



CONDICIONES LABORALES, DERECHOS Y DIÁLOGO SOCIAL PARA TRABAJADORES Y TRABAJADORES DEL SECTOR DE APLICACIÓN DE ENTREGA **EN BRASILIA Y RECIFE**



INSTITUTO
OBSERVATÓRIO
SOCIAL

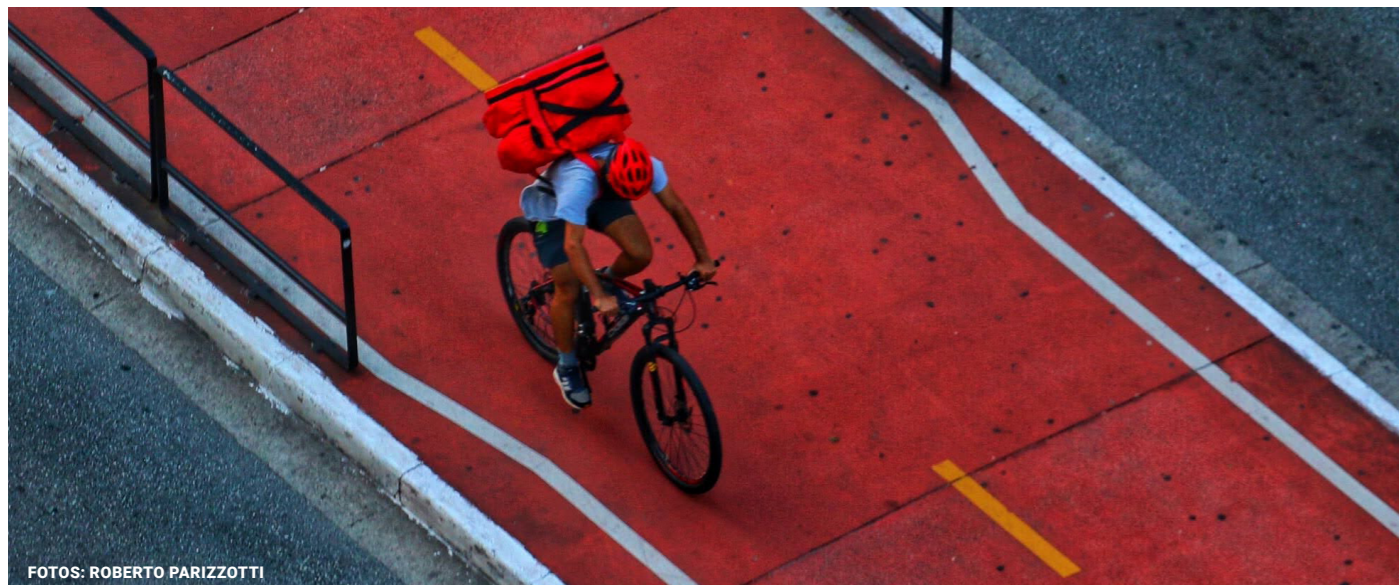
CON APOYO:



Organización
Internacional
del Trabajo

FOTOS: ROBERTO PARIZZOTTI





SUMARIO EJECUTIVO

Las primeras empresas de transporte y reparto individual por app aparecieron en Brasil en 2012. Con la entrada de Uber en el país, en 2014, esta tendencia cobró fuerza, sobre todo por la política de descuentos y precios bajos. En el mismo periodo, la crisis económica y el aumento del desempleo llevaron a parte de la población a recurrir a los servicios de reparto de apps como forma de ingresos, situación que se agravó significativamente con la declaración de la pandemia de Covid-19, a partir de marzo de 2020.

Según el Instituto Brasileño de Geografía y Estadística (IBGE), en enero de 2021, más de 14 millones de personas estaban desempleadas en Brasil. En el mismo período, la tasa de informalidad en el mercado laboral brasileño alcanzó el 39,6% de toda la población ocupada. A finales del primer trimestre de ese año, la tasa de desempleados alcanzaba el 14,7% de la población, lo que supone un aumento del 6,3% en relación con el trimestre anterior. El año 2021 también estuvo marcado por el significativo número de personas desalentadas - las que desistieron de buscar un empleo - que ascendió a 6 millones. Debido a la relativa facilidad para empezar en el sector, este escenario influyó en el aumento del 3,5% del número de personas que trabajaban con repartos en los primeros meses de la pandemia - que, en septiembre de 2020, era de aproximadamente 950 mil personas, según el IBGE.

