



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

Grupo Temático N° 17: Identidades, cultura y subjetividades en el mundo del trabajo

Coordinadores: Javier P. Hermo, Cecilia Lusnich y César Pablo San Emeterio

Subjetividad y trabajo en las economías de plataforma: una aproximación a las formas de explotación contemporánea

Autor/a: María F. Canay

E-mail: mfcamay@hotmail.com

Autor/a: Sergio Díaz

E-mail: sergiodiaz013@gmail.com

Autor/a: Nicolás Fernández Bravo

E-mail: nicolasfernandezbravo@gmail.com

Pertenencia institucional: Equipo de Investigación en formación, a radicarse en el Instituto de Estudios Interdisciplinarios en Derecho Social y Relaciones del Trabajo, Universidad Nacional de Tres de Febrero (UNTreF)

Introducción: sobre la “anomalía temporal” del trabajo esclavo

El siguiente estudio, de carácter colectivo, interdisciplinario y exploratorio¹, parte de un interrogante surgido en el seno de nuestras funciones como profesionales

¹ La etapa exploratoria del estudio fue realizada entre junio y septiembre de 2018, poco antes de la creación del primer sindicato de trabajadores de plataforma de Argentina y de América (la Asociación de Personal de Plataformas, APP). Con posterioridad a su creación, la visibilidad del fenómeno creció en forma exponencial, con una serie de notas, reportajes a sus referentes, intervenciones mediáticas y una movilización ante la Secretaría de Trabajo el 25 de octubre. En la primera etapa, también participó Vanesa Paz.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

Buenos Aires, 7, 8 y 9 de Agosto de 2019

técnicos del otrora Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación²: ¿por qué, en un contexto de transformación profunda del paradigma moderno de trabajo (De la Garza, 2007), el Estado argentino ratificó el protocolo número 029 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la erradicación del trabajo forzoso y las formas análogas a la esclavitud moderna? ¿No supondría una “anomalía temporal” acompañar los debates sobre el futuro del trabajo, al mismo tiempo que se asiste a la emergencia de relaciones laborales que evocan y actualizan la figura de la esclavitud³? Nuestra participación, en condiciones de organizadores y anfitriones de la IV Conferencia Mundial para la Erradicación Sostenida del Trabajo Infantil,⁴ que tuvo lugar en la sede central de la Sociedad Rural Argentina, en la ciudad de Buenos Aires, nos permitió dimensionar la importancia que esta problemática había adquirido a escala planetaria.

La pregunta sobre la presunta “anomalía” debía ser situada entonces, en contextos interpretativos más amplios antes de volver a enfocarla a partir de la realidad de un envase jurídico territorial (García Canclini, 1995) como el argentino. En un ensayo seminal, el politólogo indio Partha Chatterjee formuló una sugerente crítica al modo en que las naciones del llamado tercer mundo imaginaron la modernidad como un proyecto espacial y temporalmente homogéneo. En un encendido debate con Benedict Anderson, autor del célebre libro *Comunidades Imaginadas*, Chatterjee dirá que “(...) *el tiempo homogéneo y vacío* [de la modernidad] *no existe como tal en ninguna parte del mundo real, es utópico (...) el*

² El Decreto Presidencial 801 de septiembre de 2018 elimina dicho Ministerio y subsume sus funciones a las del Ministerio de Producción, creando una Secretaría de Gobierno para los asuntos laborales y trasladando las funciones de la Seguridad Social al Ministerio de Desarrollo.

³ El proceso de abolición de la esclavitud se consustanció en el artículo 15 de la Constitución Nacional de 1853. Sin embargo, tanto el legado del racismo como las prácticas análogas a la esclavitud han sido materia de intensos debates. Ver especialmente Frigerio, A., Geler, L. y Guzmán, F. (2016)

⁴ Por primera vez, este tipo de conferencia incluía también la problemática del “trabajo forzoso” y las formas análogas a la esclavitud moderna, evidenciando una preocupación por nombrar una problemática de creciente visibilidad. Ver en particular la Declaración de Buenos Aires sobre trabajo infantil, trabajo forzoso y el empleo joven, del 16 de noviembre de 2017.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

*tiempo es heterogéneo⁵, disparmente denso. No todos los trabajadores industriales interiorizan la disciplina del trabajo del capitalismo, e incluso cuando lo hacen, esto no ocurre de la misma manera” (Chatterjee, 2013 p. 62). A su vez afirma algo que resulta sumamente ilustrativo para dar cuenta del modo en que las modernidades periféricas lidian con “problemas” como el del llamado *trabajo esclavo*. Dirá que cuando las economías capitalistas (para nuestro caso, podríamos especificar: “la tercerización laboral en una economía de mercado periférica”) encuentran un impedimento, “lo interpreta(n) como un residuo precapitalista que pertenece al tiempo de lo premoderno” (Chatterjee, 2013 pp. 59-60).*

En un contexto de reformas laborales a escala global, correspondidas con iniciativas específicas en el ámbito nacional⁶, entendimos que fenómenos como las distintas formas de trabajo que nos proponemos analizar –habitualmente segregadas y muchas veces adjetivadas como “flagelos”– podían tener una estrecha interrelación. Originalmente nos propusimos analizar un conjunto de situaciones, tendencias y problemáticas comprendidas bajo la luz del concepto de “trabajo no libre”, una categoría que si bien prácticamente no figura en la literatura especializada que regula el orden jurídico laboral en nuestro país, sí se discutía en algunos ámbitos académicos de más largo alcance (Barragán y Uriola, 2014; Mourier Boutang, 2005). Dichas situaciones podrían ser ejemplificadas por los casos de la confección de costura en talleres domiciliarios, la fabricación doméstica de ladrillos y la cosecha y recolección de la yerba mate, todas ellas situaciones en donde la retórica del trabajo esclavo, el trabajo infantil y el accionar legal en torno a la trata de personas con fines de explotación laboral y el trabajo forzoso se encontraban fuertemente representados.

⁵ Aquí Chatterjee reconoce una deuda con Michel Foucault y la discusión sobre el espacio heterogéneo como *heterotopía*.

⁶ Entre los años 2017 y 2018 se presentaron varios intentos de reforma laboral. La falta de consenso político y la alta conflictividad social generada en el marco de estas iniciativas terminaron por redefinir la plausibilidad de una reforma única. Hasta el momento, la reforma laboral continúa siendo un tema central en la agenda del Gobierno Nacional.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

Sin embargo, se presentó frente a nosotros una situación novedosa, poco estudiada y muy ilustrativa de la problemática en cuestión: los jóvenes que realizan repartos en bicicleta mediando el pedido y la entrega a través del uso de dispositivos digitales. Si bien en un primer momento, el fenómeno parecía competir y hasta complementarse con el clásico “delivery”, fuimos encontrando un conjunto de aspectos distintivos. No fueron pocos los trabajadores que apelaron a la figura del “trabajo esclavo” para caracterizar y denunciar sus propias condiciones de trabajo⁷.

