

Las estrategias de los trabajadores de servicios de mensajería y transporte urbano (remis-taxi) ante las APP

Mesa 41: El trabajo y los trabajadores en conflicto

Ignacio Angélico

Resumen

En los últimos 30 años, los cambios tecnológicos generaron transformaciones socio-económicas que tuvieron repercusiones en el mundo del trabajo dando origen a nuevos tipos de trabajo y a la desaparición o deterioro de otros.

El contexto reciente ocupado por la llegada de las plataformas digitales como las aplicaciones Glovo, Rappi y UBER tuvieron efectos novedosos y significativos sobre las condiciones de trabajo, principalmente en la precarización de las relaciones del trabajo y la pérdida de derechos conquistados hasta el momento.

En consecuencia, este sector de trabajadores de servicios reaccionó para posibilitar diferentes reglamentaciones que regularan la actividad a través de la creación o la acción conjunta de organizaciones gremiales.

Nuestro trabajo tiene por objetivo explorar las condiciones laborales de la actividad enmarcada en las plataformas digitales ya mencionadas y las distintas experiencias colectivas de organización frente a los reclamos por mejores condiciones laborales en un contexto de país gobernado por políticas neoliberales como las que predominaron en la gestión de Mauricio Macri, para luego reconocer continuidades y rupturas en un nuevo escenario atravesado por la pandemia producida por el Covid-19.

1. Los cambios tecnológicos

En los últimos 30 años, los cambios tecnológicos generaron transformaciones socio-económicas, que tuvieron repercusión en el mundo del trabajo, dando origen a nuevos tipos de trabajo y a la desaparición o deterioro de otros.

Desde esta óptica la tesis del fin del trabajo, por la cual la tercera revolución industrial, vinculada a la electrónica y a la automatización generaba, entre sus puntos centrales: la reducción del obrero industrial, la tercerización de las economías, el aumento del desempleo y la pérdida de la centralidad del trabajo como eje articulador de las sociedades.

Se inaugura así un panorama sombrío para los trabajadores contextualizado por el desempleo y la precariedad laboral, estableciéndose como paliativos: el aumento de las organizaciones del tercer sector, la economía social, las organizaciones no gubernamentales y el crecimiento del trabajo atípico o informal a través del autoempleo y el cuentapropismo (Rifkin:1996).

2. El futuro del trabajo y la crisis del 2008

El “Debate del fin del trabajo” hegemonizó las discusiones del mundo laboral durante 20 años. Sin embargo, la hipótesis central por la cual el trabajo desaparecería no ocurrió. Al contrario, el trabajo fue adquiriendo una mayor importancia, creándose nuevos empleos, configurando una nueva centralidad en las sociedades (Neffa:2015). El impacto de los cambios tecnológicos en el trabajo generó la necesidad de transformar su conceptualización. Si anteriormente el trabajo era referenciado en el “típico” empleo industrial, con una clara relación asalariada, y se denominaba trabajo “atípico” a las formas de trabajo informal o a sus formas pre capitalistas, mayoritarias en los países denominados del tercer mundo, donde no había una clara relación entre capital y trabajo, el decrecimiento del empleo industrial, el aumento de trabajo en los servicios y la aparición de nuevos empleos-vinculados a nuevas formas de producción inmaterial (como empleo de servicios de atención al cliente, informáticos, cooperativas, entre otros) llevaron a la necesidad ampliar la definición del concepto de trabajo (De la Garza:2009).

Por su parte, el cambio tecnológico se aceleró en los últimos años generando una cuarta revolución industrial marcada por el reemplazo de trabajadores por máquinas, transformando el eje de la centralidad del trabajo desde el fin del trabajo hacia el debate por el “futuro del trabajo”. Donde si bien se produce un reemplazo de la fuerza de trabajo también hay creación de nuevos puestos en un contexto de crecimiento de la precariedad laboral (De la Garza: 2009) y concentración económica.

3. Economía colaborativa y economías de plataforma

La cuarta revolución industrial, que se consolida con la crisis internacional del 2008/09,

iniciada con el quiebre de la hipotecas, devenida en una burbuja financiera, se trasladó a todo el mundo y con ello al comercio y a la producción internacional generando una debacle similar a la del crack del 29(Srnicek:2018). Si bien no son claros sus inicios es cierto que la crisis del 2008/09, debido a la necesidad de las personas desempleadas o con bajos salarios, potenció sectores atípicos o informales de la economía, en donde la venta, compra, alquiler de productos y servicios entre personas, así como otras formas actividades, empezaron a mediar a través de la red de las redes informáticas. En consecuencia se produce una nueva forma de relación, similar a la de los planteos liberales, donde queda reducida la intermediación del Estado en dicha relación entre personas. Esta nueva forma se ha ido masificando constituyendo la llamada “economía colaborativa”: *“La economía colaborativa podría definirse como aquella manera de compartir o intercambiar tanto bienes tangibles como intangibles (tiempo, espacio, hobbies) a través de los nuevos espacios tecnológicos y las comunidades sociales(...) No es una actividad nueva si no una nueva forma de realizar el trueque utilizando las nuevas tecnologías o una actividad de comercio tradicional al que se ha unido la ventaja de la digitalización”*(Vallecito Gamez:2017:Pag-463).

Así, en este contexto de crisis, de cambio tecnológico y pérdida de ingresos las empresas multinacionales se volcarán masivamente hacia actividades informales de la economía, es decir a los ámbitos de la llamada economía colaborativa. Dicho vuelco dará origen a las denominadas “economías de plataforma” (Srnicek:2018).

Las economías de plataforma refieren a aquellas empresas que brindan sus servicios por medio de una aplicación (APP) en donde el intercambio de flujo de datos cobra gran importancia para el negocio (Srnicek:2018). Ellas, radican sus acciones en la obtención de datos, que son posibles de análisis, control y venta.

