



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

LXS TRABAJADORXS, LA PRODUCCIÓN Y LA REPRODUCCIÓN DE LA VIDA SOCIAL EN CRISIS.

Cambios y persistencias en un contexto de pandemia

Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021

Grupo temático: Grupo 9. Flexibilización laboral y nuevas tecnologías. Viejos y nuevos desafíos en tiempos de pandemia. Coordinadoras: María Noel Bulloni, Andrea Del Bono y Mariana Fernández Massi

Deslaborización en plataformas de reparto en Argentina

Autora: Darricades, María¹

E-mail: mariadarricadesillarregui@gmail.com

Pertenencia institucional: UNLP²

Introducción

En las últimas décadas asistimos a una profundización de las transformaciones del mundo del trabajo que comenzaron a partir de la reconfiguración del sistema capitalista desde los años setenta. Las formas de inserción ocupacional están sufriendo importantes procesos de reconfiguración entre los que se encuentra el desdibujamiento de la relación laboral a partir de sustituir el trabajo “típico” por otro tipo de relaciones contractuales- comerciales en las que se clasifica a las personas trabajadoras como “trabajadores independientes” (Basualdo y Esponda, 2014). De esta forma, el capitalismo contemporáneo favorece la sujeción indirecta del trabajo al capital, ocultando la relación inherentemente asimétrica entre ellos (Palomino,

¹ Profesora y Licenciada en sociología (UNLP). Maestranda en Políticas de Desarrollo (UNLP).

² Esta ponencia se enmarca en el Proyecto de Investigación “Deslaborización y calidad del empleo. Un estudio comparativo de nuevas formas de trabajo en zonas urbanas” (PICT-2019-2019-02228) dirigido por Mariana Fernández Massi con sede en el Laboratorio de Estudios de Sociología y Economía del Trabajo (LESET-IdIHCS) financiado por la Agencia Nacional de Promoción Científica y Tecnológica.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

LXS TRABAJADORXS, LA PRODUCCIÓN Y LA REPRODUCCIÓN DE LA VIDA SOCIAL EN CRISIS.

Cambios y persistencias en un contexto de pandemia

Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021

2000). Al mismo tiempo, se dan cambios tecnológicos que impactan sobre los niveles de empleo y su calidad, así como también en las condiciones reales de trabajo, como el caso de la economía de plataformas. Dentro de este universo, aquellas asociadas al reparto han cobrado mayor relevancia por la cantidad de trabajadores implicados (ILO, 2021). Desde la perspectiva empresarial se planteaba este tipo de economía como colaborativa o *shearing economy*, aunque en realidad tiene bastante poco de compartida (Bensusán, 2016). En ese sentido, algunos autores utilizan conceptos más denunciativos como *gig economy* o economía de changas (Bensusán, 2016). Otros autores enmarcan el despliegue de las empresas de plataformas en la transformación del capitalismo, motorizada por la economía digital, planteando el desarrollo de un capitalismo de plataformas (Srniczek, 2018). Desde esta última perspectiva, las plataformas son actores económicos, un nuevo tipo de empresas dentro del sistema capitalista avanzado del siglo XXI que se centra en la extracción y uso de un tipo particular de materia prima: los datos. Dentro de esta última perspectiva, existen diferentes tipos de plataformas entre las que se encuentran aquellas denominadas “austeras” que se caracterizan por brindar servicios, no poseer activos -salvo la plataforma de software y el análisis de datos- y operar a través de un modelo hipertercerizado, con trabajadores y capital fijo deslocalizados (Srniczek, 2018).

Concretamente, una plataforma es una empresa que se encarga de la creación y el control de una infraestructura digital, conduciendo operaciones que realizan terceras partes. Esa conducción y operación, realizada a partir de la infraestructura digital, se realiza sin que la empresa se vea atada a limitantes físicas. De esta forma, “ la economía política de las plataformas digitales es que constituyen una nueva forma de coordinación económica, que posibilita controlar recursos que no son propios y obtener ganancias de ellos” (Harracá, 2021:3). Otra forma de distinción entre las diversas plataformas es la división entre aquellas denominadas de transacción (que facilitan intercambios entre oferentes y demandantes de productos y servicios, como pueden ser Rappi, Uber o Mercado Libre), las de innovación (que proveen componentes fundamentales para que terceras partes desarrollen y vendan productos,



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

LXS TRABAJADORXS, LA PRODUCCIÓN Y LA REPRODUCCIÓN DE LA VIDA SOCIAL EN CRISIS.

Cambios y persistencias en un contexto de pandemia

Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021

como Amazon Web Services) y las híbridas (controlando plataformas de transacción e innovación, como Amazon, Google o Apple, entre otras) (Harracá, 2021).

En este sentido, en la presente ponencia nos proponemos analizar la deslaborización, tanto en términos formales como reales, en dos plataformas de reparto en Argentina (Glovo y Pedidos Ya). Con este objetivo, se recupera el análisis de fuentes documentales y de veintiuna entrevistas en profundidad realizadas entre febrero y diciembre de 2020 de forma virtual a repartidores, referentes de organizaciones colectivas y trabajadores administrativos.

Entendemos como deslaborización a aquellos casos en los que se da una subsunción indirecta en términos formales, las relaciones tienden a perder su carácter laboral y son reemplazadas por relaciones comerciales -lo cual incide directamente en las relaciones de fuerza entre el trabajo y el capital-. Enmarcada en esta tendencia deslaborizadora se encuentra la utilización de la figura del trabajador autónomo. Es una forma jurídica que genera mucha preocupación en la actualidad debido al fuerte aumento de su utilización y a que, en muchos casos, conlleva una degradación muy importante de las condiciones laborales en el caso de “falsos autónomos” (Basualdo y Esponda, 2014). Esto último se da cuando se la utiliza con el fin de ocultar relaciones laborales para desligarse del cumplimiento de derechos laborales, ya que las y los trabajadores no quedan encuadrados en el régimen laboral. Es decir, la figura del trabajador independiente no conlleva necesariamente deslaborización, sino sólo en los casos en que es utilizada para encubrir una relación laboral bajo una comercial. Esta falsedad se da cuando en las condiciones realmente existentes de trabajo se constata un bajo grado de autonomía de las personas trabajadoras en las decisiones en torno a su trabajo y un alto riesgo económico -cuando son ellas quienes asumen todo el riesgo económico que implica la actividad- (Henry, 2013). Por este motivo entendemos que cobran mayor relevancia análisis como los propuestos en la presente ponencia, que se proponen refinar la comprensión no sólo sobre la forma que adquiere la subsunción formal sino también la real.

Actualmente, la deslaborización se amplía y conlleva preocupantes consecuencias para las personas trabajadoras precarizando sus condiciones laborales. En la presente ponencia nos



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

LXS TRABAJADORXS, LA PRODUCCIÓN Y LA REPRODUCCIÓN DE LA VIDA SOCIAL EN CRISIS.

Cambios y persistencias en un contexto de pandemia

Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021

proponemos realizar un análisis sobre la existencia de una relación laboral desde el punto de vista formal, teniendo en cuenta la dependencia económica y las formas contractuales; y argumentamos cómo la subsunción formal del trabajo al capital adquiere una forma indirecta. No obstante, si nos enfocamos en la subsunción real del trabajo al capital y analizamos la forma en que se ejerce el control y la organización del tiempo de trabajo, se constata un bajo grado de autonomía del trabajador en las decisiones en su trabajo a partir de una novedosa y compleja gestión algorítmica de la fuerza de trabajo; acercándonos a una realidad problemática de negación de acceso a derechos laborales. No obstante, con el objetivo de comprender si la deslaborización es percibida como una pérdida de derechos y si tiene elementos que son valorados por los trabajadores, también nos proponemos un acercamiento a qué cuestiones valoran de forma positiva, y cuáles de forma negativa o desearían cambiar.