El caso nos permitía problematizar, de un modo privilegiado y novedoso, tanto la pertinencia de la categoría “trabajo no libre” como su relación con la tercerización laboral en el contexto del avance de las economías de plataforma. Según la propia OIT, la idea opuesta al *trabajo no libre* – esto es, el “empleo libremente elegido” – amplía el horizonte más allá del corset jurídico del trabajo forzoso, “extendiéndose a todas las situaciones en las que la plena libertad de elección del empleo por el trabajador está restringida de algún modo” (OIT 2009, p. 11). Estas situaciones, se afirma en el mismo documento, “pueden incluir también otras transgresiones, como infracciones en materia de seguridad ocupacional y salud, o el incumplimiento del contrato de trabajo (...)”. Nos proponemos entonces formular algunos aportes para comprender la utilidad y las limitaciones del paradigma del trabajo no libre y su relación con el avance de la tercerización laboral en las llamadas economías de plataforma a partir de un caso novedoso: el de la firma de repartos Rappi.

Dificultades conceptuales y normativas: las posibilidades analíticas del trabajo no libre

Los debates globales sobre el futuro del trabajo, rondan en torno a una serie de categorías abstractas cuya comprensión concreta no siempre resulta de fácil

⁷ En distintas intervenciones en las redes sociales y conversaciones informales, los trabajadores de plataforma apelan al término “esclavo” para caracterizar sus condiciones de trabajo. Para el caso del manifiesto organizacional de APP (Asociación de Personal de Plataformas), en el mismo se afirma que “(...) nos prometieron ser nuestros propios jefes, pero nos tratan como esclavos”.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

aplicación (OIT, 2009). Mientras que el trabajo decente se asemeja cada vez más una utopía moderna en retroceso, su polo opuesto habitualmente se topa con un pantano jurídico. La misma Procuraduría de Trata y Explotación de Personas (PROTEX) ha tenido que diversificar sus propios conceptos para referir a un solo fenómeno, y ha optado por sumar una serie términos “análogos” cuyas relaciones no son del todo claras, poniendo de manifiesto las dificultades conceptuales para denominar formas de explotación concretas (PROTEX, 2017 p. 8-9).

Es en este sentido que comprendemos la pertinencia de la categoría “trabajo no libre”. De un tiempo a esta parte, las discusiones en torno a esta categoría proliferaron a raíz de sus numerosos usos y significados. Distintos autores han expuesto criterios para determinar en qué circunstancias habría “trabajo no libre” y qué indicadores lo señalarían. No hay que perder de vista que la misma es utilizada para referir a relaciones socioeconómicas muy variadas que acontecen en contextos diversos y, en algunos casos, con características históricas y tradiciones muy específicas. Desde una perspectiva amplia, el “trabajo no libre” no es otra cosa que el opuesto al “trabajo libre”, es decir, aquel que es realizado por un individuo que posee conciencia y libertad de hacerlo, no hacerlo o dejar de hacerlo según su voluntad. Desde esta óptica se considera que la existencia de “trabajo no libre” depende del tipo de coerción ejercida sobre el trabajador. Cuando haya únicamente coerción económica, es decir, que sea el propio empleo el que está en juego, no habría “trabajo no libre” alguno, dado que la misma es típica y constitutiva de cualquier relación de trabajo libre y asalariado (Miranda, 2017). En cambio, habría condiciones de “trabajo no libre”, si hubiese cierta coerción extra económica que diera lugar a “la incapacidad efectiva del trabajador de interrumpir su trabajo o buscar otro empleo, o entonces abandonar completamente el trabajo actual” (McGrath, 2005).

A esta caracterización, asociada sustancialmente a la “libertad” se le suma otra que está vinculada a ciertos principios jurídicos. De hecho, hay quienes entienden que el “trabajo no libre”, representaría una forma de “negación de los derechos humanos y



laborales” (Castels, 2013). Por su parte, hay otro punto de vista que lo define en relación a la paga. De esta forma, la retribución por un trabajo realizado que no alcance el salario mínimo obligatorio sería evidencia de “trabajo no libre” (Berman, 2014).

Estudios empíricos identifican diferentes indicadores de “trabajo no libre”, entre los que pueden mencionarse: el vínculo laboral por deuda, el vínculo por adelanto de salario en efectivo, o el aprendizaje, a través del cual se intercambia la enseñanza de un oficio por horas de trabajo no pagado (Miranda, 2017). El “trabajo no libre” tiende a ser realizado por varones y mujeres (esto involucra a niños y niñas) que forman parte de las poblaciones reconocidas como “vulnerables”⁸, dado que tienen mayor propensión a realizar actividades en inferioridad de condiciones. Nos referimos a grupos cuyo ingreso y permanencia en el mercado de trabajo se encuentra condicionado por sus características de género, raza, etnia, religión, estatus legal, origen étnico o nacional, etc. Diferentes autores señalan que los grupos migrantes son particularmente propensos a este tipo de prácticas. Tal es el caso de Tom Brass quien enfoca puntualmente al “trabajo temporal migrante”. Este cientista social británico considera además que los lazos de parentesco contribuyen a la sujeción y explotación de los trabajadores en situación de “trabajo no libre” (Brass, 2011).

Cabe mencionar que las diferentes manifestaciones de “trabajo no libre” no existen por ausencia de “trabajo libre”. Contrariamente, distintos autores han señalado que con frecuencia se observa la convivencia de ambos fenómenos. Yann Moulrier-Boutang, por ejemplo, señala el estrecho vínculo que los une, al tiempo que los considera necesariamente complementarios para el desarrollo del capitalismo (Moulrier-Boutang, 2005). Jan Breman, por su parte, llega a proponer que “las prácticas de trabajo libre y no libre no pueden describirse como una dicotomía

⁸ En rigor, deberían ser nominados como grupos en “situación de vulnerabilidad”, o “vulnerados”, o “vulnerabilizados”, o “vulnerabilizables”, puesto que no son “vulnerables” a priori ni por naturaleza. Contrariamente se encuentran en dicha situación como efecto de las condiciones de vida, la discriminación, la exclusión social, o el mero hecho de haber sido “marcados” como tales.



absoluta, sino que tienen que contemplarse en términos de una escala deslizante, de una continuidad en la que solamente los extremos presentan un marcado y claro contraste” (Berman, 2014).

Uno de los argumentos más extendidos a la hora de discutir al “trabajo no libre” como concepto, enuncia que sería poco preciso que se lo proponga como la antítesis del “trabajo libre”, algo que jamás existió, puesto que en el capitalismo las condiciones y necesidades llevan a los trabajadores a vender su fuerza de trabajo a dónde y cómo pueden, independientemente de sus deseos. Dicho esto, consideramos que es una categoría útil a los efectos de agrupar o definir una serie de trabajos y/o actividades no permitidas que serían contrarios, por ejemplo, a la idea de “trabajo decente”⁹, como ser: los trabajos esclavizantes, la trata de personas, el trabajo forzoso, el trabajo infantil, la servidumbre y el criadazgo, entre otras denominaciones.

