



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° 9: Cambio tecnológico y flexibilización laboral: desafíos para el trabajo y su regulación

Coordinadores: Andrea Del Bono, Guillermo Gianibelli y Marino Zukerfeld

**¿SER o NO SER tu propio jefe? Tensiones laborales
de los jóvenes en las plataformas digitales**

Autor/a: Beatriz Wehle

E-mail: beawehle@gmail.com

Autor/a: Grisel Baudry

E-mail: baudrygrisel@gmail.com

**Pertenencia institucional: Centro de Desarrollo Territorial, Departamento de
Economía y Administración, Universidad Nacional de Quilmes¹**

Introducción

En la Argentina, la crisis del empleo estuvo marcada por un contexto de sucesivas crisis económicas, producto de las cuales aumentaron y se complejizaron las desigualdades sociales, económicas, culturales y territoriales. Esta situación se ha profundizado en la actual coyuntura social y económica.

¹ Esta ponencia constituye un primer avance del Proyecto de Investigación: “*Las estrategias de recursos humanos y el trabajo de los jóvenes en la era digital*”, que se desarrolla en la Universidad Nacional de Quilmes.



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

El mundo del trabajo pasó de ser un universo inclusivo como actor de integración social a través de las sociedades modernas asalariadas a transformarse en una vía restringida (Castel, 1997). Sin embargo, no sólo se caracteriza ahora al mundo del trabajo por la exclusión social a la que condena a todos ellos a los que priva de sus ingresos, sino por la precariedad de las condiciones laborales que somete a la mayoría de los trabajadores incluidos” (De la Garza Toledo, 2010)

Lo que anteriormente se consideraba como los “verdaderos empleos”, y que predominaban en los países capitalistas desarrollados, pierde su importancia dentro de la población económicamente activa, en cuanto a la magnitud y proporción de los trabajadores que los ocupan. “Los ‘verdaderos empleos’ se caracterizaban de la siguiente manera: empleo en relación de dependencia y regulado por contratos de duración por tiempo indeterminado, de tiempo completo, ejecutado en un establecimiento determinado por el empleador y diferente del domicilio del trabajador, efectuado en contrapartida de salarios establecidos mediante la negociación colectiva o normas estatales, registrado ante la administración pública del trabajo, con una garantía de estabilidad y protegido por el derecho del trabajo y con cobertura del asalariado y su grupo familiar por un generalizado y generoso sistema de previsión y seguridad social en cuanto a la atención a la salud, accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y jubilación” (Neffa, 2005:45-46)

Progresivamente, y como estrategia empresarial para hacer frente a la crisis y a la caída de las tasas de productividad y de ganancias, se van generalizando diversas formas específicas y “no estándar” de empleo, compatibles con la flexibilización de productiva y la reducción de los costos laborales (Pok, 1997; citada en Neffa, 2005:46) Una de esas formas “no estándar” de empleo que se instaló como nueva modalidad de uso de la fuerza de trabajo es la precarización del empleo.



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 lo tanto, a esas dificultades de empleo estructural, los jóvenes, se acoplan en su inserción laboral a otros cambios importantes a nivel global en torno al trabajo en la era digital, particularmente en las modalidades de trabajo en las que un trabajador “conectado”, a través de una plataforma digital, entra en contacto con terceros para realizar una prestación de servicios. En este trabajo nos interesa abordar crítica y comparativamente los desafíos laborales de los jóvenes frente a las nuevas estrategias de recursos humanos en la era digital y cómo vivencian sus experiencias de inserción laboral trabajo. De esta manera intentamos acercarnos al alcance, las implicancias y los desafíos que enfrentan los jóvenes en los procesos de cambio descriptos.

Metodología

La ponencia adopta un diseño metodológico cualitativo que a partir de entrevistas a jóvenes trabajadores de distintas plataformas digitales busca comprender desde sus prácticas laborales y experiencias en esos trabajos en que consiste realmente ese tipo de trabajo.