En cuanto a la estructuración del texto, en el primer apartado nos enfocamos en el análisis de la relación laboral desde la dimensión formal; mientras que en el segundo apartado nos centraremos en el análisis de cómo se ejerce el control y cómo se organiza realmente el proceso de trabajo en dichas empresas; y por último, recuperamos las percepciones y valoraciones que las personas tienen sobre su propio trabajo.

La (negada) relación laboral desde el punto de vista formal: dependencia económica y contrato de prestación de servicios

Marx describe como subsunción formal del trabajo al capital a aquel proceso por el cual el trabajador cae bajo la sujeción del capitalista a través de un contrato entre el poseedor de fuerza de trabajo y el dueño de los medios de producción. Se trata de una relación puramente monetaria por la cual el comprador de la fuerza de trabajo convertida en mercancía hace que el vendedor caiga bajo su dependencia económica para su propia supervivencia (Marx, 2009). Debido a esta forma contractual el capitalismo se distingue del esclavismo, porque hay en el primero una venta “voluntaria” del trabajo al capital por la cual éste último puede apropiarse de los frutos del primero: “la producción del plusvalor absoluto únicamente presupone la subsunción formal del trabajo al capital” (Marx, 2016: 617).



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

LXS TRABAJADORXS, LA PRODUCCIÓN Y LA REPRODUCCIÓN DE LA VIDA SOCIAL EN CRISIS.

Cambios y persistencias en un contexto de pandemia

Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021

No obstante, la subordinación formal del trabajo al capital que describe Marx en los inicios del capitalismo a fines del siglo XIX adquiere otras formas cuando el proceso de industrialización encuentra su apogeo a mediados del siglo XX. En la “sociedad salarial”, el contrato por el cual el obrero vende su fuerza de trabajo al capital adquiere características protectorias y se despliega una regulación jurídica que busca equilibrar la relación asimétrica entre el capitalista y el obrero a través del Derecho del Trabajo (Castel, 2010). De esta forma, se da la extensión de lo que se conoce como “empleo clásico” (De la Garza, 2000). Este último refiere al trabajo asalariado, formal, masculino, protegido, industrial fordista, a tiempo completo, por tiempo indeterminado y dentro del ámbito de un establecimiento urbano; el cual se apoya en la sinergia entre colectivos de trabajadores, sindicatos y el rol fuerte de los Estados en la intervención de la economía y en materia de regulación (Neffa, 2010).

Finalmente, en los años setenta, el régimen de acumulación fordista keynesiano encuentra su límite y comienza una crisis que se expresa en una caída en la tasa de ganancia. En este contexto, las empresas buscan contrarrestar esa caída en la tasa de ganancia disminuyendo los costos salariales (directos e indirectos) a través de reducciones de puestos de trabajo y flexibilización laboral. Se desplegaron estrategias como la subcontratación laboral a partir de la cual se puede sustituir el trabajo propio de la sociedad salarial por otro tipo de relaciones contractuales, incluso de naturaleza no laboral (Del Bono, 2012). Se trata de una tendencia del capitalismo contemporáneo a la sujeción formal indirecta del trabajo al capital bajo la subcontratación o la prestación de servicios destinada a instalar un proceso de deslaborización de la relación en el trabajo (Palomino, 2000; Novick, 2010).

Los espacios y los tiempos establecidos de trabajo propios del “empleo clásico” se flexibilizan. El proceso de degradación comenzó por afectar la estabilidad de la contratación, a partir de la proliferación de contratos por tiempo determinado y, más recientemente, la estabilidad de la jornada. Las jornadas laborales en horarios “atípicos” no son una novedad (en sectores industriales de proceso continuo o en la prestación de servicios públicos que requieren operar las 24 horas hay jornadas de horario nocturno, rotativo, esquemas de días de



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

LXS TRABAJADORXS, LA PRODUCCIÓN Y LA REPRODUCCIÓN DE LA VIDA SOCIAL EN CRISIS.

Cambios y persistencias en un contexto de pandemia

Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021

trabajo ininterrumpido con días de descanso); pero esas jornadas atípicas son un aspecto central de la negociación colectiva de aquellos sectores para establecer las compensaciones salariales y en términos de tiempos de descanso. Cabe destacar que la flexibilidad a la que nos referimos, entonces, no remite sólo al trabajo en jornadas atípicas, sino que incorpora la imprevisibilidad e irregularidad de esa jornada (Fernández Massi y Darricades, en prensa). En este sentido, el discurso con el que las empresas de plataforma convocan a los trabajadores, así como también de quienes desde otros ámbitos promueven estas modalidades, es que ofrece un esquema de trabajo flexible que permite adecuarse mejor a los tiempos de cuidado y de estudio -o incluso al comienzo de un negocio propio-. En estos discursos apologeticos de la flexibilidad, la posibilidad de combinar el trabajo remunerado con otras actividades aparece como una de las principales ventajas del trabajo en plataformas. Por este motivo, nos interesa recuperar las percepciones que los trabajadores tienen sobre estos tiempos de trabajos flexibles.

En este contexto de flexibilización de los espacios y tiempos de trabajo se da el despliegue de nuevas formas de trabajar, como las que se desarrollan en las empresas de plataformas de reparto (también denominadas austeras o de transacción). Concretamente, para comenzar a operar en las plataformas es necesario aceptar un conjunto de “Términos y condiciones” (Glovo, cuyo nombre comercial en Argentina es Kadabra S.A.S, la sociedad filial argentina de GLOVOAPP LATAM, SL) o “Contrato de prestación de servicios” (Pedidos Ya, cuyo nombre comercial en Argentina es Repartos Ya S.A “ReYa”). En ninguno de los dos casos se refiere a los repartidores como trabajadores y de ningún modo se establece que exista entre ellos y la empresa de plataforma una relación laboral. En los términos y condiciones de Glovo se hace referencia a las personas trabajadoras de reparto como “Glover” quienes “voluntariamente colaboran con Glovo” (“Términos y Condiciones” Kadabra S.A.S, última Actualización que data del 15 de noviembre de 2019), articulando la clasificación formal con los discursos de la economía colaborativa sobre los que se apoyan. Por su parte, en el caso del “Contrato” que las personas trabajadoras deben aceptar y firmar para comenzar a trabajar en la empresa PedidoYa se señala: “Las partes declaran que la relación establecida en base al



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

LXS TRABAJADORXS, LA PRODUCCIÓN Y LA REPRODUCCIÓN DE LA VIDA SOCIAL EN CRISIS.

Cambios y persistencias en un contexto de pandemia

Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021

presente contrato es una relación comercial entre empresas independientes, sin que exista subordinación laboral de clase alguna” (Clausula décimo segunda: Independencia de las partes, en Contrato comercial con RepartosYa). De esta forma, la figura de las personas trabajadoras en estas empresas se desdibuja en clasificaciones como “profesionales independientes”, “colaboradores”, “prestador”, “Glovers”, “repartidores”, “usuarios”, “Riders” entre otras.

