Carrillo Andrade, quien con su revisión ha enriquecido notablemente este libro. A Sofía Scasserra, por su generosa lectura y un prólogo que entrega luces para entender las economías de plataformas en un contexto regional. También, extendemos un agradecimiento a la Friedrich-Ebert-Stiftung Ecuador (FES-ILDIS) por el apoyo en esta publicación; en especial, a Kathrin Meissner por creer y confiar en el Observatorio de Plataformas como una apuesta para pensar el futuro del trabajo y los trabajos del futuro.

El Observatorio de Plataformas no sería posible sin los aportes y participación de los trabajadores digitales. Por ello, extendemos nuestra inmensa gratitud a quienes nos inspiran y confían en nuestra labor: Yorya, Raúl, Mónica, Ángel, Ana, Miguel, Manuela, Fernanda, Marcela y Luis; sobre todo a Yuly Ramírez, compañera repartidora con la que hemos tejido amistad, complicidad y resistencia en contra de las plataformas digitales.



LA VALORACIÓN DE LA FLEXIBILIDAD Y LA LIBERTAD EN EL TRABAJO EN APPS. ¿LOS TRABAJADORES DE PLATAFORMA SON SUJETOS NEOLIBERALES?

KAROL MORALES MUÑOZ





KAROL MORALES MUÑOZ

Doctora en Psicología. Investigadora postdoctoral
en el Instituto para el Desarrollo Social
Sostenible de la Universidad de Cádiz.

LA emergencia de las plataformas digitales constituye el último estadio de un prolongado proceso de precarización neoliberal del trabajo, inaugurado en la década de 1970 con el fenómeno de la flexibilización laboral. En dicho proceso identificamos 3 tiempos fundamentales (Morales, Karol y Abal Medina, Paula, 2020): 1) la “flexibilización precarizadora” de condiciones de trabajo que, pese a la restricción de ciertos derechos, mantuvo “la transparencia” de las partes integrantes de la relación laboral; 2) la “cadena invisible” de la subcontratación laboral que desdobló la forma empresaria en “usuaria” y “contratante”, multiplicando situaciones de fraude laboral que, con variaciones vinculadas a los marcos legales de los países, coincidieron en borrar el vínculo laboral (Durand, Jean-Pierre, 2011); 3) la “expulsión” a través de figuras por fuera del vínculo laboral asalariado, por las que los trabajadores pasan a ser reclasificados como independientes, microempresarios o emprendedores.

Este proceso de expulsión, desplegado progresivamente como excepción a la regla del empleo dependiente, está siendo fortalecido y posicionado por las plataformas digitales como el modelo para el futuro del trabajo. Su consecuencia es el debilitamiento de relaciones laborales que reconocían la asimetría entre capital y trabajo y, por ello, protegían a la parte más débil. Este efecto está siendo ampliamente cuestionado en el debate académico y, progresivamente, en el público en Latinoamérica, especialmente tras la reciente ola de movilización de repartidores de apps (EFE, 2020; Nodal, 2020).

No obstante, sondeos de opinión, encuestas e investigación empírica alrededor del mundo muestran sistemáticamente la valoración positiva de los trabajadores de plataforma sobre la flexibilidad y la autonomía en ellas. En efecto,

1 Este texto recoge resultados parciales de una investigación en curso que son ampliamente presentados en artículos que se encuentran en evaluación.

2 Parte de las reflexiones aquí planteadas son tratadas con mayor profundidad en un texto en coautoría con Antonio Stecher, a quien agradezco enormemente por su contribución a las discusiones más generales del estudio en torno al trabajo en plataformas. Las limitaciones de este capítulo son de mi entera responsabilidad.

un resultado consistente es que la principal ventaja de las plataformas es la posibilidad de autoorganizar los horarios de trabajo y “no tener jefe” (Fielbaum, Andrés y Tirachini, Alejandro, 2020; Filgueiras, Vitor y Dutra, Renata, 2020).

Esto ha sido utilizado ampliamente por las empresas como un argumento para legitimar y defender su modelo en contextos de la emergente conflictividad laboral desplegada en torno a ellas, especialmente en plataformas basadas en la localización (place-based) que operan servicios contingentes en el mundo físico, offline (Vandaele, Kurt, 2018); por ejemplo, Uber, Rappi, PedidosYa o Cornershop.

¿Qué elementos nos permiten comprender ese posicionamiento frente a la flexibilidad y la autonomía? ¿Su valoración implica una adhesión a la subjetividad neoliberal ampliamente promovida por las plataformas? A partir de investigación empírica sobre las identidades laborales de conductores y repartidores de apps en Chile, expongo dos interpelaciones identitarias presentes en el trabajo en plataforma que favorecen el compromiso con la autonomía y la flexibilidad. Posteriormente, discuto sus límites y posibilidades.

LA DIMENSIÓN SUBJETIVA DE LA REORGANIZACIÓN FLEXIBLE DEL TRABAJO

El largo proceso de reorganización flexible del trabajo se acompaña de un correlato subjetivo que corresponde a la extensión del discurso empresarial al conjunto de los ámbitos de la vida. En materia laboral, se configura un llamado general a ser emprendedores de sí mismos (Du Gay, Paul, 1996) como un modo de conectar las demandas organizacionales de mayor disponibilidad de los trabajadores en situaciones de incertidumbre e inseguridad sobre su futuro, con las aspiraciones personales (Sisto, Vicente, 2009).

La figura ideal propuesta para los sujetos laborales en el neoliberalismo es la del emprendedor o empresario de sí (Foucault, Michel, 2007), aquel individuo caracterizado por dar forma a su vida a través de las elecciones que realiza, que se compromete con el automonitoreo y autocontrol y trabaja permanentemente sobre sí mismo para ser un mejor yo (Rose, Nikolas, 1992). Así, la maximización de la libertad o la autorregulación se constituyen en valores y fuente de reconocimiento en las sociedades neoliberales.

Este discurso del empresario de sí está teóricamente disponible para todos; quienes se encuentren en situación de desventaja solo necesitarán de su voluntad para emprender por sí mismos y superarlas. Así, se hace responsables a los individuos por su propia inclusión económica, entendida como éxito o fracaso derivado exclusivamente de sus decisiones (Crespo, Eduardo, Revilla, Juan Carlos y Serrano, Amparo, 2009; Rose, Nikolas, 1992; 2005).

Esta particular forma de individualización expresa un proceso de psicologización política del trabajo (Crespo, Eduardo y Serrano, Amparo, 2012) en que problemas sociales, como el desempleo o la precariedad laboral, son atribuidos a causas personales, psicológicas, como la deficiente empleabilidad de los trabajadores o su falta de voluntad o actitud emprendedora, naturalizando el *statu quo*. Un efecto político clave de esta transformación es la disolución del antagonismo entre capital y trabajo (Fleming, Peter, 2017), que a nivel individual implica la dificultad para expresar el malestar por condiciones deficitarias de trabajo, el que tiende a ser dirigido a sí mismo en forma de culpa (Crespo, Eduardo y Serrano, Amparo, 2012).

El trabajo en las plataformas digitales está fuertemente imbricado con estos discursos, de manera que su convocatoria a “colaboradores” se asienta en apelar a la libertad y autonomía para trabajar de manera independiente, utilizando las plataformas como recursos a su servicio. Pero la subjetividad no se somete ni reproduce automáticamente estos llamados. Por el contrario, es más bien un espacio pleno de contradicciones, fisuras, en las que se pueden leer esos mandatos contemporáneos a ser, junto con otros modos de pensarse (Aba, Paula, 2014; Soto, Álvaro y Fardella, Carla, 2019).

LA CONTRIBUCIÓN DEL ESTUDIO DE LAS IDENTIDADES LABORALES: LA IDENTIFICACIÓN DE INTERPELACIONES IDENTITARIAS EN EL TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES

El estudio de la identidad laboral es una vía para acceder a la comprensión de las evoluciones sociales más generales de la sociedad (Alvesson, Mats, Lee Ashcraft, Karen y Thomas, Robyn, 2008), puesto que “la producción de la identidad laboral supone la movilización de diferentes referentes simbólicos disponibles en el entorno socio-laboral” (Soto, Álvaro, Stecher, Antonio y Valenzuela, Mariana, 2017, p. 26). La construcción identitaria es un proceso en que se conjugan las demandas identitarias

que el contexto laboral despliega a través de discursos, prácticas y materialidades —la identidad para otros— y las propias adscripciones herederas de las biografías individuales —identidad para sí.

Mediante el concepto de interpelaciones identitarias es posible analizar las heterocategorizaciones que el contexto laboral dispone para los sujetos. Siguiendo la propuesta de Álvaro Soto, Antonio Stecher y Mariana Valenzuela (2017) se desarrollaron dos estudios interrelacionados dirigidos a identificar interpelaciones estructurales y discursivas en el trabajo en plataformas de reparto y transporte privado en Chile. En este texto se presentan resultados parciales relevantes para comprender la valoración de la autonomía entre los trabajadores de apps.

Cabe destacar que la propia descripción de la actividad desarrollada en cada plataforma es imprescindible para el análisis, tal como lo hacemos en otros textos (Morales, Karol y Abal Medina, Paula, 2020). Sin embargo, por razones expositivas y de extensión, en este capítulo se prioriza la presentación de las fuentes diferenciadas de interpelaciones identitarias relevantes para el problema en cuestión.

LA INTERPELACIÓN DISCURSIVA DE LAS PLATAFORMAS: EL TRABAJADOR LIBRE Y AUTORREGULADO

La retórica de la libertad de ser tu propio jefe que las plataformas utilizan ampliamente para difundir su modelo no es la única herramienta de la que se valen para promover la figura del empresario de sí. Las aplicaciones dispuestas para los trabajadores son fundamentales en su experiencia laboral cotidiana, dado que son las principales —y muchas veces únicas— herramientas de interacción entre trabajador y empresa (Filgueiras, Vitor y Antunes, Ricardo, 2020; Gandini, Alessandro, 2018). Mediante su operación, estas infraestructuras tecnológicas no solamente intermedian, sino que producen determinadas relaciones sociales al permitir, exigir o prohibir ciertas acciones.

El desarrollo de una etnografía digital en las aplicaciones que Uber y PedidosYa destinan a conductores y repartidores, respectivamente, nos permitió identificar mecanismos concretos mediante los cuales estas empresas generan la experiencia de libertad y autorregulación en la cotidianeidad del trabajo³.

LA (S)ELECCIÓN DE HORAS DE TRABAJO Y LA POSIBILIDAD DE DESCONECTARSE. EL SUJETO LIBRE DE TRABAJAR CUANDO QUIERA

Las aplicaciones no solamente permiten que los trabajadores “elijan” cuándo trabajar, sino que lo exigen. No basta con estar en línea en la aplicación. Debe seleccionar la opción “conectarse” en Uber o “elegir turno” en PedidosYa para acceder a la prestación de servicios.

Esta acción se repite permanentemente como condición para el trabajo. Así, a pesar de las diversas limitaciones a la capacidad de elegir (penalizaciones, tasas de cancelación), la app juega un rol performativo: en la repetición de la acción de elegir conectarse o seleccionar turnos como condición para el acceso al trabajo, las plataformas hacen emerger la experiencia de sí como libre elector como característica central de la experiencia de trabajo. Asimismo, la posibilidad que otorga la app de terminar la jornada laboral en el momento que el trabajador decida es clave también, tal como lo señalan los trabajadores: “yo, si quiero, apago la aplicación y no tengo jefe” (Raúl, conductor Uber); “si yo quiero, me pauso y me voy a la casa y nadie me dice nada” (Felipe, repartidor PedidosYa).

LOS SISTEMAS DE CALIFICACIÓN. EL YO AUTORREGULADO

La medición cuantitativa de datos fragmentados y descontextualizados acerca del desempeño individual, que son los que alimentan los sistemas de calificación, contribuyen a presentarlos como instrumentos objetivos que informan acerca del trabajo realizado por cada prestador de servicio, tal como se observa en la Imagen n.º1.

³ Este estudio se presenta en extenso en el texto Morales (en evaluación), “La producción de empresarios de sí en plataformas digitales”.

IMAGEN N.º 1: CALIFICACIONES INDIVIDUALES, APP DEL REPARTIDOR PEDIDOSYA



Fuente: Interfaz PedidosYa
Diseño: Melissa Mejía

A partir de este rol “informativo”, las plataformas disponen el sistema de calificación como un instrumento para la autorregulación de los trabajadores. Sobre la base de esa información, ellos deberán ajustar su conducta futura en función de sus propios intereses. Ambos elementos señalan el papel que cumple la infraestructura tecnológica, las apps, en la producción de la experiencia cotidiana de libertad y autorregulación en el trabajo en plataformas. Esto es clave en la valoración de la libertad por parte de los trabajadores. Por supuesto, no es el único —ni necesariamente el más importante— factor para dicha evaluación positiva, pero debe ser considerado a la hora de analizar los posicionamientos individuales frente al modelo de plataformas.

LA INTERPELACIÓN ESTRUCTURAL DE CONTEXTOS NACIONALES DE DESPROTECCIÓN INSTITUCIONAL Y PRECARIEDAD LABORAL: EL VALOR DE LA INDIVIDUALIDAD Y LA FUERZA PERSONAL

El contexto estructural en que se despliegan las plataformas supone particulares demandas a los individuos. Tanto las regulaciones del mercado de trabajo, así como el entramado institucional que ofrece (o no) determinadas protecciones, implica que los sujetos son compelidos a actuar de ciertas formas y a posicionarse de maneras específicas para enfrentar la vida.

En el caso de Chile, la temprana instalación de políticas neoliberales en un contexto de dictadura militar configuró un mercado laboral signado por la flexibilización e individualización de las relaciones laborales (Stecher, Antonio y Sisto, Vicente, 2019). Junto con ello, la privatización de servicios públicos generó la ausencia de un sistema de protección social universal que garantice derechos sociales, tales como educación, salud o previsión social, los que están sujetos a la capacidad de pago individual (Garretón, Manuel Antonio, 2015; Moulían, Tomás, 2002). Asimismo, la modernización neoliberal no implicó la eliminación del empleo informal —que actualmente alcanza el 30 % de los ocupados—, lo que mantiene la histórica heterogeneidad estructural de los países de América Latina (Ramos, Joseph, Sehnbruch, Kirsten y Weller, Jürgen, 2015). En consecuencia, el país se caracteriza por un alto nivel de concentración de la riqueza, de endeudamiento y atraso salarial; esto último es, la tendencia a mantener salarios muy bajos en relación con el tamaño de la economía (Duran, Gonzalo y Kremerman, Marco, 2018).

En este contexto de exiguas protecciones derivadas de la relación de empleo, así como de la ausencia de sistemas de protección frente a las adversidades, los individuos son compelidos a producir la articulación de las diversas esferas de la vida sin más sostén que su propia acción personal (Araujo, Kathya y Martuccelli, Danilo, 2015). Esto es, hacerse cargo de sí mismos y sostenerse en su propia individualidad. De allí que la fuerza personal para enfrentar la vida y sobreponerse a sus embates se constituye en un recurso y un valor personal. En coherencia con ello, las entrevistas realizadas a conductores y repartidores muestran de forma protagónica la centralidad de la acción individual para responder a las múltiples demandas, tanto laborales como extralaborales, como

se observa en la afirmación de este repartidor: “Más estás conectado, haces más pedidos, tienes posibilidades de ganar más dinero que trabajando en un simple empleo, con el tema de ser el propio jefe” (Ángel, repartidor PedidosYa).

Así, los bajos salarios en actividades de similar calificación, las experiencias de maltrato y autoritarismo en trabajos previos —que destacan especialmente entre repartidores— y las dificultades para compatibilizar las responsabilidades familiares o enfermedad grave con el empleo son algunos de los principales factores relacionados con la valoración de la flexibilidad y la autonomía en el trabajo en plataformas. En suma, las características estructurales de la sociedad chilena —probablemente similares a las de otros países de la región— configuran una demanda a los trabajadores de hacerse cargo de sí mismos y sostenerse en su propia individualidad, reforzando el valor de la fuerza personal como recurso para salir adelante, especialmente entre las clases populares.

LA CONVERGENCIA DE DEMANDAS ESTRUCTURAL Y DISCURSIVA: ESCENARIO PROPICIO PARA LA DIFUSIÓN DE LAS PLATAFORMAS DIGITALES DE TRABAJO

La interpelación a la fuerza personal y el recurso a la propia individualidad para enfrentar las contingencias de la vida, que deriva de contextos nacionales de desprotección y precariedad, es perfectamente coherente con las demandas a concebirse como emprendedores o empresarios de sí mismos. En conjunto, ambos vectores expresan un proceso de individualización radical que fragiliza a los individuos, ya que los atomiza y los hace responsables de condiciones sobre las que no pueden incidir individualmente (Crespo, Eduardo y Serrano, Amparo, 2012).

En ese sentido, la movilización de los valores socialmente disponibles (el refuerzo de la individualidad, la autorregulación y el emprendimiento, dominantes en las sociedades neoliberales) en conexión con las tradiciones simbólicas de más larga data acerca de la lucha por la sobrevivencia y la fuerza personal permiten legitimar y reproducir el modelo de desresponsabilización empresarial que caracteriza el modelo negocio de las plataformas (Fleming, Peter, 2017). De tal manera, países con alta informalidad y precariedad laboral aparecen como entornos propicios para su despliegue y ampliación.

DISCUSIONES PARA UN CIERRE MOMENTÁNEO: LA VALORACIÓN DE LA AUTONOMÍA Y LA FLEXIBILIDAD DEL TRABAJO EN APPS Y LA DEFENSA DE LOS DERECHOS LABORALES

La presencia de los dos vectores de subjetivación presentados, la interpelación a comprenderse como empresarios de sí por parte de las aplicaciones y la valoración de la voluntad y el esfuerzo personal ante contextos institucionales de desprotección, precariedad y maltrato, constituyen factores a considerar para comprender los posicionamientos individuales de los trabajadores frente al trabajo en plataformas. Especialmente, su valoración positiva de la flexibilidad y libertad que les otorgan. Sin embargo, estos no pueden ser entendidos directamente como reflejo de las identidades laborales de los trabajadores de plataformas. Más bien, se trata de demandas subjetivas que instan a los trabajadores a comprenderse a sí mismos de determinadas maneras. En ese sentido, son fuerzas que están pujando por la producción de cierto tipo de sujetos. El modo en que los trabajadores adhieren, modulan o resisten estas interpelaciones son discutidos en otros textos (Josserand, Emmanuel y Kaine, Sarah, 2019; Morales Muñoz, Karol y Abal Medina, Paula, 2020; Peticca-Harris, Amanda, deGama, Nadia y Ravishankar, M. N., 2018) y es materia de análisis en curso.

Al respecto, cabe mencionar que las recientes movilizaciones de repartidores organizadas desde Latinoamérica están promoviendo otros vectores de subjetivación: la interpelación de los pares, como posibilidades de comprenderse a sí mismos en base a la figura del trabajador asalariado, sujeto de derechos colectivos, miembro de una categoría que repone el antagonismo entre capital y trabajo y ofrece vías de acción y sentido que contrarrestan la comprensión de sí como emprendedores/empresarios.

El deterioro de las condiciones inicialmente ofertadas por las plataformas y las severas limitaciones a la promesa de “trabaja cuando quieres y gana cuanto quieras” mella el posicionamiento de las plataformas como meras intermediarias; su politización por parte de los colectivos laborales está haciendo emerger un nuevo factor considerable para la configuración de las identidades laborales en el trabajo en apps. En ese sentido, además de su contribución como herramienta para la defensa de derechos laborales, los procesos de organización y movilización suponen un recurso para la expresión y la politización del malestar, que, de otra manera, es dirigido a sí mismo. Contrarresta así la fragilización y vulnerabilidad de la psicologización política del trabajo, recuperando la

posibilidad de cambio a partir de la agencia colectiva de los trabajadores. La incidencia de este vector en las subjetividades laborales debe ser analizada empíricamente en su articulación con otras fuentes de demandas identitarias.

Adicionalmente, la lucha por la defensa de derechos laborales en el trabajo en apps en Latinoamérica debe considerar las condiciones estructurales particulares de los países de la región. Las experiencias de maltrato y abuso en las trayectorias laborales de repartidores y conductores, la marcada insuficiencia de los ingresos del empleo, la imposibilidad de compatibilizar un trabajo “típico” con las demandas extralaborales y las exiguas protecciones derivadas de la relación de empleo en general hacen pensar que el problema de la precariedad en el trabajo en plataformas no se soluciona únicamente con el reconocimiento de la relación laboral. Por supuesto, este es un paso clave en el freno a la desresponsabilización de las empresas que marca la uberización del trabajo. Sin embargo, requiere enmarcarse en una agenda más amplia de fortalecimiento del trabajo frente al capital, donde la recuperación del protagonismo sindical juega un rol fundamental.



REFERENCIAS

- Abal, Paula (2014). Una aproximación teórica al fundamento de las resistencias en la relación capital-trabajo. *Psicoperspectivas*, 13(2), 7-18. <https://doi.org/10.5027/PSICOPERSPECTIVAS-VOL13-ISSUE3-FULLTEXT-387>
- Alvesson, Mats, Lee Ashcraft, Karen y Thomas, Robyn (2008). Identity Matters: Reflections on the Construction of Identity Scholarship in Organization Studies. *Organization*, 15(1): 5-28. DOI: 10.1177/1350508407084426.
- Araujo, Kathya y Martuccelli, Danilo (2012). *Desafíos comunes: Retrato de la sociedad chilena y sus individuos*. Santiago: LOM Ediciones.
- _____ (2015). Las individualidades populares: Análisis de sectores urbanos en Chile. *Latin American Research Review*, 50(2). DOI: 10.1353/lar.2015.0022.
- Crespo, Eduardo, Revilla, Juan Carlos y Serrano, Amparo (2009). Del gobierno del trabajo al gobierno de las voluntades: El caso de la activación. *Psicoperspectivas. Individuo y sociedad*, 8(2): 82-101.
- Crespo, Eduardo y Serrano, Amparo (2012). La psicologización del trabajo: La desregulación del trabajo y el gobierno de las voluntades. *Teoría y Crítica de la Psicología*, 0(2): 33-48.
- Du Gay, Paul (1996). Organizing identity: Entrepreneurial governance and public management. *Questions of cultural identity*: 151-169.
- Duran, Gonzalo y Kremerman, Marco (2018). Estudio mini salario mínimo en Chile. *Fundacion Sol*. Disponible en: <http://www.fundacionsol.cl/estudios/mini-salario-minimo/>
- Durand, Jean-Pierre (2011). *La cadena invisible. Flujo tenso y servidumbre voluntaria*. Fondo de Cultura Económica.
- EFE (2020). "Cientos de repartidores de apps protestan contra la precariedad en Buenos Aires". Disponible en: <https://www.efe.com/efe/america/economia/cientos-de-repartidores-apps-protestan-contra-la-precariedad-en-buenos-aires/20000011-4258808>
- Fielbaum, Andrés y Tirachini, Alejandro (2020). The sharing economy and the job market: The case of ride-hailing drivers in Chile. *Transportation*. DOI: 10.1007/s11116-020-10127-7.

- Filgueiras, Vitor y Antunes, Ricardo (2020). Plataformas Digitais, Uberização do Trabalho e Regulação no Capitalismo Contemporâneo. *Revista Contracampo*, 39(1). DOI: 10.22409/contracampo.v39i1.38901.
- Filgueiras, Vitor y Dutra, Renata (2020). “Entregadores de app têm jornada de 64,5h semanais na pandemia, diz pesquisa”. *UOL*. Disponible en: <https://noticias.uol.com.br/colunas/leonardo-sakamoto/2020/08/06/entregadores-de-app-tem-jornada-de-645h-semanais-na-pandemia-diz-pesquisa.htm>
- Fleming, Peter (2017). The Human Capital Hoax: Work, Debt and Insecurity in the Era of Uberization. *Organization Studies*, 38(5): 691-709. DOI: 10.1177/0170840616686129.
- Foucault, Michel (2007). *Nacimiento de la biopolítica. Curso en el College de France (1978-1979)*. Fondo de Cultura Económica.
- Gandini, Alessandro (2018). Labour process theory and the gig economy. *Human Relations*, 72(6): 1039-1056. DOI: 10.1177/0018726718790002.
- Garretón, Manuel Antonio (2015). *Neoliberalismo corregido y progresismo limitado: Los gobiernos de la Concertación en Chile 1990-2010*. CLACSO.
- Josserand, Emmanuel y Kaine, Sarah (2019). Different directions or the same route? The varied identities of ride-share drivers. *Journal of Industrial Relations*. DOI: 10.1177/0022185619848461.
- Morales Muñoz, Karol y Abal Medina, Paula (2020). Precarización de plataformas: El caso de los repartidores a domicilio en España. *Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad*, 19(1). <https://doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol19-Issue1-fulltext-1680>
- Moulian, Tomás (2002). “Chile actual. Anatomía de un mito”. LOM Ediciones. Disponible en: <https://lom.cl/products/chile-actual-anatomia-de-un-mito-3a-edicion>
- Nodal (2020). “Paro de repartidores de las apps en varios países de la región por mejores condiciones de trabajo”. Disponible en: <https://www.nodal.am/2020/04/paro-de-repartidores-de-las-apps-en-varios-paises-de-la-region-por-aumento-salarial-mejores-condiciones-de-trabajo/>

- Peticca-Harris, Amanda, deGama, Nadia y Ravishankar, M. N. (2018). Postcapitalist precarious work and those in the 'drivers' seat: Exploring the motivations and lived experiences of Uber drivers in Canada: Organization. DOI: 10.1177/1350508418757332.
- Ramos, Joseph, Sehnbruch, Kirsten y Weller, Jürgen (2015). Calidad del empleo en América Latina. Teoría y datos empíricos. *Revista Internacional del Trabajo*, 134(2): 187-212. DOI: 10.1111/j.1564-9148.2015.00248.x.
- Rose, Nikolas (1992). "Governing the enterprising self". En P. Heelas y P. Morris (Eds.), *The Values of the Enterprise Culture: The Moral Debate*. Routledge.
- _____. (2005). *Governing the soul: The shaping of the private self* (Segunda edición [reprint]). Free Association Books.
- Sisto, Vicente (2009). Cambios en el trabajo, identidad e inclusión social en Chile: Desafíos para la investigación. *Universum*, 24(2), 192-216.
- Soto, Álvaro y Fardella, Carla (2019). "Del yo a nosotros: El emplazamiento colectivo a las subjetividades neoliberales". En Kathya Araujo, *Hilos Tensados. Para leer el octubre chileno*. Santiago: Editorial USACH.
- Soto, Álvaro, Stecher, Antonio y Valenzuela, Mariana (2017). Interpelaciones identitarias en el trabajo: Propuesta para la comprensión de los procesos de construcción de la identidad laboral. *Estudios de Psicología (Campinas)*, 34(1), 25-39. DOI: 10.1590/1982-02752017000100004.
- Stecher, Antonio y Sisto, Vicente (2019). "Trabajo y precarización laboral en el Chile neoliberal. Apuntes para comprender el estallido social de octubre de 2019". En Kathya Araujo, *Hilos Tensados. Para leer el octubre chileno*. Santiago: Editorial USACH.
- Vandaele, Kurt (2018). "Will trade unions survive in the platform economy? Emerging patterns of platform workers' collective voice and representation in Europe. European Trade Union Institute". Disponible en: <https://www.etui.org/Publications2/Working-Papers/Will-trade-unions-survive-in-the-platform-economy-Emerging-patterns-of-platform-workers-collective-voice-and-representation-in-Europe>

CONDICIONES LABORALES, PROCESO DE TRABAJO Y MOVILIZACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN PLATAFORMAS DE REPARTO EN ARGENTINA

SOFÍA DANIELA NEGRI





SOFÍA DANIELA NEGRI

Licenciada en Sociología por la Universidad de Buenos Aires (UBA), MSc in Social Research Methods por la London School of Economics and Political Science (LSE).

Integrante del Programa de Investigación sobre Análisis de Clases Sociales del Instituto de Investigaciones Gino Germani, Facultad de Ciencias Sociales, UBA.

INTRODUCCIÓN

DESDE 2016, trabajadores de plataformas de reparto se han movlizado en todo el mundo. Mientras que los eventos ocurridos en países del Norte global han sido cubiertos por la literatura (Cant, Callum, 2019; Tassinari, Arianna y Maccarrone, Vincenzo, 2020; Vandaele, Kurt, 2018; Veen, Alex, Barratt, Tom y Goods, Caleb, 2019), los del Sur global presentan otras características. En julio 2018, ocurrió el primer paro en Buenos Aires. Aquello inició la movlización y organización colectiva de estos trabajadores en Argentina (Del Bono, Andrea, 2019; Ottaviano, Juan Manuel, O'Farrell, Juan, Maito, Matías, 2019).

Los estudios sobre plataformas de reparto incluyen aquellos que se enfocan en las condiciones de trabajo (Christie, Nicola y Ward, Heather, 2018; Pesole, Annarosa *et al.*, 2018; Madariaga, Javier *et al.*, 2019), y aquellos que analizan el proceso de trabajo y de movlización de los trabajadores (Cant, Callum, 2019; Tassinari, Arianna y Maccarrone, Vincenzo, 2020; Veen, Alex, Barratt, Tom y Goods, Caleb, 2019). Aquí, nos proponemos analizar la interacción entre ambas dimensiones, investigando cómo las condiciones de trabajo moldean los mecanismos que conducen a la movlización y organización colectiva en plataformas de reparto.

Para que surjan sindicatos, es necesario que existan relaciones previas entre los trabajadores (Dixon, Marc, Roscigno, Vincent y Hodson, Randy, 2004). Así, la perspectiva marxista entiende que la solidaridad entre trabajadores se desarrolla durante la producción, dentro del proceso de trabajo (Knights, David y Willmott, Hugh, 2016). Este es el espacio de valorización del capital, que se logra mediante la transformación de la fuerza de trabajo potencial en real. Para asegurar esta transformación, la gerencia implementa diferentes mecanismos de control (Braverman, Harry, 1974). Sin embargo, el proceso de trabajo es también el espacio donde los trabajadores cooperan entre sí para producir, desarrollando un sentido de dependencia mutua y solidaridad. La contradicción entre subordinación y cooperación lleva al reconocimiento de que: a) el empleador tiene la potestad de ordenar las formas y tiempos de ejecución del trabajo; b) quien da la orden está necesariamente del otro

lado. En este contexto, gracias a la acción colectiva, en circunstancias extremas de explotación, la solidaridad entre trabajadores pasa de pasiva a activa (Atzeni, Maurizio, 2010).

