

El trabajo en el siglo XXI

Desafíos presentes, futuros posibles

#2
Agosto 2023

**El presente y futuro
del trabajo en la
economía digital**

SEGUNDA PARTE

PARTICIPAN EN ESTE NÚMERO

Andrea Delfino
Johanna Maldovan Bonelli
Gisel Leone
Paula Freitas
Nicolás Souza Santos
María Pía González Robles
Angélica Salgado
Nicolás Dzembrowski
Ana María Fernández
Raúl Lorente Campos
Rolando I. Valdez
A. Rogelio Cogco
Jorge A. Pérez-Cruz
Cynthia Benzion

Boletín del
Grupo de Trabajo
**¿Qué trabajo para
qué futuro?**

El trabajo en el siglo XXI: desafíos presentes, futuros posibles no. 2 : el presente y futuro del trabajo en la economía digital / Nicolás Dzembrowski ... [et al.] ; Coordinación general de Nicolás Dzembrowski. - 1a ed. - Ciudad Autónoma de Buenos Aires: CLACSO, 2023.

Libro digital, PDF - (Boletines de grupos de trabajo)

Archivo Digital: descarga y online

ISBN 978-987-813-560-1

1. Entrevistas. 2. Sindicatos. 3. Trabajadores. I. Dzembrowski, Nicolás II. Dzembrowski, Nicolás, coord.

CDD 301

PLATAFORMAS PARA EL DIÁLOGO SOCIAL



CLACSO

Consejo Latinoamericano
de Ciencias Sociales

Conselho Latino-americano
de Ciências Sociais

Colección Boletines de Grupos de Trabajo

Director de la colección - Pablo Vommaro

CLACSO Secretaría Ejecutiva

Karina Batthyány - Directora Ejecutiva

María Fernanda Pampín - Directora de Publicaciones

Equipo Editorial

Lucas Sablich - Coordinador Editorial

Solange Victory y Marcela Alemandi - Producción Editorial

Equipo

Natalia Gianatelli - Coordinadora

Cecilia Gofman, Marta Paredes, Rodolfo Gómez, Sofía Torres,

Teresa Arteaga y Ulises Rubinschik

© Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales | Queda hecho el depósito que establece la Ley 11723.

No se permite la reproducción total o parcial de este libro, ni su almacenamiento en un sistema informático, ni su transmisión en cualquier forma o por cualquier medio electrónico, mecánico, fotocopia u otros métodos, sin el permiso previo del editor.

La responsabilidad por las opiniones expresadas en los libros, artículos, estudios y otras colaboraciones incumbe exclusivamente a los autores firmantes, y su publicación no necesariamente refleja los puntos de vista de la Secretaría Ejecutiva de CLACSO.

CLACSO

Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales - Conselho Latino-americano de Ciências Sociais

Estados Unidos 1168 | C1023AAB Ciudad de Buenos Aires | Argentina.

Tel [54 11] 4304 9145 | Fax [54 11] 4305 0875

<clacso@clacsoinst.edu.ar> | <www.clacso.org>

Coordinadoras del Grupo de Trabajo

Nora Goren

Instituto de Estudios Sociales en Contextos
de Desigualdades

Universidad Nacional de José C. Paz

Argentina

norgoren@gmail.com

Adoración Guamán Hernández

Observatorio de Derechos Económicos,
Sociales y Culturales

España

adoracion.guaman@gmail.com

Coordinación del Boletín

Nicolás Dzembrowski

Equipo de trabajo

Adoración Guamán

Beatriz Plaza

Cayetano Núñez

Emilia Trabuco

Julia Sanchis

Johanna Maldovan

Nicolás Dzembrowski

Nora Goren

Raúl Lorente

Verónica Ramírez

Yamile Socolovsky





Contenido

SECCIÓN II. ENTREVISTAS

- 5** Estrategias y desafíos colectivos y sindicales de los/as trabajadores/as de reparto

Andrea Delfino
Johanna Maldovan
Gisel Leone
Paula Freitas

- 9** Entrevista a Nicolás Souza Santos
Associação de Motoboys, Motogirls e Entregadores de Juiz de Fora Brasil – AMMEJUF

- 16** Entrevista a María Pía Gonzáles Robles
Cooperativa Mensajería Central Argentina

- 24** Entrevista a Angélica Salgado
Sindicato de Cornershop Chile

SECCIÓN III. PANORAMA LABORAL

- 35** Argentina: estabilidad del mercado de trabajo con crecimiento de la ocupación y persistencia de la informalidad

Nicolás Dzembrowski

- 42** Chile: Entre la encrucijada del cuidado y la participación laboral femenina

Ana María Fernández Marín

- 50** España: Una importante creación de empleo (con una mejora sustancial de la calidad del mismo) en los 2 últimos años

Raúl Lorente Campos

- 56** Mercado Laboral Mexicano 2005-2023

Rolando I. Valdez
A. Rogelio Cogco
Jorge A. Pérez-Cruz

- 64** Violencia de género en el ámbito sindical
Comentario al caso “Tabernaberry, María Lorena c/ Jorajauria, Juan Carlos s/ Medidas precautorias”

Cynthia Benzion



SECCIÓN II. ENTREVISTAS



Estrategias y desafíos colectivos y sindicales de los/as trabajadores/as de reparto

Andrea Delfino*

Johanna Maldovan**

Gisel Leone***

Paula Freitas****

Presentación

La actividad de reparto y/o entrega de bienes y mercancías en moto y/o bicicleta constituye un tipo de actividad tradicional en nuestra región, históricamente caracterizada por altos niveles de informalidad, precariedad y desprotección. El despliegue de las empresas de plataformas redefine parte de esta actividad, al introducir el uso de nuevas tecnologías *online* que transforman los mecanismos y las formas de poner en contacto oferentes y demandantes.

- * Universidad Nacional del Litoral. Integrante del Grupo de Trabajo CLACSO ¿Qué trabajo para que futuro?
- ** Universidad Nacional de José C. Paz CONICET-IESCODE. Integrante del Grupo de Trabajo CLACSO ¿Qué trabajo para que futuro?
- *** Universidad de Buenos Aires. Integrante del Grupo de Trabajo CLACSO ¿Qué trabajo para que futuro?
- **** Universidad Estatal de Campinas. Integrante del Grupo de Trabajo CLACSO ¿Qué trabajo para que futuro?

La expansión de estas empresas constituye un fenómeno global y paradigmático de esta etapa del capitalismo contemporáneo. En esta expansión se entrelazan y entretajan tendencias globales -tales como la forma a través de la cual la dinámica tecnológica impacta en los procesos productivos y el surgimiento y la expansión de nuevas formas de creación de valor y su desigual reparto- con otras tendencias características de los mercados de trabajos latinoamericanos desde por lo menos el último cuarto del siglo XX.

En efecto, y aun con diferencias entre los países de la región, la informalidad constituyó una de las especificidades de las formas de explotación del trabajo y de la acumulación capitalista en la periferia. En la actualidad, las empresas de plataforma introducen una nueva dinámica en el proceso de informalización en la medida que expanden los mecanismos de deslaborización y dan lugar a la consolidación de trabajadores desprovistos de derechos, que asumen enteramente los costos y los riesgos y trabajan bajo demanda. Así, la expansión de las plataformas en el sur global se alimenta parasitariamente de prácticas preexistentes en la economía informal. En este escenario las empresas de plataformas de reparto conviven con el mantenimiento de formas tradicionales de desarrollar la actividad.

La forma que adquieren las relaciones laborales en el sector tiene consecuencias en el terreno de las regulaciones laborales, la negociación colectiva y la constitución de organizaciones de representación, entre otros ámbitos. Así, por ejemplo, en términos del derecho del trabajo, al estar excluidos de una relación de dependencia estos/as trabajadores/as no son comprendidos por la legislación laboral. Ello implica, entre otras cuestiones, un punto de partida problemático en tanto que se desconoce la relación de subordinación y la asimetría que rige a toda relación de trabajo, particularmente pero no de forma exclusiva, bajo el formato salarial. Asimismo, se ven limitadas las posibilidades de acceso a los derechos individuales y colectivos derivados de la relación jurídico-contractual de los que depende la seguridad social y que garantiza institucionalmente

prestaciones sociales ante determinados estados de necesidad. En este marco, las organizaciones que buscan representar a estos sectores del trabajo se enfrentan con múltiples desafíos teóricos, políticos y prácticos que comprenden el despliegue de prácticas innovadoras en términos de: delimitar los actores involucrados en las negociaciones colectivas, encontrar bases que sustenten y aglutinen a sus integrantes, conseguir recursos para solventar las organizaciones y garantizar su funcionamiento y, ligado a ello, desarrollar estrategias y prácticas consensuadas para su gestión. Ello implica también la construcción de reglas y de espacios de participación, definir los medios de circulación de la información y la creación de mecanismos de institucionalización de los derechos y obligaciones de las partes involucradas.

En este marco problemático, esta sección recobra las perspectivas de tres referentes/as de organizaciones de trabajadores/as de reparto en Argentina, Brasil y Chile.

En la entrevista con Nicolás Souza Santos, líder de la AMMEJUF - Associação de Motoboys Motogirls, e Entregadores de Juiz de Fora - Brasil, Nicolás describe los elementos centrales de un escenario laboral caracterizado por diversas formas de precariedad y desprotección, el proceso de conformación e institucionalización de una asociación que nuclea a los trabajadores y trabaja en defensa de sus derechos y, finalmente, la participación de la asociación en el espacio de diálogo creado por el gobierno federal de Brasil para discutir la regulación de este tipo de trabajo.

María Pía Gonzáles Robles es Secretaria de la Cooperativa Mensajería Central. La organización responde al modelo de mensajería “tradicional” y se encuentra ubicada en la ciudad de Salta. Conformada por dieciocho socios y formalizada hace cinco años, la cooperativa se encuentra en proceso de actualización tecnológica a partir de incorporarse a la plataforma *CoopCycle*. Esta aplicación francesa está destinada a cooperativas de reparto que permite que las organizaciones gestionen su propia plataforma a nivel local. En la entrevista María Pía nos cuenta las diferencias entre el

modelo tradicional de trabajo, el lugar que tienen los/as trabajadores/as de plataformas en el ámbito local y las posibilidades y desafíos que implica la digitalización para su organización.

Angélica Salgado es la presidenta del sindicato de repartidores de *Cornershop*, una de las empresas consideradas como unicornio de Chile. El sindicato se conformó para defender los derechos de los trabajadores de reparto, conocidos como “*shoppers*”. Desde 2018 y su posterior compra por parte de UBER, la empresa no incorporó más trabajadores a su nómina como contratados sino como autónomos. Esto profundizó la deslaboralización y precarización del trabajo. En la entrevista se refleja cómo la organización sindical es fundamental para mantener las condiciones de trabajo y los desafíos que enfrentan los sindicatos frente a los avances tecnológicos en general y frente al trabajo de plataformas en particular.



Entrevista a Nicolás Souza Santos

Associação de Motoboys, Motogirls e Entregadores de Juiz de Fora Brasil – AMMEJUF

Qual é a sua visão sobre as condições de trabalho dos trabalhadores de plataforma no Brasil e sobre a ausência de direitos?

A gente tem uma visão que a nossa categoria de entregadores, motoristas também, mas no caso dos entregadores sentimos um pouco mais de insegurança no sentido de ser uma espécie de bomba prestes a explodir a qualquer momento. Sempre andamos com muito receio do que pode acontecer enquanto estamos trabalhando. Eu acho que é um pouco isso. Há um sentimento generalizado do trabalhador com entrega que é de completa insegurança mesmo. Na verdade, não temos muito controle de nada no processo. A gente não determina quanto ganha, como trabalha ou quando podemos tirar férias. Não determinamos nada disso, por isso perdemos um pouco nosso objetivo de vida enquanto estamos trabalhando, já que a nossa vida não tem isso. As pessoas normalmente entram no trabalho e se programam para alguma coisa, certo? Eu quero comprar uma casa, poder ter um filho, cumprir algum sonho, mas isso é uma coisa que não acontece na nossa categoria. A gente é uma máquina em cima de uma máquina trabalhando para uma máquina e tudo isso vai nos levando a uma vida na qual só trabalhamos. Isso é assim, trabalhamos porque temos que continuar trabalhando, já que temos que

pagar a moto ou porque precisamos colocar uma relação, senão a gente não consegue trabalhar e é isso, é essa nossa vida. A gente não tem um objetivo do que quer fazer com isso e essa situação preocupa muito. Eu dirijo uma associação local de entregadores aqui da minha cidade e é normal que cheguem notícias no meu celular de quando um entregador se acidenta ou de algumas falhas na plataforma. Nesse ano, foi uma morte por mês na minha cidade e a minha cidade não é grande. Eu, por exemplo, estou exausto disso, estou exausto. A gente conversa sobre isso nos grupos. Aí cabe a mim ir lá e ver como é a situação da família, se tem dinheiro, se ele pode ser enterrado, se não pode com isso é aí que a gente lida, certo? Então a gente conversa sobre isso. De certa forma, a gente chega a normalizar esse tipo de situação, certo? O discurso costuma ser sempre o mesmo. Nunca sabemos quando vai acontecer isso com a gente e passam duas horas, mais ou menos, e bate uma tristeza profunda em todo mundo, os grupos ficam todos um velório tecnológico e, depois, é a vida que continua e todo mundo com certo medo de quem será o próximo. Serei eu? E a sensação que temos é que isso precisa ser resolvido. Já conhecemos o problema, como é que caminhamos para a solução agora? A gente acessou o poder público de diversas formas durante esses anos. Por exemplo, aconteceu o ano passado que um companheiro nosso ficou muito tempo esperando uma cirurgia restauradora da perna dele e, aí, a gente aprendeu que a única coisa que podemos fazer é juntar um monte de entregador em algum lugar e reclamar, buzinar e encher a paciência. Então, quando tinha um entregador aqui que era agredido, a gente ia para esse lugar e fazia um tumulto. Também quando tinha alguma coisa acontecendo no poder público, juntávamos os entregadores e fazíamos um tumulto lá. Só que tudo isso é muito precário, certo? Assim, conseguimos uma resposta para uma situação pontual, mas não conseguimos uma solução para o problema. Vejo uma oportunidade nesse debate público para poder conversar com todo mundo e tentar buscar uma solução mais perene, uma solução que se mantenha por um certo tempo e que dê essa segurança que estamos procurando. Hoje precisamos ordem. A gente se encontra totalmente insegura com relação a tudo. Se a gente se

machucar, não sabe se vai sair vivo dessa, não sabemos como nos manter. Isto me faz pensar na ideia da bomba social. Eu, por exemplo, tenho três filhos dependentes de mim e uma companheira que não é dependente de mim, mas ela só não é dependente de mim enquanto eu estou aqui. Se acontecer alguma coisa comigo, ela vai sentir todo o problema de eu não ter uma segurança de nenhuma forma. Ela vai ter que sair do trabalho, vai ter que ficar com os filhos e isso vai se repetindo em toda a sociedade, certo? Assim, para quem acredite que a família é a base da sociedade, se provocamos essa discussão nessas famílias vamos ter um problema social que precisará ser resolvido. Essa segunda parte, normalmente, é o que o entregador ainda não entende, que nosso problema é social e que, portanto, toda a sociedade deve se envolver nesse debate. Ele ainda entende uma coisa mais fechada como se o entregador tivesse que falar sobre os seus problemas.

Como vocês começaram a se organizar em suas associações? Como foi o processo de conformação?

Como eu disse, o problema era sempre o mesmo, mas não era só eu que percebia isso, algumas pessoas me diziam que estavam cansadas, mas o que é que a gente faz então?

Existe uma instituição no Brasil que é a Rodinha de Motoboy. A gente está parado na porta de um restaurante ou parado no ponto de coleta de plataforma digital e estamos ali fumando um cigarro ou conversando da vida e as conversas da vida são sempre as mesmas. As reclamações são sempre as mesmas. A gente está sempre reclamando do algoritmo, do cliente ou de determinado restaurante. E, às vezes, a coisa escala muito. No final do ano passado, um colega nosso aqui em Juiz de Fora foi esfaqueado no restaurante porque teve uma discussão com o dono do restaurante. Ele estava tentando desalocar o pedido porque esteve parado por 40 minutos no restaurante e ele tinha começado a ficar desesperado. Ele falou “eu ganho por tempo, eu ganho por entrega, se eu ficar 40 minutos aqui eu perco dinheiro em outro lado, eu não vou conseguir

bater minha meta” e ele foi fazer essa discussão. Ele só falou que ele ia sair do pedido e disse “eu vou desalocar e outro motoboy vai vir”, mas o dono do restaurante não deixou, furou a opinião dele e deu uma facada no pescoço do entregador. E isso é assim como eu estou te comentando. As pessoas da associação tiveram que acompanhar isso, organizar essa resistência e denunciar para que a sociedade possa conhecer nossa realidade e por aí vai. Então, às vezes, escalam esses problemas, mas os problemas são sempre os mesmos. Todo mundo é inimigo do entregador: o carro que entra na frente dele é inimigo, o porteiro que atrasa o trabalho dele é inimigo, o dono do restaurante que demora o pedido é inimigo e o outro entregador que vai lá e pega o pedido antes dele é inimigo. É um trabalho muito individualizado. Sou eu e a moto e não tenho muito tempo de ficar trocando essa ideia, a menos nesses pequenos espaços que eu chamo de Rodinha do Motoboy no qual estamos parados ali e falando a respeito dos nossos problemas.