Asimismo, no son los trabajadores quienes fijan los precios que percibirán por pedido realizado -como sería el caso de una persona cuya clasificación laboral es “trabajador independiente” que realiza una prestación de servicio-. Por el contrario, son las empresas las encargadas de fijar las tarifas y gestionar los ingresos. En el caso de Glovo, un trabajador administrativo explica que la tarifa la establece la empresa y se compone por una tarifa fija por pedido -bonificada en las horas de alta demanda- a lo cual se suman dos variables como el kilometraje y el tiempo de espera en el local de retiro del producto. Además, refiere que los trabajadores pueden hacer retiros diarios de parte de los ingresos generados, pero es una decisión que la empresa toma unilateralmente (y en general se asocia a que los repartidores puedan tener dinero en efectivo para pedidos que tengan ese medio de pago). En ese caso, dichos retiros se suman a los generados a partir de las facturaciones que se realizan de forma quincenal.

Por su parte, en PedidosYa, en el “Contrato” se plantea que el precio será acordado por las partes “conforme a los parámetros de precios establecidos por la empresa, los que el prestador declara conocer y aceptar, y los que podrán modificarse previa comunicación al Prestador” (Contrato comercial con RepartosYa). Según refieren trabajadoras entrevistadas, desde la aplicación se les envía el cuadro tarifario decidido unilateralmente por la empresa, el cual se compone de montos fijos -que varían según la puntuación de la persona repartidora en la aplicación- por cantidad de puntos de entrega y retiro, adicionales y kilometraje. Al igual que en Glovo, se bonifican los pedidos realizados los fines de semana por la noche. A su vez,



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

LXS TRABAJADORXS, LA PRODUCCIÓN Y LA REPRODUCCIÓN DE LA VIDA SOCIAL EN CRISIS.

Cambios y persistencias en un contexto de pandemia

Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021

como característica distintiva de esta última empresa, se agrega un pago por publicidad por hora – con la salvedad de que no se haya rechazado o cancelado ningún pedido en esa hora-.

Una de las implicancias más notables de este tipo de contratos es que conllevan una fuerte inestabilidad en el empleo, lo cual repercute en los ingresos de las personas trabajadoras. Esa inestabilidad propia del pago a destajo y la falta de derechos laborales afecta fuertemente los ingresos de los repartidores. Esto puede verse en las entrevistas, cuando se les pregunta a los trabajadores sobre situaciones de enfermedad por las cuales no pueden ir a trabajar:

“Pierdo el día, es un día sin plata” (Gabriela, 26/11/2020)

“No trabajas, no generas. Te pagan por día de trabajo” (Javier, 24/11/2020)

Al mismo tiempo que se constata una inestabilidad en los ingresos propia de este tipo de relación laboral negada bajo un contrato comercial se da una dependencia económica que posee la persona trabajadora con su trabajo. En este sentido, todos los estudios previos de carácter cuantitativos sobre el perfil socio-demográfico de los repartidores en Argentina dan cuenta que para la gran mayoría el ingreso en este tipo de trabajos es su fuente principal de ingresos (Madariaga et al, 2019; Haidar, 2020). Ello también se constata para casi la totalidad de las entrevistadas tenidas en cuenta para la presente ponencia, para quienes el trabajo en aplicaciones resulta la principal fuente de ingresos (sólo una de las entrevistadas refiere tener un trabajo registrado en horario nocturno y el trabajo en aplicaciones aparece como complemento). En este sentido, uno de los entrevistados refiere lo que significa ser un trabajador de plataformas en los siguientes términos:

“Una alternativa laboral de estos últimos tiempos con la que puedo conseguir dinero, me da de comer” (Javier, 24/11/2020)

Por otra parte, para que los trabajadores puedan realizar la facturación correspondiente a un trabajador por cuenta propia se establece en estas dos empresas la obligación de adherirse al



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

LXS TRABAJADORXS, LA PRODUCCIÓN Y LA REPRODUCCIÓN DE LA VIDA SOCIAL EN CRISIS.

Cambios y persistencias en un contexto de pandemia

Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021

Régimen de Monotributo. En el caso de Pedidos Ya, también los trabajadores deben abonarle a la empresa para la cobertura de un seguro por accidentes.

El Monotributo refiere al Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes (creado en 1998) al cual pueden adherirse tanto patrones como trabajadores cuentapropistas, que rápidamente se convirtió en un instrumento utilizado por las empresas para acceder a la contratación de trabajadores sin tener que asumir las cargas laborales (Henry, 2012). Un instrumento normativo que sirve para regularizar la situación de numerosos trabajadores verdaderamente autónomos termina encubriendo una relación laboral dando lugar “por medios absolutamente legales a trabajos-empleos de carácter precario sin garantía de estabilidad” (Pérez y Busso; 2010:9). De esta forma, el riesgo de la actividad recae completamente sobre los trabajadores, quienes deben afrontar los gastos del Monotributo y seguros de accidentes.

Por último, la forma de finalización de aquel vínculo entre trabajador y plataforma en las plataformas de reparto difiere a la de una finalización de un contrato de “locación de servicios” tradicional – o no renovación, que también puede ser entendida como un despido para “falsos autónomos”-. En el caso de las plataformas de *delivery*, el contrato puede terminarse de forma unilateral por parte de la empresa con una simple comunicación por correo electrónico y el bloqueo del usuario en la aplicación. Al respecto, uno de los repartidores plantea:

“en los grupos de whatsapp... que venimos debatiendo... que yo no tengo la garantía de que mañana me voy a levantar y la aplicación abra. Porque yo digo mañana trabajo, pero si la aplicación no abre no trabajo. O sea, te despidieron, cerró, un futuro incierto (...) por los bloqueos. Porque la empresa mañana te dice que hiciste algo mal y te bloquea. Y yo me pongo a pensar que hice de malo, y no hice nada. Y si les pinta te bloqueo así meto otro, no sé” (Javier, 11/6/2020).



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

LXS TRABAJADORXS, LA PRODUCCIÓN Y LA REPRODUCCIÓN DE LA VIDA SOCIAL EN CRISIS.

Cambios y persistencias en un contexto de pandemia

Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021

Concluyendo, desde las empresas se plantea la negación de la relación laboral, desde el punto de vista formal, a través de la clasificación de trabajadores como independientes y la obligación de registrarse en el Monotributo para la correspondiente facturación como tales. Se observa así el despliegue de un modelo de negocios a partir de una relación deslaborizada con los repartidores, como forma de reducir costos laborales y transferir los riesgos propios de la actividad a los trabajadores. Ello conlleva un alto grado de incertidumbre en cuanto al empleo y los ingresos, como así también la negación del acceso a la totalidad de las protecciones laborales, en un claro caso de precarización del empleo. Al mismo tiempo, mientras los trabajadores facturan mensual o semanalmente a la misma empresa durante largos periodos de tiempo, la decisión empresarial –alegando la no cumplimentación de los “Términos y condiciones” o “Contrato”- puede conllevar la denegación o bloqueo a los trabajadores a la propia plataforma, de forma transitoria o permanente. La figura del empleador aparece como una plataforma a la cual se puede o no acceder, lo cual aporta un elemento significativo al desdibujamiento de la relación y la forma en cómo ésta se da por finalizada. Sin embargo, desde el punto de vista de las condiciones reales de trabajo, esa negación de la relación de trabajo no se condice con una plena autonomía por parte de los trabajadores en la organización del proceso de trabajo, como veremos en el siguiente apartado.