PROCESO DE TRABAJO Y TRABAJO EVENTUAL EN PLATAFORMAS

Las plataformas se presentan como infraestructuras digitales que permiten el encuentro entre oferta y demanda de algún servicio (Srnicek, Nick, 2016). Reconocen dos tipos de usuarios: clientes y proveedores. Estos últimos no son concebidos como empleados, sino como contratistas independientes. Algunas características particulares del proceso de trabajo en plataformas que los trabajadores no comparten un lugar de trabajo delimitado (Woodcock, Jamie, 2017); la naturaleza de las tareas que realizan es individual y competitiva (los trabajadores compiten para que se les asignen tareas en la plataforma); y el control no lo implementan los gerentes, sino algoritmos (Duggan, James *et al.*, 2019; Kellogg, Katherine, Valentine, Melissa y Christin, Angele, 2020). Mientras que las dos primeras representan obstáculos para el desarrollo de lazos solidarios entre los trabajadores, la tercera profundiza el control sobre ellos: los algoritmos proporcionan una forma de control instantánea y completa, habilitada al procesar los datos de los trabajadores en la plataforma en tiempo real (Kellogg, Katherine, Valentine, Melissa y Christin, Angele, 2020).

Valerio De Stefano (2016) señala que el trabajo en plataformas es parte de una tendencia más amplia hacia la casualización laboral. En esta modalidad, los trabajadores son contratados para actividades cortas, remunerados por tarea y no se les aseguran nuevas en el futuro. Además, no se les reconoce como empleados, lo que significa que no acceden plenamente a los derechos de seguridad social de una relación laboral estándar (ILO, 2018).

Entre los diferentes tipos de plataformas, las de reparto operan dentro de un área delimitada (Graham, Mark y Woodcock, Jamie, 2018); por lo que el trabajo en ellas se encuentre afectado por el contexto —como la situación económica y los movimientos migratorios—. El enfoque de la geografía laboral analiza cómo el estatus de residencia de los migrantes puede afectar su inserción en el mercado laboral, obligándolos a realizar trabajos precarios (Lewis, Hannah *et al.*, 2015). Esto aplica a las plataformas, donde los migrantes representan una parte significativa de la fuerza laboral (ILO, 2018).

EL CASO ARGENTINO

Como se mencionó anteriormente, la literatura se concentra en eventos en el Norte global (Vandaele, Kurt, 2018), donde los indicadores laborales tienen un mejor desempeño que en los países del Sur global. Argentina constituye un caso para estudiar la movilización de trabajadores de plataformas en un país en desarrollo. Las plataformas de reparto llegaron allí en 2018, mientras el país atravesaba una recesión económica y sus indicadores laborales se deterioraban¹. También coincidió con la ola migratoria desde Venezuela². Estas circunstancias ayudaron a que las plataformas crecieran rápidamente, accediendo a una enorme fuerza de trabajo que tenía oportunidades limitadas dentro del mercado laboral. En menos de un año, los trabajadores de Rappi iniciaron la movilización: organizaron un paro en julio de 2018 y, en octubre de 2018, repartidores de Rappi y Glovo crearon la Asociación de Personal de Plataformas (APP).

El periodo analizado comienza en enero de 2018, cuando la empresa Glovo llegó a Argentina, seguida de Rappi en febrero, y finaliza en marzo de 2019, cuando una sentencia judicial reconoció a los repartidores como empleados de la plataforma, lo que representó la primera victoria legal del sindicato³.

METODOLOGÍA

Los resultados que se presentan en este estudio provienen de una encuesta secundaria y entrevistas primarias realizadas a trabajadores de plataformas de reparto en Argentina. Los datos de la encuesta permiten describir las características demográficas de los trabajadores y las condiciones de trabajo en las empresas Rappi y Glovo. Los datos cualitativos de las entrevistas facultan la descripción de los mecanismos de control implementados por las plataformas, la cooperación entre los trabajadores dentro del proceso de trabajo y la emergencia de la acción colectiva a partir de los lazos de solidaridad entre ellos.

¹ La tasa de desempleo para varones entre 14 y 29 años en el cuarto trimestre de 2017 fue de 11 % (Indec, 2019). Este es el principal grupo demográfico que compone la fuerza de trabajo en plataformas de reparto, como se verá luego. Además, la tasa de trabajo formal descendió dos puntos porcentuales entre marzo 2017 y marzo 2018 (Ministerio de Trabajo y Producción, 2019).

² El cambio en el balance migratorio entre el primer trimestre 2017 y el primer trimestre 2018 fue de 208 % (Organización Internacional para las Migraciones, 2018).

³ Ver el fallo aquí: <https://bit.ly/34xey1v> (Última consulta: 02/10/2020).

La Encuesta a Trabajadores de Plataformas (ETP18) fue llevada a cabo en Buenos Aires en 2018 por el Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento (CIPPEC), una ONG argentina, en colaboración con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) (Madariaga, Javier *et al.*, 2019). Se encuestaron a 600 trabajadores de 11 plataformas, de los cuales 132 eran de reparto: 69 de Glovo y 63 de Rappi. La muestra es no probabilística, lo cual impide realizar generalizaciones sobre el universo de repartidores de plataformas en Argentina. Los datos cuantitativos presentados a continuación provienen de dicha encuesta. Además, se hicieron veinte entrevistas semiestructuradas con repartidores entre abril y junio de 2020 de forma virtual.

HALLAZGOS

Las empresas Glovo y Rappi arribaron a Argentina en enero y febrero de 2018, respectivamente. Para octubre de 2019, Rappi tenía 10 500 repartidores y Glovo, 8 627 (Rodríguez Ansorena, Tomás, 2019). La edad promedio de los repartidores en Glovo es 27, y 28 en Rappi; el 96 % y el 97 % en Glovo y Rappi son varones, respectivamente; el 65 % en Glovo y el 84 % en Rappi son migrantes. Además, el 59 % en Glovo y el 70 % en Rappi poseen educación superior, completa o incompleta. Estos dos últimos datos están conectados, ya que el 67 % de los trabajadores en Rappi y Glovo son migrantes venezolanos recientes (Madariaga, Javier *et al.*, 2019); ellos se caracterizan por tener altos niveles de educación; generalmente, pertenecían a la clase media en Venezuela y experimentaron una movilidad descendiente al migrar (Pedone, Claudia y Mallimaci, Ana, 2019). Ser migrantes recientes con estatus de residencia no permanente —en un país donde la tasa de desempleo de los varones entre 14 y 29 años era del 15,3 % en el primer trimestre de 2018 (INDEC, 2018)— los coloca en una posición vulnerable dentro del mercado laboral local.

En ese sentido, el 43 % de los trabajadores de Rappi y el 32 % en Glovo afirmaron que su principal razón para trabajar en la plataforma era no encontrar otro trabajo (Madariaga, Javier *et al.*, 2019). En las entrevistas, 8 trabajadores mencionaron que decidieron trabajar en plataformas de reparto porque notaron que podían ganar más dinero que en sus trabajos anteriores; 7 comentaron que sufrían peores condiciones laborales en sus trabajos previos.

No obstante, el 30 % de los trabajadores de Glovo y el 35 % de Rappi afirma que su principal motivo para trabajar en la plataforma fue la posibilidad de gestionar horarios de trabajo (Madariaga, Javier *et al.*, 2019). Callum Cant (2019), en su estudio etnográfico sobre Deliveroo en Brighton, encontró que los trabajadores laboran allí por una combinación entre coerción negativa (limitadas opciones dentro del mercado laboral) y elección positiva (por la flexibilidad que ofrecen las plataformas). Sin embargo, en el contexto argentino, esta hipótesis debe ser considerada con cuidado ya que las opciones son más restringidas. En ese sentido, los entrevistados afirmaron que, si pudieran encontrar algo mejor, abandonarían la plataforma: “La gente siempre está buscando irse de Rappi (...) Pero lo que pasa es que otros trabajos te ofrecen 12 horas y ganas en un mes lo que puedes ganar en Rappi en dos semanas” (varón, trabajador en Rappi).

Con respecto a la dependencia económica que los repartidores poseen de las plataformas, para el 85 % en Glovo y el 95 % en Rappi, estas representan su principal ingreso (Madariaga, Javier *et al.*, 2019), a diferencia de lo que sucede en algunos países del Norte global (Vandaele, Kurt, 2018; Veen, Alex, Barratt, Tom y Goods, Caleb, 2020). Además, el 70 % de los repartidores en Rappi afrontaría dificultades para cubrir costos de vida sin ese trabajo; este porcentaje desciende a 33 % para los trabajadores de Glovo (Madariaga, Javier *et al.*, 2019). En ese sentido, la dependencia económica es superior para los trabajadores de Rappi, lo cual podría explicarse por la mayor proporción de migrantes en ella. En resumen, estos trabajadores comparten una posición vulnerable en el mercado de trabajo que socava su poder de negociación (Vandaele, Kurt, 2018).

TRABAJO EVENTUAL Y CONTROL

El carácter de la relación laboral entre los trabajadores y las empresas de plataformas constituye un debate mundial. Gobiernos e instituciones discuten proyectos de regulación del trabajo de la plataforma (Cherry, Miriam, 2019; Ottaviano, Juan Manuel, O’Farrell, Juan y Maito, Matías, 2019). En Argentina, tanto Rappi como Glovo exigen que los repartidores estén registrados en el régimen de monotributo para trabajar en la plataforma. Este permite que realicen aportes de jubilación y el acceso a la salud. A pesar de que, en teoría, está dirigido a trabajadores independientes, es ampliamente utilizado en el país para encubrir relaciones salariales (Fernández Massi, Mariana, 2014). En el caso de los repartidores de plataformas, una vez aceptados, solo Glovo requiere que realicen las facturas correspondientes para cobrar. Esto significa que,

en Rappi, los trabajadores deben estar registrados, pero no están obligados a hacer las contribuciones, lo cual explica por qué una menor proporción de ellos accede a la seguridad social. En Rappi, el 59 % realiza aportes jubilatorios y el 54 % aportes a la salud. En Glovo, estos valores son 90 % y 68 %, respectivamente (Madariaga, Javier *et al.*, 2019). Sin embargo, en ningún caso, los aportes son realizados por las plataformas. Esta es una característica típica del trabajo eventual, donde las empresas, dado que consideran a los trabajadores como contratistas independientes, no se hacen responsables de cubrir los aportes a la seguridad social (De Stefano, Valerio, 2016).

Otra consecuencia del trabajo eventual en las plataformas de reparto es la baja estabilidad de los ingresos debido al sistema de pago por pedido (Del Bono, Andrea, 2019; Ottaviano, Juan Manuel, O'Farrell, Juan y Maito, Matías, 2019). El 32 % de los repartidores en Glovo y el 60 % en Rappi afirman que posee baja o ninguna estabilidad en sus ingresos de mes a mes. Adicionalmente, 19 % en Glovo y 12 % en Rappi aseveran trabajar entre 40 y 45 horas por semana; 54 % en Glovo y 80 % en Rappi trabajan más de 45 horas por semana (Madariaga, Javier *et al.*, 2019). Estos datos muestran que, a diferencia de lo encontrado en países del Norte global (Vandaele, Kurt, 2018; Veen, Alex, Barratt, Tom y Goods, Caleb, 2020), los repartidores de plataformas en Argentina no trabajan a tiempo parcial; entonces, la flexibilidad publicitada por las plataformas no se traduce en menos horas de trabajo en comparación con un trabajo a tiempo completo.

MECANISMOS DE CONTROL

Harry Braverman (1974) asegura que las técnicas modernas de gerencia persiguen que se separe la concepción de la ejecución en el proceso de trabajo para quitar a los trabajadores cualquier forma de control sobre su tarea. En contraste, Michael Burawoy (1982) afirma que los trabajadores son presentados con actividades que les dan un sentido de elección, utilizado para asegurar su subordinación, generando consentimiento.

En las plataformas, el control no lo implementan los gerentes sino los algoritmos. La gestión algorítmica se basa en el procesamiento constante de los datos de los trabajadores para organizar sus labores y supervisarlos (Duggan, James *et al.*, 2019; Kellogg, Katherine, Valentine, Melissa y Christin, Angele, 2020). En las entrevistas, los repartidores expresaron ser conscientes de que las plataformas rastrean su posición (a través del GPS), calificaciones, velocidad, tasa de aceptación y muchos otros aspectos, pero no sabían exactamente cómo se

usan estos datos. Esta asimetría de información es una característica típica del trabajo en plataformas y refleja el nivel de separación entre concepción y ejecución (Braverman, Harry, 1974; Gandini, Alessandro, 2019).

TABLA N.º 1: FORMAS DE CONTROL ALGORÍTMICO EN GLOVO Y RAPPI SEGÚN LA PERCEPCIÓN DE LOS TRABAJADORES

	GLOVO	RAPPI
INSTRUCCIONES DE TRABAJO	Los trabajadores deben seguir instrucciones específicas e indician en la plataforma cada tarea que completan.	
TÉRMINOS Y CONDICIONES DE LA APP	Los trabajadores deben aceptar los términos y condiciones de la plataforma diariamente porque las empresas las cambian de forma unilateral y sin comunicarlas debidamente.	
HORARIOS	Son elegidos por los trabajadores previamente.	Se conectan en el momento.
ALGORITMO	Desconocido. Los trabajadores solo pueden sospechar cómo funciona a partir de sus experiencias diarias.	
MECANISMO DE ASIGNACIÓN DE PEDIDOS	Los trabajadores reciben el pedido ya asignado.	Los trabajadores poseen 30 segundos para aceptar o rechazar el pedido antes de que se envíe a otro repartidor.
TASA DE ACEPTACIÓN	Explícita. No realizar pedidos asignados afecta la posibilidad de los trabajadores de elegir su próximo horario de trabajo.	Implícita. Los trabajadores con menor tasa de aceptación son asignados con menos o peores pedidos.
CALIFICACIONES DE LOS CLIENTES/ NEGOCIOS	Los trabajadores no pueden responder a las calificaciones y, muchas veces, reciben malas por errores de los cuales no son responsables ellos, sino los negocios o la misma plataforma.	
OFERTA DE TRABAJADORES	Debido a que existe un cupo de trabajadores por horario, la oferta y la demanda se encuentran más balanceadas en la plataforma.	Hay una sobreoferta de repartidores, lo cual ejerce presión para aceptar pedidos que no les favorecen o que pasen tiempo conectados sin recibir ninguno.
RECOMPENSAS	Las plataformas implementan bonos especiales para los repartidores cuando necesitan incentivarlos a conectarse para hacer frente a la demanda de pedidos.	
CASTIGOS	Las plataformas bloquean o suspenden a los repartidores en las apps sin darles ninguna advertencia o explicación al respecto.	

Elaboración propia con base en entrevistas

Diseño: Melissa Mejía

Si bien en Rappi los trabajadores aprecian la posibilidad de conectarse a la aplicación cuando lo deseen, esto también conlleva a la sobreoferta de trabajadores en determinados momentos del día y, por tanto, a menos pedidos por trabajador (lo que significa menos ingresos, ya que se les paga por pedido). En cambio, en Glovo, los trabajadores deben seleccionar un horario con anticipación, ya que hay un cupo por hora, lo que equilibra la oferta y la demanda en la

aplicación. Sin embargo, esto ejerce más presión sobre el trabajador para que acepte los pedidos asignados. Caso contrario, la próxima vez que intente elegir un horario, se le bloquearán los espacios de alta demanda.

En Rappi, la coerción para aceptar pedidos no es tan clara para los trabajadores. Sospechan que, si tienen una tasa de aceptación baja, se les asignarán menos pedidos o de mayores distancias o menor valor, pero esto no se hace explícito en la plataforma. Esta falta de transparencia crea una sensación de autonomía entre muchos trabajadores de Rappi, que afirman que prefieren esta plataforma frente a Glovo.

La falta de regulación del trabajo en plataformas permite a las empresas implementar estrategias de control a su libre elección. Pero, la legislación laboral argentina establece que, cuando una empresa posee este nivel de control sobre los trabajadores, estos últimos deberían ser considerados empleados (Ottaviano, Juan Manuel, O'Farrell, Juan y Maito, Matías, 2019). Así, como señala Valerio De Stefano (2016), existe una contradicción entre la clasificación los trabajadores por las empresas y el carácter real de la relación laboral, como lo demuestra el análisis de la dependencia económica, las condiciones de trabajo y los mecanismos de control.

IDENTIDAD, SOLIDARIDAD Y ACCIÓN COLECTIVA

En julio de 2018, los trabajadores de Rappi organizaron un paro en la ciudad de Buenos Aires como respuesta a un cambio en el mecanismo de asignación de pedidos de la aplicación. Antes, los pedidos se enviaban a todos los repartidores cercanos al negocio y el que lo aceptaba más rápido, lo realizaba. Ahora, cada pedido se asigna primero a un repartidor único y, si no lo acepta, se dirige a otra persona (Ottaviano, Juan Manuel, O'Farrell, Juan y Maito, Matías, 2019). Este cambio expuso el control ejercido por las empresas sobre el proceso de trabajo y restringió la autonomía de los repartidores al establecer un orden de prioridad de acuerdo con los indicadores de desempeño en las plataformas (Kellogg, Katherine, Valentine, Melissa y Christin, Angele, 2020).

El día del paro, los trabajadores de Rappi se conectaron a la aplicación, aceptaron los términos y condiciones e inmediatamente notaron el cambio en el mecanismo de asignación de pedidos. En pocas horas, estaban en huelga y la plataforma tenía que lanzar bonos para cubrir la demanda. La protesta se organizó a través de los grupos de WhatsApp de los repartidores, donde expresaron

cómo estaba afectando sus ingresos. La preexistencia de estos grupos fue clave para la movilización: “Porque de un día para otro pusieron una actualización; nos obligaron a todos a actualizar la aplicación y (...) cuando comenzamos a ver las diferencias, lo más notorio en ese momento era el dinero que hacíamos antes a lo que hacíamos en ese momento” (mujer, trabajadora en Rappi y Glovo).

Debido a la falta de un lugar de trabajo delimitado, los trabajadores de plataformas de reparto suelen esperar los pedidos en espacios de la ciudad cercanos a las tiendas. Se reconocen por sus elementos de trabajo, como el color y logo de las empresas; por eso, es común verlos esperando en grupos en plazas o esquinas.

Quando comencé, la gente me hablaba solo porque tenía una mochila Rappi, yo no los conocía. Y, luego, llega un momento en que caminas por la calle, ya conoces a casi todo el mundo, los reconoces y si estás hablando, estás dejando que los demás sepan lo que está pasando (varón, trabajador en Rappi).

Estos grupos integran a trabajadores de distintas plataformas, ya que la similitud de su trabajo crea un sentido de identidad común. Así como también, que la mayoría de los trabajadores sean venezolanos, genera un sentido de comunidad. Además, dado que las plataformas no les ofrecen apoyo en caso de accidentes, problemas de salud, conflicto con los clientes o abuso policial, los trabajadores crean sus propias redes de apoyo, como lo demuestra este entrevistado: “tenemos nuestro chat de emergencia, de cualquier cosa que pueda pasar en la calle: uno que haya resultado herido, uno que tenga algún problema con un cliente o que a veces incluso tenga problemas con otros compañeros, nos estamos cuidando unos a otros” (varón, trabajador de Glovo).

La combinación entre la identidad colectiva de los trabajadores —dada por sus trayectorias y nacionalidades— y su apoyo y cooperación dentro del proceso de trabajo produce lazos de solidaridad entre ellos. Al mismo tiempo, la existencia de espacios libres posibilita el desarrollo material de dichas relaciones (Tassinari, Arianna y Maccarrone, Vincenzo, 2020; Polletta, Francesca, 1999). Si bien la gestión algorítmica proporciona una forma instantánea y precisa de control sobre los trabajadores, tiene puntos ciegos que los gerentes tradicionales

no pueden monitorear tan fácilmente (Woodcock, Jamie, 2017); por ejemplo, las interacciones de los trabajadores fuera de la plataforma, ya sea en plazas y esquinas de la ciudad o grupos de WhatsApp.

Dado que estos espacios y redes no distinguen a los trabajadores de Rappi de los de Glovo, cuando surgió el paro en Rappi, los de Glovo se involucraron indirectamente, lo que desencadenó un proceso que permitió la transformación de la solidaridad pasiva en activa: la acción colectiva (Atzeni, Maurizio, 2010).

En aquel primer paro, los reclamos de los trabajadores se basaron en la contradicción entre su clasificación como contratistas independientes y el control en las plataformas.

Porque te hacen parecer microempresario. No creo que un microempresario ande en bicicleta diez horas al día, siete días a la semana, a veces ganando menos del salario mínimo, trabajando el doble. Somos trabajadores y queremos que se acabe ese mito de los trabajadores independientes. Esto no es un *freelance*, no es para estudiantes, no es para que aumentes tus ingresos. Si las plataformas funcionan es porque la mayoría de nosotros nos dedicamos a tiempo completo y porque ejercen mecanismos de control. Te sancionan, te bloquean, te controlan y no tienes derecho a defenderte. Estas aplicaciones te dicen que es un punto de encuentro, tú pones tu precio y otra persona te dirá si está de acuerdo o si quiere un descuento y se lo darás porque eres independiente. Eso es una mentira. Nos imponen los precios. ¿De qué independencia estamos hablando? Hay control (varón, trabajador en Rappi).

Tras la paralización, Rappi comenzó a bloquear a los trabajadores involucrados, impidiéndoles continuar repartiendo en la plataforma. La falta de regulación del sector posibilita este tipo de estrategia antimovilización que se utilizó de manera reiterada durante los siguientes meses. Esto llevó a que, en octubre de 2018, solo cuatro meses después del paro, los repartidores presentaran la Asociación de Personal de Plataformas (APP). “Al principio, no pensamos en crear un sindicato. Pero nos dimos cuenta de eso porque lo primero que hicieron fue bloquearme y creo que fue como un mensaje para los demás (...) Y luego dijimos, bueno, tenemos que tener algo de protección” (mujer, trabajadora en Glovo).

En noviembre, el nuevo sindicato se movilizó a las oficinas de Rappi. En consecuencia, los miembros del comité fueron bloqueados en la plataforma. Por ello, iniciaron acciones legales por “despido injustificado” y, en marzo de 2019, una sentencia judicial de primera instancia confirmó que las acciones de Rappi violaban el derecho de los trabajadores a la organización colectiva establecido por la legislación laboral nacional. Además, el texto del fallo reconocía que los repartidores eran, de hecho, empleados de la plataforma. Si bien la empresa apeló y el consiguiente proceso judicial sigue en curso, esto representó una primera victoria del sindicato APP.

A pesar de ello, la organización de trabajadores de plataformas de reparto en Argentina enfrenta múltiples obstáculos. Por un lado, el horario rotativo y la falta de un lugar de trabajo delimitado dificulta que el sindicato llegue a la mayoría de los repartidores de plataformas (Ottaviano, Juan Manuel, O’Farrell, Juan y Maito, Matías, 2019). Por otro lado, la persistente crisis económica y el aumento de las tasas de desempleo conduce a un crecimiento de la fuerza laboral en estas plataformas. Los nuevos trabajadores no conocen el sindicato o no pueden permitirse participar en sus acciones y perder ingresos o correr el riesgo de ser bloqueados. En ese sentido, las plataformas emplean una serie de estrategias para desincentivar la movilización: lanzar bonificaciones durante los paros, bloqueos y dejar de asignar órdenes a los trabajadores movilizados.

CONCLUSIONES

En suma, la posición vulnerable de los trabajadores dentro del mercado laboral los lleva a seguir en estas plataformas donde, como contratistas independientes, experimentan una alta inseguridad e inestabilidad laboral. Sin embargo, su clasificación como contratistas independientes no corresponde con el alto nivel de control que implementan las plataformas sobre el proceso de trabajo. Los trabajadores son supervisados, recompensados y bloqueados por las plataformas.

El caso de la movilización de trabajadores de plataformas de entrega en Argentina ilustra cómo, en un contexto adverso, los mismos aspectos del trabajo en plataforma que profundizan la precariedad, habilitan el surgimiento de la movilización. La vulnerabilidad de los migrantes limita sus posibilidades en el mercado laboral, pero también facilita la construcción de una identidad colectiva. La falta de apoyo brindado por las plataformas a los trabajadores en

su condición de contratistas independientes genera el surgimiento de redes de protección entre ellos. Asimismo, la ausencia de lugar de trabajo agrava sus condiciones laborales y dispersa sus interacciones, pero les brinda un espacio libre donde colectivizar sus quejas y organizar acciones colectivas.

En todos estos procesos, el anclaje geográfico de este tipo de plataformas es fundamental para que los trabajadores compartan identidades y experiencias —como ser migrantes en un país que atraviesa una recesión económica— y puedan encontrarse físicamente para organizarse colectivamente.



REFERENCIAS

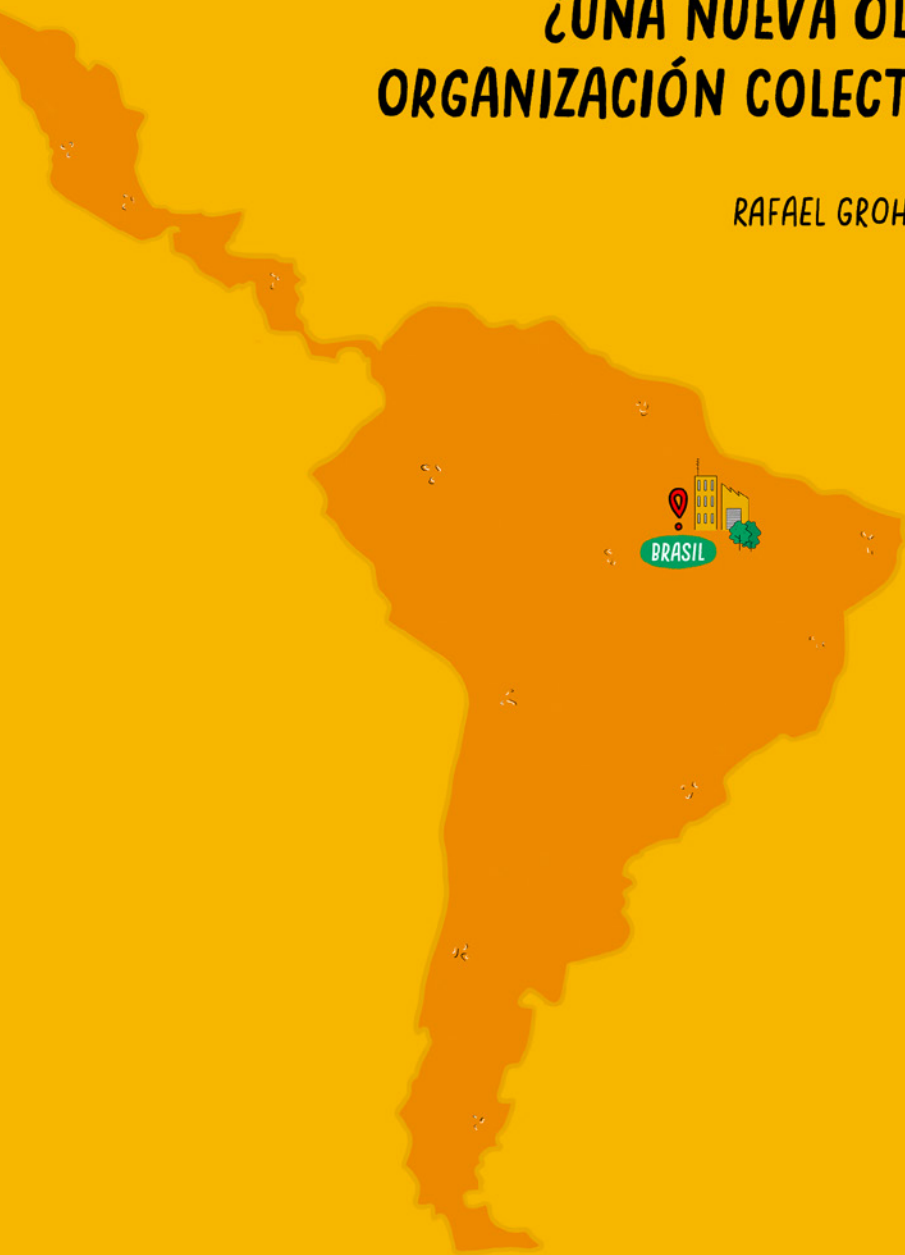
- Atzeni, Maurizio (2010). "A Marxist perspective on workers' collective action". *En Workplace Conflict*. London: Palgrave Macmillan.
- Braverman, Harry (1974). *Labor and monopoly capital*. Nueva York: Monthly Review.
- Burawoy, Michael (1982). *Manufacturing consent: Changes in the labor process under monopoly capitalism*. Chicago: University of Chicago Press
- Cant, Callum (2019). *Riding for Deliveroo: Resistance in the New Economy*. Cambridge: Polity.
- Cherry, Miriam A. (2019). Regulatory options for conflicts of law and jurisdictional issues in the on-demand economy. *Conditions of Work and Employment Series* N.º 106. Ginebra, ILO.
- Christie, Nicola y Ward, Heather (2018). *The emerging issues for management of occupational road risk in a changing economy: a survey of gig economy drivers, riders and their managers*. London : UCL Centre for Transport Studies.
- Cornfield, Daniel y Kim, Hyunhee (1994). Socioeconomic status and unionization attitudes in the United States. *Social Forces*, 73(2): 521-531.
- De Stefano, Valerio (2016). The rise of the just-in-time workforce: On-demand work, crowdwork, and labor protection in the gig-economy. *Comparative Labour Law And Policy Journal*, 37(3): 461-471.
- Del Bono, Andrea (2019). Trabajadores de plataformas digitales: Condiciones laborales en plataformas de reparto a domicilio en Argentina. *Cuestiones De Sociología*, (21): e083.
- Dixon, Marc, Roscigno, Vincent y Hodson, Randy (2004). Unions, solidarity, and striking. *Social Forces*, 83(1): 3-33.
- Duggan, James, Sherman, Ultan, Carbery, Ronan y McDonnell, Anthony (2019). Algorithmic management and app-work in the gig economy: A research agenda for employment relations and HRM. *Human Resource Management Journal*, 30 (1): 114-132.

