

SINDICATOS EN TRANSFORMACIÓN 4.0

Historias de sindicatos que se enfrentan al nuevo mundo del trabajo

Editores: Uta Dirksen y Mirko Herberg

Abril 2021



**FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG**

SINDICATOS EN TRANSFORMACIÓN 4.0

**Historias de sindicatos que se enfrentan
al nuevo mundo del trabajo**

Editores: Uta Dirksen y Mirko Herberg

Abril 2021

Contenido

	Prólogo	6
	SECCIÓN 1 EL SINDICALISMO 4.0 DA FORMA A LA INDUSTRY 4.0	
1.1	En Alemania, los trabajadores toman las riendas de la transformación digital Por Jennifer Hattam	12
1.2	Adaptarse a la industria 4.0 Un nuevo reto para los sindicatos brasileños de trabajadores del sector de la automoción Por Mathilde Dorcadie	17
	SECCIÓN 2 TRANSFORMAR EL SECTOR BANCARIO	
2.1	Capacitación y pensamiento estratégico para defender el empleo en el sector bancario uruguayo Por Luis Curbelo	24
2.2	¿Qué suponen la transformación digital y la automatización para el futuro del trabajo en el sector bancario de Rumanía? Por Razvan Papisima	29
	SECCIÓN 3 LOS TRABAJADORES TECNOLÓGICOS SE SINDICALIZAN	
3.1	Los “sindicalistas insólitos” de Israel Organizar a los trabajadores cualificados del sector de las TIC Por Joel Schalit	36
3.2	¡Youtubers del mundo, uníos! ¿Qué ocurre cuando un sindicato tradicional y un movimiento internacional de base formado por creadores de contenido suman fuerzas? Por Jelena Prtorić	41

SECCIÓN 4

CAPEAR LA TORMENTA

4.1	Los conductores de boda-boda en Uganda incorporan nuevas tecnologías y se enfrentan a nuevos retos de organización Por Evelyn Lirri	48
4.2	La lucha por unas “tarifas de seguridad” para los trabajadores del transporte de Corea del Sur Por Nithin Coca	53
4.3	La enorme y polifacética tarea de organizar a los trabajadores de las plataformas digitales de transporte en Indonesia Por Randy Mulyanto	58
4.4	Los repartidores de comida a domicilio de las plataformas digitales se movilizan por sus derechos laborales en todo el mundo Por Marina Watson Peláez	64
4.5	Prende la llama del “sindicalismo improvisado” El caso de los repartidores de Deliveroo en Bélgica y los Países Bajos Por Tom Cassauwers	69
4.6	El sindicato de trabajadores de plataformas de Argentina, el primero de la región, da la batalla y revitaliza la lucha sindical Por Camille Audibert	74
	Acerca de los editores	80
	Imprenta	81

Prólogo

En todo el mundo, la tecnología transforma los lugares de trabajo. En los sectores industriales, las nuevas tecnologías de producción, como el internet de las cosas y los sistemas ciberfísicos, aumentan la automatización y la racionalización. Los sectores de servicios se transforman con el uso de aplicaciones y plataformas digitales, big data e inteligencia artificial. Han surgido nuevas y poderosas empresas digitales transnacionales que han comenzado a dar forma a la economía mundial con sus estrategias de «destrucción creativa» que a menudo socavan los derechos laborales establecidos.

El nuevo mundo del trabajo digital está reestructurando la relación de poder entre el capital y el trabajo. Tiene un marcado efecto sobre el poder de los trabajadores para negociar condiciones de trabajo decentes y pone a los trabajadores organizados a la defensiva, ya que se ha reforzado la tendencia al trabajo informal, precario y deslocalizado.

Esto parece sugerir que el poder laboral se está reduciendo. Sin embargo, al igual que en nuestro anterior proyecto, «Sindicatos en transformación», la FES se interesa por la estrategia de respuesta del trabajo organizado. Así, hemos examinado cómo los sindicatos y las nuevas organizaciones de trabajadores construyen poder para enfrentarse al nuevo mundo del trabajo. Los artículos que presentamos en esta publicación identifican nuevos enfoques y estrategias de los sindicatos y las organizaciones de trabajadores.

Agradecemos a todos los autores y todas las autoras de los estudios de casos académicos su rigor y su voluntad de conectar la investigación empírica del «trabajo en curso» con nuestro marco conceptu-

al de los recursos del poder, y a todos los y las periodistas por captar la esencia de los hallazgos en historias fácilmente accesibles. Tamara Gausi, de Equal Times, coordinó el trabajo con los y las periodistas y nos permitió ofrecerles esta versión condensada de las investigaciones. Además, estamos profundamente en deuda con los miembros del comité directivo del proyecto —Victoria Basualdo, Hugo Dias, Carmen Ludwig, Stefan Schmalz, Melisa Serrano, Kurt Vandaele—, así como con Anja Bodenmüller-Raeder, Thomas Greven, Jannis Grimm, Dominique Klawonn, Marc Meinardus, Bastian Schulz y Hannah Steinfeldt, por su inquebrantable orientación intelectual, y con Blanka Balfer y Julia Schultz por su apoyo, a menudo invisible pero crucial.

Todas las contribuciones al proyecto «Sindicatos en transformación 4.0» confirman nuestra hipótesis de que los trabajadores y sus sindicatos tienen agencia y la utilizan. La agencia adopta distintas formas —de acción, de estrategia, de organización— y se basa en los diferentes recursos de poder (estructurales, asociativos, institucionales y sociales) de que disponen los trabajadores.

En los sectores y empresas establecidos en los que los sindicatos han organizado tradicionalmente a los trabajadores, observamos que esa fuerza colectiva (poder asociativo) se ha utilizado para negociar la introducción de las nuevas tecnologías y sus repercusiones, algo que ha tenido lugar sobre todo en los ámbitos de diálogo y negociación existentes.

SECCIÓN 1

EL SINDICALISMO 4.0 DA FORMA A LA INDUSTRY 4.0

En la **industria manufacturera**, los sindicatos fuertes han influido en los debates sobre la política industrial y de inversión, así como en la forma en que el cambio tecnológico entra en la fábrica. Nuestros ejemplos de Brasil y Alemania muestran cómo una combinación de poder institucional basado en derechos de codeterminación y arreglos innovadores (fábrica de aprendizaje en la que la dirección y los trabajadores encuentran juntos formas de combinar la nueva tecnología con las necesidades y aspiraciones de los trabajadores) ha dado lugar a soluciones prácticas a nivel de empresa. Esta innovación in situ ha reforzado la comprensión de que los trabajadores son portadores de un conocimiento indispensable sobre el proceso laboral y, por tanto, agentes de un cambio exitoso. Por otra parte, la solidaridad transnacional ha contribuido a que las decisiones de las empresas favorezcan la inversión, la protección del empleo y el respeto de los derechos laborales.





SECCIÓN 2

TRANSFORMAR EL SECTOR BANCARIO

En el **sector bancario**, la pérdida masiva de empleo a nivel mundial ha incrementado, contraintuitivamente quizás, la importancia de los sindicatos. Los sindicatos bancarios rumanos y uruguayos han sido capaces de negociar disposiciones de negociación colectiva sobre formación y recalificación y han introducido medios innovadores para proporcionar seguridad social mediante la financiación de un fondo de pensiones.



SECCIÓN 3

LOS TRABAJADORES TECNOLÓGICOS SE SINDICALIZAN

En el **sector de las TIC**, se ha «descubierto» una nueva agencia. En contra de la creencia popular, los trabajadores del sector tecnológico son receptivos a la representación colectiva de intereses y a la cooperación con los sindicatos. La historia de Israel nos dice que la reestructuración de la industria y la consiguiente inseguridad ofrecen un punto de entrada a los enfoques sindicales inteligentes a fin de proporcionar apoyo y, finalmente, para la negociación colectiva. En otras empresas tecnológicas, la conexión de cuestiones de identidad, discriminación, preocupación por el medio ambiente y el impacto de las políticas de la empresa con las cuestiones laborales ha llevado a la fundación de nuevos sindicatos. En el caso de YouTube, el poder discrecional de la empresa para imponer nuevas normas de remuneración a los creadores de contenidos ha sido la chispa para la autoorganización de los youtubers en un sindicato. La cooperación con un sindicato tradicional, IG Metall de Alemania, ha permitido escalar el conflicto laboral y entrar en negociaciones.



SECCIÓN 4

CAPEAR LA TORMENTA

Asimismo, en el **sector del transporte mediado por plataformas** han surgido protestas laborales colectivas y nuevos tipos de organizaciones de base (Argentina, Países Bajos/Bélgica, Indonesia). Estas establecen diferentes tipos de cooperación con los sindicatos tradicionales, la mayoría de las veces para utilizar el poder institucional de los sindicatos y luchar por el reconocimiento, una mejor regulación y protección. El potencial innovador de estas nuevas alianzas puede observarse cuando los sindicatos tradicionales amplían su repertorio

de acción y «cruzan la línea divisoria» para integrar en su programa la representación de los intereses de los trabajadores informales, los llamados autónomos o precarios (Uganda, Corea del Sur).

Los artículos presentados aquí demuestran de manera impresionante que el trabajo organizado está muy vivo, que se están utilizando los escenarios establecidos para negociar cuestiones novedosas y que se están buscando nuevas áreas de contestación para defender o reclamar esencialmente la dignidad del trabajo en una economía que cada día produce nuevos retos para los trabajadores. La innovación, la comunicación y las estrategias inteligentes —todas ellas basadas en el valor de la solidaridad— son las recetas clave para que los trabajadores y los sindicatos estén a la altura de estos retos, se enfrenten a empresarios y plataformas poderosos y salgan adelante.

Nuestro papel como FES es destacar la innovación, proporcionar inspiración, crear un espacio para el diálogo y desarrollar conjuntamente nuevas estrategias en nuestra cooperación sindical nacional, regional y global. Si eso es lo que busca, ¡adelante!

[Uta Dirksen y Mirko Herberg](#)

Abril 2021



SECCIÓN 1

EL SINDICALISMO 4.0 DA FORMA A LA INDUSTRY 4.0



1.1

En Alemania, los trabajadores toman las riendas de la transformación digital

Un innovador proyecto iniciado por el mayor sindicato del país, IG Metall, demuestra cómo una participación proactiva de los trabajadores en unos lugares de trabajo en continua evolución puede hacer que la digitalización y la globalización dejen de ser amenazas para convertirse en oportunidades.

Por Jennifer Hattam¹

La digitalización y la globalización están ocasionando enormes trastornos en el mundo del trabajo, transformando las tareas que hay que realizar, la cultura de los centros de trabajo y la manera en la que se organizan las empresas. Estos cambios representan a menudo una amenaza para los trabajadores, al hacer que sus puestos de trabajo dejen de ser necesarios o bien sean trasladados al extranjero. Pero implicándose de manera proactiva en dichas transformaciones, el sindicato alemán IG Metall viene a demostrar que los procesos de innovación pueden gestionarse de tal manera que beneficien tanto al trabajador como al empleador.

“Hacer que los trabajadores participen en todos los procesos que implica dar forma al futuro del trabajo resulta esencial para proteger sus derechos y garantizar condiciones de vida y de trabajo dignas”, afirma Jochen Schroth de IG Metall, el mayor sindicato de Alemania, con 2,2 millones de miembros.

¹ Jennifer Hattam es una periodista independiente con sede en Estambul, Turquía.

Junto con Kathrin Schaefers, Schroth detalla este enfoque en un informe titulado Trabajadoras/es dan forma a la Industria 4.0 – El proyecto »Trabajo+Innovación« de IG Metall, publicado en septiembre de 2020 por la fundación alemana Friedrich-Ebert-Stiftung (FES).

El proyecto Trabajo e Innovación (T+I), iniciado por IG Metall en 2016, involucra a los trabajadores y trabajadoras en más de 100 plantas y compañías en toda Alemania –incluyendo multinacionales como Airbus, Bosch, Siemens y Volkswagen– en un proceso que aporta oportunidades para mejorar sus cualificaciones, además de rediseñar sus lugares de trabajo.

Según el informe, el primer presidente de IG Metall, Jörg Hofmann, y otros miembros del sindicato se dieron cuenta de que “las posibilidades que aporta la digitalización únicamente podrían aprovecharse recurriendo de manera sistemática a las oportunidades que aportan las políticas adoptadas a nivel de las bases y a través de la negociación colectiva, apuntando hacia alternativas, efectuando recomendaciones de acción e involucrando a la mano de obra en estos procesos desde las etapas iniciales”.

A tal efecto, el proyecto T+I ha sido concebido como un enfoque dual, combinando programas de capacitación de los trabajadores con proyectos específicos de innovación de la compañía. Los cursos se diseñaron para preparar a los trabajadores para la digitalización de la industria, lo que se conoce ahora como 'Industria 4.0'. Aunque el contenido de los cursos puede variar dependiendo de las necesidades particulares del

En esta fotografía, tomada en septiembre de 2018, miembros del comité de empresa de Airbus visitan la línea de producción de la compañía en Hamburgo, donde se fabrica el A320.

Thomas Range/IG Metall



comité de empresa implicado, los principales temas cubiertos incluyen los cambios tecnológicos en las empresas, políticas de innovación, participación de los empleados y un módulo de tres días en una 'fábrica de aprendizaje' en la Universidad Ruhr de Bochum.

"En las fábricas de aprendizaje la formación se orienta a la acción y la solución de problemas en un entorno realista similar al de una fábrica", indican Schaefers y Schroth en su informe. "La característica especial de la Bochumer Lernfabrik [Fábrica de aprendizaje Bochum] ha sido y sigue siendo el hecho de que no se centra exclusivamente en la tecnología, sino sobre todo en sus efectos sobre las personas. Gracias a este módulo de formación, los participantes tienen la ocasión de analizar conjuntamente las oportunidades y los riesgos que implican los cambios técnicos y organizativos, en base a procesos reales de producción, experimentando así de primera mano las consecuencias asociadas para las condiciones de trabajo para poder desarrollar alternativas destinadas a darles forma".

Paralelamente a los cursos de formación profesional, el proyecto T+I desarrolla y supervisa proyectos individuales de transformación a nivel de empresa, abordando cuestiones como los horarios y la organización del trabajo; la introducción de nuevas tecnologías en la línea de producción de manera favorable para el personal; y el establecimiento de los programas necesarios para capacitación adicional.

APROVECHANDO LA EXPERIENCIA DE LOS EMPLEADOS

Un ejemplo exitoso de T+I proviene de una planta de Siemens en Tübingen que fabrica motorreductores. Después de que la dirección anunciase en 2017 que las operaciones de montaje serían trasladadas a la República Checa, los obreros de la planta, muy bien organizados, generaron 80 propuestas concretas para reducir los costos en varios millones de euros recurriendo a la tecnología digital, con vistas a mantener las instalaciones de Tübingen.

"Hacen falta buenas ideas, pero también un sindicato fuerte para conseguir el respeto necesario para negociar en pie de igualdad con el empleador", comenta Schroth. La movilización de este poder asociativo en Siemens logró persuadir a la dirección, en principio escéptica, para participar en T+I.

"Se seleccionó a los empleados para la serie de cualificación y se estableció un grupo de proyecto en la compañía, todo ello acompañado de exhaustivas negociaciones con ayuda de IG Metall", señalan Schaefers y Schroth. "Finalmente, se llegó a un acuerdo en relación

con una serie de aplicaciones digitales [...]. Por ejemplo, una pantalla en la sección de producción muestra ahora en tiempo real el nivel de utilización de la capacidad y la disponibilidad de cada una de las máquinas individuales”.

Las aplicaciones digitales generadas por los obreros “no solo impidieron el cierre de la planta, sino que contribuyeron a asegurar que pueda seguir funcionando”, explica el informe, añadiendo que “Siemens Tübingen es ahora un modelo digital dentro del grupo Siemens”. El incremento de la productividad ha supuesto que la planta vuelva a ser rentable y manteniéndola en Tübingen se salvaron cientos de puestos de trabajo.

“Este ejemplo demuestra que el personal de planta es realmente experto en cuanto a cuestiones relativas a mejorar el sistema de producción”, afirma Schroth. “El proceso llevó más de un año y medio, pero al final todos salieron ganando”.

Según una encuesta realizada por IG Metall en 2019 sobre los comités de empresa y enlaces sindicales en cerca de 2.000 compañías pertenecientes a sectores sindicalizados, las estrategias de transformación estaban “virtual o completamente ausentes” en más de la mitad de las plantas representadas. Esto supone una oportunidad para emprender soluciones lideradas por los trabajadores respecto a gran variedad de desafíos.