Las condiciones reales de trabajo: ¿quién ejerce el control y quién gestiona los tiempos de trabajo?

Desde el punto de vista de las condiciones reales de organización del proceso de trabajo o subsunción real del trabajo al capital³, también hubo cambios tecnológicos a partir de los años

³ Cuando los capitales y la producción a escala adquieren cierta magnitud se presenta otra forma de apropiación de plusvalor a partir de la metamorfosis técnica de la naturaleza real del proceso de trabajo y sus condiciones reales. Se trata de la producción del plusvalor relativo por medio de la reducción del tiempo de trabajo socialmente necesario. Esto se lleva a cabo independientemente de los límites de la jornada laboral a través de una revolución en el proceso de trabajo mismo porque para el capitalista “Ya no alcanza con prolongarlo: es necesario darle una nueva configuración” (Marx, 2016: 618). Presupone un cambio en la productividad o intensidad del trabajo a partir del trabajo a gran escala y el desarrollo de las fuerzas



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

LXS TRABAJADORXS, LA PRODUCCIÓN Y LA REPRODUCCIÓN DE LA VIDA SOCIAL EN CRISIS.

Cambios y persistencias en un contexto de pandemia

Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021

setenta que afectaron en las formas de trabajar y prepararon el escenario para el despliegue de la economía digital y la economía de plataformas a través de fuertes inversiones en fibra óptica, cables submarinos, servidores y bases de datos y avances en software. De esta forma, los nuevos desarrollos tecnológicos aceleran el proceso de tercerización y deslocalización de fábricas, reduciendo los costos de comunicación y coordinación (Castells, 2000). En relación a las condiciones reales del proceso de trabajo, en el contexto de flexibilización laboral del capitalismo contemporáneo también se busca aumentar la plusvalía relativa de la que hablaba Marx a través de nuevas formas de organización del trabajo como la eliminación de “tiempos muertos”, la polivalencia de trabajadores, intensificación del trabajo, salarios por productividad, control y supervisión con premios y castigos, entre otras (Pérez y Busso, 2010). Los avances tecnológicos posibilitan nuevas formas de gestión de la fuerza de trabajo, desde el punto de vista de la subsunción real del trabajo al capital, más deshumanizadas y opacas, facilitando la asignación flexible de tareas en función de la demanda y desdibujando la figura del empleador. A través de la introducción de la computadora o el Smartphone se da una metamorfosis técnica de la naturaleza real del proceso de trabajo y sus condiciones reales. La forma de sumisión al poder cara a cara se transforma en electrónica a través de una micro gestión del tiempo -aunque parezca que hay desregulación de aquel tiempo en relación a la fábrica fordista- (Sennet, 2000). En este sentido, trabajos que en apariencia son flexibles temporal o espacialmente (como el teletrabajo, freelance, o el trabajo en plataformas digitales) no necesariamente conllevan para la persona trabajadora mayor control sobre el proceso de trabajo, sino que la lógica métrica pasa del reloj al ordenador y a dispositivos móviles como los teléfonos inteligentes.

Al mismo tiempo, la deslaborización -o sujeción indirecta- conlleva situaciones donde el poder se ejerce de formas más opacas, indirectas y bajo mecanismos que no son tan evidentes,

productivas por lo que se llega a la aplicación de la ciencia y la maquinaria al proceso de producción de mercancías (Marx, 2016). Esto es lo que Marx describe como subsunción real del trabajo al capital, a diferencia de la subsunción formal. Esta distinción entre formas de subsunción son retomadas por Palomino para plantear dos dimensiones de la relación entre el capital y el trabajo: una contractual y otra organizativa (Palomino, 2000).



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

LXS TRABAJADORXS, LA PRODUCCIÓN Y LA REPRODUCCIÓN DE LA VIDA SOCIAL EN CRISIS.

Cambios y persistencias en un contexto de pandemia

Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021

que ayudan a invisibilizar esa relación laboral y desdibujar la figura del empleador. En este marco, en el presente apartado nos enfocamos en analizar cómo estas dos empresas de plataformas de reparto y envíos controlan y organizan el proceso de trabajo con sistemas complejos y articulados entre sí de evaluación y pre-selección de horarios de trabajo.

En cuanto a la forma de control del trabajo en dichas empresas, lo central es el sistema de puntuación como mecanismo de evaluación. También se controla a los trabajadores a partir de la activación del GPS y sanciones como bloqueos temporales o definitivos de usuarios pertenecientes a las personas trabajadoras. Por un lado, las empresas pueden alegar incumplimiento de los “Términos y Condiciones” o “Contrato”. Por ejemplo, en el caso de Pedidos Ya, si los trabajadores no aceptan pedidos durante el horario de trabajo pre-asignado la semana anterior, se producen bloqueos de varios minutos. Por otro lado, las empresas despliegan formas de control a través de sanciones mediante bajas en los sistemas de ranking o puntuación. El poder coercitivo de aquellas bajas se relaciona con que el nivel de puntuación afecta la posibilidad de tomar horarios de trabajo. Aquí radica la interrelación entre estos dos sistemas algorítmicos: puntuación y pre-selección de horarios de trabajo. Entendemos que en dicha interrelación radica también la forma de administración y organización del trabajo que las empresas de plataformas despliegan.

En este sentido, en las dos empresas, quienes califican a los y las trabajadores/as son los locales donde se retiran los productos, clientes y la plataforma. Ante la pregunta de quién evalúa su trabajo, un repartidor nos comenta sobre la opacidad de este mecanismo:

“los clientes, los locales. Y Glovo por eso de la eficiencia que te decía, que lo calcula Glovo. Yo tengo hoy 50/50 pero capaz mañana salgo a repartir y amanezco con 48 y no sé qué hice. Si dentro de todo yo lo hice bien, entonces no está bien claro que sería la eficiencia” (Javier, 11/6/2020).

Por el contrario, la forma en cómo se establece el puntaje en la empresa Glovo, y que significa la “eficiencia”, se torna mucho más clara en palabras del trabajador administrativo, ya que



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

LXS TRABAJADORXS, LA PRODUCCIÓN Y LA REPRODUCCIÓN DE LA VIDA SOCIAL EN CRISIS.

Cambios y persistencias en un contexto de pandemia

Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021

describe detalladamente como se obtiene el puntaje, y que valoración tiene cada ítem, algo que pareciera no estar tan claro entre los repartidores, dando cuenta de un sistema de evaluación dirigido algorítmicamente que, como ya mencionamos, se caracteriza por su opacidad, en la que el puntaje de la empresa es el que más ponderación tiene: un 7 sobre 10 teniendo en cuenta pedidos realizados en “alta demanda”, en locales asociados y realizar la totalidad de pedidos que se le asignan (bajo un concepto que en la APP aparece como “eficiencia”). Al respecto, es interesante como lo que se denomina eficiencia refiere a lo que en cualquier trabajo asalariado formal tradicional sería no cumplir con la tarea, faltar al lugar de trabajo, o llegar tarde.

Para el caso de la empresa Pedidos Ya, el sistema de puntuación va desde 6 a 1 también depende de la cantidad de horas de conexión en horas especiales que son los fines de semana a partir de las 20 horas (las llamadas “horas de alta demanda en Glovo”), no rechazar pedidos y asistir al horario de trabajo pre-asignado la semana anterior. Vale aclarar también que en esta empresa la puntuación afecta los ingresos que perciben los trabajadores, como refiere uno de ellos:

“Los nuevos están en niveles 6 y si avanzas estas en el nivel 1 que ganas el doble. Yo por ejemplo estoy en el nivel 2, y gano mucho más que hace tres semanas cuando entre” (Andrés, 24/11/2020).