Algumas lideranças sindicais se incomodaram com nossas opiniões de que ninguém está fazendo nada, mas a gente é uma categoria muito nova, não temos formação sindical e não sabíamos como acessar esse mundo. Em muitos casos, nós somos repelidos, inclusive, pela máquina sindical porque se você pega uma categoria que já está na rua, que já está mobilizada e leva isso para dentro do sindicato eles vão perceber que você está ameaçando a direção deles. A própria direção não nos quis mesmo, por isso a gente teve que achar caminhos e, assim, vários companheiros fundaram associações. O processo de formação política vem se dando de forma muito acelerada, muito acelerada mesmo. Várias dessas novas lideranças vieram aprendendo na rua, no jurídico, na disputa nos tribunais e assim, puderam saber quem é quem e quem está do lado de quem. Isso vem trazendo o discurso para o lado de uma defesa geral da classe trabalhadora, só que estamos no primeiro tempo disso, no começo. Ainda falta muito, muito mesmo. Eu costumo dizer que a gente não tem um histórico de luta, estamos realmente começando. Esta luta é muito incipiente, muito recente. Começou agora.

O modelo de associação que vocês adoptaram é informal ou tem registro?

em registro, o nosso saiu no começo desse ano, mas devido à pressa das demandas e devido a tudo o que precisamos fazer é que a gente usou muito de força política mesmo. Deste modo, podíamos de fato ameaçar e fazer bagunça na porta de alguém e esse alguém não se importava com que a gente tivesse ou não tivesse registro, ele simplesmente não queria ter bagunça na sua porta. Por isso, a gente já se sentou com a prefeitura diretamente para poder conversar algumas coisas que precisávamos, ainda que não tivéssemos registro de nada. Era simplesmente conversa mesmo. A gente vai cortar o bloco na rua e vai te incomodar, também a gente vai sair no jornal amanhã e essa ameaça começa a ficar implícita o tempo todo. Então, a institucionalização nasceu basicamente das organizações de rua. A gente sentiu a necessidade de fazer uma institucionalização porque fazia sentido. Em alguns momentos, a gente foi conversar, por exemplo, com poder público porque precisamos ter um registro de entregas de documentos, já que fomos percebendo que só os acordos verbais não necessariamente funcionavam e a gente não necessariamente ia conseguir caminhar nesse sentido. Então, por questão de entrega de documentos ou solicitação formal, essas lideranças de ruelas vieram se institucionalizando. Algumas entraram em sindicatos, algumas fundaram associações e algumas fundaram sindicato. Não temos preconceito com a forma de organização desde que ela atenda o problema.

Está certo, então vocês viram naquele registro da organização a forma também de entrar no debate público e poder negociar com o governo. Aquela coisa foi um caminho para isso também, certo?

Completamente. Apesar de que tem pessoas lá no nosso grupo que não estão institucionalizadas como é o caso, por exemplo, de um grande companheiro que a gente tem em São Paulo e que se chama J.R. Ele não está à frente da associação ou sindicato nenhum, mas é muito útil, já que consegue falar com qualquer jornal a qualquer hora, não sei como faz

isso, mas ele faz. Ele é um entregador muito conhecido do Rappi e está levando a nossa pauta para poder fazer essa discussão dentro do cenário do Rappi. Ele não tem instituição nenhuma, só quer ajudar e a gente não tem esse tipo de preconceito, se o homem quer ajudar, ele vem. Não precisa estar filiado, ele está nos ajudando e sabemos o que não queremos fazer.

O que vocês não querem fazer?

A gente não quer ser engessado absolutamente em nenhum momento e não queremos perder o contato com o pessoal da nossa base, certo? Eu saio aqui para poder conversar com o pessoal. Já não consigo mais fazer entrega porque todo o debate consome meu tempo, mas a gente mantém esse contato o tempo todo com a base.

Hoje estamos sentados conversando com sindicatos e confederações. O importante é que a gente percebeu bem a diferença desse modelo de trabalho, certo? O nosso adversário é altamente tecnológico, tem muito dinheiro e é extremamente organizado e não dá para a gente fazer da forma tradicional que é: vamos chamar uma plenária, vamos fazer uma reunião ou vamos fazer uma ata. E aí perdeu uma semana numa tarefa que pode ser resolvida em 10 minutos. Por isso, temos uma visão um pouco diferente de como a gente deve se organizar para poder fazer esse enfrentamento. A gente acha que não vamos conseguir se fizermos somente no modelo tradicional e a gente também não consegue se não estivermos em instituição nenhuma, então precisamos moldar as instituições em cima segundo este novo modelo de trabalho.

Quais são os principais desafios que vocês têm como associação?

A gente hoje tem uma meta que é trazer a sociedade para esse debate. Precisamos convencer o restante dos trabalhadores porque a tecnologia vai continuar avançando e é algo que a gente precisa saber como e para

que vai usar isso, certo? Isso é algo que vai acontecer com todo mundo e não somos contra a tecnologia, queremos que ela avance. A tecnologia pode vir para poder libertar o ser humano do trabalho ou pode terminar de escravizá-lo, certo? Essa é uma decisão política. Que é o que a gente quer fazer com a tecnologia? É uma escolha que parece ser ridícula, já que ninguém vai dizer que quer ser escravo, certo? Contudo, a partir dessa escolha, temos que trabalhar para que isso aconteça porque tem pessoas que querem que você seja escravo. Então, como é que a gente se organiza nesse sentido? As plataformas tecnológicas avançam e aqui no Brasil tem professor que dá aula numa plataforma, tem médico em plataforma, entre outros. Muitas categorias já vêm sendo atingidas pelos avanços tecnológicos, a única diferença entre nós e eles é que nós somos os primeiros, portanto nos organizamos primeiro. Então, fomos os primeiros a sentir mais na pele e precisamos que a sociedade compre essa briga, já que não é uma coisa só dos entregadores, vai acabar atingindo todo mundo. É um debate social, todo mundo está envolvido e se não estiver, vai estar já, já. A dificuldade que temos os entregadores é que, no momento de tomar alguma decisão, as pessoas pensam que só somos nós os que temos que responder sobre isso, mas o debate é de toda a sociedade. Agora, o nosso desafio é justamente fazer com que toda a sociedade, principalmente os demais trabalhadores, nos percebam como trabalhadores. Para isso, tivemos que alterar muita coisa no nosso discurso porque sozinhos não vamos conseguir.

O problema das plataformas é global. Não é uma situação na qual a gente vai conseguir juntar 20 entregadores e fazer esse enfrentamento, precisamos realmente da sociedade envolvida. Eu acredito que esse é hoje nosso maior desafio, que todo mundo compreenda qual é realmente o problema e que a gente decida em conjunto como enfrentar isso. É um desafio gigantesco.



Entrevista a María Pía González Robles

Cooperativa Mensajería Central Argentina

Pensando en el contexto de la Argentina, ¿cuáles son las condiciones de trabajo de los y las repartidoras?

Está bastante complicado. Nosotros somos una cooperativa de una mensajería. Trabajamos como mensajería, pero hay muchos chicos que trabajan de manera particular. También tenemos *Pedido Ya* y está *Rappi* acá. Es un trabajo bastante complicado porque nosotros nos tenemos que hacer cargo, si nos pasa algo, del arreglo de la moto, si tenemos un accidente y demás...o sea la moto nuestra es como si fuera nuestro hijo. Acá la gente sigue pidiendo cadetes, sigue trabajando con mensajería, pero ¿qué pasa? una cosa es la mensajería y otra cosa son los particulares. Lo que es *Pedidos Ya* y todo eso sé que tienen bastantes problemas porque no tienen un lugar fijo donde estar, no les pagan bien, tienen que hacer mucho laburo. Hay mucho trabajo acá y si bien para la gente ser cadete es denigrante, es un laburo bastante bueno. Yo lo hago hace once años y a mí me va bien. Yo mantengo mi casa, tengo dos motos a las que mantengo yo. Pero sí, hay que andar, hay que andar en la calle aguantando frío, lluvia, calor, lo que sea... acá no te respetan los autos. En Salta tenemos un tráfico bastante complicado, no se respetan las señales de tránsito, no respetan los semáforos, hay muchos accidentes, pero bueno, se sale a la calle igual. Es un trabajo como cualquier otro. Y el pago de los viajes es complicado porque está cara la nafta, está caro todo, para comer, para

vivir y si vos le querés cobrar a un cliente quinientos pesos un viaje de unas cuadras no te lo quieren pagar. Entonces ahí entra la competencia, hay mucho de eso, estamos peleando contra eso. Para que sea una cosa pareja. Es muy difícil, porque es un trabajo de hormiga. Yo también estoy metida en un sindicato de cadetes donde se pelea mucho por los derechos de los cadetes. Porque estamos muy denigrados. Nosotros no somos una categoría que puede entrar a trabajar en una empresa en blanco porque el Ministerio de Trabajo no lo reconoce como un trabajo. Entonces se pelea mucho por el tema de los derechos. Porque de por sí ya estamos en una situación difícil en general y la nuestra está peor. Lo que es el trabajo de mensajería, yo vendo sábanas cortinas y todas esas cosas para un compañero y le hago los viajes. Yo también vendo y aparte hago *delivery*, pero como no me está dando realmente lo que necesito en dinero aparte vendo tapas de empanadas, hago pastas caseras. Me las rebusco porque tengo que vivir. A veces salen repartos y a veces no.

¿Ustedes en la cooperativa cómo se organizan, cómo trabajan?

Nosotros tenemos dos teléfonos, uno que usamos WhatsApp y otro teléfono que se usa para llamadas. Nosotros también trabajamos con la aplicación de COOPCYCLE, pero todavía no está lanzada al mercado, entonces más bien es un trabajo interno lo que estamos haciendo. Esa aplicación es muy parecida a lo que es *Pedidos Ya*. Es muy nuevita. Nosotros somos los primeros en usarla en Argentina. Es una aplicación que se usa en Europa y solamente la usan los ciclistas. Nosotros las estamos usando con moto. La empezaron a usar en Buenos Aires, pero no dio resultado. Entonces nosotros empezamos a probarla hará diez meses, que venimos con capacitaciones y venimos trabajando y estamos pronto a largarla. Ya después los pedidos se tomarán por WhatsApp, por teléfono y seguramente por la aplicación. La idea, es que sea por la aplicación.

¿Y el uso están haciendo de la aplicación, es gratuito o ustedes pagan por usar el software?

Cuando se lance se va a pagar, pero eso lo van a pagar los clientes para que nosotros le hagamos la propaganda.

¿Cómo se trabaja hoy en la cooperativa?

Nosotros siempre trabajamos mediante teléfono. Nosotros somos una mensajería tradicional, donde hay una operadora, tenemos cocina, tenemos baño, tenemos un espacio para nosotros. Si te mojás tenés ahí la opción de ir a cambiarte, de hacerte un cafecito, de estar. Somos dieciocho socios.

Vos decías que había mucha competencia... ¿esta competencia es con las plataformas o entre quiénes?

Entre los mismos compañeros porque hay muchos particulares y muchas mensajerías. Las plataformas son un mundo totalmente aparte, eso es un submundo totalmente diferente a lo que son las mensajerías. Es más, ni siquiera tienen trato con nosotros. Ellos se han hecho aparte. Nosotros estamos en competencia con las mensajerías porque muchas tienen un precio muy bajo. Entonces la gente llama a quien le cobra más barato. Es una competencia desigual. El otro día me tomé el trabajo de llamar a todas las mensajerías que salen en Google y preguntar los distintos precios. No tienen relación para nada. Nosotros usamos la aplicación por el tema de los precios y la aplicación cobra por kilómetro. Entonces está desigual, porque si la aplicación es inteligente y usa un mapa y usa los kilómetros no está equivocada, es inteligencia artificial.

¿Y el resto de las mensajerías cómo se organizan?

Son mensajerías comunes, hay un montón, acá en el centro hay por lo menos cuatro. Nosotros estamos apartados del centro. Estamos en un

barrio que está en zona oeste y está un poquito apartado del centro con lo cual los cadetes no quieren ir hasta ahí. Entonces estamos buscando la manera de irnos al centro, de cambiarnos de local y ahí largar la aplicación porque en el centro está el movimiento. Nos van a seguir llamando de todos lados, pero ahí te llaman de todas las zonas de la ciudad. Entonces es una competencia tremenda la que hay. Además, están los chicos que trabajan particulares que cobran mucho más que una mensajería y trabajan bien.

¿Cómo surgió la idea de cooperativizarse?

Nosotros trabajábamos en una mensajería que es una de las más antiguas de la ciudad. Éramos un grupo de amigos, personas que nos conocemos hace once años. La presidenta de la cooperativa hace casi treinta años que está trabajando en la calle. Y bueno, surgió la idea de independizarse, de formar una cooperativa, de hacerse independientes. Eran un grupo chiquito, primero eran re poquitos y después se fueron sumando. Yo en ese momento no estaba trabajando con ellos en la cadetería porque estaba trabajando en una empresa, pero cuando salí de la empresa me fui con ellos porque era mi grupo de amigos, mi entorno. Ellos pusieron la cooperativa hace cinco años y empezaron a remarla porque en la época de Macri era muy difícil que les dieran la matrícula porque el gobierno no estaba de acuerdo con el tema de las cooperativas. Fue muy difícil, viajaron muchas veces a Buenos Aires, pelearon hasta que lograron que les den la matrícula y los reconocieran. Ahora hace tres años ya tenemos la matrícula, pero antes ya funcionan como cooperativa. Yo ingresé hace dos años, pero siempre estaba ahí. Yo era de las que me iba y volvía, pero siempre estaba ahí. Entonces en un momento me dijeron “si te quedás fija acá y no te vas te ponemos como socia”. A mi me quedaba lejos, pero finalmente dejé todos mis trabajos de este lado y me quedé y ahora soy la Secretaria. Es un puesto bastante importante y tengo mucho trabajo que hacer.

¿Y cómo es la relación entre la cooperativa y el sindicato?

La persona que organiza el sindicato salió también de la mensajería Salta. Él también era del grupo de amigos nuestros quien hoy es la presidenta de la cooperativa fue su mano derecha durante muchos años. Éramos del mismo grupo de amigos. Cuando hay marchas o cosas así yo voy, soy de apoyarlo y de ir porque pelean mucho por nosotros. Nosotros seguimos estando en cierta forma en el grupo del sindicato, siempre ayudando apoyando y ellos también nos ayudan a nosotros. Pero no es que tenemos un vínculo directo con el sindicato. Nosotros somos como una gran familia, Nos conocemos todos. Uno reconoce a otro cadete, lo reconocés, por distintas formas de vestirse, por la mochilita, por lo que sea, o porque anda con el chaleco. Salta es un pueblo grande, porque si bien es una ciudad grande, esto parece un pueblo, porque te conocés con todo el mundo, más si andas en la calle. Entonces no tenemos una relación directa con el sindicato, pero sí tenemos una relación, porque recibimos nuestros beneficios, cuando dan bolsones, cuando dan beneficios nosotros también los recibimos.

¿Tienen relación con los/as trabajadores/as que están vinculados a las otras plataformas?

Ellos son un grupo aparte, no se quieren relacionar mucho con el sindicato. Es más, nosotros tenemos estacionamientos que son solamente para cadetes y siempre se están peleando por eso... funcionan como grupos diferentes en todo. Pero yo digo “qué tontos” porque ellos no tienen un espacio físico... cuando andas por el centro ves que hay un grupito parado allá, otro grupito acá. Ellos no tienen un lugar físico, no tienen dónde ir al baño, no tiene donde tomarse un cafecito. Nosotros somos mensajerías que sí tenemos nuestro lugar físico y cuando lancemos la aplicación vamos a seguir trabajando como si fuéramos una mensajería, aunque sea todo digital, porque necesitas un espacio físico. Yo he trabajado en una mensajería hace un par de años que tampoco tenía un lugar físico y nos parábamos en el centro y nos corría la policía, nos sacaba

de donde estábamos, no teníamos para ir al baño. Nos tomamos un café McDonald's y entrábamos al baño porque si no no nos dejaban entrar. Y eso de estar en la calle sin tener un lugar físico es bastante precario y es bastante desagradable.

Pensando en la aplicación de Coopcycle, ¿vos crees que les va a cambiar mucho la metodología de trabajo, la forma en la que se organizan?

Yo creo que no porque ya estamos trabajando con la aplicación y nos va bastante bien. Nos aprendimos a organizar bastante bien. Cuesta por ahí que algunos se pongan las pilas, que se sienten en la computadora, pero lo logramos. Costó mucho porque tenemos personas grandes en la cooperativa, personas que no les gusta la tecnología, personas que no entienden nada, entonces cuesta. Nuestra operadora es la más vieja que tenemos y fue la primera en negarse a usar la aplicación, no quería. Y le dijimos “o usas la aplicación o te tenés que ir” y se puso las pilas y hoy en día es la que más usa la aplicación y la computadora. Cuesta... Tenemos un cadete, que es un hombre grande y nos dijo “yo no voy a usar la aplicación, a mí con esas cosas no me vengán”. No lo podés obligar. Entonces tenemos de todo.

¿Cómo y por qué decidieron probar la aplicación?

Yo al principio no sabía nada de esto, no tenía ni idea, me dijeron “vení que está bueno, porque vamos a tener un buen futuro” y cuando empecé a interiorizarme, empecé a ver lo que es y demás sí... porque es usar una Inteligencia artificial y digitalizarnos, es diferente. En un momento no vamos ni siquiera a manejar plata, porque todo va a ser digital y todo va a ir a una cuenta de banco que tenemos que tener. Está bueno porque no va a haber estafa, no vas a joder a nadie con el tema del precio, vas a cobrar lo que es, lo justo y va a ser todo más transparente y se va a dar más trabajo. Porque hoy en día se está usando. Me parece que es un poco lo que se

viene, más adelante en el futuro va a ser así...Entonces sí, me parece que sí, que va a dar más trabajo y es más fácil.

¿Piensan que van a incorporar más trabajadores/as?