Como parte de un proyecto de investigación que recién se inicia y a modo exploratorio aún hemos analizado 10 entrevistas que nos posibilitaron contrastar y poner en tensión la propuesta laboral que se les presenta desde las plataformas como particulares modelos de negocios colaborativos y los verdaderos desafíos a los que deben enfrentarse en la práctica diaria laboral.

Los jóvenes en contexto de crisis

Desde mediados de la década del 1970, y como consecuencia de los cambios sociales, económicos e institucionales ocurridos a nivel global, el contexto en el que se desarrollaron las relaciones sociales se caracterizó por el aumento del desempleo, el crecimiento del trabajo no protegido, las dificultades de inserción profesional y el aumento de la exclusión social (Wehle, 2012).



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

El contexto mundial de realización de los negocios establece parámetros que guían las decisiones de las organizaciones empresarias en tanto éstas buscan implementar los pasos necesarios para ser competitivas en el mercado. El accionar estratégico que despliegan las empresas en función del objetivo de la competitividad no afectan sólo al diseño de procesos de trabajo sino también a la adopción de políticas de gestión de personal (Wehle, 2000:170).

Desde “ el universo del trabajo del capitalismo contemporáneo se observa un proceso múltiple: por un lado se verificó una desproletarización del trabajo industrial, fabril en los capitalismo avanzados, con mayor o menor repercusión en las áreas industrializadas del Tercer Mundo (...) pero, paralelamente, se efectuó una notoria expansión del trabajo asalariado, a partir de la enorme expansión de asalariados en el sector servicio: se verificó una significativa heterogeneización del trabajo, expresada también a través de la creciente incorporación de contingentes femeninos al mundo obrero”, al igual que “una subproletarización intensificada, presente en la expansión del trabajo parcial, temporario, precario, subcontratado, “tercerizado”, que marca la sociedad dual en el capitalismo avanzado” (Antunes, 2003: 43).

En el contexto de precariedad estructural observamos como en los jóvenes este proceso puede ser entendido como parte de las mutaciones en el plano del orden simbólico del trabajo, en donde la precariedad laboral se inscribe como “un modo de dominación de nuevo cuño, basado en la institución de un estado generalizado y permanente de inseguridad que tiende a obligar a los trabajadores a la sumisión, a la aceptación de la explotación” (Bourdieu, 1999: 125-126).

El cambio en las condiciones de trabajo, el aumento del desempleo y el subempleo, la informalización, las políticas de flexibilidad y la precarización (Weller, 2007) 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

fenómenos estructurales ponen en cuestión al trabajo como derecho y naturalizan identidades laborales precarias.

Las estadísticas indican que el grupo social que hace décadas viene siendo más vulnerable a la precariedad laboral son los jóvenes. El empleo precario, además de ser una condición social de deterioro de las condiciones objetivas del trabajo tiene que ver con una dimensión subjetiva sobre las percepciones de los sujetos hacia la vida laboral, las condiciones de precariedad y las expectativas laborales.

Según datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2013) y (2015) Argentina continúa siendo el segundo país de América Latina con más desocupación de jóvenes entre 15 y 24 años. En este marco, en Argentina, al igual que en otros países de la región y del mundo, los jóvenes representan uno de los grupos con mayores déficits de trabajo (Veza y Bertranou, 2011; Bertranou y Casanova, 2015; OIT, 2012, 2013a). Esta problemática no es reciente. Durante la década noventa comenzaron a hacerse más evidentes estos déficits, tanto en términos absolutos como en términos relativos (en relación con la población de adultos) (Bertranou y Casanova, 2015).

Actualmente, en Argentina los déficits de trabajo decente² se manifiestan, entre otras dimensiones, en: mayor tasa desocupación (19,1% jóvenes, frente a 4,5% en adultos), mayor tasa de empleo asalariado no registrado (58,7% jóvenes, frente a 28,9% en adultos), y menores salarios promedios.

² OIT: según la OIT el concepto de trabajo decente es caracterizado por cuatro objetivos estratégicos: los derechos en el trabajo, las oportunidades de empleo, la protección social y el diálogo social. Cada uno de ellos cumple, además, una función en el logro de metas más amplias como la inclusión social, la erradicación de la pobreza, el fortalecimiento de la democracia, el desarrollo integral y la realización personal.