Todo este sistema de evaluación afecta en cómo las personas trabajadoras podrán definir su jornada de trabajo, en un sistema de pre-asignación de horarios. Durante la semana, en diferentes días y horarios, se va “abriendo el calendario”, donde los y las trabajadoras pueden reservar las horas o franjas de trabajo que deseen trabajar. Pero esta apertura se da en base a la puntuación que cada trabajador posea. De esta forma, mientras en los “Términos y condiciones” de una de las empresas se plantea que los repartidores (denominados “profesional independiente”) desarrollarán su actividad con criterios organizativos propios, sin perjuicio de las pautas técnicas de la empresa de plataforma, asumiendo el riesgo de su actividad, “escogiendo si desea poner a disposición de Glovo sus servicios, escogiendo sus



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

LXS TRABAJADORXS, LA PRODUCCIÓN Y LA REPRODUCCIÓN DE LA VIDA SOCIAL EN CRISIS.

Cambios y persistencias en un contexto de pandemia

Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021

propios horarios y siendo totalmente independiente para el desarrollo de su actividad”, los trabajadores no coinciden en que sean quienes con total autonomía la jornada de trabajo. En palabras de dos repartidores:

“Los que están en el ranking 1 eligen mejores horarios, y luego los del 2 y así van quedando los horarios...” (Andrés, 24/11/2020)

“Trabajo dependiendo de las horas que te da la aplicación. Porque te da como unas horas diarias para poder trabajar. Más horas te da, más horas trabajo. Menos horas te da, menos trabajo. Cuantos más puntos tenés podés elegir más horas de trabajo” (Javier, 11/6/2020).

Por su parte, el trabajador administrativo de una de las empresas de plataformas plantea que la colaboración en dicha empresa es de libre selección, aunque termina reconociendo que la selección de horas está fuertemente vinculada con el puntaje:

“Los de 100 puntos toman el horario, los de 70 van a tomar, los de 70 ya van a tocar lo que quede y los de 50 agarraran lo que haya.” (Leonardo, 7/2/2020).

Además, las encuestas previas arrojan que los trabajadores tienden a trabajar las mismas franjas horarias y los mismos días a la semana (Haidar, 2020). Esto da cuenta que existen patrones de comportamiento asociados al sistema de puntajes y de pagos –con premios y bonificaciones en horas de alta demanda- que dejan a los repartidores como decisores secundarios y son la forma que la empresa despliega para adecuar la disponibilidad de repartidorxs que necesita la plataforma según la demanda. Dicha encuesta arroja que tres cuartas partes de los trabajadores trabaja en horarios fijos (tendencia que aumenta en Glovo (85,7%) y Pedidos Ya (83,3%) por el sistema de reserva previa de horas descrito anteriormente; y más del 80% trabajan 6 o 7 días por semana. Además, los días que concentran mayor trabajo en orden son viernes, sábado y jueves; y quienes trabajan viernes y sábado, 7 de cada 10 lo hacen en el turno noche (Haidar, 2020). En palabras de un repartidor:



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

LXS TRABAJADORXS, LA PRODUCCIÓN Y LA REPRODUCCIÓN DE LA VIDA SOCIAL EN CRISIS.

Cambios y persistencias en un contexto de pandemia

Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021

“(…) que la aplicación misma es una aplicación inteligente. Y sabe que días y horas hay más pedidos, y la aplicación selecciona los horarios para que la gente pueda trabajar dependiendo la cantidad de pedidos que va a tener. El lunes a la mañana sabe que, no sé, con diez repartidores de 10 a 12 anda. Y el domingo a las 10 de la noche sabe que con 50” (Javier, 11/6/2020).

Por último, si bien las jornadas laborales en horarios “atípicos” no son una novedad (en muchos sectores que requieren operar las 24 hs., como industrias o servicios públicos, existen jornadas de trabajo nocturno y horarios rotativos) existe una tendencia en las últimas décadas que incorpora la imprevisibilidad e irregularidad de esa jornada. El objetivo es obtener plusvalía relativa a partir de la flexibilidad laboral en función de las necesidades del empleador que traslada la incertidumbre de cada actividad a los y las trabajadoras. En este sentido, desde este tipo de plataformas, bajo un discurso apologético de la flexibilidad, se diseñan esquemas de trabajo en los cuales las fronteras entre el tiempo de trabajo remunerado, el tiempo de trabajo no remunerado y el tiempo de ocio se desdibujan. Ante la pregunta sobre el descanso y la intensidad en la jornada, las personas trabajadoras refieren que descansan en su casa o en los tiempos de espera del pedido en el local, o también en lo que ellos llaman “tiempos muertos” entre pedido y pedido, que son tiempos de trabajo no remunerados o “tiempos de disponibilidad digital” (Marín Malo, 2019) en los que están a la espera de que les llegue un nuevo pedido. Se trata de tiempos que son muy variables (dependen de la demanda y del sistema de asignación de pedidos por parte de la empresa de plataforma cuyo funcionamiento, como ya dijimos, aparece de forma muy opaca para los trabajadores) y de los cuales la persona no dispone para hacer otra cosa y no es remunerado, dando cuenta que es muy difuso el límite entre trabajo remunerado y no remunerado (Fernández Massi y Darricades, en prensa).

En síntesis, el control y gestión del proceso de trabajo llevado a cabo por las empresas de plataformas se efectiviza a través de un complejo sistema algorítmico. El sistema de



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

LXS TRABAJADORXS, LA PRODUCCIÓN Y LA REPRODUCCIÓN DE LA VIDA SOCIAL EN CRISIS.

Cambios y persistencias en un contexto de pandemia

Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021

evaluación está íntimamente relacionado con la gestión de la fuerza de trabajo y la obligación de trabajar horas de fin de semanas por la noche donde la empresa necesita más fuerza de trabajo a su disposición, limitando la flexibilidad total de libertad de elección de horarios de trabajo que proponen estas empresas.

Al mismo tiempo, la gestión algorítmica aporta al desdibujamiento de la relación laboral ya que deshumaniza las órdenes emanadas desde la empresa y la forma de control del empleador. También se vuelve más difusa la delimitación del tiempo de trabajo remunerado para los trabajadores, que conlleva un beneficio empresarial: la obsesión de la reestructuración capitalista y la flexibilización laboral de reducir los “tiempos muertos” se convierte en las empresas de plataformas en tiempos de trabajo no remunerados a la vez que posibilita una disponibilidad de fuerza de trabajo muy flexible. Por el contrario, la gestión algorítmica aparece como una forma de organización del trabajo que limita la total autonomía y flexibilidad que se publicitan desde estas empresas, dando cuenta de una sujeción real del trabajo al capital, negada formalmente. No obstante, el grado de libertad que les da la flexibilidad en los tiempos de trabajo es valorado positivamente por algunos de los trabajadores, como veremos a continuación.