PRIORIDAD A LAS PERSONAS

Cuando Airbus Operations GmbH estableció centros de ingeniería en Estados Unidos y la India, la diferencia horaria entre las distintas localizaciones creó una demanda de apoyo durante las 24 horas, obligando a los ingenieros del centro de Airbus en Hamburgo a estar permanentemente de guardia, con el incremento asociado de tensiones.

Como parte del proyecto T+I, el personal elaboró su propio sistema voluntario para organizar los turnos durante fines de semana, con un sistema de contingencia incluyendo criterios bien definidos que podría utilizar un supervisor para determinar la distribución de personal cuando un turno en particular no resultase seleccionado por suficientes trabajadores. El modelo establece además suplementos salariales para el trabajo en fin de semana y permite la opción de trabajar desde casa los días festivos.

“Tras una fase piloto y la consiguiente evaluación, finalmente se alcanzó un acuerdo a nivel de empresa respecto a este modelo de distribución de horas de trabajo, lo que derivó en una mejor planificación y

mayor aceptación”, según detallan Schaefers y Schroth. “Durante el proceso, la parte patronal aprendió además que la organización del trabajo y la satisfacción laboral han de ir a la par”.

La ejecución del proyecto T+I estuvo facilitada por la ley alemana sobre los comités de empresa (Betriebsverfassungsgesetz), que consagra legalmente oportunidades de codeterminación, además de contar con el apoyo del Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales, que financió el proyecto junto con el Fondo Social Europeo.

“El hecho de que el Ministerio de Trabajo comprendiese que las discusiones sobre el futuro del trabajo no pueden centrarse exclusivamente en la tecnología, sino más bien en las personas, constituyó un elemento crucial incluso antes de iniciarse el proyecto T+I”, afirma Schaefers. “El ministerio sabía que podíamos encontrar respuestas a ese desafío, por nuestra cercanía a nivel de planta. Con más de 100 proyectos T+I, ahora podemos aportar pruebas de que es algo que funciona en la vida real”.

El proyecto T+I concluyó en 2019, pero este verano IG Metall lanzó una iniciativa de seguimiento con el objetivo de crear carpetas de herramientas cubriendo distintos aspectos de cómo conformar el proceso de transformación –como listas de comprobación y conceptos para seminarios– que los comités de empresa pueden adaptar según convenga y ser empleadas por los sindicalistas a tiempo completo en función de las necesidades específicas de cada centro de trabajo en particular.

“No podemos detener los cambios en los lugares de trabajo. Están ahí y la transformación se está produciendo ya de lleno”, afirma Schaefers. Pero lo que pueden conseguir iniciativas como T+I es garantizar no sólo que no se deje atrás a los trabajadores en esa transformación, sino que puedan desempeñar un papel esencial liderándola.

ESTUDIO DE CASO



Trabajadoras/es dan forma a la Industria 4.0
El proyecto »Trabajo+Innovación« de IG Metall

AUTORES Kathrin Schäfers, Jochen Schroth

ENLACE www.fes.de/cgi-bin/gbv.cgi?id=16905&ty=pdf

1.2

Adaptarse a la industria 4.0

Un nuevo reto para los sindicatos brasileños de trabajadores del sector de la automoción

Gracias a la historia de Brasil, sus sindicatos han aprendido a prepararse para los retos de la digitalización y el futuro del trabajo.

Por Mathilde Dorcadie¹

El sindicalismo en Brasil comparte una larga historia con la industria de la automoción, especialmente en la región ABC del Gran São Paulo, así llamada porque está formada por las localidades de Santo André, São Bernardo do Campo y São Caetano, las cuales en conjunto albergan cientos de fábricas. Aquí fue donde, en 1983, se fundó la *Central Única dos Trabalhadores* (Central Unitaria de los Trabajadores o CUT), actualmente la organización sindical más grande y poderosa del país con casi ocho millones de miembros y 3.960 afiliados. En la región ABC también nació el *Partido dos Trabalhadores* (Partido de los Trabajadores o PT); es la sede del *Sindicato dos Metalúrgicos do ABC* (Sindicato de los Metalúrgicos de la ABC o SMABC), uno de los sindicatos más importantes de Brasil que lideró algunas de las mayores huelgas del país; y también fue aquí donde el expresidente brasileño Lula da Silva obtuvo sus primeras victorias como líder sindical (ostentando el cargo de presidente del SMABC). La región ABC

¹ Mathilde Dorcadie es la editora de la versión en francés de Equal Times. Antes de incorporarse a este medio, Mathilde trabajó en Brasil y Oriente Medio para varios medios como corresponsal francófona. En tanto que periodista independiente ha colaborado con la agencia de noticias Agence France Presse así como con diversas cadenas de televisión, revistas y periódicos.



El 17 de agosto de 2016, tras la asamblea general del sindicato metalúrgico SMABC, los trabajadores de Mercedes-Benz en São Bernardo do Campo organizaron una manifestación para exigir la protección de sus puestos de trabajo. La pancarta reza: “Contra el desempleo”.

Adonis Guerra/SMABC

sigue siendo un baluarte del sindicalismo brasileño, pero como en los últimos años el sector mundial de la fabricación de automóviles ha experimentado profundos cambios, también es una zona donde el impacto que ha tenido la transformación digital en el movimiento sindical merece un análisis más detallado.

Recientemente, Ariella Silva Araujo, una estudiante del doctorado de ciencias sociales de la Universidad de Campinas, indagó sobre esta cuestión en su artículo de investigación El recurso a las fortalezas históricas para enfrentar el futuro – El SMABC de cara a Industria 4.0 en el sector automotriz de Brasil, que forma parte del proyecto de la Fundación Friedrich Ebert “Sindicatos en transformación 4.0”. En él, examina el papel que desempeñan los sindicatos en el actual contexto económico y político de Brasil, el cual ha experimentado más de dos décadas de desindustrialización. En este gigante sudamericano, la reforma de 2017 del Código Laboral (Ley 13.467/2017) impulsada por el anterior gobierno de Michel Temer debilitó a los sindicatos y la negociación colectiva mediante la atomización de la fuerza laboral, y la voluntad política de poner en marcha ambiciosos proyectos industriales que hagan frente a los retos de la era digital es casi inexistente. Según Araujo, la decisión de Temer de congelar el gasto público durante 20 años, que tuvo como objetivo principal a la educación, sitúa a Brasil en una posición “contraria al movimiento internacional que promueve la educación y la capacitación de la fuerza laboral como un catalizador en la carrera por la competitividad”.

Araujo asegura que los sindicatos pueden desempeñar un papel muy importante para ayudar al sector a adaptarse a los retos actuales, pues ya han demostrado su habilidad para adaptarse y movilizarse en períodos anteriores de la historia de Brasil, durante los cuales se transformaron, superando su rol tradicional de organizaciones de los trabajadores y convirtiéndose en protagonistas del cambio social y político. Además de luchar por los derechos de los trabajadores, históricamente el movimiento sindical brasileño se ha visto reforzado por batallas políticas más amplias, como el proceso de ‘redemocratización’ del país que se inició a principios de la década de 1980. Durante este período de evolución política, el SMABC desarrolló una importante infraestructura interna, gracias a la cual pudo ofrecer numerosos recursos a los trabajadores, entre los que se incluían los servicios de asesoría jurídica, la formación para la organización política y la capacitación profesional, así como un departamento de investigaciones y estadísticas.

Según Araujo, debido al impacto de las políticas cada vez más neoliberales de varios gobiernos durante dicho período, así como a la alta inflación y la pérdida masiva de empleos, el movimiento se vio obligado a modernizar sus actividades a lo largo de las décadas siguientes. Así, aprendió a dar prioridad a las negociaciones estrechas con los directivos empresariales y los gobiernos y a participar en conversaciones multilaterales relacionadas con las inversiones y la planificación estratégica con el fin último de proteger los puestos de trabajo. Durante este período, el SMABC también se benefició de la cooperación internacional, en especial con los sindicatos de empresa de los fabricantes alemanes de automóviles Volkswagen y Mercedes-Benz. La cooperación con sus homólogos sindicales europeos se tradujo, por ejemplo, en el fortalecimiento de los *Comitês Mundiais de Trabalhadores* (Comités Mundiales de Trabajadores o CMT), que habían existido desde la década de 1950, y que constituían una de las principales herramientas para la negociación colectiva dentro de las multinacionales e inspirarían más tarde la creación de comités parecidos a nivel nacional diseñados para la coordinación entre los líderes sindicales regionales y nacionales. En la primera década del siglo XXI, el movimiento sindical volvió a desempeñar un papel clave en las políticas históricas a favor de los trabajadores y los pobres aprobadas durante los ‘años de Lula’, cuando el PT ostentaba el poder: la aplicación de un salario mínimo por encima de la tasa de inflación, la rápida expansión del trabajo formal y la introducción de mejoras en las prestaciones sociales de los convenios colectivos son algunos ejemplos.

SINDICALISMO 4.0

A lo largo de su historia, el SMABC ha acumulado un notable poder social, asociativo e institucional y ha obtenido unos recursos y capacidades que Araujo, opina, podrían utilizarse para desarrollar el ‘sindicalismo 4.0’, una serie de soluciones que se aplicarían en respuesta al reto de llevar a cabo una transición hacia un sector de la automoción puntero en los ámbitos de la tecnología y el empleo de calidad.

En primer lugar, el artículo revela el modo en el que el SMABC sigue movilizándose eficazmente, a pesar de las dificultades a las que actualmente se enfrenta el sector de la automoción en un contexto de desindustrialización y de la consiguiente pérdida de empleo. Por ejemplo, resalta la participación del SMABC en el desarrollo conjunto de un plan industrial de alta tecnología (*Plano Industria 10+*). Esta ambiciosa propuesta se presentó en 2018 y exigió al gobierno medidas concretas para lograr una mejor calidad de vida, la reducción de las desigualdades y la redistribución de los recursos de tal forma que durante la próxima década generen un verdadero desarrollo económico y social en Brasil. Además, reclama un “sector industrial innovador” que recupere la alta clasificación en producción industrial que tenía Brasil en el pasado entre las naciones industrializadas. Asimismo, esboza el modo en el que los avances tecnológicos podrían tener un impacto positivo en la economía, los trabajos y el bienestar de la gente, garantizando al mismo tiempo la protección del medio ambiente. Este ejemplo revela las maneras en las que el movimiento sindical está usando su poder institucional. Además, podemos percibir que la creación de unos amplios colectivos llamados *Colectivos de Políticas Industriais* (formados por sindicatos, académicos y otros expertos) contribuyó de un modo importante a reforzar el sector industrial en general.

Aparte de dichas iniciativas a gran escala, los sindicatos también están trabajando local y sectorialmente para garantizar el futuro de los puestos de trabajo, así como el de los sindicatos. Desde que se aprobó la reforma del Código Laboral en 2017, que convirtió la cuota estipulada que cada empleado debía pagar para financiar a los sindicatos en una aportación voluntaria, debilitando así en gran medida al movimiento sindical, se ha estado dando una reorganización de los sindicatos en la región ABC por macrosector con el objetivo de aumentar su capacidad de movilización. El SMABC fue uno de los pocos sindicatos que concluyó con éxito convenios colectivos en 2018-2019 con el objetivo de contrarrestar los efectos negativos de las reformas. El SMABC pudo hacerlo porque todavía tiene un peso significativo, pero dicho poder no durará mucho si el movimiento no logra efectuar cambios estructurales. Abrir el sindicato a nuevas categorías de trabajadores –como oficinistas, subcontratados, trabajadores jóvenes

y mujeres— es una de las cuestiones en las que todavía queda mucho por hacer. Como la destrucción de empleos provocó una disminución de los afiliados en los sindicatos, la supervivencia de las organizaciones sindicales seguirá estando en tela de juicio a menos que aumenten considerablemente la cifra de nuevos afiliados.

Asimismo, la arraigada cooperación transnacional debería utilizarse mejor, según el artículo. Los CMT siguen en pie para garantizar el valioso intercambio de experiencias y soluciones para el futuro: por ejemplo, la colaboración con el sindicato alemán IG Metall para desarrollar una fábrica de cabinas de camión interconectadas de Mercedes constituyó un magnífico ejemplo de la transformación de una cadena de producción obsoleta en una de alta tecnología gracias a una cuantiosa inversión que se obtuvo tras una negociación colectiva y unas negociaciones internacionales y que preservó puestos de trabajo. Todavía queda mucho por hacer y los retos son considerables, pero reflexionar sobre la experiencia y analizar continuamente las tendencias constituyen las mejores herramientas para avanzar hacia una transición justa.

ESTUDIO DE CASO



El recurso a las fortalezas históricas para enfrentar el futuro

El SMABC de cara a Industria 4.0
en el sector automotriz de Brasil

AUTORA Ariella Silva Araujo

ENLACE www.fes.de/cgi-bin/gbv.cgi?id=16820&ty=pdf



SECCIÓN 2

TRANSFORMAR EL SECTOR BANCARIO



2.1

Capacitación y pensamiento estratégico para defender el empleo en el sector bancario uruguayo

El sindicato bancario uruguayo AEBU ha enfrentado el avance de la tecnología y su impacto negativo sobre el empleo apostando por la capacitación de los trabajadores del sector. A menor número de empleados y salarios más bajos, la proactividad sindical para defender derechos se torna esencial.

Por Luis Curbelo¹

La incorporación de tecnologías en el sector financiero tiene una historia de larga data. Si bien en los últimos años los cambios de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) se han acelerado, la década de 1990 ya había mostrado el camino que seguiría el sector: en ese momento comenzaron a aparecer los cajeros automáticos y las buzoneras de autogestión, disponibles las 24 horas del día.

También en este momento había aparecido en las instituciones financieras la figura del “cajero ejecutivo”, que desde una terminal informática podía realizar todo el proceso de un producto financiero o bancario. Lo que, según el sindicato AEBU (Asociación de Empleados Bancarios del Uruguay, el único sindicato de los trabajadores/as, así como de los jubilados del sector financiero público y privado en todas sus ramas de actividad) significó un cambio radical en la cadena productiva del sistema financiero. Estos avances tecnológicos fueron aprovechados por las empresas del sector para reducir paulatinamente tanto la mano de obra como los costos laborales.

¹ Periodista uruguayo con 35 años de experiencia en medios escritos, radiales y televisivos. Actual secretario de Prensa, Propaganda y Relaciones Internacionales de la Asociación de la Prensa Uruguaya.

DE INTERNET A LA TECNOLOGÍA CELULAR

El secretario general de AEBU, Fernando Gambera, en diálogo con Equal Times, asocia el impacto sobre la mano de obra a la aparición de Internet y las posibilidades infinitas que ese avance significó para atender las necesidades del sistema financiero, en detrimento de los puestos de trabajo en el sector, conclusión a la que también llega el estudio de Friedrich-Ebert-Stiftung (FES), Contar con la formación y las pensiones – Cómo un sindicato uruguayo se posiciona frente a la automatización en el sector financiero por Lucía Pittaluga, Soledad Giudice, Aníbal Peluffo y Natalia Otero, con la colaboración de Agustín Correa y Federico Lacaño, publicado en september pasado.

Este proceso se aceleró en forma exponencial a medida que avanzó la tecnología celular, que permite que el usuario no tenga la necesidad de vincularse físicamente con una institución financiera: “El celular te pone en tu casa, en tu mano, la posibilidad de vincularte con el sistema financiero y realizar toda la operativa sin tener el más mínimo contacto con los trabajadores”, sostiene Gambera.

Estos cambios tecnológicos, que abrieron nuevas vías de negocio y profusión de servicios para el sector financiero tradicional, se han ido implementando en Uruguay casi al mismo ritmo que en las economías más desarrolladas debido a la excelente infraestructura de telecomunicaciones existente en el país.

La presencia de entidades financieras internacionales ha coadyuvado para que estos cambios se aceleren, en virtud de los lineamientos ejecutivos que llegan desde las casas matrices de las empresas, si bien el principal banco de la plaza financiera nacional, que es el estatal Banco de la República y que tiene más del 50% del mercado, no se queda rezagado en la incorporación de tecnología.

Desde 2002, a partir de la severa crisis financiera, económica y social que sufrió Uruguay, el sector privado del sistema financiero experimentó una fuerte reestructura y concentración que se ha mantenido hasta el momento.