Dispositivos electrónicos con tracción a sangre

A mediados del mes de julio de 2018, un grupo de jóvenes *rappitenderos* realizaron lo que dio en llamarse “la primer huelga” de la era Rappi en la Argentina. Los jóvenes decidieron mantener activo el aplicativo, pero sin responder a los pedidos. Consecuentemente, se generó un cuello de botella de solicitudes sin atender, hecho que generó un colapso del sistema. El acontecimiento capturó la atención de algunos medios, si bien pasó mayormente desapercibido en el contexto de la crisis económica por la que atraviesa el país, la negociación de un crédito extraordinario

⁹ “Trabajo decente es un concepto que busca expresar lo que debería ser, en el mundo globalizado, un buen trabajo o un empleo digno. El trabajo que dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades no es cualquier trabajo; no es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, ni el que no permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género o de cualquier otro tipo, ni el que se lleva a cabo sin protección social, ni aquel que excluye el diálogo social y el tripartismo”. De esta forma, la idea de trabajo decente, involucraría elementos como el empleo, la protección social, los derechos de los trabajadores y el diálogo social. Sobre el concepto de trabajo decente se recomienda revisar: Levaggi Virgilio “¿Qué es el trabajo decente?” 9 de agosto de 2004. En https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang-es/index.htm Así como: Ghai Dharam “Trabajo decente. Concepto e indicadores”. Revista Internacional del Trabajo, vol. 122 (2003), núm. 2.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

con el Fondo Monetario Internacional, y la devaluación del peso argentino en relación al dólar norteamericano. Esta irrupción ha generado un creciente interés en la opinión pública, y fue seguido de una serie de notas en medios gráficos, televisivos, radiales y virtuales. Sin embargo, entendemos que aún se trata de un fenómeno muy reciente, cuyas aristas resultan difíciles de trazar. De hecho, el fenómeno parte de una virtual ausencia de datos estadísticos y una alta tasa de rotación e intermitencia. Con el objeto de comprender el alcance de nuestro estudio, caracterizaremos en profundidad el caso de “Rappi”, el cual interpretamos como ejemplar y extremo de una forma de trabajo en expansión.

Rappi es una plataforma on-line que brinda servicios de mediación digital para la entrega de diferentes productos, desde helados o comidas de cadenas, medicamentos hasta paquete de cigarrillos o –sencillamente– “lo que necesites”, según explicaba un rappidendero en relación al servicio “antojos”. La empresa Rappi fue fundada en Bogotá, Colombia, en 2105. En pocos años logró instalarse en México, Chile, Brasil, Uruguay y en marzo de 2018 comenzó a operar en Buenos Aires. Las entregas son realizadas a través de Rappidenderos, el término con el cual se popularizaron los trabajadores que reparten los productos solicitados por medio de la aplicación. Según promociona la firma a los postulantes, cualquier persona que quiera ser su propio jefe manejando su tiempo de trabajo, que quiera tener ganancias más propina por cada entrega, y que tenga pasión por ayudar al otro, puede ser Rappidendero. El procedimiento se promociona como algo sencillo: la persona debe registrarse en la página web indicando la ciudad en la que desea trabajar, celular y email para que desde la empresa se contacten. Luego presentará documento que acredite su identidad, sea DNI en caso de argentinos o Residencia Precaria en caso de extranjeros. Inmediatamente son contactados para ser entrenados en una capacitación que, según nos refirió un rappidendero, puede durar entre 30 minutos y una hora. La firma les vende cada una de las piezas que hacen al uniforme: la mochila, el gorro y la campera fluorescente con la que son fácilmente reconocidos por las calles.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

Una vez incorporado a la firma, el rappidendero tiene la posibilidad de subir de categoría: nivel 1 (a pie), nivel 2 (en bicicleta), nivel 3 (en motocicleta). Dependiendo de la categoría del pedido que tome para hacer la entrega varía la ganancia. A lo largo de un amplio rango de observaciones y entrevistas multi-situadas (Marcus, 2001), pudimos interactuar en variadas situaciones con trabajadores, despachantes y agentes públicos. Según nos relató un rappidendero, “*acá entra cualquiera, es fácil. Muchos son extranjeros*”¹⁰. Según comenta otro informante,

*“[la condición de extranjería] es el punto de enganche de ellos. En estas app más del 60 % son migrantes que tienen el doble de necesidades y no tienen a nadie que los respalde porque si nos sucede algo no tenemos a nadie, y que por miedo muchas veces nos obliga a no levantar la voz... Así ellos nos llevan a usarnos a explotar y esto es lo que nos hizo organizarnos (...) La edad promedio es de 25 años. La mayoría son extranjeros: 70 % venezolanos, 25 % colombianos y 5% argentinos”*¹¹.

En el proceso de reclutamiento de rappidenderos, se los atrae como “socios” que tendrán libertades y ganancias. Sin embargo, otro rappidendero afirmaba:

“Eres libre supuestamente de tomar todo tipo de pedido que quieras, a bajo costo, que lo ponen ellos. (...) El monto, en base a las condiciones y términos que aceptamos para el uso de la plataforma, no se estaba cumpliendo, porque tiene que acordarse entre los rappidenderos y la plataforma y ésto no estaba siendo así. Ellos

¹⁰ Entrevista realizada por Nicolás Fernández Bravo el 27 de septiembre.

¹¹ Entrevista realizada el 21 de julio de 2018, en el programa *El lobby*, Radio con vos 89.9, a los rappidenderos organizadores de la huelga del 15 de julio de 2018 en la Ciudad de Buenos Aires.



colocan un monto a bajo costo explotando todo el recurso humano”¹²

Frente a la posibilidad de sufrir un accidente laboral, los rappidteros no cuentan con ART, ni ningún tipo de cobertura, siendo que trabajan exclusivamente en la calle y a contra reloj para poder entregar más rápido y así poder tomar más pedidos. Se conoció el caso de una rappidterera que sufrió un accidente de trabajo y cuenta que:

“No tuve respuesta por parte de la empresa... tuve un accidente y en el momento hablé con el soporte en Colombia, que muchas veces no nos atiende o nos atiende tarde, y cuando avisé, lo primero que hicieron fue liberar el pedido y bloquearme por una hora sin ni siquiera preguntarme si estaba bien, si necesitaba algo. Me arreglé sola, fui al hospital y todo corría por cuenta nuestra y perdí 2 días de trabajo. Me respondieron “esperamos que te recuperes””¹³

En relación a las ganancias, los rappidteros aseguran que cuantos más pedidos entreguen, más ingresos generan. Solo de esta manera se alcanza la suma mensual que promete la firma:

“La expectativa te la dan: podes ganar \$ 20.000 por mes, pero en la realidad te das cuenta que para ganar ese monto tenes que trabajar entre 9 o 10 hs. durante 7 días y te das cuenta que no tenes tiempo ni para esparcimiento”¹⁴.