Percepciones frente a la deslaborización: las valoraciones de los trabajadores sobre el trabajo en plataformas

La deslaborización afecta las condiciones laborales, tanto desde el punto de vista del empleo y el acceso a derechos laborales, pero también afecta en las (in)satisfacciones que las personas encuentran en sus trabajos. En el primero de los casos, como vimos, el trabajo en plataformas de reparto conlleva una degradación de las condiciones laborales al negarles los derechos asociados a las relaciones laborales, sin otorgarles a los trabajadores mayor libertad ni autonomía. Teniendo esta caracterización podemos preguntarnos entonces ¿qué es lo que encuentran los trabajadores en este tipo de trabajo?, ¿lo perciben también como un trabajo con poca autonomía y libertad?.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

LXS TRABAJADORXS, LA PRODUCCIÓN Y LA REPRODUCCIÓN DE LA VIDA SOCIAL EN CRISIS.

Cambios y persistencias en un contexto de pandemia

Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021

Por consiguiente, en este apartado nos proponemos un acercamiento a qué cuestiones valoran de forma positiva, y cuáles de forma negativa o desearían cambiar, para buscar comprender si la deslaboralización es percibida como una pérdida de derechos y si tiene elementos que son valorados por los trabajadores.

El trabajo en plataformas aparece, en primer lugar, como una forma de obtener ingresos, y eso es fuertemente valorado por todas las personas entrevistadas, aunque lo conflictivo aparece en relación a las condiciones de empleo. En este sentido, no vemos en las personas entrevistadas una naturalización de la precariedad, sino un fuerte rechazo a dichas condiciones en las que se les niega el acceso a protecciones y derechos laborales. Cuando preguntamos qué cosas de su trabajo cambiarían, la mayoría refieren cuestiones que atañen a las condiciones de empleo:

“(…) que estamos muy precarizados” (Gabriela, 16/9/2020)

“Negativas diría la plataforma, el puntaje, el estar en negro” (Andrés, 3/9/2020).

“Cambiaría los horarios. Las franjas horarias. Que las empresas se hagan más cargo de lo que nos pueden llegar a pasar. Que se hagan cargo de, por ejemplo, tener las condiciones dignas (una moto, un celular), el seguro lo pago yo. Que nos reconozcan como trabajadores también” (Javier, 24/11/2020)

“Creo que el Estado debería regular un poco. Las apps no son ni buenas ni malas, son posibilidades de trabajo. Hay personas que laburaron en varias, y podrían haber aportado años al Estado. Porque hay gente que laburo toda su vida, sigue. Que tenga la posibilidad de continuidad laboral. Que el Estado genere una regulación a las apps, sería mejor. Le pediría al Estado que regule las aplicaciones. Dan laburo a gente que necesita, pero te esclavizan. Que intervenga el Estado. Y le diga ‘muchachos, no se lleven toda la guita’. Yo tengo ganas de que mis horas de trabajo puedan ser invertidas en el Estado, o en una pyme. Que regule la precarización, en el sentido de que si a vos te pasa algo, se lavan las manos” (Aníbal, 30/11/2020)



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

LXS TRABAJADORXS, LA PRODUCCIÓN Y LA REPRODUCCIÓN DE LA VIDA SOCIAL EN CRISIS.

Cambios y persistencias en un contexto de pandemia

Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021

Asimismo, dentro de las cuestiones negativas, muchos de los trabajadores refieren aquellas relacionadas con el ambiente de trabajo. Las personas trabajadoras concuerdan en que trabajan en constante riesgo de ser víctimas de hechos de inseguridad:

“Los horarios nocturnos, que los casos de robo se corten, que haya una ley que ampare a las personas. No puede ser que el repartidor sea tan golpeado. En la noche estamos muy expuestos” (Gabriela, 26/11/2020)

“La seguridad que tenemos como repartidores. Uno está a la expectativa de que te van a robar. Todos los días se presentan robos, puñaladas. Otra sería la condición de estar en blanco, registrado, con su parte de salud, el aguinaldo, la pensión. Otra cosa brindaría ayuda a los chicos que quieran estudiar. Porque como repartidor no se puede crecer. Hay que estudiar. Como pensar en capacitaciones, para que crezca” (Andrés, 24/11/2020)

En este sentido, los trabajadores se identifican en primer lugar como trabajadores y en segundo lugar como trabajadores precarios, y sus principales demandas se relacionan con la seguridad para quienes trabajan. En efecto, esta demanda es recogida como la principal por unas de las organizaciones colectivas de la ciudad de La Plata, quienes buscaron articular un plan de trabajo conjunto con la secretaría de seguridad del municipio. Además, se demandan protecciones laborales, entre las que el seguro de riesgos de trabajo es una de las más nombradas por los trabajadores, ante el riesgo de accidentes de tránsito que conlleva en un espacio de trabajo como es la calle.

Pero, al preguntar por los elementos positivos que ven en sus trabajos, además de la posibilidad de obtener ingresos, muchos refieren a características que disfrutan de su actividad laboral como poder conocer gente, andar en bici o moto:

“A mí me gusta manejar, andar en moto. Otra que pude hacer nuevos compañeros, amigos, pude conocer gente nueva. Y que es una importante fuente de ingreso” (Javier, 24/11/2020)



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

LXS TRABAJADORXS, LA PRODUCCIÓN Y LA REPRODUCCIÓN DE LA VIDA SOCIAL EN CRISIS.

Cambios y persistencias en un contexto de pandemia

Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021

“Las positivas son que conozco más las calles, tengo acceso a conocer más gente, y las propinas” (Gabriela, 16/9/2020)

En el caso de aquellos trabajadores que son también estudiantes, aunque son conscientes de los condicionantes de la empresa para la elección de horarios, valoran poder complementarlo con estudios. Tal como señala uno de los entrevistados:

“Y positivas... una sería que uno, pues, es el horario de trabajo que me permite estudiar. Sería una positiva” (Andrés, 3/9/2020)

En este sentido, es importante entender la valoración de la actividad laboral, teniendo en cuenta las trayectorias en las que se inserta su trabajo actual: para algunos este trabajo es solo un momento, del que podrán salir cuando terminen sus estudios. Tal como señala Castel (2012) existe una diferencia entre dos trayectorias, mientras algunas van hacia la estabilización laboral otras se consolidan en lo que el autor llama “el precariado” (un estado permanente de precariedad en la división del trabajo). Por eso, existe una diferencia entre las valoraciones sobre el futuro laboral de aquellas personas trabajadoras que estudian y quiénes no (Busso, 2016).

En tercer lugar, los empleos precarios y la deslaboralización conllevan una individualización de las relaciones de trabajo que dificulta tejer vínculos de solidaridad entre los trabajadores (Palomino, 2000; Del Bono, 2014; Henry, 2012). No obstante, vemos en nuestro caso ciertos elementos que dan cuenta de una muy buena relación con sus compañeros de trabajo. Varios trabajadores nos comentan que tienen un grupo de whatsapp donde se avisan cuestiones vinculadas con el trabajo, pedidos dudosos, pedidos particulares, etc. Y ante la pregunta sobre las cosas positivas que el trabajo tiene, una de las trabajadoras plantea:

“Que salís a la calle, salís a conocer gente, que tus compañeros dentro de todo te ven salir de otro... medio malo... te incentiva, por así decirlo. La mayoría son todos humanos. No te dejan tirada. Hablo por mis experiencias personales. A mí se me ha



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

LXS TRABAJADORXS, LA PRODUCCIÓN Y LA REPRODUCCIÓN DE LA VIDA SOCIAL EN CRISIS.