Por lo tanto, *“Las plataformas son infraestructuras digitales que permiten que dos o más grupos interactúen (...) (...) Son intermediarias que reúnen a diferentes usuarios: clientes, anunciantes, proveedores de servicios, anunciantes, productores, distribuidores e incluso objetos físicos”*.(Srnicek:2018:pag-45)

No obstante:

-Se posicionan sobre el terreno por el cual tienen que pasar las actividades y se

caracteriza por funcionar en forma de red.

-Su infraestructura se compone por: oficinas, centros de atención telefónica y servidores del hardware, y una APP o software. En este sentido, son pocos los proveedores de plataformas, pocas empresas multinacionales como buscadores de internet o de redes sociales que son capaces de proveer tales servicios, aunque recientemente algunas APP, están conformando sus propios servidores (Srnicek: 2018).

-Se pueden caracterizar de diferentes formas: publicitarias, de la nube, industriales, de productos y austeras. Sobre esta última nos centraremos en este trabajo

La plataforma austera se caracteriza por tercerizar todos los costos posibles, reduciendo la empresa a unas pocas oficinas y a fuertes grupos de abogados siendo su principal activo el software y, en algunos casos, también el hardware. Generalmente se suele identificar a estas empresas a partir de sus app o de las personas que la utilizan, desconociéndose toda la infraestructura que las sostiene como es el caso de UBER por ejemplo (Srnicek:2018).

De esta manera, en los últimos años la llegada de las plataformas austeras ha comenzado a generar transformaciones en el ámbito laboral. Una de las principales es la de desdibujar la relación de trabajo entre empleador y empleado desde un discurso de relaciones individuales entre socios e identificándose como un tipo de economía colaborativa donde la APP une a dos personas que necesitan algo.

Con argumentos de “maneja tus tiempos, trabaja las horas que quieras, hace un ingreso extra”, entre otros buscan incorporar a estos nuevos socios de forma tal que sean unidades independientes y ocasionales. Pero no solo eso, también se posicionan en una relación atomizada donde aquellos que utilizan la APP no serían parte de un colectivo sino microempresarios. Buscando de esa manera, que cada socio piense en su propia ganancia y en la competencia con respecto al microempresario, dificultando cualquier posibilidad de acción colectiva y priorizando la acción individual. De manera tal que intentan ubicarse al margen del marco laboral, de consumidor, y sindical vigente en dichas actividades.

Además, encontramos que en esta relación prima una desigualdad manifiesta entre el

socio que tiene la APP y aquel que realiza la tarea. La cual, puede verse en el mismo software que utilizan: La APP, digita a cada socio emprendedor las acciones que debe ir realizando, los tiempos estimados, el camino que debe realizar, el pedido que debe retirar y el precio que debe cobrar.

El proceso de trabajo es supervisado, por parte del cliente y del socio principal quién puede observar toda la actividad que va realizando.

Si bien los “socios repartidores o conductores” tienen la opción de elegir qué pedidos o viajes realizar, la información con la que cuentan es restringida. Además, en el caso de rechazar las solicitudes, mayoritariamente son penados de forma que, de a poco van quedando relegados de la APP y de los trabajos a realizar. En definitiva, estas APP aplican como método de trabajo el denominado Taylorismo digital (Bron, Lauder, Ashton: 2010), el cual consiste en la aplicación de los métodos de segmentación y control del trabajo aplicado en la fábrica industrial al ámbito de los servicios, como la mensajería urbana y los remises/taxis.

4. Los trabajadores y sus organizaciones

En este sentido, ante la llegada de las APP y la posibilidad de una relación laboral encubierta, cobra importancia el marco sindical y las posibilidades acción, las cuales ayudarán a las estrategias posibles por parte de los trabajadores. De esta manera

Para comprender esto, es necesario destacar que el actor sindical, en los últimos 30 años, ha atravesado un camino sinuoso. De aquella derrota generada a partir de la caída del muro de Berlín, con el avance neoliberalismo (que empezó hacia comienzo de la década del 70) y el cambio tecnológico desigual, logró recomponer algunos aspectos que se pueden sintetizar en tres principales corrientes que influyeron en las estrategias del sindicalismo en los últimos 30 años, el sindicalismo de movimiento social- vinculado a la teoría de los nuevos movimientos sociales donde adquiere relevancia la alianza con sectores que no se circunscriben al área laboral clásica solamente-, el institucionalista o de colaboración y el radical enfocado a las miradas clasista desde la teoría marxista. (D'urso: 2019). De dichas estrategias podemos decir que atravesaron distintos momentos de mayor auge: a principios de los 90 en un marcado contexto neoliberal, con el aumento del desempleo y la pérdida de su capacidad ideológica por la caída del comunismo por parte del movimiento

obrero, el sindicalismo inicio una serie de transformaciones y estrategias, donde primaron los enfoques institucionalistas y de movimiento social. El primero, se manifestó en el repliegue de muchos sindicatos a la estructura de servicios que pueden brindarle a sus afiliados, convirtiéndose incluso en sindicatos de empresariales. Sin embargo también se manifestaron en cierta mirada radical expresada en algunos sindicatos o comisiones internas como la comisión interna del subte, entre otras (Duhalde,;Pichetti,Ventrici:2015).En relación al segundo, la estrategia demovimiento social: ante el crecimiento del desempleo a partir de 1994,pudimos ver las acciones llevadas a cabo por la CTA con el acercamiento a los llamados nuevos movimientos sociales, que hegemonizaron la conflictividad social durante esos años.(Schuster Scribano:2001) hasta llegar a la crisis del 2001,donde el actor laboral y con ello del sindicalismo, por las altas tasas de desempleo, casi desaparece.