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

El 20% de los jóvenes entre 18 y 24 años perciben un ingreso inferior al salario mínimo, vital y móvil (frente al 10% de los adultos entre 25 y 64 años), el 23% está ocupado con un empleo inestable (frente al 7% de los adultos) y más del 50% es asalariado sin descuentos jubilatorios, y/o obra social, y/o vacaciones pagas, y/o aguinaldo (frente al 25% de los adultos).

Cambios en las estrategias de Recursos Humanos: incidencia de las nuevas tecnologías y las transformaciones de las plataformas digitales

En el formato tradicional las empresas integraban muchas funciones dentro de una misma organización, o a lo sumo un mismo grupo económico, porque era muy engorroso coordinar todas las transacciones con terceros ajenos y eso incrementaba sus costos. Aquella organización centralizada con tajantes divisiones sociales y de tareas dentro de la misma hoy se encuentra en disputa.

La conectividad que se logra con Internet y los desarrollos de software de análisis y predicción de grandes volúmenes de datos hoy permiten reducir significativamente esos costos, abaratando la realización de muchas transacciones más allá de los límites de la propia empresa (Gonzalez Cao, 2018)

En el marco de esa tendencia surge el fenómeno de las plataformas digitales, las cuales crean mercados y generan un punto de conjunción entre servicios laborales y su demanda.

Tal como destaca Gonzalez Cao (2018), el McKinsey Global Institute (2016) en su estudio “Independent work: choice, necessity, and the gig economy” sostiene que las plataformas digitales aprovechan los siguientes elementos:



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

- Mayor escala: Las plataformas tejen gigantescas redes de millones de usuarios conectados en los que los compradores y vendedores se encuentran con unos pocos clics. Para actividades que no requieren la prestación de servicios en forma personal, la escala potencial se dispara a niveles globales, dada la ubicuidad de los dispositivos digitales conectados e inteligentes.
- Más inmediato y mejor coincidencia de los datos en tiempo real. Las plataformas digitales facilitan el emparejamiento ya que por medio de los algoritmos de búsqueda hacen coincidir una combinación de aspectos concretos de cada tarea, lo que se ofrece y lo que se busca.
- Confiabilidad y confianza. Las plataformas digitales permiten a los trabajadores y clientes compartir perfiles, contactos y validaciones de terceros. A menudo, la plataforma genera rankings de calificaciones y acumula datos que brindan credibilidad tanto para los trabajadores independientes como para sus clientes, antes y después de la transacción. Los compradores y vendedores pueden generar confianza de inmediato porque las calificaciones y las revisiones se agregan a partir de interacciones pasadas.
- Costes marginales cercanos a cero. El costo de agregar más participantes es casi nulo para las plataformas en sí, y las barreras de entrada para que los nuevos trabajadores se unan son tan bajas que pierden significación. El crear un perfil y comenzar a buscar asignaciones de inmediato en una plataforma como Freelancer.com es muy fácil.

La evolución de las tecnologías digitales ha permitido que muchos trabajadores ingresen a los ecosistemas del trabajo independiente y, a partir de dicha masividad, encuentren mecanismos de mejor coincidencia (Gonzalez Cao, 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

Muchos analistas que impulsan el aplanamiento de las estructuras en las empresas tradicionales se preguntan si esta evolución tecnológica permitirá reemplazar el antiguo modelo de una corporación con trabajadores, supervisores y gerentes en una compleja jerarquía de puestos de desempeño especializados, dando lugar a organizaciones centrales más delgadas que dependan de una extensa red de proveedores externos para muchas de sus actividades.

Por otro lado, autores como Spremolla (2017) destacan que la innovación digital ha generado a nivel mundial impactos tanto a nivel de los trabajadores como de los consumidores. Millares de personas a nivel mundial utilizan terminales móviles para conectarse con su trabajo, leer la prensa o interactuar con redes sociales. Los clientes aspiran a que la conectividad les permita una mejor personalización de su vínculo con las empresas, una mejor interacción a menos tiempo y con menos onerosidad. Y ello lleva a las empresas a buscar mecanismos y soluciones digitales destinadas a atender estas aspiraciones del cliente, en todas y cada una de las distintas etapas de su vinculación con la empresa.