- Fernández Massi, Mariana (2014). Dimensiones de la precariedad laboral: un mapa de las características del empleo sectorial en la Argentina. *Cuadernos de Economía*, 33(62): 231-257.
- Gandini, Alessandro (2019). Labour process theory and the gig economy. *Human Relations*, 72(6): 1039-1056.
- Graham, Mark y Woodcock, Jamie (2018). Towards a fairer platform economy: Introducing the Fairwork Foundation. *Alternate Routes*, 29.
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC) (2018). Mercado de trabajo. Tasas e indicadores socioeconómicos (EPH). Primer trimestre 2018.
- _____ (2019). Mercado de trabajo. Tasas e indicadores socioeconómicos (EPH). Cuarto trimestre 2017.
- International Labour Office (ILO) (2018). *Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world*. Geneva: International Labour Office.
- Kellogg, Katherine, Valentine, Melissa y Christin, Angele (2020). Algorithms at work: The new contested terrain of control. *Academy of Management Annals*, 14(1): 366-410.
- Knights, David y Willmott, Hugh (Eds.) (2016). *Labour process theory*. New York: Springer.
- Lewis, Hannah, Dwyer, Peter, Hodkinson, Stuart y Waite, Louise (2015). Hyper-precarious lives: migrants, work and forced labour in the Global North. *Progress in Human Geography* 39(5): 580-600.
- Madariaga, Javier, Buenadicha, César, Molina, Erika y Ernst, Christoph (2019). *Economía de plataformas y empleo, ¿Cómo es trabajar para una app en Argentina?* Buenos Aires: CIPPEC, BID, OIT.
- Ministerio de Trabajo y Producción (2019). "Reporte del trabajo registrado". Disponible en: http://www.trabajo.gob.ar/downloads/estadisticas/Reporte_Laboral_Marzo_2019.pdf
- Organización Internacional para las Migraciones (2018). "Monitoreo de flujo de población venezolana. Argentina". Disponible en: <http://argentina.iom.int/co/monitoreo-de-flujo-de-poblaci%C3%B3n-venezolana-argentina-dtm-ronda-1-julio-2018>

- Ottaviano, Juan Manuel, O'Farrell, Juan y Maito, Matías (2019). Organización sindical de trabajadores de plataformas digitales y criterios para el diseño de políticas públicas. *Análisis* 49: 1-43.
- Pedone, Claudia y Mallimaci, Ana (2019). "Trayectorias laborales de la población venezolana en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires". En Cecile Blouin (Eds.). *Después de la llegada. Realidades de la migración venezolana*, 129-148. Lima: Themis.
- Pesole, Annarosa, Brancati, Cesira, Fernández-Macías, Enrique, Biagi, Federico y González Vázquez, Ignacio (2018). *Platform workers in Europe*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Polletta, Francesca (1999). Free spaces' in collective action. *Theory and Society*, 28(1): 1-38.
- Rodríguez Ansorena, Tomás (2019). "Por qué Pedidos Ya, Rappi y Glovo están cambiando la comida, las compras y el trabajo. Argentina". *Forbes Argentina*. Disponible en: <https://www.forbesargentina.com/negocios/por-pedidosya-rappi-glovo-estan-cambiando-comida-compras-trabajo-n1172>
- Srnicek, Nick (2016). *Platform capitalism*. Cambridge: Polity Press.
- Tassinari, Arianna y Maccarrone, Vincenzo (2020). Riders on the storm: Workplace solidarity among gig economy couriers in Italy and the UK. *Work, Employment and Society* 34(1): 35-54.
- Vandaele, Kurt (2018). *Will trade unions survive in the platform economy? Emerging patterns of platform workers' collective voice and representation in Europe. Working Paper*. Brussels: European Trade Union Institute.
- Veen, Alex, Barratt, Tom y Goods, Caleb (2019). Platform-Capital's 'Appetite' for Control: A labour process analysis of food-delivery work in Australia. *Work, Employment and Society*, 34(3): 388-406.
- Woodcock, Jamie (2017). "Automate this! Delivery resistance in the gig economy". *Mute*. Disponible en: <http://www.metamute.org/editorial/articles/automate-delivering-resistance-gig-economy>

SINDICATOS DE TRABAJADORES DE PLATAFORMA EN COMUNICACIÓN: ¿UNA NUEVA OLA DE ORGANIZACIÓN COLECTIVA?

RAFAEL GROHMANN





RAFAEL GROHMANN

Profesor de maestría y doctorado en Comunicación en la Universidade do Vale do Rio dos Sinos (UNISINOS), Brasil. Doctor en Comunicación por la Universidade de São Paulo (USP). Coordinador del Centro de Investigación y de la newsletter DigiLabour, con foco en trabajo digital. Investigador principal del proyecto Fairwork en Brasil. Sus líneas de investigación incluyen trabajo digital, dataficción/datificación, cooperativismo de plataforma, organización de trabajadores, comunicación y trabajo.

LA comunicación, como hacer organizativo (Sodré, Muniz, 2014), es central en el proceso de la plataformización de trabajo, entendida como la creciente dependencia de las plataformas digitales en relación al mundo del trabajo (Grohmann, Rafael, 2020b). Como medio de producción y comunicación, las plataformas son auxiliares en la disposición y circulación del capital; también tienen un rol central en la organización de los propios trabajadores en formaciones colectivas, asociaciones, sindicatos y cooperativas, como solidaridades emergentes (Soriano, Cheryll y Cabanes, Jason, 2020). Esto muestra que los trabajadores no aceptan pasivamente los contextos productivos y comunicacionales de las plataformas, sino que crean estrategias y tácticas para su quehacer cotidiano (Cant, Callum, 2019; Sun, Ping, 2019). Así, no es posible entender —como asevera Roseli Figaro (2018)— trabajo sin comunicación.

En el mundo de los profesionales de la comunicación o de las industrias de la comunicación, el papel de la comunicación es doble: actúa como organizadora de los procesos de producción y, además, es trabajo. Durante algún tiempo, periodistas, relacionistas públicos y publicistas evitaron identificarse como una categoría o como una clase trabajadora, como lo demuestran investigaciones de Figaro, Roseli, Nonato, Claudia y Grohmann, Rafael (2013). Esto se vinculó, en cierta medida, con la falta de reconocimiento del sindicato, por parte de los profesionales, como una instancia de defensa colectiva en un contexto de individualización y flexibilización de contratos y relaciones laborales.

Sin embargo, en este momento de inflexión política, en medio de un escenario pandémico y una intensa caída de la hegemonía del neoliberalismo progresista, según Nancy Fraser (2020), sin idealismo, reemergen nuevas iniciativas de resistencia y organización colectiva de trabajadores en el contexto de las plataformas. Estas buscan confrontar las lógicas individualistas y la racionalidad neoliberal (Dardot, Pierre y Laval, Christian, 2013); lo que ha llevado a un tipo de ciudadanía sacrificial (Brown, Wendy, 2016).

Así, este capítulo tiene como objetivo presentar una visión general de cómo los trabajadores del ámbito de la comunicación, en el contexto de la plataformización de trabajo, se han organizado colectivamente. Esto se ha logrado a partir de la aparición de nuevos sindicatos —en concreto youtubers, influencers, gamers y periodistas.

PLATAFORMIZACIÓN DE TRABAJO

El proceso de plataformización, que puede ser entendido como la creciente interpenetración de arquitecturas económicas, políticas y algorítmicas de plataformas —como infraestructuras digitales— en las relaciones e instituciones de comunicación, afecta al mundo del trabajo. Es una mezcla de racionalidad neoliberal, datificación y financiarización, conceptos que analizamos en otro artículo (Grohmann, Rafael, 2020b). Las plataformas son, al mismo tiempo, medios de producción y comunicación en la medida en que configuran la comunicación y organización de los trabajadores.

Las plataformas de trabajo pueden implicar una ubicación específica o gestión reubicada de trabajadores en plataformas de microtrabajo o *freelancer* macrotrabajo, con diferentes lógicas de extracción de valor, vigilancia y condiciones (Graham, Mark y Woodcock, Jamie, 2018; Schmidt, Florian, 2017), además de involucrar divisiones de género, raza y territorio (Van Doorn, Niels, 2017).

Por un lado, existe una circulación de las luchas de trabajadoras y trabajadores en todo el mundo (Cant, Callum, 2019). Asimismo, las conexiones entre las luchas de los trabajadores de plataformas a nivel global son evidentes. Por otro lado, están las especificidades latinoamericanas, en las que el *gig* y la economía informal han sido históricamente la norma y la regla de vida permanente de la clase trabajadora. El trabajo informal ahora está basado en plataformas. Es decir, la autogestión de las personas trabajadoras en América Latina está subordinada a los oligopolios digitales del Norte global. Como lo demuestra la centralidad de los entrenadores de datos para coches autónomos en Venezuela y los moderadores de contenido subcontratados de las empresas de redes sociales en Filipinas, existe una geopolítica del trabajo en plataformas (Roberts, Sarah, 2019).

Al igual que en otras áreas, las personas trabajadoras de la comunicación se ven afectadas por el proceso de plataformización, que implica dependencia: a) de los propios vehículos mediáticos en relación con las plataformas digitales globales (Van Dijck, José, Poell, Thomas y De Waal, Martijn, 2018); b) de *freelancers* en relación a plataformas de macrotrabajo, como 99Designs y Helpie, con su lógica específica; c) de trabajadores que producen contenido para plataformas como YouTube. Además, los comunicadores son parte de la cadena de valor global del trabajo digital (Fuchs, Christian y Sandoval, Marisol, 2014) —lo que implica, de alguna manera, desde trabajar al más alto nivel en Silicon Valley hasta el trabajo de moderadores de contenido en lugares como Filipinas (Roberts, Sarah, 2019).

Esto significa, por tanto, un contexto de división internacional del trabajo digital. Como señalan Mark Graham y Mohammad Anwar (2019), las plataformas implementan un mercado laboral que tiene la posibilidad de operar a escala global, pero los trabajadores “están atrapados en los lugares donde van a dormir todas las noches”. Sin embargo, esta complejidad geográfica del trabajo digital no implica que los trabajadores sean “inorganizables”, ya que las nuevas maneras de control del capital requieren otros modos de organización y resistencia por parte de los trabajadores (Woodcock, Jamie, 2019).

Natalie Fenton (2016) y Jen Schradie (2019) recuerdan cómo las formas organizacionales son políticas y cómo la infraestructura organizacional juega un papel protagónico en el activismo digital: la comunicación también está mutuamente relacionada con la propia organización del trabajo y, por tanto, tiene sus propios costes. Moviliza y hace circular ciertos procesos productivos, usos de plataformas y direcciones en detrimento de otros, además de jugar un papel en la circulación del capital, lo que acelera los procesos y reduce los tiempos de rotación.

NUEVAS EXPERIENCIAS DE ORGANIZACIÓN COLECTIVA EN COMUNICACIÓN

En los últimos años, hemos observado la aparición de nuevos sindicatos detrabajadores en el área de la comunicación, principalmente en el Norte global; estos articulan formas de organización desde contextos digitales. Se trata de luchas prefigurativas (Fenton, Natalie, 2016) que toman las plataformas como laboratorio de la lucha de clases (Cant, Callum, 2019). Desde una visión política radical, las luchas de los trabajadores en torno a las plataformas

digitales deben apuntar a abolir la lógica económico-política de Silicon Valley (Liu, Wendy, 2019) y la expropiación de plataformas por parte de los trabajadores (Cant, Callum, 2019).

El reconocimiento de los comunicadores como trabajadores choca con los resultados de las investigaciones de principios de la década de 2010 (Figaro, Roseli, Nonato, Claudia y Grohmann, Rafael, 2013) y se ajusta al momento actual del capitalismo, con lo que Dyer-Witheford, Nick, Kjosén, Atle y Steinhoff, James (2019) denominan “heptágono de luchas”, que involucra la relación entre capital e inteligencia artificial. Sobre esto, hay ejemplos de huelgas y manifestaciones de trabajadores de Google y Amazon en todo el mundo y la creación de la *Tech Workers Coalition*, entre otros.

Tai Nielsen (2018), Nicole Cohen y Greig De Peuter (2018) y Jamie Woodcock (2020) apuntan a una nueva ola de sindicalización de trabajadores de tecnología, juegos y periodismo. En un escenario en el que los profesionales de Google y Amazon se reconocen a sí mismos como trabajadores, ante las presiones relacionadas con las condiciones laborales y la búsqueda de la sindicalización, Kickstarter, una plataforma de *crowdfunding*, fue la primera gran empresa de tecnología en tener un sindicato. Además de mejores condiciones laborales, exigen políticas de diversidad e inclusión y más participación y voz en la toma de decisiones de la empresa.

Específicamente en el área de periodismo, destacamos: a) Writers Guild of America East, en Estados Unidos, que agrupa a trabajadores de VICE, Vox, The Intercept, MTV, HuffPost, Gizmodo y Fast Company (Cohen, Nicole y De Peuter, Greig, 2018); b) Sindicato de trabajadores de BuzzFeed en Estados Unidos (BuzzFeed News Union), en el contexto del surgimiento de sindicatos de trabajadores a partir de otras iniciativas en plataformas digitales, como The Union y Pitchfork; c) sindicatos de trabajadores autónomos, como Freelancers Union, Canadian Freelance Union, acciones sindicales de periodistas autónomos en Suecia, además de #FairPayForFreelancers.

Estos sindicatos, además de estar ubicados en el Norte global, tienen en común que aspiran a una organización colectiva de periodistas que se adecúe a la forma actual del mundo del trabajo; de hecho, no siempre se consideran sindicatos, sino que se definen como organizaciones de trabajadores, en busca de nuevas palabras para designar nuevos momentos; así, las plataformas digitales

juegan un papel fundamental como medio de comunicación y, al mismo tiempo, organización política de los periodistas. Los jóvenes periodistas están cansados de imaginarios de lugares de trabajo relajados y de las startups tecnológicas, pero en condiciones laborales precarias, como demuestran Nicole Cohen y Greig de Peuter (2020) en Canadá. Adicionalmente, los periodistas reclaman mayor diversidad racial en las redacciones y mayor control sobre sus propias actividades laborales.

En el área de los juegos, Game Workers Unite no es exactamente un sindicato, sino un movimiento y organización internacional que tiene como objetivo sindicalizar la industria de los videojuegos. Está presente en 12 países, incluso en Brasil y Argentina, y está formado por personas sin experiencia en el sindicalismo tradicional, lo que demuestra, para Jamie Woodcock (2020), que: a) ningún trabajador es inorganizable; b) que los trabajadores aún no estén organizados no significa que no haya resistencia o potencial de organización; c) nuevas formas de organización colectiva de los trabajadores aparecen, con otras lógicas. Se ven a sí mismos como un movimiento internacional de base diseñado para sindicalizar la industria de los juegos, piden a todos los trabajadores que se organicen, de abajo hacia arriba, desde las células locales. Según Jamie Woodcock (2020, p. 6), “los sindicatos existentes deben estar preparados para aprender de las experiencias de estos trabajadores, adaptando sus métodos y formas organizativas para encontrar nuevas posibilidades”.

Otro caso es el sindicato de youtubers formado en Alemania. Se asoció al mayor sindicato alemán, IG Metall, y exige a la plataforma, entre otras cosas, mayor transparencia en los algoritmos y criterios para desmonetizar videos. Según Jörg Sprave, miembro del sindicato de youtubers y reconocido youtuber alemán, en entrevista para esta investigación, “los sindicatos “digitales” deben operar como un movimiento sin obligaciones para los operadores. No sabemos de dónde vienen nuestros miembros; si deciden no decírnoslo, nunca lo sabremos”. Sprave reflexiona que los mayores desafíos para la organización de trabajadores son legales y geopolíticos, considerando que una plataforma como YouTube no está presente en un solo país.

Vale también analizar a The Creator Union, un sindicato de influencers digitales creado en Inglaterra en el primer semestre de 2020. Exige mejores condiciones laborales en relación a marcas y agencias. Una de las principales quejas es el trabajo gratuito. La página del sindicato dice: “¿Estás cansado de que te inviten

a trabajar gratis? ¿Estás cansado de perseguir el pago durante meses? Con el aumento de los presupuestos publicitarios para marketing de influencia, es hora de exigir un pago justo, inclusión y contratos seguros” (The Creator Union, 2020).

LA COMUNICACIÓN COMO PROCESO DE ORGANIZACIÓN DE TRABAJADORES

Además de la institucionalización de la organización en asociaciones o sindicatos, existe una serie de relaciones y procesos de comunicación que se ubican como arreglos organizacionales que pueden ser más informales, puntuales o aleatorios. Esto sucede tanto en persona como en plataformas digitales, con grupos en Facebook y WhatsApp. Según Alex Wood, Vili Lehdonvirta y Mark Graham (2018), el 58 % de los trabajadores de la plataforma que no dependen de la ubicación, se comunican en línea al menos una vez con otros trabajadores.

Esto se refuerza en uno de los únicos momentos en los que Jamie Woodcock y Mark Graham (2019, p. 107) afirman: “la comunicación es un paso importante hacia la resistencia y la organización colectiva”. En este contexto, los autores evidencian que la comunicación digital es una parte crucial del trabajo en las plataformas y enfatizan la trascendencia de los foros y plataformas digitales para compartir consejos y quejas entre los trabajadores.

Así, hay códigos de conducta dispuestos por las plataformas digitales que aparecen en el foro organizado por Game Workers Unite. Ellos son la concretización discursiva de un acuerdo de organización entre trabajadores. En este caso específico, esto implica explicar el propósito de la organización, expectativas de comportamiento en la plataforma, comportamientos inaceptables y sus consecuencias y espacio para quejas.

Game Workers Unite realiza lo que Jamie Woodcock y Mark Johnson (2018) denominan “gamificación desde abajo”, que significa subvertir la lógica gamificada de la racionalidad neoliberal, basada en la reapropiación de una plataforma originalmente diseñada para la comunicación entre jugadores de videojuegos con el propósito de la organización de trabajadores: la plataforma Discord. Jamie Woodcock (2020) compara la importancia de esta plataforma para los trabajadores del juego con la centralidad de WhatsApp para los conductores de Uber. En esta plataforma, existen diferentes foros y chats entre trabajadores, divididos en secciones: general, organización, noticias y artículos, experiencias

y compartidos, preguntas y dudas y fuera de tema. También hay divisiones por comités (traducción, comunicación y organización) y por región, además de salas de reuniones.

Sin embargo, no todos los grupos de trabajadores de plataformas se organizan a través de plataformas gamificadas, como Discord. Así lo confirma Sprave: “Teníamos un servidor en Discord, pero paramos porque no usábamos mucho. Elegimos una página de Facebook para nuestra comunicación que funciona bien”. En sus palabras, las posibilidades de Facebook proporcionan una “casa limpia”. El punto central para él es que “un sindicato digital necesita una plataforma y no puede funcionar sin un hogar digital”.

Desde este contexto, uno de los desafíos en cuanto a la organización de los trabajadores en plataformas está relacionado con la infraestructura. En general, los resultados muestran las dificultades de organizar a los trabajadores a nivel internacional en el contexto de una *gig economy global*. Por lo tanto, hay que considerar el papel central de plataformas como Discord en la comunicación para brindar una “gamificación desde abajo” (Jamie Woodcock, 2019) y el potencial y los límites de estas experiencias prefigurativas y de laboratorio de la lucha de clases en el contexto de plataformización de trabajo.

DESAFÍOS LATINOAMERICANOS

América Latina tiene una sólida historia de luchas sindicales entre profesionales de la comunicación. Además, la región posee muchas cooperativas de trabajadores de comunicaciones y medios, como hemos demostrado en nuestra investigación previa, donde destaca el escenario argentino (Grohmann, Rafael, 2019; 2020a). El mayor reto es entender cómo enfrentar la plataforma de trabajo en América Latina desde las organizaciones colectivas, desde abajo, orgánicamente, experimentando y prefigurando nuevas formas de solidaridad entre los trabajadores.

En el caso de Brasil, los desafíos son inmensos. Dadas las características del mercado laboral —no solo en el área de la comunicación—, la informalidad de trabajo por imposición siempre ha sido la norma y el efecto de la descalificación profesional ha ido erosionando identidades específicas. A esto se suma la configuración actual de las instituciones de defensa colectiva de los profesionales de la comunicación y el debate aún incipiente sobre estos temas en las universidades. En Brasil, vivimos una época de inflexión en el que se está

desmitificando el mágico universo del emprendedurismo y las personas e instituciones comienzan a prestar atención a otras formas de organización colectiva del trabajo en el área de la comunicación. Esto solo sucederá si es orgánico y de abajo hacia arriba. Las redes de iniciativas periodísticas autogestionadas son un ejemplo de ello, como el InfoTerritório, un proyecto conjunto de Alma Preta, Desenrola e Não Me Enrola, Periferia em Movimento y Preto Imperio, destinado a fortalecer el periodismo en las periferias de São Paulo.

Nos enfrentaremos a la plataformización de trabajo solo con el papel central de la comunicación en la organización de los trabajadores, en el sentido de prefigurar y experimentar viejas y nuevas formas de organización colectiva, en asociaciones, sindicatos, paros y cooperativas. Por ello, la universidad tiene el deber de apoyar a los trabajadores en estos experimentos.



REFERENCIAS

- Brown, Wendy (2016). Sacrificial Citizenship: Neoliberalism, Human Capital, and Austerity Politics. *Constellations*, 23(1): 3-14. DOI: 10.1111/1467-8675.12166.
- Cant, Callum (2019). *Riding for Deliveroo*. London: Polity.
- Casilli, Antonio y Posada, Julián (2019). "The Platformization of Labor and Society". En: Graham, Mark y Dutton, William. (org.). *Society and the Internet*: 293-306. Oxford: OUP.
- Cohen, Nicole y De Peuter, Greig (2018). "I work at Vice Canada and I need a union". *Labour Under Attack*: 114-128. Nova Escócia: Fernwood.
- _____ (2020). *New Media Unions: organizing digital journalists*. New York: Routledge.
- Dardot, Pierre y Laval, Christian (2013). *The new way of the world*. London: Verso.
- Dyer-Witheford, Nick, Kjoson, Atle y Steinhoff, James (2019). *Inhuman Power*. London: Pluto Press.
- Fenton, Natalie (2016). *Digital, Political, Radical*. London: Polity.
- Figaro, Roseli (2018). Comunicação e trabalho: implicações teórico-metodológicas. *Galáxia* 39.
- Figaro, Roseli, Nonato, Claudia y Grohmann, Rafael (2013). *As Mudanças no Mundo do Trabalho dos Jornalistas*. São Paulo: Atlas.
- Fraser, Nancy (2020). *O Velho está Morrendo e o Novo Não Pode Nascer*. São Paulo: Autonomia Literária.
- Fuchs, Christian y Sandoval, Marisol (2014). Digital workers of the world unite! *TripleC*. V. 22, N.º 2.
- Graham, Mark. y Woodcock, Jamie (2018). Towards a Fairer Platform Economy. *Alternate Routes*. 29.
- Graham, Mark y Anwar, Mohammad (2019). The Global Gig Economy. *First Monday* 24 (4).
- Grohmann, Rafael (2019). Cooperativas de Comunicadores: possibilidades, contradições e cenário argentino. *Revista da INTERCOM* 42 (3): 77-90.

- Grohmann, Rafael (2020a). A Dança Dialética do Trabalho em uma Cooperativa de Jornalistas: o caso do Tiempo Argentino. *Estudos em Jornalismo e Mídia*.
- _____ (2020b). Plataformização do trabalho: entre dataficação, financeirização e racionalidade neoliberal. *EPTIC* (22) 1: 106-122.
- Liu, Wendy (2019). *Abolish Silicon Valley*. Michigan: Repeater.
- Nielsen, Tai (2018). Unions in Digital Labour Studies: a review of information society and Marxist autonomist approaches. *TripleC*. V. 16, N.º 2.
- Roberts, Sarah (2019). *Behind the screen*. New Haven: Yale.
- Schmidt, Florian (2017). *Digital Labour Markets in The Platform Economy*. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Schradie, Jen (2019). *The Revolution that wasn't. How digital activism favors conservatives*. London: Harvard University Press.
- Sodré, Muniz (2014). *A ciência do comum*. Petrópolis: Vozes.
- Soriano, Cheryll y Cabañes, Jason (2020). Entrepreneurial Solidarities: Social Media Collectives and Filipino Digital Platform Workers. *Social Media + Society*: 1-11. DOI: 10.1177/2056305120926484.
- Srnicek, Nick (2016). *Platform Capitalism*. London: Polity.
- Sun, Ping (2019). Your order, their labor: An exploration of algorithms and laboring on food delivery platforms in China. *Chinese Journal of Communication*, 12(3): 308-323.
- The Creator Union (2020). "Home". Disponível em: <https://thecreatorunion.com/#>
- Van Dijck, José, Poell, Thomas y De Waal, Martijn (2018). *The Platform Society*. New York: Oxford.
- Van Doorn, Niels (2017). Platform labor: on the gendered and racialized exploitation of low-income service work in the 'on-demand' economy. *Information, Communication y Society* 20: 898-914. DOI: 10.1080/1369118X.2017.1294194.

Wood, Alex, Lehdonvirta, Vili, Graham, Mark (2018). Workers of the Internet unite? Online freelance organization among remote gig economy workers in six Asian and African countries. *New Technology, Work and Employment*. V. 33, N.º 2.

Woodcock, Jamie (2019). *Marx at the Arcade*. Chicago: Haymarket Books.

_____ (2020). How to beat the boss: Game Workers Unite in Britain. *Capital y Class*.

Woodcock, Jamie y Johnson, Mark (2018). Gamification: what it is, and how to fight it. *The Sociological Review* 66 (3).

Woodcock, Jamie y Graham, Mark (2019). *The Gig Economy: a critical introduction*. London: Polity.

EL MERCADO LABORAL PERUANO Y LAS PLATAFORMAS DE DELIVERY: ¿QUÉ DICEN LOS DERECHOS LABORALES?

ALEJANDRA DINEGRO MARTÍNEZ





ALEJANDRA DINEGRO MARTÍNEZ

Socióloga por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (UNMSM), donde, actualmente, cursa una Maestría en Política Social. Es investigadora laboral; sus temas se centran en desempleo juvenil, informalidad, precariedad y plataformas digitales. Miembro del grupo de investigación Territorialidad, medio ambiente y poder, de la Facultad de Ciencias Sociales de la UNMSM. Autora de los libros *Pulpines y el trabajo digno: crónica de una lucha victoriosa* y *Revalorizando la gestión social de los comedores populares: casos de Lima Norte*. Es articulista de medios nacionales e internacionales, con experiencia en gestión pública y autora de un proyecto de ley de regulación de apps de delivery.

INTRODUCCIÓN

LA fuerza laboral que impulsa la economía peruana es una basada en servicios con bajos salarios; está compuesta de manera desproporcionada por trabajadores sin contratos estables, por mujeres con condiciones laborales informales, por jóvenes con empleos precarios y jornadas extenuantes que el trabajo remoto demanda. Además, esta fuerza está, en gran parte, desvinculada a alguna red de protección social.

Todas estas son características que se vienen heredando desde hace más de veinticinco años con la reforma neoliberal implementada por el gobierno autoritario de Alberto Fujimori en 1992; con el pasar de los años, dichas condiciones laborales de Perú se han agudizado: la pérdida de derechos y el aumento de la informalidad registran el 72 %, según el último reporte del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), fechado en noviembre de 2019. A esta situación se suma la creciente presencia de inmigrantes extranjeros (ciudadanas y ciudadanos venezolanos), que compiten por un empleo en un inexistente piso común de derechos laborales.

Es en este contexto en el que aparecen las plataformas digitales y sus aplicativos de reparto vía delivery o taxi. Plataformas como Uber, Glovo o Rappi se catalogan a sí mismas como parte de un modelo económico “colaborativo” en el que son intermediarias entre cliente-producto/servicio y repartidor/conductor. No existe vínculo laboral de por medio porque sostienen que el intercambio que se realiza en ellas es “autónomo” y cada quien es su propio jefe.

Sin embargo, la evidencia constata que la actividad en estas plataformas califica como trabajo en condiciones atípicas, con estándares informales, inestabilidad laboral, sin salario fijo, con controles y valoraciones que la propia plataforma establece de manera unilateral. Frente a una situación de desempleo y de crisis sanitaria mundial, estas plataformas se constituyen en una fuente de ingresos que, para miles de repartidores, es su única forma de subsistir.

El presente capítulo es un diagnóstico, con metodología mixta, de las condiciones de trabajo de un grupo de repartidores de delivery de la plataforma Glovo, en la ciudad de Lima y de cómo la actividad que realizan se encuentra inmersa en los debates de la regulación laboral iniciados en el país. Los resultados

deben evaluarse tomando en consideración las limitaciones del estudio, ya que nos estamos refiriendo a procesos en curso y de gran dinamismo, como son las movilizaciones, los paros internacionales de repartidores y algunos avances en aspectos judiciales en el Sur global.

CONTEXTO SOCIOPOLÍTICO PERUANO

En la década de 1980, Perú enfrentó una crisis que amenazó con disolver los lazos de su fragmentada sociedad y destruir su precaria organización estatal como consecuencia del conflicto armado interno suscitado por la presencia de grupos terroristas en la sierra del país; en tales circunstancias, el gobierno elegido en 1990, de Alberto Fujimori, necesitó demandar la participación de actores externos para equilibrar la economía, vencer grupos subversivos, perseguir al narcotráfico y reducir la producción de drogas (Cotler, Julio y Grompone, Romeo, 2000).