Sí, tenemos que incorporar muchos más porque, por ejemplo, si un restaurante nos pide nuestro servicio tenemos que tener por lo menos cinco cadetes disponibles por noche o por mediodía y tienes que tener eso disponible solamente para eso. Entonces sí y estando en el centro es diferente. Porque ya una vez que se lance esto va a ir con propaganda a lo grande, radio, televisión, redes sociales. Cuando se lance tenemos pensado hacerlo a lo grande. Estamos muy quietitos, muy calladitos, en el ambiente no se conoce mucho. Somos los primeros en el país y en Latinoamérica.

¿Qué diferencia a esta aplicación del resto de las plataformas digitales?

Que vamos a tener un lugar físico, nada más. En realidad, es muy parecido a Pedidos Ya. No podemos ser competencia de ellos porque ya están muy enraizados acá. Nosotros no podemos ser competencia de ellos, vamos a trabajar a la par y tal vez les hagamos sombra. Imagínate, somos los primeros en Argentina ¡qué sombra le vamos a hacer a Pedidos Ya! Imposible. Igual ellos pagan menos, un porcentaje para el cadete y un porcentaje al cliente. Nosotros vamos a cobrarle al cliente y al Cadete se le va a pagar lo que es, no le vamos a sacar al pedido al cadete. Entonces ahí está la diferencia. Simplemente al cliente se le va a cobrar una tarifa que se pacta. Entonces si bien está bueno vamos a hacer los pioneros de algo, Ojalá después sea mayor y sea mucho más grande y sea mucho mejor, porque sé que hay varias cooperativas que están tratando de usar la aplicación.

Para finalizar, ¿cuáles te parece que son hoy los principales desafíos y obstáculos que están enfrentando como organización?

El gran beneficio que tenemos nosotros es que somos como una familia. Eso también es un obstáculo, porque también lleva a problemas y a diferencias entre nosotros. Somos diecisiete personas totalmente diferentes. Si bien hacemos el mismo trabajo y luchamos todos para el mismo lado, somos personas diferentes. Entonces es también un desafío saber mantener eso más allá de lo que es la mensajería. Es saber mantenernos nosotros como grupo. Entonces creo que el mayor desafío está entre nosotros. Lo bueno es que tenemos la capacidad de sentarnos y hablar, porque tenemos una presidenta que concilia mucho y que es bastante justa. Ella tiene su presencia, es la que dice “eso está bien o mal” y también tiene la capacidad de escucharnos cuando nosotros le hacemos un tipo de reclamo o le decimos sus errores. Yo creo que esto se mantiene gracias a la unidad que tenemos. Pero como te digo, somos seres humanos totalmente diferentes. Creo que ese es el mayor desafío, es mantenernos unidos, que es lo que nos hace a nosotros como cooperativa.



Entrevista a Angélica Salgado Sindicato de Cornershop Chile

¿Cómo llegaste a ser dirigente? ¿Cuál fue tu trayectoria?

Quedé sin trabajo en el 2016 y me topé en Facebook un aviso que decía ¿te gusta comprar? ¿tienes auto? Pues yo tenía auto y no sé si me gustaba comprar, pero me postulé a ese aviso que era de *Cornershop*. En ese momento había un sistema que te entregaba una tarjeta de crédito con cincuenta millones de pesos, entonces nos hacían un contrato. Para mí *Corner* fue volver a ser persona. Cuando uno no tiene trabajo o uno es trabajador independiente, no se reconoce como trabajador y al no ser reconocido tampoco públicamente como trabajador uno está limitado. Luego de unos meses comenzaron a darse algunos problemas. Por ejemplo, las personas que trabajaban cuarenta y cinco horas no podían hacer su corte para su comida, siempre acabamos llenando las botellas de agua en los baños de los supermercados y uno andaba con la polera marcada hasta aquí y el brazo negro. Entonces había un tema que era bastante recurrente que era la carga con sobrepeso. A veces nos tocaba cargar varias cuadras con peso porque no había estacionamiento. Y el otro tema duro era la compensación por el uso del auto. En ese contexto un compañero mencionó que teníamos un sindicato que se había fundado en diciembre de 2016 y casi nadie lo sabía. El sindicato existía, pero no estaba habilitado para hacer nada, entonces nos propuso reactivar el sindicato. Y para eso había que hacer una nueva directiva y allí me postule. Siempre he

creído que la organización es importante. Y pensé ya que estoy aquí, ahora hay que subirse al burro y aprender a domarlo, ¿no? Y dijimos “lo que tenemos que hacer ahora es una negociación colectiva”. Así que acabamos escribiendo nosotros tres esa negociación colectiva, como un qué podemos pedir aparte de lo que teníamos. Entonces nuestro contrato colectivo yo lo encuentro lindo, hermoso, pero con muchas fallas en términos estratégicos. Porque creo que aceleró un proceso dentro de *Cornershop* que pudo haber durado quizás un año más, ya que ellos decidieron no contratar más gente como nos contrataban a nosotros. Entonces la decisión de la empresa fue externalizar, digamos, o dar otro tipo de contrato de independencia para que los nuevos no puedan ser parte del sindicato.

En una reunión un asesor estratégico del centro de estudios del trabajo me dijo “nosotros necesitamos que en nuestra Confederación haya gente de aplicaciones. Nosotros llevamos cuatro años hablando de la disrupción tecnológica y ustedes son la disrupción tecnológica en vivo y yo quiero y queremos saber y queremos apoyarlos”. Y desde ahí entramos a la Confederación. Si bien sigue siendo como un sindicato mega, la Confederación es un instrumento político de los sindicatos. Es decir, la Confederación es la que se encarga de influir en leyes, en fomentar leyes, en presionar a los legisladores. El trabajo de una confederación es totalmente distinto a lo que uno hace todos los días conversando con recursos humanos, que no es despreciable porque es el que soluciona el día de cada uno de los trabajadores. Pero finalmente uno va entendiendo el poder que puede representar y entonces se mueve de manera distinta y uno lo ve y lo palpa de maneras brutales.

El sindicato -y lo pienso desde mi sindicato- ¿cómo puedo yo seguir apoyando a los que no tienen contrato? Están mis hijos... y a mis hijos yo los cuido como perro enrabado, me pasa lo mismo con el sindicato. Al que no se sindicaliza, o al que se sindicaliza o al que logra organizarse, yo lo voy a cuidar, lo voy a proteger hasta la muerte, o sea, voy a decir “no lo toquen”. Es más, tengo posibilidades hoy día de crear un sindicato dentro de *Cornershop* de los freelance.

¿Cómo se estaban organizando con trabajadores que no están en relación de dependencia?

Ahora hay una nueva Ley acá en Chile, no es la mejor ley, en realidad es un dictamen de la nueva Dirección del Trabajo, que quizás no funcione, pero yo agradezco el gesto valiente del Director del Trabajo de crear un dictamen que regula de verdad o mucho más que lo que regula la Ley. Entonces, por lo menos tiene el valor. Él fue denunciado, fue demandado; tiene toda una historia detrás, nos ha costado. Ahora con este dictamen que ya está vigente, que ya se liberó llevamos desde octubre del año pasado no pudiendo hacer nada. Obviamente el Director del Trabajo conversa con la CUT porque de alguna forma tenemos que articular, ayudar a facilitar. Voy a tomar tres ejemplos súper grandes. Está *CornerShop*, que ahora ya es *Uber*, es la mejor de las aplicaciones -por lo menos mientras estuvo a nombre de Corner- es puntual, paga bien dentro del estándar que se está pagando. Quizás la demanda, no sé si ha disminuido, pero la han ido reenfocando de otra forma, pero ese ya es *Uber*. La gente que trabaja dentro de *Corner* es mucho más difícil que venda o arriende sus cuentas, es un tema de la aplicación, entonces es complejo. Por lo tanto, el trabajador de Corner es un trabajador que tiene una identidad clara. Nos pasa con *Pedidos Ya* y *Rappi* que son las otras dos grandes digamos, ellos calculan tener entre un 75% y un 80% de trabajadores en condición migratoria irregular. Por lo tanto, hacer cumplir un dictamen es súper difícil, no así en *Corner*, que tiene una regularización, no sé, del 95%. Es que no va a permitir que entre alguien irregular, digamos que ese 5% es el margen que se mueve entre las cuentas que son arrendadas, que se logran filtrar, pero de ese mundo de por lo menos un 70% o 75% de las cuentas en *Pedidos Ya* y *Rappi* son arrendadas.

¿Y hay diferencias en las condiciones generales de esos repartidores, o sea nivel de ingreso y protección?

Absolutamente. Son las formas de trabajo donde se diferencian. *Rappi* y *Pedidos Ya* te obligan a estar a una hora determinada, un periodo de

tiempo determinado, o sea de independencia, nada. Creo que *Pedidos Ya* tiene una especie como de aros, como de logros, de *achievement*. A medida que tú vas llegando al “aro 1” eres de lo mejor top, te van a llegar todos los mejores pedidos. “Tú vas a poder ser millonario”. Pero si te equivocas acá te castigan tirándote hacia atrás. Es “Los Juegos del Hambre” yo siempre lo he dicho. Pasa lo mismo con *Rappi*. Pero *Corner* si bien también tiene indicadores...la verdad es que uno se da cuenta que no es tan bueno cuando está sentado y a uno le cae un pedido y a uno no, o al otro y a uno no. Uno se da cuenta que existe alguna entidad reguladora, algunos sospechan.

El famoso algoritmo...

El algoritmo. Nosotros preguntamos cómo funciona y de verdad fueron muy amables también porque *Corner* es totalmente distinto a *Uber* y lo voy a poner así: *Corner* siempre fue como muy paralelo, o sea, yo me reunía con el dueño al mismo nivel y el dueño se reunía con cualquiera de sus trabajadores al mismo nivel. O sea que no era una cuestión de que yo te voy a mandar una cita y tú vas a aceptarla. No, pero *Corner* nos logró explicar en algún momento cómo funcionaba el tema de los indicadores. Que es el mismo algoritmo el que define qué tipo de validador necesita para determinado día. Es decir, si es velocidad, es importante que tú seas rápido; aceptaciones, es importante que tú aceptes todo: tienes full filme que para ellos es el de tu capacidad de entregar todo el pedido, es decir, si no hay arroz, tú tienes que tener la capacidad de decirle al cliente que le cambias el arroz. Y tiene otras validaciones que no dependen de uno, dependen de la empresa, del supermercado y tiene la evaluación del cliente. Por ejemplo, que el cliente evalúa “no encontraron mi arroz, me enoja con el que no tiene ninguna relación”. O sea, no es que el *shopper* haya llegado sucio, maltratado, que le rompió las cosas. Pero no era lo que yo quería. Te castiga el cliente sin saber que está castigando, o sea creyendo que castiga a la aplicación, está castigando al trabajador. Entonces qué pasaba, uno se podía parar al lado de su compañero

que estaba recibiendo más pedidos ¿cuáles son tus indicadores? En su inocencia siempre pura. Entonces veía uno que tenía los mismos cinco puntos, nueve, dos, cuatro puntos tres, es lo mismo, entonces decíamos ¿cómo hacemos? ¿cómo me explicas? Le decimos que tiene dos trabajadores con la misma puntuación visible, a uno le caen pedidos y al otro no. Entonces ahí nos dicen ¿no? Lo que pasa es que ustedes ven el punto 3, punto 1, punto 2. Nosotros sobre esos puntos tenemos cuatro números más. Entonces, la aplicación va a decidirse por él. Dependiendo de lo que se necesitara en ese momento, según la aplicación. Por ejemplo, el año pasado necesitaba entregar muchos pedidos, necesitaba que la gente fuera rápida, por lo tanto la prioridad para entregar el pedido era la gente que era más rápida. Entonces no le iba a caer al que era más amable con el cliente, le iba a caer al que era más rápido. Entonces, cuando nosotros descubrimos eso, se nos iluminó el mundo. Pero finalmente uno se siente como trabajador cuando ves que pasa uno, pasa otro, pasa otro y no pasa uno y reconozco mi tema, lo importante es que nos reconozcamos como trabajadores, que es súper difícil porque el concepto está metido a fuego: que tú eres tu propio dueño, tú eres tú, eres tu propio jefe, tú dispones de tus tiempos.

Pero te ponen un horario y te matan a pedidos para poder llegar a un salario

Entonces a mí en algún momento en las discusiones me dicen “pero es que la gente quiere libertad de tiempo” en los argumentos de los diputados. Yo tengo trabajadores que trabajan ocho horas. Y les pagan su seguridad social y le pagan su mutual y le pagan sus vacaciones y sus embarazos y todo por trabajar ocho horas. Si el rango va de no sé cuánto será el mínimo una hora a cuarenta y cinco horas y uno puede escoger. Y uno va a escoger las cuarenta, no sé las quince horas que quieran trabajar las voy a distribuir de tal manera que me calcen quince horas. Porque en Chile existe paralelamente un reglamento o una legislación que tiene que ver con el trabajador joven, el trabajador que estudia. Antes era súper rígido, ahora le permite al alumno, decirle “mira, yo tengo ventana de trabajo. Yo

puedo venir a trabajar, voy a contestar por veinte horas. Pero yo tengo los lunes toda la mañana ocupada, pero tarde libre, tengo el martes la mañana libre, pero en la tarde ocupada”, entonces junto con el empleador arman el marco de las veinte horas. Y eso ya era una ley.

¿Y en remuneración hay diferencia?

La verdad es que nosotros sacamos la cuenta, porque ya no tenemos *shoppers*. Antes de que *Uber* se tomara toda la operación nos despidieron digamos, o eliminaron el área ¿no? Así se llama: eliminar el área. Porque ellos no querían reconocer bajo ninguna circunstancia que habían *shoppers* con posibilidad de ser contratados. Entonces nos reubicaron a los que quedamos de *shoppers*, algunos decidieron irse, lo que me parece también súper justo y a otros definitivamente no les dieron la posibilidad porque no valían la pena. Pero en algún momento nosotros hicimos el cuadro comparativo con los chicos que estaban afuera, *freelance* versus nosotros. Hicimos un excel donde incluimos nuestras vacaciones, nuestras mutuales, donde incluimos todos los beneficios que teníamos paralelos, nuestra negociación colectiva, todo y la diferencia es impalpable ¿no? Porque no es lo mismo que yo reciba, te voy a inventar una cifra, un millón de pesos al mes así, que tú recibas seiscientos mil pesos al mes y cuatrocientos mil pesos adicionales en todos tus beneficios que están escondidos y que no son monetarios, o sea, son monetarios, pero no en efectivo. Entonces sumando y restando la diferencia eran alrededor de mil quinientos pesos tomando en cuenta un sueldo de un millón... mil quinientos pesos, nada, era 1% casi. Nada, nada.

¿Crees que hay una mejor forma de organizarse o cuál crees que es la forma más adecuada para organizarse para este sector?

Yo siempre creo que el sindicato tiene que replantearse la forma de hacer sindicalismo. Nosotros no logramos juntar a la gente, a los quinientos que son, en una asamblea. Sí lo veo con la gente del *retail*, porque la forma

de trabajo nuestra es totalmente distinta. Por lo menos nuestros sindicatos... ya era difícil juntarnos en la asamblea cuando éramos *shoppers* porque eso implicaba pedirle a la empresa permiso para que bloquearan a los que estuvieran a esa hora con trabajo y eso implicaba que los chicos quedaban sin recibir comisión, en ese periodo de esa asamblea, entonces ya nos costaba en ese momento. Hoy día donde el 100% o un 90% de los trabajadores que están dentro del sindicato son trabajadores desde sus casas, reunir a esta gente en una asamblea física es imposible, o sea, lo hemos hecho. Hemos hecho dos asambleas en un mismo día para ver cuánta gente era capaz de llegar, llegó la mitad del sindicato, dividido en dos jornadas y yo lo encuentro un fracaso absoluto. Mírate un *Zoom* y están todos digamos, pero porque no se van a mover, no se mueven ni al trabajo. Además, mi sindicato tiene una edad promedio de 29 años. La mayoría de estas criaturas ya no son *millennials*, ya son *centennials*. Entonces, es más difícil todavía. Entonces estamos, yo creo, que en un proceso de reinención sindical. Siempre rescato que la unión es importante, la unión bajo un sindicato porque es lo que tenemos hasta ahora legislado.

O sea, la forma es el sindicato...

Es lo que corresponde, pero hay que replantearse cómo. Estamos -yo creo que esto lo tienen que haber vivido también los que producían con martillito y se encuentran con esta revolución industrial- digamos que y ahora ¿dónde quedó yo? Ahí tenemos, hay trabajadores y lo veo por el lado del comercio, que todavía no saben, o sea, son gente joven pero que no se maneja digitalmente. Entonces está ya en desuso esta persona, ya no existe para el sistema y las nuevas formas del trabajo. Entonces gente que no se ha logrado actualizar en términos digitales está quedando fuera y pasa también con los sindicatos.

¿Cuáles crees que son los desafíos o los obstáculos que tienen como organización y los principales horizontes de lucha?