Sin embargo, a partir del 2003 el cambio de política estatal, permitió la recomposición de los trabajadores asalariados y con ello el papel de los sindicatos, permitiendo un fortalecimiento de la capacidad de movilización y de centralidad en la escena pública social inaugurando un proceso que han denominado como recuperación o de “revitalización sindical”. Es decir que este proceso, está identificado, en Argentina y algunos países Latinoamericanos, con el proceso de gobiernos nacionales y populares, que dieron nuevamente centralidadal trabajo para el desarrollo del bienestar de población y con ello un papel central a los sindicatos “tradicionales” (Senén González y Haidar:2009).

Por último, la llegada a fines de 2015 de un nuevo gobierno neoliberal inició un desafío para los trabajadores. Las políticas implementadas atacaron directamente al sector trabajador, debilitándolo. Si bien no fue un contexto similar a los 90, los trabajadores con sus organizaciones comenzaron a perder conquistas laborales. Podemos identificar como una síntesis de ellas, cuando en 2018, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social es degradada a Secretaría de Gobierno de Trabajo y Empleo, dependiente del Ministerio de Producción y Trabajo, y se da el traspaso de la Seguridad Social al área del Ministerio de Desarrollo Social. Proceso que se dio en coincidencia con un aumento del desempleo, el cual, tomando los datos de la Dirección General de Censos y Estadísticas de C.A.B.A, tenemos que de un 6,8 % de desempleo en 2015, pasamos a un 8,0% en 2016, un 7,2% en 2017 para finalmente continuar aumentando con un 8,0 en 2018 y 8,1% en 2019.¹

A esto, se le sumarán el aumento de los servicios básicos, la pérdida del valor de los salarios, la intervención de gremios, la no homologación de convenios acordados, el cierre de empresas, la valorización financiera y el endeudamiento externo. Esta situación si bien comienza a cambiar a partir de diciembre de 2019, la pandemia, que comenzó también para esas mismas fechas y llevó a un confinamiento estricto a partir de marzo de 2020, abrió un nuevo panorama para los trabajadores.

Analizando este contexto en donde el ingreso de las economías de plataforma, en este caso las APP austeras, que buscan desdibujar la relación entre capital y trabajo, nos proponemos a analizar cuáles han sido las estrategias, por parte de los trabajadores ante las nuevas empresas de plataforma, entendiendo a las estrategias sindicales como *“las prácticas que ponen en juego los sindicatos a la hora de influir sobre los otros actores de las relaciones laborales (Estado y empresarios) al momento de negociar colectivamente. Esto implica coordinar, definir y alcanzar sus objetivos, los cuales tienden a estar mediados por: su estructura u organización; movilización de recursos; alianzas y/o coaliciones con movimientos sociales, el Estado u otras organizaciones sindicales, tanto a nivel nacional, regional o internacional, entre otros factores (Pontoni: 2015 pag-1).*

¹ Tomamos los datos de la Dirección General de Estadísticas, ya que el nuevo gobierno modificó las formas de medición de los niveles de empleo ya sea en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social como en el INDEC, de forma tal que se hace difícil

medir la tasa de desempleo.

5. Metodología

Para el análisis de las estrategias sindicales esta investigación de carácter exploratorio, que en parte se vio afectada por las restricciones de la pandemia, se organizará en una primera parte de entrevistas y observaciones, que se llevaron a cabo entre 2016 y 2019, y una segunda de análisis de diarios, estadísticas y materiales audiovisuales.

En lo referente a los mensajeros urbanos se tomaron 2 zonas en CABA: Villa Urquiza y Obelisco y a dirigentes del gremio ASSIM, así como entrevistas de fuentes secundarias. En lo que respecta a los conductores de UBER se tomaron entrevistas con fuentes secundarias y primarias a conductores en CABA: en Villa Urquiza y la zona del Obelisco y en Lomas de Zamora, Provincia de Buenos Aires.

El análisis periodístico, se realizó en diarios y medios electrónicos de CABA "Página/12", "La Nación", "BAE", "Infogremiales" y "La Izquierda Diario", en el período 2016-2019 y 19-2020, desde marzo a octubre (meses del confinamiento). A estos se agregaron dos excepciones en la mensajería urbana que se trató de Rosario y en los choferes en Mendoza. En lo que respecta al recorte hecho elegimos estas zonas porque entendemos que concentran los casos que nos permiten clarificar las posibles estrategias sindicales realizadas por los trabajadores de mensajería urbana y de choferes de Taxi/Remis durante el período. También se tomaron datos estadísticos de fuentes secundarias del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires y del CiPPEC, el cual, realizó un estudio de 603 casos que aborda 9 empresas de plataforma, dentro de ellas Glovo, Rappi, Uber y Cabify.

En base a las fuentes de información abordada, nuestro análisis se basó en construir las características generales o "ideales" de los trabajadores para luego analizar las estrategias sindicales de cada actividad.

6. Trabajadores de Mensajería Urbana de APP

Según el informe del CiPPEC los trabajadores de mensajería urbana son en su mayoría jóvenes de entre 18 y 29 años. Los cuales se reparten en Glovo con un 71% jóvenes de entre 18 y 29 años, un 24% entre 30 y 39 años y un 5% de 40a 49 años mientras que en Rappi nos encontramos con un 69% de jóvenes de entre 18 y 29 años, un 19% de entre 30 y 39 años y un 3% de 40 a 49 años. Con un promedio de edad de 27,92 años en

Rappi y 27,92 años en Glovo.

El nivel de estudios de quienes trabajan en la APP tiende a ser mayoritariamente de personas calificadas. En este sentido, Rappi tiene un 3,0% de trabajadores con primario incompleto, un 52,2 % con hasta terciario o universitario incompleto y un 41,8 % con terciario o universitario completo. En relación a Glovo tiene un 9,0% con primario incompleto, un 52,2 % con hasta terciario o universitario incompleto y 38,8 % con terciario o universitario completo.