Cambios y persistencias en un contexto de pandemia

Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021

pinchado la rueda de la bici, me han querido robar... yo les he escrito y ellos se han aparecido como si nada, y me han defendido, y para mí eso vale oro” (Romina, 2/12/2020)

Sin embargo, cuando consultamos con quien o quienes trabajan no aparece esta camaradería entre compañeros. El espacio de trabajo característico de este tipo de trabajos, que los trabajadores mayormente describen como “la calle”, y la inexistencia de espacios propios de las empresas de plataformas -donde los repartidores pudiesen, por ejemplo, no esperar pedidos a la intemperie o tener acceso a un baño-, hace que no haya lugares de encuentro entre trabajadores más allá de la puerta de algunos locales de comida rápida. Esto parece afectar a cómo la mayoría de las personas entrevistadas perciben su forma de trabajar en relación con otros: refiere que trabajan de forma individual o con clientes, aunque algunos nombran a otros compañeros a los que se cruzan constantemente en los locales a quienes es muy fácil identificar por sus mochilas. Veamos algunas de sus respuestas a la pregunta ¿con quién trabajas?:

“Solo. Con mi celular. Salgo, y voy a donde me mandan, y me veo con algunos compañeros en locales, hola, hola, hola, y chau” (Javier, 24/11/2020)

“Con mujeres y varones, con toda clase de personas. Hay clientes que son muy atentos, muy serviciales. Y algunos te dan una buena propina, otros esperan la moneda de un peso de vuelto” (Gabriela, 26/11/2020)

Para finalizar, aunque vemos algunos elementos valorados positivamente por los trabajadores, éstos no parecen significar un involucramiento de las personas con el trabajo. Esto se relaciona con que en este tipo de trabajos no hay posibilidad de carrera, ni tampoco estabilidad.

En relación al futuro laboral, de nuevo encontramos diferencias entre quienes estudian y quienes no lo hacen. Cuando les consultamos sobre sus expectativas a futuro, quienes



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

LXS TRABAJADORXS, LA PRODUCCIÓN Y LA REPRODUCCIÓN DE LA VIDA SOCIAL EN CRISIS.

Cambios y persistencias en un contexto de pandemia

Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021

estudian refieren que valoran poder complementar sus estudios con el trabajo en las aplicaciones, y a la vez ven a este último como algo transitorio a poder ejercer su profesión:

“A futuro quiero ejercer mi profesión. A corto plazo, muy corto” (Andrés, 3/9/2020)

“Sería ideal trabajar de lo que estudio. El mundo del periodismo deportivo hay muchos chicos con mejores condiciones, y se hace complicado pelear a la par. Sería un trabajo mejor, en blanco. Con obra social, sin arriesgarme a la noche” (Javier, 24/11/2020)

“En 5 años ya no me veo aquí, me veo con una profesión” (Armando, 9/12/2020)

Vemos que en esa transitoriedad hay una idea de salida del trabajo, pero no a tan corto plazo sino seguir mientras estudien, ya que valoran la posibilidad de complementar el estudio con el trabajo en aplicaciones. En cambio, para las personas trabajadoras que no estudian, el futuro aparece más incierto:

“...yo creo que es algo por ahora, no te puedo decir mucho del futuro porque no soy maga” (Gabriela, 16/9/2020)

“...realmente no tengo pretensiones a futuro. Tengo metas, pero hay una parte de las cuales no sé. El futuro no existe” (Aníbal, 30/11/2020)

“No... no sé lo que voy a hacer a la tarde, así que no sé. Nunca proyecto a futuro. Me gustaría esto, lo otro, pero hasta que quizás lo tenga. En la Argentina que estamos viviendo, o en el mundo, no... antes proyectaba, ahora ya no proyecto” (Romina, 2/12/2020)

De esta forma, en el primero de los casos todos refieren que en unos años se ven trabajando de lo que estudian que les otorga la posibilidad de pensar en la idea de una carrera, en el sentido weberiano de vocación (Weber, 1969). En el segundo caso, además de percibir el trabajo en plataformas como algo transitorio ven su futuro con total incertidumbre dando



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

LXS TRABAJADORXS, LA PRODUCCIÓN Y LA REPRODUCCIÓN DE LA VIDA SOCIAL EN CRISIS.

Cambios y persistencias en un contexto de pandemia

Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021

cuenta de un presente flexible y fragmentado en el que “ya no es posible crear narrativas predictivas por lo que será” (Sennet; 2000: 142).

Esta forma de involucramiento y entender el trabajo como transitorio es una característica propia de trabajos que algunos autores describen como descalificantes (Paugam, 2015). Este tipo de integración laboral se caracteriza por condiciones de empleo precarias, inestabilidad laboral e imposibilidad de desarrollar una carrera; y también puede generar apatía e individualización y afectar en la crítica al trabajo, como en la acción y organización colectiva. Sin embargo, también podemos ver algunos elementos en torno a la satisfacción en el trabajo que no corresponden completamente con esta tipología. Aquellos trabajadores que son también estudiantes, aunque son conscientes de los condicionantes de la empresa para la elección de horarios, valoran poder complementarlo con estudios. Y la gran mayoría valora la posibilidad de obtener ingresos y también las relaciones humanas que se generan en el trabajo, aún sin compartir ningún espacio común.

Reflexiones finales

En la presente ponencia nos propusimos analizar la deslaborización en dos plataformas de reparto entre 2018 y 2020. Dicho abordaje nos permitió superar una comprensión del fenómeno desde la dimensión meramente contractual-formal. En este sentido, arribamos a las siguientes conclusiones:

En primer lugar, desde la dimensión formal, en el trabajo de envíos a través de plataformas analizadas la relación laboral se esconde bajo una deslaborización formal que genera una sujeción indirecta del trabajo al capital. Concretamente, la relación laboral se reemplaza por una forma contractual comercial propia de un trabajador por cuenta propia que presta servicios. En las plataformas analizadas los trabajadores aceptan un conjunto de “Términos y condiciones” o “Contrato” que, a la vez que niegan explícitamente el vínculo laboral, garantizan la potestad de la plataforma de organizar y gestionar el trabajo. Esta potestad se plasma, por un lado, en la fijación unilateral de la tarifa que se cobra por cada reparto y, por



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

LXS TRABAJADORXS, LA PRODUCCIÓN Y LA REPRODUCCIÓN DE LA VIDA SOCIAL EN CRISIS.

Cambios y persistencias en un contexto de pandemia

Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021

otro lado, en la posibilidad de bloqueos y suspensiones de los repartidores como mecanismos de sanción. En contrapartida, los trabajadores dependen del ingreso que obtienen por su trabajo, ya que para la mayoría de los entrevistados constituye su principal ingreso.

A su vez, el desdibujamiento de la relación laboral se apoya en los discursos de la economía colaborativa y el emprendedurismo. Las empresas engloban a los trabajadores bajo categorías ambiguas como “colaborador”, “*Rider*” o “*Glover*”, llevando al límite la ética del trabajo actual y la idea del trabajo en equipo que adquiere una forma más inclinada a la propuesta de una colaboración.

En segundo lugar, en cuanto a las condiciones reales de trabajo, la deslaborización conlleva situaciones donde el poder se ejerce de formas más opacas, indirectas y bajo mecanismos que no son tan evidentes. En los casos analizados el poder se ejerce bajo una compleja organización algorítmica del proceso de trabajo. La plataforma despliega sistemas de evaluación y pre-selección de horarios de trabajo que permiten, por un lado, premiar o sancionar conductas de los trabajadores en función de algunas pautas conocidas por ellos y otras que van adivinando a partir de las variaciones en su puntaje, y por otro lado, garantizar mayor conexión de trabajadores en los períodos de alta demanda, adecuando los tiempos de trabajo a los flujos de pedidos recibidos. Estos aspectos dan cuenta de una relación de subordinación real del trabajo al capital, a la vez que introducen un aspecto novedoso vinculado a la opacidad de estas pautas para los trabajadores que deben intuir qué conductas serán premiadas o sancionadas.