En el otro extremo, la pandemia de Covid-19 provocó el crecimiento expresivo de las plataformas de reparto. Hasta 2021, sólo en Brasil, Loggi, por ejemplo, tuvo un aumento del 500% en el servicio de entrega de e-commerce. A través de la aplicación James, del Grupo Pão de Açúcar, las ventas con entrega aumentaron un 800% desde el inicio de la pandemia. En el mismo periodo, Rappi registró un aumento del 300% en las solicitudes de registro de repartidores y repartidoras.

Si, por un lado, las apps de reparto han demostrado ser una forma de que los pequeños negocios mantengan sus puertas parcialmente abiertas al público durante los periodos de aislamiento social, para garantizar algunos ingresos, por otro lado, el creciente número de personas disponibles para trabajar en las plataformas ha provocado el agravamiento de la precariedad laboral en esta categoría. Ya en 2017, la aprobación de la Reforma Laboral había flexibilizado los contratos y reducido una serie de derechos -entre ellos los relacionados con la jornada laboral, la salud, la seguridad y el acceso a la justicia laboral-. En este nuevo escenario, el mayor reto en relación con las plataformas de reparto es garantizar a los repartidores y repartidoras condiciones de trabajo decente.

Formalizado en 1999 por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el concepto de trabajo de-

cente incluye libertad, equidad, seguridad y dignidad. Resume, en una sola definición, los derechos fundamentales en el trabajo (libertad de asociación, derecho a la negociación colectiva, eliminación de la discriminación, del trabajo forzoso y del trabajo infantil), la promoción del empleo productivo y de calidad, la protección social y el fortalecimiento del diálogo social.

En contra de lo que abarca el concepto de trabajo decente, los repartidores y repartidoras ponen su vida en peligro cada día, sin derechos laborales y de seguridad social. Se trata de personas que, para seguir trabajando, acumulan horas sin acceso a puntos de apoyo, sin alimentación adecuada y con una remuneración insuficiente para cubrir los gastos y garantizar un mínimo de dignidad. Este nuevo modelo se caracteriza por unos niveles de explotación insostenibles.

Las características de esta nueva forma de explotación laboral exigen también nuevas formas de organizar a las trabajadoras y los trabajadores. La ausencia de una relación laboral formal, de jornada laboral y de local de trabajo son algunos de los aspectos que dificultan el abordaje y exigen creatividad en la acción y organización sindical.

Es en este escenario que la Central Única dos Trabalhadores (CUT Brasil), con el apoyo de la OIT, y en colaboración con el Instituto Observatorio Social (IOS) e investigadores de la Universidad de Brasilia (UnB) y de la Universidad Federal de Paraíba (UFPB), presentan esta investigación². Con encuestas y entrevistas a repartidores y repartidoras de Brasilia (DF) y Recife (PE), la investigación es una forma de arrojar luz sobre el tema, sobre las demandas de la clase trabajadora y sobre los posibles caminos de los dirigentes sindicales.

Infografía sugerida al final de esta página:

Capital Brasileño

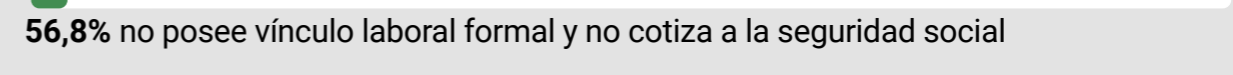
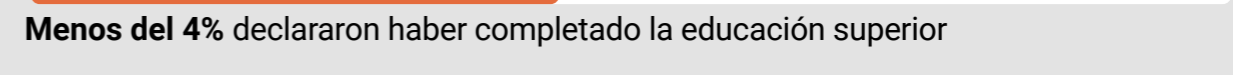
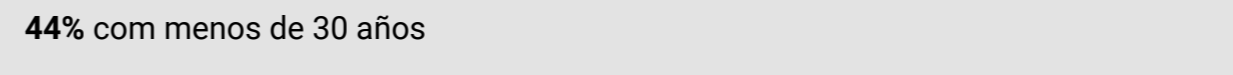
Inversión Extranjera



Número de plataformas de entrega de mercancías y alimentos



Perfil de las repartidoras y repartidores en Brasil:

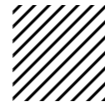


1 <http://www.oit.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm>

2 El informe completo de la investigación presentado en este Sumario Ejecutivo puede consultarse en portugués en el sitio web: <https://www.cut.org.br/acao/condicoes-de-trabalho-direitos-e-dialogo-social-para-trabalhadoras-e-trabalhador-ac01>

3 Todos los valores de la investigación se obtuvieron en reales, los valores en dólares presentados en este resumen utilizaron el tipo de cambio real-dólar del 01/01/2022 (1 US\$ = 5,663 R\$)

BRASÍLIA (DF)



La investigación realizada en Brasilia muestra que, no siempre, los repartidores y repartidoras son capaces de conocer, con seguridad, los ingresos netos mensuales que alcanzan. Del mismo modo, el método de distribución de las entregas por parte de la plataforma y la cantidad pagada en cada una de ellas no necesariamente pagan más a quienes asumen más horas de trabajo.

El ingreso bruto promedio, considerando el ingreso mensual alcanzado por todas las personas entrevistadas, fue de US\$ 423,8. Deduciendo los gastos con el equipo necesario para el trabajo (como el combustible, el seguro y el mantenimiento), el plan de telefonía móvil y las comidas fuera de casa, la media de los ingresos netos de las personas entrevistadas fue de 218,5 dólares. El valor se aproxima al piso salarial de los moto transportadores del DF (US\$ 207,03 en 2021) y al valor obtenido para la categoría por el según el IBGE (US\$ 305,06).

Sin embargo, las horas de trabajo de las personas entrevistadas varían considerablemente: de 98 a 336 horas al mes. Esto se debe a los diferentes modelos en la forma en que los repartidores y repartidoras se registran en las plataformas. La primera forma ofrecida en Brasil fue a través de entregas durante el periodo en el que la persona está conectada a la aplicación. Sin embargo, esta flexibilidad comenzó a presentar obstáculos para las empresas, con días y horas en los que no había mensajeros disponibles. Para intentar remediar este problema, empresas como iFood han establecido "turnos" supervisados, con horarios de trabajo fijos durante al menos seis días a la semana.

Estas cuestiones relacionadas con los ingresos y las horas de trabajo permiten comprender mejor el punto clave de la precariedad de las relaciones laborales en las plataformas digitales, la llamada uberización del trabajo. Los relatos recogidos por la investigación muestran que la forma de distribuir las entregas favorece quien pasa la mayor parte del tiempo disponible y conectado a la plataforma, penalizando con menos entregas a quienes optan por el modelo con horario flexible y que se toman un descanso entre un turno y otro. Como sólo se paga por entrega realizada, en este modelo la empresa tiene más conductores de reparto disponibles en horas punta y se exime de las responsabilidades que tendría con un contrato de trabajo tradicional.

Incluso con jornadas de trabajo extenuantes, el 74% de las personas entrevistadas afirmaron que la remuneración que obtienen en las apps no es suficiente para mantener a sus familias. De ellos, el 40% dicen que necesitan complementar sus ingresos con otro trabajo y el 50% cuentan también con los ingresos de otra persona de la familia.

La encuesta también indica puntos preocupantes en relación con la salud y la seguridad de las repartidoras y los repartidores. El 87% de los encuestados afirma que, en caso de incapacidad laboral por enfermedad, por ejemplo, las empresas no garantizan ninguna aportación financiera. La mayoría de las personas entrevistadas señalaron que, tras empezar en esta rama, pasaron a presentar problemas de espalda, estrés, ansiedad y lesiones físicas a causa de accidentes o asaltos durante el trabajo. También fueron reportados en la exposición a numerosas formas de violencia física, psicológica y simbólica.

Aunque el 83,5% de las personas encuestadas no participan o no están afiliadas a un sindicato, asociación o colectivo político, la tradición de organización político-sindical de los moto transportadores sigue resonando en DF: el 94,7% dice creer que la organización colectiva puede ayudar en la conquista de mejores condiciones del trabajo.