La nacionalidad de quienes trabajan en la APP tiende a ser en su mayoría de migrantes Venezolanos. En Rappi un 16,4 % son argentinos y un 83,6 % provienen de otro país mientras que en Glovo un 34,3 % son argentinos y un 65,7 % provienen de otro país, de los cuales, un 77,2% vivían en Argentina en los últimos 5 años y el 80% son de nacionalidad venezolana.

Del total de los mensajeros, solo un 1,8% es su primer empleo, y en lo referente a sus ingresos quienes trabajan en Glovo un 84,8% representa su principal ingreso cifra que llega a un 95,5% en Rappi. La cantidad de horas trabajadas en Glovo es 47,9 horas semanales en promedio mientras que Rappi llega a 58,1 horas semanales. Con respecto a la posibilidad de los posibles pagos de aportes jubilatorios en Glovo 98,3 % lo realizan a través del monotributo y un 1,7% a través de autónomos mientras que en Rappi un 97,4% lo hace a través del monotributo y un 2,6% lo hace a través de autónomos

A partir de estos datos si tuviéramos que caracterizar a un trabajador de mensajería urbana podríamos establecer que este, es un sujeto que ingresa a trabajar con pocos elementos de trabajo. Entre ellos una bicicleta o una moto, una cuenta bancaria y un celular. Luego debe bajarse la APP, obtener un usuario y, según la empresa, obtener (comprar) al menos algún elemento de la compañía, ya sea, una remera, la caja térmica o la campera, entre otros. Con estos requisitos podemos encontrar alguien que trabaje para algunas de las APP y tener la remera de una plataforma y la caja de otra, de manera que dificulta identificar para qué APP efectivamente brindan su servicio.

Una vez con la APP debe acercarse a las zonas donde tiene actividad, para que sean asignados los pedidos. Si bien cada una de las APP tiene algunas diferencias entre el mecanismo de asignación y digitación de pedidos, podemos observar que hay zonas

específicas, alrededor de los comercios donde, principalmente en las franjas de la mañana y de la tarde/noche, se concentra la mayoría de los pedidos, de forma tal que encontramos a mensajeros de diferentes APP en las mismas zonas y horarios.

Otra de las características que tienen estos trabajadores, que conducen en su mayoría bicicletas y motos, es la importante exposición a sufrir riesgos de trabajo, por la posibilidad de sufrir un accidente de tránsito, muchas veces acrecentado por el gasto psíquico que requiere ir en la menor cantidad de tiempo a entregar los pedidos (Ralon:2012). Por último, a pesar de estos riesgos, también debemos señalar la solidaridad que desarrollan en relación a los problemas que puedan tener. Así, podemos observar que en los lugares donde se quedan esperando los pedidos tienden a ayudarse ante las injerencias que puedan sufrir ya sea por las herramientas de trabajo o por lo que les suceda en el ámbito de trabajo como conflictos que puedan surgir con conductores de autos.

7. REMISES-TAXI

En relación a los trabajadores de APP de taxis y remises encontramos, a diferencia de la mensajería urbana, una mayor diversidad de edades encontrando tanto trabajadores de edad media como jubilados. De esta manera, según el estudio del CiPPEC, Uber tiene un 18% de trabajadores de entre 18 y 29 años, 36% entre 30 y 39 años, 23% de 40 a 49 años, 18% de 50 a 59 años y un 5 % de más de 60 años. En relación a Cabify tiene un 18% de trabajadores de entre 18 y 29 años, 23% entre 30 y 39 años, 25% de 40 a 49 años, 27% de 50 a 59 años y un 6 % de más de 60 años. Con un promedio de edad de 40,26 años en Uber y 42,92 en Cabify. El nivel de estudios de quienes trabajan en estas plataformas tiende a ser variado de los cuales en Uber tiene un 25,4% de trabajadores con primario incompleto, un 52,2 % hasta terciario o universitario incompleto y 22,4 % con terciario o universitario completo. En relación a Cabify tiene un 19,4% con primario incompleto, un 64,4 % hasta terciario o universitario incompleto y 16,4 % con terciario o universitario completo.

En relación a la nacionalidad de quienes usan estas plataformas tenemos una mayoría de argentinos en los cuales en Uber representan un 95,5 % y un 4,5 % de extranjeros. Cuestión que en Cabify se reduce a un 85,1 % de trabajadores argentinos y un 14,9 % provenientes de otro país. En términos globales, de ambas plataformas, encontramos que los migrantes representan un 80% de nacionalidad Venezolana y del total un 77,2%

expresan vivir en Argentina en los últimos 5 años.

Con respecto a los ingresos, un 1,8% expresa que es su primer empleo y para quienes trabajan en UBER un 64,6% expresa que la plataforma es su primer ingreso, mientras que en Cabify dicha cifra llega un 83,3%. Si analizamos el tiempo que les lleva obtener dicho ingreso, según las horas trabajadas, quienes trabajan en UBER lo hacen en un promedio de 43,7 horas semanales mientras que Cabify unas 52,7 horas semanales. Por último, en relación al posible pago de aportes jubilatorios en UBER un 97,7% lo hace a través del monotributo y un 2,3% lo hace a través de autónomos, en Cabify un 91,1% lo hace a través del monotributo, un 5,4% lo paga alguno de sus empleadores y un 3,6% lo hace a través de autónomos.

Si tuviéramos que caracterizar a un trabajador de Taxi o Remises de APP, se trata de una persona que requiere para ingresar a trabajar de un celular, una cuenta bancaria, una licencia de conducir y un auto en condiciones de circular, que si bien formalmente debe cumplir requisitos como cierta cantidad de años de antigüedad, muchas veces no se cumplen con los mismos. Dicho vehículo puede ser propio o alquilado, es decir trabajado para un tercero que a quien se le paga una cierta cantidad de dinero. En este último caso, quien usa el auto está obligado, por el acuerdo o por el ingreso que tiene que pagar, a trabajar alrededor de 12 horas por día para que sea rentable, no siendo la APP quien lo regule si nola relación que hay entre el dueño del auto y quién lo trabaja.