O sea, aquí, mira yo desde la CUT como una coordinadora de sindicatos de aplicación... hoy tenemos la posibilidad de crear uno... Pero no, no voy a permitir que se cree hasta que no estén las condiciones dadas para proteger a los trabajadores. Por lo menos a sus dirigencias que es algo que no se puede. O sea, independiente si ellos pueden crear... Uno puede en Chile crear un sindicato de lo que quiera, el tema es qué validez tienes frente a la empresa y qué validez tienes ante la ley. Y la ley no nos está favoreciendo todavía. Descubrimos que, en Colombia, descubrí porque fue como dirigente sindical, una colega me cuenta: “nosotros hicimos crecer el sindicato. O sea, es de *Rappi de Pedidos Ya*, nosotros decimos que sea este sindicato por una cuestión súper boba que hice yo”. Se encontró con un abogado que le dio una solución. A ella le bloquearon su cuenta sin ser dirigente sindical, era trabajadora. Le dijo cómo puedo hacer y saber por qué me bloquearon la cuenta y al parecer dentro de la legislación colombiana hay una cuestión que se llama “requisición”, una cosa así súper rara que obliga a la empresa a especificar por qué despidió a un trabajador, sin ser trabajadora en este caso. El abogado se agarró de eso e hizo un escrito súper sencillo. Y la empresa le timbró que le había recibido la cuestión, había un tiempo legal y la empresa respondió por razones, no por necesidad de la empresa. Pero con esa respuesta ella tenía una segunda patita para tirarle la pelota de regreso también guiado por este abogado creativo. Y cuando la empresa se vio con esta respuesta y dijo no, pues mejor antes de que ella me demande, le devolvemos la cuenta. Entonces ella junto con su colectivo han aumentado a su gente. Porque los protegen de esa forma y dan la posibilidad. Entonces yo digo, si yo pudiera hacerlo aquí en Chile, la verdad es que por los niveles de irregularidad de los trabajadores que son los masivos retail, *Pedidos Ya*, *Rappi*, digamos ayudar a los que a los que sí realmente tienen sus cuentas, que no dejan de ser un montón de gente, pero si uno piensa en general es muy poca gente. Entonces cuando llega alguien, yo trato de

agarrarlo y son como peces fuera del agua, o sea, por este sistema que son migrantes la mayoría se me van, se desarman. Cuesta. Ese es uno de los grandes desafíos: lograr que la gente se arriesgue. Primero, hay un tema personal, o sea, nadie quiere perder, nadie quiere ser bloqueado y ese es un tema que es como mi caballito de batalla, digamos aquí sí podemos armar un sindicato, pero yo no quiero un sindicato que sea sacrificable. O sea, hay que armar un sindicato de tal manera que se sostenga en el tiempo, que esté protegido. Que aparte es muy, muy delicado porque si vos encima lo haces y no tenés éxito y fracasas, ya está. Perdiste tu oportunidad, digamos. Por eso tiene que ser muy planificado y por eso digo versus mi negociación anterior. En el *retail* se está llegando a esos extremos de tener aplicaciones dentro de ellas, entonces si ya hay como *red flags*, digamos es momento de pensar de manera integral, o sea las aplicaciones es un tema. Pero que las aplicaciones han abierto a otras empresas, a otras tradiciones. A otros trabajos tradicionales les han abierto los ojos, entonces yo digo si lo pueden hacer yo también lo puedo hacer. Por lo tanto, la desregularización laboral es lo que se viene. A nosotros nos dicen “hay que generar trabajo”, sí. Finalmente, el trabajo es la mujer limpiando su casa y todavía no hemos podido reconocerla a ella digamos, a su segundo y tercer trabajo. Que cuida la guagua, que limpia la casa, que prepara la comida, que plancha la ropa, que dejan los niños encaminados, o sea, todavía no hemos podido resolver. Entonces yo creo que el desafío es ver cómo la organización sindical sobrevive, es decir, generar nuevas formas de organización. Hay que dejar la visión marxista leninista de la dirigente, de darle a la mesa gritando a cuatro gritos y que la gente le aplauda. Sí creo también, pero como desafío hay que educar a la población nuevamente. Nosotros por lo menos aquí en Chile llevamos cuarenta o cincuenta años sin educación cívica. Entonces a diferencia de Brasil, incluso de Argentina. Hay un tema que te mueve eventualmente, que es la política. Aquí en Chile ya no hablamos ni dentro de los mismos sindicatos. Te dicen por qué tenemos que hablar de política. Es súper difícil decir y hacerles entender que la política es lo que te mueve todos los días, tu descanso del domingo, lo hizo la política; tu levantadita a las

ocho de la mañana para ir al colegio con tus hijos. Entonces si tú no estás de acuerdo con algo, tienes que pelearte con la política y para poder discutirle a la política el problema es que no tienen argumentos políticos.

SECCIÓN III. PANORAMA LABORAL

En esta sección del Boletín proponemos realizar un seguimiento del comportamiento del mercado de trabajo de Latinoamérica, el Caribe y España, y de fallos en el ámbito judicial relevantes para la comprensión de la situación laboral en materia de derechos.

A continuación, presentamos tres breves informes sobre los indicadores básicos del mercado de trabajo para Argentina, Chile y España. A su vez, cierra la sección, el comentario a un fallo sobre violencia de género en el ámbito sindical.



Argentina: estabilidad del mercado de trabajo con crecimiento de la ocupación y persistencia de la informalidad

Nicolás Dzembrowski*

La observación del comportamiento del mercado de trabajo en Argentina en los últimos cinco años, a partir del análisis de sus principales indicadores nos arroja la siguiente situación:

1) Se presenta un comportamiento estable con tendencia al mejoramiento de los principales indicadores y una rápida recuperación de los mismos luego de la pandemia. Se destacan la tendencia a la baja del nivel de desocupación y la persistencia de los altos niveles de trabajo no registrado que, el mejoramiento de los niveles de empleo, no logran reducir.

2) La tasa de actividad se mantuvo estable, en torno al 58 - 59% durante el período anterior a la pandemia, cuando bajó 10% (49,2% para el 2do trimestre de 2020), y se recuperó a los niveles pre pandemia en el 1er trimestre de 2021. El dato del 1 trimestre de 2023 arroja un 61,1% de tasa de actividad, siendo el nivel más alto de toda la serie. A su vez, se observa que la brecha de género entre mujeres y varones se mantiene en todo el período en torno al 20% con una leve tendencia a su reducción hacia el

* Universidad Nacional de José C. Paz CONICET-IESCOE. Integrante del Grupo de Trabajo CLACSO ¿Qué trabajo para que futuro?

final del período en donde se observa que para el primer trimestre del año 2023 fue del 18,7% (70,9% para los varones y 52,2% para las mujeres).

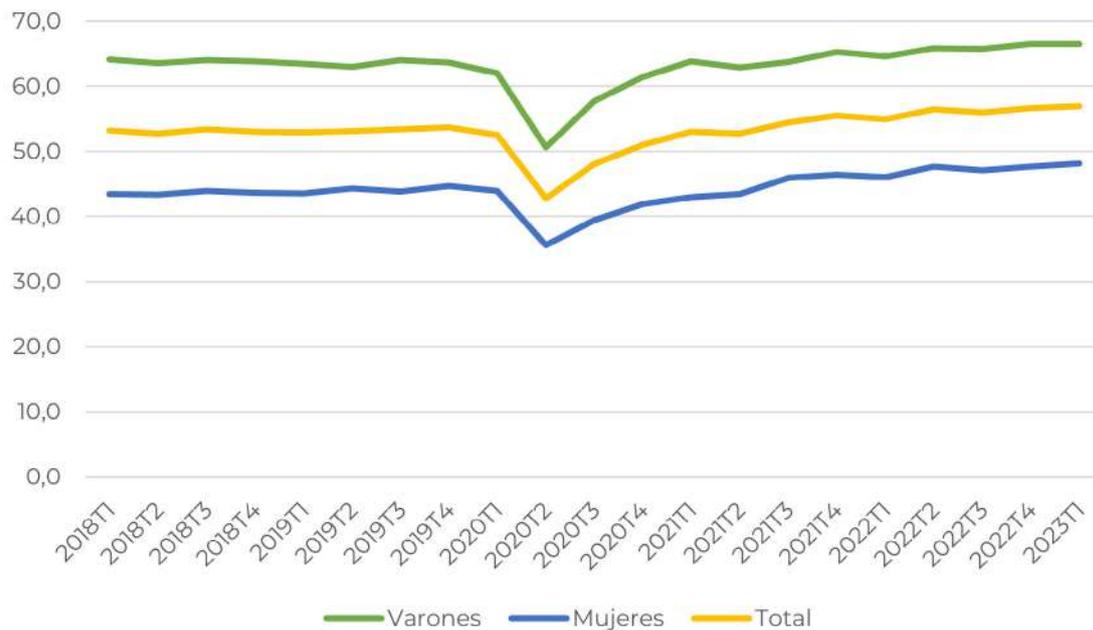
Argentina: Tasa de actividad - Desde el año 2018 hasta el primer trimestre de 2023



Fuente: INDEC, Encuesta Permanente de Hogares.

3) La tasa de ocupación acompañó el comportamiento de la tasa de actividad, mostrando un descenso de 10% en el segundo trimestre de 2020 (plena vigencia de las medidas de aislamiento social preventivo y obligatorio) producto de la pandemia, y una rápida recuperación con posterioridad a la aplicación de las medidas de ASPO. La tendencia que se observa a partir del primer trimestre del 2021 es de crecimiento hasta alcanzar el 56,9% para el primer trimestre de 2023 siendo este el porcentaje de ocupación más alto de toda la serie. La brecha entre varones y mujeres también es similar a la observada en la tasa de actividad, rondando el 20% en detrimento de las mujeres, con una leve disminución hacia el final del período presentado que refleja una diferencia de 18,4% (66,5% para los varones y 48,1% para las mujeres).

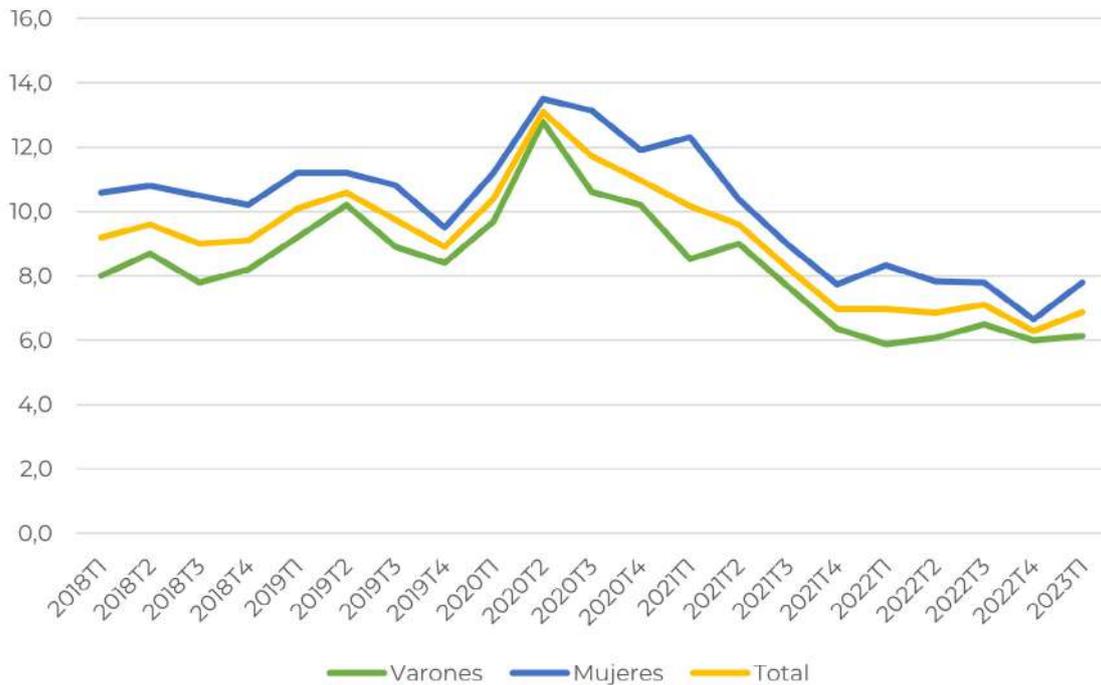
Argentina: Tasa de ocupación - Desde el año 2018 hasta el primer trimestre de 2023



Fuente: INDEC, Encuesta Permanente de Hogares.

4) Respecto a los niveles de desocupación, observamos que de un 9,2% en el inicio de la serie, aumenta levemente al 10,6 para el segundo trimestre de 2019, llegando al pico del 13,1% por efecto de la pandemia para el segundo trimestre del 2020. Luego se observa que los niveles de desocupación descienden hasta el presente, en coincidencia con la recuperación de los niveles de actividad y de empleo, llegando al 6,9% de la población económicamente activa para el primer trimestre de 2023. La brecha entre varones y mujeres, que acompaña prácticamente toda la serie, se ubica entre uno y dos puntos porcentuales en detrimento de las mujeres.

Argentina: Tasa de desocupación - Desde el año 2018 hasta el primer trimestre de 2023



Fuente: INDEC, Encuesta Permanente de Hogares.

5) La tasa de subocupación durante el período, que representa el porcentaje de aquellos/as que trabajan menos de 35 horas semanales, muestra niveles similares en el inicio y final de la serie ubicándose en el 9,4% de la PEA para el primer trimestre de 2023. El pico más alto de la serie se observa entre el tercero y cuarto trimestre de 2020 con un 13,4% y 15,1% respectivamente, dando cuenta que, si bien luego de la pandemia los niveles de empleo se recuperaron, la situación en cuanto a la calidad del mismo refleja ciertos vaivenes.

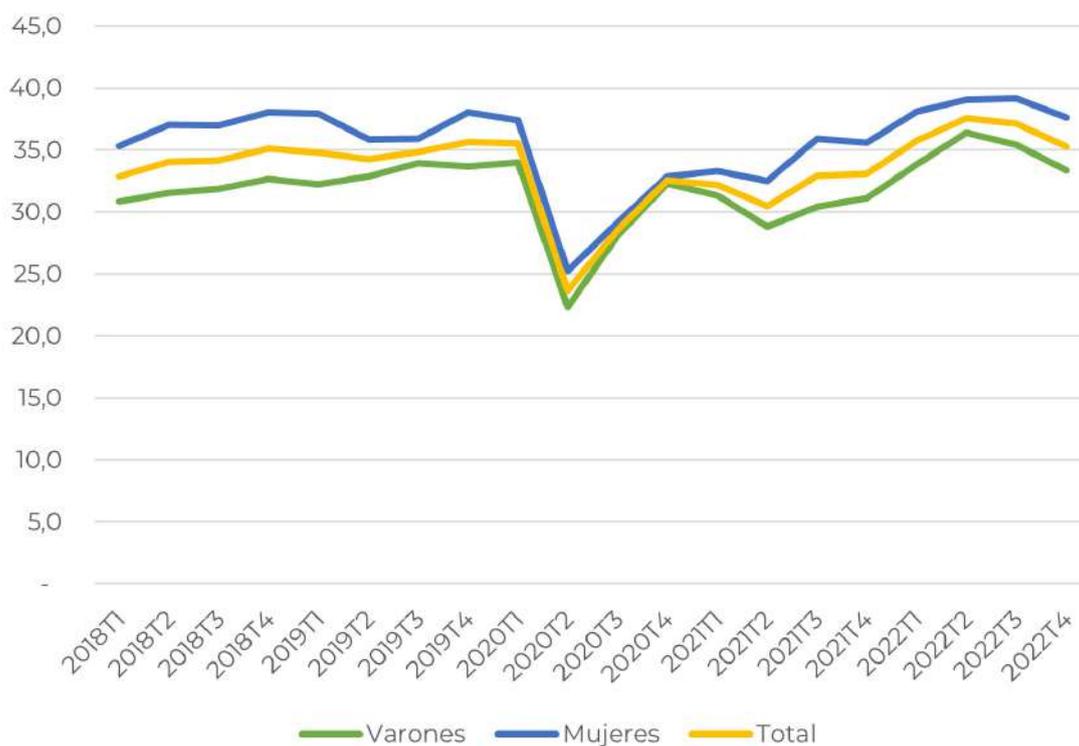
Argentina: Tasa de subocupación - Desde el año 2018 hasta el primer trimestre de 2023



Fuente: INDEC, Encuesta Permanente de Hogares.

6) La tasa de empleo no registrado, es decir aquellos/as trabajadores/as que no realizan aportes a la seguridad social, se muestra persistente durante todo el período que presentamos a la vez que es más alta entre las mujeres que entre los varones. La serie se inicia con el 32,8% con una brecha de poco más de 4% entre varones y mujeres (30,9% y 35,3% respectivamente), para el primer trimestre de 2018, y cierra presentando un aumento que escala al 35,3% para el cuarto trimestre de 2022 con una brecha similar entre varones y mujeres. Si bien se observa que en el período de pandemia el nivel de informalidad cae más de 10% (23,6% para el segundo trimestre de 2022), esto se explica por la pérdida de puestos de trabajo en el sector informal.

Argentina: Tasa de empleo no registrado - Desde el año 2018 hasta el año 2022



Fuente: INDEC, Encuesta Permanente de Hogares.

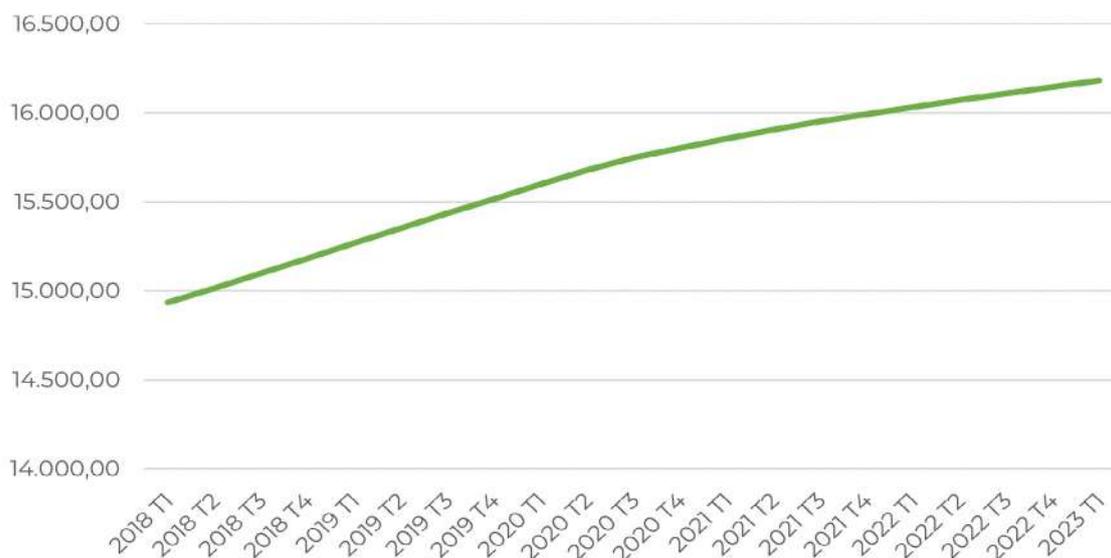
En síntesis, el mercado de trabajo en Argentina durante los últimos cinco años, presenta un mejoramiento en los niveles de actividad y empleo a la vez que una persistencia de alta informalidad. Alrededor de un tercio de los/as asalariados se encuentran por fuera de la protección de la seguridad social vinculada al mundo del trabajo.