A partir de entonces, se instauró el neoliberalismo en Perú; empezó de manera más drástica y autoritaria que en otros países de América Latina. Aunque Alberto Fujimori fue el ganador de elecciones libres y justas, comenzó a concentrar el poder en el Ejecutivo —a expensas del Congreso y de las instancias judiciales—, en la presidencia, el Ministerio de Economía y Finanzas y el aparato de seguridad. Los efectos de combinar la alta concentración de poder político y económico con unas instituciones y sociedad civil débiles fueron una modalidad extrema de captura del Estado, hasta que casi todas las formas de rendición de cuentas dejaron de operar (Durand, Francisco, 2012).

Según información de los anuarios estadísticos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPPE), a 2017, la tasa de sindicalización de los asalariados formales en Perú alcanzó el 8.1 %, que se reduce a 5 % si la calculamos para el total de la población asalariada. En los últimos cinco años, se aprecia una tendencia decreciente en el sector privado, la afiliación sindical pasa del 6.4 % a 5.2 % (Plades, 2019). Se suma a ello la amplia informalidad del mercado de trabajo peruano, que según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2017) describe a Perú como uno de los países con mayor presencia de empleo informal a nivel latinoamericano, con una tasa de 72 % en 2016. En la práctica, ocho de cada diez trabajadores son informales y se encuentran en microempresas formales e informales, desarrollando trabajo familiar y como autoempleados no calificados.

La ola de inmigración extranjera (principalmente desde Venezuela) ha tenido una fuerte presencia en los debates que han girado en torno a la inseguridad, el desempleo, la informalidad, el comercio ambulatorio y el impacto, en términos generales, al mercado laboral peruano. De hecho, Perú es el país con el segundo mayor asentamiento de venezolanos en el mundo, después de Colombia (TrabajoDigno.pe, 2019).

Entonces, el cambio de paradigma fue total. Lo que sucedió en Perú, tras las reformas en materia laboral aplicadas a partir de 1990, fue la eliminación de la estabilidad laboral al instituir el despido arbitrario, ampliar las modalidades de contratación temporal y atípicas y extender el plazo de tres a cinco años para que un contrato a plazo fijo se vuelva indefinido. Las reformas a la negociación colectiva se sumaron a la estrategia aplanadora de los derechos laborales: complejizaron los requisitos para formar sindicatos, restringieron el alcance de la negociación colectiva y ampliaron las condiciones para declarar una huelga legal (Fernández-Maldonado, Enrique, 2015). Estas reformas hasta el día de hoy se sostienen en la Constitución de 1993.

APARICIÓN DE LAS PLATAFORMAS DE DELIVERY EN PERÚ

Lo que se sabe de la llegada de estos aplicativos es por referencias en medios de comunicación. A principios de 2014, Uber empezó a operar en Lima. Glovo y Cabify llegaron en 2017 y, a finales de 2018, Rappi. No obstante, según el informe final grupo de trabajo creado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (МТРЕ)¹, Glovo y Rappi son dos plataformas con presencia en más de cinco regiones importantes del país.

Así como se tiene información disgregada sobre la presencia de estas plataformas en el mercado peruano, no se cuenta con información oficial —es decir, desde la principal institución del país en materia laboral —el Ministerio de Trabajo—; se desconoce sobre el número de personas suscritas a estos aplicativos, horarios de labores, tipo de trabajo, edad, género, procedencia, tasa de accidentalidad u otros. Por ello, esta forma de trabajo queda invisibilizada en medio de otras categorías: ocupados no asalariados, trabajadores por cuenta propia, algunas formas de trabajo atípico asalariado o trabajadores informales. Las condiciones

¹ Tuvo por objeto analizar las condiciones de empleo de las personas que prestan servicios en plataformas digitales; fue creado mediante Resolución Ministerial N° 272-2019-TR.

de empleo, así como la cantidad de repartidores en cada aplicativo, han sido evidenciadas a través de informes periodísticos y datos extraoficiales. Así, se sabe que Glovo tiene siete mil repartidores afiliados y 3 500 en lista de espera (a nivel nacional). El 90 % de repartidores son ciudadanos venezolanos y el 10 % peruanos².

ESTUDIO DE CASO: LA SITUACIÓN DE REPARTIDORES DE GLOVO EN LIMA

La investigación empezó a partir de febrero de 2019. Fue una búsqueda documental; inicialmente, me centré en la presencia de plataformas de delivery en la capital. Posterior a ello, durante agosto y octubre de 2019, decidí acompañar durante varias semanas y días, las jornadas de trabajo a través de la metodología de la investigación participante y la observación.

Asimismo, es importante mencionar que los resultados se obtuvieron a partir del análisis de una muestra representativa y se complementó con otras técnicas de recolección de información como entrevistas, conversaciones vía celular, acompañamiento en las movilizaciones, entrevistas a profundidad y participación en reuniones en la calle con los repartidores. Estos datos muestran una realidad prepandemia, donde uno de los compromisos asumidos fue mantener las identidades en reserva para evitar inconvenientes a los trabajadores que participaron.

A continuación, se reflexionará en torno a algunos de los resultados preliminares que se obtuvieron en la toma de encuestas. Cabe indicar que la muestra total de encuestados se realizó en dos tiempos, el primer grupo constó de la participación de 30 repartidores y, en un segundo momento, otros 170, lo que completa un universo maestral de 200 repartidores y repartidoras. Como la presente investigación forma parte de la tesis de maestría —de la autora— en curso, se evidenciarán los resultados del primer grupo de repartidores encuestados.

Un factor importante es la presencia de repartidoras y repartidores venezolanos, con respecto a los peruanos o de otras nacionalidades. Veinte son de nacionalidad venezolana, 2 de Colombia y 8 peruanos. Otra variable considerada en la investigación es la presencia de mujeres en este tipo de aplicativo.

² Según el informe final del grupo de trabajo creado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Es minoritaria: de los 30 encuestados, solo 3 son mujeres. Sin embargo, son las que mayores disconformidades reflejaron con situaciones de acoso u hostigamiento.

De los 30 encuestados, para 22 de ellos este tipo de aplicaciones representa una oportunidad ineludible de acceder a un ingreso en un mercado laboral que les es ajeno y poco familiar. Sin embargo, como se constató, no se perciben como colaboradores, sino trabajadores y, por lo tanto, con derechos laborales que deberían ejercer. Para este grupo de repartidores, esta sería su observación principal puesto que consideran que estas empresas se aprovechan de las necesidades de las personas y que no pueden reclamar ante un bloqueo de cuenta u otra actividad que atente contra lo que es su principal fuente de ingresos.

Para los ciudadanos peruanos, esta labor califica como una actividad que, inicialmente, no desempeñaban en horarios extendidos, pero, con el tiempo y ante la dificultad de encontrar otro tipo de empleo, optaron por convertirla en un trabajo de tiempo completo. Los ciudadanos venezolanos coinciden en no considerarse colaboradores, pero ese sería un detalle secundario; lo principal —para ellos— es la seguridad y tener mayor cantidad de pedidos, lo cual es sinónimo de más ingresos.

Para finalizar, un aspecto a resaltar es la calificación educativa que acreditan tener los repartidores. Así, 33 % de la población extranjera encuestada completa una formación superior; por lo tanto, estamos hablando de personas que han culminado carreras universitarias; en algunos casos, tienen estudios de posgrado concluidos. Seguidos de un 23 % con educación técnica completa y, en igual proporción, con secundaria completa.

FIGURA N.º1: LA SITUACIÓN DE REPARTIDORES DE GLOVO EN LIMA (FEBRERO-OCTUBRE 2020)

Como la presente investigación forma parte de la tesis de maestría -de la autora- en curso, se evidenciarán los resultados del primer grupo de repartidores encuestados: 30 personas de un universo muestral de 200 personas.



NACIONALIDAD

Venezolana	67 %
Peruana	27 %
Colombiana	6 %

FUENTE DE INGRESOS

Única	73 %
Complementaria	27 %

SEXO

Masculino	83 %
Femenino	17 %



TIPO DE ACCIDENTE

Choque	40 %
Robo	33 %
Atropello	17 %
Otro	10 %

GRADO DE INSTRUCCIÓN

33 %	Superior Univ. completa
23 %	Edu. Técnica completa
23 %	Secundaria incompleta
13 %	Primaria completa
7 %	Edu. Técnica incompleta
1 %	Superior Univ. Incompleta

EDAD

27 %	Entre 19 - 24 años
60 %	Entre 25 - 30 años
13 %	Entre 31 - 34 años

DERECHO LABORAL

Entiéndase salario, vacaciones, *Compensación por tiempo de servicios*(cts), seguro de salud, acceso a fondo pensionario, certificado de trabajo, horario de trabajo, principalmente.

1 %	SI
99 %	NO

Elaborado por la autora
Diseño: Melissa Mejía

PREPANDEMIA Y PANDEMIA: MOVILIZACIÓN, ORGANIZACIÓN Y NORMATIVA LABORAL

Según testimonios de los propios repartidores (Sarmiento, Jair, 2020), la pandemia ha agudizado sus condiciones de trabajo: incremento de repartos, aumento de robos e inseguridad ciudadana, aumento de riesgos en materia de salud y seguridad en el trabajo, incremento del tiempo de espera en comercios asociados. Sin embargo, ello no se traduce en cambios o mejoras en las tarifas o implementación de bioseguridad.

Estas inconformidades, desde el 21 de octubre de 2019 —cuando se llevó a cabo la primera protesta de repartidores de Glovo en la ciudad de Lima—, se mantienen. La manifestación tuvo como eje principal la denuncia del recorte del pago de las tarifas “base” a un poco más del 50 %. La tarifa base en Perú estaba en 2.50 soles (menos de 1 USD) y con el recorte pasaba a 1.20 soles (menos de 0.5 USD).

Los repartidores agregaron que estaban en desacuerdo con otras decisiones arbitrarias de la plataforma, como la suspensión de cuentas, la baja en las calificaciones, la poca asignación de pedidos o el pedido de las claves de sus Registros Únicos de Contribuyentes (RUC), documento de carácter personal que permite declarar impuestos al Estado.

De todos los repartidores de aplicativos en Perú, han sido los de la empresa Glovo quienes han desarrollado niveles de autoorganización y movilización, a diferencia de repartidores o conductores de otras aplicaciones. Como consecuencia de la primera protesta realizada, ese mismo día, conformaron un grupo de “voceros” a quienes la empresa permitió ingresar a sus instalaciones para dialogar acerca de su situación laboral, el porqué del recorte (bajo la promesa de replantear esa medida) y el levantamiento de la movilización. La mesa de diálogo fue simbólica; no se concretó nada en los días sucesivos y, de hecho, la situación de las tarifas se mantiene hasta el día de hoy.

El 27 de noviembre de 2019 se realizó un segundo plantón en las oficinas de Glovo, pero, esta vez, la convocatoria no tuvo la misma acogida. Un motivo de ello era que, tras la primera protesta, la empresa habría tomado represalias contra varios repartidores mediante el bloqueo de sus cuentas. Así, la estrategia del miedo y el hostigamiento funcionan actualmente y no es un fenómeno propio de Perú.

En noviembre de 2019 se solicitó la presencia de funcionarios del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, así como de la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (SUNAT). Sin embargo, los representantes de la empresa no prestaron ningún tipo de atención a los reclamos y, por el contrario, procedieron al desalojo de los repartidores, lo que inició una pequeña gresca entre efectivos policiales y motorizados. Un grupo de ellos optó por realizar una caravana hasta las puertas del Ministerio de Trabajo en señal de protesta. No fueron recibidos por ningún funcionario, pero hicieron público, mediante los medios de comunicación, un pliego de reclamos y de puntos a tratar con la plataforma.

Desde entonces, son los repartidores extranjeros quienes desarrollan espacios de solidaridad entre ellos, a diferencia de los peruanos. Es que la noción de trabajo digno y derechos laborales es parte de la idiosincrasia inherente a la formación académica y experiencia laboral con la que cuentan y a la que han podido acceder en su país de origen, a diferencia de la precariedad, informalidad

y subempleo del mercado laboral peruano. Asimismo, estos grupos logran informarse sobre actos xenofóbicos u hostigamiento por parte de los clientes del aplicativo. Pero, como no existe canal de denuncia a través del aplicativo, quedan en hechos anecdóticos.

Hasta ahora, las cuentas en plataformas virtuales se mantienen activas y comparten información ligada a los emprendimientos comerciales que los repartidores de Lima han tenido que implementar ante las consecuencias económicas del COVID-19. Asimismo, “Glovers en Perú” sigue siendo el principal embrión organizativo de los repartidores de Glovo; este ha permitido gestionar ayudas humanitarias, como donaciones de alimentos para algunas familias de repartidores.

Al igual que en toda América Latina, en Perú no existe regulación específica para las plataformas digitales. En este país se han presentado, desde 2017 hasta 2019, ocho propuestas legislativas ante el Congreso de la República que intentan regular el servicio que ofrecen las plataformas como Uber, Beat, Cabify (seis proyectos de ley) y las que intentan reconocer y establecer un vínculo laboral entre estas plataformas y los trabajadores de delivery o reparto (dos proyectos de ley). Sobre este último, el 17 de abril de 2019, se presentó el Proyecto de Ley N° 4243, firmado por el excongresista Manuel Dammert, de la bancada progresista del Nuevo Perú, ante el Congreso de la República. Su objetivo es regular y establecer el carácter de “laboral” al vínculo existente entre los trabajadores (repartidores, conductores) y las plataformas digitales. El otro proyecto, del excongresista Miguel Román Valdivia, se titula “Ley que regula la labor del trabajador por plataforma digital”; busca otorgarle la categoría de “trabajador digital” a quienes realicen de forma personal y directa, una actividad económica a título lucrativo, en “empresas de servicio digital” como Uber y Rappi, quienes no se encuentran en un régimen laboral definido. Los mantiene en la categoría de “colaboradores”.

Adicionalmente, en noviembre de 2019, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPPE) organizó un grupo de trabajo para que realice recomendaciones para mejorar las condiciones de empleo de las personas que prestan servicios en plataformas digitales como Glovo, Rappi y otros aplicativos. El plazo era de 90 días hábiles, que se venció en marzo de 2019. Hasta el momento, el informe no es público; sin embargo, fue socializado con la prensa. Por esa vía se pudieron conocer algunas de las recomendaciones: derecho a la organización; de

confirmarse la supeditación, estaríamos ante un vínculo laboral; intervención en materia de salud y seguridad en el trabajo; acceso a un seguro de salud y mecanismos de protección social (Sarmiento, Jair, 2020).

CONCLUSIONES

Los resultados obtenidos en las encuestas y las entrevistas a profundidad resuelven algunos mitos que las plataformas y sus aplicativos difunden para evitar responder por vacíos presentes en sus negocios. Asimismo, hay aspectos que podrían explorarse más adelante como: la presencia joven y femenina, la salud mental de los repartidores, el impacto generado por estas plataformas en comercios urbanos, si este modelo podría ser replicado en zonas rurales o no y cuánto influye el uso de bicicletas y la presencia de motorizados bajo el enfoque del derecho a la ciudad, entre otros aspectos.



REFERENCIAS

- BID (2016). "Economía Colaborativa en América Latina". Disponible en: <https://publications.iadb.org/es/>
- Cotler, Julio y Grompone, Romeo (2000). *El fujimorismo. Ascenso y caída de un régimen autoritario*. Lima: Instituto de Estudios Peruanos.
- Dinegro, Alejandra (2019). App Capitalism. *NACLA Report on the Americas*, 51(3), 236-241. DOI: 10.1080/10714839.2019.1650485.
- _____ (2019). Plataformas y empleo: ¿cómo es trabajar para una app en el Perú? *Ideele*, (286).
- Durand, Francisco (2012). *El debate sobre la captura del Estado peruano*. Lima: Desco.
- El Comercio* (2019). "Lima: Empleo adecuado entre jóvenes se reduce en 7.9 % entre abril y junio". Disponible en: <https://elcomercio.pe/economia/peru/lima-adecuado-jovenes-reduce-7-9-abril-junio-inei-desempleo-juvenil-noticia-655800-noticia/>
- Fernández-Maldonado, Enrique (2015). *La rebelión de los pulpines. Jóvenes, trabajo y política*. Lima: Editorial Otra Mirada.
- OIT (2017). "Panorama Laboral 2017. América Latina y el Caribe". Perú. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---rolima/documents/publication/wcms_613957.pdf
- _____ (2018). "Perspectivas sociales y del empleo en el mundo". Disponible en: <https://www.ilo.org/>
- _____ (2019a). "Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital". Disponible en: <https://www.ilo.org/>
- _____ (2019b). "Trabajar para un futuro más prometedor". Disponible en: <https://www.ilo.org/>
- Plades (2019). "Informe: situación de los derechos sindicales en el Perú, 2014-2018. Lima, Perú". Disponible en: <http://www.plades.org.pe/publicaciones/informe-situacion-de-los-derechos-sindicales-en-el-peru-2014-2018-2/>

Sarmiento, Jair (2020). "El que reparte se lleva la peor parte". *La República*. Disponible en: <https://larepublica.pe/economia/2020/05/31/coronavirus-en-peru-el-que-reparte-se-lleva-la-peor-parte/>

Srnicek, Nick (2018). *Capitalismo de plataformas*. Buenos Aires: Editorial Caja Negra.

TrabajoDigno.pe (2020). "Qué sucede con los venezolanos en el Perú. Su impacto en el empleo a partir de tres investigaciones". Disponible en: <http://trabajodigno.pe/que-sucede-con-los-venezolanos-en-el-peru-su-impacto-en-el-empleo-a-partir-de-tres-investigaciones-recientes/>

“LA APLICACIÓN TE PRECARIZA”. EXPERIENCIAS DE PERSONAS REPARTIDORAS Y CONDUCTORAS EN ECUADOR

**CAROLINA SALAZAR DAZA
KRUSKAYA HIDALGO CORDERO**





CAROLINA SALAZAR DAZA

Investigadora feminista y activista ciudadana. Es Ecóloga Humana por el College of the Atlantic-USA y máster en Estudios de Desarrollo Internacional por la Universidad de Wageningen-Holanda. En la actualidad cursa una maestría en Ciencias Sociales con mención en Estudios de Género y Desarrollo en FLACSO, Ecuador. Su más reciente investigación analiza el impacto de las economías de plataforma —Uber específicamente— sobre las economías de los hogares y las relaciones de género en Quito.

KRUSKAYA HIDALGO CORDERO

Investigadora y activista feminista con una maestría de doble titulación en Estudios de Género por la Central European University (CEU) y la Universidad de Granada (UGR). Actualmente, realiza una especialización en Estudios Afrolatinoamericanos y Caribeños por el Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO). Trabaja como coordinadora de proyectos en la Friedrich-Ebert-Stiftung (FES-ILDIS), Ecuador en el área de feminismos y sindicalismo. Articula su militancia en el Observatorio de Plataformas y la Revista Amazonas.

“TÚ estás todo el día en la calle, doce horas. Tienes que desayunar en la calle, almorzar en la calle, cenar en la calle y no tienes ni vida social, no tienes tiempo para nada” (Hidalgo, Kruskaya y Salazar, Carolina, 2020a). Esta es la situación que atraviesan miles de personas que trabajan en aplicaciones móviles o plataformas digitales de reparto y conducción —conocidas como apps— a nivel mundial. En el caso ecuatoriano, este escenario también hace alusión a las personas que laboran en la informalidad y precariedad. Sin embargo, las compañías multinacionales que ofertan el trabajo en plataformas digitales construyen un imaginario de autonomía, emprendedurismo, rentabilidad y bienestar, desligándose de relaciones laborales. Por lo tanto, trabajar en una plataforma digital de reparto o conducción implica el no reconocimiento del estatus de trabajadores y, por ende, de derechos laborales, ninguna tarifa mínima de salarios, atomización de relaciones laborales y tercerización laboral, inexistencia de seguridad social o seguros privados contra accidentes, algoritmización del desempeño laboral y mecanismo de control. En otras palabras, exponer sus vidas a condiciones de precariedad y explotación en nombre del capital.

A estas vulneraciones de derechos y precarización laboral, se debe sumar que estas aplicaciones externalizan todos los gastos de producción. Es decir, estas compañías multinacionales poseen un único medio de producción: la app¹. Mientras, los celulares, los datos móviles, los autos, las motocicletas, las bicicletas, las mochilas son medios y costos de producción que los trabajadores deben proveer para trabajar en estas aplicaciones. Por esta razón, los trabajadores de delivery enfrentan una enajenación extrema de su trabajo y sus propios medios de producción. Es así que, la dimensionalidad del trabajo nos llama a pensar cómo se constituyen las relaciones de producción dentro de las economías de plataforma. Se entiende que el trabajo no puede ser comprendido por fuera de otras esferas de la vida como las tareas de cuidado y reproducción, el goce

¹ Se debe tomar en cuenta que el costo de desarrollo de una aplicación digital de amplio y eficiente desempeño puede costar, en promedio, 270 000 USD. Esto hace que compañías cuenten con una ventaja comparativa frente a las cooperativas y emprendimientos pequeños de los trabajadores (Appnet Blog, s/f).

y disfrute, la subjetividad, etc. Además, se debe considerar que la legislación ecuatoriana no contempla ninguna figura que respalde a los trabajadores de plataformas.

Es así que las epistemologías feministas aportan en el entendimiento de los trabajos más allá de la producción capitalista, cuestionando la dicotomía vida-capital y situando en el centro del estudio el sostenimiento de la vida (Pérez Orozco, Amaia, 2014). Este llamado hace resonancia con nosotras y el proyecto del Observatorio de Plataformas, desde donde reflexionamos sobre las condiciones de trabajo dentro de las apps y su repercusión sobre las vidas de las personas. Igualmente, desde un abordaje cercano y sensible, entendemos que existe un impacto diferenciado de estos modelos de negocios sobre los cuerpos y vidas de los trabajadores. Por esta razón, apostamos a un análisis interseccional donde las categorías de género, clase, raza, nacionalidad, edad están imbricadas e instan estudiarlas en su complejidad. Además, el impacto que genera trabajar en este tipo de aplicaciones digitales es diferenciado por el género, ya que las actividades de transporte y reparto son social e históricamente masculinizadas.

Este texto es parte de un proyecto amplio llamado Observatorio de Plataformas. Con él deseamos aportar al trabajo justo y a la vida digna de quienes trabajan en economías de plataformas. Por esta razón, este capítulo busca posicionar la realidad y las voces de los seres humanos que están inmersos en estos modelos de negocio, particularmente de conducción y reparto en el contexto ecuatoriano, desde epistemologías feministas y metodologías encarnadas.

CONTEXTO

La llegada de las economías de plataforma a Ecuador nos invita a contextualizarlo en términos del mercado laboral y su impacto en la vida de las personas. La primera plataforma digital del trabajo que se instaura en el país es Cabify en 2016, seguida un año más tarde por Uber y en los años subsiguientes hasta la actualidad (2018, 2019 y 2020), Glovo, Rappi, inDriver, entre otras aplicaciones. De acuerdo con los discursos fundadores de estos modelos de negocio, ellos “facilitan” la provisión de servicios en sus respectivas ramas: transporte y reparto².

² Cabe resaltar que, en estos últimos años, han surgido otras plataformas digitales del trabajo para ramas como belleza, compras en supermercado y caminata a mascotas, entre otras; son de origen nacional e internacional.

La aparición de las plataformas digitales a Ecuador coincide con el deterioro del mercado laboral. En 2016, según las cifras del Instituto Nacional de Estadística y Censo (INEC), el desempleo en el país alcanzó el 5.2 % y se ubicó como el pico más alto de los últimos años. Esto se debe, entre otras razones, a la caída del precio de las commodities, incapacidad del gobierno para generar empleo (Salgado Tamayo, Wilma, 2017), corrupción y flexibilización de la normativa que regula el trabajo. Sin embargo, a pesar de que la tasa de desempleo de 2016 a 2019 se reduce a 3.8 %, la de empleo formal cae y otros tipos de empleos (subempleo, informalidad y no remunerados, entre otros) incrementan. A fines de 2019, aproximadamente 25 000 servidores públicos fueron desvinculados (*El Universo*, 2019a). Esto demostró el debilitamiento de un mercado laboral frágil, que históricamente ha estado subsumido en la informalidad y precariedad, y que terminó de desplomarse con la llegada de la COVID-19 en 2020. Las cifras del INEC señalan que, a junio 2020, el desempleo alcanzó 13.3 %³. A este panorama se debe agregar el incremento de migración venezolana debido a la crisis humanitaria del país vecino: miles de personas que llegan a buscar trabajo para su subsistencia y la de sus familias, ejerciendo más presión en el mercado laboral pauperizado.

De tal manera, en un escenario en donde el trabajo escasea, las premisas de los modelos de negocio como los que ofrecen estas plataformas digitales se instauran para brindar un —supuesto— salvataje al mercado laboral nacional. Disfrazándose de discursos que ofrecen opciones “transitorias” hasta encontrar empleos formales, aun si las personas que habitan en ellos tienen pocas oportunidades para salir, obligándoles a endeudarse, esclavizarse y subordinarse ante las empresas; las condiciones en las que laboran se encuentran lejos de ser dignas.

METODOLOGÍA

Concebimos el quehacer investigador como un lugar de enunciación, reflexión, conflicto, contradicción, deseo; es decir, una herramienta política para el cambio social (Espinosa, Yuderky *et al.*, 2013). Bajo esta premisa, nuestras metodologías de estudio ponen en el centro el compromiso con los protagonistas y sus luchas —en este caso, los trabajadores de reparto y conducción—.

³ Es importante mencionar que, debido a la pandemia de COVID-19, la encuesta trimestral de empleo realizada por el INEC se la aplicó bajo una metodología diferente y, por tanto, los resultados son referenciales (INEC, 2020a).

Esto para nosotras significa cuestionar profundamente las dinámicas de poder existentes entre nosotras y los trabajadores, buscando no reproducir lógicas extractivistas (Mohanty, Chandra, 2003; Rivera Cusicanqui, Silvia, 2010; Spivak, Gayatri Chakravorty, 1996). Además, en un ejercicio de posicionalidad y conocimiento situado, escribimos en primera persona del plural porque el conocimiento no se hace fuera de nuestros cuerpos, sino con y desde ellos (hooks, bell, 1994; Lorde, Audre, 2017; Zafra, Remedios, 2017). Es así que este nosotras conjuga a estas dos mujeres creando un conocimiento particular, de perspectivas parciales y situadas (Haraway, Donna, 1988). Generamos conocimiento junto a personas repartidoras y conductoras que trabajan en Ecuador, apostándole a un ejercicio constante de devolución, escucha activa, empatía, sostén, cuidado, lectura y relectura. De esta manera, nuestras metodologías buscan hacer praxis nuestra ética feminista.

En estas páginas presentamos entrevistas, testimonios, resultados cuantitativos y reflexiones cotidianas provenientes de nuestro trabajo empírico desde 2019 hasta la fecha. Las entrevistas a profundidad y los testimonios son parte de un archivo que busca aportar a la historia de la lucha y organización de los trabajadores de aplicaciones en el país. Respetamos el deseo de cada trabajador de ser nombrado o mantener su identidad anónima, por lo que este texto cuenta con nombres reales y ficticios. Los nombres ficticios han sido escogidos por los mismos trabajadores o consultados con ellos. Los datos cuantitativos provienen de dos encuestas nacionales de condiciones laborales que hemos desarrollado desde el Observatorio de Plataformas⁴. Ambas herramientas han sido co-construidas con el colectivo Grovers_Ecuador⁵ y algunos conductores respectivamente. La encuesta de repartidores fue lanzada el 29 de junio de 2020 y estuvo abierta hasta el 15 de septiembre del mismo año. La encuesta de conductores se difundió el 17 de septiembre de 2020 y continúa abierta. Ambas se han realizado de manera virtual; las redes sociales y los grupos de WhatsApp de trabajadores han sido los canales principales para su difusión.

4 Ambas encuestas se realizaron con financiamiento de Friedrich-Ebert-Stiftung Ecuador (FES - ILDIS).

5 Organización de trabajadores de aplicaciones de reparto (Glovo, Uber Eats y Rappi) de la ciudad de Quito.

¿ENTREGAR UN PEDIDO O ENTREGAR LA VIDA?

En un inicio, “ganabas mucho más que un sueldo mínimo. Yo dejé mi trabajo para estar tiempo completo con la app; ese fue el caso de muchas personas. Pero las aplicaciones nos mintieron, cuando ya tenían muchos repartidores inscritos y trabajando para ellos, comenzaron a reducir nuestras tarifas” (Yuly, entrevista personal, agosto de 2020). Es el relato de la compañera repartidora y fundadora de la organización Glovers_Ecuador, Yuly Ramírez. Desde noviembre de 2019, se generó una reducción significativa en las tarifas de ganancias de las personas repartidoras en la ciudad de Quito, algo que se agravó desde inicio de 2020 y empeoró con la llegada de la pandemia. Este deterioro de las tarifas de ganancia de los repartidores se suma a las condiciones de precarización inherentes a estos modelos de negocio.

La mayoría de personas que trabajan en las aplicaciones de reparto en Ecuador son migrantes y hombres. Como demuestra la “Encuesta sobre condiciones laborales de repartidorxs de apps”⁶, el 90.5 % de repartidores son hombres y el 66.2 % son migrantes; de este grupo, el 62.2 % son de nacionalidad venezolana (Hidalgo, Kruskaya y Salazar, Carolina, 2020b). A pesar de que ninguna de las tres aplicaciones reconoce a estas personas como trabajadoras, el 44.9 % se identifica como tal. Sin embargo, entre las formas de percibirse con relación a la aplicación, hay quienes denuncian ser “esclavos”, “supuestamente somos autónomos, pero es falso”, “somos la última rueda del coche”. Esto evidencia cómo estas aplicaciones tratan a sus trabajadores, donde las relaciones de poder y desigualdad están marcadas a través de mecanismos de control y despotismo. Es así que el descontento que tienen los trabajadores con las compañías es generalizado: el 83.6 % está disconforme con el funcionamiento de las apps y el 90.4 % no está de acuerdo con la tarifa de pagos (Hidalgo, Kruskaya y Salazar, Carolina, 2020a).