En términos de la tarea que lleva a cabo se trata de una persona que esta durante varias horas solo en el vehículo o con los pasajeros, cuando los hay. Y si bien tiene la posibilidad de sufrir riesgos laborales, estos se asemejan más a las problemáticas que genera el sedentarismo, el estar muchas horas sentado conduciendo el auto.

Por último, en relación a las observaciones, no hemos podido encontrar un lugar específico donde se reúnan los trabajadores de UBER, como podríamos encontrar en los kioscos de las estaciones de servicio a los peones de taxi. De forma tal que, solamente pudimos inferir que la mayor cantidad de vehículos se va ubicando en las zonas donde hay mayor demanda.

8. Las estrategias de los trabajadores de APP en la mensajería urbana

Para analizar las estrategias sindicales de los trabajadores de mensajería urbana debemos

remontarnos al 2000 con las primeras movilizaciones de una actividad relativamente nueva y con un alto grado de informalidad donde, luego una fuerte participación en las movilizaciones del 2001, obtienen sus primeras actas acuerdo, que terminarán confluyendo en la creación de SI.ME.CA, sindicato encolumnado con la CTA. El mismo, solicitó la inscripción gremial pero que no fue aceptada. Años después, en 2009, con una importante participación de las mensajerías urbanas de CABA, entre varios conflictos y con un fuerte apoyo del gremio de camioneros, se creará la Asociación Sindical de Motociclistas Mensajeros y Servicios(A.Si.M.M),la cual derivará en la conformación del primer convenio colectivo de la actividad cuyo ámbito de aplicación será la CABA.

9. A.Si.M.M

Dentro de los avances de ASIMM, se encuentra la aplicación y fiscalización de la actividad en CABA con un importante desarrollo mutual y de su bolsa de trabajo. Dentro de los logros hacia las APP, en un contexto donde el Ministerio de Trabajo actuaba mediando de manera ecuánime, logra que la principal empresa de APP- "Pedidos Ya"- hasta marzo de 2016 registrara alrededor de 1500 empleados en blanco y otros con monotributo.

"Antes de la llegada de Rappi y Globo, habíamos logrado a alrededor de 1500 personas en blanco y otros en monotributo (Secretario General: ASIIM) "

A partir del 2016 con el nuevo gobierno se genera otro escenario marcado fundamentalmente por un nuevo modelo económico primario-financiero y por un gobierno que orienta al Estado en una política directamente antisindical, de manera tal, que esta situación comienza a perderse.

"De repente venían compañeros y nos decían que veían como ver que estas empresas hacían los repartos y no nos daban trabajo" (Secretario General ASIIM)

En este sentido, la llegada de las empresas de plataforma austera como Rappi o Glovo se hicieron al margen de las pocas normativas existentes desde el planteo de únicamente unir consumidores con repartidores y negocios a través de una APP, socavando la estrategia desarrollada hasta el momento, por la cual se utilizaba un enfoque institucional

mediante la negociación tripartita y aplicación del convenio. El menor costo para los pedidos en un marco de ausencia de aplicación de normativa generó que poco a poco los comercios fueran abandonando a sus respectivos repartidores y los reemplazaran con dichas empresas de APP. De tal forma, que incluso “Pedidos Ya” comenzó a tomar la misma modalidad de contratación precarizando el trabajo.

10. Muchos trabajadores y pocos empleadores

Por su parte en paralelo a este proceso, el crecimiento del desempleo y la llegada de migrantes desde países como Colombia, Venezuela entre otros, que comenzaban a trabajar en estas aplicaciones comenzó a socavar los convenios y las formas de aplicación de normativa sindical. Se conforma así, un nuevo panorama donde tenemos una importante cantidad de trabajadores de mensajería urbana centralizados en unas pocas empresas como Rappi, Glovo, Pedidos Ya, más tarde UberEats. En consecuencia, en un contexto de visibilización de la actividad, comenzaron a surgir nuevas estrategias hacia dicho sector.

En el caso de ASIMM su estrategia se basó en dos elementos. Por un lado fortalecer la bolsa de trabajo en un acuerdo con algunos sectores de las empresas y por otro lado, en continuar con un enfoque institucionalista en la búsqueda de aplicar la normativa o normativas anexas existentes, ya sea hacia el Ministerio de trabajo, el ENACOM, bromatología o las empresas que figuran en las APP, las cuales terminaron intercediendo para que blanqueen alrededor de unas 50 personas. Los reiterados pedidos llegaron incluso a la sanción de algunos fallos judiciales que fueron apelados o no aplicados por el Gobierno de la CABA. Como lo expresaron distintos fallos:

“Las plataformas Rappi, Pedidos Ya y Glovo no podrán operar en la órbita porteña tras el fallo del juez Roberto Gallardo, a cargo del Juzgado de FERIA Contencioso Administrativo y Tributario N° 2 de la Ciudad de Buenos Aires, que ordenó este viernes la suspensión de sus actividades por incumplimiento de resoluciones judiciales.

“A partir de ahora, la Policía de la Ciudad podrá decomisar las mercaderías que transporten los empleados de las tres firmas, hasta tanto “respeten íntegramente los requisitos legales y judiciales”. El fallo surge del reclamo de la Asociación Sindical de Motociclistas Mensajeros y Servicios (Asimm). “Estamos conformes con el fallo, si bien entendemos que, como vienen haciendo, las empresas no lo van a cumplir”, dijo

Maximiliano Arranz, de Asimm” (Página/12 3/8/2019¿Un fin de semana sin delibery?).”

“Asimm se vio beneficiada por los fallos previos en el juzgado de Gallardo y en la Cámara. “Las empresas no cumplen las decisiones judiciales. Con el fallo de hoy de Gallardo quedarán nuevamente en evidencia”, dijo Arranz, quien definió el pleito como “un proceso largo” (Página/12 3/8/2019¿Un fin de semana sin delibery?).”