Entonces, si bien en términos formales se niega el vínculo laboral, desde el punto de vista de la subsunción real, los trabajadores no tienen completa autonomía en la ejecución del trabajo ni libertad total de elección de horarios y jornadas laborales. De esta forma, el algoritmo desplegado por las empresas de plataformas gestiona la fuerza de trabajo a la vez que desdibuja la figura del empleador.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

LXS TRABAJADORXS, LA PRODUCCIÓN Y LA REPRODUCCIÓN DE LA VIDA SOCIAL EN CRISIS.

Cambios y persistencias en un contexto de pandemia

Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021

Por último, en relación con las valoraciones que los repartidores hacen de su trabajo, nos encontramos con tensiones que son interesantes para continuar problematizando las consecuencias de la deslaborización en términos del empleo y la subjetividad de los trabajadores. En primer lugar, existe una fuerte insatisfacción debida a las malas condiciones y medio ambiente de trabajo (fundamentalmente peligros y desprotecciones asociadas con robos y accidentes de tránsito). Por lo tanto, los entrevistados, se autoperceben como trabajadores e identifican los derechos laborales que, para ellos, son vulnerados por estas empresas. Sin embargo, es muy significativo que también el hecho de que existan valoraciones positivas de estos empleos. Por un lado, aunque los empleos precarios y la deslaborización conlleven una individualización de las relaciones de trabajo que dificulta tejer vínculos de solidaridad entre los trabajadores, vemos ciertos elementos que dan cuenta de una buena relación con sus compañeros de trabajo, marcada como uno de los principales elementos positivos de su actividad laboral. Es de destacar que, en este caso, la dificultad de tejer vínculos colectivos se ve acentuado por la inexistencia de un espacio común de trabajo, por lo que la existencia de tales vínculos visibiliza los esfuerzos de los trabajadores para generar dicho vínculo. Por otro lado, los trabajadores también valoran positivamente la flexibilidad de horario de trabajo (aunque sean las personas trabajadoras quienes dan cuenta, como analizamos, que la plataforma condiciona fuertemente dichos horarios). Esta valoración surge principalmente entre quienes estudian, ya que reconocen fuertemente la posibilidad de complementar este trabajo con estudios.

Sin embargo, aunque los repartidores estudiantes valoran positivamente poder complementar el trabajo en plataformas con sus estudios y la flexibilidad horaria, sostenemos aquí que ésta debe lograrse sin comprometer los derechos de los trabajadores

Referencias bibliográficas

Basualdo, V. y Esponda, M. A. (2014) La expansión de la tercerización a nivel global a mediados de los años setenta, sus antecedentes históricos y su alcance actual. En Victoria

Basualdo y Diego Morales (coords.) La tercerización laboral: Orígenes, impacto y claves para su análisis en América Latina. 1 ed. Buenos Aires: Siglo Veintiuno Editores

Bensusán, G. (2016) Nuevas tendencias en el empleo: retos y opciones para las regulaciones y políticas del mercado de trabajo. CEPAL Comisión Económica para América Latina y el Caribe. Santiago, diciembre de 2016

Castel, R. (2010). El ascenso de las incertidumbres. Trabajo, protecciones, estatuto del individuo. 1 ed. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.

Castells, M. (2000) La era de la información: economía, sociedad y cultura Volumen I La sociedad red. Madrid, 2da edición. Alianza Editorial, S. A.

Del Bono, A. (2014) La subcontratación laboral: contraofensiva sindical y negociación colectiva. Reflexiones a partir de la experiencia reciente en La tercerización laboral: Orígenes, impacto y claves para su análisis en América Latina. Victoria Basualdo y Diego Morales (coords.) 1 ed. Buenos Aires: Siglo Veintiuno Editores.

Fernández Massi, M. y Darricades, M. (en prensa) La organización del tiempo de los trabajadores de plataformas. FES.

Haidar, J. (2020) La configuración del proceso de trabajo en las plataformas de reparto en la Ciudad de Buenos Aires. Un abordaje multidimensional y multi-método (Julio- Agosto 2020). Informes de coyuntura N° 11, Octubre 2020. Instituto de investigaciones Gino Germani, Universidad de Buenos Aires.

Harracá, M. (2021) Economía de plataformas: un estado de situación. Informe: Economía de plataformas, Observatorio de Coyuntura Económica y Políticas Públicas (OCEPP). Disponible en: <https://www.ocepp.com/post/econom%C3%ADa-de-plataformas-un-estado-de-situaci%C3%B3n>

Harvey, D. (2007) Breve historia del neoliberalismo. Ed. Akal, Madrid.

Henry, L. (2012) Los cambiantes contornos de la relación laboral: la atenuación de las fronteras entre el trabajo independiente y el trabajo subordinado en contextos de tercerización productiva .VII Jornadas de Sociología de la UNLP. 5, 6 y 7 de diciembre de 2012. La Plata, Argentina

Henry, L. (2013) Las múltiples caras del trabajo independiente en tiempos de flexibilidad. Un análisis sobre las variantes de esta categoría ocupacional a partir de tres actividades laborales profesionalizadas. Tesis para optar por el título de Doctor en Ciencias Sociales. Facultad de Ciencias Sociales Universidad de Buenos Aires.

ILO (2021) World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work International Labour Office – Geneva: ILO, 2021.

Madariaga, J., Buenadicha, C., Molina, E., y Ernst, C. (2019) Economía de plataformas y empleo ¿Cómo es trabajar para una app en Argentina? CIPPEP- BID- OIT, Buenos Aires.

Marín Malo, M. (s. f.). El cómputo del tiempo de trabajo en la prestación de servicios a través de plataformas digitales. Revista andaluza de trabajo y bienestar social, 148, 161-187

Marx, K. (2016) El capital: el proceso de producción del capital, Tomo I/ Vol. I y II. Biblioteca del pensamiento socialista, Siglo Veintiuno Editores, Buenos Aires.

Marx, K. (2009) El capital. Libro I Capítulo VI (inédito) Resultados del proceso inmediato de producción. Biblioteca del pensamiento socialista, Siglo Veintiuno Editores, México.

Neffa, J. C. (2010) Aportes para comprender la lógica de generación del empleo precario en Del Bono, A. y Quaranta, G. (Cooomp) (2010) Convivir con la incertidumbre aproximaciones a la flexibilización y precarización del trabajo en Argentina Ed. CICCUS, Buenos Aires.

Novick, M. (2010) Trabajo y contextos en el desarrollo productivo argentino en Del Bono, A. y Quaranta, G. (Cooomp) (2010) Convivir con la incertidumbre aproximaciones a la flexibilización y precarización del trabajo en Argentina Ed. CICCUS, Buenos Aires.

Palomino, H. (2000) Del trabajo asalariado a la sujeción indirecta del trabajo al capital. Un ensayo sobre los cambios contemporáneos en las relaciones sociales. ASLAT, Buenos Aires.

Sennet, Richard (2000). La corrosión del carácter. Anagrama, Barcelona.

Srnicek, N. (2018). Capitalismo de plataformas. Caja Negra Editora, Ciudad Autónoma de Buenos Aires.