La sustitución de puestos de trabajo por tecnología ha impactado directamente sobre la cantidad de afiliados del sistema bancario tradicional a AEBU (sindicato fundado en 1942). No obstante, esta merma fue compensada en las últimas décadas por un muy intenso trabajo del sindicato en la afiliación de trabajadores de empresas que atienden servicios vinculados al sistema financiero, entre ellas: cooperativas de ahorro y crédito, financieras, compañías de seguros, transportadoras de caudales, tarjetas de crédito, círculos de ahorro y cajeros automáticos.



Trabajadores del sector bancario, convocados por AEBU, se manifiestan en Montevideo para defender sus salarios y condiciones laborales. En las últimas décadas, fruto del rápido avance tecnológico, el sindicato bancario AEBU ha tenido que adaptarse a un nuevo escenario: menos empleados, menor afiliación, externalización de servicios, nuevos empleos con salarios más bajos, etc.

Ricardo Antúñez/Adhoc Fotos

El sindicato bancario mantiene actualmente una membresía del orden de los 12.000 afiliados, sumando trabajadores del sector público y privado, pero en base a este trabajo de militancia en nuevos actores del sistema.

Según datos de AEBU, en el sector privado la membresía alcanza aproximadamente al 50% del total (unos 6.000 trabajadores). Si bien este índice de afiliación es muy alto, sólo el 40% corresponde a lo que se conside-

ra el “bancario puro”. El 60% restante de esos 6.000 trabajadores se distribuye en otras empresas vinculadas al sistema, como emisoras de tarjetas, gestoras de créditos, etc., que en su mayoría son propiedad de los propios bancos privados.

ACTITUD PROACTIVA DE AEBU

El estudio de la FES destaca que “AEBU percibió tempranamente los riesgos de la automatización y su postura fue la de defender el empleo y no el puesto de trabajo, apostando fuertemente por la capacitación de los trabajadores y la gestión de los cambios de forma negociada con los empresarios”.

Y subraya que “AEBU mantiene los rasgos históricos de su trabajo: pragmatismo, flexibilidad, estudio, y el intento por mirar hacia ade-

lante y buscar estrategias de adaptación a los cambios, mientras protege a los trabajadores actuales”.

En la actualidad, señala el documento de FES, “el sindicato está trabajando en un estudio más exhaustivo de los efectos de la tecnología, los riesgos de la automatización, la intensidad de las tareas y la identificación de las capacidades y los conocimientos necesarios”.

Según Gambera, el sindicato no podía intentar frenar el avance de la tecnología u oponerse a ella directamente: “Lo que definimos colectivamente fue tener una actitud proactiva, promoviendo la capacitación de los trabajadores en herramientas tecnológicas, pero también en formación básica, especialmente en las empresas colaterales donde muchos trabajadores no tenían terminada su educación de segundo ciclo”.

Esta apuesta por el empleo y no por el puesto de trabajo, así como por el diálogo social en la gestión de los cambios ha sido fundamental para el sindicato, en especial con la inclusión de la perspectiva de género en todas las negociaciones. La mayor parte de los nuevos puestos de trabajo en los canales no tradicionales está ocupada por trabajadoras, señaló el estudio dirigido por la Comisión Técnica Asesora de la Asociación de Bancarios de Uruguay y Lucía Pittaluga.

Pese a que se han perdido puestos de trabajo denominados “tradicionales” en el sistema, se han creado otras oportunidades en lo que se llama “canales” de generación de productos financieros, como la asistencia y el mantenimiento de las aplicaciones. Por otra parte, la reducción del número de trabajadores en los bancos ha venido acompañada de una ‘compensación’: es decir, la demanda de mano de obra de menor calificación y, por ende, menores salarios en las empresas colaterales. Un escenario que obliga a los militantes sindicales a agudizar el ingenio para motivar a esos trabajadores a integrarse al sindicato.

Gambera subraya que toda esta nueva realidad tiene un impacto ineludible sobre el sistema previsional del sector. En ese sentido, hace más de una década que AEBU comenzó a tomar acciones tendentes a minimizar la reducción de aportes a la Caja de Jubilaciones y Pensiones Bancarias, que es el organismo previsional del sector.

En 2008, cuando la Caja estaba técnicamente en situación de quiebra, AEBU impulsó algunas propuestas –a priori impensadas y hasta polémicas– como reducir la tasa de reemplazo, aumentar la edad de retiro e incluso aprobó en asamblea un aporte extraordinario de los pasivos para capitalizarla.

Además, en esa misma negociación, AEBU logró que las empresas comenzaran a pagar un gravamen por los activos tecnológicos que incorporaran al sistema. “Para decirlo en buen romance, se logró que las empresas aportaran a la Caja Bancaria cada vez que incorporan un cajero automático como si fuera una persona”, sostuvo Gambera.

LA PANDEMIA Y EL TELETRABAJO A REGULAR

A este escenario complicado de los últimos años, se agregó en este 2020 la emergencia sanitaria generada por el coronavirus. La inversión en tecnología realizada por las empresas les permitió en esta pandemia continuar gestionando su actividad mediante teletrabajo.

En estas circunstancias, AEBU resolvió flexibilizar su posición respecto a reivindicaciones sindicales por el lapso en el que se mantenga la emergencia sanitaria, para evitar que se perdieran fuentes de trabajo.

No obstante, el sindicato ya planteó a las empresas que quiere negociar las nuevas condiciones laborales que plantea la pandemia, en especial el teletrabajo que –en varios aspectos– llegó para quedarse en un país que carece de leyes que lo regulen.

Entre otros aspectos a considerar en esta negociación que está pendiente, AEBU pretende discutir temas de seguridad, niveles de estrés de los trabajadores y costos adicionales que se generan, por ejemplo, en la utilización de Internet.

Más allá de estas circunstancias, el sindicato entiende que el sistema financiero uruguayo está estable, con balances positivos tanto en los bancos como en los demás servicios del sector y seguramente tendrá un papel relevante en la imprescindible recuperación económica del país.

ESTUDIO DE CASO



Contar con la formación y las pensiones

Cómo un sindicato uruguayo se posiciona frente a la automatización en el sector financiero

AUTORES Lucía Pittaluga, Soledad Giudice, Aníbal Peluffo y Natalia Otero. Con la colaboración de Agustín Correa y Federico Lacaño

ENLACE www.fes.de/cgi-bin/gbv.cgi?id=16604&ty=pdf

2.2

¿Qué suponen la transformación digital y la automatización para el futuro del trabajo en el sector bancario de Rumanía?

La transformación digital, la automatización y otras innovaciones tecnológicas no solo han dado lugar a la optimización de los procesos en el sector bancario sino también a pérdidas de puestos de trabajo, inseguridad laboral y nuevos retos para los sindicatos.

Por Razvan Papisima¹

La transformación del sector bancario rumano en la última década ha llevado a una gran paradoja en la industria, así como a una inusual victoria sindical. Aunque el número de transacciones y préstamos ha ido en aumento cada año, el número de trabajadores en el sector ha disminuido drásticamente. Según un estudio, publicado por Friedrich-Ebert-Stiftung en septiembre de 2020, titulado La Vuelta de las Negociaciones – Como la digitalización juega a favor de los sindicatos bancarios por Ștefan Guga y Marcel Spatari, el sector bancario rumano perdió como mínimo el 25% de sus trabajadores entre 2008 y 2018, la mayor pérdida en Europa, y alrededor del 40% de las sucursales bancarias cerraron.

La causa de este doble movimiento es la proliferación de la innovación tecnológica, cuyo objetivo es acelerar y automatizar los pro-

¹ Razvan Papisima es un investigador y periodista independiente afincado en Bucarest. Escribe artículos y ensayos sobre la relación compleja entre la economía, la política, la cultura y la tecnología, prestando especial atención a la privatización, la migración y la financierización en Rumanía.

cesos y la cual ya ha asumido parte de las tareas que desempeñaban los empleados tradicionales del sector bancario. Los bancos, que están orientados hacia la eficiencia del trabajo y la reducción de costes, han empezado a reducir su presencia física en las ciudades y pueblos de Rumanía mediante el cierre de sucursales y el despido de personal, especialmente a lo largo de las dos últimas décadas. Al mismo tiempo, han ampliado su tecnología financiera y han aumentado sus actividades virtuales a través de la digitalización de servicios bancarios.

En vista de estas transformaciones, el papel de los sindicatos en el sistema bancario cada vez es más crucial. Un ejemplo que demuestra su poder de negociación es el hecho de que los sindicatos del sector bancario en Rumanía lograron negociar con éxito y firmar un convenio colectivo para todo el sector en 2018, uno de los pocos acuerdos con múltiples empleadores firmados en el sector privado después de la recesión de 2008.

Como señala el investigador del Instituto Sindical Europeo (ETUI) Kurt Vandaele: “Los cambios jurídicos importantes que se produjeron en 2009 y 2011 (...) dieron lugar a una descentralización del sistema de negociación colectiva (de casi 98% en 2010 a 35% posteriormente). Además, la negociación colectiva a nivel de empresa se ve obstaculizada por disposiciones jurídicas que afectan a los criterios de reconocimiento de sindicatos y representación”.

Afiliados del sindicato FSAB se concentran en la plaza de la Victoria de Bucarest en octubre de 2017 para protestar contra la decisión del Gobierno de transferir el pago de cotizaciones de los empleadores a los empleados.

En este contexto, dice que es “muy destacable” que la Federación Sindical de Aseguradoras y Bancos (FSAB), que representa a cinco sindicatos del

Sandica Stănescu



sector de los seguros y cinco sindicatos del sector bancario, aunara fuerzas con la Asociación de Empleadores del Sector Bancario para la firma de un convenio colectivo con múltiples empleadores que cubre algunos de los principales bancos del país y a aproximadamente un tercio de los trabajadores del sector. En un país donde la densidad sindical ha caído de alrededor de 80,2% en 1991 a 18,9% en 2018, este convenio colectivo ha reforzado los derechos de los trabajadores, en particular para gestionar los despidos colectivos e individuales, garantizar la movilidad interna y el teletrabajo y proporcionar formación profesional a los trabajadores.

REESTRUCTURACIÓN, RECICLAJE PROFESIONAL Y RECOLOCACIÓN

La dificultad ahora, sin embargo, es aplicar el convenio. El presidente de la FSAB, Constantin Paraschiv, dice que, aunque reconoce la fuerza imparable de la digitalización, los esfuerzos sindicales se dirigen actualmente a proteger a las categorías más vulnerables de trabajadores, como las trabajadoras (que están excesivamente representadas en los puestos de cara al público que se ven más afectados por la digitalización), las personas mayores de 50 años, que tienen pocas posibilidades de volver a encontrar trabajo, o los trabajadores con hijos. “Solo una empresa ha logrado encontrar soluciones para mantener a su personal, incluso cuando redujo el número de sucursales. En el resto de empresas, la reestructuración ha sido directamente proporcional a la reducción de sucursales”, dice.

Paraschiv destaca el caso de BRD-Groupe Société Générale, el tercer banco más importante de Rumanía, donde se están adoptando medidas de reestructuración y reducción de plantilla. Cristian Mocanu, que dirige el sindicato IMPACT en BRD-Groupe Société Générale, una de las cinco afiliadas de la FSAB en el sector, dice: “La crisis de la COVID ha contribuido a la aceleración de los procesos de digitalización y, por consiguiente, a la reestructuración, aunque ha habido reducciones de personal constantes en los últimos años”.

Sin embargo, la forma en que estas reestructuraciones afectan a los trabajadores a veces guarda muy poca relación con sus competencias o formación. Como señala Paraschiv: “Cuando cierra una sucursal, todo el personal se queda sin un lugar donde trabajar, desde el director hasta el cajero”. Para resolver este problema, Paraschiv pide que se recolocque a los trabajadores en otras sucursales, en particular los trabajadores de edad más avanzada, cuyo futuro profesional se ve más afectado por la digitalización. Precisamente por este motivo la FSAB ha negociado, en algunos casos, el pago de salarios compensa-

torios para los trabajadores mayores, hasta que estos puedan empezar a reclamar sus pensiones.

La FSAB también pide que se invierta en formación, educación y reciclaje profesional para que los trabajadores que se enfrentan a un despido puedan reconvertirse profesionalmente y ser recolocados. Los sindicatos pueden ejercer bastante presión a este respecto. Uno de los factores principales de la firma del convenio colectivo histórico de 2018 fue el hecho de que los empleadores reconocieran la necesidad urgente de traer estabilidad al sector bancario, un sector muy afectado por la escasez generalizada de personal y un alto grado de rotación de personal. Una solución es invertir en formación y educación. Según el informe de la FES, la FSAB incluso logró negociar un acuerdo adicional “en el que se estipulaban las amplias obligaciones asumidas por la dirección para ofrecer formación a los trabajadores”. Un ejemplo de ello es la plataforma de formación gratuita en línea a la que contribuyen los bancos de Rumanía desde el año pasado. Paraschiv señala que hay que hacer más.

Según el dirigente de la FSAB, la reestructuración del sector bancario parece afectar menos a los trabajadores jóvenes. Reciben un promedio de siete a ocho meses de salario íntegro, conforme al convenio colectivo negociado por el sindicato, y esto les permite mantenerse mientras buscan un nuevo empleo. No obstante, la salida de jóvenes tiene un efecto perverso en el sector bancario porque un gran número de ellos acaban siendo contratados por empresas de TI que prestan servicios de transformación digital y automatización. Se trata de empresas que ofrecen distintas oportunidades de reconversión profesional en un amplio abanico de puestos de trabajo, desde programación hasta la venta de productos de tecnología financiera, lo que contribuye al crecimiento de los mismos procesos que dejaron a estos trabajadores sin trabajo en el sector bancario en primer lugar. Además, para la implantación de los servicios tecnológicos financieros, algunas empresas externalizan completamente los servicios o recurren al empleo de trabajadores contratados por proyecto.

“La digitalización es un mal necesario”, declara Paraschiv, quien admite que prevé reestructuraciones masivas en todo el sector en el cuarto trimestre del año. “Somos el único sindicato de Rumanía, en el sector privado, que tiene un convenio colectivo a nivel de un grupo de unidades. Todavía representamos algo importante para los trabajadores”, concluye el dirigente de la FSAB con preocupación.

ESTUDIO DE CASO



La Vuelta de las Negociaciones

Como la digitalización juega a favor de los sindicatos bancarios

AUTORES Ștefan Guga y Marcel Spatari

ENLACE www.fes.de/cgi-bin/gbv.cgi?id=16679&ty=pdf



SECCIÓN 3

LOS TRABAJADORES TECNOLÓGICOS SE SINDICALIZAN



3.1

Los “sindicalistas insólitos” de Israel

Organizar a los trabajadores cualificados del sector de las TIC

Los esfuerzos de Histadrut para organizar a los trabajadores del sector tecnológico demuestran que incluso los trabajadores altamente cualificados, bien remunerados y muy solicitados no pueden evitar las repercusiones de la disrupción digital, y que hasta los grupos de trabajadores más incompatibles con la dimensión sindical pueden organizarse.

Por Joel Schalit¹

En la actualidad, Israel es mundialmente conocido por su sector de Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC). Y no cualquier tecnología, sino aplicaciones móviles como la ubicua herramienta de navegación Waze de Google y la popular aplicación de comunicación Viber, así como tecnología financiera y software de seguridad. No solía ser así. Hasta principios de la década de 2000 los únicos sectores con los que se asociaba a Israel eran la agricultura, la defensa y la talla de diamantes.

La fuerte inversión estatal en los sectores de defensa y seguridad sentaron las bases para los avances en el sector civil de las TIC. Concretamente, a la Unidad 8200, la famosa unidad de captación de señales de inteligencia perteneciente a las Fuerzas de Defensa de Israel, se le atribuye la incubación de la explosión de la alta tecnología.

Hoy en día, Israel supera a cualquier otro país europeo en número de empresas nacionales que cotizan en el NASDAQ, y casi todas ellas

¹ Joel Schalit es un periodista israelí que reside en Berlín. Es el editor de [The Battleground](#) y autor de [Israel vs Utopia](#) (Akashic).