Otro Rappidterero puso de manifiesto la oscilación que existe en sus ingresos, al comentar que: *“(...) estos cinco, seis días hice cuatro mil y pico (...) si sos bueno, te deja diez mil por quincena. Bah, entre diez y siete mil (...)*”¹⁵

¹² Idem

¹³ Idem

¹⁴ Idem

¹⁵ Entrevista realizada por Nicolás Fernández Bravo, 27 de Septiembre



En cuanto a la forma de pago, esta se realiza quincenalmente, mediante un depósito bancario. A la hora de empezar a entregar pedidos, deben comprar las herramientas de trabajo de la empresa, que no les provee ningún elemento de seguridad o protección:

“(...) la mochila con la caja cuesta \$300, pero si la dejás te la reembolsan, si está en buen estado. Las camperas ellos mismos la vendían, pero a mí no me gusta, medio feo es eso... parecés un payaso”¹⁶

La empresa afirma en sus capacitaciones que se tiene “la posibilidad de crecer”, la cual es caracterizada por un rappitendero del siguiente modo: “*carrera en Rappi: podés ser shopper en un supermercado, podés terminar algún día en Operaciones. Es difícil y las chances son del 1,1 %*”.

Asimismo, esa libertad para tomar los pedidos no es tal, ya que la empresa en algunos casos asigna el pedido a un rappitendero, y en el caso que no quiera aceptar, se le restringe el acceso a la aplicación por una hora, y a determinada cantidad de sanciones se lo expulsa de la plataforma:

“Desde marzo a esta fecha se han acumulado una serie de reclamos de los trabajadores por inconformidades porque empezamos a darnos cuenta que la supuesta libertad no la teníamos (...). Los pedidos los elegíamos, hasta un punto, pero se dieron cuenta de que la libertad no les funcionaba ya que ellos ganan un porcentaje. Entonces los pedidos que no estábamos de acuerdo por la distancia, nos coaccionaban a hacerlo mediante llamadas que nos obligaban, y si no querías, te lo asignaban, sin ningún tipo de consentimiento. Y si no quieres, ellos tienen un tipo de bloqueo en donde por media hora te impiden acceder a la aplicación”¹⁷.

¹⁶ Idem

¹⁷ ídem



La condición de libertad que supuestamente ofrece el trabajar en Rappi es un aspecto central en los reclamos para con la empresa:

“Al actualizar la aplicación fue la gota que rebalsó el vaso, porque en un principio nosotros veíamos todos los pedidos que caían a la app y nosotros decidíamos si elegirlos dependiendo del monto o la distancia, y ahora ellos comenzaron a designarnos los pedidos: muestran los pedidos que ellos consideraban eran convenientes para nosotros y empezaron a condicionarlos y si no tomas el pedido bajaba tu porcentaje y así te van cayendo menos pedidos y entonces es menos la plata que puedes ganar (...). Cambian de un sistema libre a un sistema dependiente porque necesitan reorganizar el trabajo, la entrega, el pago”¹⁸

En relación a las sanciones los rappitenderos sostienen:

“Tomas una orden y porque te pareció lejos, la liberás (...) no puedes tomar pedidos por media hora. Si esto lo haces con frecuencia te pueden inhabilitar de la aplicación, que sería una suspensión por un tiempo que lo determina la empresa, salvo que vayas a la oficina de operaciones y expliques tus motivos”¹⁹.

Si bien los rappitenderos entrevistados parecen tener un conocimiento detallado del proceso de trabajo, en general no manifiestan disconformidad con las tareas. Tal como lo confirmaba uno de ellos, prima la idea de ser “tu propio jefe”, la cual no siempre entra en conflicto con la idea de un pedido “que me mandan”.

Entre el trabajo libre con engaño y el trabajo no libre

¹⁸ Ídem

¹⁹ Ídem



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

Según lo relevado hasta el momento, y de modo provisorio, no hay elementos suficientes para afirmar que los trabajadores de Rappi constituyan un caso típico de trabajo no libre. Sin embargo, tanto quienes organizaron la huelga como otros comentaristas (notablemente, en las redes sociales), han evocado reiteradamente la figura del trabajo esclavo y se han quejado de aspectos que alejan este caso del ideal del “trabajo decente”. Se encuentran presentes, y de un modo inquietante, una serie de indicadores que en mayor o menor medida se vinculan al “trabajo no libre”. Uno está asociado al **engaño**, otro al no cumplimiento con la **libertad** ofrecida, y el tercero con la **cuestión migrante**.

El primero de ellos es el **engaño**. En distintos registros (entrevistas realizadas por nosotros, entrevistas tomadas de diferentes programas de radio y televisión, posteos realizados por diferentes rappitenderos en facebook, etc.) puede rastrearse que una de las principales quejas o denuncias realizadas por los rappitenderos se centran en los engaños que la firma realiza para con ellos al momento de ofrecerles el trabajo, en relación a los beneficios y condiciones laborales.

Uno de los engaños radica en las ganancias ofrecidas. Algunos de los rappitenderos denuncian que hay chances de ganar el dinero propuesto por la empresa, pero para ello sería necesario disponer de mucho más tiempo del que se presume al inicio de la actividad. Otro de los engaños denunciados es que se deben entregar pedidos a una distancia que supera el máximo convenido –con la pérdida de tiempo y el desgaste físico y económico que eso conlleva–, y por el mismo valor.

A estas formas “convencionales” de engaño o propuesta no cumplida se le suman otras dos que son mucho más específicas y propias de este tipo de “trabajo del futuro”. Una de ellas es que la empresa les ofrece una “sociedad”, característica de toda “economía colaborativa” -que en este caso no sería más que una relación de dependencia encubierta, incluso así lo perciben quienes denuncian-, pero una vez iniciada la relación no cumple con los términos de tal sociedad, por ejemplo, no discute el valor de los viajes.



“El monto, en base a las condiciones y términos que aceptamos para el uso de la plataforma, no se estaba cumpliendo, porque tiene que acordarse entre los rappitenderos y la plataforma y ésto no estaba siendo así. Ellos colocan un monto a bajo costo explotando todo el recurso humano.”²⁰

El segundo, es la falta de cumplimiento con la “**libertad**” ofrecida, que en este caso tiene un valor superlativo puesto que es uno de los beneficios más publicitados por la empresa para tentar a los potenciales rappitenderos. En un primer plano, como fue señalado, hay una pérdida de libertad cuando se consume tiempo libre o de descanso para realizar pedidos con el fin de obtener las sumas de dinero que se publicitan inicialmente. Según pudimos observar en una interacción con un rappitendero²¹, el mismo tuvo que aguardar aproximadamente 25 minutos para la entrega del pedido. En este caso, la demora había sido el producto de una desinteligencia entre la aplicación y el tiempo de producción de la firma que despachaba el producto. Durante ese lapso de tiempo, el rappitendero se vio obligado a esperar, encontrándose impedido de tomar otro pedido o de rechazar el mismo por un problema ajeno a su voluntad.