Hay entre 10 y 15 mil motoboys y motogirls en DF

Entre las personas entrevistadas:

90% realiza entregas a través de iFood

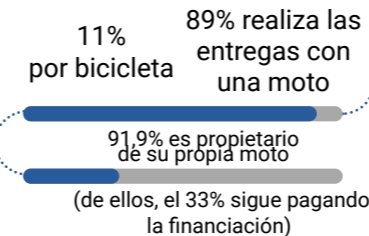
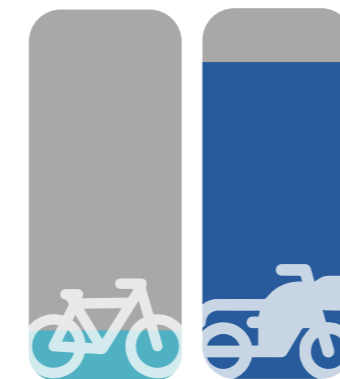
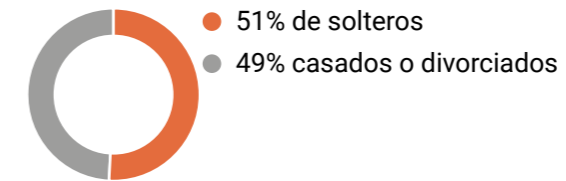
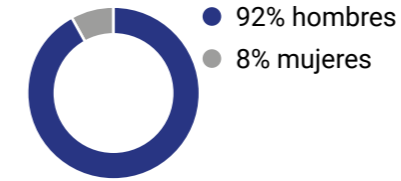
46% por Uber Eats

41% por 99Food

30% por Rappi

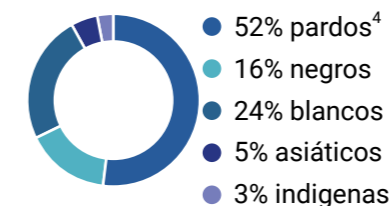
3% por James

12% por Loggi



48% tiene entre 19 y 30 años

48% tiene entre 30 y 45 años



12% educación primaria completa o incompleta

41% la educación superior completo o incompleto

38% siguen estudiando

Siempre he trabajado como repartidor. Cuando llegaron las empresas de aplicaciones, nos quedamos sin opciones. Luego, empresas como pizzerías, restaurantes se unieron a las Apps (...) Automáticamente nos echaron, pero seguimos trabajando para las mismas empresas, sólo que no en el registro. Trabajando con las apps, es decir, haciendo lo que hacemos, sin ninguna relación laboral."

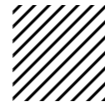
(E52, hombre, indígena, 41 años).



FOTOS: ROBERTO PARIZZOTTI

⁴ Término usado por el IBGE para referirse a los brasileños con ascendencias étnicas variadas.

RECIFE (PE)



En la Región Metropolitana de Recife (PE), la encuesta muestra que una parte importante de las personas que trabajan con las aplicaciones se inició en la actividad tras la declaración de la pandemia de Covid-19. Una de cada tres personas entrevistadas dijo que empezó a trabajar para la plataforma hace menos de un año, mientras que otra un año, mientras que otro tercio trabaja en la entrega entre 1 y 2 años. En noviembre de 2020, la estimación era que de los aproximadamente 42 mil repartidores y repartidoras en el estado, casi 24 mil estaban en esta región.

Tres de cada cinco personas entrevistadas afirmaron haber tenido una relación contractual en su último trabajo y cerca de la mitad dijeron que fueron despedidos debido a la pandemia. En esta nueva actividad laboral, casi la mitad de las personas entrevistadas declaran trabajar 6 días a la semana y algo más de un tercio dice trabajar 7 días. Al igual que lo visto en Brasilia, los repartidores y repartidoras de Recife presentan diversos arreglos en las horas trabajadas. Sin embargo, se observa que la mayoría reserva los fines de semana para las horas más agotadoras, cuando las demandas aumentan.

La jornada laboral y la desproporción con los ingresos alcanzados llaman la atención en Recife. Considerando todas las personas entrevistadas, la mediana de horas trabajadas durante la semana es de 59 horas - 60 para los que hacen las entregas en moto y 57 horas para los que lo hacen en bicicleta. Sin embargo, hubo extremos que alcanzaron las 70 horas semanales, lo que corresponde a 12 horas diarias durante 6 días de la semana.

La remuneración mensual alcanzada difiere significativamente entre las personas entrevistadas. Teniendo en cuenta todas las personas entrevistadas, la media de los ingresos brutos es el salario mínimo vigente (R\$ 1.100). Sin embargo, los montos individuales varían de R\$ 250 a R\$ 2.500 brutos mensuales, y los ingresos de los que hacen entregas en bicicleta son sólo el 60% de los ingresos de los que entregan en moto.