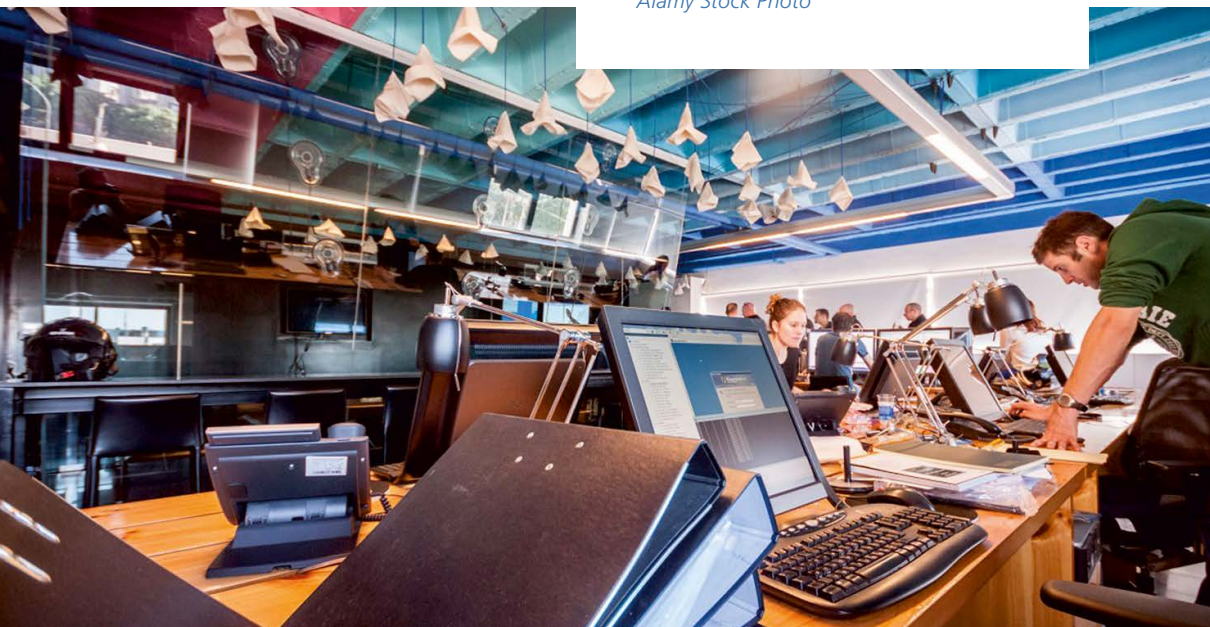
son empresas de tecnología. Su predominio refleja la importancia económica que el Gobierno atribuye al sector tecnológico: Israel invierte aproximadamente el 4% de su PIB en I+D (investigación y desarrollo), mientras que, en 2017, EEUU solo invirtió en I+D el 2,83% de su PIB. Este nivel de inversión estatal lo sitúa a la cabeza de todos los países de la OCDE.

En 2019, 307.000 trabajadores estaban empleados en empresas de tecnología, lo que representa el 9,2% de los trabajadores israelíes, según explica Ben Fisher en su informe Sindicalistas Inverosímiles – El trabajo organizado en el sector de las TIC de Israel, elaborado para la fundación alemana Friedrich-Ebert-Stiftung (FES). Fue una oportunidad perfecta para que la central sindical Histadrut de Israel, otrora dominante, tomara la delantera. Tras las protestas de 2011 para reclamar justicia social frente al elevado coste de la vida, así como mejores salarios, Histadrut forjó un plan para organizar a los trabajadores de las TIC fundando un sindicato de los sectores de la telefonía móvil, Internet y la alta tecnología, el Cellular, Internet and High-Tech Workers Union (CIHT).

Según Fisher, la decisión de Histadrut de crear el CIHT en 2014 fue controvertida debido a que el sindicato se había centrado históricamente en la organización de los trabajadores del sector público, no del privado. Y no solo eso: los sindicatos de Israel se habían enfrentado, al igual que otras economías desarrolladas, a años de disminución del número de afiliados –a finales de la década de 1970 el 80% de los trabajadores israelíes estaban afiliados a un sindicato, mientras que en 2012, según el in-

En 2019, 307.000 trabajadores de Israel estaban empleados en empresas de tecnología, lo que representa el 9,2% de los trabajadores del país.

Yagil Henkin / Images of Israel / Alamy Stock Photo



forme de Fisher, la densidad sindical se había reducido a apenas un 23%-. Además, los sindicatos eran ajenos a los comportamientos y estilo de los trabajadores del sector de la alta tecnología israelí.

“Te enfrentas a trabajadores que piensan que la mano de obra organizada es algo arcaico, algo que obstaculiza la economía, algo corrupto”, afirma. Al igual que los trabajadores del sector tecnológico de otros países occidentales, muchos de los trabajadores del sector de las TIC de Israel ganan un buen sueldo y disfrutan de prestaciones decentes. En 2017, el salario medio de un programador informático era de 26.644 shekels israelíes ILS (cerca de 6.150 euros), lo que supone más de 2,5 veces el salario medio en Israel. “Pertenecen a un nuevo mercado laboral, con un espíritu libertario”, añade Fisher. “Cuando hablamos de sindicatos, la gente del sector tecnológico piensa en socialismo. Piensa que los sindicatos son perjudiciales para la economía”.

Pero dado el creciente número de israelíes empleados por el sector tecnológico, el CIHT fue la idea correcta en el momento adecuado. Las bases para su creación se establecieron en tres etapas. En primer lugar, mediante la introducción, en 2009, de varias enmiendas a la legislación laboral que obligaron a las empresas a negociar con sus trabajadores los convenios colectivos siempre que se estableciera un comité de empresa. Después, mediante la creación, en 2010, de un nuevo departamento de Histadrut centrado exclusivamente en la organización de nuevos trabajadores y lugares de trabajo, en particular en el sector privado. Y, como colofón, el éxito de las campañas de Histadrut el año previo a la creación del CIHT para sindicalizar a los trabajadores de operadores de telefonía móvil como Bezeq y Pelephone.

Teniendo en cuenta las típicas cuestiones laborales neoliberales de la industria tecnológica, como las “relaciones laborales no tradicionales”, la escasa seguridad del empleo, los contratos basados en proyectos y el elevado grado de migración entre empresas, había una necesidad manifiesta de organizar a los trabajadores. Hasta los trabajadores altamente cualificados, bien remunerados y muy solicitados no pueden evitar las repercusiones de la disrupción digital. Tras una ola de despidos masivos, la deslocalización de puestos de trabajo y el aumento de la inseguridad del empleo, los trabajadores de varias empresas de TIC se dirigieron a Histadrut para formar un comité de empresa en sus lugares de trabajo.

REFORZAR EL PODER DE LOS TRABAJADORES CAMBIANDO LA LEGISLACIÓN Y REVITALIZANDO LOS ENFOQUES DE ORGANIZACIÓN

onces, ¿cómo actuó Histadrut para reforzar el poder de los trabajadores del sector de las TIC? Como primer paso, el sindicato reforzó y utilizó el poder institucional promoviendo campañas legislativas acertadas que permitieron que los trabajadores del sector tecnológico pudieran organizarse en su sector. En Israel los trabajadores están representados en su lugar de trabajo por comités de empresa afiliados a sindicatos sectoriales y encargados de negociar de forma colectiva con los empleadores. “La estrategia de Histadrut fue seleccionar a los cuatro, cinco o seis empleadores más importantes y conseguir [que aceptaran los convenios colectivos]”, indica Fisher. “Una vez que los tienes a bordo, puedes ir al Ministerio de Economía con los empleadores y pedirles que amplíen los acuerdos alcanzados a otros trabajadores”.

Esta labor reportó beneficios notables a Histadrut, en la medida en que había encontrado la manera de integrar en su repertorio la defensa de los trabajadores del sector de la alta tecnología y hacer que el sindicato se volviera más receptivo a las necesidades de la economía digital. Los resultados de este nuevo y revigorizado poder han sido positivos para la central sindical nacional de Israel. “Entre 2010 y 2017 Histadrut consiguió aproximadamente 100.000 nuevos afiliados [de todos los sectores, no solo de las TIC] tras el establecimiento de un comité de empresa en sus lugares de trabajo. Para 2016 la densidad sindical había aumentado a 27,1%, lo que supone un aumento del 17% en el número de afiliados desde 2012”, escribe Fisher.

Con solo varios miles de afiliados en una industria de más de 300.000 trabajadores, el esfuerzo del CIHT ha tenido resultados encontrados. A nivel de los lugares de trabajo, de los seis grupos de trabajadores que dirigieron la labor de sindicalización en sus empresas de TIC entre 2014 y 2016, cinco consiguieron formar un comité de empresa, tres negociaron satisfactoriamente convenios colectivos, mientras que dos consiguieron ciertas mejoras para los trabajadores tras convocar huelgas. Pero, desde una perspectiva general, el éxito del CIHT refuta las advertencias de la industria de que la labor de sindicalización daría lugar a mayores pérdidas de puestos de trabajo en el sector porque las empresas de TIC se trasladarían al extranjero en búsqueda de mano de obra más barata:

“Cuando se fundaba un comité de empresa, el criterio del empleador se limitaba de alguna manera; los despidos se posponían o cancelaban, los trabajadores obtenían mayores plazos de notificación y mejores planes de indemnización por despido, y a veces se les ofrecía

planes de jubilación voluntaria”, señala el informe de Fisher. La experiencia del CIHT proporciona un modelo acertado para otras iniciativas de sindicalización sectorial, en particular en sectores con índices de afiliación sindical muy bajos. Ante el despliegue de privatización que está llevando a cabo el Gobierno de Netanyahu, la inspiración y las estrategias que proporcionan estos ejemplos son de suma importancia para el movimiento sindical israelí.

ESTUDIO DE CASO



Sindicalistas Inverosímiles

El trabajo organizado en el sector de las TIC de Israel

AUTOR Ben Fisher

ENLACE www.fes.de/cgi-bin/gbv.cgi?id=16682&ty=pdf

3.2

¡Youtubers del mundo, uníos! ¿Qué ocurre cuando un sindicato tradicional y un movimiento internacional de base formado por creadores de contenido suman fuerzas?

Gracias a la labor conjunta del sindicato Youtubers Union y la organización sindical alemana de los trabajadores metalúrgicos IG Metall, actualmente los creadores de contenido de YouTube gozan de una mayor transparencia y capacidad de mediación, unas normas más claras, una mejor comunicación y una mayor participación.

Por Jelena Prtorić¹

Jörg Sprave construyó su primera honda cuando tenía seis años, pero nunca pensó en dedicarse plenamente a su afición hasta casi 40 años más tarde. En aquella época, Jörg era un licenciado en economía que trabajaba en una empresa de software para la edición de vídeos. Como necesitaban contenidos para poner a prueba la subida de vídeos a YouTube, Jörg decidió grabarse construyendo hondas.

Cinco años más tarde, en 2013, Jörg decidió convertirse en un youtuber profesional a tiempo completo. En su canal llamado [Slingshot Channel](#) publica tutoriales en inglés y opiniones sobre hondas, balles-tas, navajas y pistolas de aire comprimido artesanales. Su cuenta ha acumulado más de 433 millones de reproducciones y la siguen alrededor de 2,6 millones de personas.

En 2012, cuando Youtube abrió su Programa de Socios a todo el mundo, los creadores de contenido podían monetizar sus vídeos

¹ Jelena Prtorić es una periodista especializada en política, derechos humanos, cultura y medio ambiente, que escribe la mayoría de sus artículos desde el sureste de Europa.

fácilmente, siempre y cuando tuvieran suficientes reproducciones y evitaran contenidos y lenguaje polémicos (sexuales o violentos). Sin embargo, en 2017, una serie de escándalos sacudió a la plataforma cuando incluyó algunos anuncios en vídeos que promovían el extremismo y el lenguaje del odio. Varias empresas importantes retiraron sus anuncios y se previó que YouTube perdería un total de 750 millones de dólares estadounidenses en ingresos.

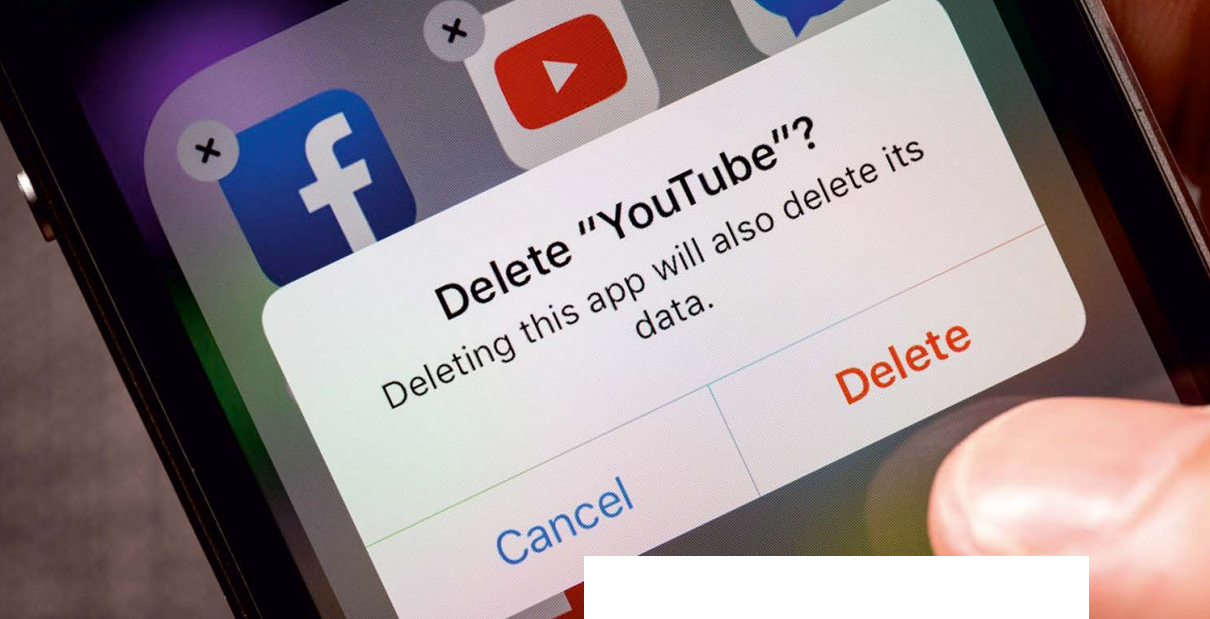
El escándalo y la caída de los ingresos obligaron a YouTube a revisar sus algoritmos, pero esto tuvo un impacto negativo en los contenidos y los ingresos de los creadores. Muchos youtubers profesionales vieron cómo les desmonetizaban y aplicaban shadowban a sus vídeos (es decir, bloquear total o parcialmente a un usuario o su contenido de manera que no sea evidente para él) o cerraban (temporalmente) sus canales, dejando a muchos de ellos en una situación económica muy precaria.

Jörg fue uno de ellos. Según nos cuenta, el problema no fue el cambio de algoritmos propiamente dicho, sino el hecho de que no informaran claramente a los creadores sobre el proceso ni sobre las nuevas directrices. Aunque YouTube era su principal fuente de ingresos, tenía otras maneras de ganarse la vida, pero sentía que tenía la obligación de contraatacar. En marzo de 2018 creó el YouTubers Union (YTU; Sindicato de Youtubers) con el objetivo de facilitar el intercambio de información entre los creadores, organizar campañas de apoyo y analizar los cambios implantados en la plataforma.

UNIDAD Y VISIBILIDAD

Según destaca el informe de la fundación Friedrich-Ebert-Stiftung titulado Organizar a YouTube – Un caso novedoso de sindicalización de las trabajadoras y los trabajadores de plataformas por Valentin Niebler y Annemarie Kern, la sindicalización de los trabajadores en las grandes plataformas digitales sigue siendo relativamente infrecuente y está plagada de dificultades. Una de dichas dificultades es la fragmentación organizativa. Como los trabajadores no están formalmente integrados en la organización, “carecen de los derechos para negociar colectivamente o para organizarse”. Asimismo, “se enfrentan a la fragmentación tecnológica, mezclada con grandes asimetrías de información que les impiden comunicarse entre sí” y también tienen que hacer frente a la separación geográfica, pues viven y trabajan en distintas zonas del planeta y están sujetos a leyes diferentes.

A lo que se une otro reto, subraya Jörg: las diferencias ideológicas. “El grupo está formado por gente de diferentes convicciones políticas. Tenemos canales de derechas, de izquierdas y de cualquier otra pos-



tura intermedia”. Jörg dejó bien claro que el sindicato no se había creado para debatir sobre las diferencias políticas e ideológicas. “Nuestro objetivo consistía en mejorar las condiciones laborales de los youtubers. Dejamos bien claro que somos completamente neutrales con respecto al contenido –siempre y cuando el canal del youtuber cumpla con las directrices de la plataforma–”. Eso significa que el sindicato no apoyaba las reivindicaciones de los que querían que YouTube permitiera la publicación de vídeos que promueven el lenguaje del odio ni las teorías de la conspiración. Asimismo, Jörg especifica claramente que nunca ha pretendido “acabar con YouTube e iniciar otra plataforma” ni exigir que los creadores de contenido se conviertan en empleados de YouTube. “Solo queríamos una colaboración justa”.

