

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 cuerdas 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.