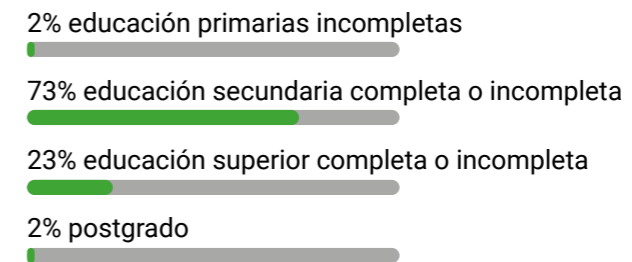
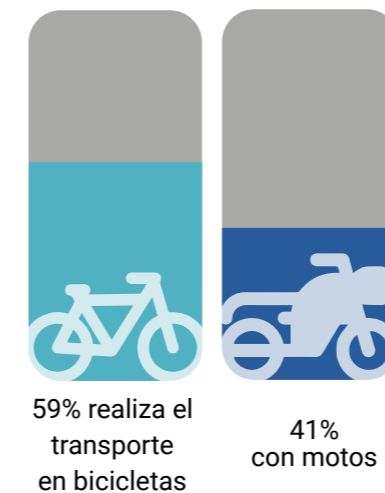
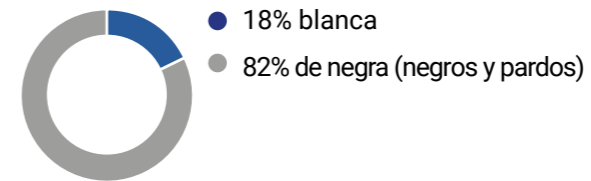
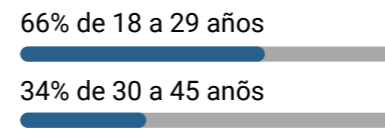
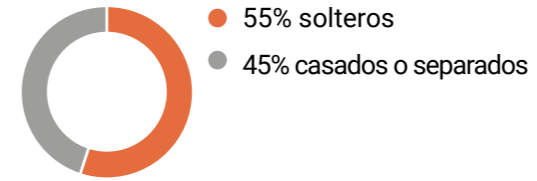
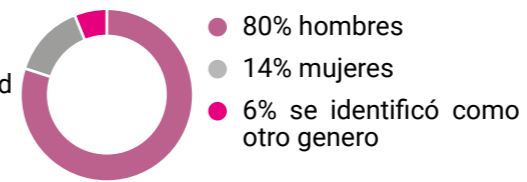
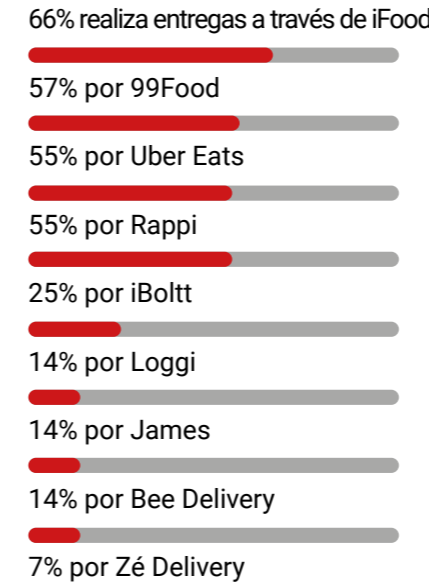
Cuando se analizan los ingresos netos, la diferencia es aún mayor: los repartidores en bicicleta sólo consiguen el 40% de lo que reciben los que hacen el reparto en moto. Sólo el 20% de los repartidores de bicicletas dijeron tener otros ingresos, con un valor medio de 480 reales al mes. Entre los mensajeros en moto, el 40% afirmó tener otros ingresos, con un valor medio de 1.200 reales al mes.

La encuesta también señala las consecuencias físicas y emocionales de esta rutina. Más del 80% de las personas entrevistadas admitieron haber desarrollado estrés; más de la mitad se refirieron a problemas de espalda; la mitad indicaron algún tipo de lesión por esfuerzo repetitivo (principalmente en las rodillas, los dedos o la muñeca); casi un tercio citaron casos de ansiedad y lesiones físicas por accidentes de trabajo o asalto. La mayoría de las personas entrevistadas también destacaron como desventajas de la profesión los riesgos en los que se incurre, la falta de derechos laborales, la baja remuneración y las largas jornadas laborales.