En un principio, el YTU se estableció como un grupo de Facebook, lo cual permitió a Jörg no solo compartir información actualizada, sino también crear encuestas que podían utilizarse como una herramienta en la toma de decisiones del grupo. Sin embargo, en el grupo sigue habiendo una jerarquía y Jörg es el moderador del contenido. “Si hay gente que tiene objetivos que no apoyamos, les borramos y expulsamos del grupo”, explica. En septiembre de 2018, Jörg publicó un vídeo en nombre del sindicato titulado Debunked: YouTube caught lying! (¡Desenmascaramos a YouTube y le pillamos mintiendo!), en el que criticaba los procesos de comunicación opacos y engañosos de esta multinacional de la tecnología. Después de esta acción, YouTube

En 2018, tras unos cambios en el algoritmo que impactaron negativamente tanto en los rankings como en los ingresos de los youtubers, el creador de contenidos Jörg Sprave formó la YouTubers Union. Tras una exitosa campaña, la unión logró negociar más derechos y mejores condiciones para los creadores de contenido.

True Images / Alamy Stock Photo

envió una invitación para que Jörg se reuniera personalmente con su equipo en varias ocasiones.

EL ÉXITO DE LA CAMPAÑA FAIRTUBE

Aunque este fue un buen inicio para los esfuerzos por organizarse, no se alcanzó ningún acuerdo institucional y en 2018 el YTU decidió sumar fuerzas con un sindicato tradicional: IG Metall (el sindicato alemán de los trabajadores metalúrgicos), fundado en 1949 y que representa a más de 2,2 millones de trabajadores en Alemania.

IG Metall ya se había implicado en otras campañas con el objetivo de mejorar la transparencia y las condiciones laborales de los trabajadores de las plataformas digitales, a los que se suele considerar trabajadores autónomos. “Trabajamos con las plataformas que han firmado el [código de conducta para el crowdsourcing y gestionamos la oficina del defensor del pueblo](#) que desempeña el papel de mediador en los conflictos entre los trabajadores de las plataformas digitales y dichas empresas”, explica Michael ‘Six’ Silberman, uno de los responsables de comunicación del Proyecto de crowdsourcing de IG Metall.

Aunque los creadores conocían el ecosistema de YouTube, carecían de los recursos para navegar por el mismo. “IG Metall tenía recursos financieros, abogados e influencia política”, afirma Jörg. Los recursos jurídicos y financieros eran importantes ante la perspectiva de emprender acciones legales contra YouTube. A los miembros del YTU les solicitaron que aprobaran la cooperación mediante una encuesta en Facebook y que votaran las reivindicaciones comunes. No todo el mundo estaba entusiasmado con la alianza. “Hubo alguna gente en Estados Unidos que declaró detestar el hecho de que nos estuviéramos asociando con un sindicato. Los sindicatos no son muy populares en ese país”, recuerda Jörg.

Para IG Metall era importante asegurarse de que la comunicación se ajustara a sus directrices. “El lenguaje del odio, el racismo, el sexismo, la homofobia, la xenofobia, etc. no se aceptan en ninguna de nuestras iniciativas. Por ejemplo, no dudamos en borrar comentarios con cualquiera de dichas características en nuestros canales digitales”, explica Michael.

En julio de 2019, el YTU e IG Metall lanzaron la campaña FairTube, formada por tres elementos principales: [un vídeo viral de 14 minutos](#) en el que Jörg describía por qué “parece como si YouTube ya no quisiera youtubers independientes”, una [página web sobre la campaña](#) y seis reivindicaciones para YouTube. Entre las principales her-

ramientas de presión se encontraban la posibilidad de interponer una demanda judicial contra YouTube/Google por falsos autónomos y por violar el Reglamento General de Protección de Datos de la Unión Europea (RGPD), así como los “ataques colaborativos contra la marca” (en los cuales los youtubers trabajarían en masa con el objetivo de crear vídeos para desprestigiar a YouTube). La campaña despertó mucho interés –el tamaño del grupo de Facebook del YTU casi se duplicó durante la campaña –. YouTube declaró rápidamente que estaba lista para negociar.

Gracias a la campaña, actualmente los creadores de contenido de YouTube gozan de una mayor transparencia (ahora los algoritmos se explican minuciosamente), unas normas más claras, una mejor comunicación con YouTube y capacidad de mediación (el acceso a los altos directivos de YouTube para cuestionar las decisiones relacionadas con las cancelaciones y las desmonetizaciones) y una mayor participación (hoy en día YouTube solicita a los creadores de contenido que den su opinión sobre las innovaciones).

Jörg asegura que aunque esté satisfecho con los cambios, ahora está considerando convertir a FairTube en una asociación registrada y abierta a otros crowdworkers o trabajadores colaborativos (como los conductores de Uber) que quieran sumar sus conocimientos y recursos con el objetivo de luchar por unas mejores condiciones laborales para todos los trabajadores de las plataformas digitales.

ESTUDIO DE CASO



Organizar a YouTube

Un caso novedoso de sindicalización de las trabajadoras y los trabajadores de plataformas

AUTORES Valentin Niebler y Annemarie Kern

ENLACE www.fes.de/cgi-bin/gbv.cgi?id=16602&ty=pdf



SECCIÓN 4

CAPEAR LA TORMENTA



4.1

Los conductores de boda-boda en Uganda incorporan nuevas tecnologías y se enfrentan a nuevos retos de organización

En Uganda, los conductores informales de mototaxis están aumentando el poder de los trabajadores mediante la afiliación a sindicatos y la utilización de tecnologías digitales.

Por Evelyn Lirri¹

Kanyike Kiviri vivía al día cuando empezó a trabajar en el sector del transporte en 2003 como conductor de motocicleta. Sus ahorros eran escasos y las condiciones de trabajo eran duras, una situación que comparten muchos conductores en la bulliciosa capital de Uganda, Kampala. Las mototaxis o *boda-bodas*, como se denominan habitualmente en Uganda, son una parte muy importante de la red de transporte público. Se calcula que solo en Kampala hay unos 200.000 conductores de *boda-boda* ofreciendo un medio de transporte rápido a un número considerable de residentes de la capital, urbe en la que la congestión del tráfico continúa siendo un gran problema diario. “Los conductores de *boda-boda* tienen dificultades para ahorrar dinero, ya que viven al día. Cuando enferman o tienen un accidente no tienen un plan alternativo. Por este motivo decidimos organizarnos”, explica Kiviri.

Kiviri es miembro fundador y actual tesorero de Kampala Metropolitan Boda Boda Entrepreneurs (KAMBE), una cooperativa integrada por más de 60.000 miembros. Dice que a través de la cooperativa trabajan por transformar este sector, en su mayor parte informal, ha-

¹ Evelyn Lirri es una periodista autónoma ugandesa que escribe sobre cuestiones de salud, medioambiente, derechos humanos y desarrollo.

ciéndolo más estructurado y mejorando los medios de vida de las personas que trabajan en él.

KAMBE se ha transformado para llegar hasta donde está ahora. Algunos de sus miembros estaban afiliados anteriormente a la National Federation for Professional Cyclists Network, creada en 2009. Sin embargo, la federación estaba sumida en eternos conflictos y acabó por desintegrarse. Posteriormente, en 2014, se creó otra asociación de conductores de boda-boda llamada KAMBA, que en 2015 se transformó en una cooperativa y pasó a denominarse KAMBE. El mismo año, KAMBE también se afilió al Amalgamated Transport and General Workers' Union (ATGWU). En esos momentos, el ATGWU había puesto en marcha un plan para revitalizarse y fortalecerse como sindicato a través de la movilización eficaz.

El ATGWU, fundado en 1938 como una de las organizaciones sindicales pioneras en Uganda, empezó siendo un sindicato fuerte con un número de afiliados y una influencia considerable que luchaba por condiciones de trabajo seguras y derechos para los trabajadores. Sin embargo, sufrió varios reveses, en particular a raíz de la introducción de ajustes estructurales por parte del Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional (FMI), los cuales, entre otras cosas, destruyeron los empleos seguros en el sector de los servicios públicos de muchos de sus afiliados, lo que dio lugar a una disminución masiva del número de afiliados y casi provocó el colapso del ATGWU. Sin embargo, en los últimos años el sindicato ha puesto en marcha una estrategia a largo plazo encaminada a abordar sus deficiencias internas, entre las que se incluyen la falta de recursos de infraestructura, las ineficiencias organizativas y la falta de participación por parte de los afiliados y de cohesión interna. El ATGWU reconoce que para volver a ejercer una gran influencia en el sector del transporte en Uganda se torna fundamental solucionar estos problemas.

Gracias a esta estrategia, el sindicato ha conseguido incrementar de manera significativa el número de nuevos afiliados. “Uno de los principales logros del ATGWU ha sido el impresionante aumento del número de afiliados en un breve lapso de tiempo. La estrategia de revitalización del sindicato, que ha pasado de poco más de 5.000 afiliados en 2014 a 105.000 afiliados con las cotizaciones al día, se ha basado en la afiliación de organizaciones que representan a un gran número de trabajadores de la economía informal, cada una de ellas con sus propios recursos de poder colectivo y estructural”, señalan las conclusiones de un nuevo informe titulado Trabajar con la app del sindicato – Respuesta de trabajadoras/es del transporte público a las plataformas por Erick Manga, Paula Hamilton y Stephenson Kisingu, publicado por Friedrich-Ebert-Stiftung (FES).

Actualmente, la base de afiliados del ATGWU incluye a trabajadores de los sectores del transporte, el petróleo, la industria química, la seguridad privada y los servicios de mantenimiento. Entre sus afiliados del sector del transporte público cabe mencionar el Boda Boda, Tuk Tuk and the Taxi Workers Union (BOTTAX), Kampala Metropolitan Boda Boda Entrepreneurs, la Kampala Operational Taxi Stages Association (KOTSA) y la Airport Taxi Services Cooperative Society.

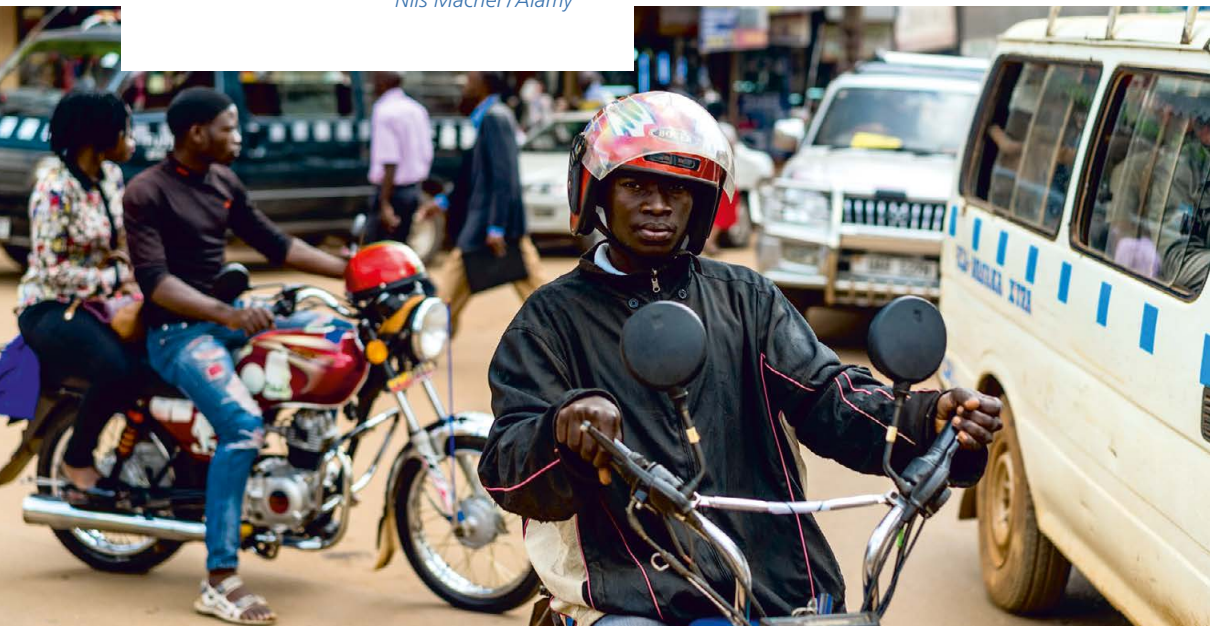
TRANSFORMACIÓN DIGITAL

El informe revela que, a pesar de este logro, el rápido crecimiento del número de afiliados también ha presentado nuevos desafíos para el ATGWU, que ahora necesita “diseñar y desarrollar modalidades de servicio aceptables y reformas internas para llevar a cabo la integración plena del número considerable de trabajadores de la economía informal que se han afiliado”. El ATGWU también se está esforzando por incrementar el número de afiliados pertenecientes al sector de operadores de *boda-boda* y taxi en Kampala que trabajan en la economía digital brindando apoyo a sus afiliados para que desarrollen sus propias aplicaciones de servicio de transporte en un mercado

en el que multinacionales enormes, como Uber y Bolt, y grandes empresas regionales, como Safe Boda, ya operan y socavan los derechos de los trabajadores. Hasta ahora, KAMBE, KOTSA y Airport Taxis Cooperative

Se calcula que solo en Kampala, la capital de Uganda, hay unos 200.000 conductores de boda-boda. La organización de estos trabajadores ha sido clave para el resurgimiento de uno de los sindicatos más antiguos de Uganda, el Amalgamated Transport and General Workers' Union.

Nils Macher / Alamy



Services han creado plataformas digitales independientes con la ayuda del AGTWU.

La aplicación de KAMBE, por ejemplo, incluye funciones que permiten a los afiliados usuarios gestionar las solicitudes de pasajeros y entregas, pagar las cuotas de afiliación, ahorrar dinero, retirar fondos y hacer un seguimiento de las transacciones. “Gracias a la aplicación, nuestros afiliados ya no tienen que ir a diferentes oficinas para ahorrar. Pueden ahorrar a través de la aplicación y el dinero va directamente a su cuenta de KAMBE”, dice Kiviri.

Sin embargo, tal y como indica el informe, introducir la aplicación exige muchos recursos financieros, con los cuales no cuenta KAMBE en estos momentos. Disponer de un teléfono inteligente también es un elemento esencial para utilizar la aplicación, pero muchos conductores de *boda-boda* no tienen uno, como revela el informe. Kiviri dice que la cooperativa KAMBE se ha asociado con la empresa china de telecomunicaciones TECNO, que ha aceptado vender a plazos teléfonos inteligentes a sus afiliados.

Sin embargo, el AGTWU sigue afrontando a numerosos retos a la hora de introducir soluciones digitales en la industria. Una de las dificultades principales a las que se enfrenta es cómo abordar las disparidades existentes entre hombres y mujeres y aumentar la representación digital de las mujeres. En Uganda, sigue existiendo una diferencia considerable en el porcentaje de hombres y mujeres que tienen un teléfono (77% de hombres frente al 54% de mujeres). “La distribución de teléfonos inteligentes es superior entre los miembros varones en las asociaciones que han desarrollado o planean poner en marcha aplicaciones basadas en plataformas en el marco de la iniciativa del AGTWU”, revela el informe.

La movilización de las conductoras de *boda-boda* para que se incorporen al sector también sigue siendo una ardua tarea. La dirección de KAMBE dice que trata de cambiar la situación mediante la contratación de más mujeres en la asociación como conductoras, pero también animándolas a que asuman funciones de liderazgo dentro del equipo ejecutivo. Una medida que se ha tomado en este sentido es la creación de un grupo de mujeres como parte de la asociación. Esto ha llevado a la inclusión de 12 mujeres en el equipo ejecutivo de KAMBE y la contratación de 40 conductoras de *boda-boda* en la zona metropolitana de Kampala. “A través de este grupo hemos logrado convencer a las mujeres de que pueden conducir *boda-bodas* y ganar un ingreso decente. Es algo que no podíamos hacer fácilmente antes”, explica Kiviri.

Noeline Mukisa, que forma parte del equipo directivo de KAMBE, dice que las mujeres todavía se enfrentan a varias dificultades en el sector, como el acoso sexual y las malas condiciones de trabajo. “Cuando saben que el entorno no es seguro para ellas, no ves a muchas conductoras. Se ha observado el mismo problema con los taxis”, dice. Con todas las innovaciones y movilización que está impulsando KAMBE, Kiviri cree que el futuro de muchos conductores como él es prometedor. “Queremos que la industria de los conductores de boda-boda esté organizada, haya disciplina, se nos respete y los conductores puedan tener ingresos dignos”, concluye Kiviri.