Gonzalez Cao (2018) también destaca que desde el punto de vista del empleo, para entender el fenómeno de los trabajadores de plataformas digitales, debemos empezar por comprender que una parte de la fuerza laboral ya no se gana la vida en un trabajo de tiempo completo con un único empleador. En tal sentido, a diferencia del tradicional trabajador autónomo por cuenta propia, aparecen hoy nuevas modalidades de trabajo que reúnen, al menos, tres características:

*un alto margen de autonomía;

*un micropago por cada tarea realizada y

*una relación esporádica o a corto plazo entre el trabajador y el cliente.



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

Frente a este terreno fértil surgen las plataformas digitales, aprovechando la ubicuidad de los dispositivos móviles, la creciente cantidad de trabajadores y clientes a los que pueden llegar, y la cada vez mayor capacidad de aprovechar en tiempo real un cúmulo de datos en aumento que permite lograr coincidencias más eficientes entre oferentes y demandantes. A medida que las plataformas digitales se instalan y alcanzan una masa crítica mínima crean oportunidades a gran escala donde los trabajadores se conectan con los compradores de servicios.

Sin embargo, el desarrollo de las plataformas digitales favorece el crecimiento de una fuerza laboral independiente que puede ser contratada en condiciones de precariedad laboral a partir de poblaciones desempleadas e inactivas que quieren trabajar y no logran acceder a otros empleos. Ello se vincularía con nuevas modalidades de flexibilidad y desregulación y su impacto en los mecanismos tradicionales de identificación colectiva de los trabajadores. En ese sentido, los cambios en las estrategias de recursos humanos configuran nuevas relaciones de poder en el ámbito laboral vinculados a nuevos modos de sujeción y control de los trabajadores, ya que habrá trabajadores que llegarán por necesidad a estas modalidades de trabajo y otros que lo harán porque se sienten atrapados o no soportan la convivencia con ciertas reglas propias de una oficina.

Tal como destaca Gonzalez Cao (2018) las plataformas digitales son la manera en que la tecnología abarata los servicios y los hace más accesibles a través de internet, pero el universo de las plataformas digitales es amplio y variado y no responde a una única tipología. Podemos encontrar entre estas plataformas a actividades vinculadas con el comercio electrónico y la cadetería y los repartos, entre otras.



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

Entender la naturaleza de los modelos de negocios colaborativos y el rol de intermediación de estas plataformas es necesario para establecer si existe una relación de dependencia encubierta y definir si dichos prestadores son emprendedores independientes, trabajadores autónomos económicamente dependientes de un organizador o se ajustan al concepto tradicional de la subordinación técnica, jurídica y económica de la relación laboral clásica. (Gonzalez Cao, 2018)

Además de la atipicidad de la relación de empleo, surge también que la compañía que gestiona la plataforma se encuentra radicada en el extranjero, abriendo la discusión respecto de la localización del establecimiento del empleador, la territorialidad de la tributación, el concepto de establecimiento alojado en la nube y su ubicación virtual (Gonzalez Cao, 2018)

Los desafíos laborales de los jóvenes frente a las plataformas digitales:

Algunos estudios sobre gestión de recursos humanos en compañías digitales subrayan los siguientes elementos claves que se incorporan a su gestión del capital humano: altos niveles de exigencia y diferenciación, aprendizaje permanente, fomento de las competencias, digitales, foco en el trabajo en equipo, accountability, respeto y confianza, y HR analytics (Cedrola Spremolla, 2017)

“Los altos niveles de exigencia y diferenciación vienen dados por los contenidos de las tareas de cada puesto, los que de alguna forma, privilegian una mayor concentración de conocimientos y habilidades, que van sofisticando cada vez en mayor medida, la calificación exigida para tener un correcto desempeño en ellos. Tal situación deviene inexorablemente en la necesidad de estar permanentemente capacitándose y por ello la formación profesional continua, se convierte en una herramienta clave a los efectos de mantener empleabilidad. De igual forma, y por los motivos que venimos exponiendo las