Debido a la expansión de las actividades de entrega en la Región Metropolitana de Recife, en 2019 se creó la Asociación de Motofretistas con Apps del Estado (Amap-PE), con participación en las audiencias públicas sobre las relaciones laborales. Sin embargo, la afiliación a la asociación sigue siendo baja, al igual que la afiliación a cualquier sindicato. A pesar de la falta de vinculación con los movimientos sindicales, las personas entrevistadas reconocen ampliamente la importancia de la organización colectiva para lograr mejores condiciones de trabajo.

En noviembre de 2020, la Región Metropolitana de Recife concentró casi 24.000 entregadoras y entregadores.

Entre las personas entrevistadas:

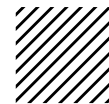


"Estamos a merced de las apps, por eso hoy es complicado trabajar, porque prácticamente no hay nadie que venga y diga algo, me represente en la plataforma, así, directamente. Indirectamente tenemos a alguien que nos representa, pero no tenemos a nadie directamente que pueda enfrentarse a esas apps. (...) Necesitamos una asociación o un sindicato que nos represente y nos ayude en nuestra vida diaria."
(E13, 28 años)



FOTOS: ROBERTO PARIZZOTTI

RECOMENDACIONES



Uno de los mayores retos que presentan las nuevas formas de trabajo es la organización de los trabajadores. Actualmente, no existe una estructura sindical que dialogue con las condiciones específicas del trabajo, lo que requiere un mayor esfuerzo y adaptación por parte de los sindicatos, tanto para la forma de organización como para la representación y protección de las trabajadoras y los trabajadores de plataformas digitales. Los cambios estatutarios y las formas alternativas de afiliación son algunas de las vías en construcción.

Si, por un lado, la organización espacial en la que se encuentran estas personas desfavorece la construcción de vínculos, por otro lado, el uso de las tecnologías favorece la rapidez de la comunicación, la movilización y la articulación. Rápidamente organizados por internet, los Breques y los Apagones de las Apps son ejemplos de la convergencia de descontentos y reivindicaciones colectivas por los derechos laborales y el trabajo digno.

Ante este panorama, la investigación señala algunos caminos para la acción:

- Apoyo activo y constante de los sindicatos a las iniciativas de las repartidoras y repartidores en la lucha por los derechos. Este apoyo debe incluir la solidaridad, el respaldo político y el apoyo material y de infraestructura.
- Abrir las sedes sindicales para que funcionen como puntos de apoyo para las repartidoras y repartidores, así como un lugar de formación y socialización.
- Los sindicatos deben escuchar atentamente y acoger las reivindicaciones de las repartidoras y repartidores, como el aumento de las tarifas de entrega y de la tarifa mínima, el fin de los bloqueos indebidos, la contratación de seguros por robo y accidentes, y la lucha contra los casos de racismo, prejuicios, discriminación y acoso. Esta escucha también debe combinar los derechos laborales con el deseo de autonomía de la clase en la escogencia de las plataformas a las cuales prefieren atender y en la construcción de sus propios horarios de trabajo.
- Es necesario que los sindicatos participen activamente en los debates sobre la regulación de la actividad de las entregadoras y entregadores de las apps. Deben compartir su experiencia en cuestiones laborales, de seguridad social y de derechos, y también estar abiertos al debate sobre el modelo de negocio de las plataformas digitales de trabajo. El papel del sindicato es servir de puente del diálogo entre la clase trabajadora y las empresas.
- También es importante que las redes sindicales internacionales estén atentas a la acción con las plataformas, en su mayoría transnacionales. Es necesario globalizar la lucha para satisfacer las demandas de las repartidoras y repartidores, asegurando el cumplimiento de los mecanismos y normas internacionales para el trabajo digital.
- El movimiento sindical debe invertir en la actualización de los conocimientos y la acción para la organización, las estrategias de lucha y la regulación del trabajo mediada por las plataformas digitales.

CON APOYO:



INSTITUTO
OBSERVATÓRIO
SOCIAL



Organización
Internacional
del Trabajo