ESTUDIO DE CASO



Trabajar con la app del sindicato

Respuesta de trabajadoras/es del transporte público a las plataformas

AUTORES Erick Manga, Paula Hamilton, Stephenson Kisingu

ENLACE www.fes.de/cgi-bin/gbv.cgi?id=17134&ty=pdf

4.2

La lucha por unas “tarifas de seguridad” para los trabajadores del transporte de Corea del Sur

El KPTU-TruckSol ha reforzado el poder de los trabajadores y ha promovido una serie de normas que han mejorado los medios de vida de los trabajadores del transporte por carretera de Corea del Sur.

Por Nithin Coca¹

Durante la última década, Corea del Sur se ha convertido en una de las economías digitales más avanzadas de Asia Oriental, registrando importantes crecimientos en el comercio electrónico, el transporte a demanda y otros servicios. Pero para muchos camioneros y trabajadores del sector de la logística del transporte, sin los cuales estos servicios no serían posibles, los beneficios han sido escasos y aislados. La desregulación, desde principios de los años 1990, ha relajado las barreras de entrada a empresas más pequeñas y propietarios-operadores, mientras que el poder de las grandes empresas para dictar las tarifas se ha afianzado, generando mayor precariedad entre los conductores.

“La mayor parte de los camioneros de Corea (más del 90%) son trabajadores autónomos dependientes o ‘conductores propietarios’, y estos trabajadores se enfrentan a varios retos”, señala Wol-san Liem, directora de Asuntos Internacionales del sindicato de trabajadores de la Administración pública y del transporte Korean Public Service and Transport Workers’ Union (KPTU). “La legislación laboral coreana no

¹ Nithin Coca es un periodista free lance especializado en temas sociales y económicos de los países en vías de desarrollo, principalmente de la región del sudeste asiático.



Trabajadores del transporte en una manifestación celebrada en Seúl el 30 de junio de 2018, organizada por el sindicato Korean Public Service and Transport Workers' Union, exhiben pancartas que rezan: "¡Tarifas de seguridad en todos los sectores!"

KPTU-TruckSol

los reconoce como empleados, ni siquiera como trabajadores, por lo que sus derechos a unas normas mínimas básicas, como un salario mínimo, una jornada laboral definida o la libertad sindical, no están jurídicamente garantizados".

A pesar de ello, Hwamulyundai, la división de solidaridad de camioneros de carga del KPTU, KPTU's Cargo Truckers Solidarity Division (KPTU-TruckSol), ha conseguido organizar a un porcentaje significativo de trabajadores del transporte. El estudio Seguridad para el público, derechos para los conductores – Campaña de trabajadoras/es surcoreanos del transporte, elaborado por Aelim Yun para el proyecto «Sindicatos en transformación 4.0» de la Friedrich-Ebert-Stiftung (FES), muestra cómo el sindicato ha sabido utilizar una estrategia de la campaña tarifas de seguridad, inspirada en la experiencia del Sindicato de Trabajadores del Transporte (TWU) de Australia, para reforzar el poder de los trabajadores y promover una serie de normas que se han traducido en mejoras en los medios de vida de una parte de los trabajadores del transporte por carretera de Corea..

El KPTU-TruckSol se fundó en octubre de 2002 con 1.300 miembros. Su objetivo era organizar a los trabajadores del transporte por carretera y garantizar unas condiciones de trabajo seguras, así como unas tarifas estándar y justas para superar los retos a los que se enfrentan los trabajadores de este sector. "La dependencia, la condición de conductor propietario y la falta de derechos jurídicos significa que los conductores tienen que aceptar las condiciones que se les impongan y que, además, son responsables de los costes operativos, como

el combustible y las reparaciones, y de los accidentes que puedan producirse”, explica Liem.

La labor de organización constituyó un reto desde el principio, cuando la densidad sindical rondaba el 10%. Esto se debe en parte a que, desde su creación, el KPTU-TruckSol se ha tenido que enfrentar a la hostilidad tanto del Gobierno de Corea del Sur como de las empresas de transporte de mercancías. Su primera acción, una huelga en 2003, obligó inicialmente al Gobierno a sentarse a la mesa de negociaciones. Pero en lugar de aceptar las demandas del sindicato, el Gobierno enmendó la Ley sobre la Actividad de Transporte por Camión para permitir que el Ministerio de Tierras, Infraestructura y Transporte diera órdenes de regreso al trabajo a los camioneros individuales que participaban en una negativa colectiva a trabajar.

Acto seguido se intentó despojar al KPTU-TruckSol de su condición jurídica, intentando obligar a su sindicato matriz, el KPTU, a excluir a los propietarios-operadores. Las empresas, por su parte, suelen negarse a negociar con el KPTU-TruckSol, o despiden a sus miembros por participar en acciones colectivas. Ha habido incluso casos de empresas de transporte de mercancías que han cancelado su contrato con propietarios-operadores debido a su actividad sindical, o que, para darles trabajo, han obligado a los conductores a renunciar a su afiliación.

APRENDIZAJE TRANSFRONTERIZO

En 2012, el KPTU-TruckSol supo de una campaña que estaba llevando a cabo el TWU en Australia, en el marco de la cual el sindicato presionó con éxito en favor de la aprobación de una legislación nacional de “tarifas de seguridad”. Las tarifas de seguridad son un modelo de regulación que implica la imposición de obligaciones jurídicas de obligado cumplimiento a todas las empresas comerciales que operan en las cadenas de suministro de transporte por carretera. Su objetivo es garantizar que todos los trabajadores del transporte por carretera reciban las mismas protecciones laborales en términos de salud y seguridad, así como unas tarifas mínimas.

“En 2013 fuimos a Australia con el objetivo de conocer este sistema jurídico, para poder demostrar que el Gobierno de Corea del Sur, que insistía en que no existía ningún otro sistema de ‘tarifas estándar’ en todo el mundo, estaba mintiendo”, afirma Yeonsu Park, directora de políticas del KPTU-TruckSol.

Lo que descubrieron fue que la labor judicial se basaba en una estrategia de desarrollo de poder en la que el TWU iba más allá de los

trabajadores, involucrando al público en general a través de grupos de presión y campañas mediáticas centradas en la relación entre las prácticas de contratación, las tarifas bajas y los accidentes de tráfico.

“Después de visitar el TWU, empezamos a identificarnos también con el eslogan ‘Seguridad para el público, derechos para los camioneros’”, declara Park.

A partir de 2013, el KPTU-TruckSol adoptó la campaña del TWU en Corea, recabando pruebas sobre la relación entre las tarifas bajas y un mayor cansancio y riesgo de accidente de los conductores, organizando un simposio internacional y participando activamente en los medios de comunicación. En 2016 se convocó otra huelga para exigir una legislación sobre tarifas de seguridad, tras lo cual se ejercieron presiones directas. Y funcionó: en marzo de 2017 se aprobaron unas tarifas de seguridad —para los conductores de los sectores del transporte de contenedores de importación y exportación y del transporte de cemento a granel— que pasaron como una enmienda a la Ley sobre la Actividad de Transporte por Camión. En esta se fijaron las tarifas mínimas legales que habrían de pagarse a todos los conductores de transporte por carretera pertinentes, incluso a los no asalariados, a partir de enero de 2020.

REFORZAR EL PODER

Gracias a la campaña de tarifas de seguridad el KPTU-TruckSol ha podido, tras años de estancamiento, aumentar su número de afiliados en cerca de un 50% en tres años. Según el sindicato, desde que las normas entraron en vigor el 1 de enero, el número de afiliados ha aumentado en 350 miembros en el sector del transporte de cemento a granel, en 1.400 en el sector de los contenedores, y en más de 3.500 en total.

“Nos hemos centrado internacionalmente en la identificación y resolución de cuestiones que no se abordan adecuadamente en el sistema de tarifas de seguridad, así como en la supervisión y aplicación de las tarifas en estos dos sectores”, señala Liem. “Hemos logrado organizar a los trabajadores en torno a estas demandas para implementar cambios concretos en sus lugares de trabajo”.

No obstante, queda mucho por hacer, tanto para ampliar el alcance de las tarifas de seguridad como para organizar a más trabajadores del transporte. Especialmente preocupante es la cláusula de suspensión de tres años que figura en la legislación, y que el KPTU-TruckSol quiere abolir.

Otro reto importante es adaptar mejor el modelo del KPTU-TruckSol a la economía digital emergente. Sus afiliados siguen perteneciendo principalmente al sector del transporte de mercancías, pero los servicios de entrega a domicilio aumentaron un 300% entre 2007 y 2017, según la Base de Datos sobre el Transporte de Corea. Incluso entre los miembros del KPTU-TruckSol, el trabajo en base a aplicaciones es cada vez más habitual: en 2018, el 75% de los miembros utilizaba intermediarios basados en aplicaciones. Esto supone más presión sobre el rendimiento de los camioneros, que deben trabajar durante más horas y realizar prácticas laborales más peligrosas para respetar los horarios de entrega y las tarifas de flete.

“Tenemos previsto ampliar la organización estratégica, no solo en los sectores del cemento en contenedores y a granel sino también en el del acero, la venta al por menor y la paquetería”, observa Liem. También habrá que defender los avances, ya que algunos clientes y empresas de transporte están presentando recursos judiciales contra la actual normativa sobre tarifas de seguridad. “A menos que puedan frenarse, estas acciones terminarán desestabilizando el sistema, creando más confusión en la industria y obligando a los trabajadores a competir aún más y a participar en acciones peligrosas y a veces ilegales para ganarse la vida”, expresa Liem. “Nos encontramos, por tanto, en un momento muy crítico que va a determinar el futuro de la industria del transporte por carretera en Corea”.

ESTUDIO DE CASO



**Seguridad para el público,
derechos para los conductores**
Campaña de trabajadoras/es
surcoreanos del transporte

AUTORA Aelim Yun

ENLACE www.fes.de/cgi-bin/gbv.cgi?id=17119&ty=pdf

4.3

La enorme y polifacética tarea de organizar a los trabajadores de las plataformas digitales de transporte en Indonesia

El mercado de los servicios digitales de vehículos de alquiler con conductor en Indonesia está valorado en cerca de 18.000 millones de USD, lo que representa el 72% del valor total del mercado de la región, pero los trabajadores del transporte no pueden acceder a la riqueza que generan –y que procede de la explotación laboral–.

Por Randy Mulyanto¹

A raíz de la pandemia de covid-19, organizar a los trabajadores de las plataformas digitales de transporte de Indonesia se revela cada vez más urgente. Se calcula que en 2019 había 2,5 millones de conductores trabajando para Go-Jek, una de las mayores plataformas de vehículos de transporte concertado de Indonesia, y más de 9 millones trabajan para su rival, Grab, en todo el sudeste asiático. Antes de la pandemia, estos conductores ya se enfrentaban a bajos salarios y prácticas laborales abusivas. Pero ahora, como consecuencia de las estrictas medidas de confinamiento y la escasa asistencia del Gobierno, se han quedado –al igual que la mayoría de los trabajadores del sector de la economía informal– con unos ingresos muy reducidos o sin ningún tipo de ingresos.

Un nuevo informe describe no sólo la difícil situación de los trabajadores de las plataformas de transporte de Indonesia, sino también las diversas estrategias que los activistas laborales están utilizando

¹ Randy Mulyanto es periodista autónomo indonesio, anteriormente residente en Taipei.

para organizarlos, y a las que los propios trabajadores están recurriendo para organizarse.

Contra la explotación de los algoritmos – La protesta de los conductores del transporte basado en aplicaciones móviles en Indonesia por Fahmi Panimbang, Syarif Arifin, Sugeng Riyadi y Dina Septi Utami, publicado por Global Trade Union Project de Friedrich-Ebert-Stiftung, revela algunos de los métodos que las diversas organizaciones de conductores están utilizando para “luchar por sus derechos frente a circunstancias adversas”.

Fahmi Panimbang, investigador y activista laboral, y uno de los coautores del informe, afirma que el hecho de que los conductores que utilizan aplicaciones móviles no estén reconocidos como empleados sino como “socios”, “microempresarios” o trabajadores por cuenta ajena, implica que no están cubiertos por la legislación laboral del país. Así pues, no disfrutan de ninguna prestación ni de protecciones frente a riesgos laborales (como accidentes de tráfico), enfermedades ocupacionales (como afecciones pulmonares y respiratorias) o a la devastación socioeconómica causada por una pandemia mundial. “Se encuentran en una situación donde no hay leyes que los protejan, y los espacios para la negociación o la protección del Estado son mínimos”, explica Panimbang en una entrevista.

Además, según Statista, en octubre de 2019, el mercado de servicios digitales de vehículos de alquiler con conductor en Indonesia estaba valorado en cerca de 18.000 millones de dólares estadounidenses (USD), lo que representa el 72% del valor total del mercado de la región. Con el respaldo de su capital de riesgo y sus poderosos contactos (por ejemplo, el director general y fundador de Go-Jek, Nadiem Makarim, es además ministro de Educación y Cultura), el informe describe el “desequilibrio en el poder de negociación” que existe entre los conductores y las empresas de tecnología, algo que se ve agravado por el hecho de que la adjudicación del trabajo y las interacciones de los conductores con la plataforma estén totalmente controladas por algoritmos en lugar de seres humanos.

Conforme el mercado de las plataformas de transporte continúa creciendo exponencialmente en Indonesia, lo mismo sucede con el número de conductores que trabajan para estas empresas. Pero esto ha provocado una reducción general de los ingresos de los conductores (debido al aumento de la competencia). Los conductores se encuentran constantemente controlados y evaluados, sin posibilidad de recurrir las decisiones que se tomen. Como se indica en el informe, “las disposiciones laborales permiten a las empresas de plataforma realizar cambios unilaterales en las tarifas [tasas de remuneración], establecer fórmulas concretas que los trabajadores están obligados a aceptar, desactivar o suspender cuentas, y rescindir disposiciones lab-

orales". El resultado es una relación laboral "asimétrica y unilateral a favor de la empresa", que va relegando a los trabajadores a una "posición vulnerable".

TRES FORMAS DE ORGANIZACIÓN

En respuesta a todo esto, los trabajadores participan en tres formas de organización. La primera se denomina "comunidad". Como explica Panimbang, para tratar de ofrecerse un apoyo mutuo, flexible e informal, los conductores que trabajan a través de plataformas "forman sus propias comunidades, puesto que así es más fácil que se ayuden entre ellos". La pertenencia a estas comunidades –más de 5.000 de las cuales se encuentran únicamente en la Gran Yakarta– suele basarse en la ubicación, aunque la comunicación se realiza a través de WhatsApp, así como de manera presencial en las áreas de descanso de los conductores, denominadas "campamentos base". Los conductores muestran su adhesión a una comunidad concreta mediante insignias, pancartas y pegatinas. Las cuotas de afiliación cuestan entre 10.000 y 30.000 rupias indonesias IDR (0,80-2,20 USD; o 0,58-1,73 euros) al mes, a cambio de lo cual los conductores reciben ayuda y apoyo mutuo para gestionar diversas cuestiones laborales y sociales.

La segunda son las asociaciones de conductores, que abarcan desde grupos informales hasta estructuras formales más grandes que se registran como organizaciones de la sociedad civil.

De acuerdo con el informe, las asociaciones son "un centro de actividad para la movilización de los conductores" y cuentan con sólidos grupos de trabajo que actúan de enlace con la Policía y que median en los conflictos con conductores que no utilizan plataformas de transporte. El informe señala que "los conductores afiliados a las asociaciones tienen mayor capacidad en las movilizaciones de protesta y más acceso a los responsables políticos y al Gobierno".

Por último, están los sindicatos tradicionales. Solo hay un puñado de sindicatos que organizan a los conductores que utilizan plataformas, y las cifras de afiliados son todavía muy reducidas. No obstante, el Sindicato de Trabajadores Aeroespaciales y del Transporte de la Federación Sindical de Trabajadores del Metal de Indonesia (SPDT-FSPMI, por sus siglas en indonesio) ha estado organizando a este grupo de trabajadores durante los últimos años. De hecho, el informe lo describe como "el único sindicato de conductores con iniciativa de Indonesia, capaz de fomentar los derechos de los trabajadores en el sector de las plataformas de transporte".



Conductores de las plataformas Grab y Go-Jek esperan la llegada de clientes en Yakarta (Indonesia).