Otro conflicto a raíz del no cumplimiento con la “libertad” ofrecida, surge cuando no se respeta la libertad de los rappitenderos de seleccionar qué viajes hacer y cuáles no según sus intereses:

“(…) en un principio nosotros veíamos todos los pedidos que caían a la app y nosotros decidíamos si elegirlos dependiendo del monto o la distancia, y ahora ellos comenzaron a designarnos los pedidos: muestran los pedidos que ellos consideraban eran convenientes para nosotros y empezaron a condicionarlos y si no tomas el pedido

²⁰ Idem

²¹ Observación de campo del 26 de septiembre, en un local de productos panificados Premium y venta de café, en el microcentro porteño.



bajaba tu porcentaje y así te van cayendo menos pedidos y entonces es menos la plata que puedes ganar.” (...) “Cambian de un sistema libre a un sistema dependiente porque necesitan reorganizar el trabajo, la entrega, el pago”²²

A esto hay que añadirle otra acción por parte de la empresa que también va contra la “libertad” pactada, y es lo concerniente a los sistemas de coacción que funcionan implícitamente y que se encuentran por fuera de todo acuerdo:

“Desde marzo a esta fecha se han acumulado una serie de reclamos de los trabajadores por inconformidades porque empezamos a darnos cuenta que la supuesta libertad no la teníamos.” (...) “Los pedidos los elegíamos, hasta un punto, pero se dieron cuenta de que la libertad no les funcionaba ya que ellos ganan un porcentaje. Entonces los pedidos que no estábamos de acuerdo por la distancia, nos coaccionaban a hacerlo mediante llamadas que nos obligaban, y si no querías, te lo asignaban, sin ningún tipo de consentimiento. Y si no quieres, ellos tienen un tipo de bloqueo en donde por media hora te impiden acceder a la aplicación”. Y agregan: “Tomas una orden y porque te pareció lejos la liberás (sacártela de encima) no puedes tomar pedidos por media hora. Si esto lo haces con frecuencia te pueden inhabilitar de la aplicación, que sería una suspensión por un tiempo que lo determina la empresa, salvo que vayas a la oficina de operaciones y expliques tus motivos.”²³

El tercero, es la cuestión **migrante**. Si bien no contamos con un registro exhaustivo²⁴ sabemos que una proporción importante de los rappitenderos son

²² Idem

²³ Idem

²⁴ En la actualidad, se desconoce la cantidad de Rappitenderos activos. Los informantes afirman que rondaría los 7000, y que el “núcleo duro” estaría compuesto por una mayoría de venezolanos, quienes “mueven la aplicación”, diferenciándose de quienes se conectan en forma esporádica y como complemento de sus ingresos.



migrantes de otros países. Según el relato de uno de nuestros entrevistados: “La mayoría son extranjeros: 70 % venezolanos, 25 % colombianos y 5% argentinos.”²⁵ Claro que no habría nada de malo en ofrecer trabajo a personas de otros países, en todo caso, el inconveniente surge cuando la motivación emerge porque estos grupos son más susceptibles de ser explotados, puesto que cargan con necesidades particulares que los lleva a aceptar peores condiciones de trabajo y mayor flexibilización, incluso están en desventaja respecto a los trabajadores locales a la hora de reclamar. Se escucha en otro de los relatos, realizado por un rappintendero de origen venezolano:

“Es el punto de enganche de ellos. En estas app más del 60 % son migrantes que tienen el doble de necesidades y no tienen a nadie que los respalde porque si nos sucede algo no tenemos a nadie, y que por miedo muchas veces nos obliga a no levantar la voz... Así ellos nos llevan a usarnos a explotar y esto es lo que nos hizo organizarnos.”

Las economías de plataforma y el dilema de la “colaboración”

Muchas de las empresas que funcionan a través de “plataformas” digitales se amparan bajo el paraguas de la “economía colaborativa” o *sharing economy*. Este concepto fue creado en 1978 por Marcus Felson y Joe L. Spaeth, y desde 2007 comenzó a circular con mayor difusión a partir de un artículo titulado “Consumo Colaborativo” escrito por Ray Algar. La idea surge de un intercambio de bienes y servicios a través de internet en el que ambas partes se vinculan mediante una relación relativamente simétrica producto del acceso a cierta información.

En diversos discursos aparece como una suerte de trueque del Siglo XXI. Una relación o red entre pares mediada por la tecnología. Cuenta incluso con una impronta

²⁵ Rappintendero entrevistado por Fernanda Canay, 10 de septiembre de 2018



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

contraria al egoísmo y clásico afán de lucro capitalista, al tiempo que enarbola las banderas de la solidaridad, el altruismo, la sustentabilidad, el cuidado del medio ambiente y demás.

Es muy evidente que empresas como Rappi, Glovo, Uber, etc. están muy lejos de participar de algún tipo de “economía colaborativa”. En todo caso se encuadran dentro de este concepto por dos razones fundamentales. La primera por cuestiones de marketing ya que aparecen como empresas modernas, innovadoras y amigables que no sólo brindarían grandes beneficios a sus clientes, sino que además tendrían la generosidad de “asociar” a trabajadoras y trabajadores que podrían gozar de amplia libertad, convirtiendo a simples empleados oprimidos en exitosos emprendedores. Según explica Natalia Zuazo en su libro *Los dueños de internet*, estas empresas son, “en realidad, compañías tradicionales que utilizan internet para intermediar y extraer las ganancias de muchos individuos conectados (Zuazo, 2018, p. 143–144). No generan nada parecido a relaciones sociales de colaboración.” Y continúa: “Las plataformas, como monopolios modernos están lejos de la ‘colaboración’. Al contrario, son empresas que concentran grandes mercados y generan desigualdad”.

La segunda cuestión que aparece es la legalidad, dado que estas empresas aprovechan el vacío legal y la confusión que existe para este tipo de desarrollos. Además, al ser empresas globales deberían realizar adecuaciones normativas en cada país que funcionen, cuestión a la que resisten argumentando que representan los modelos de negocios del futuro y que, en todo caso, las normas de los países deberían reformularse para adaptarse a este nuevo escenario. Esta estrategia que utilizan para mostrarse como empresas de “economía colaborativa” les serviría, entonces, para evadir impuestos y responsabilidades. La falta de límites y controles estatales serían vitales para el avance de este tipo de emprendimientos.