11. APP

En el proceso de afianzamiento de las empresas de APP se generará una disputa con ASIIM dando origen a la Asociación del Personal de Plataforma-APP, en octubre de 2018.

La APP, encolumnada con la CTA, caracterizada por apoyarse en la relación asalariada clásica y tomando el paro como principal forma de acción colectiva, tratará de conformar una organización sindical que englobe no solo a los trabajadores de mensajería urbana sino que incorpore a otras actividades como los choferes (como puede ser UBER), de limpieza en plataformas como Zolvers, entre otras. De alguna manera, en esas acciones es que dieron los pasos para su conformación como podemos ver en el siguiente relato:

“M. F.: –Primero fuimos formando grupitos de Whatsapp con los trabajadores que se juntaban en las esquinas o en las puertas de los locales esperando pedidos. Eran grupos más chicos hasta que actualizaron la aplicación. Ahí empezó a verse más gente sin actividad porque la empresa comenzó a asignar los pedidos. Entonces empezamos a conversar. Nos preguntábamos por los cambios en la aplicación, en los circuitos, en los pedidos asignados, etc. Así, en cuestión de días, organizamos la huelga, que consistió en conectarnos todos juntos en hora pico de un domingo del mes de julio, sin que nadie levantara pedidos. Eso provocó que empezaran a llamarnos desde Colombia. Los locales empezaron a llenarse de pedidos que nadie retiraba. Ellos nos veían reunidos porque nos tienen localizados con el GPS. Entonces nos convocaron a una reunión. En esa reunión, un compañero abogado les mostró que los términos y condiciones que estábamos firmando todos los días para usar la aplicación, nuestra herramienta principal de trabajo, no era coherente con nuestras tareas y se modificaba cotidianamente. Por supuesto, insistieron con la idea de que nadie nos obliga a trabajar. Al día siguiente cambiaron todos los términos y condiciones y los adaptaron a la nueva aplicación. “(Página/12:21/1/2019 – Las APP del Siglo XXI crean relaciones laborales del Siglo XIX)”

Un hito para remarcar es que en noviembre de 2018 realizaron un paro, que consistió en el cese masivo por parte de los mensajeros de repartos, cuestión que derivó en un llamado de la empresa y luego en el bloqueo de todos aquellos mensajeros urbanos que participaron en la huelga. De esta manera, quedó confirmada la relación laboral, obligando a la empresa, previo fallo judicial, a la reincorporación de los trabajadores.

12. ATR

Si bien no representan una organización sindical, también debemos señalar, dentro de APP una línea interna con una mirada más asociada a lo procesos internacionales de reclamo y toma del paro de manera más intransigente que se denomina la Agrupación de Trabajadores de Reparto-ATR.

13. Los mensajeros de Rosario

Por último, con una estrategia diferente tenemos a los trabajadores de mensajería de Rosario y otras ciudades como Mar del Plata, cuya forma de acción estará enfocada en sumarse al sindicato de comercio, es decir ser reconocidos como parte de él, y junto con ellos tomar las acciones correspondientes como paros, movilizaciones, entre otras.

14. El caso de la actividad de Taxis y Remises

En relación a la llegada de las plataformas como UBER el planteo es bastante diferente. La actividad de taxi es una actividad mucho más regulada que la mensajería urbana.

Por empezar las tarifas son establecidas por el gobierno de la CABA y, para poder conducir un taxi en capital, se necesitan requisitos específicos como: licencia habilitante, licencia de conducir profesional, póliza de Seguro especial, aportes previsionales según sea titular o peón, entre otros. (GCBA: 2021), los mismos en el caso de remises, quienes también tienen requisitos como: un seguro especial, formularios específicos, certificado de antecedentes penales, título del vehículo 100% a nombre del titular, entre otros. (GCBA: 2021).

Elementos que son directamente puestos en jaque con la llegada de UBER, cuyas tarifas no están reguladas por el Estado y tampoco cumplen con los requisitos presentes en la

normativa vigente. Se limita a: ser mayor de 21 años, tener licencia de conducir común, un auto con determinadas condiciones como tener 4 o 5 puertas con equipaje y aire acondicionado, y un seguro contra terceros específicos que es gestionado por la APP- “seguro de Responsabilidad Civil y Accidentes Personales que Uber ofrece a un costo menor que una póliza de uso comercial” (Fuente UBER: 2021)

La llegada de UBER comienza con requisitos para trabajar que se mantienen al margen de las leyes vigentes a nivel nacional y provincial. Ante esta situación quienes buscarán reclamar por esta competencia desleal, por parte de la plataforma, será el Sindicato de Choferes de Peones de Taxi. La principal forma de reclamo será la movilización cortando las principales avenidas de CABA y distintas presentaciones judiciales que les dieron la razón

“Los taxistas realizaron esta mañana otra protesta contra el funcionamiento de las aplicaciones de transporte como Uber y Cabify por considerarlas “competencia ilegal”. Al menos un centenar de choferes se concentraron con sus autos en la bajada de la autopista 9 de julio a la altura de San Juan y taponaron completamente el tránsito (Página/12 10/10/2019 Nueva protesta de taxistas contra Uber y Cabify)”.