*Sutrisno Jambul / Pacific Press /
Alamy Live News*

El SPDT-FSPMI ha centrado su labor en este sector en la promoción de los derechos laborales de los conductores de transporte; en la lucha por el reconocimiento de los conductores como trabajadores con derechos laborales básicos; y en la creación de un espacio para la negociación entre los representantes de los conductores y las empresas de plataformas de transporte, con vistas a conseguir mejores condiciones de trabajo para los conductores. Una de sus principales estrategias ha sido movilizar a voluntarios sindicales para que colaboren en Jamkes Watch, un organismo de control del programa de asistencia sanitaria del Gobierno. Los voluntarios –que contactan a conductores que trabajan a través de plataformas, con la esperanza de organizarlos– ayudan mayoritariamente a indonesios con bajo nivel de estudios a navegar por los servicios sanitarios. Posteriormente, los voluntarios explican el significado de la afiliación sindical a aquellos que han recibido la ayuda.

Otra estrategia de organización del SPDT-FSPMI ha sido el reclutamiento de trabajadores despedidos de otros sectores. Según las proyecciones del Ministerio de Planificación del Desarrollo Nacional de junio de 2020, entre 10,7 y 12,7 millones de personas perderán en 2021 su trabajo en Indonesia debido a la pandemia. Algunos de ellos se irán a la multitud de conductores que trabajan a través de aplicaciones, y el SPDT-FSPMI quiere asegurarse de ser el primero en reclutar a esos trabajadores en sus filas.

RETOS PARA DESARROLLAR EL PODER DE LOS TRABAJADORES

Las plataformas hicieron una demostración de fuerza en respuesta a varias protestas y paros laborales convocados entre 2016 y 2019 por el SPDT-FSPMI y otros grupos de conductores para exigir tasas más altas y mejores condiciones de trabajo para los conductores. “El aumento del poder estructural de los conductores a través de las huelgas y las movilizaciones de protesta provocó enseguida la reacción de las empresas, que desplegaron satgas [grupos de trabajo] para reafirmar su estricto control sobre los conductores”, señala.

Sigue habiendo otros retos. El informe concluye que los conductores que trabajan a través de plataformas no han “recibido el reconocimiento” de su verdadera situación laboral por parte de ninguna de las dos empresas ni del Gobierno, lo que se traduce en una falta de poder institucional. Al mismo tiempo, muchos conductores ni siquiera reconocen ser trabajadores que pueden disfrutar de los derechos laborales estipulados en la Ley del Trabajo, lo que refleja “una falta de poder colectivo”.

Las amenazas e intimidaciones contra activistas sindicales y defensores de los derechos humanos también se están “intensificando para acallarlos”. Así pues, se han dado casos de activistas que han recibido pedidos de comida falsos en las aplicaciones de Grab y de Go-Jek, con mensajes provenientes de un número desconocido que advierten: “Ten cuidado cuando salgas de tu casa”.

De cara al futuro, el informe pide a la federación que encuentre estrategias innovadoras para organizar a los conductores, adquirir fuerza y garantizar los derechos de los trabajadores. “El SPDT-FSPMI tiene que desarrollar la capacidad de sus organizadores, dotarlos de competencias organizativas específicas en el sector de las plataformas digitales de transporte, y contribuir a que conozcan mejor los diferentes contextos y circunstancias de la labor de organización”, se recomienda en el informe.

Panimbang espera que el Gobierno indonesio ofrezca más oportunidades de negociación en el futuro y solicita al Estado que amplíe las normas y leyes laborales a los conductores que trabajan a través de plataformas. “Las empresas deben atender las aspiraciones de sus trabajadores”, observa. “Esto significa que las empresas deben respetar los derechos humanos, y el Estado también debe proteger a sus ciudadanos”. Sin embargo, de momento, el compromiso de hacerlo es “infimo”, lamenta.

ESTUDIO DE CASO



Contra la explotación de los algoritmos

La protesta de los conductores del transporte basado en aplicaciones móviles en Indonesia

AUTORES Fahmi Panimbang, Syarif Arifin, Sugeng Riyadi, Dina Septi Utami

ENLACE www.fes.de/cgi-bin/gbv.cgi?id=17084&ty=pdf

4.4

Los repartidores de comida a domicilio de las plataformas digitales se movilizan por sus derechos laborales en todo el mundo

Mientras la pandemia saca a la luz las injustas condiciones laborales de los trabajadores precarizados de la economía por encargo, un reciente estudio ha revelado que está aumentando la cifra de protestas en todo el mundo organizadas por los repartidores de comida a domicilio de las plataformas digitales.

Por Marina Watson Peláez¹

A medida que la COVID-19 obliga a los ciudadanos de todo el mundo a confinarse y los repartidores de comida a domicilio trabajan a toda marcha para proporcionar alivio a sus clientes, un nuevo informe ha sacado a la luz las malas condiciones laborales a las que se enfrentan estos trabajadores en todo el mundo, así como algunas de las medidas que están adoptando para poner en tela de juicio el *statu quo*.

El reciente informe de la Fundación FES, titulado Conflictos laborales globales en las plataformas – El caso de las trabajadoras y los trabajadores de la entrega de comida por Vera Trappmann, Ioulia Bessa, Simon Joyce, Denis Neumann, Mark Stuart y Charles Umney, analiza a seis empresas de reparto de comida a domicilio que operan en más de dos regiones del mundo –Uber Eats, Just Eat, Deliveroo, Foodora, Zomato y Glovo– y a otras 12 que trabajan a nivel regional. Entre todas, estas dieciocho empresas reparten comida cocinada a clientes de 95 países.

¹ Marina Watson Peláez es una periodista y documentalista independiente con sede en Lisboa (Portugal).

La investigación, basada en el [Leeds Index](#) –una excepcional base de datos que documenta las acciones de descontento laboral en plataformas digitales de todo el mundo–, reveló que desde el 1 de enero de 2017 hasta el 20 de mayo de 2020 se habían dado 527 casos en 36 países diferentes –cifras que los autores del informe describieron como “un número significativo de protestas”–. La mayor parte de dichas acciones tuvieron lugar en Europa, seguida de Asia donde se dieron aproximadamente una cuarta parte de todos los casos, mientras que una sexta parte de los mismos fueron en Sudamérica.

La investigación revela “un aumento gradual de las protestas desde principios de 2017 hasta alcanzar un notable repunte en el tercer trimestre de 2019, con un importante declive desde entonces”. A nivel nacional, la cifra más alta de acciones se dio en China, seguida de Reino Unido, España y Argentina. En cuanto a las empresas, las acciones de descontento laboral fueron más frecuentes en la plataforma de reparto de comida a domicilio Deliveroo, con sede en Reino Unido, y la mayoría de los casos se dieron en Europa, especialmente en Reino Unido, España, Francia, Bélgica y los Países Bajos.

“Deliveroo estaba funcionando en 16 países, pero curiosamente se dio un efecto derrame. Los sindicatos de base se pusieron en contacto con sindicatos de otros países e intercambiaron material y octavillas”, explica Vera Trappmann, una de las coautoras del informe y profesora adjunta de relaciones laborales en la Universidad de Leeds (Reino Unido). “Se respiraba un ambiente transnacional: ‘ellos [nuestros compañeros] han hecho algo y nosotros también queremos hacer algo”.

Además hubo varios casos en los que el descontento laboral se dejó sentir al mismo tiempo en numerosas empresas y lugares, lo cual “parece indicar que los trabajadores de las plataformas digitales están desarrollando la capacidad de impulsar campañas en conjunto y reforzar la solidaridad”, destaca el informe.

LA BAJA REMUNERACIÓN CONSTITUYE EL ORIGEN MÁS FRECUENTE DEL DESCONTO LABORAL EN TODO EL MUNDO

La baja remuneración fue el origen más frecuente del descontento laboral en todas las regiones, excepto en Estados Unidos, donde la situación laboral fue el factor más relevante. Los trabajadores exigieron una remuneración más alta y servicios de asistencia sanitaria, y criticaron con frecuencia los equipos de protección insuficientes que les suministraban las plataformas digitales como PedidosYa, Glovo, SinDelantal y Uber Eats.



El 26 de mayo de 2019, un repartidor de comida observa cómo arden las mochilas de reparto frente a la sede en Barcelona de Glovo, la empresa emergente española de reparto a domicilio. Los trabajadores protestaban por las malas condiciones laborales después de que un repartidor falleciera tras un accidente de tráfico.

SOPA Images Limited / Alamy Stock Photo

En Sudamérica, la salud y la seguridad fueron la principal causa del descontento, una cuestión que realmente ha saltado a un primer plano desde el inicio de la pandemia de COVID-19. Aunque a los repartidores de comida a domicilio se les ha reconocido como trabajadores esenciales, se les está privando de sus derechos laborales fundamentales, ya que las plataformas digitales les obligan a trabajar como contratistas autónomos. “Por una parte tiene que ver con el riesgo que representa el aumento de casos [de coronavirus] y por otra con que no tienen seguro médico, por lo que están trabajando totalmente por su cuenta y riesgo”, explica Trappmann.

“Lo que resulta interesante es que estamos viendo una amplia variedad de protestas –no solo huelgas, que constituyen el modelo clásico–”, nos cuenta Trappman, quien tiene planeado (junto a sus colegas) ampliar la base de datos y hacerla pública en internet para los activistas laborales de todo el mundo. Aunque las huelgas y la desconexión de las plataformas fueron el tipo de acción más frecuente, le siguieron de cerca las manifestaciones, las acciones judiciales y la institucionalización (es decir, las protestas de trabajadores que provocan el desarrollo institucional, como la creación de comités de empresa o la negociación de convenios colectivos). “Es bastante probable que en países como China los trabajadores se basaran más en la desconexión de las plataformas y en las acciones disruptivas, pues no cuentan con un sistema abierto de medios de comunicación que permita a las manifestaciones tener alguna repercusión”, destacaron los

autores, “mientras que las acciones judiciales serían más probables en países como Australia, debido a su tradición histórica de arbitraje laboral”.

LOS GRUPOS INFORMALES, INVOLUCRADOS EN LA MAYORÍA DE LAS ACCIONES

Las protestas de los trabajadores de las plataformas digitales suelen organizarse desde las bases, con grupos informales de trabajadores que desempeñan un papel fundamental en la amplia mayoría de las acciones directas. Aunque la mayor parte de las protestas suelen implicar a menos de 100 trabajadores y durar menos de un día, el informe destaca que la duración de una protesta no determina su eficacia.

Los grupos informales de trabajadores fueron los auténticos protagonistas de las acciones de descontento laboral en Asia y Sudamérica. En Europa fueron algo menos relevantes –aunque seguían estando muy presentes– y en Norteamérica y Australia se implicaron mucho menos. “Principalmente se trata de trabajadores que alzan la voz y emprenden acciones de manera directa, a menudo sin contar demasiado con la representación sindical”, aseguran los autores del informe.

Sin embargo, los sindicatos participaron en más de la mitad de las acciones que analizaron los investigadores. Aunque estuvieron divididas bastante equitativamente entre los sindicatos establecidos (que participaron en el 27,6% de los casos) y los independientes (en el 26,9%), hubo grandes diferencias regionales. Por ejemplo, los sindicatos convencionales fueron los principales protagonistas en Australia (en el 68,8% de los casos) y bastante activos en Europa (en el 37%), pero estuvieron prácticamente ausentes en Asia (tan solo en el 1% de las acciones). Cuando los sindicatos participaron, los de base solían apoyar las huelgas y la desconexión de las plataformas, mientras los convencionales se centraban en las manifestaciones y en emprender acciones judiciales.

Para los investigadores, los últimos años de acciones emprendidas por los trabajadores de las plataformas digitales demuestran que se ha ampliado el concepto del poder asociativo, que se suele identificar con la organización colectiva de los trabajadores mediante sindicatos.

Según el informe, lo que estamos viendo con los repartidores de comida a domicilio de las plataformas digitales es “una acción colectiva, militante y autoorganizada”, emprendida por trabajadores sin dere-

chos laborales formales y para los cuales el poder institucional es “a menudo un objetivo de la acción colectiva, en lugar de una condición previa o un resultado”. Por consiguiente, “el poder asociativo de los trabajadores está aumentando”, concluye Trappmann.

ESTUDIO DE CASO



Conflictos laborales globales en las plataformas

El caso de las trabajadoras y los trabajadores de la entrega de comida

AUTORES Vera Trappmann, Ioulia Bessa, Simon Joyce,
Denis Neumann, Mark Stuart, Charles Umney

ENLACE www.fes.de/cgi-bin/gbv.cgi?id=16939&ty=pdf

4.5

Prende la llama del “sindicalismo improvisado”

El caso de los repartidores de Deliveroo en Bélgica y los Países Bajos

Una ola de acción laboral de los repartidores de comida brindó a los sindicatos tradicionales la oportunidad de dar respuesta a los nuevos desafíos que plantea la economía de plataformas.

Por Tom Cassauwers¹

En 2018, la ubicación de la sede de Deliveroo en Bruselas podía ser sinónimo de idílica. Situada en Ixelles, un barrio acomodado de la capital europea, el edificio estaba justo al lado de un hermoso parque que también acoge un antiguo monasterio. Sin embargo, un día de enero, esta calma suburbana se vio alterada por unas docenas de repartidores de Deliveroo descontentos que ocuparon el sitio con sus bicicletas.

Hasta ese momento, los repartidores habían podido facturar sus servicios a Deliveroo a través de SMart, un intermediario belga del mercado de trabajo que actúa como empleador apoderado de autónomos, y que había conseguido negociar salarios normalizados y el acceso a la seguridad social de los repartidores de Deliveroo en Bélgica. En un momento dado y de forma abrupta, Deliveroo decidió poner fin a su colaboración con SMart obligando a todos sus repartidores a convertirse en trabajadores autónomos, lo que significaba salarios más bajos, ninguna protección laboral y más trámites administrativos onerosos (para estos últimos).

¹ Tom Cassauwers es un periodista independiente con sede en Bélgica. Actualmente escribe sobre empresas emergentes, tecnología, movimientos sociales y América Latina. Puede encontrar sus artículos en www.tomcassauwers.wordpress.com.



El pasado 8 de enero de 2018 varios repartidores de Deliveroo se congregaron frente a la sede bruselense de esta empresa para protestar por la imposición de la firma de que los repartidores se registrasen como autónomos. Las demostraciones duraron una semana.

Mathieux Golinvaux

Los trabajadores que protestaban, formando grupos de no más de 15 a 20 a la vez, terminaron permaneciendo en el lugar durante casi una semana, ocupando la oficina del gigante británico de reparto de comida. Por la ventana colgaba una pancarta que rezaba “Slaveroo” [un juego de palabras que une “esclavo” y Deliveroo]. Los repartidores iniciaron su acción espontáneamente, encabezados por un núcleo de repartidores activistas, aunque los sindicatos establecidos se incorporaron sobre la marcha.

Martin Willems, de United Freelancers, la sección de trabajadores autónomos de la confederación sindical CSC-ACV de Bélgica, manifiesta que comenzó a establecer vínculos con los mensajeros de Deliveroo en 2017, dos años después de que la empresa se estableciera en la capital belga y estuvo al lado de los repartidores durante su ocupación de la sede. Willems comenta que trabajar con los repartidores de Deliveroo no fue fácil: “Los canales tradicionales de nuestro sindicato no funcionan aquí”, afirma. Los repartidores que trabajan para las plataformas de la “economía de ocupaciones transitorias” sumamente precarias, como Deliveroo y Uber Eats, que funcionan como intermediarios digitales entre restaurantes y repartidores, a menudo presentan una elevada rotación de personal.

Generalmente los repartidores solo trabajan en la plataforma durante unos meses y son trabajadores jóvenes, a menudo migrantes, que a veces sienten desconfianza hacia los sindicatos. “En realidad, no sa-

ben lo que es un sindicato”, señala Willems. “Creo que [estos] existen para los trabajadores tradicionales con un contrato permanente, y que de ninguna manera es para ellos”.

A ello se añadía el problema inicial de cómo ponerse en contacto con ellos. Los repartidores no se reúnen en un lugar de trabajo o en la planta de una fábrica. Este grupo altamente móvil de trabajadores tiende a comunicarse a través de servicios de mensajería como WhatsApp o el contacto informal en la calle.

Sin embargo, con el tiempo los sindicatos lograron abrirse camino entre los repartidores. Willems relata cómo recorría las calles de Bruselas en bicicleta, llevando folletos informativos consigo para entregarlos cada vez que veía a un repartidor. En otras ocasiones, los sindicatos pedían grandes cantidades de pizzas, solamente para poder hablar con los repartidores que las entregaban.