Cabe aclarar que hay grupos o redes en dónde la colaboración o la cooperación económica efectivamente existen. Tal como comenta la Mariana Fossatti: “La economía colaborativa funciona entre pares (es P2P, *peer-to-peer*, como



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

la arquitectura de las redes de intercambio de archivos que hicieron popular el término) y, si bien puede ser facilitada por plataformas, no depende de una empresa intermediaria. Por ejemplo, para compartir viajes existen comunidades de encuentros entre viajeros y conductores con espacios libres en su coche que coinciden en un mismo camino. Existen plataformas como BlaBlaCar en España, y Tripda o Voy a Dedo, en Uruguay, que facilitan esta conexión” (Fossati, 2016).

El politólogo Gonzalo del Castillo, en una nota publicada en el diario La Nación, advierte que muchos de los partícipes de estas relaciones (usuarios y trabajadores) creen que se encuentran transitando la senda del nuevo progreso tecnológico y se sienten parte de una nueva forma de organización y colaboración. Sin embargo, “Ignoran que son, en cambio, actores esenciales de un proceso que reafirma justamente lo contrario: una creciente tendencia al egoísmo y a la atomización de la sociedad que constriñe dramáticamente los espacios para la acción comunitaria” (Del Castillo, 2018).

La mediación tecnológica parece ser lo novedoso en este tipo de relaciones, más no las relaciones. Como se explicó más arriba, los empresarios son los mismos, quienes fijan las condiciones de trabajo y las sumas que se pagan a los trabajadores también. No tendría caso suponer que son ahora las máquinas quienes realizan esta tarea. Si bien las nuevas tecnologías tendrían el poder de maquillar y disfrazar las “viejas” relaciones de trabajo, no sería apropiado proponer que la eliminación o supresión de la misma solucionaría el problema. En todo caso, las mejoras se lograrán a través de acciones que tienen su historia y que siguen vigentes, como la organización, la solidaridad y la politización. Tal como sugiere Carlos Schmitt de Azevedo, la politización en este nuevo tiempo también debería incluir “urgentemente” la politización de la tecnología (Schmitt de Azevedo, 2017). Es notorio como en la huelga de los rappitenderos del mes de julio de 2018 los trabajadores hicieron un uso particular de la plataforma a favor de la medida que llevaban a cabo. Incluso puede observarse como diariamente los rappitenderos



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

Buenos Aires, 7, 8 y 9 de Agosto de 2019

utilizan la propia cuenta de Facebook de la empresa para realizar quejas y denuncias públicas en relación a la falta de cumplimiento, exponiéndola ante los demás rappitenderos y clientes. La apropiación de la tecnología, al servicio de la organización y demanda de mejores condiciones de trabajo, resultaría más provechosa que la reedición del ludismo.

Las empresas de plataformas como Rappi, suelen proponer ciertos enfoques²⁶, representarían un emergente dentro de la “cuarta revolución industrial” –también conocida como “Industria 4.0”– que estaría dando sus primeros pasos. Esta se caracterizaría por avances tecnológicos muy específicos, como la utilización de robots, la inteligencia artificial, la *blockchain* o cadena de datos, la nanotecnología, la biotecnología, la Internet de las cosas, etc. Como correlato, aparece una serie de figuras que expresarían las transformaciones que suceden en el mundo del trabajo a partir de este “nuevo” rol que vienen a ocupar las máquinas (tal es el caso de las economías colaborativas, los empleos remotos y la *gig economy* o economía de los pequeños encargos).

Conviene aclarar que esta nueva etapa desata nutridos debates en torno al futuro del trabajo con posiciones sumamente contrariadas. Por un lado, están quienes ven un futuro catastrófico en el cual la mayoría de los hombres y mujeres se quedarán sin trabajo dado que gran parte de las tareas serán realizadas por máquinas. En el otro extremo, quienes creen que la tecnología no reemplazará a las personas, sino que las acompañarán para tener un mejor desempeño laboral. Por otro, existe una posición intermedia que considera que algunos trabajos desaparecerán, por desplazamiento de la tecnología, al tiempo que se crearán otros trabajos que las máquinas no podrán realizar²⁷. Esta última, por su parte, se encuentra desdoblada en dos líneas diferentes.

²⁶ Recientemente, la Fundación Friederich Ebert organizó un seminario en Buenos Aires, donde se abordaron algunos aspectos relacionados con el futuro del trabajo y la digitalización. El informe sobre el estudio “Trabajar 4.0”, elaborado por el Ministerio Federal de Trabajo de Alemania (y aún inédito en Argentina), recoge sumariamente los núcleos centrales de esta problemática. Ver FES, 2017.

²⁷ Las distintas posiciones en relación al futuro del trabajo y la incidencia de la tecnología pueden revisarse en documento “La revolución de las máquinas” publicado por la Fundación Innovación



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

Una que dice que sólo se verán afectados los empleos desempeñados por personas de mediana calificación (no así los de mayor y menos calificación), y otra que dice que los empleos que tenderán a desaparecer son los vinculados a la producción.

Por razones obvias no sabemos cómo será el futuro del trabajo, pero si sabemos que ante la aparición de cada nueva fase de la Revolución Industrial apareció esta idea del “fin de trabajo” y eso nunca sucedió. También sabemos que ante la incertidumbre relativa al devenir laboral comienzan a circular diferentes discursos a propósito de la necesidad de flexibilizar el trabajo como forma de adaptación a los nuevos tiempos, haciendo que sean los trabajadores quienes deban pagar el costo del cambio.

Según consigna el documento “El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe”, publicado este mismo año por el BID²⁸, las distintas tecnologías que marcan este tiempo pueden dividirse en dos. Por una parte, se encuentran las “tecnologías de automatización”, es decir las que automatizan tareas realizadas por seres humanos. Por otra, las “tecnologías de intermediación”, que serían aquellas que conectan oferta y demanda. En el primer grupo estarían los “robots”, las tecnologías de información y comunicación (TICs) y la inteligencia artificial. En el segundo las plataformas, ya sea de transporte compartido (como Uber o Cabify), las de trabajo digital (Upwork, Workana...) o las de alquiler de bienes (Airbnb o Turo). Según se viene argumentando en este trabajo, Rappi, podría ubicarse sin duda alguna en este último conjunto.

El economista digital Nick Srnicek (2018), especialista en la temática, define a las plataformas como “infraestructuras digitales que permiten que dos o más grupos interactúen”. Estas serían intermediarios que reúnen a diferentes usuarios: clientes,

Bankinter. En <https://www.fundacionbankinter.org/documents/20183/42758/PDF+La+Revoluci%C3%B3n+de+las+M%C3%A1quinas/6ca0fe27-2993-4871-94b6-453dd4d6624e>

²⁸ Ver: “El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe”, Banco Interamericano de Desarrollo, 2018, en <https://www.iadb.org/es/trabajo-y-pensiones/el-futuro-del-trabajo-en-america-latina-y-el-caribe>



anunciantes, proveedores de servicios, proveedores, distribuidores, máquinas y objetos físicos. El autor, por su parte, distingue entre cinco tipos de plataformas: a) Plataformas publicitarias (Google o Facebook), b) Plataformas de la nube (Amazon), c) Plataformas industriales (Siemens), d) Plataformas de productos (Spotify) e) Plataformas austeras (Uber Airbnb). Desde nuestra mirada, Rappi, se incluiría dentro de las últimas. Según refiere el autor a las mismas: “Pareciera que estas son empresas sin activos”. Y agrega: “Pero la clave es que sí son dueñas del activo más importante: las plataformas de software y el análisis de datos. Las plataformas austeras operan a través de un modelo hipertercerizado, en el que los trabajadores están deslocalizados, el capital fijo, los costos de mantenimiento y el training están deslocalizados”.