“El Juzgado Contencioso Administrativo y Tributario Nro 15 ordenó al Gobierno porteño, como medida cautelar, arbitrar “las medidas necesarias para suspender cualquier actividad que desarrolle la empresa Uber” en la ciudad, hasta tanto haya una sentencia definitiva respecto del pedido de amparo del Sindicato de Peones de Taxis de la ciudad de Buenos Aires, la Cámara Empresaria del Autotaxi, la Asociación Civil de Taxistas de Capital, la Sociedad de Propietarios de Automóviles con Taxímetro y la Unión de Propietarios de Autos Taxis contra el gobierno porteño.”(La Nación:13/4/2016 La Justicia ordena el cese de operaciones de Uber en Buenos Aires)

Sin embargo, a pesar de los fallos favorables a los taxistas, no se ejecutaron las medidas por parte del gobierno, de manera tal que UBER continuó funcionando. En consecuencia, la inacción judicial derivó en otra forma de protesta ante la impunidad con la que se movilizaban las aplicaciones que consistió en los llamado “caza Uber”, es decir el ataque a los conductores de la aplicación:

“El juez en lo Penal Guillermo Carvajal procesó a un taxista por lesiones leves, daños y

amenazas cometidos en septiembre de 2017 contra dos choferes de la empresa Cabify, en el barrio porteño de Palermo. El taxista procesado, Martín Seson, pertenecería a un grupo “caza Uber”, que se dedica a intimidar y amenazar a choferes de las firmas Uber y Cabify.

El taxista, a quien el juez le trabó un embargo de 100.000 pesos, fue procesado por dos hechos que tuvieron como víctimas a Alberto Chazarreta y a Angel Daniel Núñez Fleitas, quienes trabajaban para la firma Cabify.

El primer hecho tuvo lugar el 9 de septiembre de 2017, cuando Chazarreta circulaba por Avenida Córdoba, entre las calles Serrano y Thames. Según denunció el conductor, Seson lo encerró con el auto, descendió y lo agredió con una manopla en su rostro. “(Página/12 3/7/2018 Cuando el cazador(de Uber) es cazado).

Si bien esta estrategia fue acrecentándose, no han logrado detener el funcionamiento de la aplicación lo que ha impactado en una merma de los taxis y remises. En ese sentido, dicha merma puede verse en los últimos meses de 2019 cuando se realiza la primera protesta de los choferes de UBER de Argentina en Mendoza:

“Los choferes de Uber de Mendoza están en pie de guerra, por primera vez. En las últimas horas decidieron iniciar una protesta contra la empresa porque les quitaron las “horas promocionales”, lo que implica una baja considerable en la ganancia semanal (La Nación 11/4/2019 Primer “paro” de choferes de Uber en Mendoza por la quita de promociones”.

15. La pandemia

La pandemia, y el confinamiento que comenzó en marzo de 2020 tuvieron un impacto diferente en las dos actividades. En lo que respecta a la mensajería urbana, el convertirse en actividad esencial, por las restricciones, implicó dos efectos: empeorar las condiciones de trabajo, que pudo verse en el aumento de mensajeros muertos en accidentes de tránsito registrándose al menos 5 muertes de marzo a junio de 2020, a la que se suma el no contar con la provisión de ropa y elementos de trabajo ante el Covid; pero también les

permitió tener un margen mayor de negociación, ya que el aumento de la cantidad de ventas por medio de la plataforma, permitió una mayor fortaleza en términos de acción colectiva, por las condiciones de trabajo y por los recursos que se estaban moviendo con los repartos, cuestión que pudo verse en el aumento de reclamos con paros en CABA (al menos 3), en Rosario, Mar del Plata, Neuquén, Corrientes y Córdoba y 2 paros internacionales en 9 meses. Así como también, aunque no aceptada por los trabajadores la sanción de una ley que regula la actividad en CABA.

Por su parte, en lo que refiere a los choferes de APP, la pandemia los afectó negativamente. La caída en los viajes, debido a las restricciones, donde ellos se tenían que proveer de los insumos, los ubicó en una situación de ausencia de actividad y con ella de reclamos. De forma tal, que las movilizaciones fueron casi nulas por la escasa actividad.

16. Conclusiones

En el abordaje que realizado nos hemos encontrado con el impacto que han tenido las plataformas digitales (APP) en los trabajadores de mensajería urbana y de taxis-remis. Así, hemos visto como en ciertos aspectos las APP tuvieron acciones diferentes. En el caso de la mensajería urbana, una actividad con un carácter semi-informal, la llegada de las APP posibilitó, más allá de la precarización laboral, la conformación de un colectivo capaz de reclamar por mejores condiciones de trabajo en una actividad atomizada.

Por lo tanto, de aquellas acciones limitadas a las empresas de mensajería instaladas en CABA, la necesidad de estar cerca de los comercios permitió que se conformara un colectivo que hiciera más fuerza a la hora de reclamar nuevas condiciones de trabajo, a costa de expulsar a muchos trabajadores de comercios que son reemplazados por la APP. Es decir, al verse obligada a reunirse frente a la demanda, más allá de las limitaciones que implementa el algoritmo de la APP, se convirtió en la posibilidad de armar un colectivo, que pudo visibilizarse en la pandemia con mayor claridad.

Esta situación fue diferente en el caso de la actividad de taxis-remises, ya que el ingreso de la APP, a una actividad regulada y sin aplicar la normativa por parte del gobierno, le permitió gozar de una competencia desleal. Donde las dificultades de identificar quienes son los miembros de la compañía, en un contexto de desempleo, no permitió fortalecer un colectivo que pudiera hacer cumplir las normativas. De alguna manera, en una pelea de

pobres contra pobres, pero con el Estado del lado de las APP, se produjo una atomización de los trabajadores y un debilitamiento de los derechos de los mismos, elementos que se vieron profundizados con la llegada de la pandemia los.

Para finalizar, lo que hemos visto en el trabajo es cómo la llegada de las empresas de APP puede impactar de diferentes formas en el mundo del trabajo y por ende en los colectivos de trabajadores. En algunos casos, como los trabajadores de mensajería urbana, conformando colectivos y capacidad de negociación y en otros generando un debilitamiento y atomización de los colectivos de trabajadores, como es el caso de los choferes de taxi-remises.

17. Bibliografía

AMBRUSO M.(2020) ¿Trabajadores de plataforma o repartidores de segunda? Revista Spoiler. Facultad de Ciencias Sociales-UBA

BERARDI BIFO F(2003)La fábrica de la infelicidad. Traficante de sueños.

BROWN P., LAUDER H., y ASHTON D.N (2012)The Global Auction: The Broken Promises of Education, Jobs, and Incomes. New York, NY: Oxford UniversityPress.

CALVO G. y GORINI L.(2013) Sindicalismo con códigos mensajeros. Una mirada sobre SiMeCa 1999-2011.Ediciones Gabriel.

CEROLA SPEREMOLA G. (2017). El trabajo en la era digital. Revista de Derecho de la Universidad de Montevideo, N° 31, 103-123

CRESPO A.G , MOSCONA G. y AYALA P.(2017) “Acelerando la moto”. Trayectorias laborales de motoqueros en Capital Federal (2014- 2017).XII Jornadas de Sociología. Recorridos de una (in)disciplina. La sociología a sesenta años de la fundación de la Carrera.

DEL BONO A., GIANIBELLI G. y ZUKERFELD M.(2019) Trabajo y Plataformas: una

caracterización general de plataformas de intermediación de trabajotemporario en CABA.14° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo.ASET.Los trabajadores y las trabajadoras en el escenario actual.Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis.

DE LA GARZA TOLEDO,E (2009) Hacia un concepto ampliado de trabajo.CLACSO

D'URSO L.(2019) Las estrategias sindicales en los debates académicos recientes.

14 Congreso nacional de estudios del Trabajo. Los trabajadores y las trabajadoras en el escenario actual.Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis.

DUHALDE S, PICCHETTI, V y VENTRICI P. Trabajadores Argentinos: respuestas y propuestas frente a la ofensiva neoliberal. Cad. CRH [online]. 2015, vol.28, n.74, pp.349-368

FILIPETTO S. y ROMANO D.(2020) Trabajadores de plataformas en Argentina. Lalucha en tiempos de pandemia. Informe Centro de Estudios Metropolitanos.

GONZALEZ PARAMO J. MI (2017). Cuarta Revolución Industrial, empleo y Estado de Bienestar. Madrid. Real Academia de las Ciencias Morales y Política

LOPEZ M, E.y Pereyra, F. (2020). El trabajo en las plataformas digitales de reparto en la Ciudad de Buenos Aires. Estudios Del Trabajo. Revista De La Asociación Argentina De Especialistas En Estudios Del Trabajo (ASET), (60). Recuperado a partir de <https://aset.org.ar/ojs/revista/article/view/90>

MADARAIAGA J.,BUENADICHA C., MOLINA E., CRISTOPH, E. (2019)Economía de plataformas y empleo. ¿Como es trabajar en una App en Argentina? CIPPEC-BID - OIT. Buenos Aires, 2019.

MARX, K ()El Capital. Libro I. Capítulo V.El Proceso de producción del Capital.Siglo XXI

NEFFA J.C(2015)Los riesgos Psicosociales del Trabajo. Contribución a su estudio.CEIL-CONICET

NEGRI, S. (2020). El proceso de trabajo y la experiencia de los trabajadores en las plataformas de delivery en Argentina. Estudios Del Trabajo. Revista De La Asociación Argentina De Especialistas En Estudios Del Trabajo (ASET), (60). Recuperado a partir de <https://aset.org.ar/ojs/revista/article/view/89>

PONTONI G.A.(2015) Estrategias sindicales a partir de la construcción de identidad y compromiso de los trabajadores. El caso “Camioneros” en la post-convertibilidad.10 Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. ASET

RALON G. (2012). Mensajería en moto: condiciones laborales y riesgos en una actividad en expansión. II Congreso Nacional de Relaciones Laborales ACILTRHA / I Congreso Internacional de Integración Laboral Regional de América Latina UITEC. ACILTRHA / UITEC, Buenos Aires.

RIFKIN,J.(1996) El fin del trabajo. Ed. Paidós

SCRIBANO A Y SCHUSTER F.L. (2001) Protesta social en la Argentina de 2001:entre la normalidad y la ruptura. Observatorio Social de América Latina N° 5. CLACSO.

SENEN GONZALEZ C. y HAIDAR J.(2009). Los debates acerca de la “revitalización sindical” y su aplicación en el análisis sectorial en Argentina. Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo, 22: 5-31.

SRNICEK,N(2018)Capitalismo de plataformas. Ed.Caja negra

VALLECITO GAMES M.R.(2017)Economía colaborativa y laboralidad: Los cabos sueltos entre el vacío legal y la dudosa legalidad. Iniciativa del Centenario de la OIT (1919-2019), Vol. 2, 2017 (Volumen II), ISBN 978-84-8417-520-9, págs. 461-473.

WEHLE B. y BAUDRY G. (2019)¿SER o NO SER tu propio jefe? Tensiones laborales de los jóvenes en las plataformas digitales.14° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo.ASET. Los trabajadores y las trabajadoras en el escenario actual. Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis.

Artículos periodísticos y fuentes estadísticas:

Dirección General de Estadísticas y Censos – de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

BAE NEGOCIOS *BAE* 10/10/2018 Piden la inscripción del sindicato de los trabajadores de apps en la Secretaría de Trabajo

MANNINO P. *La Nación* 11/4/2019 Primer “paro” de choferes de Uber en Mendoza por la quita de promociones

GOLDEMBER J. *Página/12* 21/1/2019 “Las app del siglo XXI crean relaciones laborales del siglo XIX

MARZIOTTA G. *Página/12* 24/12/2018 “No teníamos a nadie que nos defendiera”

Página/12 3/8/2019 ¿Un fin de semana sin delibery?

Página/12 3/7/2018 Cuando el cazador (de Uber) es cazado.

SABATES P. *Página/12* 16/11/2018 Rápida para bloquear reclamos laborales

La Nación: 13/4/2016 La Justicia ordena el cese de operaciones de Uber en Buenos Aires