A su vez, los sindicatos empezaron por ofrecer apoyo a los repartidores. Les echaron una mano en asuntos judiciales, establecieron contactos con otros movimientos sociales y les apoyaron cuando la situación se puso fea, como cuando los repartidores de Bruselas ocuparon la sede de Deliveroo.

Esta ola de activismo forma parte del movimiento de protesta que se produjo entre 2017 y 2018 entre los repartidores de la economía de plataformas en Bélgica y los Países Bajos. Al cambiar abruptamente la situación laboral de sus repartidores en ambos países, sin consultar a los trabajadores, la empresa provocó protestas. En ese preciso momento, los repartidores y sindicatos establecidos aprendieron a trabajar juntos. Surgió un modelo único en comparación con otros países europeos, donde los repartidores siguieron siendo independientes o se unieron a sindicatos alternativos más pequeños. Según Kurt Vandaele, investigador del Instituto Sindical Europeo (ETUI), las experiencias belga y neerlandesa ofrecen enseñanzas fundamentales para los sindicatos del futuro.

“Yo lo llamo ‘sindicalismo improvisado’”, avanza el autor de En la Calle: Sindicalismo Improvisado – Repartidoras y repartidores de plataformas en Bélgica y los Países Bajos, un estudio publicado recientemente por la FES. “Lo que significa que los sindicatos se dejan guiar por el contexto. Los sindicatos de hoy día se enfrentan a nuevos desafíos en los que los modelos antiguos, como la negociación colectiva, son imposibles actualmente. Así que necesitan adoptar nuevas tácticas, que fue lo que ocurrió cuando los repartidores entraron en contacto con los sindicatos”, añade.

LOS SINDICATOS OFRECEN UNA MANO Y UN “OÍDO ATENTO”

Durante la ola de protestas entre 2017 y 2018, los sindicatos se centraron en prestar apoyo, dejando que los repartidores llevaran la batuta. “Tanto en Bélgica como en los Países Bajos, los sindicatos ofrecieron principalmente un oído atento”, comenta Vandaele. “No forzaron a los repartidores a adaptarse a su modelo. La economía de las plataformas era nueva para los sindicatos. No querían bloquear esta innovación, pero también querían mejorar las condiciones de trabajo de los repartidores”.

El resultado de todo este activismo aún no está claro. Las plataformas lograron fomentar el cambio al trabajo por cuenta propia, y los procesos judiciales siguen pendientes en Bélgica y los Países Bajos. “Todavía están en curso”, admite Vandaele. Los sindicatos tampoco ganaron muchos miembros nuevos. Se dispone de pocos datos independientes sobre el número total de repartidores y mensajeros que trabajan en Bélgica y los Países Bajos, pero un portavoz de Deliveroo afirmó en el verano de 2019 que había 2.600 repartidores activos en Bélgica. En marzo de 2020, una contraparte neerlandesa señaló que trabajaban para Deliveroo alrededor de 2.500 repartidores en los Países Bajos. Sin embargo, esta población de repartidores está en constante cambio, lo que difícilmente crea un entorno propicio para captar afiliados.

No obstante, Vandaele y Willems indican que la movilización trajo consigo otros logros y enseñanzas. Atrajo la atención de los medios de comunicación. Los sindicatos en Bélgica y los Países Bajos están acostumbrados a la cobertura hostil de su trabajo por parte de la prensa, pero estos acontecimientos fueron cubiertos de manera positiva, particularmente en los Países Bajos. Además, “internamente, los sindicatos ahora prestan más atención a la economía de las plataformas”, añade Vandaele. “También les permitió experimentar nuevas tácticas de organización sindical”.

Hubo algunas diferencias en la forma en que los sindicatos belgas y neerlandeses abordaron sus respectivas situaciones. “El trabajo de organización de los trabajadores se ha practicado mucho en algunos sindicatos neerlandeses desde principios de la década de los años 2000”, relata Vandaele. “Así que esta situación no fue muy nueva para ellos”. En Bélgica, en cambio, los sindicatos tienden a centrarse más en el ejercicio de la presión política. “Es lógico teniendo en cuenta la fuerte posición de que disfrutaban en la sociedad belga”, explica Vandaele. “Si la presión no funciona, entonces empiezan a movilizarse, lo que significa sacar a las calles a sus propios militantes. Estos son miembros ya comprometidos con la labor del sindicato. La labor

de organización, sin embargo, tiene como objetivo desarrollar un grupo más grande de militantes comprometidos. Es decir, no solo a los ya convencidos, sino también a los miembros regulares e incluso a los trabajadores no organizados”.

La investigación de Vandaele ofrece una serie de ideas para los sindicatos. “A menudo, los sindicatos piensan que a los trabajadores precarios y a los jóvenes no les interesan los sindicatos”, señala el investigador. “Aunque esta ola de protesta muestra lo contrario. Los sindicatos se sorprendieron de que estos jóvenes se interesaran en ellos. Necesitan interactuar con estos nuevos sectores, pueden demostrar a los trabajadores que inician su vida laboral que pueden ayudarles. Las empresas de plataformas a menudo dicen que a los jóvenes no les gustan los sindicatos, pero estas experiencias las contradicen”.

Willems, que sigue organizando trabajadores precarios y autónomos, está de acuerdo. “Estos trabajadores pueden y quieren organizarse y defender sus condiciones de trabajo, les guste o no los sindicatos existentes. La pregunta es si los sindicatos pueden apoyarles en su contexto”.

A su juicio, esta ola de organización parece una vuelta a las tradiciones de los albores del sindicalismo. “No podemos confiar únicamente en el trabajo sindical tradicional”, constata. “En el siglo XIX no había leyes que permitiesen a los trabajadores organizarse. Todo se conquistó gracias a las luchas de los trabajadores. Hoy tenemos que repetir esta gesta para nuevos grupos de trabajadores. Durante los últimos 30 años, los sindicatos se han dormido en sus laureles. Sin embargo, no siempre ha sido así. En los inicios de nuestra historia tuvimos que desplegar nuevas tácticas e iniciativas para organizarnos. Hoy tenemos que hacerlo de nuevo”.

ESTUDIO DE CASO



En la Calle: Sindicalismo Improvisado

Repartidoras y repartidores de plataformas
en Bélgica y los Países Bajos

AUTOR Kurt Vandaele

ENLACE www.fes.de/cgi-bin/gbv.cgi?id=16619&ty=pdf

4.6

El sindicato de trabajadores de plataformas de Argentina, el primero de la región, da la batalla y revitaliza la lucha sindical

La Asociación de Personal de Plataformas (APP) organiza a unos trabajadores especialmente vulnerables: los repartidores, que en el contexto del COVID-19 tienen además una exposición adicional. En paralelo, lucha por su reconocimiento oficial como sindicato y por el reconocimiento del vínculo laboral de estos trabajadores.

Por Camille Audibert¹

En cuestión de semanas, llegó el cambio: de repente, las calles de Buenos Aires se tiñeron de rojo, naranja y amarillo, los colores de las mochilas de los trabajadores de plataformas de reparto. Unos trabajadores que pedalean a toda velocidad tratando de lograr el máximo rendimiento. Instaladas desde hace tiempo en distintos puntos del globo, las empresas de plataforma iniciaron su entrada en Argentina en 2018, primero en la capital y después en varias regiones del país. Desde hace más de dos años, la colombiana Rappi, la española Glovo y la uruguaya PedidosYa forman parte del paisaje urbano y de los hábitos de muchos consumidores, quienes solicitan a cualquier hora del día o de la noche los servicios de miles de repartidores.

Pero Argentina no ha sido un país más en expansión de estas multinacionales. Aquí ha ocurrido lo inesperado: la formación en tiempo récord del primer sindicato de plataformas de la región, la Asociación de Personal de Plataformas (APP). Su trayectoria es “relevante y, a la vez, excepcional”, destaca un estudio publicado por la fundación no

¹ Camille Audibert es una periodista independiente establecida en Buenos Aires, Argentina.

gubernamental alemana Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) en septiembre de 2020 – Una APP de los/as trabajadores/as – La lucha del primer sindicato de trabajadores/as de plataformas en América Latina. “La visibilización de las condiciones laborales y las demandas de los trabajadores aportó una voz y una perspectiva crítica respecto de la imagen y discurso de innovación, flexibilidad, autonomía y emprendedurismo que las empresas desplegaron desde su desembarco”, subraya el grupo de investigadores conformado por Laura Perelman, Marcelo Mangini, Bárbara Perrot, María Belén Fierro y Martina Sol Garbarz.

DE LA PRIMERA ‘HUELGA DIGITAL’ DE AMÉRICA LATINA A LA FORMACIÓN DE APP

¿Cuál fue el detonante?: el cambio unilateral, por parte de Rappi, de su algoritmo de asignación de pedidos. A pesar de no haber cumplido ni seis meses en el país, el descontento de sus trabajadores comenzó a cristalizarse y crecer en diversos grupos de WhatsApp creados para comunicarse entre sí. Sin una sede en la que reunirse, los repartidores comenzaron a juntarse en plazas de Buenos Aires. Ahí decidieron no cumplir con los pedidos aceptados en la aplicación, bajo pretexto de haber sufrido un accidente. Así, en julio de 2018, y con mucha visibilidad, tuvo lugar la primera ‘huelga digital’ de América latina.

Otro hecho que aceleró la formación del sindicato fue la creciente confrontación entre Rappi y un grupo de portavoces elegidos por los repartidores/as. Mientras ambas partes mantenían un diálogo informal —a lo largo de varias jornadas—, la cuenta de una de las repartidoras fue “bloqueada”, una acción de la empresa que, en la práctica, equivalía a una desvinculación laboral. En este marco, en octubre de 2018 la organización solicitó oficialmente la inscripción gremial ante la Secretaría de Trabajo.

“En las semanas siguientes, los trabajadores de APP comenzaron a recibir menos pedidos, algo que fue interpretado [por estos] como una conducta antisindical por parte de la empresa”, rememora el informe de la FES. Poco después, y como medida que podría entenderse como disciplinaria, varias cuentas de repartidores (pertenecientes al sindicato) fueron bloqueadas con carácter definitivo, una acción que torpedeaba la relación entre los portavoces de la unión y el resto de trabajadores.

Este fue el caso de Roger Rojas, secretario general del sindicato desde su inicio y uno de los trabajadores de plataforma con más antigüedad. “El bloqueo fue sorpresivo”, cuenta este venezolano de 35 años, cuyo

perfil demográfico dista de ser excepcional entre los repartidores: estos son, por lo general, hombres, jóvenes y migrantes. Este profesional relata que, sin diálogo reconocido y transparente entre los trabajadores y las empresas, el bloqueo arbitrario de una cuenta termina siendo una amenaza.

Por otra parte, la falta de reconocimiento oficial por parte del —recientemente restaurado— Ministerio de Trabajo de APP como sindicato aumenta la vulnerabilidad de los trabajadores involucrados en el sindicato ya que éstos no gozan de una tutela especial. “Sabemos que el bloqueo siempre es una posibilidad, las empresas pueden usar cualquier razón”, lamenta Rojas quien, entre tanto, ha empezado a trabajar para empresas de reparto competidoras y cotiza como *monotributista* (régimen fiscal de los pequeños contribuyentes en Argentina).

BATALLA JURÍDICA Y REVITALIZACIÓN SINDICAL

Con la intención de poder reintegrar a los trabajadores ‘bloqueados’ y proteger a los repartidores que deciden involucrarse en la recién creada APP, la organización sindical comenzó a librar una batalla jurídica, interponiendo una medida cautelar ante la justicia laboral. Cabe destacar el papel clave de un grupo de abogados/as que asesoran a APP con esas cuestiones legales. La jueza en el fallo de primera instancia sentenció: “la conducta antisindical” debe cesar y la empresa Rappi debe reintegrar a los repartidores bloqueados. La empresa rehusó hacerlo y apeló. Al día de hoy, la causa todavía no está resuelta.

“En este punto, la causa judicial cobra una relevancia fundamental para el reconocimiento de derechos de los trabajadores de la actividad, relevancia que excede a la calificación del vínculo laboral y se extiende al reconocimiento del derecho de los trabajadores de plataformas a la sindicalización y a la conformación de una entidad gremial que los represente”, analiza el informe de la FES.

Para formalizar el reconocimiento institucional de APP, el vínculo laboral debe ser comprobado, pero las mismas empresas se niegan a acreditar esta relación, llamando a los trabajadores “colaboradores” o “socios”. “Nuestro objetivo principal es la regularización: hay que reconocer que somos trabajadores (...) Eso sería un gran logro, para todos los trabajadores de aquí y del mundo”, dice Rojas. Mientras tanto, los trabajadores ejercen su actividad en la informalidad, precariedad y desprotección, denuncia APP.

La falta de reconocimiento oficial puede sorprender en un país con una sólida densidad sindical y una tasa de afiliación alta para la región.



Sin embargo, el nacimiento de APP se inició en un clima hostil, bajo la presidencia neoliberal de Mauricio Macri (2015-2019), durante la cual se impulsó la reducción de sindicatos. “La ausencia de tutela sindical, a la vez reforzó la vulnerabilidad y desprotección del colectivo y su capacidad para acumular densidad organizativa, desplegar acciones colectivas y entablar diálogos y negociaciones con las empresas”, puntualiza el informe de la FES.

Ahora, sin sede ni lugar de trabajo fijo y en plena pandemia, es más necesario que nunca organizar la agenda sindical. Se los ve en pequeños grupos, a veces sentados en la vereda, a veces apoyados contra la pared de algún restaurante del cual están esperando la comida para la próxima misión, ahora con mascarilla y distancia social. Esos momentos de respiro entre colegas fueron y siguen siendo claves para fortalecer los contactos sindicales y alimentar el vínculo real. “Nos organizamos con el famoso WhatsApp”, sonríe Rojas. Una nueva plataforma, esta vez sindical, aún en periodo de pruebas, facilitará el intercambio entre los trabajadores. “Está muy buena, a nivel de alcance y practicidad”, se entusiasma el secretario general de APP.

Entretanto, todos esperan el fallo de la justicia. El reconocimiento del vínculo laboral y la inscripción formal de APP como sindicato marcarían “un antecedente fundamental”, subraya el informe de FES que ve en la atípica y veloz trayectoria de esta unión un posible “modelo para pensar nuevas formas de organización y acción gremial que abonen a la revitalización sindical”.

En un breve espacio de tiempo plataformas de entrega a domicilio como Rappi se han hecho muy populares en Argentina. En 2018 los trabajadores de estas plataformas formaron la Asociación de Personal de Plataformas (APP) con el objeto de ofrecer a sus miembros apoyo y herramientas de acción colectiva.

Myriam Borzeel/Alamy Stock Photo

ESTUDIO DE CASO



Una APP de los/as trabajadores/as

La lucha del primer sindicato de trabajadores/as de plataformas en América Latina

AUTORES

Laura Perelman, Marcelo Mangini, Bárbara Perrot, María Belén Fierro y Martina Sol Garbarz

ENLACE

www.fes.de/cgi-bin/gbv.cgi?id=16625&ty=pdf

Acerca de los editores

Uta Dirksen es economista del desarrollo y dirige la oficina de la FES en Sudáfrica, en Johannesburgo. Anteriormente, fue directora del Proyecto Sindical Regional para América Latina de la FES, con sede en Uruguay.

Mirko Herberg coordina el Proyecto Sindical Global de la FES en Berlín, Alemania. Anteriormente, trabajó como director de la oficina de la FES en Camerún y Filipinas.

Imprenta

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

RESPONSABLE

Mirko Herberg
International Trade Union Policy

Teléfono: +49-30-269-35-7458
Fax: +49-30-269-35-9255

COORDINACIÓN DEL PROYECTO / CONTACTE CON

Julia Schultz
Julia.schultz@fes.de

COORDINACIÓN DE LAS CONTRIBUCIONES

Tamara Gausi | Equal Times

DISEÑO

Bergsee, blau

Esta publicación ha sido impresa en papel fabricado bajo los criterios de una gestión forestal sostenible.

Las opiniones expresadas en esta publicación no representan necesariamente las de la Friedrich-Ebert-Stiftung {o de la organización para la que trabaja el autor}.

El uso comercial de todos los materiales editados y publicados por la Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) está prohibido sin previa autorización escrita de la FES.

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

ISBN 978-3-96250-881-4



ISBN 978-3-96250-881-4