Las relaciones laborales que se establecen en estas plataformas, no serían más que relaciones viejas con ropaje nuevo. Según Srnicek los trabajadores de plataforma se asemejan mucho a los “jornaleros” que ya existían en el siglo XIX (e incluso antes)²⁹. Estos eran trabajadores portuarios o agricultores que, debido a la falta de trabajo, o a una situación económica desfavorable se reunían en un lugar con expectativas de que se les ofrezca un trabajo inmediato, y por una paga diaria. Para este autor los trabajadores de plataforma estarían en una situación análoga, salvo que en lugar de reunirse en un punto fijo se encuentran *on-line*, lo que le agrega un plus de vigilancia generalizada. Según este economista, al analizar diferentes datos relevados en el Reino Unido y Estados Unidos, en relación a la situación previa de los trabajadores de este tipo de plataformas, se concluye que este trabajo está más cerca de ser una “imposición” que una “opción”. Al evaluar los elementos que dieron lugar a las “plataformas austeras”, Srnicek propone que las mismas son producto de las tendencias hacia la tercerización, el excedente de población y la digitalización de la vida, junto con el gran aumento del desempleo post-2008 y el desarrollo de una

²⁹ La figura del “jornalero electrónico” parece describir exactamente la afirmación de Srnicek, En nuestro trabajo de campo hemos podido observar conjuntos de rappitenderos aguardando en plazas o frente a locales de comida rápida, evocando imágenes como las de los estibadores en el siglo XIX.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

política monetaria flexible, el capital excedente y la plataforma de la nube que permiten una rápida escalada.

Conclusiones preliminares

En este estudio preliminar, nos propusimos explorar la utilidad pero también las limitaciones de la categoría “trabajo no libre”, para comprender la emergencia de nuevas relaciones de trabajo en el marco de las llamadas economías de plataforma que precarizan y cercenan los derechos de los trabajadores en una modernidad periférica como la Argentina. Como lo demostró la agencia desarrollada en torno a la primera huelga de rappitenderos, quienes se presentaron en la sede física y legal de la firma, caracterizar el vínculo de los rappitenderos con la firma Rappi como una relación laboral, no resulta una tarea difícil. Por el contrario, la conciencia que de ello expresan los discursos y las prácticas que comenzamos a analizar en forma exploratoria³⁰, advierten un creciente grado de concientización sobre las implicancias que tiene la economía de plataforma en la vida laboral de sus trabajadores, quienes “mueven el aplicativo”, para recordar la expresión de un rappitendero. A su vez, señalan la importancia que empiezan a adquirir las nuevas formas de resistencia y solidaridad, proporcionadas precisamente por el mismo dispositivo que controla su trabajo en forma individual: el nombre del sindicato APP, la Asociación de Personal de Plataformas, acaso sea la prueba más fuerte del proceso de politización y transformación de la tecnología en favor de los intereses de los trabajadores.

A modo de cierre, nos permitimos advertir lo que consideramos pueden ser una serie de tendencias, paradojas, contradicciones y oportunidades que permiten trazar un horizonte de en el actual momento de incertidumbre. En primer lugar, el

³⁰ Al momento de editar la primera versión de este trabajo, una serie de acontecimientos ya habían tomado fuerte relevancia: la organización jurídica y política del sindicato APP, como así también sus manifestaciones públicas (como la movilización a la Secretaría de Trabajo del 25 de octubre) ocuparon crecientemente la agenda. Sin embargo, se priorizó mantener un recorte temporal que nos permita analizar este proceso en trabajos futuros.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

caso de Rappi es un ejemplo que permite vislumbrar cómo nuevas formas de trabajo pueden llegar a desarrollarse ante la disponibilidad de una fuerza de trabajo jurídicamente dócil. Una porción significativa de este segmento, se encuentra alimentada por el flujo cada vez más intenso de “migraciones esquizofrénicas”: al tiempo que se las ilegaliza y se las reprime, se las desea hasta convertirlas en indispensables para la atracción de capitales en condiciones de promocionar empleo joven y empleos del futuro. Su aumento pone en entretenero el pretendido carácter residual o anómalo del llamado “trabajo esclavo”, para convertirlo antes bien en una característica distintiva de las necesidades de expansión del capital. Este crecimiento puede tener un inicio casi exponencial, como parece ser el caso de Rappi. Sin embargo, también es probable que la tendencia alcance una meseta o incluso que decrezca en términos cuantitativos.

Este crecimiento encierra algunas paradojas y no pocas contradicciones. La paradoja de la promesa de libertad que deviene en explotación, puede ser interpretada desde el marco normativo que pretende explicar y regular este tipo de formas laborales. Las discusiones en torno al consentimiento que dieron origen a la reforma de la Ley sobre la trata de personas con fines de explotación laboral, señala explícitamente que el consentimiento de la persona no puede ser un eximente del delito. El paradigma del trabajo no libre ofrece una perspectiva a partir de la cual sortear los problemas de los imaginarios de la esclavitud moderna y el corset jurídico de la trata de personas. Mientras que los indicadores con los que opera la Justicia para determinar la existencia del delito muchas veces resultan difíciles de identificar –toda vez que las personas no se encuentran en “estados laborales”, sino que se trata más bien de procesos de explotación oscilantes y contradictorios– el trabajo no libre se presenta como un marco desde el cual reinterpretar el ideal de libertad liberal del siglo XXI.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

Buenos Aires, 7, 8 y 9 de Agosto de 2019

Por último, advertimos que este escenario ofrece nuevas oportunidades para estudiar las formas del trabajo tal y cómo se desarrollan en la actualidad. Las relaciones laborales mediadas por la tecnología no impidieron la organización entre pares, y es probable que puedan ofrecer un horizonte de emancipación que se encuentre a la altura de los retos que impongan los “trabajos del futuro” (¿del presente?) a los trabajadores. La imperiosa necesidad de estudios que puedan comprender las lógicas que encierran este tipo de relaciones laborales deberá, necesariamente, interpelar las formas de la representación sindical. Acaso de este modo podamos contemplar los futuros emancipatorios junto a los trabajadores del futuro quienes, en buena medida, continúan enfrentando los problemas del pasado.



Bibliografía

Atzeni, Maurizio (2016). *Beyond trade unions' strategy? The social construction of precarious workers organizing in the city of Buenos Aires*. *Journal of Labor History*, vol. 57.