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

competencias laborales tradicionales, van complementándose cada vez más con la necesidad de desarrollar competencias digitales que permitan al trabajador poder comprender el funcionamiento de la organización y realizar sus tareas adecuadamente”(Cedrola Spremolla, 2017; p.14)

Desde el paradigma de la flexibilidad se configura como un principio axiomatizador de la actual lógica empresarial (Guattari, 2004: 58-64). Se deja atrás el modelo fabril y se proponen modalidades de dispositivos de control (Deleuze 1998: 105) o de gobierno (Foucault 2006: 84) que interpelan al trabajador desde la autonomía, la polivalencia, el liderazgo, la creatividad, la competencia individual y la entrega integral a la empresa.

La mayoría de los trabajadores de plataforma son jóvenes y hombres. Cuentan con estudios medio superiores en su mayoría y el motivo más frecuente por el que se emplean en plataformas digitales es la obtención de un ingreso extra y la preferencia por trabajar sin un horario fijo, según la OIT.

Desde el discurso emprendedor las plataformas como Uber, Glovo, Cabify o rappi se presentan como meros intermediarios de tecnología entre comercios, clientes y trabajadores independientes. Este trabajador que se va a identificar con la marca de la plataforma es su “propio jefe”.

En este sentido cada persona es responsable de su propio éxito o fracaso económico dependiendo de sus propias herramientas emprendedoras (esfuerzo, talento, competitividad). Cada individuo debe ser “su propio capital, su propio productor, la fuente de sus ingresos: ser “empresario de sí mismo” (Foucault).



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

Este modelo de negocio a partir de la figura de colaborador y no de empleado carga toda la responsabilidad en el trabajador. Si bien las “ventajas” que se le proponen son: a) plena flexibilidad de horarios. Se supone que el trabajador puede elegir el horario sin un mínimo ni máximo de tiempo. b) Se realizan servicios de todo tipo las 24 hs del día c) Se realizan pagos por semanas. Se gana una cantidad por pedido d) Se tiene soporte técnico las 24 hs. Estas están altamente desniveladas y trasladan el costo laboral directamente al mismo trabajador.

Las exigencias o requisitos para ser un colaborador son: a) poseer vehículo propio (auto, moto, bicicleta) con el seguro correspondiente a cargo del trabajador b) estar inscripto como trabajador autónomo en afip o sea hacerse cargo de su seguridad social.

Este grupo de trabajadores se encuentra en una situación laboral de alto riesgo debido a que sus labores incluyen el tránsito constante en vías públicas sin contar con ningún tipo de protección por parte de las empresas.

En el caso de los jóvenes entrevistados manifestaron un fuerte temor ante el desconocimiento de quien es su empleador y por lo tanto realizar algún reclamo ante algún incidente en el trabajo: *“la empresa no se hace cargo de nada. Si tenemos un accidente, si nos roban, si nos pasa algo, no tenemos nada. No hay algún lugar para quejarse, si un quiere quejarse por algo tiene que pedir un turno, que te lo dan dentro de meses. Si no hay un mail pero que es el mismo para todo”*. (M, 20 años, trabajador de Glovo)

Por otra parte, la supuesta autonomía que se le presenta al trabajador en cuanto a ser su propio jefe pareciera no ser tal. Las plataformas califican a su personal a través del “porcentaje de aceptación”, es decir, los pedidos que aceptan (o no), pudiendo ser suspendidos en cualquier momento con la imposibilidad de trabajar.



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

“Tiene un sistema de calificación. Vos, a medida que haces viajes, la gente te va puntuando del 1 al 5 tu manera de conducir. Eso con el tiempo genera un promedio entre la cantidad de viajes y las puntuaciones que tenes. También, califica el auto que tenes y como lo mantenes. Las personas, a su vez, pueden dejar comentarios con respecto al desempeño que tuviste. También, se fija en si usas mucho la aplicación o no y si tenes buen trato con el pasajero. De esta forma, la empresa “monitorea” como vos trabajas: Si tenes bajas calificaciones, permaneces inactivo por mucho tiempo o no tenes los papeles o requerimientos que te piden, te dan de baja.” (L, 22 años, trabajador de Uber)

Este es otro de los factores que vulneran laboralmente a los trabajadores digitales. Algunas de las plataformas castigan de algún modo cuando un trabajador decide declinar las solicitudes laborales que le aparecen digitalmente.