A pesar de las retóricas de “escoge tu propio horario” con el que se promocionan estas plataformas, los repartidores no tienen posibilidad de hacerlo. Algunas aplicaciones, como Glovo, se manejan con un *ranking* de puntajes en el cual

⁶ Encuesta realizada a nivel nacional en las siete ciudades donde están presentes estas aplicaciones: Quito, Guayaquil, Cuenca, Machala, Ambato, Santo Domingo y Manta. En este texto presentamos los resultados de 148 encuestas.

las personas con 100 puntos pueden tomar horarios con facilidad⁷, mientras las que tienen menos puntos se enfrentan a la posibilidad real y constante de quedarse sin horarios disponibles. Otras aplicaciones, como Uber Eats, pueden abrirse sin restricción horaria; no obstante, al existir poca cantidad de pedidos, los trabajadores deben estar conectados la mayor cantidad de tiempo si desean ganar algo de dinero. En Rappi tampoco se debe escoger horarios, pero los trabajadores con más puntuación reciben mayor cantidad de pedidos; esto significa que quienes quieren trabajar más horas para tener mayores ingresos, deben pasar la mayor cantidad de tiempo conectados (Yorya, conversación informal vía chat, septiembre de 2020). Entonces, las tres aplicaciones despliegan mecanismos de competencia, puntuación, selección y restricción que limitan esa libertad tan ofertada.

Tomando en cuenta lo anterior, el 68.7 % de los repartidores trabajan siete días a la semana, con un promedio de diez horas diarias. Durante estas arduas jornadas, el 77.4 % no tiene interrupciones. Esto demuestra las condiciones precarias de trabajo donde no tienen pausas para descansar, tiempo para alimentarse, posibilidad de ir al baño. Aun si los estudios sobre salud ocupacional en el tema de trabajo en plataformas de reparto son incipientes, varios colectivos de trabajadores denuncian los efectos adversos a la salud de los repartidores al no ir al baño cuando lo necesitan. En el caso de mujeres repartidoras, esto se agrava con infecciones urinarias y cistitis (Mica, entrevista personal, septiembre de 2020)⁸. Durante sus periodos de menstruación, las compañeras repartidoras hacen malabares para cambiarse sus toallas higiénicas porque las aplicaciones no les proveen de baños. Además, cabe mencionar que las compañeras repartidoras están expuesta a acoso sexual constante mientras desempeñan su actividad: propuestas sexuales por parte de los clientes, insultos en las calles, insinuaciones, invasión del espacio personal y agresiones sexuales en restaurantes y locales (Fernanda y Manuela, entrevistas personales, agosto de 2020).

Ante este sinnúmero de vulneraciones laborales y mecanismo de precarización, los compañeros repartidores han generado una articulación internacional de lucha y resistencia. Estas conversaciones regionales en América Latina han

⁷ En Glovo se escogen horarios los lunes para martes, miércoles y jueves; los jueves, para viernes, sábado y domingo.

⁸ Conductoras mencionan la misma situación (Laura, entrevista personal, junio de 2019).

impulsado intercambios con Europa y Asia. En Ecuador, en 2020 se realizó la primera asamblea nacional de repartidores para intercambiar propuestas de organización y acciones conjuntas, como el último paro nacional de repartidores del 24 de agosto de 2020, que se llevó a cabo en las ciudades de Quito y Guayaquil. Y, como dicen en los diferentes foros y chats de diálogo internacionalistas, “si la explotación es global, la resistencia es internacional”.

¿CONDUCIR PARA VIVIR O VIVIR PARA CONDUCIR?

La llegada de Uber a Ecuador se da cuatro años más tarde que en otros países de la región. A Colombia y a México, la empresa multinacional ingresó en 2013 y en los años subsiguientes ha maniobrado su entrada al resto de países. En términos financieros, Latinoamérica es la segunda región con más crecimiento y uso de la app, después de Estados Unidos y Canadá. Aportó a la empresa USD 1.9 billones en 2019 (Iqbal, 2020). En Ecuador, la empresa no facilita datos sobre su crecimiento, pero, de acuerdo con una entrevista en un medio local, de 2017 a 2019 se llevaron a cabo 17 millones de viajes y aproximadamente 20 000 conductores operan en Quito y Guayaquil (*El Universo*, 2019b). Su funcionamiento se extiende a siete ciudades en el país⁹.

Una de las principales controversias que presenta Uber en Ecuador —y en la mayoría de los países en donde se ha establecido— tiene que ver con el estado de su regularización y las condiciones laborales precarias a las que se acogen sus llamados “socios colaboradores”. En Ecuador, por ejemplo, no está registrada como una plataforma digital o una empresa que brinda servicio de transporte. De hecho, en el contrato de servicio que aceptan sus “socios colaboradores” para trabajar, Uber se reconoce como una empresa tecnológica y no de transporte (Uber Technologies Inc., 2019). Sin embargo, tanto las personas conductoras como quienes usan este servicio identifican a esta plataforma como una empresa de transporte. Esto ha causado inconvenientes para quienes trabajan, pues se enfrentan a reclamos por parte de taxistas convencionales y amonestaciones por las autoridades de tránsito en las ciudades que operan. De hecho, la figura con la que funciona Uber en Ecuador es clasificada por juristas como “competencia desleal” (Iturralde Dueñas, María Clara, 2015). Así, la alegalidad

⁹ Quito, Guayaquil, Cuenca, Manta, Ibarra, Santo Domingo y Machala.

con la que funciona Uber en Ecuador ha hecho mucho más difícil que quienes trabajan en la empresa —brindando el servicio de transporte— sean reconocidos como trabajadores.

En el contexto de un mercado laboral destrozado, trabajar en Uber se torna una opción “atractiva” e inmediata, porque a diferencia del taxismo convencional, quienes se insertan a trabajar en Uber, solamente bajan la aplicación en sus teléfonos, ingresan su información personal, matrícula del vehículo y la licencia de conducción actualizada. Entonces, una vez aprobado por Uber, les “socios conductores” pueden empezar a llevar pasajeros. Mientras, para laborar en el taxismo convencional se requeriría una licencia de conducción profesional, inscribir el vehículo en una cooperativa, registrarse ante las Agencias Nacionales y Municipales de Tránsito y otros gastos que sobrepasan los USD 20 000¹⁰. Sin embargo, el trabajo en Uber no es tan fácil como aparenta, pues sumado al cúmulo de precarización propia del trabajo digital, se debe entregar entre el 25 y 40 % de sus ganancias a la empresa¹¹.

Entonces, ¿cuánto se gana conduciendo en Uber en Ecuador? Según Raúl —uno de los conductores con quien colaboramos en el Observatorio—, antes de la pandemia, aproximadamente, se podían obtener USD 400¹² mensuales, ya sustraídos los gastos de mantenimiento del auto, el costo que la app retiene, alimentación y otros gastos de quien conduce (Raúl, entrevista telefónica, septiembre de 2020). Con esos USD 400 debe subsistir toda una familia¹³. Ganar un salario básico es en sí mismo un indicador de no hallarse bajo la línea de la pobreza. Pero, si se divide ese valor para el número aproximado de personas que sobreviven con este mensualmente, si se ubicarían bajo la línea de este indicador (Plan V, 2020).

10 De acuerdo con Raúl, conductor de Uber que también lo ha sido de taxi convencional por 20 años, este costo varía según el modelo y año de su auto, así como la cooperativa a la que se está asociando. En este sentido, rodar con un taxi en la capital puede costar entre USD 20 000 y USD 40 000 (Raúl, conversación informal vía chat, octubre de 2020).

11 A pesar de que el acuerdo con la empresa Uber es que retienen el valor equivalente al 25 % de cada viaje, las personas conductoras a quienes se entrevistaron —e inclusive en foros en Facebook y WhatsApp— manifiestan que los valores que se lleva Uber alcanzan hasta el 40 % de cada viaje, lo que deja a quien conduce con una ganancia mínima.

12 Cuatrocientos dólares equivalen a un salario básico en Ecuador.

13 La canasta básica familiar en Ecuador es de USD 711.33 mensuales (INEC, 2020b).

Las ganancias que reciben los conductores de Uber disminuyeron considerablemente durante la pandemia. Raúl, como muchas otras personas conductoras, no pudieron trabajar los primeros tres meses por las restricciones de movilidad, el miedo al contagio y la paralización de la aplicación por unas semanas, en mayo. Según Raúl, en junio obtuvo el 25 % de lo que hacía antes de marzo y entre julio y agosto¹⁴, el 40 o 50 %. Esto ha afectado directamente en la organización de su vida y la de su familia.

Cabe mencionar que las mujeres que se insertan a estos trabajos afrontan las limitaciones que este sector de la economía tiene preparada para ellas por ser mujeres: inseguridad, violencia, estereotipos y las cargas históricas de los cuidados. Todos estos factores hacen que conducir un auto y trabajar bajo el comando de una aplicación móvil se torne hostil e incluso más excluyente. Mónica, otra conductora que colaboró con el Observatorio, comentó que debido a la pandemia dejó de trabajar en Uber, pues asumió el cuidado de sus dos hijas, aun sabiendo que este era su único ingreso. Una de sus hijas tiene una enfermedad de riesgo que limita a Mónica trabajar. En este sentido, si para esta conductora era un reto antes conseguir un trabajo, al ser madre soltera, ahora más. Así lo menciona: “una, cuando es madre soltera, dice ‘me dejo explotar por la aplicación’, porque quién más me va a dar trabajo con dos niñas” (Mónica, entrevista telefónica, mayo de 2020).

CONCLUSIONES

Como relatan los conductores y repartidores, trabajar en aplicaciones digitales sucede en la informalidad, precariedad y explotación. Estas condiciones, que atentan con el sostenimiento de la vida priorizando el capital sobre los derechos de las personas son las que hacen posible la existencia de estas plataformas. Tanto conductores como repartidores reciben pocas ganancias y enfrentan graves vulneraciones en materia de derechos laborales; sin embargo, las apps son su única opción de subsistencia. Además, a medida que las necesidades incrementan, existen mayores presiones para aceptar trabajos en circunstancias adversas, asumiendo los riesgos de la flexibilidad laboral y sin ningún tipo de

¹⁴ El Comité de Operaciones de Emergencia (coe) limitó el número de horas y días que un vehículo particular podría movilizarse. Estas restricciones han ido disminuyendo durante los meses de junio, julio y agosto.

protección. Esto se intensificó desde marzo de 2020, cuando inició la pandemia, y puso a estos trabajadores en la primera línea de contagio sin ningún protocolo de bioseguridad.

Este tipo de trabajos automatizan los cuerpos de los trabajadores porque las plataformas no presentan la posibilidad real de la desconexión. Estas presionan a los trabajadores a permanecer conectados por largas jornadas con la finalidad de ganar puntaje para recibir una bonificación, valoración y “beneficios” para seguir trabajando. Así, se establece una relación de dependencia encubierta por la autonomía y el emprendedurismo. De esta manera, las plataformas digitales ejercen mecanismos de control sobre los trabajadores e inducen competencia entre ellos, generando una actividad individualizada que les culpabiliza por sus propios éxitos o fracasos.

Asimismo, las experiencias de las compañeras conductoras y repartidoras demuestran los impactos diferenciados de estos modelos de negocio; sufren mayor precarización. Es por esta razón que le apostamos a análisis interseccionales donde el género y la nacionalidad son categorías fundamentales para entender la complejidad de estos trabajos. Sumándonos a los mensajes que los trabajadores constantemente repiten, la demanda no es que las plataformas desaparezcan, sino que las condiciones de trabajo en ellas sean justas y dignas. Por esta razón, nosotras, desde el Observatorio, buscamos aportar a las luchas que los repartidores y conductores posicionan con sus propuestas, exigencias y necesidades porque son ellos los protagonistas en estos debates.



REFERENCIAS

- Appnet Blog (s/f). "Cuánto cuesta crear una app y cómo ahorrar un 800 % en desarrollo". Disponible en: <https://www.tu-app.net/blog/cuanto-cuesta-crear-app/>
- Curiel, Ochy (2014). "Construyendo metodologías feministas desde el feminismo decolonial". En Mendia, Irantzu, Luxán, Marta, Legarreta, Matxalen, Guzmán, Gloria, Zirion, Iker y Azpiazu, Jokin (Eds.). *Otras formas de (re)conocer. Reflexiones, herramientas y aplicaciones desde la investigación feminista*: pp. 45–59. Bilbao: Edicio Zubiria Etxea.
- El Universo* (2019a). "Cerca de 25 000 despidos en el sector público durante el 2019". Disponible en: <https://www.eluniverso.com/noticias/2019/12/28/nota/7668180/25-mil-despidos-sector-publico-2019>
- _____ (2019b). "Uber ha realizado más de 17 millones de viajes durante dos años de operaciones en Ecuador". Disponible en: <https://www.eluniverso.com/noticias/2019/11/13/nota/7602665/uber-da-numeros-sus-operaciones-ecuador>
- Espinosa, Yuderlys, Gómez, Diana, Lugones, María, y Ochoa, Karina (2013). "Reflexiones pedagógicas en torno al feminismo descolonial: Una conversa en cuatro voces". En Walsh, Catherine (Ed.), *Pedagogías decoloniales: Prácticas insurgentes de resistir, (re)existir y (re)vivir*. Tomo I (Primera edición): pp. 403–442. Quito: Ediciones Abya-Yala.
- Haraway, Donna (1988). Situated Knowledges: The Science Question in Feminism and the Privilege of Partial Perspective. *Feminist Studies*, 14(3), 575–599. <https://doi.org/10.2307/3178066>
- Hidalgo, Kruskaya, y Salazar, Carolina (2020a). "¿Emprendedor, socio o trabajador? Encuesta sobre condiciones laborales de lxs repartidorxs de Apps". *Wambra Medio Digital Comunitario*. Disponible en: <https://wambra.ec/emprendedor-socio-trabajador-repartidorxs-apps/>
- _____ (2020b). A migrant woman sustaining la lucha: A Feminist Takeover of the organization process of on-demand delivery workers in Ecuador (manuscrito en proceso de publicación). *Journal of Labor and Society*.
- hooks, bell (1994). Teaching to transgress: Education as the practice of freedom. *Journal of Interpersonal Violence*.

Instituto Nacional de Estadística y Censo (INEC) (2020a). “ENEMDU Telefónica mayo-junio 2020”. Disponible en: <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/enemdu-telefonica/>

_____. (2020b). “Indicadores básicos”. Disponible en: <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/estadisticas/>

Iqbal, Mansoor (2020). “Uber Revenue and Usage Statistics”. Disponible en: <https://www.businessofapps.com/data/uber-statistics/>

Iturralde Dueñas, María Clara (2015). *¿Auto compartido: una práctica de competencia desleal?* Quito: Universidad San Francisco de Quito.

Lorde, Audre (2017). *Your Silence Will Not Protect You*. Silver Press.

Mohanty, Chandra (2003). “Under Western Eyes” Revisited: Feminist Solidarity through Anticapitalist Struggles. *Signs*, 28(2), 499–535.

Pérez Orozco, Amaia (2014). *Subversión feminista de la Economía. Aportes para un debate sobre el conflicto capital-vida*. Madrid: Traficantes de Sueños.

Plan V (2020). “Uno de cada cuatro ecuatorianos son pobres, y luego de la pandemia serán más”. Disponible en: <https://www.planv.com.ec/historias/sociedad/uno-cada-cuatro-ecuatorianos-son-pobres-y-luego-la-pandemia-seran-mas>

Rivera Cusicanqui, Silvia (2010). *Ch'ixinakax utxiwa: una reflexión sobre prácticas y discursos descolonizadores* (Primera Edición). Buenos Aires: Tinta Limón.

Salgado Tamayo, Wilma (2017). Situación de la Economía ecuatoriana y desafíos del nuevo Gobierno. *Revista Ecuador Debate*, 9–27.

Spivak, Gayatri Chakravorty (1996). “Can the Subaltern Speak?”. En Williams, Patrick y Chrisman, Laura (Eds.), *Colonial Discourse and Post-Colonial Theory*: pp. 66–111. New York: Columbia University Press.

Uber Technologies Inc. (2019). “Uber B.V. Contrato de Servicios Jan 17, 2019”.

Zafra, Remedios (2017). *El entusiasmo. Precariedad y trabajo creativo en la era digital*. Madrid: Anagrama.

OBSTÁCULOS, RESISTENCIAS Y REPERTORIOS DE MOVILIZACIÓN SOCIAL DE REPARTIDORES DIGITALES EN COLOMBIA

DERLY SÁNCHEZ VARGAS
OSCAR JAVIER MALDONADO CASTAÑEDA





DERLY SÁNCHEZ VARGAS

Docente-investigadora de la Universidad del Rosario (Bogotá, Colombia) y candidata a Doctora en Organización, Tecnología y Trabajo por la Universidad de Lancaster (Reino Unido). Su área de investigación son los estudios sociales de la ciencia con un marcado interés en las relaciones entre organización, tecnología e infraestructuras. Actualmente, es investigadora asociada del proyecto Plataformas Digitales para el Desarrollo Sostenible (PLADTS), desarrollado por la Universidad del Rosario, la Universidad de los Andes y la Pontificia Universidad Javeriana. Miembro del Laboratorio en Métodos Digitales e Inventivos (DiSoR LAB).

OSCAR JAVIER MALDONADO CASTAÑEDA

PhD., profesor principal del Programa de Sociología de la Universidad del Rosario y director del Laboratorio en Métodos Digitales e Inventivos, (DiSoR LAB) de la Universidad del Rosario. Su área de interés son las economías vitales y la problematización de las relaciones entre salud, corporalidad y digitalidad. En la actualidad es investigador líder del proyecto Plataformas Digitales para el Desarrollo Sostenible (PLADTS), desarrollado por la Universidad del Rosario, la Universidad de los Andes y la Pontificia Universidad Javeriana.

HISTÓRICAMENTE en Colombia, los procesos de movilización social de trabajadores por sus derechos han sido reprimidos con extrema violencia por parte del Estado y de grupos ilegales. La Escuela Nacional Sindical (ENS) y diferentes investigadores en el país han documentado la persecución que han experimentado líderes sindicales y los movimientos por los derechos de los trabajadores (ENS, 2007; López, Jairo e Hincapié, Sandra, 2015).

A pesar de este contexto poco favorable, en los últimos años han surgido diferentes procesos de movilización por el reconocimiento legal de los derechos de los repartidores digitales como trabajadores y en contra del deterioro de sus ya difíciles condiciones de trabajo; por ejemplo, las sanciones impuestas por las plataformas y la falta de reconocimiento como trabajadores formales.

En un contexto de precariedad económica y social, el trabajo urbano en Colombia ha proveído una ecología de relaciones favorables para el desarrollo y expansión de plataformas de reparto digital, bajo un modelo de negocio alimentado por la intersección entre relaciones de trabajo informales e infraestructuras de vigilancia digital. Así, plataformas de reparto digital (como Rappi, Uber Eats, Mensajeros Urbanos, Glovo, Domicilios.com) se han constituido en una de las principales fuentes de subsistencia de población migrante y con baja empleabilidad en Colombia.

A continuación, discutimos diferentes elementos para entender los procesos de movilización de los trabajadores de reparto digital; acercándonos a los repertorios de acción y discursivos que han surgido de las manifestaciones e intentos de organización. También, consideramos los obstáculos legales, burocráticos y sociales y las luchas de los trabajadores de plataforma para obtener el reconocimiento legal y social en Colombia, sobre todo a partir del surgimiento de Rappi.

¹ Este capítulo se desarrolla como parte del Proyecto de investigación: “PLADTS: El rol de las plataformas digitales en el Desarrollo sostenible”, financiado por la Universidad de los Andes, la Universidad del Rosario y la Pontificia Universidad Javeriana (Bogotá, Colombia). Agradecemos a nuestros colegas Sandra Agudelo, Luis Jorge Hernández, Mabel Hernández, Zully Bibiana Suárez, Laura Mantilla y Liz Zárate.

Este acercamiento se centra en la organización del Movimiento Nacional de RepartidorXs Digitales y su relación con Rappi, plataforma multinacional de origen colombiano que domina el mercado de reparto digital en el país y principal foco de atención de las luchas de los trabajadores digitales en Colombia. Una mirada a este proceso muestra la diversidad de grupos sociales, intereses y comunidades de práctica que entran en escena a la hora de configurar una movilización social de trabajadores de reparto digital: adicionalmente, evidencia la complejidad de su organización de cara a los retos políticos, sociales y económicos que representan sus formas de lucha.

RAPPI Y EL REPARTO DIGITAL EN COLOMBIA

Rappi se presenta como una “startup de entrega bajo demanda” activa en Argentina, Brasil, Chile, Colombia, México, Perú y Uruguay. Fue fundada en 2015 por los empresarios colombianos Felipe Villamarín, Sebastián Mejía y Simón Borrero con una inversión inicial de USD 2 millones. Tres años después, la compañía recaudó más de USD 200 millones en fondos y más recientemente entró en la esfera de interés del Vision Fund de SoftBank, con una inversión de USD 1 000 millones. Se estima que la compañía cuenta con 1 500 empleados directos y más de 25 000 repartidores asociados, llamados Rappitenderos (Rappi, 2019).

Desde 2019, algunos de esos “asociados”, nombre con el que la plataforma refiere a sus trabajadores de reparto, salen a la calle para protestar contra las precarias condiciones laborales: largas jornadas, distancias y tarifa fija que ha llevado a la disminución de los ingresos, el constante bloqueo de las plataformas, así como el escrutinio constante por parte de empleados de seguridad externos (policías) y de seguridad interna (brigadistas Rappi), problemas de seguridad y la falta de seguridad social básica. Estas manifestaciones públicas se han incrementado durante los últimos meses. Las más recientes se realizaron el 15 y 29 de agosto de 2020. Además, se está formando un movimiento, que lidera las protestas, denominado Movimiento Nacional de RepartidorXs de las Plataformas Digitales.

En Colombia, Rappi ha sido ampliamente celebrado como un ejemplo de innovación local, emprendimiento joven y promesas de la economía digital por parte de los medios y los políticos. En febrero de 2019, Simón Borrero, fundador y CEO, fue premiado por *La República*, revista empresarial colombiana, como

empresario del año. Sin embargo, la precariedad de la economía urbana colombiana ha proporcionado un ecosistema para el desarrollo de un modelo de negocio centrado en la informalidad de las relaciones laborales y la vigilancia digital; Rappi está en el centro.

Es importante recordar que, según el Departamento Nacional de Estadística de Colombia (DANE), la proporción del empleo informal respecto al total del país es del 47.7 %. Sin embargo, algunas ciudades tienen cifras por encima del 60 %, como Cúcuta (69.2 %), Sincelejo (65.9 %) y Santa Marta (63.9 %) (DANE, 2019). La precariedad del mercado laboral contrasta con el creciente acceso a las tecnologías de la información y la comunicación por parte de la población; alrededor de 24 millones de usuarios en Colombia usan Internet móvil y teléfonos inteligentes (Asomóvil, 2019). Además, Rappi ha sido calificado por los medios internacionales —que han notado su crecimiento y financiamiento internacional—, como uno de los servicios de entrega bajo demanda más prometedores en América Latina.

Como señala Jonathan Moed en Forbes (2018), el panorama de las aplicaciones de entrega en América Latina es una mezcla abarrotada de empresas globales y locales que compiten por una participación de mercado:

Uber Eats y la española Glovo han invertido fuertemente en América Latina en 2018, siguiendo los pasos del conglomerado alemán de entrega de alimentos Delivery Hero, que adquirió PedidosYa (originalmente de Uruguay) y Domicilios (originalmente de Colombia), entre otras empresas de entrega latinoamericanas. Otros jugadores incluyen la aplicación de entrega iFood de Brasil, recién obtenida de una ronda de 400 millones de dólares, y el mercado de entrega de comestibles de origen chileno Cornershop, recientemente adquirido por Walmart por USD 225 millones (Forbes, 2018).

Factores como la desigualdad de ingresos, la migración venezolana, la densidad de población urbana, la precaria infraestructura de transporte y la infraestructura digital han proporcionado a las plataformas de una fuerza laboral en necesidad de empleo y una clase media asustada dispuesta a utilizar los servicios. En este contexto, es importante recordar que América Latina sigue siendo una de las regiones más desiguales del mundo. A pesar de una gran mejora en la reducción de desigualdad salarial en las últimas dos décadas, la disparidad de

ingresos todavía existe de manera significativa: según el Foro Económico Mundial, en 2014 el 10 % más rico de América Latina había acumulado el 71 % de la riqueza de la región. Como señala Moed:

Hablando en la práctica, esto genera un sistema de clases económicas en el que un pequeño escalón económico medio superior y en crecimiento de la sociedad es atendido por las masas del escalón inferior, un modelo que se traduce perfectamente en servicios bajo demanda. La clase alta, los servidos, no solo se sienten cómodos pagando a otros para que brinden servicios, sino que están acostumbrados a ello (...) El resultado de la desigualdad de ingresos de América Latina junto con esta adopción de la tecnología móvil: una oferta y una demanda saludables de digital en servicios de demanda (Forbes, 2018).

El crecimiento de las plataformas de aplicaciones de entrega de alimentos como Rappi se basa en gran medida en un segmento de trabajadores con salarios bajos que garantizan un suministro suficiente para impulsar el modelo a pedido. Este crecimiento no sería posible sin la migración de jóvenes venezolanos por la región. Durante la última década ha habido un importante proceso migratorio desde Venezuela hacia Colombia (y otros países de América del Sur), principalmente debido a la profunda crisis económica y política que vive Venezuela. Migración Colombia estima que más de 1.8 millones de venezolanos viven en Colombia, y solo el 44 % tiene un permiso legal. Miles de estos migrantes han encontrado en plataformas como Rappi una opción para ganarse la vida en un país con pocas oportunidades, alta tasa de desempleo (20.2 % en julio de 2020) y una enorme economía informal (40 % del PIB) (FMI, 2018). De hecho, de los aproximadamente 25 000 trabajadores asociados (repartidores), alrededor del 60 % son migrantes venezolanos (Jaramillo Jassir, Iván, 2020).

Estas plataformas se han convertido en una de las principales fuentes de trabajo e ingresos para una población excluida y vulnerable, tanto colombiana como venezolana, que encuentran en la app no solo trabajo, sino también un instrumento financiero de ahorro gracias al sistema de pago integrado.

La población de América Latina está altamente concentrada en enormes metrópolis urbanas; estas ciudades tienen una alta densidad de población en relación con el resto del país. Por ejemplo, la población de Lima representa el 39 % del total de la población peruana y la de Buenos Aires, el 31 % de la de Argentina

(sin mencionar Santiago, Chile, que alberga casi la mitad de la población del país). Bogotá concentra alrededor del 20 % de la población colombiana y aporta el 30 % del PIB nacional. Además de estos datos demográficos, la región se ha caracterizado por una mala infraestructura de transporte público y un tráfico pesado que facilita el aumento de la entrega bajo demanda, específicamente las entregas transportadas en vehículos de dos ruedas. De hecho, São Paulo y Bogotá se ubican entre las 10 principales ciudades del mundo con los peores indicadores de tráfico (INRIX, 2020). Por ello, América Latina ha adoptado las bicicletas y las motocicletas por necesidad, como modos de transporte eficientes y rápidos dada la cantidad de congestión.

Esto contrasta fuertemente con la cobertura de la tecnología móvil y la infraestructura de la información. Según Deloitte (2019), el 96 % de usuarios de teléfonos colombianos tiene un teléfono inteligente, lo que genera un consumo extendido de diferentes tipos de aplicaciones, desde entretenimiento hasta transporte y comercio. En estos contextos, las aplicaciones de entrega han aprovechado la tecnología para crear plataformas a través de las cuales los usuarios tienen total visibilidad y trazabilidad de una entrega desde el momento en que se realiza el pedido hasta que se lo recibe y ya no se necesita cuestionar su confiabilidad; estas plataformas están reemplazando la confianza por la vigilancia.

A pesar de estas condiciones favorables, las plataformas digitales en Colombia han experimentado recientemente algunos problemas en el país. Por ejemplo, en enero de 2020, Uber abandonó el mercado colombiano debido a una decisión de un juez del regulador del mercado de la industria, que determinó que la aplicación de Uber violaba las normas de competencia. Cotech S.A., una plataforma de servicio de taxis, presentó la demanda contra la aplicación (Bloomberg, 2020). Uber, en ese momento, tenía 2 millones de clientes, 88 000 conductores en el país y llevaba seis años operando en Colombia. Durante este tiempo se produjeron varias protestas por parte de los taxistas.

MOVILIZACIÓN DE REPARTIDORES DIGITALES, FRAGMENTACIÓN Y CONSOLIDACIÓN

En el periodo 2016-2020 hemos documentado en prensa nacional (*El Tiempo*, *El Espectador*) y prensa de negocios (*Portafolio*) 19 eventos de protesta por parte de repartidores digitales contra Rappi. Una de las primeras manifestaciones cubiertas por medios de comunicación ocurrió el 19 de octubre de 2018, cuando un grupo de Rappitenderos protestó frente a la sede de Rappi en Bogotá;

pedía a la plataforma que reconociera recargos por tiempos de espera y lluvia (*La República*, 19 de octubre de 2018). En las siguientes semanas ocurrieron otras manifestaciones por diferentes cambios en la aplicación que estaban generando pérdidas de hasta el 70 % de sus ganancias diarias. Se habló de descuentos que Rappi estaba haciendo de las cuentas para cubrir “una póliza” (*El Tiempo*, 7 de noviembre de 2018).

A medida que pasa el tiempo, los repartidores experimentan una mayor precarización de su trabajo, accidentes de tránsito y enfermedad que hacen patente su vulnerabilidad y los riesgos profesionales no cubiertos que enfrentan. La prensa documentó, por ejemplo, formas de protesta más dramáticas en julio de 2019. Un grupo de repartidores quemó las maletas que usan para los repartos frente a las oficinas de la empresa para exigir mejores condiciones laborales (*Caracol*, 9 de julio de 2019). Semanas después se repitieron manifestaciones en las calles; en esa ocasión, las acciones se relacionaron por primera vez con las de otras ciudades de la región como São Paulo y Río de Janeiro, en Brasil (*Dinero*, 15 agosto de 2020). A finales de 2019, apareció por primera vez el recurso del paro: en la ciudad de Medellín, un grupo de repartidores usaron redes sociales para convocar al “Paro hora 0” (*El Tiempo*, 1 de diciembre de 2019).