Barragán, Rossana y Uriona, Pilar (Coord.) (2014). *Mundos del Trabajo en Transformación: entre lo local y lo global*. La Paz: CIDES-UMSA

Basualdo, Victoria y Morales, Diego (2014). *La Tercerización Laboral. Orígenes, impacto y claves para su análisis en América Latina*. Buenos Aires: Siglo XXI.

Benencia, Roberto (2009). *El infierno del trabajo esclavo. La contracara de las 'exitosas' economías étnicas*. En: *Revista Avá*. No 15, pp. 43–72.

Brass, Tom (2011). *Labour Regime Change in the Twenty-First Century: Unfreedom, Capitalism and Primitive Accumulation*. Boston: Brill.

Breman, Jan (2014). *Fuerza de trabajo paria en Asia*. Quito: IAEN-Instituto de Altos Estudios Nacionales del Ecuador.

Castels, Stephen (2013). “Migración, trabajo y derechos precarios: perspectivas histórica y actual”. *Migración y desarrollo*, vol. 11, núm. 20, pp. 8–4

Chatterjee, Partha. (2013) [2004]. *The Politics of the Governed. Reflections on Popular Politics in Most of the World*. Delhi: Permanent Black

Declaración de Buenos Aires, sobre el trabajo infantil, el trabajo forzoso y el empleo joven. Buenos Aires 17 de noviembre de 2017

Del Castillo, Gonzalo (2018). “El mito de la economía colaborativa”, *Diario La Nación*, 16 de agosto.

De La Garza, Enrique (2007) [1998]. *La evolución reciente de los significados del trabajo en los enfoques contemporáneos*. En: *Revista de Trabajo*, año 3, núm. 4 (nueva Época). Buenos Aires: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

Ermida Uriarte, Oscar y Colotuzzo, Natalia (2009). *Descentralización, tercerización, subcontratación*. Lima: OIT, Proyecto FSAL, 202 p.

Friederich Ebert Stiftung (2017). *Digitalización y el Futuro del Trabajo. Sinopsis del estudio “Trabajar 4.0”, elaborado por el Ministerio Federal del Trabajo de Alemania*. FES Buenos Aires: Análisis nro. 20.

Fernández Bravo, Nicolás (2016). *Trabajos esclavizantes, ganancias clandestinas: las lecciones tras el fallo por el incendio del taller de la calle Luis Viale*. En: Jallalla!, año 3, nro. 18. Buenos Aires: Jallalla

Fossatti, Mariana (2016). *Economía colaborativa o un nuevo intermediario*, La Diaria, 16 de febrero

Gago, Verónica (2018). *The Strategy of Flight: Problematizing the Figure of Trafficking*. En: *The South Atlantic Quarterly*, 117: 2, Abril 201

García Canclini, Néstor (1995). *Narrar la multiculturalidad*. En: Revista de Crítica Literaria Latinoamericana, año XX, no. 42, pp. 9–20.

Ghai, Dharam (2003). *Trabajo decente. Concepto e indicadores*. *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 122, núm. 2.

González Cao, Rodrigo (2018). *Los trabajadores de plataforma y la evolución de las relaciones laborales*. Trabajo de investigación en el Ámbito del CEAT – FCE- UBA. Mimeo.

Guzmán, Florencia, Geler, Lea y Frigerio, Alejandro (comps) (2016). *Cartografías Afrolatinoamericanas. Perspectivas situadas desde Argentina*. Buenos Aires: Biblos.

Kabat, Marina (2015). *Ayer obreros, ¿hoy esclavos?* En: Razón y revolución. El Aromo N° 86.

Leutier, Ariel (2010). *Esclavos. Los trabajadores costureros de la ciudad de Buenos Aires*. Buenos Aires: Retórica Ediciones



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

Levaggi, Virgilio (2004). “¿Qué es el trabajo decente?”. En https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang-es/index.htm

Marcus, George (2001). Etnografía en/del sistema mundo. El surgimiento de la etnografía multilocal. En: *Alteridades*, vol. 11 núm. 22, pp. 111–127: Mexico: UAM Iztapalapa

Magnani, Esteban (2018). *Sobreexplotación. Las normas de ultraflexibilidad laboral de Rappi y Glovo*. En: Suplemento Cash, Página/12, 23 de septiembre.

McAfee, A. y Brynjolfsson, E. (2016). *La segunda era de las máquinas*. TEMAS GRUPO EDITORIAL: Buenos Aires.

McGrath, Siobhán (2005). *Unfree labor, capitalism and contemporary forms of slavery*. Spring, 2005. Disponible en: <<http://docplayer.net/24200000-Unfree-labor-capitalism-and-contemporary-forms-of-slavery-siobhan-mcgrath-graduate-faculty-of-political-and-social-science-new-school-university.html>>.

Miranda, Bruno (2017). “Uno ya sabe a lo que viene”: la movilidad laboral de migrantes andino-bolivianos entre talleres de costura de São Paulo explicada a la luz de la producción del consentimiento. En: *REMHU, Rev. Interdiscip. Mobil. Hum.*, Brasília, v. 25, n. 49, p. 197-213

Moulier-Boutang, Yann (2005). *Formes de travail non libre. Accumulation primitive: préhistoire ou histoire continuée du capitalisme?* En: *Cahiers d'études africaines*, n. 179-180, pp. 1069-1092

OIT, (2009). *El costo de la coacción. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, 2009*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo

----, (2016). *El empleo atípico en el mundo: retos y perspectivas*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

Perelman, Laura (2001). *El empleo no permanente en la Argentina*. En: Desarrollo Económico, vol. 41, no. 161, pp. 71–96

PROTEX, (2017). *La Trata de Personas con fines de Explotación Laboral. Estrategias para la detección y la investigación del delito*. Buenos Aires: Ministerio Público Fiscal.

Soja, Edward W. (2008). *La ciudad y la justicia espacial*. En: BRET et.al. (comps) 2016. Justicia e Injusticia Espacial. Rosario: UNR Editora.

Soul, María Julia et. al. (2012). *El mundo del trabajo en América Latina: Tendencias y resistencias*. Buenos Aires: CLACSO

Tomada, Carlos (2007). *La recuperación del trabajo y de sus instituciones rectoras*. En: Revista de Trabajo (Nueva Época), año 3, núm. 4. Buenos Aires: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

Schmitt de Azevedo, Carlos A. (2017). *Precisa-se, urgentemente, de um aplicativo pró-trabalhador*. En: NAVARRO, V. y de SOUZA LOURENÇO, E. (ORGS.) Terceirização, precarização e adoecimento no mundo do trabalho. São Paulo: Outras Expressões.

Schwab, K. (2016). *La Cuarta Revolución Industrial*. Colección Debate: Buenos Aires.

Srnicek, N. (2018). *Capitalismo de Plataformas*. Caja Negra Editora: Buenos Aires

Zuazo, Natalia (2018). *Los dueños de internet*, CABA: Debate.