La relación salarial también es un tema digno de reflexión en tanto la duración de sus jornada laboral está directamente relacionada con sus ingresos. Como no tienen contratos, no tienen salarios fijos y por tanto sus ingresos dependerán de lo que trabajen. Y la empresa a su vez les cobra el uso de la plataforma.

“Se paga por pedido. ¿Y el pedido en qué consiste? Depende de muchas cosas, por ejemplo, si llovía había un 30% más, ponele, de ganancia. Todo para mí. O si por ejemplo había demanda alta... me acuerdo que si jugaba Boca-River a las 4 de la tarde, ellos (Glovo) te ponían “Mira a las 4 de la tarde si haces tres pedidos te pagamos 30% más”. Te daban incentivos porque a esa hora nadie está en la calle. El (pago del) pedido es por kilómetro, más (el porcentaje) si llueve o hay demanda alta, más la propina que deje el cliente. Esa es toda la ganancia (del glover). Globo nos cobraba a nosotros, a los glovers, por mes ehh... el uso de la aplicación. Te cobraban para trabajar para ellos, creo que eran \$300 en ese momento.” (E, 23 años, Glover)



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

Aparecen así, nuevas modalidades de flexibilidad y desregulación que producen impacto en los mecanismos tradicionales de identificación colectiva de los trabajadores y nuevas relaciones de poder en el ámbito laboral vinculados a nuevos modos de sujeción y control de los trabajadores.

Alrededor del mundo las plataformas digitales, que operan bajo el sistema laboral colaborativo, agravan de manera importante la situación laboral de quienes se emplean en ellas. Pese a las diferencias en las legislaciones entre países el factor común continúa siendo la evasión a las obligaciones laborales de una figura patronal.

Esta cuestión es de suma importancia a la hora de la representación sindical del colectivo de trabajadores. Si bien en Argentina se creó la Asociación de Personal de Plataformas (APP) aún no han recibido respuestas ni del estado ni de las empresas.

Analizar las condiciones ofrecidas por la organización del trabajo contemporáneo en tensión con lo colectivo supone dar cuenta de una revisión crítica de la precariedad laboral entendiendo la misma como una forma histórica que asume la relación de fuerzas entre el capital y el trabajo y configuran nuevas relaciones de poder en el ámbito laboral vinculados a modos de sujeción y control de los trabajadores.

En este camino, resulta útil partir de algunos interrogantes clave suscitados a lo largo de las páginas: ¿qué condiciones ofrece el trabajo contemporáneo para la construcción y desarrollo de lo colectivo? ¿Cuál es el orden institucional en el cual estas condiciones se inscriben y cómo son subjetivadas? ¿Qué identidades laborales se manifiestan a partir de la mirada de los jóvenes en su relación con el 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

Observamos también cómo las nuevas lógicas de control de la fuerza laboral y las condiciones de empleos precarios, que estructuran un sistema de obligaciones y rendimientos concretos, llevan a los jóvenes a generar estrategias individuales de supervivencia en búsqueda de ascenso profesional y social, sin tomar clara conciencia de las implicaciones que tienen las estrategias empresarias en la situación global del mercado de trabajo.

Finalmente, un elemento que queda abierto y como una posible línea de investigación tiene que ver con la manera en que perciben los jóvenes su situación en el mundo, cuáles son sus “campos de futuros posibles” y cuáles son las tendencias de estas diferentes juventudes, respecto tanto al cambio o conservación de su situación presente, como a los grados de resignación/ parálisis o esperanza/activismo con que estos jóvenes proyectan sus futuros imaginables.



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

Bibliografía:

ANTUNES, Ricardo (2003). *¿Adiós al trabajo? Ensayo sobre las metamorfosis y el rol central del mundo del trabajo*. Buenos Aires: Herramienta y Taller de Estudios Laborales.