Chile: Entre la encrucijada del cuidado y la participación laboral femenina

Ana María Fernández Marín*

1) Chile actualmente cuenta con una población estimada de 19,8 millones de personas, de las cuales los hombres representan un 49,4% y las mujeres un 50,6%. Al primer trimestre móvil de 2023 la población en edad de trabajar considera 16,2 millones de personas, tras experimentar un crecimiento sostenido de más de un millón de personas en los últimos años. La composición etaria y la mayor longevidad de las mujeres hace que éstas predominen entre las personas en edad de trabajar (entre los 15 años o más).

Chile: Población en edad trabajar - Desde el 1er trimestre de 2018 al 1er trimestre de 2023 (en miles)

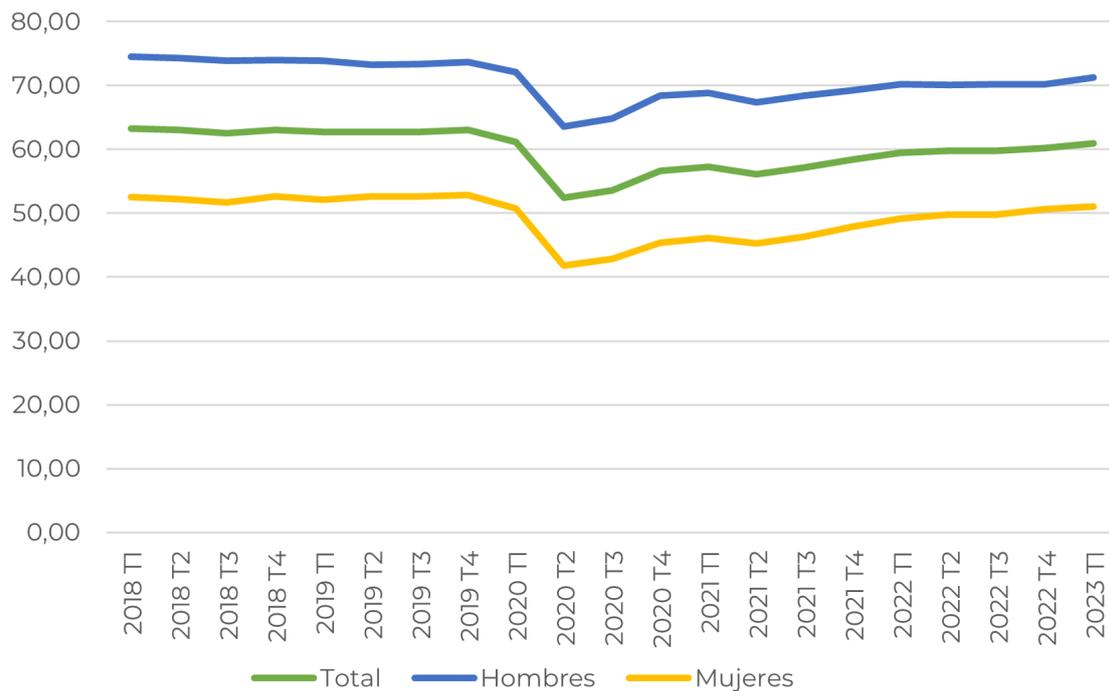


Fuente: ENE, Instituto Nacional de Estadística.

* Universidad Alberto Hurtado. Integrante del Grupo de Trabajo CLACSO ¿Qué trabajo para que futuro?

2) Sin embargo, el comportamiento del mercado laboral difiere por razones de género. La brecha de participación laboral es del 20 pp. y es de carácter estructural a pesar de las fluctuaciones ocurridas durante el período de la pandemia. Actualmente la tasa de participación laboral de las mujeres se sitúa ligeramente por encima del 50%, mientras que la de los hombres supera el 70%. Este fenómeno es conocido como la paradoja chilena, pues los bajos niveles de participación laboral de las mujeres no se condicen con aquella que presentan países con el mismo nivel de desarrollo, ni con el promedio de la región.

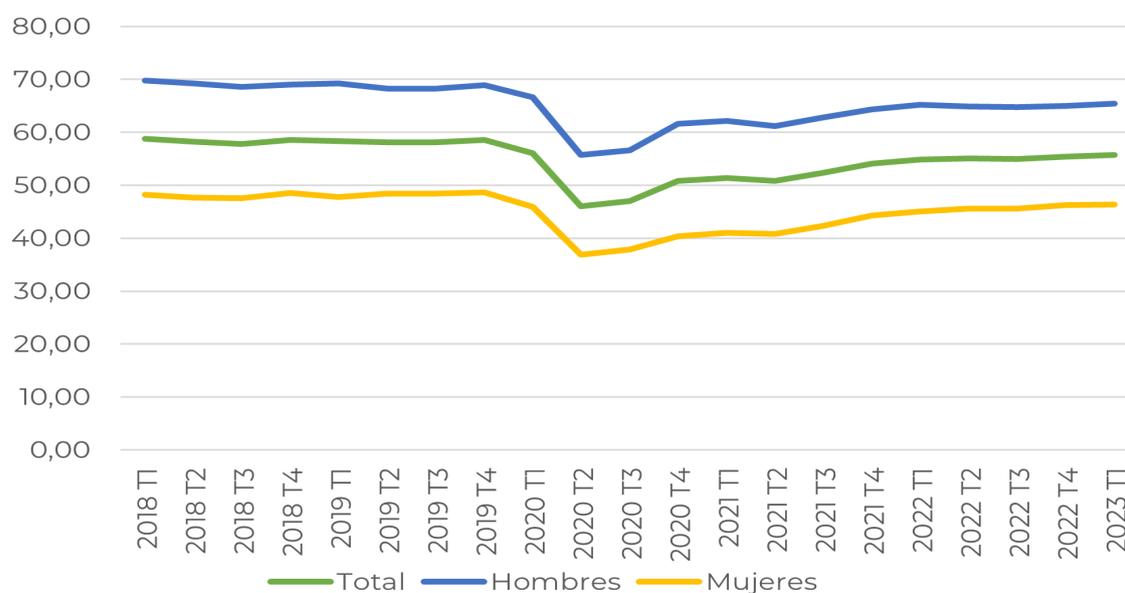
Chile: Tasa de actividad - Desde el 1er trimestre de 2018 al 1er trimestre de 2023



Fuente: ENE, Instituto Nacional de Estadística.

3) La brecha de participación también se traslada a la ocupación. Aunque la tasa media de ocupación es del 55,7 % en el primer trimestre del año 2023, la de la mujer se encuentra ligeramente por encima del 46%, mientras que la de los hombres están en casi 65,5%. En el peor período de la pandemia, la tasa de participación de la mujer en Chile retrocedió más de una década, llegando a estar en el 36,8% en su peor momento.

Chile: Tasa de ocupación - Desde el 1er trimestre de 2018 al 1er trimestre de 2023



Fuente: ENE, Instituto Nacional de Estadística.

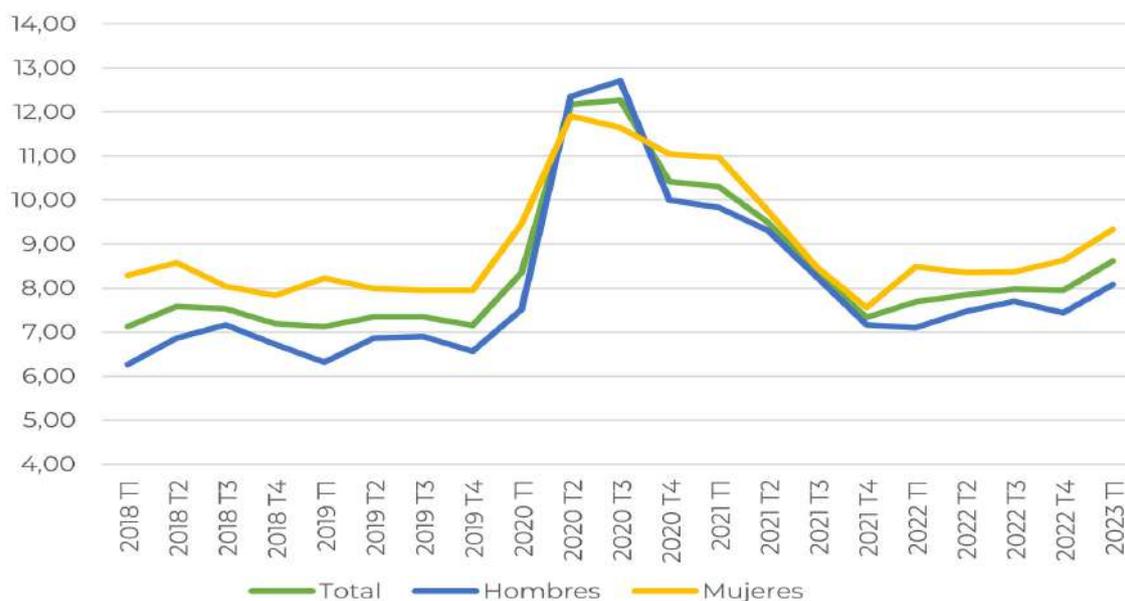
4) Aunque debido al shock económico producido por el COVID-19 llegó a superar el 13% a mediados de 2020, las cifras se recuperaron hasta situarse en tasas habituales del 7% a fines de 2021. Sin embargo, desde entonces ha presentado un aumento progresivo y en el primer trimestre de 2023, ésta se encuentra en el 8,5%.

Observada por sexo, el comportamiento del desempleo ha presentado estructuralmente una brecha de género en torno a los 2 pp. en los años precedentes a la pandemia. Durante la crisis sanitaria, el hecho de que la mayor destrucción de empleo fuese en los sectores con mayor representación masculina y que las actividades económicas de cuidados (principalmente

salud, pero también comercio) fuesen esenciales, hicieron que en un primer momento la tasa de desocupación de los hombres superara a las de las mujeres en un pp., situándose en un 13,5%. Sin embargo, la sobrecarga de trabajo de cuidado no remunerado, de forma sostenida durante los meses de confinamiento, así como la contracción de sectores como la restauración o el empleo doméstico, hicieron que la tasa de desocupación de las mujeres fuese sostenidamente mayor en los meses siguientes. En los peores momentos, la brecha de desempleo entre géneros se situó en torno a 2 pp. durante varios trimestres entre los años 2020 y 2021. Ello a pesar de que mucha de las mujeres que habían perdido o habían tenido que renunciar a su puesto de trabajo, salieron derechamente del mercado laboral.

Tras el retorno a la normalidad, las tasas de desocupación entre ambos sexos han vuelto a situarse por encima del punto porcentual y las mujeres todavía no vuelven a recuperar los puestos de trabajo perdidos. Sin embargo hay que reconocer que parte del desempleo (tanto de hombres como de mujeres), corresponde todavía a al aumento de la participación laboral tras la gran destrucción de empleo de la pandemia.

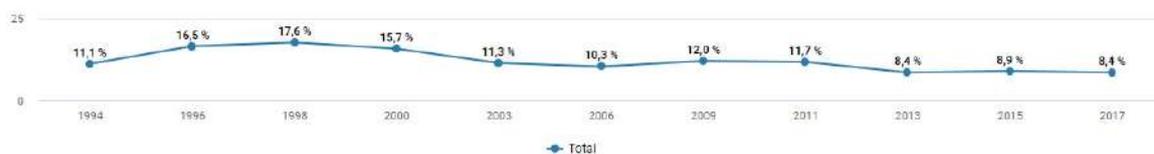
Chile: Tasa de desocupación - Desde el 1er trimestre de 2018 al 1er trimestre de 2023



Fuente: ENE, Instituto Nacional de Estadística.

5) En Chile existen varios tipos de contratos de trabajo temporales (como los contratos a plazo fijo, contrato por obra o servicio). Sin embargo, las estadísticas oficiales no ofrecen información diferenciada por tipo de contrato. Otro modo de relación laboral temporal (aunque con contrato de prestación de servicios profesionales), se realiza a través de la contratación de “independientes”, que en la realidad en muchos casos pasan a realizar las mismas funciones al interior de las empresas que los trabajadores de plantilla. Sin embargo, hay que señalar que las cifras de temporalidad ofrecidas la Encuesta de Hogares (CASEN), refieren a los contratos de temporada o estacional, siendo éstos los datos que se presentan a continuación.

Chile: Tasa ocupados con contratos de temporada o estacional – Desde 1994 a 2017



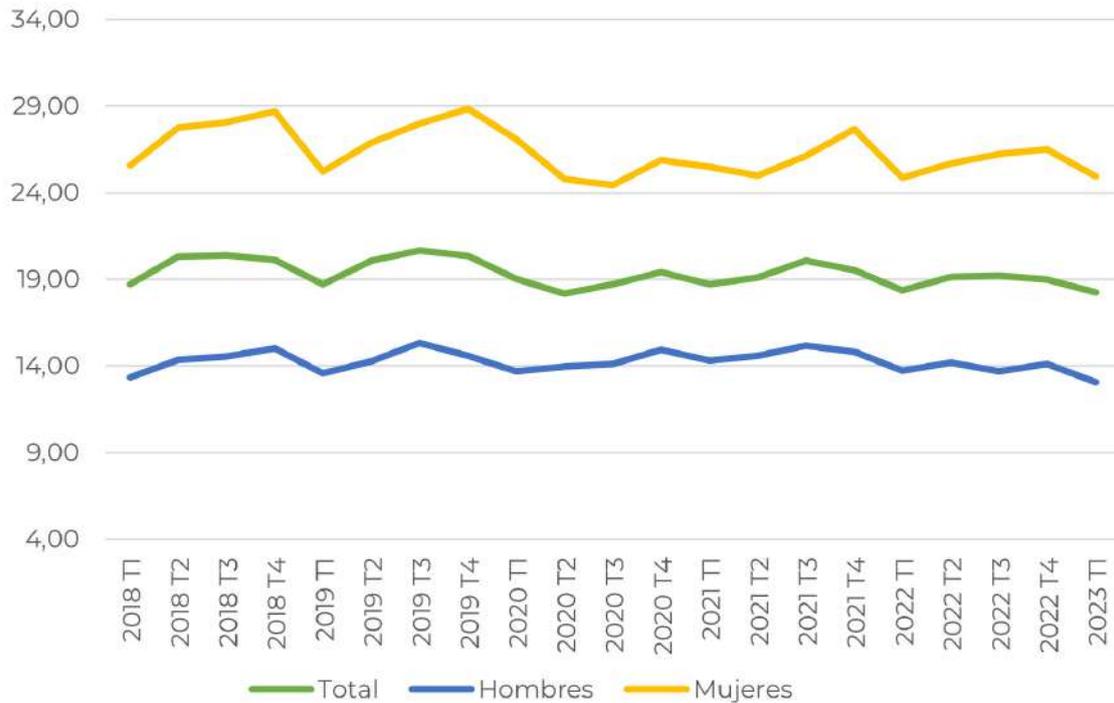
Fuente: Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN), Ministerio de Desarrollo Social.

Aunque con anterioridad la temporalidad había estado entre el 10% y el 18%, durante lo que llevamos de este siglo, el porcentaje de ocupación temporal en Chile ha ido reduciéndose hasta situarse en el 8% desde el año 2013 hasta 2017.

6) Más frecuentes en el mercado de trabajo son los contratos a tiempo parcial, es decir, aquellos que consideran 30 horas o menos de trabajo semanal. Este tipo de contrato suponen aproximadamente el 19% del total de los contratos formales del mercado de trabajo. Sin embargo, también presentan una brecha importante por género. En el caso de los hombres, suponen el 14% de la ocupación, mientras que para las mujeres con una alta fluctuación especialmente durante los períodos de verano, se ha

situado entre el 24% y el 29%. Actualmente la brecha de género en este tipo de relación laboral es de 10 pp.

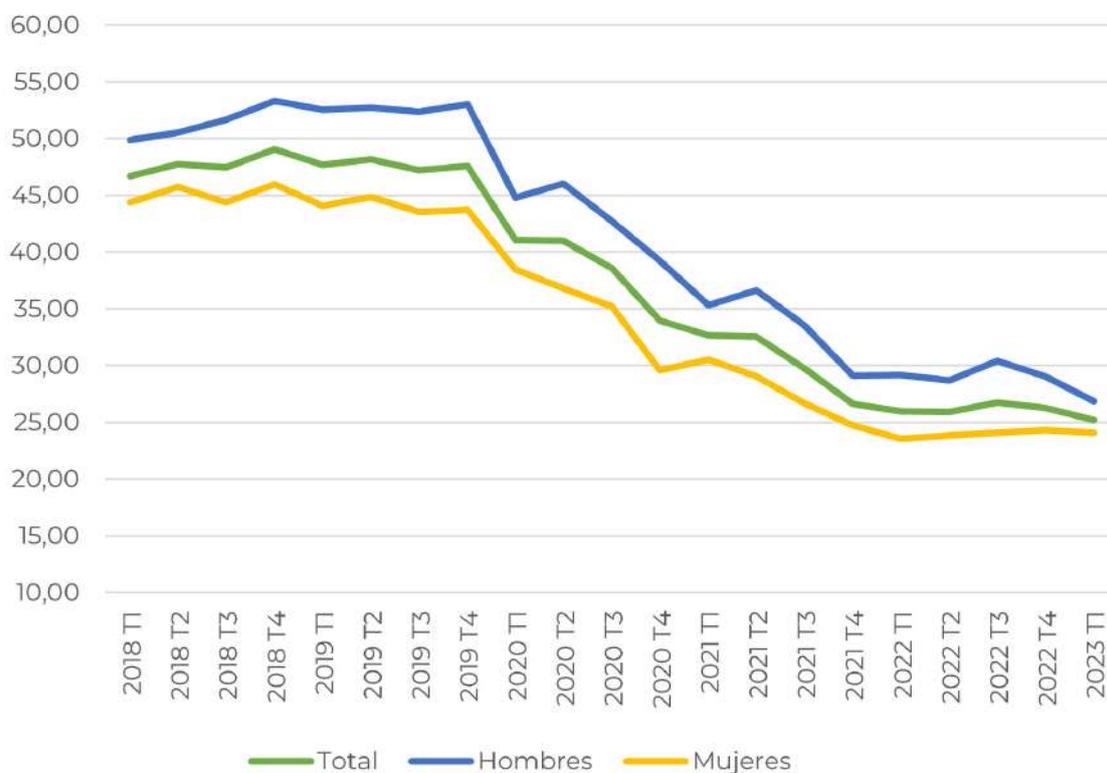
Chile: Tasa de subocupación - Desde el 1er trimestre de 2018 al 1er trimestre de 2023



Fuente: ENE, Instituto Nacional de Estadística.

