

PUEDE LA PRECARIEDAD LABORAL GENERAR SOLIDARIDAD COLECTIVA?

REFLEXIONES SOBRE EL TRABAJO A TRAVÉS DE PLATAFORMAS

Jorge Afarian

2019¹

Cuando leo noticias, trabajos académicos o simplemente charlas con colegas, no puedo evitar hacer un paralelismo de la situación de precariedad laboral en Argentina durante los años noventa, en medio de una irrupción neoliberal de lo más virulenta expresada en el gobierno de Carlos Menem (1989-1999), con las nuevas problemáticas laborales producidas por el trabajo a través de plataformas digitales.

Si bien hace casi treinta años que se dictaron las primeras leyes y demás normativa laboral en clave flexibilizadora de las relaciones laborales, que signaban tanto su faz individual como colectiva, muchas de sus consecuencias aún reverberan en el inconsciente colectivo. En otras palabras, la herida aún no cierra.

Quizá allí reside mi relación directa de la situación laboral actual con la experimentada años atrás. Ello se profundiza aún más con la nueva reconfiguración de gobiernos neoliberales de los últimos años, concretamente a partir de la presidencia de Mauricio Macri, y que puede evidenciarse en numerosos países latinoamericanos.

Ahora bien ¿qué pasó en los noventa en Argentina?²

¹ Abogado y docente de la Facultad de Derecho de la Universidad de Buenos Aires. Becario doctoral UBACyT. Correo electrónico: jorge.afarian@gmail.com.

² Para más información sobre las implicancias individuales y colectivas en la Argentina de los noventa, ver Beccaria, L. (2002). *Reformas, ciclos y deterioro distributivo en la Argentina de los 90*, Buenos Aires: Universidad Nacional de General Sarmiento; Cortés, R. y Marshall, A. (1991), "Estrategias económicas, intervención social del Estado y regulación de la fuerza de trabajo", en *Estudios del Trabajo*, número 1, primer semestre, Buenos Aires: ASET; Basualdo, V. y Morales, D. (coords.) (2014), *La tercerización laboral*, Buenos Aires: Siglo XXI; Montes Cató, J.S. y Ventrici, P. (2010), "El lugar de trabajo como espacio de resistencia a las políticas neoliberales. Reflexiones a partir de las experiencias de los trabajadores telefónicos y del subte", en *Revista Theomai*, 2° semestre, Buenos Aires: UNQUI; Novick, M. y Trajtemberg, D. (2000), "La negociación colectiva en el período 1991 – 1999" en *Documento de Trabajo*, número 19, septiembre, Buenos Aires: Secretaría de Trabajo; Palomino, H. y Trajtemberg, D. (2006), "Una nueva dinámica de las relaciones laborales y la negociación colectiva en la Argentina", en *Revista de Trabajo*, año 2, número 3, julio-diciembre, Buenos Aires: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

En materia individual, se verificaron modificaciones en las contrataciones laborales, que relativizaban la relación laboral por tiempo indeterminado (es decir, hasta la jubilación) para reemplazarla por vínculos precarios y flexibilizados, más exiguos y con menos garantías legales para los trabajadores y trabajadoras. Por ejemplo, se produjo el auge de la subcontratación, los contratos de trabajo eventuales, a plazo fijo, a tiempo parcial, las pasantías, que respondían a una lógica de abaratamiento de costos por parte de la(s) empresa(s), y que no precisaban trabajos o servicios “de por vida”.

En materia sindical presenciamos una carencia de representatividad de los sindicatos denominados “tradicionales”, centrados en la actividad, como puede ser, a sólo título ejemplificativo, los metalúrgicos, el transporte, la construcción. El auge de estas (principalmente a partir de la década del cuarenta y cincuenta) se condecía con una lógica de producción en la que se exaltaba esta clase de actividades, junto con empresas generalmente centralizadas que captaban dentro de su ámbito todos los trabajos correspondientes a ellas.

La combinación de aquella carencia de garantías individuales y colectivas ocasionó que los trabajadores y trabajadoras fueran catalogados (y se catalogasen entre sí) como trabajadores “de primera” y “de segunda” categoría. Los de primera contaban con una mayor cantidad de derechos laborales, cuyo mayor ingrediente era la estabilidad en el empleo. Por otro lado, los trabajadores de segunda eran el producto de las mencionadas “nuevas contrataciones”, con menores derechos laborales y cuya mayor característica era la inestabilidad en el empleo y la incertidumbre en cuanto a la duración del vínculo.

Por el otro lado, como expresáramos, la falta de representatividad colectiva trajo consigo un debilitamiento de los sindicatos de actividad, para que en su lugar, comenzaran a desarrollarse sindicatos “de empresa”, que se limitaban a la representación en un lugar determinado de trabajo. De este modo, podemos apreciar una proliferación de los convenios colectivos “de empresa” (CCT-E), que en muchos sentidos venían a operacionalizar la precariedad laboral expresada en las normas provenientes del Estado, a partir de la negociación colectiva.

A su vez, y al mismo tiempo, comenzaron a resurgir los llamados “cuerpos de delegados de base”, que venían a contrariar las directivas de los sindicatos carentes de representatividad, para lograr consensos dentro del lugar de trabajo, como modo de combatir la precariedad en un espacio concreto. Es lo que se conoció posteriormente como “sindicalismo de base”, que respondía a lógica de toma de decisiones mucho más democrática y horizontal, similares a las de los movimientos sociales, también en pleno auge a mediados de los noventa.

Entonces, ¿qué sucede ahora? ¿Qué tiene que ver esto con el trabajo en plataformas?