BECCARIA, L., CARPIO, J., y ORSATTI, A. (2000). Argentina: Informalidad laboral en el nuevo modelo económico. En J. Carpio, E. Klein y I. Novakovsky (Comps.), *Informalidad y exclusión social*. Buenos Aires: FCE.

BOURDIEU, Pierre . (1999), *Contrafuegos*. Barcelona: Anagrama.

CASTEL, Robert. *Las metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*, Paidós, Buenos Aires, 1977 (reedición 1997)

CEDROLA SPREMOLLA, Gerardo (2017) “El trabajo en la era digital: reflexiones sobre el impacto de la digitalización en el trabajo, la regulación laboral y las relaciones laborales”, en *Revista Internacional y Comparada de RELACIONES LABORALES Y DERECHO DEL EMPLEO*. Volumen 5, núm. 1, enero-marzo de 2017. ADAPT UniversityPress - ISSN 2282-2313.

DE LA GARZA, E. y NEFFA, J.C. (2010), “Modelos económicos, modelo productivo y estrategias de ganancia: conceptos y problematización”, in Enrique De la Garza y Julio C. Neffa (coords.) *Trabajo y modelos productivos en América Latina: Argentina, Brasil,*



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

Colombia, México, y Venezuela luego de las crisis del modo de desarrollo neoliberal,
Buenos Aires: CLACSO

DELEUZE, G. (1998). “Postdata sobre las sociedades sin control”. En C. Ferrer (ed.) El lenguaje libertario. Buenos Aires: Editorial Altamira.

FOUCAULT, M. (1992) *Microfísica del Poder*, Edit. La Piqueta, Madrid.

FOUCAULT, M. (2002) *Vigilar y Castigar. Nacimiento de la prisión*. Siglo Veintiuno editores Argentina, Buenos Aires.

FOUCAULT, M. (2006). Seguridad, Territorio, Población. Buenos Aires: Fondo de Cultura.

GONZALEZ CAO, R. (2018) *Los trabajadores de plataforma y la evolución de las relaciones laborales*. Trabajo de investigación en el ámbito del Centro de Estudios en Administración Tributaria (CEAT), Facultad de Ciencias Económicas, Universidad de Buenos Aires.

GUATTARI, F. (2004). Plan Sobre el Planeta: capitalismo mundial integrado y revoluciones moleculares. Madrid: Traficantes de Sueños

JACINTO, C. (1994) “Estrategias empresariales y calificaciones demandadas a los jóvenes profesionales en la gestión administrativa”, en *La demanda de calificaciones para profesiones universitarias*. Centro de Estudios Avanzados. UBA. Programa del área de Investigación en Trabajo y Empleo, Buenos Aires

NEFFA, J. (2005): “Evolución de la actividad, el empleo y el desempleo según la EPH en el largo plazo (1974 — 2003). Análisis descriptivo y diagnóstico del mercado de trabajo,” en: Julio C. Neffa (Coords.) Desequilibrios en el mercado de trabajo argentina, los desafíos de la posconvertibilidad, CEIL — PIETTE del CONICET, Trabajo y Sociedad, Buenos Aires.

WEHLE, B. (2000) “Modelos de gestión de recursos humanos y nuevas competencias profesionales”, en Bialakowsky, A.; Lezcano, A. y Senén González (comp.), Unidad en la



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

diversidad. Estudios laborales en los 90, Revista Colección Sociedad, N° 12, Facultad de Ciencias Sociales, UBA, Eudeba, Buenos Aires.

WEHLE, B. (2000) “El “valor” del trabajo como fuerza de movilización subjetiva” en El trabajo en los umbrales del Siglo XXI. III Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo, Buenos Aires, mayo 2000.

WELLER, Jürgen. (2007), La flexibilidad del mercado de trabajo en América Latina y el Caribe. Aspectos del debate, alguna evidencia y políticas. Serie Macroeconomía del desarrollo, N° 61 (LC/L.2848-P/E), Santiago de Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Naciones Unidas.