Un aspecto no menor en este tipo de contrato, es la involuntariedad en la parcialidad. Las cifras indican que, aunque la parcialidad no presenta grandes variaciones, la parcialidad involuntaria se ha reducido de forma sostenida durante la pandemia para ambos sexos. En el caso de las mujeres, una explicación probable podría ser que es un tipo de contrato que otorga flexibilidad para poder conciliar vida laboral y familiar. Sin embargo en el caso de los hombres, una explicación que requeriría ser contrastada con mayor detenimiento, podría ser que el contrato a tiempo parcial puede ser preferido entre los jóvenes estudiantes o los iniciadores en el mercado de trabajo, como una modalidad transitoria a la inserción efectiva en el mercado de trabajo.

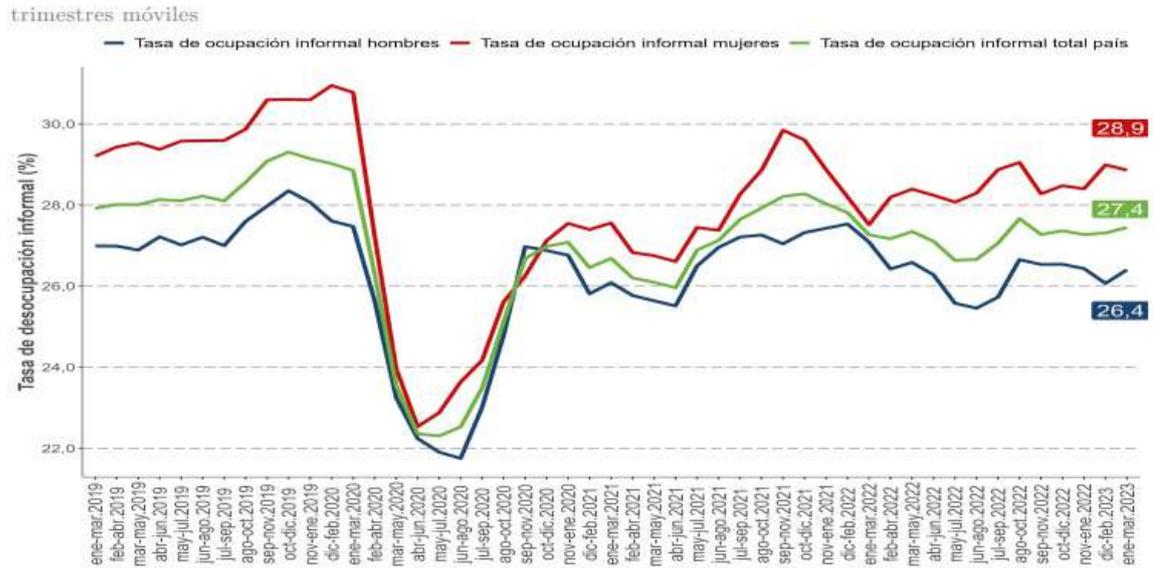
Chile: Tasa de subocupación involuntaria - Desde el 1er trimestre de 2018 al 1er trimestre de 2023



Fuente: ENE, Instituto Nacional de Estadística.

7) Como se ha señalado, el trabajo informal es un tipo de ocupación frecuente por múltiples motivos. Este tipo de trabajo es una característica estructural de los mercados latinoamericanos, pero resulta menos frecuente en Chile que en otros países de la región, situándose históricamente en tasas inferiores al 30%. La tasa total de informalidad en el mercado de trabajo actualmente se sitúa en el 27%. Observada por sexo, ésta es del 28.9% para las mujeres, 2,5 pp. por encima de la de los hombres. Una de las razones es que el empleo informal, aunque con menor grado de protección, ofrecen en muchos casos mayor flexibilidad. Al respecto hay que señalar que, en Chile, los trabajadores informales a honorarios (los que registran boletas de servicios), han entrado progresivamente al sistema obligatorio de pensiones, aspecto que supone una mayor protección. Sin

embargo, muchos trabajadores informales no se encuentran dentro de esta tipología de trabajo.



Fuente: ENE, Instituto Nacional de Estadística.



España: Una importante creación de empleo (con una mejora sustancial de la calidad del mismo) en los 2 últimos años

Raúl Lorente Campos*

La síntesis que podemos hacer para España en cuanto a su evolución del Mercado Laboral en los últimos 5 años se puede resumir en los siguientes aspectos:

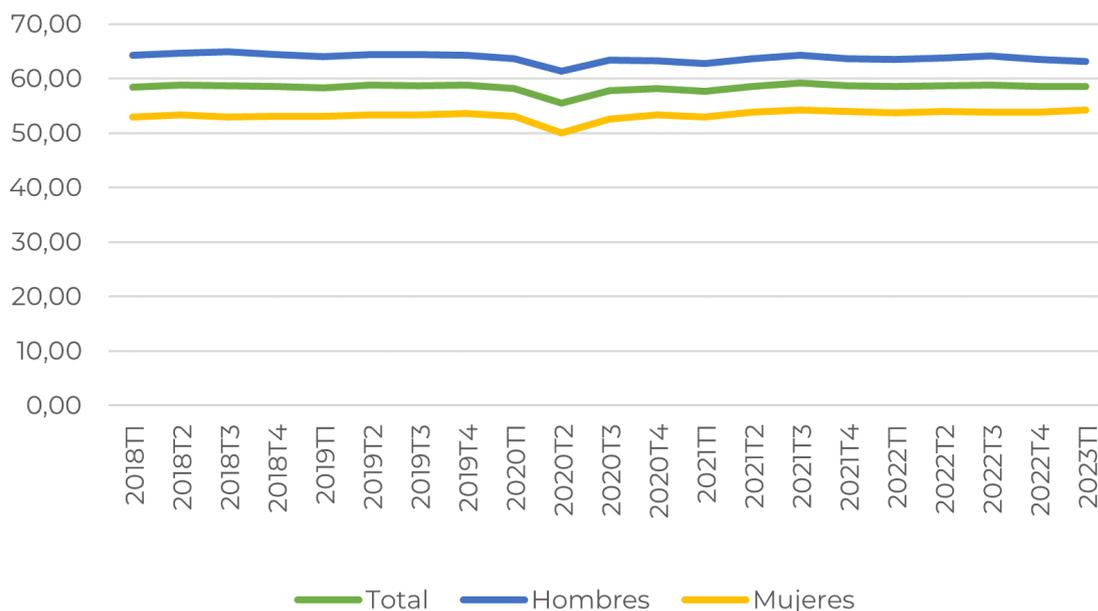
1) Se recuperaron de forma bastante rápida los niveles de las macromagnitudes laborales tras la pandemia de COVID_19 a diferencia de la Gran Recesión de 2008, que tardaron casi una década en recuperar los niveles previos a la crisis. Esto en gran medida se debe a las políticas económicas y laborales aplicadas, en el primero una política de recortes neoliberal de consecuencias austericidas, que para España tuvo un rebote en forma de segunda crisis o W y que acentuó la crisis y la prolongo en el tiempo. En el segundo de los casos una política inversa a la anterior, de carácter expansivo y con gran protagonismo del Estado y de los recursos que este puso en marcha para el sostenimiento del tejido productivo.

2) La tasa de actividad, es decir la población activa entre la población en edad de trabajar continua bastante estabilizada y en niveles bastante

* Universidad de Valencia. Integrante del Grupo de Trabajo CLACSO ¿Qué trabajo para que futuro?

bajos, sobre todo si la comparamos con los países de nuestro entorno europeo.

España: Tasa de actividad - Desde el 1er trimestre de 2018 al 1er trimestre de 2023

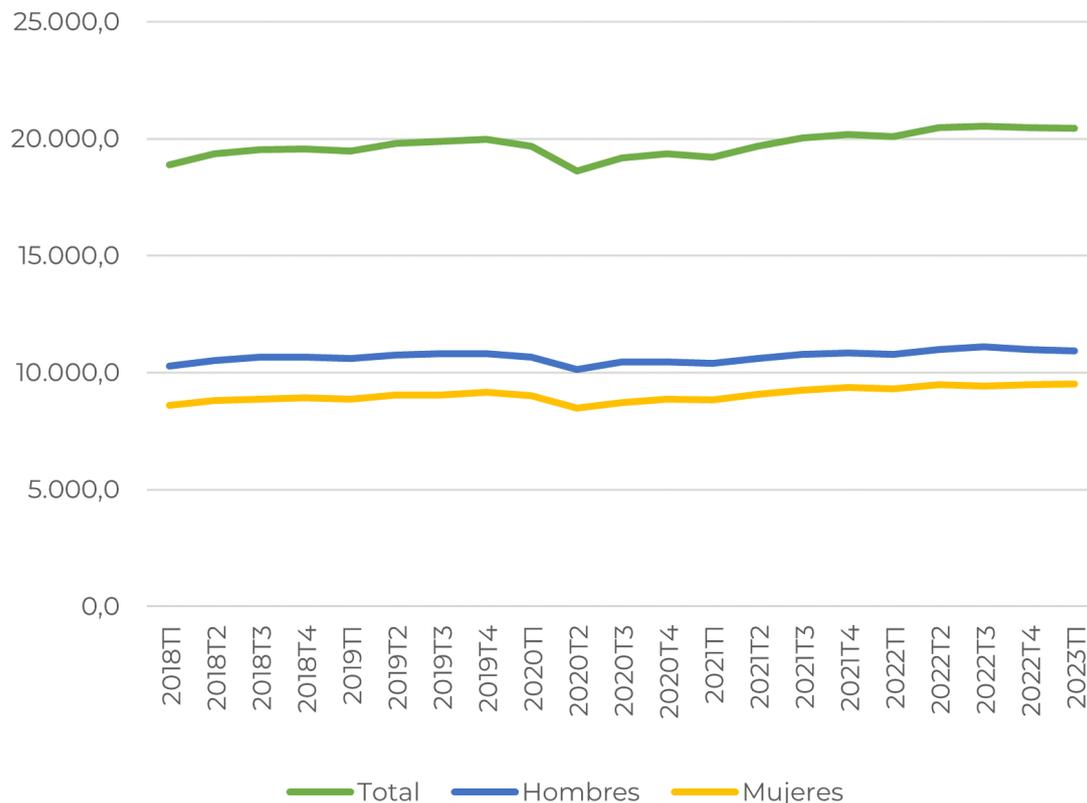


Fuente Instituto Nacional de Estadística

Se observa como esta tasa inicia el periodo estudiado en 2018 en un 58.46% y acaba en 2023 en un 58.55. se puede observar la caída en la misma consecuencia de la pandemia en 2020, su rápida recuperación, si bien en dos momentos que dura hasta t3-2021. También destaca como la brecha de género en esta tasa se reduce, aunque de forma muy ligera y lenta, bajando la masculina en un poco más de un punto (desde un 64.29 a inicio del periodo hasta un 63.18 a primer trimestre de 2023) y subiendo la femenina desde un 52.94 en 2018 hasta un 54.18 en 2023. Este cierre de la brecha se produce sobre todo en el último año. Sería deseable que la mejora en la coyuntura del mercado laboral movilizara laboralmente a más mujeres inactivas y continuara el crecimiento de la tasa de actividad femenina incrementándose en los siguientes trimestres.

3) El volumen de ocupados en el país continua una senda ascendente que solo se ha visto truncada por la pandemia de COVID_19, no obstante se recuperó con bastante celeridad los niveles previos a la pandemia (hacia el 2º trimestre de 2021). En este sentido se ha pasado de 18 millones ochocientos setenta mil ocupados/as a inicio de 2018 a 20 millones cuatrocientos cincuenta mil ocupados/as a inicios de 2023. Es de destacar el crecimiento en más de cuatrocientos mil ocupados/as del último año. El volumen de ocupados sigue una evolución con el mismo perfil por sexo eso sí manteniéndose la brecha en casi un millón y medio más de ocupados varones que de mujeres (técnicamente se reduce pero podemos ver que muy ligeramente).

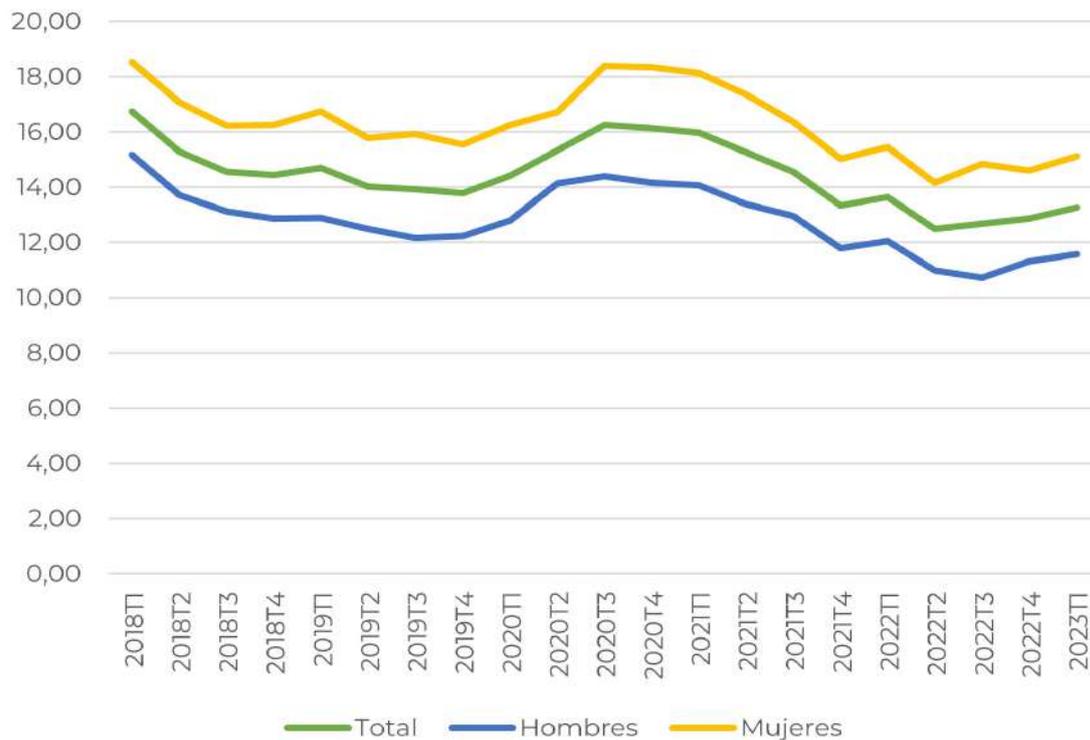
España: Tasa de ocupación - Desde el 1er trimestre de 2018 al 1er trimestre de 2023



Fuente Instituto Nacional de Estadística

4) La tasa de desempleo se ha reducido en el periodo de una forma muy significativa iniciando en 2018 con un 16,74% que baja en 2023 hasta un 13,26, llegando a estar en el segundo trimestre de 2022 en un 12,48%. Es previsible que por el efecto fuertemente estacional de la economía española a partir de este primer trimestre (que tradicionalmente es malo en términos de desempleo) continúe con la senda de reducción o caída. Se puede observar también los efectos en el desempleo que tuvo la pandemia de COVID_19 y su rápida superación (a diferencia de la Gran Depresión de 2008 cuyos efectos en el desempleo se prolongaron por una década) y como la tasa de paro femenina es sustancialmente superior a la masculina, manteniéndose en líneas generales la brecha a lo largo del periodo analizado y siguiendo un perfil muy similar.