Durante 2020 y en el contexto de la pandemia de COVID-19, las protestas de los repartidores han sido más frecuentes y, finalmente, los medios de comunicación y la opinión pública perciben la existencia de un movimiento estable y con liderazgos identificables. Desde marzo de 2020, la mayor fuente de conflicto ha sido la implementación de un sistema de puntos desarrollado por Rappi que obliga a los repartidores a recibir pedidos poco rentables y en localizaciones geográficas distantes o de alto riesgo so pena de ser bloqueados por la plataforma o no estar habilitados para trabajar en los horarios que define el repartidor (*El Tiempo*, 2 de marzo de 2020d).

Adicionalmente, la pandemia ha significado para los repartidores y las plataformas digitales el reconocimiento como trabajadores y servicios esenciales, fundamentales para la distribución de alimentos y medicamentos durante los periodos de confinamiento. Este reconocimiento público de la importancia de este trabajo ha contrastado con la falta de acciones contundentes del Estado y de las plataformas por mejorar sus condiciones de trabajo. Durante 2020, se empieza a identificar al Movimiento Nacional de Repartidores de Plataformas Digitales (MNRPD) como un actor clave en la movilización de los repartidores

en búsqueda de mejores condiciones laborales. El foco de protesta se empieza a diversificar más allá de la plataforma para pedir la intervención del Estado, de autoridades locales y nacionales. Por ejemplo, el 16 de agosto, un grupo de Rappitenderos se manifestó en varios puntos del norte de Bogotá. Hacia las 14:30, la Secretaría de Movilidad reportó que 100 domiciliarios estaban ubicados en la carrera 15 con calle 85. Luego, iniciaron una movilización hacia la calle 100 que, más tarde, llegó a la calle 72 (*El Tiempo*, 16 de agosto de 2020c).

IMAGEN N.º 1: PRIMERA MOVILIZACIÓN DEL MNRPD, 15 DE AGOSTO DE 2020



Crédito: Juan Pablo Dueñas

El MNRPD ha visto una ventana de oportunidad en los procesos internacionales de repartidores digitales para el desarrollo de sus reivindicaciones; de esta forma, vienen promoviendo entre sus asociados y redes sociales un paro el 8 de octubre de 2020, el cual será un evento internacional. La finalidad es mostrar las problemáticas comunes que afectan a los repartidores digitales en la región. Sin embargo, más allá de estas intervenciones y eventos puntuales, es posible identificar dos repertorios de acción que viene desarrollando el MNRPD y que dan cuenta de sus procesos de paulatina ordenación y consolidación como movimiento de trabajadores digitales: acción legal y litigio estratégico, y comunicación por redes. A continuación, brevemente, desarrollaremos cada uno de estos.

TRABAJO MEDIADO POR PLATAFORMAS DIGITALES, VACÍOS NORMATIVOS Y ESPACIOS DE LITIGIO ESTRATÉGICO

Por el momento, la ausencia de asignación a un régimen legal específico para estructurar una categoría legal para los trabajadores de reparto de alimentos digitales en Colombia hace imposible dar el estatus de “empleado” a los trabajadores de reparto. Solo la definición de la relación laboral estructura el alcance subjetivo de la protección y compensación legal-laboral (Jaramillo Jassir, Iván, 2020). Los diferentes intentos de regulación de las plataformas digitales y el trabajo de entrega digital siguen una tendencia doctrinal legal, en la que se descarta la existencia de la relación laboral y la calidad del trabajador en este modelo de negocio. Como resultado, los diferentes proyectos de ley y regulación han propuesto la cobertura del sistema integral de seguridad social a partir de esquemas de cotización tripartitos específicos: la plataforma, el restaurante y el trabajador.

Sin embargo, este marco está empezando a cambiar. Por ejemplo, la regla uruguaya del 3 de junio de 2020, caso 0002-003894/2019, a partir del análisis de la actividad de un conductor de Uber, enmarca la relación de los trabajadores digitales como empleo entre el conductor y la empresa propietaria de la plataforma digital que los vincula, en este caso, Uber. Lo hace de acuerdo con los indicadores contenidos en la Recomendación 198 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). En septiembre de 2020, en Colombia, un fallo del Juzgado Sexto Laboral de Pequeñas Causas de Bogotá amparó los derechos laborales de un domiciliario y ordenó al supermercado donde trabaja el pago de varias prerrogativas que contempla la ley. “Este fallo es de gran importancia porque nos da la luz para poder analizar caso a caso la verdadera existencia de una relación laboral frente a los trabajadores o las personas que prestan servicios para plataformas digitales” (*El Tiempo*, 30 de septiembre de 2020b). Si bien el domiciliario no trabaja con una plataforma digital, es uno de los pocos fallos favorables y que pueden ser leídos como base al definir una relación laboral en el reparto digital.

En contraste, el espacio legal de los repartidores de plataformas para el reconocimiento de sus derechos en Colombia es todavía muy estrecho. A pesar de las diferentes huelgas e intentos de movilización social desarrollados por los repartidores de Rappi desde 2018, estas acciones casi no han tenido impacto en una regulación laboral más justa y no se han traducido en ninguna acción

legal concreta. La única demanda interpuesta por un repartidor digital fue un auto de protección (acción de tutela) en relación con un accidente de tráfico (T-11001 4003066 2019 01064 00). Un repartidor venezolano de Rappi fue atropellado por un automóvil mientras trabajaba, fue recogido por la Policía y trasladado a un hospital. El trabajador sufrió un traumatismo craneoencefálico severo, fue operado y pasó un par de semanas en una unidad de cuidados intensivos en Bogotá. Debido a su estatus migratorio y falta de seguro, se le cobraron los costos de atención; sin embargo, presentó un auto de protección con el apoyo de la Secretaría de Salud de Bogotá. La Superintendencia Nacional de Salud de la Secretaría de Salud y Vigilancia Nacional de Salud consideró que Rappi debió ser responsable de los costos de atención médica dado que el accidente ocurrió durante un reparto. Sin embargo, el juez no estimó a Rappi como el responsable y dictaminó que la factura del accidente debería pagarse por el plan de seguro público nacional para accidentes de tráfico (SOAT) y el fideicomiso público para la atención médica (ADRES). Esta regla favorable a Rappi produjo un precedente legal para otros casos relacionados.

No obstante, después de tres años de movilización social, dentro de una comunidad de trabajadores muy fragmentada, a menudo dividida por nacionalidad (colombiana vs. venezolana), vehículo (bicicletas vs. motos) y otros intereses, se perfila un proyecto de movilización más ordenada en el MNRPD. Este ha liderado las últimas huelgas y está haciendo el esfuerzo de encontrar nuevos escenarios de negociación con Rappi a través de la mediación del Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Informática.

Uno de los últimos movimientos regulatorios se da por la preocupación de las autoridades sanitarias respecto a la seguridad de los trabajadores de reparto de Rappi en el contexto de la pandemia (Resoluciones 666 y 0735 de 2020 del Ministerio de Salud) y dos proyectos de Ley que hacen su recorrido en el Congreso de la República para regular las plataformas digitales. Estos proyectos buscan dotar a los repartidores de protección social básica que no implique su reconocimiento como trabajadores de Rappi.

Aunque hasta la fecha pareciera que Rappi no tiene ningún problema legal con sus trabajadores, la empresa ha debido lidiar con diferentes demandas presentadas por los clientes. Bajo el reglamento de protección al cliente, la Superintendencia de Industria y Comercio (SIC) da seguimiento a 472 juicios contra Rappi,

de los cuales 108 han sido resueltos a favor de los clientes. Adicionalmente, en 2019, la empresa enfrentó una demanda relacionada con la propiedad intelectual del modelo de negocio; el caso aún se encuentra en la Corte.

Desde el punto de vista de acción legal, el hecho más reciente en la lucha de los repartidores de plataformas ha sido una solicitud oficial (derecho de petición) a la Ministra de Tecnologías de la Información y la Comunicación, Karen Abudinen Abuchaire; el Ministro de Trabajo, Ángel Custodio Cabrera; y la Viceministra de Relaciones Laborales y Vigilancia Laboral, Ligia Stella Chaves, solicitando una mediación oficial con Rappi, radicada el 19 de agosto de 2020. El derecho de petición resume catorce hechos que han afectado seriamente la calidad de las condiciones laborales en la entrega digital con la plataforma Rappi Colombia. El documento agrega evidencias importantes para sustentar sus argumentos, como imágenes de la interacción con la aplicación de diferentes trabajadores.

MEDIACIONES DIGITALES

Las aplicaciones y los algoritmos están en el centro de la reconfiguración del trabajo y de las relaciones de mercado en la economía de plataformas. Es bien sabido que el núcleo del negocio de compañías como Rappi es la app, la cual realiza la intermediación entre trabajadores y clientes integrando sistemas de rating, Sistema de Posicionamiento Global (GPS) y sistemas de pago electrónico. Las plataformas en línea han alcanzado una posición única al hacer coincidir la oferta y la demanda; tal control ha generado preocupaciones regulatorias, incluida la discriminación algorítmica, la privacidad y la falta de transparencia. “Estas preocupaciones conducen a una serie de nuevos desafíos regulatorios, no solo para las plataformas de economía digital, sino también para las plataformas en línea en general (incluidos los mercados de segunda mano, los motores de búsqueda y las redes sociales)” (Van Doorn, Niels y Badger, Adam, 2020).

Las plataformas también han transformado la relación de trabajo bilaterales a trilaterales, lo que plantea dudas sobre si los trabajadores de la *gig economy* deben ser clasificados como empleados y sobre la responsabilidad de las plataformas con respecto a sus asociados. En el orden industrial, las relaciones laborales han sido bilaterales: entre un usuario o cliente solicitante y un contratista independiente o entre un empleador y un empleado. De acuerdo con Koutsimpogiorgos *et al.* (2020):

En el caso de la intermediación por plataformas, sin embargo, esta relación bilateral se convierte en un acuerdo de trabajo trilateral entre el solicitante de trabajo, la plataforma y el trabajador autónomo. En el proceso de transacción entre el solicitante y el “*gig worker*”, ambas partes también establecen un contrato con la plataforma que proporciona los servicios en línea que las dos partes utilizan para realizar esa misma transacción.

Estas innovaciones contractuales se han utilizado como justificación para difuminar los límites entre el concepto tradicional de empleado y contratista independiente.

En el caso de las plataformas como Rappi, estas tienen el control de todos los aspectos de la transacción, la distribución de repartos, la contratación, la fijación de precios y la evaluación de la interacción o el servicio entregado a través del tiempo, las calificaciones y las revisiones. Estos elementos, a menudo, se alimentan de algoritmos sofisticados que se desarrollan para optimizar el tiempo, los precios y la distribución. El control que las plataformas ejercen sobre los trabajadores plantea interrogantes sobre la autonomía y, al menos en la Unión Europea, ha servido en varios casos judiciales como base legal para una reclasificación de contratistas independientes como empleados.

La oscuridad del algoritmo ha sido una de las formas de opresión más fuertes de la plataforma sobre sus trabajadores y, por tanto, uno de los asuntos de interés clave del movimiento de repartidores en Colombia. Durante las primeras manifestaciones en las calles, muchos repartidores denunciaron que la plataforma, usando la geolocalización de los repartidores durante la protesta, identificó y sancionó (mediante bloqueo de cuentas) a aquellos que se encontraran dentro del radio de las manifestaciones. Los bloqueos de las cuentas y la falta de mecanismos para interpelar a la plataforma sobre sus causas son los asuntos más denunciados en redes sociales.

El movimiento de trabajadores digitales ha venido ganando conciencia sobre la necesidad de desarrollar repertorios de acción prácticos en lo digital para no circunscribir sus intervenciones a la esfera del activismo legal. En diferentes momentos, redes sociales —como Facebook y WhatsApp— han sido clave para el apoyo de las movilizaciones y la consolidación de un espacio independiente de intercambio entre repartidores. WhatsApp ha sido especialmente importante

para dialogar sobre la experiencia con la plataforma, denunciar entre compañeros situaciones de abuso y para generar un acervo compartido de recursos y tácticas para lidiar con la plataforma.

Más recientemente, el movimiento de trabajadores ha creado espacios de discusión en Facebook, Twitter y Zoom con comunidades académicas de investigadores en plataformas digitales, derecho laboral y política migratoria. El objetivo es tener una audiencia más amplia e informada sobre sus luchas y reivindicaciones; asimismo, el movimiento nacional se ha venido articulando a otras iniciativas en la región y a nivel internacional. El próximo reto es establecer mecanismos de comunicación con los usuarios de la plataforma para formar conciencia sobre los costos sociales de la economía de plataforma y lo que implicaría una *gig economy* justa.

CONCLUSIONES

En este capítulo presentamos brevemente el contexto en el que operan las plataformas de reparto digital en Colombia, específicamente Rappi, y las condiciones que han enmarcado la movilización social de repartidores por sus derechos. Después de años de manifestaciones relativamente fragmentadas, se ha venido consolidando una base organizativa para un movimiento en favor de los derechos de los trabajadores de reparto digital en Colombia. Este movimiento ha desarrollado repertorios de acción tanto en lo jurídico como en lo digital para alcanzar una audiencia mayor para sus peticiones y ganar aliados dentro de la sociedad colombiana. La pandemia por COVID-19 ha mostrado la importancia de las plataformas digitales y de sus trabajadores en el funcionamiento de diversas cadenas de valor que han tenido que digitalizarse y que, posiblemente, sigan con fuertes componentes digitales después de la crisis sanitaria. Las luchas del movimiento de repartidores por sus derechos son clave en la sostenibilidad de la economía de plataformas y para la defensa de formas presentes y futuras de trabajo atravesadas por lo digital.



REFERENCIAS

- Asomóvil (2019). “Uso de los smartphones en Colombia ya es mayor al 50% de la población, según Asomóvil”. Disponible en: <https://www.asomovil.org/uso-de-los-smartphones-en-colombia-ya-es-mayor-al-50-de-la-poblacion-segun-asomovil/>
- Bloomberg (2020). “Uber to Quit Colombia After Judge Says it Doesn't Compete Fairly”. Disponible en: <https://www.bloomberg.com/news/articles/2020-01-10/uber-to-quit-colombia-after-judge-says-it-doesn-t-compete-fairly>
- Caracol Radio* (2019). “‘Rappitenderos’ protestaron quemando sus maletas de domicilio”. Disponible en: https://caracol.com.co/emisora/2019/07/05/bogota/1562309962_894020.html
- DANE (2019). “Medición de empleo informal y seguridad social Trimestre móvil diciembre 2018” Disponible en: https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech_informalidad/bol_ech_informalidad_dic18_feb19.pdf
- Deloitte (2019). “Consumo móvil en Colombia 2019”. Disponible en: <https://www2.deloitte.com/co/es/pages/technology-media-and-telecommunications/articles/consumo-movil-en-colombia-2019.html>
- Dinero* (2020). “Domiciliarios de Rappi protestan en Bogotá por mejores condiciones”. Disponible en: <https://www.dinero.com/empresas/articulo/protestas-de-domiciliarios-de-rappi-hoy-15-de-agosto-en-bogota/295897>
- El Tiempo* (2018). “Domiciliarios de Rappi protestan por problemas con sus pagos”. Disponible en: <https://www.eltiempo.com/tecnosfera/novedades-tecnologia/rappitenderos-protestan-por-inconveniente-con-sus-pagos-240076>
- _____ (2019). “Proyecto de acuerdo ordena al Distrito organizar a los domiciliarios”. Disponible en: <https://www.eltiempo.com/bogota/medidas-para-que-los-domiciliarios-no-ocupen-espacio-publico-429758>

El Tiempo (2020a). “Domiciliarios de plataformas se unen al paro del 8 de octubre. En 12 naciones más se llevarán a cabo marchas públicas. Reclaman mejores condiciones laborales”. Disponible en: <https://www.eltiempo.com/economia/empresas/por-que-domiciliarios-de-uber-eat-rappi-didi-se-van-a-paro-el-8-de-octubre-540810>

_____ (2020b). “Histórico fallo amparó los derechos laborales de un domiciliario”. Disponible en: <https://www.eltiempo.com/politica/gobierno/derecho-laboral-como-fue-el-fallo-que-reconocio-derechos-a-un-domiciliario-540786>

_____ (2020c). “Hubo protestas de domiciliarios Rappi en el norte de Bogotá”. Disponible en: <https://www.eltiempo.com/bogota/rappi-protestas-en-el-norte-de-bogota-el-sabado-14-de-agosto-529756>

_____ (2020d). “Rappitenderos protestan por nuevas medidas en la aplicación” Disponible en: <https://www.eltiempo.com/bogota/rappitenderos-protestan-por-nuevas-medidas-en-la-aplicacion-468268>

Escuela Nacional Sindical (ENS) (2007). 2515 o esa siniestra facilidad para olvidar. Veintiún años de asesinatos sistemáticos y selectivos contra sindicalistas en Colombia (1986-2006), Medellín. *Cuaderno de Derechos Humanos*, 19.

Fedesarrollo (2019). Informe mensual del mercado laboral: *Nuevos modelos de negocio y seguridad social*. Bogotá, Colombia.

Forbes (2018). “Why Delivery Apps From UberEats To Rappi Are Taking Over Latin America”. Disponible en: <https://www.forbes.com/sites/jonathanmoed/2018/11/15/why-delivery-apps-from-ubereats-to-rappi-are-taking-over-latin-america/#de072b67bf7d>

INRIX (2020). “Global Traffic Scorecard”. Disponible en: https://static.poder360.com.br/2019/02/INRIX_2018_Global_Traffic_Scorecard_Report__final_.pdf

Jaramillo Jassir, Iván (2020). *Riders: entre el desvalor del trabajo y la superación del confinamiento (Trabajo y justicia social)*. Bogotá: FES.

Koutsimpogiorgos, Nikos, Van Slageren, Jaap, Herrmann, Andrea y Frenken, Koen (2020). Conceptualizing the Gig Economy and Its Regulatory Problems. *Policy & Internet*. DOI:10.1002/poi3.237.

La República (2018). “La compañía lamentó el comportamiento de algunos de sus colaboradores”. Disponible en: <https://www.larepublica.co/empresas/domiciliarios-de-rappi-iniciaron-protesta-en-el-norte-de-bogota-por-cambios-en-la-app-2784012>

López Pacheco, Jairo Antonio e Hincapié Jiménez, Sandra (2015). De la movilización tradicional a las redes de presión transnacional: violencia antisindical y derechos humanos en Colombia. *Foro internacional*, 55(4): 1082-1114. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-013X2015000401082&lng=es&tlng=

Politika (2019). “El accidente de Rappi que pagó el Estado”. Disponible en: <https://politika.com.co/el-accidente-de-rappi-que-pago-el-estado/Press>

Proyecto de ley N.º 002 de 2016. “Por medio de la cual se regula la Economía Colaborativa Digital (ECD)”. Congreso de la República. Colombia.

Proyecto de ley N.º 110 de 2016. “Por medio de la cual se regula el Trabajo Autónomo Económicamente Dependiente en Colombia y se dictan otras disposiciones”. Congreso de la República. Colombia.

Proyecto de ley N.º 082 de 2018. “Por medio de la cual se regula el Trabajo Digital en Colombia y se dictan otras disposiciones”. Congreso de la República. Colombia.

Proyecto de ley N.º 160 de 2019. “Por medio de la cual se regula el trabajo digital económicamente dependiente realizado a través de empresas de intermediación digital que hacen uso de plataformas digitales en Colombia”. Congreso de la República. Colombia.

Proyecto de ley N.º 292 de 2019. “Por medio de la cual se regula el servicio privado de transporte intermediado por plataformas digitales”. Congreso de la República. Colombia.

- Proyecto de ley N.º 296 de 2019. “Por medio de la cual se protege el trabajo en entornos digitales mediante la regulación de la contratación de colaboradores autónomos a través de Plataformas Digitales de Economía Colaborativa”. Congreso de la República. Colombia.
- Proyecto de ley N.º 034 de 2020. Cámara “Por medio de la cual se protege el trabajo en entornos digitales mediante la regulación de la contratación de colaboradores autónomos a través de Plataformas Digitales de Economía Colaborativa”. Congreso de la República. Colombia.
- Proyecto de ley N.º 085 de 2020. “Por medio de la cual se regula la contratación de personas y aportes a la seguridad social en las plataformas digitales y se dictan otras disposiciones.” Congreso de la República. Colombia.
- Rappi (2019). “Condiciones de uso”. Disponible en: <https://legal.rappi.com/colombia/terminos-y-condiciones-de-uso-de-plataforma-rappi-2/>
- Rojo Torrecilla, Eduardo (2002). “El debate jurídico sobre la HTML”. Disponible en: <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2020/05/sigue-el-debate-juridico-sobre-la.html>
- Van Doorn, Niels y Badger, Adam (2020). Platform Capitalism’s Hidden Abode: Producing Data Assets in the Gig Economy. *Antipode*, 52: 1475-1495. DOI: 10.1111/anti.12641.

TRABAJO Y PRECARIEDAD EN TIEMPOS DE CRISIS: EL CASO DE CHOFERES Y TRANSPORTADORES DE PLATAFORMAS DIGITALES EN COSTA RICA

MARÍA LEONELA ARTAVIA JIMÉNEZ





MARÍA LEONELA ARTAVIA JIMÉNEZ

Economista y Máster Scientae en Estudios Latinoamericanos con énfasis en cultura y desarrollo. Académica de la Escuela de Economía de la Universidad Nacional de Costa Rica, investigadora de la informalidad y la precariedad del empleo y, en general, de temas relacionados con el trabajo desde el contexto latinoamericano; colaboradora en la promoción, investigación y extensión de la Economía Humana en el Centro Dominic de Investigación (CEDI).

INTRODUCCIÓN¹

EL trabajo, como actividad organizadora de la vida, tiene un rol insustituible en las sociedades capitalistas. Pese a que tiende a ser reducido a factor productivo, trasciende incommensurablemente esta conceptualización, pues integra en la cotidianidad la dimensión material y la espiritual, las cuales se encuentran en la satisfacción de necesidades.

El ejercicio del trabajo es “derecho y obligación para con la sociedad”, como reza la Constitución Política de 1949 de Costa Rica; no debería restringirse nunca a la condición de simple mercancía, por lo cual es preciso el resguardo de los derechos que se le asocian. Sin embargo, el crecimiento de la informalidad y de estados de precariedad en ciertas ramas de actividad demuestran que esa aspiración no siempre se cumple. En esta dirección, apuntan las críticas a la entrada de plataformas digitales en el país, pues operan al margen de los derechos laborales y descargan desde el discurso y la práctica la responsabilidad de la actividad productiva en los conductores y repartidores, quienes, mayoritariamente, se creen sus propios jefes.

En contraste, es necesario reconocer la fuente de empleo que estas plataformas ofrecen a poblaciones vulnerables o a quienes se dedican a labores de cuidado no remuneradas. Estas, de otra forma, no podrían trabajar en la dimensión productiva, por lo cual la gobernabilidad tecnológica es imperativa.

Ante la pandemia que azota a la región, el sector transportes ha cumplido un rol fundamental para el sostenimiento de la vida de millones de personas. En el caso costarricense, las restricciones sanitarias por COVID-19 han sido posibles, en parte, gracias a la existencia de estas plataformas o de su emulación por iniciativas locales; se presentan como alternativa ante la imposibilidad de salir de casa. Mientras, para choferes de plataformas, como Uber, ha significado una restricción a su labor por ser una plataforma ilegal, reflejando rasgos de exclusión a quienes viven tras la línea del no ser de la institucionalidad.

¹ Este ensayo forma parte del estudio “Plataformas digitales y derechos laborales” realizado desde el Programa Sectores Productivos, Competitividad y Desarrollo (SEPRECOD) de la Escuela de Economía de la Universidad Nacional, en conjunto con la Fundación Friedrich Ebert (FES) y el Centro de Investigación en Comunicación (CICOM) de la Universidad de Costa Rica.

Este ensayo se sitúa desde el reconocimiento del rol social del trabajo y se construye gracias al acercamiento a choferes y transportadores mediante encuestas y entrevistas personales. El texto se escribe desde un país centroamericano que se ha cimentado sobre la base del Estado Social de Derecho y la protección social, que va debilitándose ante la implementación de políticas de un solapado corte neoliberal, pero que resisten, en un entorno de débil organización local y comunitaria que da atisbos de comenzar a surgir.

ACUDIR AL ENSAYO PARA RETRATAR LO QUE ACONTECE EN NUESTRA CENTROAMÉRICA

El ensayo, como la voz de la conciencia de las mujeres y hombres sensibles ante su historia —evocando a Pilar Concejo (1982)—, es una figura discursiva muy vigente ante la escalada de la crisis civilizatoria que caracteriza nuestros días. Son tiempos difíciles en un mundo globalizado; requieren de palabras firmes que denuncien, anuncien y propongan la construcción de ese otro mundo mejor posible del que nos hablaba Milton Santos (2004) y que añoran tantas y tantos.

Desde las ciencias sociales, tenemos el compromiso con la sociedad de identificar y visibilizar esos temas incómodos que afectan la cotidianidad y la vida de las personas. En particular, la economía —fiel a su origen “*oikonomía*”— debe posicionarse sobre estos temas y erigir valientemente su análisis contra la fuerte corriente del *mainstream* neoliberal que ha inundado al continente. En el caso particular de Costa Rica, como país centroamericano, hay un compromiso mayor, diría yo; pues, a las situaciones de explotación solapada se suma la invisibilización de nuestros pequeños territorios ante la gran Latinoamérica.

Las cifras aquí presentadas sobre las plataformas digitales en Costa Rica fueron obtenidas mediante la “Encuesta a choferes Uber” y la “Encuesta a repartidores de Glovo, Rappi, Hugo y Uber Eats”. Participaron 103 choferes y 35 repartidores².

² Inicialmente, se proyectó trabajo de campo presencial para encuestar a un total de 377 choferes y 348 repartidores; sin embargo, estas cifras que no tenían en cuenta la llegada de la pandemia, por lo cual tuvimos que migrar a la virtualidad. Por ello, los datos no buscan ser representativos ni pueden serlo, pero sí dan cuenta de las condiciones de trabajo vividas por quienes amable y generosamente decidieron llenar las encuestas. A ellos y ellas, el mayor de los agradecimientos.

TRABAJO Y NECESIDADES

El trabajo como mediador entre la especie humana y la naturaleza permite no solo la producción, sino la reproducción de la vida misma. Somos el resultado del cuidado, del acompañamiento. La humanidad ha crecido abrigada por brazos de millones de mujeres de todas las culturas y lugares; el capital ha sido forjado gracias a sus manos, sus fuerzas y a las de quienes directamente han sido contratados o esclavizados para formar parte del fetiche de la producción capitalista, para añadir valor a lo que se produce y permitir la acumulación.

Sin embargo, el trabajo aún permanece oculto en el lenguaje técnico neoclásico de la economía, que le ha situado como factor de producción que se oferta y se demanda: una mera mercancía para ser intercambiada. La modelística micro y macroeconómica ha difundido ampliamente esta consideración que debe redefinirse, pues oculta su verdadera naturaleza, además del hecho de que es una actividad realizada por personas; más que eso, que se ha constituido en las sociedades capitalistas como una actividad organizadora de la vida (Grabois, Juan, 2014). El trabajo satisface necesidades no solo en el orden material, sino también espirituales y societales, conformando ese entretejido y coordinación social necesaria para la reproducción de la vida humana (Hinkelammert, Franz y Mora, Henry, 2001).

Somos sujetos y sujetas necesitadas; gracias al proceso de acumulación capitalista (Harvey, David, 1990) cada vez somos más quienes dependemos de un empleo para reponer nuestras fuerzas y las de nuestra familia, para cubrir nuestra propia existencia. Así, satisfacer nuestras necesidades —relacionadas también con el rol societal del trabajo y de sentirnos útiles y necesarios— es el impulso para la entrada a los mercados laborales. El nuevo modelo de negocio de plataformas ha sabido valerse de este rol y brinda la posibilidad de “autoempleo” a quienes no tienen un trabajo o desean complementar sus ingresos.

Este delgado hilo entre trabajo-necesidad es el motivo para la existencia de condiciones laborales de baja calidad; pues, ante la carencia, no hay escrupulos, simplemente hay que tomar lo que aparezca. Justamente a ello se refería Karl Marx (2016) cuando hablaba del ejército de reserva y las presiones

hacia la baja de los salarios cuando hay muchas personas desempleadas y, en tiempos modernos y posmodernos, no solo en desempleo, sino también en informalidad.

TRABAJAR EN PLATAFORMAS DIGITALES EN TIEMPOS DE CRISIS

LA CRISIS DEL DESEMPLEO

Tras la crisis de 2008, los niveles de desempleo sufrieron un incremento. Pese a que algunos países han tenido cierta recuperación, en Costa Rica, año tras año se han venido incrementando las cifras, a excepción de una leve baja en 2017.

Junto con el incremento del desempleo, el país ha enfrentado un proceso acelerado de informalización de la economía (46 % del empleo total). Esto es un síntoma de sectores productivos con problemas de productividad y barreras para encadenarse, debilitamiento de la protección social y una desmejora de las condiciones de empleo para la población, de la mano de un déficit fiscal que compromete la acción estatal y agita a los diferentes estratos sociales.

En estas condiciones, el día sexto del mes de marzo de 2020, en el país surgió la pandemia por COVID-19. Mantuvo, por un par de meses, heroicamente, los niveles más bajos de contagio en la primera oleada del virus gracias a un sistema solidario de salud fundado en 1941 y sostenido por el estado de bienestar, sobreviviente de los tiempos de ajuste estructural.