El fantasma de los noventa sigue en el pensamiento de los trabajadores y trabajadoras, abogados/as y los jueces/juezas del trabajo, El gobierno de Mauricio Macri iniciado a finales

de 2015, que coincidió con el auge del trabajo a través de Rappi, Glovo, PedidosYa, Uber y Zolvers, entre muchos otros, revivió esos miedos.

A diferencia de los noventa, y tomando en cuenta también que en aquella década se produjeron sensibles cambios en la tecnología, por ejemplo, a través de la irrupción popular de la personal computer (PC), internet y los primeros teléfonos celulares, es en estos momentos donde se ve una fuerte intermediación de la tecnología en la adquisición (y pérdida) del trabajo.

En lo que se denomina la “cuarta revolución industrial”, las fronteras tanto territoriales como laborales se ven cada vez más opacadas por la tecnología. La idea de “globalización”, en boga a principios del siglo XXI, tiene aquí una de sus consecuencias más nefastas. No hay espacio de trabajo, no hay un empresario identificable, visible. Sumado a todo ello, en Argentina, la regulación y normativa con la que cuenta el trabajador o la trabajadora es totalmente insuficiente para responder a las demandas por estabilidad y derechos básicos y esenciales.

La carencia de normas específicas integrales y específicas sobre la materia da lugar a numerosas transgresiones y autoritarismo por parte del empresariado respecto de los trabajadores y trabajadoras que ocupan a través de las plataformas digitales. Esta situación ha sido demandada y visibilizada a través de la unión colectiva de trabajadores de Rappi, Glovo, PedidosYa y Uber, todas dedicadas al servicio de transporte, tanto de personas como de productos.

En este sentido, en octubre de 2018 se constituye formalmente APP (Asociación de Personal de Plataformas), con la presentación ante la autoridad administrativa del trabajo para ser reconocida como asociación sindical inscripta. Constituye la primera experiencia gremial en América Latina que nuclea a trabajadores y trabajadoras que prestan servicios de este tipo.

De allí en más, comenzaron una serie de reclamos por seguridad, por ser reconocidos, irónicamente, como trabajadores autónomos, como “sus propios jefes”, promesa incumplida por las empresas. A ello se suman huelgas, despidos injustificados y discriminatorios, e incluso muertes de mensajeros a raíz de la falta de seguridad y el frenesí que impone la aplicación, la plataforma, por cubrir todos los pedidos en el menor tiempo posible. El “bloqueo”, neologismo utilizado para encubrir un despido, es el espectro que recorre todo el trabajo digital.

Ahora bien, ¿por qué estos trabajadores y trabajadoras y no otros/as?

Creemos que la respuesta es la visibilidad del mismo trabajo y de los trabajadores. Si bien la proliferación de plataformas es más que visible, no siempre lo son los trabajadores y trabajadoras que aportan su fuerza laboral (y con esto incluyo a los y las potenciales consumidoras del servicio de reparto e incluso operadores jurídicos). Esta es una de las características que creo esenciales a la hora de contestar esa pregunta.

Las personas que trabajan en Rappi, Glovo, PedidosYa y Uber, en mayor o menor medida, se ven las caras, se conocen, se juntan en lugar estratégicos para captar pedidos, esperan, charlan, comparten tiempo valioso para crear solidaridad colectiva y sentimientos de

pertenencia a un mismo grupo de trabajo. El espacio de trabajo, que otrora lo constituía la fábrica, ahora es la calle y el mismo teléfono con el que desarrollan sus actividades.³

Ello nos abre otra pregunta, ¿qué sucede con el trabajo históricamente invisibilizado?

Un ejemplo de ello lo constituye Zolvers⁴, plataforma dedicada a ofrecer trabajos en casas particulares, principalmente de reparaciones, arreglos y trabajos manuales, como plomería, carpintería, electricidad, y fundamentalmente, trabajo doméstico. El trabajo doméstico y de cuidado ha sido históricamente asignado a las mujeres, sumado a que por mucho tiempo no ha tenido la misma validación ni consideración como trabajo “productivo”. Con Zolvers, presenciamos una doble invisibilidad: del trabajo doméstico en sí mismo y de las trabajadoras entre sí.

Con esto queremos decir que cada colectivo posee sus dinámicas e historia particular, y la precariedad e inseguridad aumentada por la intervención de la tecnología, profundiza, como en el caso de Zolvers, la invisibilización “de origen” del trabajo de cuidado.

Por eso, no es nuestra intención aquí hacer teorizaciones universales, ni pretendemos agotar aquí la temática. Sólo decimos que, a través de diversos dispositivos y herramientas que se suponen avanzadas, acordes a los tiempos, simplificadoras del trabajo y las relaciones humanas, en muchos sentidos se intenta ocultar la precariedad que aquello conlleva.

Los noventa constituyeron un escenario de lo más adverso para la lucha gremial, sin embargo, los y las trabajadoras hallaron el camino para la representación colectiva integral, para hacer notar en un mundo que miraba para otro lado.

Ahora, la empresa cada vez es más amorfa, despersonalizada, tenue. La precarización laboral “se adapta” a los tiempos. Las fuerzas laborales, también.

³ Un ejemplo de ello lo constituye el sindicato “YouTubers Union”, bajo el ala sindical de uno de los mayores gremios de Alemania, la IG Metall (FairTube). Para más información, ver https://cincodias.elpais.com/cincodias/2019/08/30/economia/1567173169_495599.html?id_externo_rsoc=TW_CC.

⁴ Ver <https://www.pagina12.com.ar/146347-el-lado-uber-del-mercado-laboral-a-destajo>.