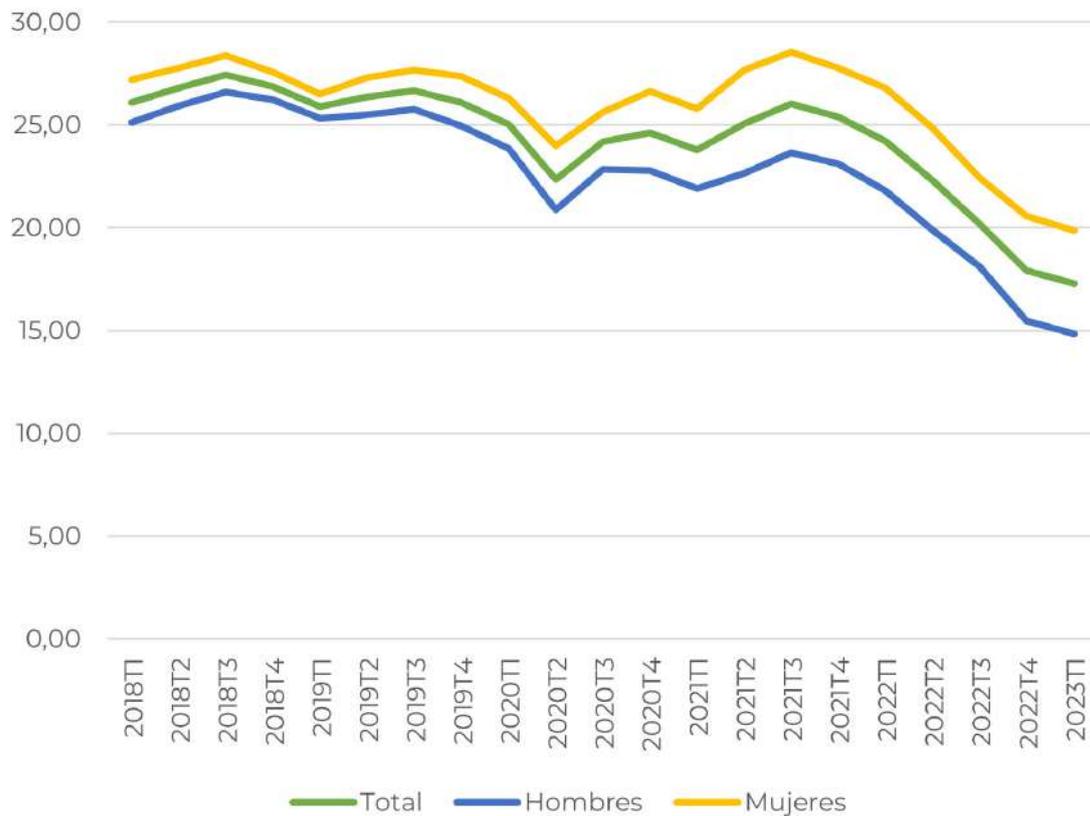
España: tasa de desempleo - Desde el 1er trimestre de 2018 al 1er trimestre de 2023



Fuente Instituto Nacional de Estadística

5) La tasa de temporalidad que muestra la relación entre contratado eventuales o temporales y el conjunto de asalariados es la tasa que más ha cambiado, reflejando la mejora en la calidad del empleo, al menos en esta dimensión de reducción del volumen de asalariados temporales y su conversión a indefinidos fruto de la Reforma Díaz; reforma laboral aprobada en diciembre de 2021 e implementada a lo largo del primer trimestre de 2022.

España: tasa de temporalidad - Desde el 1er trimestre de 2018 al 1er trimestre de 2023



Fuente Instituto Nacional de Estadística

La tasa de temporalidad se mantiene en niveles superiores al 25 %, que significa que más de una cuarta parte de la fuerza laboral en el país tienen un contrato de naturaleza temporal, tasas de las más altas de la UE

durante las últimas tres décadas, llegando a alcanzar a finales del S XX a un tercio de los asalariados. Esta tasa se reduce como efecto de la pandemia, pero de una forma si se quiere “ficticia” fruto de que en pandemia no se renovaron contratos de temporales y esta tasa disminuye, pero a partir de la Reforma Díaz ya a partir de 2022 observamos cómo se reduce la temporalidad desde un 25.38% hasta el actual 17.28% y con perspectivas de que continúe esta senda descendente en la temporalidad de la contratación en los próximos trimestres. En términos de género podemos decir que si bien la temporalidad siempre ha sido mayor entre las mujeres la mejora no ha sido homogénea en los dos colectivos, siendo mayor entre los trabajadores que entre las trabajadoras y abriendo la brecha de género que en la actualidad es mayor a 5 puntos porcentuales (19.86 % de tasa de temporalidad femenina frente a un 14.85% entre los varones).

En síntesis, lo que comentábamos al inicio, en este periodo se mantiene una buena evolución del mercado laboral en España en cuanto a la creación de empleo, que si bien es moderada parece mantenerse en el tiempo, la reducción de desempleo y sobre todo la mejora en la calidad del empleo reflejada en la sustancial reducción de la tasa de temporalidad fruto además de una valiente y decidida apuesta política por la contratación indefinida en forma de la Reforma Laboral Díaz, cuyos efectos ya se pueden empezar a valorar.



Mercado Laboral Mexicano 2005-2023

Rolando I. Valdez
A. Rogelio Cogco
Jorge A. Pérez-Cruz*

Resumen

- Puede decirse que el mercado laboral mexicano ha superado la crisis por COVID-19 en términos de ocupación.
- La informalidad laboral sigue siendo un problema que se reduce a una velocidad menor que con la que se recuperan o generan empleos.

1 Universidad Autónoma de Tamaulipas. Integrantes del Grupo de Trabajo CLACSO ¿Qué trabajo para que futuro?

Tasa de ocupación

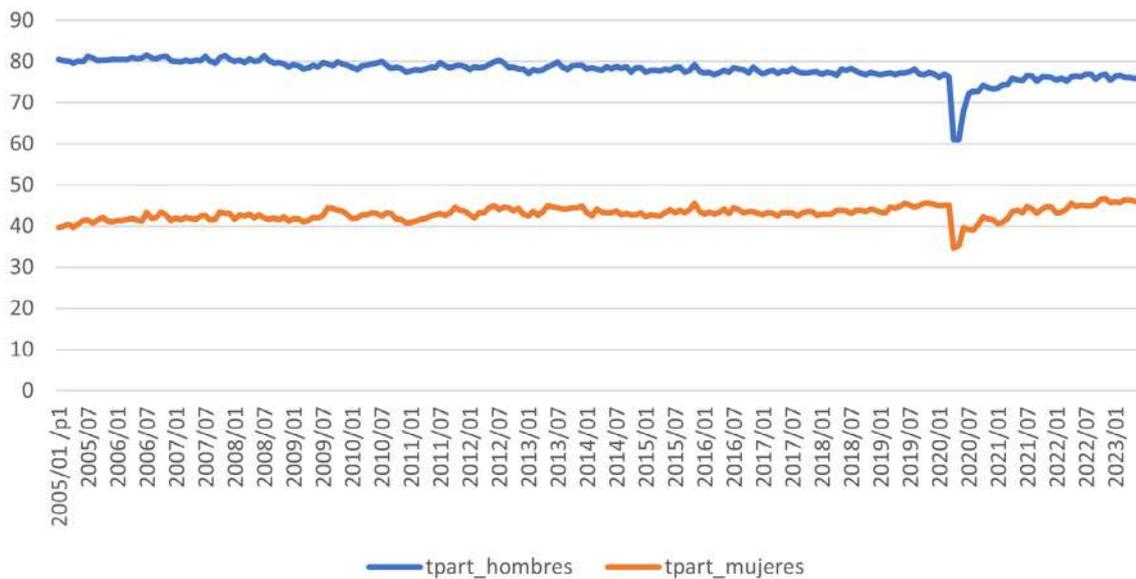
La Tasa de Ocupación en 2023 es alrededor de 97%, un nivel superior incluso al nivel observado antes de la pandemia por COVID-19, con una tendencia creciente. Sin embargo, este indicador por sí solo dice poco sobre la calidad del empleo.



Fuente: Elaboración propia con datos de INEGI (2023).

Tasa de participación

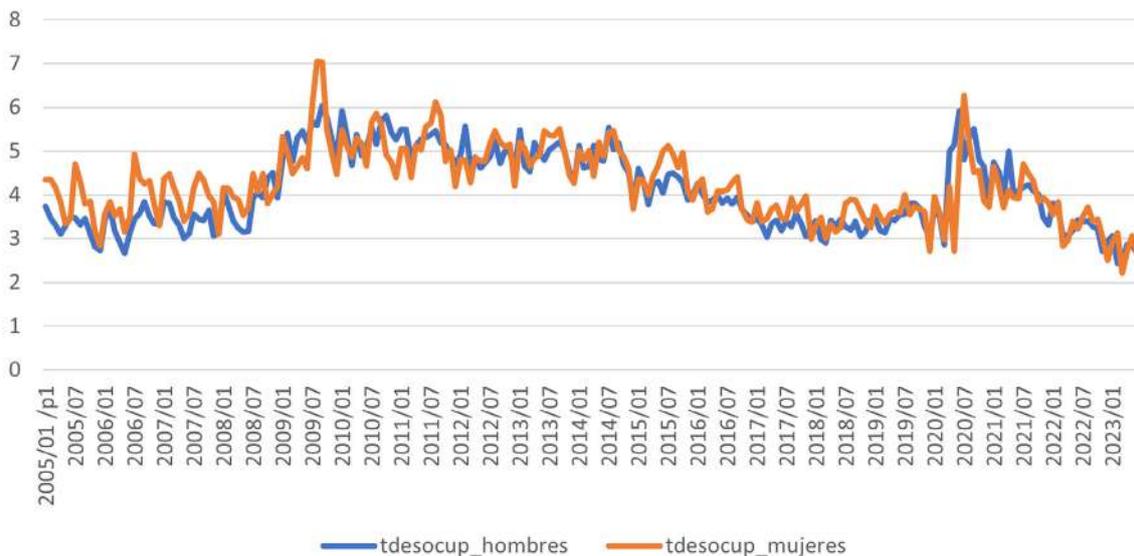
La tasa de participación laboral en México entre hombres y mujeres mantiene tendencias opuestas a lo largo del tiempo. Por un lado, la participación de las mujeres en la población económicamente activa ha crecido desde 2005 de 40 al 45% en 2023. Esto representa un aumento de 5% en un periodo de 18 años, mientras que los hombres han pasado de 80 a 76% en el mismo periodo. Es clara la tendencia diferenciada para las mujeres y los hombres de la tasa de participación para ambos sexos durante la pandemia por COVID-19, no obstante, fue mayor en los hombres. Lo que se puede destacar es que, para 2023, se han recuperado los niveles prepandemia.



Fuente: Elaboración propia con datos de INEGI (2023).

Tasa de desocupación

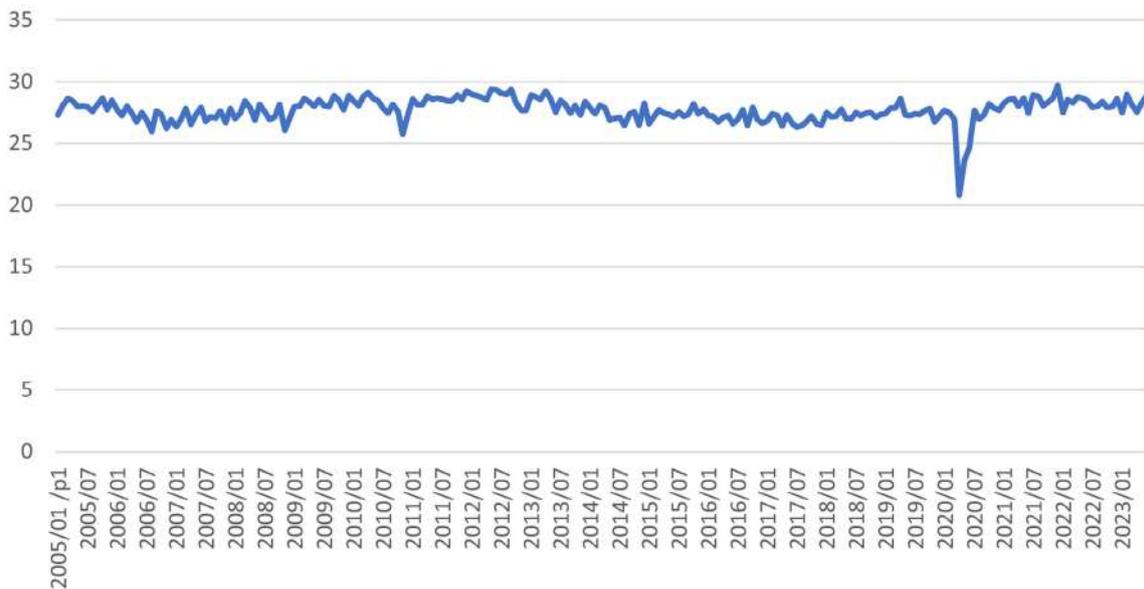
La tasa de desocupación revela que, hasta antes de 2009, este indicador era más desfavorable para las mujeres, encontrando su punto más álgido a finales de 2009, presumiblemente derivado de la crisis financiera mundial. Posteriormente, la tasa de desocupación presenta un comportamiento decreciente, igualándose entre hombres y mujeres alrededor del 2020, no obstante, la pandemia por COVID-19 elevó la tasa a prácticamente el doble. Lo que se puede observar es que para el 2023, la tasa se encuentra en su punto más bajo de toda la serie.



Fuente: Elaboración propia con datos de INEGI (2023).

Tasa de Ocupación en el Sector Informal (TOSI)

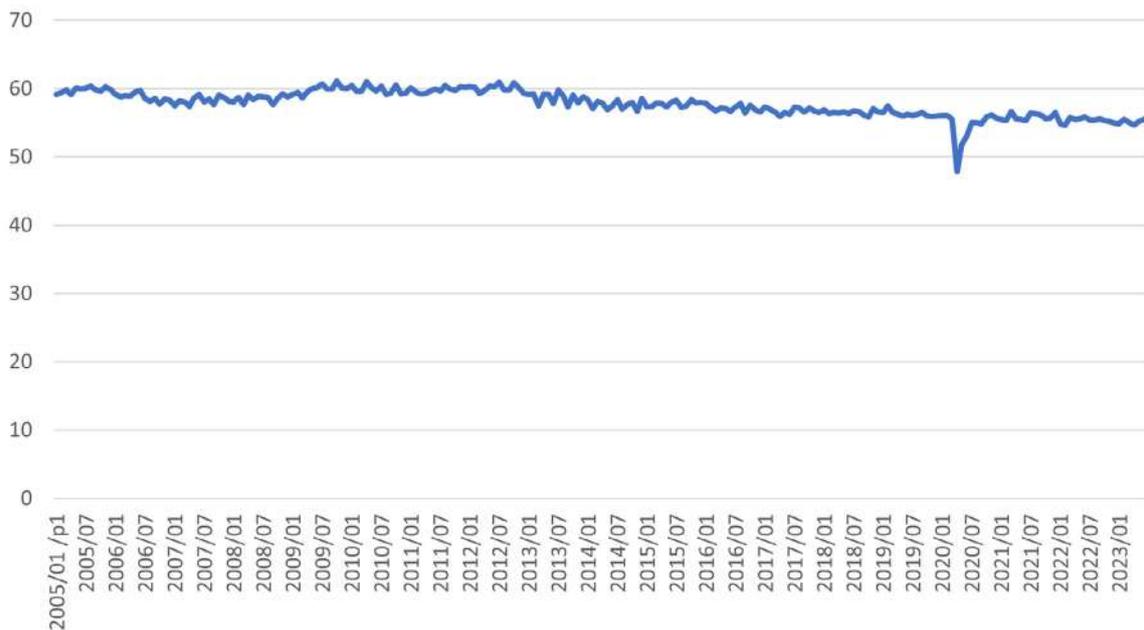
La ocupación informal es un tema relevante en el mercado laboral mexicano, ya que repercute en los niveles de productividad a nivel agregado. Usualmente la ocupación de este tipo suele ser de muy baja productividad. Lo que puede observarse es que la tasa de ocupación en esta modalidad permanece estable entre 25 y 30% a lo largo del tiempo, exceptuando el periodo de la pandemia por COVID-19, en donde la tasa cayó hasta cerca del 20%.



Fuente: Elaboración propia con datos de INEGI (2023).

Tasa de Informalidad Laboral (TIL)

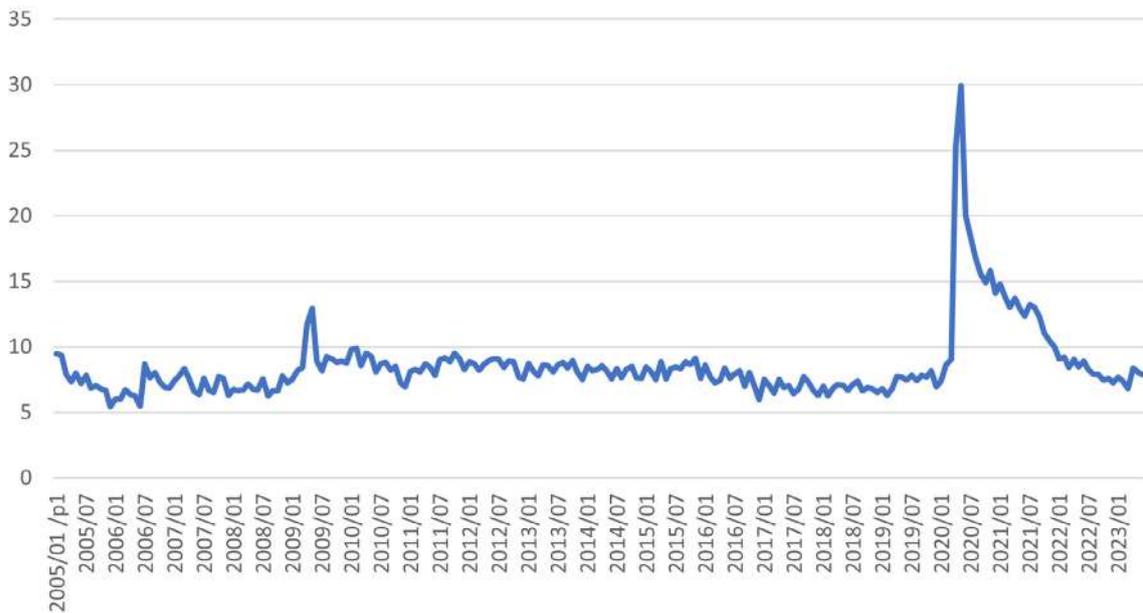
Con una Tasa de Informalidad Laboral promedio de 57% de 2005 a 2023, se observa una tendencia decreciente de este indicador. El comportamiento de este indicador puede entenderse, en parte, al esfuerzo que se ha hecho por la Administración Pública Federal desde 2016 para que las empresas registren ante el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) a sus trabajadores, ya que con esto van de la mano las prestaciones que reciben. No obstante, esta tasa es relativamente elevada, pues quiere decir que más de 50% de los ocupados son laboralmente vulnerables por la naturaleza de la unidad económica para la que trabajan, o dicha unidad no los reconoce como trabajadores.



Fuente: Elaboración propia con datos de INEGI (2023).

Tasa de Subocupación

La Tasa de Subocupación se ha mantenido oscilando entre 5 y 10% a lo largo del periodo mostrado. Con una evidente excepción en 2020, situación esperada porque el confinamiento derivó en una reducción de las horas de trabajo. Se puede observar además que la velocidad con la que esta tasa regresó a su nivel de largo plazo fue escalonada, es decir, se redujo a una tasa mucho menor que con la que aumentó. Esto se debió a que el retorno a actividades productivas fue escalonado, a tiempos parciales, y con muchas restricciones para evitar brotes de COVID-19.



Fuente: Elaboración propia con datos de INEGI (2023).

Tasa de Ocupación Parcial y Desocupación

La Tasa de Ocupación Parcial y Desocupación muestra un comportamiento cíclico por cómo se conforma este indicador. Sin embargo, se observa que es un indicador que ha decrecido de 2010 a la fecha. Esto también va de la mano con la TIL.



Fuente: Elaboración propia con datos de INEGI (2023).



Violencia de género en el ámbito sindical

Comentario al caso “Tabernaberry, María Lorena c/ Jorajauria, Juan Carlos s/ Medidas precautorias”

Cynthia Benzion*

Mediante sentencia dictada por el Tribunal del Trabajo Nro. 2 de La Plata, se condenó al demandado a la prohibición de acercamiento respecto de la actora, así como el perímetro de exclusión de cien (100) metros respecto a su persona con expresa prohibición de permanecer y circular dentro del perímetro fijado.

Esta sentencia fue dictada a partir de la denuncia que efectuara la actora contra el demandado por supuestos hechos de violencia de género dirigidos en su contra, bajo diversas modalidades (sexual, simbólica, mediática, verbal y psicológica), todas ellas ocurridas en el ámbito sindical, en el cual ambos resultan ser dirigentes con mandatos vigentes, desempeñándose la actora como Secretaria General de ATE-Berisso y el demandado como Secretario General Adjunto de la misma entidad, enfrentados ambos por un conflicto intrasindical entre dos sectores, cuyo liderazgo ambos ejercen, respectivamente.

* Asociación de abogados y abogadas laboristas. Integrante del Grupo de Trabajo CLACSO ¿Qué trabajo para que futuro?

Sin duda estamos frente a un fallo ejemplar por cuanto contiene numerosos razonamientos que permiten orientar la agenda de las áreas de género sindicales, en lo que a violencia de género en los ámbitos laborales y sindicales se refiere, a saber:

I. La dificultad probatoria de la violencia sexual

Luego del análisis de los testimonios, el sentenciante concluye que:

“...Advierto que no existe siquiera un solo indicio que permita evidenciar que la señora Tabernaberry haya sido víctima de acoso sexual o de otras manifestaciones de violencia sexual...”

“...A ello cabe añadir que ninguno de los testigos ofrecidos por la actora hizo referencia alguna a situaciones de violencia sexual o acoso sexual. Por lo tanto, cabe concluir en que no ha mediado acoso sexual ni violencia sexual del demandado en perjuicio de la actora (art. 5.3, ley 26.485)...”

La violencia sexual, como se evidencia en la mayoría de los casos y lo reconoce amplia doctrina, se ejerce a puertas cerradas, sin testigos, sin dejar huellas que luego puedan ser utilizadas contra la persona agresora.

No afirmamos que el fallo no resulte acertado en este punto, en tanto considera que no se han acreditado hechos de violencia sexual, pero es importante resaltar que los trámites judiciales tienen un campo de acción muy limitado y que a menudo los jueces no explican en sus sentencias qué significa exactamente “*indicios suficientes*” los cuales, de haberse aportado, habrían activado lo dispuesto por la Recomendación 206, complementaria del Convenio OIT 190 sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo en tanto dispone que:

“16. Los mecanismos de presentación de quejas y de solución de conflictos en casos de violencia y acoso por razón de género mencionados en el artículo 10, e), del Convenio, deberían comprender medidas tales como:..... e) la

inversión de la carga de la prueba, si procede, en procedimientos distintos de los penales.

El aporte a la investigación de lo que podemos considerar “*indicios suficientes*” es algo que sin duda las áreas de género sindicales deberían prever en sus protocolos.

Así, podrían establecerse procedimientos para preconstituir pruebas, colectando durante la investigación prevista en el protocolo, todos aquellos elementos indiciarios de que los hechos denunciados pueden haber ocurrido como los relata la víctima, sin necesidad de que se trate de pruebas acabadas

De la sentencia se desprende que en el caso y pese a contar la entidad sindical con un “Protocolo de Actuación ante Situaciones de Violencia de Género”, el mismo no fue aplicado al caso, con carácter previo al inicio de la acción judicial.

Sería necesario entonces no sólo que exista un protocolo que se aplique sino, además, que en el mismo se prevean los mecanismos para reunir indicios que luego puedan ser utilizados en un eventual pleito y que hayan sido colectados en forma inmediata a los hechos y sin la presión que significa para quienes declaran, el interrogatorio judicial formulado en presencia del demandado y su abogado.

Señalamos que la sentencia refiere que una testigo debió ser asistida al momento de prestar declaración a causa de haber sufrido una descompensación producto de la presión a la que se sintió sometida durante el interrogatorio.

Las declaraciones prestadas voluntariamente, ante las propias compañeras del sindicato que tienen a cargo la aplicación de los protocolos, difícilmente generan en las y los declarantes el temor a represalias y a posibles denuncias penales por falso testimonio, elementos que suelen inhibir a quienes declaran y permiten diálogos donde se puede indagar

con mayor libertad y profundidad, de forma imparcial, como corresponde a quienes asumen la responsabilidad y con el conocimiento específico sobre la temática que permite formular las preguntas adecuadas. Si bien no se trata de declaraciones prestadas en un proceso judicial, en el que existe el apercibimiento del código penal para el falso testimonio, se le explica a quien declara que debe decir la verdad, que no debe emitir opiniones personales sino dar cuenta de lo que sabe y que es posible que ese testimonio deba ser corroborado ante la justicia. En ese marco, los testimonios suelen contener más elementos que permiten evaluar la existencia o no de indicios suficientes y, en caso de que los haya, permiten una evaluación más acertada del caso.

De tal forma, la investigación llevada a cabo en el marco de la aplicación de un Protocolo para casos de violencia de género, resulta un elemento de prueba que puede ser aportado, eventualmente a una causa judicial.

II. Respeto de la calificación de ciertos hechos como violencia de género

Luego de analizar los testimonios, el juez concluye en que el demandado ejerció actos de violencia psicológica contra la actora por cuanto, afirma:

“...cualquiera fuese el contexto en el que ello hubiera ocurrido, y las razones que hubiera llevado al demandado a proceder de ese modo, no albergó dudas respecto de que gritarle, en varias oportunidades, en forma desaforada, a una compañera mujer, llegándose incluso a ponerse cara a cara con ella, y golpear la mesa y la puerta, con la evidente finalidad de imponer su posición sobre ella, de manera autoritaria, implica una conducta orientada a controlar sus acciones, comportamientos y decisiones, así como una exigencia de obediencia o sumisión y una coerción verbal, conductas reprobables que tienen entidad suficiente para limitar su autodeterminación (art. 5.2, ley 26.485).”

La calificación de determinados hechos como hechos violentos (o no) no siempre es una tarea sencilla ni carente de aspectos supuestamente

subjetivos o basados en creencias personales, ideología o en la forma en que hemos construido nuestras sociedades, en las que el sistema patriarcal en el que las mujeres nos subordinamos a los varones y el trato diferenciado y peyorativo que se nos dispensa, es una realidad que no siempre es advertida por todos por igual.

Y si bien desde la sanción de la Ley Micaela, los magistrados y funcionarios así como todas las instancias del Poder Judicial deben haber cursado una capacitación en género y violencia, y quienes resuelven conflictos deben hacerlo con perspectiva de género, aun hoy encontramos fallos judiciales que parecen no haber receptado favorablemente los avances en Derechos Humanos de Mujeres y diversidades y que revictimizan a quienes denuncian estos hechos sosteniendo que comportamientos como los denunciados son habituales en ciertos ámbitos y que son propios de la función sindical, en la que la vehemencia desmedida o la exhibición exagerada de potencia viril, como forma de ejercerla actividad sindical y los liderazgos, es celebrada por el colectivo.

Por ello resulta necesaria no sólo la inversión en capacitación en la temática dentro del ámbito sindical, de forma constante y permanente y mediante diversos dispositivos sino que sería altamente recomendable que en los protocolos se incluyan ejemplos de qué conductas se consideran violentas y, en los términos del Convenio 190 OIT, no pueden ser toleradas en el ámbito laboral o sindical.

En el fallo que comentamos, constituye un acierto el razonamiento del Juez cuando afirma:

“...En efecto, no puede soslayarse que, por la constante histórica de prácticas culturales basadas en un sistema patriarcal que ha colocado a las mujeres en una injustificable posición de dominación respecto de los hombres, en el marco de la cual distintas formas de violencia (incluyendo los castigos físicos) contra ellas fueron naturalizadas durante mucho tiempo, el hecho de que, en el contexto de debates propios de la vida interna de un sindicato, un varón eleve su tono de voz y grite para imponerse sobre una mujer,

acercándose a ella cara a cara, y golpeé la mesa y la puerta, pretendiendo demostrar quien “tiene el poder” en la situación, tiene entidad más que suficiente para que ella sienta el temor, fundado, de que puede llegar a ser víctima de una agresión física, lo que puede limitar su libertad y autodeterminación, y llevarla, para evitar ser violentada en forma aún más grave, a tomar decisiones contrarias a las que pudiera haber adoptado sino estuviese sometida a ese condicionamiento. No puede ignorarse, además, que al menos seis testigos ...cinco de ellas mujeres, declararon haber presenciado conductas de esa clase por parte del demandado, habiendo además dos de ellas sostenido que, a raíz de ese tipo de reacciones, le tenían miedo a y que tresdijeron que éste no tenía esa clase de conductas con los hombres, lo que evidencia que (consciente o inconscientemente) el demandado parecía envalentonarse (gritando, ejerciendo gestos desmesurados como golpear objetos para demostrar autoridad) con sus compañeras mujeres (y, en particular, con la actora).”

III. De la irrelevancia de relación jerárquica entre las partes y la tutela sindical del demandado

El fallo dedica algunos párrafos a la relación jerárquica entre las partes, señalando que si bien el denunciado ostenta una jerarquía inferior a la denunciante, ello no obsta a que exista un abuso de poder de éste sobre aquella, precisamente fundado en esa subordinación de género que se impone por sobre las estructuras jerárquicas.

Es notable aún hoy que pese a la vigencia de la ley de cupo femenino sindical (año 2002), las conducciones sindicales carecen, en su gran mayoría, de mujeres en las Secretarías más relevantes para la acción sindical, como lo son las Secretarías Generales, Secretarías Adjuntas y Secretarías Gremiales, ubicándose mayormente en aquellas que de alguna forma reproducen lugares subordinados, de asistencia o de cuidado. Y esto contribuye a reproducir en el ámbito sindical, la misma subordinación de género que existe en toda la sociedad.

Es por ello que resulta imperioso, reinterpretar la ley de cupo femenino sindical con un sentido progresista, exigiendo que el cupo sea respetado en cada Secretaría, cuestión que deberían exigir las áreas de género sindicales.

En el caso, se señala que si bien la actora ejercía un cargo jerárquicamente superior al del demandado, ello no constituyó un obstáculo para que éste ejerciera violencia sobre aquella.

Es que en la actividad sindical, no existe el elemento de subordinación jerárquica y económica, que está presente en las relaciones laborales en las que el violento suele abusar de la necesidad de la víctima de conservar su puesto de trabajo lo cual la vuelve más vulnerable y la obliga a tolerar aquellos comportamientos.

La tutela sindical, un paraguas fundamental como garantía para el ejercicio del cargo sin limitaciones provenientes de los empleadores, juega aquí un papel más complejo.

Ello pone de relieve la necesidad de modificar los estatutos sindicales en cuanto al régimen disciplinario en el que el ejercicio de actos de violencia de género debería ser causal de sanción, obviamente, de forma proporcional a la falta cometida.

Al respecto se señala la sentencia que se ha tomado en cuenta que el demandado se encuentra amparado por la tutela sindical lo cual implica la obligación de no realizar ningún acto o adoptar ninguna decisión que pudiera menoscabar el ejercicio de su mandato.

Con igual criterio que el sostenido en el precedente “Serrano, Eva Gabriela c Concosud SA y Otro s Juicio sumarísimo”, el Juez ha entendido que la tutela sindical no permite a quien la ostenta el ejercicio irregular de su función ni la comisión de actos ilícitos. Y desde esa premisa considera que deben conjugarse ambos derechos, priorizando el derecho de la víctima a gozar de un ambiente libre de violencia. Especialmente

atendiendo al mandato legal contenido tanto en la ley 26.485 de Protección Integral de las Mujeres como en la Convención de Belem Do Pará, ratificada por nuestro país, de remover los patrones socioculturales que sostienen las relaciones de subordinación de varones sobre mujeres.

IV. De la capacitación en violencia de género

Mediante la sentencia que analizamos, se encomienda al Ministerio de Mujeres y a la Municipalidad de Berisso, que capaciten al demandado en violencia de género, con la finalidad de propiciar su rehabilitación y evitar la repetición de las conductas reprochadas.

Sin duda las capacitaciones constituyen un mecanismo eficaz para la prevención, pero no pueden pensarse como pequeños cursos de dos o tres clases, como suele ocurrir, sino que deben ser permanentes. Generando un espacio donde puedan revisarse las prácticas sindicales más frecuentes para construir consensos en torno a qué significa vínculos laborales y sindicales no violentos. Y eso requiere ámbitos de discusión, reflexión y debate, facilitados por personas idóneas y suficiente inversión en tiempo y recursos.

V. Del seguimiento del cumplimiento del fallo

Destacamos el enorme valor del apartado de la sentencia que dispone que:

“...Una vez acreditado el cumplimiento de la capacitación ordenada en el apartado 7.a. de esta sentencia, el Tribunal, supervisando la correcta ejecución de fallo, convocará, por separado, a ambas partes a una entrevista, con la finalidad de analizar si se encuentran reunidas las condiciones para dejar sin efecto las restricciones establecidas en el ap. 7.b. (art. 34 de la ley 26.485).”

La función jurisdiccional no se agota con el dictado de la sentencia, sino que el magistrado asume a su cargo el control de eficacia de la medida cautelar dictada para continuarla o dejarla sin efecto, según se hayan alcanzado o no los objetivos que la norma legal persigue.

Y además ordena a ATE, entidad sindical a la que pertenecen actora y demandado pero que no es parte en el proceso, que designe un veedor que controle el cumplimiento de la medida “...*que tendrá la misión de corroborar que en esa dependencia existe un ámbito libre de violencia contra las mujeres, debiendo elevar a este Tribunal, en forma mensual, hasta que se ordene lo contrario, un informe que dé cuenta de ello (arts. 30 y 34, ley 26.485).*”

Así, responsabiliza a la propia entidad tanto en los hechos como en las soluciones, destacando que:

“... es fundamental que la asociación tome una activa intervención, no sólo porque es quien dispone de recursos para intervenir en defensa de los derechos de sus representados, sino también, porque de esa forma difunde un mensaje para todo el colectivo de trabajadores, haciendo saber que se trata de una cuestión prioritaria para la organización...”

VI. Aplicación del Protocolo luego de la sentencia

Finalmente, el juez ordena a la entidad sindical que aplique su “Protocolo para prevenir, detectar e intervenir en situaciones de violencia y acoso de género (s) en el ámbito de la CTAA”, elaborado por la Central de Trabajadores de la Argentina Autónoma (confederación a la que se encuentra adherida la Asociación de Trabajadores del Estado), documento fechado en julio de 2019, que contiene un detallado procedimiento de intervención para casos de violencia de género”

Y ordena a ATE Provincia de Buenos Aires que, en el plazo de 30 días desde que quede firme la sentencia, acredite ante el Tribunal haber aplicado el Protocolo, elaborando un informe detallado que dé cuenta de ello.

Nos parece acertada la decisión en el punto, por cuanto la función del Protocolo es, esencialmente, que sea la propia entidad sindical la que resuelva el conflicto mediante la aplicación de la herramienta específica creada al efecto.

De todos modos, surge un interrogante: cuál es el sentido de su aplicación cuando se trata de actuar luego de que lo ha hecho la Justicia?

Por supuesto que el derecho a la jurisdicción es un derecho humano fundamental de toda la ciudadanía y que no debería limitarse su ejercicio. Sin embargo, propiciar la solución del conflicto dentro del propio ámbito sindical produce un efecto transformador y contribuye directamente a modificar la cultura del sindicato, asumiendo sus miembros la responsabilidad de ser también sujetos obligados a respetar, cumplir y hacer cumplir los principios fundamentales y derechos consagrados en los tratados internacionales ratificados por nuestro país, lo cual no significa limitar el acceso a la Justicia.

Resaltamos la importancia fundamental que este fallo reviste para la labor sindical en materia de violencia de género en su propio ámbito, aportando directrices para el análisis, la prevención y la transformación para garantizar la participación femenina en el mundo sindical, garantizando ámbitos libres de violencia.



Boletín del Grupo de Trabajo
¿Qué trabajo para qué futuro?

Número 2 · Agosto 2023