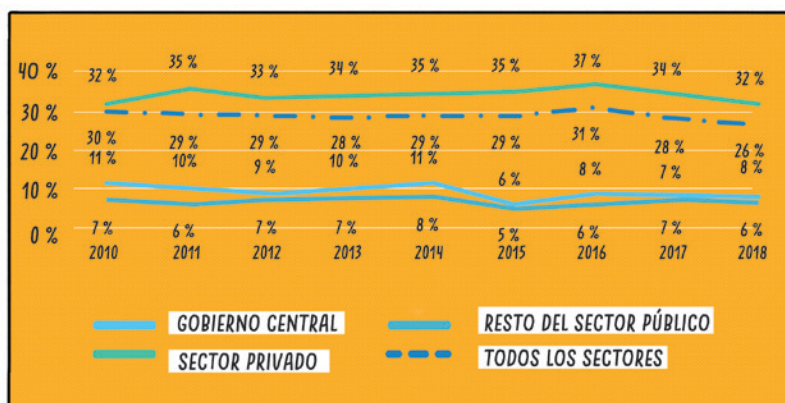
Sin embargo, las malas prácticas de empresas transnacionales ligadas al cultivo de la piña y de otras del sector construcción desataron un fuerte brote al norte del país. A lo que se sumaron los niveles de desempleo y la informalidad —principalmente en personas autoempleadas—, de manera que el confinamiento recomendado sería un imposible para una parte importante de la población, pues su sustento está en las calles, en ventas ambulantes, en el comercio, en los hogares de otras personas.

Como alternativa, quienes sí han podido quedarse en casa han incrementado su demanda de delivery o bien, ante el riesgo del contagio en el transporte público, los servicios privados (Uber) se presentan como una alternativa más segura que algunas personas se pueden permitir.

LA ESCALADA DE LA INFORMALIDAD

Costa Rica cuenta con una buena base de protección social que le ha diferenciado del resto de Centroamérica y le coloca en los primeros puestos de Latinoamérica de cobertura; esto, pese a que se ha venido debilitando. El Estado se ha convertido en el garante de la calidad del empleo, con poco más del 14 % del total de la población ocupada, presenta los más bajos niveles de precariedad³, como se muestra en la Figura n.º 1.

FIGURA N.º 1: INCIDENCIA DE LA PRECARIEDAD LABORAL SEGÚN SECTOR INSTITUCIONAL, 2010-2018 (VALORES PORCENTUALES)



Fuente: INEC (2010; 2011; 2012; 2013; 2014; 2015)

Diseño: Melissa Mejía

Un análisis superficial indicaría que los niveles de precariedad no son tan alarmantes ni siquiera para el sector privado y que no se han venido incrementando en el tiempo; no obstante, este sector es muy variado y, para capturar las dinámicas más recientes, hay que contemplar el tema de la informalidad. Esta se ha venido presentando en el autoempleo, ya que, como resultado del paro ocupacional, la gente busca por sus propios medios la forma de obtener ingresos para subsistir.

³ La precariedad se calculó a partir de las variables estabilidad, rebajas por seguridad social y subempleo de la Encuesta Nacional de Hogares del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) de Costa Rica.

Es justamente en medio de la informalidad que se consolidan las plataformas, pues su concepción no contempla una figura patronal explícita, sino una forma distinta de organización, que se construye gracias al desarrollo tecnológico que inaugura la Cuarta Revolución Industrial.

En este ámbito, las plataformas muestran una fuerte profundización de la informalidad, lo que refleja que el discurso de “socios colaboradores” o “soy mi propio jefe”, en realidad, brinda una forma de empleo precario, con un nivel de informalidad del 92 % para repartidores y repartidoras y un 83 % para choferes en Uber.

DESPROTECCIÓN SOCIAL

Considerar al trabajo como actividad organizadora de la vida y no como simple factor de producción permite cuestionar modelos de negocios que emergen desde la explotación pura, sin ofrecer una contraparte de cobertura mínima. En esta situación se encuentran las plataformas digitales que funcionan en medio de la ilegalidad, como es el caso de Uber en Costa Rica.

En esta población nos encontramos con una clara negativa a cotizar para una pensión, puesto que de la población encuestada, solo 5 personas repartidoras y 19 choferes indicaron estar haciéndolo. Ello, refleja un tema de gran importancia para la protección social de un país, como lo es la cobertura tras el retiro, y las repercusiones de la flexibilidad de estas actividades.

En Costa Rica, hay alrededor de 28 mil choferes de Uber, según comunicación de la empresa a un periódico electrónico. La encuesta realizada no nos permite extrapolar los datos a toda la población, pero podríamos intuir que la tendencia en cuanto a aseguramiento y cotización a pensiones debe tener un comportamiento muy similar para la mayoría de estas personas. Estas plataformas no pasan de ser un día a día para quienes trabajan a través de ellas; sin pensión, resultan en el futuro como actividades hundidas, no hay una corresponsabilidad ni cobertura alguna.

Dado el debilitamiento del sistema de pensiones provocado por la escalada de la informalidad en el país, junto con el envejecimiento de la población que se proyecta, la seguridad social de adultos mayores se convierte en un reto enorme. Sobre todo cuando la infraestructura de cuidado se ha dirigido mayoritariamente a la infancia.

Sumado al tema de pensiones, emerge uno fundamental para esta población trabajadora: el riesgo de robos y accidentes, en especial en el caso de las personas repartidoras. De acuerdo con nuestra encuesta, las personas que han sufrido accidentes expresaron no haber recibido ningún tipo de colaboración o apoyo de parte de la plataforma, lo que evidencia una cultura de individualismo neoliberal y la lógica darwinista de sobrevivencia del más fuerte, que dicta el accionar de gran cantidad de transnacionales en aquellos territorios en que así se los permiten.

Felizmente, parece ser que se está tomando cierta conciencia sobre el tema. Glovo, por ejemplo, brinda, a partir de marzo, un seguro para sus repartidores que les cubre durante sus entregas. Mientras, Uber Eats ha adaptado su aplicación para facilitar llamadas de emergencia y seguimiento a repartidores ante riesgos asociados a sus entregas.

Es insuficiente, por supuesto, pero dan muestra de apertura hacia el mejoramiento, lo que exhibe que la institucionalidad pública y la organización colectiva deben exigir estas coberturas. Además, pareciera que no todas aquellas personas “socias colaboradoras” saben de esta posibilidad, pues según las respuestas que obtuvimos quienes han tenido accidentes no han recibido ningún auxilio.

¿UNA ALTERNATIVA PARA POBLACIÓN DE BAJO NIVEL EDUCATIVO? ¿EMPLEO SECUNDARIO?

Los bajos niveles educativos se asocian con una mayor informalidad y precariedad en todas las ramas de actividad, lo cual responde a la productividad del trabajador y a la organización de un sistema de acuerdo con la especialización de sus trabajadores.

En las plataformas, se observa un fenómeno interesante entre la población que respondió las encuestas: la especialización en choferes Uber es para el 33 % media (técnica y secundaria completa) y para el 22 % alta (grado/posgrado universitario), es decir, más de la mitad de la población se encuentra por encima del promedio de escolaridad del país. ¿Cómo explicar estos datos? Pareciera ser que el desempleo y la pérdida de capacidad de los sectores productivos de la economía para generar empleo son la respuesta.

Asimismo, nos encontramos que las plataformas significan una fuente de empleo secundario para varias personas, que les permite complementar sus ingresos, lo cual podría indicar el que se aprovechen tiempos de traslado, aunque también podría ser reflejo de un ingreso insuficiente del empleo principal, lo que llama a considerar la calidad del empleo principal en cuanto a ingresos.

CONSIDERACIONES FINALES: LA GOBERNABILIDAD TECNOLÓGICA Y LA CONSTRUCCIÓN DE "OTRO MUNDO POSIBLE"

Costa Rica enfrenta dificultades para la generación de empleo; esto se ha agravado con la crisis por COVID-19, llegando a duplicar los niveles de desempleo del primer trimestre del año en curso. Ante este panorama, las plataformas digitales se han presentado como una alternativa para la población en desempleo del país. Su fácil acceso, los altos niveles de tenencia de dispositivos móviles (por sobre el 90 %), así como las pocas barreras de entrada para choferes y repartidores son parte de las bondades de estas aplicaciones.

No obstante, la forma en cómo se han insertado las plataformas en el país resulta en empleos informales, que permiten a las empresas mantenerse al margen del aporte a la protección social. A esto se suma que la emulación de este tipo de modelos de negocio se ha disparado en las zonas periféricas semiurbanas del país, en ese proceso de “uberización de la economía”, con lo que se ha generado gran cantidad de emprendimientos sobre la misma lógica, ya no manejados por aplicaciones, sino por un centro de llamadas o de mensajería de WhatsApp, pero que igualmente colocan en condiciones de inestabilidad y desprotección social a sus trabajadores y trabajadoras.

Ello da cuenta del avance en el uso de la tecnología que impacta los mercados de trabajo. Por lo cual, es tan necesaria e importante una respuesta pronta de parte de la institucionalidad pública, privada y popular (local-comunitaria), de manera que no se genere solo desde arriba, sino también desde las bases, mismas para las que queda un largo camino por recorrer; aunque, en los últimos meses se ha visto una organización de resistencia que comienza a despuntar en redes sociales como Instagram (Glovo Cr) y diferentes grupos en Facebook y que han participado con una enorme generosidad en los estudios que hemos realizado.

Estos esfuerzos desde las organizaciones deberían empujar los cambios institucionales de los que habla Douglass North (1990), y más recientemente Carlota Pérez (2004), y que también podríamos fundir en el concepto de gobernabilidad tecnológica. En esta misma línea de ideas, Manuel Castells (1998), nos ilumina sobre la intencionalidad de la tecnología; hay que prestar mucha atención a este elemento, sobre todo en Latinoamérica, donde los cambios tecnológicos se nos presentan como dados, fetichizándose la orientación e intención que cargan, impidiéndose así la prospección necesaria para implementar gradualmente los cambios e ir ajustando la institucionalidad.

Es así que, en nuestras débiles institucionalidades, el resultado de no contemplar la intención o la lógica que mueve los cambios de técnicas, que significan inexorablemente, cambios en el mundo del trabajo, es justamente el que las plataformas se hayan constituido como una forma de ampliar el proceso de explotación de la fuerza de trabajo: los vacíos en las “reglas de juego” permiten reducir la cuota de responsabilidad de empresas tanto para los Estados como para con trabajadores y trabajadoras gracias al ocultamiento —al catalogarlos como socios colaboradores— de la real naturaleza de las relaciones que les unen. Así, se genera un retroceso en cuanto al cumplimiento de derechos laborales básicos, que no es un hecho aislado, sino que forma parte una estructura de flexibilización del capital (David Harvey, 2007). Esto, a su vez, impulsa una amplia flexibilización de las condiciones de trabajo en el mundo entero.

Las oportunidades de los avances tecnológicos son enormes, poseen un potencial liberador (Santos, Milton, 2000). Pero, al mismo tiempo permiten la explotación y la precarización de trabajadores y trabajadoras, más aún, de personas y de sus familias, en precariedades, como las del trabajo que conducen a otras precariedades y fetichizan la humanidad de quienes realizan estas actividades. Los convierten en meros medios para satisfacer necesidades de quien puede pagarles.

En estos momentos de pandemia, debemos reconocer que las personas reparatoras, han aliviado las consecuencias del confinamiento en la pandemia, son ellas quienes se exponen al contagio, al sol, la lluvia, los tiempos de espera no remunerados, son quienes están cargando en sus espaldas la posibilidad de

millones de permanecer en casa en Latinoamérica. Todo eso a cambio de una baja remuneración y de grandes riesgos para su integridad física e incluso para su propia vida⁴.

Por ello, se vuelve urgente el accionar regulatorio que permita una gobernanza sobre la tecnología, sobre todo a las puertas de la Cuarta Revolución Tecnológica con todas sus implicaciones para el mundo del trabajo. La regulación debe ser vista como herramienta para moldear “*otro mundo posible*” (Santos, Milton, 2004), en el que se retome el valor del trabajo y se reconozca como una actividad organizadora de la vida —realizada por personas— que requieren de una custodia y resguardo de su dignidad y que no son simples mercancías en búsqueda de equilibrio.

Otro mundo posible y mejor resultará de nuevas formas de hacer las cosas, esta vez, colocando la integridad humana y de la naturaleza en el centro. Se logrará gracias al establecimiento de nuevas reglas de juego para formas inéditas de ejercer el trabajo como las que nos esperan en adelante.

⁴ En Costa Rica se registran hasta 2020 dos jóvenes repartidores fallecidos, uno por atropello y otra víctima de una balacera en un barrio josefino; a su memoria ofrezco este ensayo.



REFERENCIAS

- Banco Mundial (2020). “Banco de datos. Indicadores del desarrollo”. Disponible en: <https://databank.bancomundial.org/source/world-development-indicators#>
- Castells, Manuel (1998). *La ciudad informacional. Tecnologías de la información, estructuración económica y el proceso urbano-regional*. Madrid: Alianza Editorial.
- Concejo, Pilar (1982). Localismo y universalidad en el ensayo hispanoamericano. *Cuadernos Hispanoamericanos* 387.
- Grabois, Juan (2014). “Precariedad laboral, exclusión social y economía popular. Sustainable Humanity, Sustainable Nature: Our Responsibility. Ciudad del Vaticano”. Disponible en: www.pas.va/content/dam/accademia/pdf/es41/es41-grabois.pdf
- Harvey, David (1990). *La condición de la posmodernidad: investigación sobre los orígenes del cambio cultural*. Buenos Aires: Editorial Amorrortu.
- _____ (2007). *Breve historia del neoliberalismo*. Madrid: Editorial Akal.
- Hinkelammert, Franz y Mora, Henry (2001). *Coordinación social del trabajo, mercado y reproducción de la vida humana*. San José: Editorial Departamento Ecueménico de Investigaciones (DEI).
- Instituto Nacional de Estadística y Censos (2010). “Encuesta Nacional de Hogares, julio 2010”. Disponible en: <https://www.inec.cr/sistema-de-consultas>
- _____ (2011). “Encuesta Nacional de Hogares, julio 2011”. Disponible en: <https://www.inec.cr/sistema-de-consultas>
- _____ “Encuesta Nacional de Hogares, julio 2012”. Disponible en: <https://www.inec.cr/sistema-de-consultas>
- _____ (2013). “Encuesta Nacional de Hogares, julio 2013”. Disponible en: <https://www.inec.cr/sistema-de-consultas>
- _____ (2014). “Encuesta Nacional de Hogares, julio 2014”. Disponible en: <https://www.inec.cr/sistema-de-consultas>

- Instituto Nacional de Estadística y Censos (2015). "Encuesta Nacional de Hogares, julio 2015". Disponible en: <https://www.inec.cr/sistema-de-consultas>
- Marx, Karl (2016). *El Capital. El proceso de producción del capital*. Tomo I. Volumen 2. España: Siglo XXI Editores.
- North, Douglass (1990). *Institutions, Institutional Change and Economic Performance*. Cambridge University Press.
- Pérez, Carlota (2004). *Revoluciones tecnológicas y capital financiero. Las dinámicas de las grandes burbujas financieras y las épocas de bonanza*. México: Siglo XXI Editores.
- Santos, Milton (2000). *La naturaleza del espacio. Técnica y tiempo. Razón y emoción*. Barcelona: Editorial Ariel.
- _____ (2004). *Por otra globalización: del pensamiento único a la consciencia universal*. Colombia: Convenio Andrés Bello.

PRECARIEDAD Y RIESGO: DIAGNÓSTICO SOBRE LAS CONDICIONES LABORALES DE LOS REPARTIDORES DE APPS EN MÉXICO

MÁXIMO ERNESTO JARAMILLO-MOLINA





MÁXIMO ERNESTO JARAMILLO-MOLINA

Economista y doctor en sociología por el Colegio de México. Cofundador e investigador del Instituto de Estudios sobre Desigualdad (INDESIG) .

Ha trabajado en sociedad civil y diferentes áreas gubernamentales, especializado en estadísticas sobre desigualdad y pobreza. Sus líneas de investigación son las referentes a percepciones de desigualdad, pobreza y justicia fiscal, medición y análisis de estos fenómenos, así como política social y tributaria comparada.

EL interés por las investigaciones sobre las condiciones laborales de los repartidores crece a medida se hace más evidente el descontento dentro del gremio ante el abuso de las empresas (Pskowski, Martha y Vilela, Rafael, 2020; Rochabrun, Marcelo y Mello, Gabriela, 2020). En 2020 se han realizado diversas activaciones mundiales y en la región latinoamericana para visibilizar las condiciones precarias de los repartidores y, al mismo tiempo, exigir su resolución por parte de las empresas, quienes han tenido ganancias extraordinarias durante los meses de cuarentena debido al aumento desmedido en sus ventas.

En México se estima que existen cerca de 50 mil repartidores de apps, a pesar de que las empresas no han revelado sus cifras. Suponiendo que dichos repartidores son el sostén de los ingresos en su hogar, al menos parcialmente, queda claro que las condiciones precarias en el gremio afectan al menos a 200 mil personas en el país. Si bien hay diversas empresas, pareciera que las que más poder de mercado acumulan son Rappi y Uber Eats. Este capítulo deja pendiente el análisis de la precariedad laboral diferenciada según el trabajo en cada una de las empresas, que también es un tema importante de profundizar.

El objetivo de este documento es generar un diagnóstico inicial de la situación laboral de los repartidores de apps en el país. En cuanto a la estructura, en el siguiente apartado se describen los datos recabados y la metodología de análisis utilizada. En el tercero, se analizan los datos en términos de la precariedad laboral del gremio, especialmente sobre las cargas de trabajo y los ingresos generados. Los apartados cuarto y quinto tratan los riesgos laborales asociados al trabajo como repartidor, así como la desresponsabilización de las empresas sobre dicha relación laboral. Por último, en el apartado seis, se realiza una discusión final.

DATOS Y METODOLOGÍA

El presente análisis utiliza como fuente de información la Encuesta de Condiciones Laborales de Repartidores de Apps (ENLABREP), instrumento exploratorio inédito levantado entre mayo y julio de 2020 a nivel nacional en México, por el Instituto de Estudios sobre Desigualdad (INDESIG). La encuesta fue realizada vía electrónica y respondida por los repartidores. Se alcanzó un número de 434 observaciones válidas luego de un riguroso proceso de limpieza de la base.

Quienes respondieron la encuesta se concentran principalmente en la Ciudad de México, con 60 % de respuestas, seguido de 9.4 % en Puebla, 9.2 % en Jalisco, 3.4 % en Estado de México, 3.1 % en Nuevo León y el restante 15 % en otras 18 entidades.

El análisis que sigue consta de un diagnóstico estadístico exploratorio univariado y multivariado, con el objetivo de abordar de manera general los diversos temas contenidos en la encuesta. Se espera que, en análisis futuros, los resultados de este instrumento puedan explorarse mediante métodos inferenciales. De igual manera, el diseño de esta encuesta es comparable con otra similar levantada en Ecuador, por lo que también se concibe realizar un análisis comparativo internacional.

CARACTERÍSTICAS DE LA POBLACIÓN ENCUESTADA

A continuación, se presentan algunas características de los repartidores que contestaron la encuesta. Lo primero a resaltar es que 63 % de ellos trabajan con Uber Eats, mientras que 60 % lo hacen con Rappi. Esto debido a que ellos pueden estar trabajando con diversas apps al mismo tiempo. Además, 26 % de los repartidores encuestados trabajan en Didi Food, 18 % en SinDelantal, 15 % en Corner Shop y 8 % en iVoy.

En cuanto a algunos indicadores demográficos, resulta que este trabajo se encuentra sumamente masculinizado, pues 87 % de los repartidores son hombres. A pesar de eso, el restante 12 % de mujeres¹ es una cantidad sumamente importante: no solo porque serían al menos 6 mil trabajadoras —en caso de ser correcta la estimación de 50 mil repartidores en total—, sino además porque

¹ También se registró un 1 % que prefirieron no mencionar no sexo.

presentan riesgos y precariedades distintas y, en algunos casos, más graves que los hombres. Adicionalmente, 10 % de los encuestados dijeron tener una orientación distinta a la heterosexual.

La edad promedio de los repartidores es de 30 años, pero varía entre un rango de 18 a 64 años. La edad más frecuente, conocida como moda, es de 25 años. Además; 75 % de ellos tienen 34 años o menos (es el límite entre el tercer y cuarto cuartil) y el 25 % de la distribución se agrupa entre quienes tienen 18 y 24 años (correspondiente al primer cuartil). Sobre el nivel educativo de los encuestados, 22 % cuentan con educación básica (que en México equivale a 6 años de educación primaria y 3 años de educación secundaria); 20 %, con educación media superior; 38 % tienen educación superior trunca; 17 % educación superior terminada; y 2 % tienen posgrado. Hay una diferencia significativa en el nivel educativo entre los hombres y las mujeres que trabajan como repartidores: mientras que 53 % de los hombres comenzaron al menos (o concluyeron) estudios superiores, este indicador se eleva hasta 84 % en las mujeres, lo que podría ser un indicador de la diferencia en el desempleo y la situación del mercado laboral para ellas.

PRECARIEDAD LABORAL

¿REALMENTE LAS APPS PERMITEN LA FLEXIBILIDAD LABORAL QUE PROMETEN?

Según la narrativa que movilizan las empresas contratantes de servicios de repartidores, así como en gran medida las opiniones vertidas en redes sociales por repartidores², trabajar con estas apps tiene la ventaja de que garantiza libertad y flexibilidad y sirve como un “ingreso complementario” de fácil acceso. Pero ¿realmente este trabajo permite la flexibilidad que promete dicha narrativa?

Los datos muestran un nivel de carga de trabajo igual o mayor al de otros empleos. De hecho, seis de cada diez repartidores laboran 6 o 7 días, y solo 20 % trabaja menos de cinco días. Además, en promedio, estos trabajadores laboran 43 horas semanales; 23 % de los entrevistados dicen trabajar más de 60 horas por semana, lo cual ya es una sobrecarga considerable. Así pues, sería

² Se ha realizado también un análisis de etnografía digital sobre las percepciones de los mismos repartidores respecto de sus condiciones laborales. Dicho análisis se excluye de manera sistemática de esta presentación de resultados.

iluso creer que este es un trabajo solo complementario para los repartidores. En cambio, es el pilar fundamental de su supervivencia y, como veremos más adelante, no genera los ingresos suficientes para ser digna.

A primera vista, destaca que los hombres laboran, en promedio, cuatro horas semanales más que las mujeres. Pero, al igual que se ha demostrado que sucede en otros empleos (Filgueira, Fernando y Martínez Franzoni, Juliana, 2018; Arceo, Eva, 2017), las repartidoras trabajan más horas, si se toma en cuenta el trabajo remunerado y el no remunerado: así, en promedio se ocupan 60 horas por semana, frente a las 53 horas de los hombres. De hecho, el 25 % de las mujeres que más horas trabajan a la semana, contando el remunerado y no remunerado, registran 74 horas semanales, es decir, casi 11 horas diarias de trabajo. Relacionado con lo anterior, los horarios son sumamente exigentes. Así, 50 % de los trabajadores comienzan su jornada antes de las 10 de la mañana, y 60 % de los repartidores trabajan aun después de las 8 de la noche. Como veremos más adelante, esto tiene consecuencias importantes en términos del riesgo al que se ven sometidos.

¿SE PUEDEN GENERAR INGRESOS PARA SOBREVIVIR?

Una dimensión fundamental del análisis es la relativa a los ingresos laborales de los trabajadores. Dado que los trabajadores son vistos por la empresa (app) como “socios”, estos tienen que cargar de manera individual con sus propios gastos de trabajo y el cumplimiento de sus obligaciones fiscales. Los trabajadores obtienen ingresos promedio por 2 000 pesos mexicanos semanales (aproximadamente USD 94), aunque se ven enfrentados a costos muy altos por su trabajo, de 1 220 pesos semanales (aproximadamente 57 USD) en promedio.

Así pues, los repartidores generan utilidades por 3 376 pesos mensuales promedio (un poco más de 158 USD), antes de descontar impuestos³. Dicho ingreso es menor al salario mínimo en México, el cual es de 3 746 pesos (176 USD) al mes; es decir, el ingreso promedio de los repartidores apenas es 90 % del salario mínimo legal en el país. Dicho ingreso equivale a una ganancia de 21 pesos (un dólar) por hora trabajada, o un peso ganado por cada 3 minutos de trabajo.

³ El régimen fiscal de los repartidores los obliga a pagar el Impuesto Sobre la Renta (ISR), cuyo porcentaje varía dependiendo del total de ingresos reportados ante las autoridades, así como las deducciones que puedan disminuir su base gravable.

Es por esta razón que 31 % de los trabajadores tienen más de un empleo. A pesar de que se podría pensar que se debe a que trabajan pocas horas con la app y, como dicta la narrativa mencionada, el trabajo como repartidores es apenas un “trabajo complementario”, en una estrategia de búsqueda de “ingresos extras”, resulta que aun dentro de quienes trabajan 40 horas o más, 22 % tienen un trabajo extra. Por lo tanto, al final de cuentas, ser repartidor de apps no es un trabajo con carácter de complementario, sino que es una última opción ante un mercado laboral sumamente precarizado.

GRÁFICO N.º 1: UTILIDADES POR HORAS GENERADAS (LUEGO DE DESCONTAR COSTOS DE TRABAJO Y ANTES DEL PAGO DE IMPUESTOS)



Elaboración propia con base en ENLABREP

Diseño: Melissa Mejía

Claramente, los ingresos laborales generados por los repartidores son el sostén de un número mayor de personas residentes en el hogar. Si analizamos los ingresos laborales divididos de acuerdo con el número de dependientes económicos en el hogar, se encuentra que los repartidores llevan 1 203 pesos (56 USD aproximadamente) a casa por cada uno de los dependientes que tienen. Si bien se desconocen otros ingresos que puedan tener por transferencias y otros empleos, se estima que los ingresos laborales representan 70 % del total de los hogares en México, por lo que podría estimarse un ingreso promedio por persona de 1 718 pesos (81 USD aprox.).

Es un ingreso sumamente bajo, puesto que equivale solo al 53 % de la línea de pobreza urbana (Coneval, 2020), y está apenas por arriba de la línea de pobreza extrema (1 648 pesos; 77 USD aproximadamente). Esta retribución apenas alcanza para cubrir los alimentos esenciales para una vida digna, pero no es suficiente para otros gastos necesarios.

DISCRIMINACIÓN Y RIESGOS DE LOS REPARTIDORES

DISCRIMINACIÓN A REPARTIDORES

Las malas condiciones en las que trabajan los repartidores no quedan expresadas solamente en términos de su carga de trabajo y de sus ingresos laborales. También se relacionan con problemas de discriminación y riesgos a los que se ven expuestos diariamente debido a sus actividades.

En este sentido, la discriminación es algo que los repartidores viven diariamente y es de las problemáticas más visibles que enfrentan. Así, 6 de cada 10 repartidores dicen haberse sentido discriminados en algún momento durante su trabajo. De igual modo, 78 % ha expresado haber sido discriminado al anclar o estacionar el vehículo en el restaurante o supermercado y 52 % dicen que no se les ha permitido el uso del baño en estos espacios.

Pero, claramente, no todos los repartidores son discriminados por igual. Mientras que la prevalencia de discriminación en hombres repartidores es de 62 %, en mujeres este indicador sube hasta 72 %. De igual manera, la prevalencia de discriminación aumenta 4 % frente al promedio en caso de ser un repartidor con una orientación distinta a la heterosexual.

La encuesta demuestra que la discriminación a los repartidores está altamente asociada con racismo. En este sentido, sufren mayor discriminación quienes tienen un tono de piel más oscura: mientras que 67 % de aquellos con piel de tonalidad oscura señalan haber sido discriminados, sucede lo mismo solo con 59 % de quienes tienen piel más clara⁴. A pesar de las diferencias estadísticamente significativas en la incidencia, vale la pena resaltar que, para la mayoría de los repartidores, la discriminación es algo constante.

⁴ En la encuesta se utilizó la escala PERLA (Telles, Edward, Flores, René D. y Urrea-Giraldo, Fernando, 2015) de tonos de piel. Cuando se alude a piel clara, se hace referencia a los tonos 10 y 11 de la escala; tonos de piel oscura refieren a aquellos que van de 1 a 6.

Si bien la prevalencia de acoso en el trabajo es menor que la de discriminación, con 21 % del total de los entrevistados, vale señalar la diferencia entre hombres y mujeres, puesto que el 36 % de las mujeres señalan haber sido acosadas durante el quehacer como repartidoras, mientras que este indicador se reduce a 18 % para hombres. Esto quiere decir que el riesgo de acoso se duplica en el caso de las mujeres, lo que es un dato sumamente alarmante y frente al cual no queda claro que existan políticas corporativas por parte de las apps.

RIESGOS DE ACCIDENTES Y ROBOS

Es sabido que la prevalencia de la delincuencia en México es alta (González *et al.*, 2012; Vilalta, Carlos y Torres, Juan, 2016). La ENLABREP pregunta a los repartidores sobre casos de robos y asaltos que hayan sufrido. En este caso, 28 % de las personas encuestadas reportaron haber sido víctimas de robo. Dicho porcentaje aumenta conforme el repartidor termina más tarde su jornada laboral. Además, hay diferencias importantes entre las ciudades de trabajo: mientras 31 % de quienes trabajan en CDMX han sufrido robos, el porcentaje baja a 26 % para quienes lo hacen en Puebla, Jalisco y Nuevo León, y hasta 21 % en otros estados.

Otro de los riesgos a los que se enfrentan los repartidores es el de accidentes laborales, puesto que la mayor parte del tiempo están circulando en las calles y avenidas, con apresuramiento por parte de la app y los clientes. Así, 61 % de los repartidores reportan haber sufrido un percance vial.

De los trabajadores que han tenido accidentes, la mitad ha necesitado atención médica, y 13 % del total de accidentados ha requerido hospitalización. Este dato puede dejar claro el peligro que se corre en este gremio; pero si lo anterior no fuera suficiente, el siguiente dato lo ilustra aún más: 52 % de quienes requirieron hospitalización se vieron obligados a permanecer más de cuatro semanas en ese estado. Esto esclarece la gravedad de los accidentes. De hecho, de acuerdo con el colectivo #NiUnRepartidorMenos, solo en 2020 han reportado que al menos 10 trabajadores han muerto durante su trabajo como repartidores en la Ciudad de México.

En un trabajo legalmente reconocido, las empresas deberían hacerse cargo de este tipo de accidentes y gastos hospitalarios. En el caso de las apps de reparto, 92 % de quienes reportaron haber sufrido un accidente no tuvieron ningún tipo

de apoyo por parte de la app. Es decir, aquí el “patrón” simplemente no asume de ninguna manera los riesgos a los que los repartidores se ven expuestos todo el tiempo, repartidores que son el trabajo que hace que el capital de las apps rinda ganancias.

PATRÓN INVISIBLE, PERO AUTORITARIO

Aunque la narrativa movilizada por las empresas dice que sus socios gozan de libertades en su trabajo que los diferencia de un trabajador “subordinado”, la realidad es que, según lo que reportan los repartidores encuestados, las apps han castigado al 66 %⁵. Además, otra de las prácticas de control del trabajo por parte de las apps hacia los repartidores son las desactivaciones, las cuales impiden temporal o definitivamente al trabajador continuar con sus laborales, a pesar de la supuesta libertad de la que gozan. En ese sentido, 51 % manifiestan haber sido desactivados al menos una vez.

La realidad es que 81 % de quienes realizan estas actividades de reparto se perciben a sí mismo como “trabajador de la app”, mientras que solo el 18 % lo hace como “socio” y 3 % en otras categorías. Curiosamente, 9 repartidores dijeron sentirse “esclavos” de la app, en referencia a las prácticas de control, castigos y desactivaciones que esta realiza con frecuencia. Esto expresa de manera tácita la situación laboral subordinada del repartidor y la empresa y, además, evidencia que se trata de una empresa con prácticas autoritarias que castiga a sus empleados con injusticia y sin capacidad de respuesta o impugnación.

DISCUSIÓN FINAL

El presente capítulo es apenas una exploración inicial de los datos recabados con la ENLABREP; demuestran la precariedad de las condiciones laborales en las que trabajan los repartidores de apps en México. Al mismo tiempo, sirve para desmitificar algunas narrativas idealizadas y promovidas desde las empresas; por ejemplo, aquellas que dicen que el trabajo como repartidor es una de gran libertad y flexibilidad para el trabajador y que sirve como un ingreso laboral complementario a otras actividades que ellos tengan.

⁵ Entre los diversos tipos de castigos, se incluyen los monetarios como el descuento de ingresos y el cobro de “deudas fantasma” (Morbiato, Caterina, 2018), las cuales aparecen sin mayor explicación, y los no monetarios, como retiro de pedidos e inhabilitaciones para el uso de la app por algunas horas o hasta días.

El análisis de las cargas de trabajo y los ingresos laborales de los repartidores hacen indiscutible la urgencia de una legislación mayor al respecto. La mayor parte de los repartidores utiliza esta como su principal actividad económica, pero las utilidades generadas promedio están por debajo del salario mínimo en el país; asimismo, el ingreso por persona, contando el número de dependientes en el hogar, pone estos ingresos promedio al nivel de la línea de pobreza extrema del país.

Además, el presente análisis demuestra la gravedad de ciertos riesgos de trabajo y discriminación que los repartidores sufren diariamente. En ese sentido, los resultados ponen en evidencia cómo estas problemáticas pueden ser más frecuentes en repartidores con ciertas características, como el género, la orientación sexual y el tono de piel. Esto demostraría cómo la desigualdad de género, por preferencia sexual o el racismo se expresarían también en el gremio de repartidores de apps.



REFERENCIAS

- Arceo, Eva (2017). “Cerrar el abismo entre hombres y mujeres en el mercado laboral”. *Nexos*. Disponible en: <https://www.nexos.com.mx/?p=31706>
- Coneval (2020). “Líneas de pobreza por ingresos”. Disponible en: <http://sistemas.coneval.org.mx/InfoPobreza/Pages/wfrLineaBienestar?pAnioInicio=2016&pTipoIndicador=0>
- Filgueira, Fernando y Martínez Franzoni, Juliana (2018). “Desigualdades y organización social de los cuidados en América Latina y Caribe”. *Oxfam México*. Disponible en: https://www.oxfamMexico.org/sites/default/files/Investigacion-Desigualdades-y-cuidados-1_0.pdf?fbclid=IwAR3RpbEzwAUjHBbwYi3TBqwpoeEqMlhi6OA1Y2CTmtRL_xl4iN469J-Q0EhTU
- González Ortiz, Felipe, Tinoco García, Ivett, Macedo García, Alejandro (2012). Inseguridad y violencia: narrativas en torno a la violencia y la inseguridad en el Estado de México. *Espiral* (Guadalajara), Vol. 19 (55): 79-116.
- Morbiato, Caterina (2018). “Deudas fantasma y condiciones engañosas detonan protestas de mensajeros del servicio Rappi”. *Animal Político*. Disponible en: <https://www.animalpolitico.com/2018/10/deudas-fantasma-y-condiciones-enganosas-detonan-protestas-de-mensajeros-del-servicio-rappi/>
- Pskowski, Martha y Vilela, Rafael (2020). “They Aren’t Anything Without Us”: Gig Workers Are Striking Throughout Latin America”. *Motherboard. Vice*.
- Rochabrun, Marcelo y Mello, Gabriela (2020). “In Brazil, delivery drivers for Uber, Rappi and others protest amid pandemic”. *Reuters*.
- Telles, Edward, Flores, René D. y Urrea-Giraldo, Fernando (2015). Pigmentocracies: Educational Inequality, Skin Color and Census Ethnoracial Identification in Eight Latin American Countries”. *Research in Social Stratification and Mobility*.
- Vilalta, Castillo, Carlos y Torres, Juan (2016). “Violent crime in Latin American cities. Inter-American Development Bank”. Disponible en: <https://publications.iadb.org/publications/english/document/Violent-Crime-in-Latin-American-Cities.pdf>

LO LABORAL EN LAS PLATAFORMAS DIGITALES: ACECHANZAS Y OPORTUNIDADES

RUBÉN CORTINA





RUBÉN CORTINA

Secretario de Asuntos Internacionales de la Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios.
Presidente de UNI-Sindicato Global. Director del Instituto del Mundo del Trabajo-Universidad Nacional de Tres de Febrero (UNTREF), Argentina.

DE QUÉ HABLAMOS

LA investigadora del Instituto del Mundo del Trabajo de Argentina, Sofía Scasserra (2019), publicó un interesante trabajo: “Las Plataformas web (y qué demandar desde el sindicalismo latinoamericano)”. En él consulta: “¿es necesario perder derechos y condiciones de trabajo por la eficiencia del mercado? ¿Son importantes cuantitativamente estos empleos? ¿Cómo encararlos desde el sindicalismo? ¿Qué soluciones podemos proponer para que la tecnología y sus beneficios no vayan en detrimento de los derechos de los y las trabajadoras?”

Estas interrogantes van precedidas por una afirmación respecto a estas empresas y tipo de trabajo: “... vienen a resolver un problema muy costoso para las sociedades: lograr que la oferta y demanda de bienes y servicios se encuentren de manera eficiente” (Scasserra, Sofía, 2019).

Para contestar las preguntas anteriores, se requiere contextualizar lo que está ocurriendo en un marco más amplio que el de las propias plataformas. La economía digital comprende un proceso y fenómeno no solo económico, sino también social, en permanente construcción. ¿En qué estado de esa construcción nos encontramos? Sin duda, en el inicial; medido en términos de procesos y tiempos humanos, esto recién comienza.

Se podría empezar diciendo que la economía digital o digitalización abarca dos áreas: la transformación digital de las empresas y la economía de plataformas. Ambas cuestiones interrogan respecto a los impactos en el mundo del trabajo y, particularmente, en el sindicalismo. Si hay algo que queda claro —conforme la experiencia histórica del movimiento sindical— es que las mutaciones que se visualizan en el horizonte de esta economía, como en el de cualquier otra, no están en ninguna agenda prefigurada. En todo caso, entre otras cosas, la acción sindical se torna imprescindible en busca de recuperar el equilibrio perdido en el mundo del trabajo, acción a la que estamos acostumbrados.

Por un lado, el movimiento sindical siempre ha sabido morigerar los efectos negativos de los diversos sistemas económicos y procesos productivos a los que se han enfrentado los trabajadores a lo largo de la historia. Usamos “morigerar” porque nunca se ha alcanzado un nivel de vida tal que posibilite la desaparición de las desigualdades, discriminaciones e injusticias sociales que han aquejado siempre a la humanidad. Por otro lado, el sistema económico imperante posee una capacidad para autoreestructurarse cuando aparecen esos verdaderos cuellos de botella, denominados vulgarmente “crisis”. Para hacerlo, utiliza nuevas tecnologías, mecanismos organizacionales en diversos ámbitos —entre ellos en el mundo del trabajo—, nuevos modelos organizacionales, estereotipos laborales y empresas. El capitalismo no tiene ningún reparo en destruir aspectos de su propia base organizacional de sustentación anterior para proseguir en su camino de acumulación.

No obstante, es necesario no obnubilarse. Dos estudios (Syndex, 2020; CIPPEC, BID Lab y OIT), entre otros, dan cuenta del verdadero desarrollo de lo que se ha convertido en la razón de ser o estrellas fulgurantes de la economía digital: el comercio electrónico y las plataformas.

El primero fue elaborado para el sector comercio de UNI-Sindicato Global, por Syndex, una consultora de origen francés con 6 filiales y más de 450 expertos en temas del mundo laboral. En él se demuestra que, por ejemplo, para el total de ventas del gigante Walmart, el comercio electrónico en 2019 significó el 3 % y, en 2020, el 6 %. Para la francesa Carrefour, el 2 % del total de sus ventas en 2019 y el 2.9 % en 2020. El segundo, llevado a cabo para Argentina por el Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento (CIPPEC), el Laboratorio de innovación del Grupo Banco Interamericano de Desarrollo (BID Lab) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) indica que solo el 1 % de los trabajadores ocupados laboran en plataformas digitales; esto representa un universo de aproximadamente 160 000 personas.

Estos indicadores demuestran, a grandes rasgos, dos elementos importantes a tener en cuenta: que la actividad desarrollada por comercio electrónico y el trabajo de plataformas están en su etapa inicial y que su impacto es todavía menor al que aparenta, pero está en crecimiento. En el caso de los grandes supermercados, su incidencia en relación a la venta total es baja, pero entre 2019 y 2020 se duplicó. Así, la velocidad del cambio tecnológico es la característica sobresaliente de esta fase y su implantación, además, se aceleró durante la

pandemia. ¿Por qué es necesario tener en cuenta estas conclusiones? Por sus implicaciones en cuanto al encuadre jurídico y por la acción a desplegar por las organizaciones sindicales.

¿ZONAS GRISES?

Un interesante trabajo de Patrick Dieuaide y Christian Azais (2020) da una mirada respecto al primer tema. Sin dejar de tener en cuenta la dicotomía instalada en estas plataformas en los ámbitos jurídicos vinculados a la cuestión de la relación de dependencia de estos trabajadores (y al referirme a “trabajadores”, conscientemente adhiero al pensamiento de la existencia de visos e indicios que resaltan la relación de dependencia en este tipo de trabajo), insiste en la idea de que existe una “zona gris” en este tipo de relación laboral. Así, hay, comentan los autores, condiciones específicas para el manejo y la organización de las relaciones de empleo en las plataformas digitales.

Dichas condiciones se deben a la naturaleza disruptiva del proceso de digitalización en las relaciones entre empleados y empleadores. La digitalización reemplaza el contrato de empleo estándar, lo que genera una relación triángulo entre trabajador, plataforma y cliente. En este modelo, las fronteras de las relaciones laborales se tornan opacas e inciertas. Entonces, el enlace visible de subordinación presente en las relaciones laborales tradicionales se difumina, las leyes laborales abren paso a la pretendida legislación comercial y las figuras del empleado —en menor medida (por la desprotección laboral y social)— y la del empleador, pierden visibilidad.

La tesis se sustenta en la noción de “zona gris” y hace posible una perspectiva basada en las prácticas y los espacios intermedios de regulación, que son autónomos y están dotados con sus propias dinámicas. El estudio se basa en las particulares características de estas empresas y dos ejemplos: Uber y Airbnb. Uber no es dueña de autos ni Airbnb posee departamentos ni hospedajes. Solo se autodefinen como intermediarias del mercado. Al no poseer bienes físicos, tener un mínimo número de trabajadores permanentes y dedicar su presupuesto mayormente al desarrollo de motores de búsqueda y marketing, estas plataformas digitales son difíciles de encuadrar legal, institucional y fiscalmente. La digitalización y transformación de estas empresas en corporaciones “huecas” le posibilitan desentenderse de marcos legales y regulatorios, ya sea de normas de competencia, de normas impositivas y de normas laborales.

Estas plataformas son denunciadas reiteradamente como “sepultureras” del salario, por incrementar la competencia en el mercado de trabajo deteriorando, no solo lo referente a los ingresos, sino también las condiciones laborales. Es que, en el fondo, la mutación tecnológica sin regulación de ningún tipo es la peculiaridad del momento. Las plataformas digitales son empresas, pero no son como las empresas sobre las que estamos acostumbrados a actuar jurídica y sindicalmente.

Al recolectar datos de la comunidad en red, las plataformas no solo actúan como mediadoras (como ellas se autodefinen), también prescriben información que entra directamente en el proceso decisional de los agentes participantes en el triángulo. No son solamente aparatos tecnológicos (como también les gusta autodenominarse); poseen una entidad psicológicamente determinante. Demostrado por diversas investigaciones y encuestas, este poder es fuente de estrés y adicción para los trabajadores. Intencionalmente o no constituyen, a primera vista, una fuente de confusión: existe no solo una relación de servicio, también de influencia que tanto trabajadores como consumidores-clientes deben soportar sin ninguna posibilidad de intervenir. En otras palabras, los trabajadores de plataformas no son ni completamente independientes ni completamente subordinados.

Esta descripción genera desafíos de alta complejidad para los efectos jurídicos y las organizaciones sindicales. No alcanza con invocar desviaciones de normas estandarizadas de empleo ni puntualizar la existencia de una “zona sin regulación legal”. Las relaciones laborales de las plataformas no pueden reducirse a desorden ni a caos institucional. Se trata, más bien, de una construcción social, política e histórica basada centralmente en estudios y prácticas.

Respecto a los trabajadores, definiciones como autónomos, autoempleados, empleador o cliente no son autoevidentes. Detrás de cada una existe una realidad ambivalente y compleja, difícil de analizar desde las perspectivas tradicionales de las relaciones laborales y de la acción sindical. Efectivamente, los trabajadores de plataformas integran ese mundo nuevo de la heterogeneidad de la tradicional clase trabajadora otrora homogénea, en el sentido de Andrés Bilbao (1993). La práctica sindical aquí choca con esa heterogeneidad

dados los componentes en materia social y cultural al advertir cierta indiferencia hacia la acción colectiva-organizativa a la hora de intentar un acercamiento de las organizaciones sindicales a estos colectivos.

En una primera etapa del proceso de desestructuración, la actitud de impasibilidad de los trabajadores hacia las organizaciones sindicales no era lineal ni profunda. El espacio físico de las empresas, la todavía cercanía de los trabajadores entre ellos y ciertos comportamientos culturales-colectivos que todavía transitaban los ámbitos laborales posibilitaban —aún con dificultades— la adhesión sindical. En esta etapa, con este tipo de trabajadores y en este modelo de empresas, la acción colectiva y la adhesión se dificultan. La construcción de solidaridades en el aislamiento laboral individual al que son sometidos complica la acción sindical.

¿QUÉ REGULACIÓN?

El debate jurídico sobre la existencia de elementos que justificarían enlazar el trabajo en plataformas en los sistemas de relaciones laborales tradicionales, básicamente bajo el concepto de relación de dependencia, ubica la discusión en un espacio dicotómico, en blanco o negro, de difícil aproximación regulatoria. En primer lugar, porque si en el mundo se está discutiendo su reglamentación es porque los instrumentos jurídicos existentes —ya sea por pérdida de peso político o por factores económicos— han perdido efectividad. En segundo lugar, porque ya sabemos, por experiencia histórica, que en la construcción de regulaciones existe una cuestión de fortalezas diversas que se conjugan para que determinado tipo exista o no exista o sea más dura o más blanda. Sin embargo, de lo que no puede haber duda es de la necesidad de regular; esto implica imponer interdictos y fijar límites como condición indispensable para toda existencia individual y colectiva viable (Sandin, Eric, 2018). En nuestro caso, la realidad supera el debate jurídico: los trabajadores de plataformas “trabajan” bajo condiciones de desprotección laboral y sin derechos fundamentales.

La regulación deberá contemplar las particularidades del trabajo en este tipo de empresa, cuyos componentes de gobernabilidad sobre trabajadores y clientes están, aparentemente, limitados a un sistema de información que tiene en su centro un algoritmo que fija precios, esquemas de incentivos, sanciones (desconexión), vigilancia (geolocalización) y rating de servicios provistos.

Patrick Dieuaide y Christian Azais (2020) identifican las “zonas grises” sobre las que se deberá regular, pero fundamentalmente esgrimen el concepto de que estas están lejos de la neutralidad. Mas bien, las definen como ámbitos de “incoherencia”, zonas de conflicto que pueden derivar en disputas abiertas o ámbitos de cooperación e innovación social.

Algunos de los interrogantes al plantear las zonas grises se refieren a:

→ La naturaleza y extensión del poder de coordinación y de *managing* de los gerentes de plataformas. ¿Dónde empieza y dónde termina este poder?

→ La vaguedad de los límites que separan la autonomía profesional de la dependencia del trabajador conectado. Algunas cortes han coincidido en que la existencia de sistemas de geolocalización y de bonos y penalidades son dos herramientas digitales que podrían caracterizar una relación de subordinación entre la plataforma y el trabajador. En este caso, se argumenta que, en realidad, se trata de una decisión de las cortes más vinculada a la protección del trabajador que al modo de uso de esas herramientas digitales.

→ Una tercera zona gris está referida a los impactos sobre externalidades: en el caso de Uber, los del medio ambiente (tráfico, contaminación, etc.) o para Airbnb, la industria hotelera, la provisión de alojamientos o la aglomeración de ciudades por estratos sociales altos. En este sentido, se visualiza un agravamiento de las desigualdades.

→ Sin lugar a dudas, las zonas grises identificadas por los autores tienen que ver con situaciones de tensión y definición política que, con el tiempo, deberán ser llenadas por la actuación de los involucrados y de los instrumentos de regulación legal y convencional.

Aún de uso limitado, durante la pandemia, quizá por los efectos de las cuarentenas en sus primeras etapas, fundamentalmente, las plataformas de delivery vieron incrementar su actividad y era común en las calles de Argentina observar a ciertas horas cientos de jóvenes de ambos sexos en sus bicicletas y motos, con sus mochilas al hombro, de día y de noche pulular por las ciudades vacías.

La visibilidad de la actividad de plataformas y el reconocimiento de la precariedad de su situación laboral y de protección social determinaron un importante nivel de debate público respecto a su regulación y sindicalización. La administración del trabajo se dispuso a elaborar un proyecto de ley al respecto que se encuentra listo para ser enviado al Parlamento Nacional bajo la siguiente denominación: “Régimen del trabajo en plataformas digitales bajo demanda”.

EL PROYECTO ARGENTINO

El proyecto prevé la existencia de contrato sin formalidades. En caso de ser escrito bajo modalidad electrónica, se estipulan condiciones generales y particulares que se deben cumplir. En materia de jornada, se establece una semanal de 48 horas con un descanso diario de 12 horas y la prohibición de hacer horas suplementarias. En remuneraciones, se acuerda la recepción de una mínima garantizada en proporción a la duración de la jornada, a la que se le sumará la retribución por viaje, envío, entrega o distribución. Esta retribución se hará efectiva aun cuando estas tareas no se realizaran por culpa del cliente o del proveedor. Se incrementará al menos en un 20 % cuando el servicio se preste con lluvias o tormentas y lo mismo cuando el trabajador o trabajadora provea los elementos de trabajo concernientes a la movilidad.

También, el proyecto prevé un sueldo anual complementario consistente en la doceava parte de las remuneraciones percibidas en cada semestre al valor de la remuneración al momento del pago. En cuestión de vacaciones, se pacta un día de descanso cada 120 horas trabajadas.

Bajo el título “Protección de la persona gestante”, se estipula la prohibición de conectarse 45 días antes del parto y 45 después. El proyecto también avanza en el régimen de enfermedades y accidentes inculpables creando un fondo de reserva por enfermedad con una contribución patronal equivalente a tres remuneraciones diarias promedio de los últimos 6 meses.

En cuanto a la terminación de la relación, el proyecto posibilita la desconexión unilateral del trabajador comunicándolo a la empresa a través de la aplicación. La extinción de la relación con justa causa debe ser notificada en forma fehaciente, una vez más, a través de la aplicación. De no invocarse causa, la indemnización será equivalente a lo percibido al mes por cada año de anti-

güedad o fracción mayor de tres meses y se calculará mediante un promedio de lo percibido mensualmente por el trabajador o trabajadora durante los seis meses anteriores a la extinción.

Un tema central es el referido al derecho de información. Las empresas están obligadas a informar a los trabajadores y trabajadoras semanalmente los criterios para establecer los algoritmos de asignación de tareas, kilómetros diarios recorridos, encargos realizados y las remuneraciones diarias devengadas y las calificaciones efectuadas por clientes y proveedores, así como la individualización de la Aseguradora de Riesgos del Trabajo, que prestará la correspondiente cobertura.

Los trabajadores y trabajadoras no estarán obligados a portar dinero en efectivo para sus tareas. El derecho de geolocalización se ejercerá solo durante el tiempo en que estos tengan la sesión activa. Los elementos de trabajo deberán ser proveídos total o parcialmente por las empresas, incluidos los de seguridad y protección personal. Para los medios de locomoción que requieran de combustible, se reintegrará el gasto total.

Se prevé el derecho a la intangibilidad de la reputación digital. En materia de seguridad e higiene, se prohíbe el trabajo de menores de 18 años. El proyecto crea una Comisión Especial de Seguridad e Higiene en el Trabajo con representación tripartita para el control e inspección del cumplimiento de las normas respectivas y obligaciones de capacitación para las empresas. La libertad sindical queda garantizada en el “Título XV de los Derechos Colectivos” al igual que la cobertura del Sistema de Seguridad Social de la Nación y del Sistema de Obras Sociales Sindicales.

Como se puede apreciar, estamos en presencia de un proyecto de ley que avanza sobre la protección social de los trabajadores de plataformas. Como lo manifestó uno de los integrantes de la comisión que elaboró el anteproyecto, el Dr. Pablo Topet (2020), en un reciente webinar:

[L]o esencial e indiscutible era la necesidad de dotar de protección social a las personas trabajadoras de plataformas digitales (...) [De esta manera], se conseguía salvar la dicotomía entre dependencia y autonomía, dando cuenta de la variedad de vínculos existentes hoy en las relaciones de producción, así como el factor de la habitualidad con el que las personas se relacionan productivamente con las plataformas digitales.

El proyecto pareciera representar una suerte de intento de llenar, al menos en lo que se refiere a la normativa estrictamente laboral, la zona gris descrita precedentemente. No es de menor importancia lo relacionado con el régimen de fuentes cuando se explicita que, quien haya prestado servicios más de 32 horas semanales, durante seis meses seguidos y sin interrupción, tendrá derecho a reclamar a su empleador mayores beneficios que podrían emerger de la aplicación de la Ley de Contrato de Trabajo, comparando cada una de las instituciones. En el anteproyecto se visualiza, entonces, el equilibrio a la hora de regular estas nuevas actividades de estas nuevas empresas, tomando en cuenta sus características específicas y los pisos civilizatorios alcanzados laboral y socialmente.

Es de destacar que estamos hablando de un anteproyecto elaborado por el poder Ejecutivo que aún no ha sido enviado al Parlamento Nacional. Las consultas realizadas por la comisión redactora ya demostraron, lógicamente, la diversidad de intereses y opiniones alrededor de los lineamientos básicos de su contenido y es muy probable que el itinerario parlamentario encuentre no pocos debates que, seguramente, determinarán cambios en su redacción final. Sin embargo, lo que resulte será más productivo que el vacío o la anarquía producidos por la falta de regulación adecuada.

EL RETO SINDICAL

La significación del derecho del trabajo para el mundo de los derechos en general y para el ámbito sindical en particular resulta trascendente cuando se contabilizan los instrumentos con que cuenta la y el trabajador para defender sus derechos individuales. Los interesantes debates académicos que nos presentan los docentes del área laboral representan aire fresco, ya que sustentan los reclamos individuales y colectivos y la elaboración legislativa sobre la que muchas veces se desarrolla la acción colectiva. La doctrina, la jurisprudencia y la ley, como sabemos, se aplican al caso concreto. Los diversos niveles de asesoramiento legal son trascendentales para el desenvolvimiento de la acción sindical.

No obstante, la acción sindical —que, en un despliegue dialéctico se conjuga con la acción jurídica individual, colectiva y de elaboración legislativa— resulta vital para la estructuración de sistemas de relaciones laborales que contemplen la protección de los trabajadores y trabajadoras. En otros términos, nada

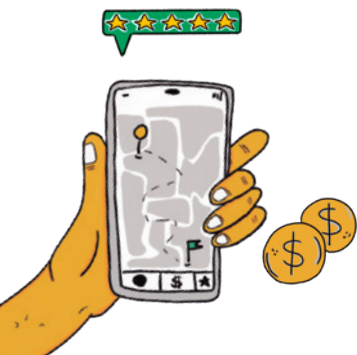
puede suplir la acción de los sindicatos en el terreno específico de lo que se pretende regular ni en lo que se busca defender en un tribunal ni en el debate legislativo. El ámbito de las prácticas suele pavimentar el camino de los reclamos y de la orientación de producción normativa, ya sea estatal o convencional.

Sindicalmente, el ámbito de las y los trabajadores de plataformas digitales, fuera de algunas experiencias, constituye aún terreno de transición en materia organizativa para las organizaciones sindicales. La caracterización de los trabajadores —impulsada desde las empresas como autónomos, monotributistas, independientes, autoemprendedores, etc.— dificulta la sindicalización de estos colectivos para la tradicional (en muchos casos, legal) forma de afiliación. Asimismo, los comportamientos culturales antes mencionados, la cuestión etaria, la alta rotación y la ausencia de referencia física y material de ámbitos de trabajo para los y las trabajadoras complican la aproximación organizativa.

Estos aspectos implicarán un gran esfuerzo innovador y creativo para acercarse a un trabajador o trabajadora que indefectiblemente habrá que ir a buscar en ámbitos nuevos y con nuevas metodologías. Ya no bastará con esperar un comportamiento cultural transmitido de generación en generación en el que el sindicato era una figura pegada a la vida del trabajador y, más allá de la acción de la organización, existía la predisposición a autoorganizarse tomando al sindicato como referencia o recurrir a este para poner en marcha los mecanismos colectivos organizativos y protectorios.

Diversas experiencias se han ido presentando, tantas como decisiones judiciales respecto a casos individuales en algunas cortes. Por un lado, algunas han implicado la autoorganización de trabajadores y trabajadoras de plataformas en organizaciones específicas de la actividad; en otros casos, sectores vinculados a la administración de las plataformas, cuya relación laboral es claramente formal, han accedido a la afiliación sindical en organizaciones de sector, como el caso de sindicatos de transporte o de comercio. Por otro lado, otras experiencias han optado por crear organizaciones adyacentes a la organización sindical, fundamentalmente en realidades fuertemente antisindicales, para organizar a estos trabajadores y trabajadoras, pero que abrevan en diversos aspectos (capacitación, recursos, apoyo técnico, etc.) en sindicatos tradicionales de sector.

Como se puede apreciar, no está dicha la última palabra para la organización de los y las trabajadoras en estas plataformas digitales. Hay un camino largo por recorrer. Será necesario observar los comportamientos individuales desde una concepción solidaria no encuadrada en la homogeneidad en la estuvimos mucho tiempo acostumbrados a operar sindicalmente. La puesta al día de ámbitos de trabajo al interior de las organizaciones sindicales, como las áreas de organización, convenios colectivos, formación, juventud y mujer, es un condimento vital para acometer la tarea de sindicalizar este colectivo. Paralelamente, no se debe descuidar la demanda política de regulación nacional e internacional de esta actividad que, aunque aún marginal, parece estar, lentamente, en proceso de crecimiento.



REFERENCIAS

- Bilbao, Andrés (1993). *Obreros y ciudadanos: la desestructuración de la clase obrera*. Madrid: Fundación 1.º de Mayo.
- Dieuaide, Patrick y Azais, Christian (2020). Platforms of Work, Labour and Employment Relationship: the Grey Zone of a Digital Governance. *Frontiers in Sociology*.
- Sadin, Eric (2018). *La silicolonización del mundo*. Editorial Caja Negra.
- Scasserra, Sofía (2019). “Las Plataformas web (y qué demandar desde el sindicalismo latinoamericano)”. Instituto del Mundo del Trabajo “Julio Godio”.
- Topet, Pablo (2020). Freno a la precarización: la protección social de las trabajadoras y los trabajadores de aplicativos. Experiencias Internacionales: la visión brasileña y de los trabajadores. Webinar del Grupo de Trabajo del Partido de los Trabajadores en la Cámara de Diputados de Brasil.



PRECARIZACIÓN LABORAL EN PLATAFORMAS DIGITALES UNA LECTURA DESDE AMÉRICA LATINA

Esta compilación es una propuesta epistemológica, empírica y política para pensar las economías de plataforma y el trabajo digital desde América Latina. La hacemos, porque los impactos de estos modelos de negocio son diferentes entre el Norte y el Sur global; y porque, por lo tanto, las lecturas y respuestas frente a estos cambios en las formas de experimentar el trabajo y las relaciones laborales también son distintas. Además, la herencia colonial y la división internacional, sexual y racial del trabajo han generado estructuras de explotación que, sumadas a la implementación de políticas neoliberales, han terminado por destrozar los mercados laborales. Estas condiciones históricas, económicas y políticas gestan el escenario ideal para que modelos de negocio —como los de las economías de plataforma— se inserten con éxito en la región. Por esta razón, le apostamos a una construcción de conocimiento situado y en diálogo regional que se cristaliza en estas hojas.

ISBN: 978-9978-94-212-3



FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG

