



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO
NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.
Escenario regional, reformas laborales y conflictos

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

Grupo Temático N° 3: Calidad del trabajo, precariedades y formas de inserción laboral

Coordinadora/es: Pablo Barbetti; Santiago Poy; Guillermina Comas; Liliana Bergesio.

Título: Experiencias de trabajo precarizantes en repartidoras y repartidores de plataforma de la Ciudad de Córdoba

Autoras: Viviana Jara Roldán (Universidad Nacional de Córdoba)
Constanza Dall'Asta (Universidad Nacional de Córdoba)

E – mails: vivijara@unc.edu.ar; cdallasta@unc.edu.ar

Palabras clave: precarización laboral – trabajo de plataformas - subjetividad

El presente escrito constituye una versión reelaborada y enriquecida de avances ya socializados en torno al conocimiento de la experiencia de precarización laboral en trabajadoras y trabajadores de plataforma de la Ciudad de Córdoba¹, a través del análisis de las principales dimensiones de la actividad que intervienen en la configuración de experiencias de trabajo precarizantes, según la narrativa de los actores (Jara Roldán y Dall'Asta, 2022).

La definición del término precariedad, según su semántica, hace referencia a aquello que no es estable, que no garantiza solidez ni duración. Lo precario no solo marca lo inestable y frágil del presente sino lo imprevisible del futuro (Helardot, 2005). Desde nuestra perspectiva, resulta fundamental comprender la dinámica del concepto que implica la posibilidad de transformación y cambio; en ese sentido resulta más conveniente hablar de procesos de precarización y evitar así posturas que entiendan lo precario desde una mirada estática del fenómeno.

¹ El escrito se enmarca en un proyecto dirigido por Andrea Pujol y codirigido por Constanza Dall'Asta; con subsidio del Secyt-UNC, Resol. Secyt 411-18 y 472-1, denominado "Construcción subjetiva de la calidad del trabajo: sentidos y saberes en el despliegue de la actividad" donde se analiza la calidad de trabajo de diversos sectores. El sector de trabajo de plataforma, además, forma parte del proyecto denominado Significações, cooptação e resistências à uberização: aproximações a partir da América Latina, de la Universidad Federal de Rio Grande del Norte, Brasil.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO
NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.
Escenario regional, reformas laborales y conflictos

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

Hablar de los procesos de precarización implica considerar sus múltiples implicancias en las distintas dimensiones de lo laboral, tanto en las condiciones de contratación, salariales, de la seguridad en los espacios de trabajo como así también en la experiencia subjetiva de vivenciar esas condiciones precarizantes y sus múltiples consecuencias en la salud de las personas (Hélaridot, 2005).

Los procesos de precarización adquieren características y singularidades propias según la región y el territorio donde se desarrollan, por lo que demandan un análisis situado de este fenómeno. En Latinoamérica, específicamente, hablar de precarización laboral se asocia a una característica constitutiva de la identidad social y de cómo se han desarrollado los procesos laborales en la región.

Battistini (2009) en su análisis de la precarización laboral en Argentina considera ciertas características y dimensiones como la fragilidad en la seguridad brindada tanto por las formas de contratación, “las condiciones de desarrollo del trabajo cotidiano, las restricciones a los derechos individuales y colectivos del trabajo y la percepción subjetiva del trabajador sobre el lugar ocupado por dicho trabajo y en sus perspectivas de vida y futuro” (p. 126).

En el caso específico del trabajo por plataforma en Latinoamérica, a diferencia de lo ocurrido en el Norte Global, su desarrollo no está asociado tan fuertemente al desempleo o la desocupación sino a las condiciones de informalidad y precarización reinantes en la región, sumado a la falta de regulación de muchas actividades laborales. En Argentina, las plataformas de reparto llegan en el año 2018 durante una situación de recesión económica y su consecuente crisis laboral, sumado a una de las olas migratorias provenientes desde Venezuela (en los inicios de la actividad en el país, entre el 65 y el 84% de los repartidores eran migrantes y, en particular, de Venezuela), circunstancias que colaboraron en el desarrollo de este tipo de actividad comercial y laboral de manera acelerada (Negri, 2020). La pandemia por COVID-19, por su parte, exacerbó la crisis laboral y el crecimiento de este tipo de plataformas y actividades laborales.

Las aplicaciones son empresas que organizan el proceso de trabajo a través de una plataforma digital, por la cual se conecta a consumidores y/o proveedores con trabajadores que realizan servicios en forma virtual o presencial (Haidar, 2020). De acuerdo a la clasificación de los diversos



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO
NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.
Escenario regional, reformas laborales y conflictos

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

modos de trabajo que incluye la economía de plataforma (Schmidt, 2017), los repartidores se encuentran dentro de las plataformas de mano de obra digital comercial, con una modalidad de trabajo no estable y basado en la ubicación del trabajador a través de geolocalización. En este tipo particular de trabajo, las tareas se dan a individuos seleccionados quienes se encargan de buscar y entregar pedidos.

Este tipo de trabajos está organizado y controlado en función de un tipo de gestión algorítmica, que supone un sistema de ajustes en el trabajo en el que los trabajos humanos se asignan, optimizan y evalúan mediante algoritmos de software y rastreo de datos (del Bono, 2019).

Las dimensiones tecnológico-organizativa (especialmente la gestión algorítmica, donde las decisiones se aplican automática y unilateralmente), institucional (en cuanto al desconocimiento empresarial de los vínculos laborales generados y la consecuente desprotección legal) e ideológica (basados en la construcción de subjetividades desde el ideal de la figura del emprendedor de sí mismo), constituyen piezas clave que se articulan y retroalimentan en la configuración de las plataformas de trabajo para fundar la desresponsabilización empresarial y la individualización de las y los trabajadores (Haidar, 2020).

Principales referencias teóricas

Las referencias teóricas que orientan este trabajo se articulan en torno a la Clínica del trabajo donde la orientación clínica remite a la importancia de acercarse a situaciones laborales reales, partiendo de la realidad del trabajo para volver hacia ese campo, transformándolo. Se trata de la articulación de “un conjunto de teorizaciones que operan en sintonía epistemológica en torno a un conjunto de problemáticas que exigen de una mirada crítica” (Pujol, 2020, p. 122). Estas teorizaciones, con orígenes y supuestos diversos, surgen junto a las transformaciones derivadas de la crisis de la sociedad salarial y tienen en común una posición crítica y transformadora frente al trabajo contemporáneo. Todos estos aportes sitúan a la subjetividad en el centro de la discusión a la vez que la dimensión colectiva del trabajo protagoniza los abordajes conceptuales y metodológicos, a partir



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO
NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.
Escenario regional, reformas laborales y conflictos

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

de la cual es posible coproducir conocimientos y afrontar las restricciones de la organización del trabajo.

Desde los enfoques clínicos, el trabajo es fuente de salud o sufrimiento en la medida en que ofrece a los sujetos posibilidades de construcción de sentido, de movilización subjetiva, favorecidas u obstruidas por la organización del trabajo. Es desde la actividad y el análisis de sus múltiples dimensiones a partir de la narrativa de los trabajadores que es posible reconstruir las experiencias de precarización y el modo en que se afrontan y transforman. En este sentido se sostiene que "la actividad puede ser sede de la precarización de la experiencia de trabajo, en tanto la actividad es el teatro de la acción, la instancia en donde se crea y recrea el trabajar" (Pujol y da Rocha Falcao, 2021, p. 368).

Frente a los riesgos psicosociales los trabajadores pueden oponer recursos técnicos, psicológicos y sociales surgidos del propio oficio (Clot, 2010), por lo que deben apuntalarse las capacidades de gestión de los propios trabajadores; sus saberes construidos en torno a la actividad.

Fernández y Clot (2007) definen al género profesional (género social de una profesión o grupo profesional) como una memoria transpersonal y colectiva que le da consistencia a su actividad: maneras de ser, de comportarse, de iniciar y terminar una acción, de dirigir la actividad con éxito, que son producto de la historia del grupo profesional.

Por un lado, es un conjunto de normas compartidas y, por otro lado, un recurso para la vida profesional ya que otorga la posibilidad a cada miembro del colectivo de trabajo de adaptar la norma. Este es un punto determinante de la movilización subjetiva y, en esta línea, se señala el "poder de actuar" como la capacidad de acción del colectivo sobre la organización del trabajo a partir del análisis de la actividad.

Consideraciones metodológicas

Esta investigación se enmarca dentro de un enfoque cualitativo, que considera a la perspectiva del trabajador. Se enfatiza la importancia de analizar la precarización laboral a partir de metodologías



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO
NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.
Escenario regional, reformas laborales y conflictos

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

que se basan en la identificación de representaciones en las narrativas de los sujetos que son objeto de estudio. De este modo, se favorece la construcción de un conocimiento inducido por la influencia de las historias vitales de grupos e individuos en las formas que construyen su historia y su cotidianidad, con la motivación política de legitimar y valorizar lo que tienen para decir desde su subjetividad (Capogrossi y Quintana, 2021).

Nuestros sujetos de análisis son trabajadoras y trabajadores de aplicaciones móviles (apps) con geolocalización, en las que el trabajo se asigna a individuos que prestan servicios físicos situados en zonas geográficas específicas (De Stefano, 2016) y, particularmente, repartidores de dos empresas de reparto a domicilio más utilizadas en la Ciudad de Córdoba: Rappi y Pedidos Ya.

Actualmente, el equipo se encuentra en proceso de trabajo de campo entrevistando a repartidoras y repartidores, con muestreo no probabilístico y bajo la modalidad de bola de nieve. Hasta el momento se han realizado 49 entrevistas semiestructuradas en relación a la trayectoria laboral, incluyendo aspectos retrospectivos, prospectivos y sociodemográficos.

Experiencias de precarización

La población entrevistada puede ser caracterizada a partir de algunos datos sociodemográficos. Si bien se identifica cierta heterogeneidad en términos de género, edad, nacionalidad, nivel de estudios, en su mayoría se trata de varones jóvenes o adultos jóvenes, solteros, entre 20 a 40 años, con estudios secundarios incompletos o completos. En cuanto a nacionalidad, se trata de argentinos y, en algunos casos, de ciudadanos peruanos, ecuatorianos y venezolanos.

Las entrevistas realizadas nos permiten construir inferencias sobre las siguientes dimensiones: condiciones y organización del trabajo (gestión algorítmica), implicación del cuerpo e impactos en la salud, recursos psicosociales y género profesional, articulación entre la actividad de trabajo y otros dominios de la actividad y la dimensión prospectiva.

De acuerdo a su trayectoria en experiencias laborales previas se puede advertir un recorrido por actividades similares, asociadas a la informalidad debido a la contratación no registrada, los bajos



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO
NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.
Escenario regional, reformas laborales y conflictos

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

salarios o sin un salario fijo y la escasa estabilidad en términos temporales. Es posible pensar cómo esta opción laboral si bien presenta nuevas formas de organización del trabajo, con cierta innovación a modos más tradicionales, viene a sumarse a otras opciones anteriores con características precarias similares, incluso peores, favoreciendo un fenómeno de naturalización en cuanto al tipo de contratación y las escasas o nulas garantías laborales que presenta. Esta naturalización se expresa en una vivencia de la informalidad como una alternativa real (Pujol y da Rocha Falcao, 2021) donde las flexibilidades horarias son tomadas como una oportunidad o una ventaja, aun trabajando fines de semana (Battistini, 2009) debido a que se asocian a la falsa idea de elección y libertad y no de restricción, argumentos utilizados por estas empresas como una forma de trabajo más cercana al emprendedurismo, parcialmente identificado y cuestionado por los trabajadores: “Uno al final al tener tanta libertad de elegir los horarios por ahí termina trabajando más.” (Repartidor, comunicación personal, abril de 2022).

La realidad de las condiciones laborales de los repartidores varía levemente según la empresa para la que trabajan. Algunas empresas exigen la inscripción al Monotributo, como un modo precarizado de registro laboral, exigen un seguro en caso de accidentes que debe pagar el trabajador, abastecen de la mochila necesaria para realizar la actividad; otras, en cambio, no cuentan con registro alguno e incluso le alquilan o venden la mochila donde se realiza el reparto: “Lo único que te hace comprar es la mochila, que sale \$2200, y si querés comprarte la remera, la campera.” (Repartidor, comunicación personal, abril de 2022).

La opción de trabajar como repartidor o repartidora se vincula directamente a los escasos requisitos para ingresar, tanto en términos de calificación, de estudios, como de experiencia, y a la posibilidad de acceder a un ingreso económico considerado por los mismos trabajadores como elevado, en comparación con otras alternativas a las que ellos han podido acceder y considerando, además, que muchos de ellos son jóvenes que aún viven con sus familias de origen y no dependen por completo de este ingreso. Los ingresos no son fijos, sino que varían dependiendo de varios factores como la cantidad de horas trabajadas, incluir horas durante los fines de semana, los bonos a los que acceden por tomar algunos pedidos y según la empresa o aplicativo para la que realicen el reparto. Los



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO
NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.
Escenario regional, reformas laborales y conflictos

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

repartidores expresan trabajar cerca de diez horas diarias, incluyendo fines de semana, para poder acceder a un ingreso mensual necesario para poder sobrevivir o cubrir los gastos, según cada caso.

En cuanto a las particularidades de la organización del trabajo, el aplicativo móvil es percibido como el reemplazo directo del rol de supervisor en cuanto es la gestión algorítmica la que se encarga de controlar los tiempos, los movimientos, los horarios y de notificar o sancionar cuando el repartidor no realiza el desempeño esperado. En este sentido, la ausencia de personas a quien recurrir en caso de necesitarlo, la convierte en una supervisión deshumanizada. La sanción que resulta más injusta para los trabajadores son los bloqueos que realiza la empresa, bloqueos que se perciben como injustificados, arbitrarios, sin sentido, y se vinculan con una falta de transparencia o falta de comunicación directa con la empresa ya que no es posible realizar reclamos.

Además, evita la posibilidad de continuar trabajando por un periodo de tiempo, con un impacto directo en los ingresos y un impacto subjetivo frente a la imposibilidad de ser escuchados ante una sanción que es la consecuencia directa de hacer frente a las contradicciones que la misma organización del trabajo propone. Frente a estas sanciones, muchos eligen trabajar para más de una aplicación con el fin de alternar entre ellas en la medida que son bloqueados o, incluso, han expresado registrarse con diferentes nombres y documentos de algún familiar como alternativa frente a un bloqueo que les impide continuar trabajando.

"Por ahí te entra un pedido de 3 km por \$80 ¡está mal! Esto es muy poco y si vos lo liberás te bloquean por 2 horas. Estas dos horas sin recibir pedidos. Los bloqueos sin sentido les decimos nosotros" (Repartidor, comunicación personal, marzo de 2022).

"Yo ahora estoy bloqueado, tenía 40% de batería, me fui a un lugar y delante mío había fácil 30 personas y yo no me voy a estar quedando 1 hora y media, cuando en ese tiempo hago muchos pedidos, entonces este es un bloqueo injusto, porque yo estoy informando a la aplicación que la tienda está demorada y que tengo poca batería..." (Repartidor, comunicación personal, abril de 2022).

Si bien se identifican algunas críticas a este tipo de trabajos, asociados a la imposibilidad de cumplir con la tarea o lo que se denomina lo real de la actividad (Clot, 2009), los trabajadores se muestran



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO
NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.
Escenario regional, reformas laborales y conflictos

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

conformes con muchas de las condiciones, incluso aquellas consideradas precarizadas. Tal como expresa Coelho Lima (2021), en un contexto de escasas posibilidades de acceso a trabajos con condiciones de estabilidad y bien remunerados, aparece el discurso empresarial del emprendedurismo como un atractivo no asociado a los conocimientos y habilidades para desarrollar un emprendimiento, sino asociado a una base material de falta de oportunidades laborales de calidad.

Los repartidores entrevistados evalúan como los aspectos más positivos de su trabajo los ingresos percibidos (a los que acceden de manera relativamente sencilla en relación a otros trabajos a los que no pueden acceder) y a la posibilidad de manejar o elegir los horarios, expresado por ellos como la libertad horaria o poder administrar los propios tiempos.

Sin embargo, surgen contradicciones en relación a esta supuesta libertad o autonomía horaria al tensionarla con la intensidad de la carga laboral, las demoras de los pedidos y, principalmente, los bloqueos de la aplicación.

Las experiencias de trabajo precarizante requieren un análisis sobre cómo esas experiencias son singularizadas, pensadas, apropiadas, afrontadas y transformadas (Pujol y da Rocha Falcao, 2021). En este sentido, es posible advertir que la exposición a escasas o precarias condiciones de seguridad es el elemento de mayor impacto en los trabajadores: “Lo negativo es que estás en peligro las 24 horas del día, que labures con los robos y el tráfico” (Repartidor, comunicación personal, abril de 2022). Manifiestan el temor por recorrer las calles, especialmente en algunos sectores y durante los horarios nocturnos, asociado a la exposición que vivencian a situaciones de robo como así también a accidentes, donde la respuesta de las empresas es insuficiente, deshumanizante y de escaso reconocimiento de la actividad de las y los repartidores.

La primera respuesta de la plataforma ante el reporte de un accidente es consultar si el pedido está bien o es necesario enviar otro repartidor que finalice el envío. Otro elemento que se destaca en el afrontamiento de este trabajo es el escaso reconocimiento o sentido que tiene la actividad tanto a nivel social debido a que sus familiares les piden que busquen otro trabajo (principalmente los padres de los repartidores más jóvenes), como a nivel personal debido a que sienten que es un



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO
NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.
Escenario regional, reformas laborales y conflictos

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

trabajo que no brinda experiencia o saberes que puedan ser capitalizados para otros trabajos futuros, debido a que no hay una identificación clara de las competencias requeridas y puestas en juego para el desarrollo de la actividad.

En cuanto a los modos de apropiación de las experiencias precarizantes de este trabajo aparece el colectivo como sostén. Son los pares quienes acompañan en reemplazo de las empresas que se muestran ausentes, quienes le dan sentido a la actividad a partir de la construcción de estrategias defensivas para poder afrontar la tarea.

Las relaciones informales entre repartidores constituyen el soporte más importante para sobrellevar los impedimentos y los peligros que conlleva la actividad de reparto. Se trata de un repertorio de comportamientos solidarios que permiten sostener la actividad frente a las adversidades: acompañarse a lugares peligrosos o en horario nocturno, reemplazarse ante algunos pedidos, prestarse baterías para cargar el celular, compartir la comida con quien tiene hambre, auxiliarse ante robos y accidentes de tránsito (arreglar la moto o la bicicleta, cambiar ruedas), reunir dinero entre varios para reponer el vehículo robado.

Se trata de relaciones entre repartidores de distintas empresas que suceden de manera espontánea pero sostenida tanto a través de diferentes grupos de WhatsApp en las que se autoincluyen y presencialmente en diferentes paradas céntricas durante las denominadas horas muertas, es decir, donde no se realizan pedidos (entre los horarios de la merienda y la cena, que son los de mayor intensidad).

Durante estas paradas los trabajadores se reúnen para compartir el tiempo "hablando, quejándonos, riéndonos, tomando algo..." (Entrevistado, comunicación personal, abril de 2022), pero también para compartir opiniones útiles sobre el trabajo en las diferentes zonas (áreas de conveniencia donde se reciben más pedidos y menos convenientes donde hay mayor tráfico o más robos).

De todos modos, el grupo no se posiciona como alternativa de negociación colectiva, salvo escasas e incipientes experiencias que aún no cuentan con un respaldo mayoritario de los repartidores.

En este sentido los repartidores destacan que se han realizado diferentes protestas para solicitar mayores ingresos y mayor seguridad social; sin embargo, desconocen la existencia o no de un



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO
NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.
Escenario regional, reformas laborales y conflictos

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

sindicato y muestran desinterés o incredulidad respecto a su utilidad para la defensa de los derechos. Como alternativa surgen ideas futuras de acciones colectivas espontáneas (marchas, huelgas), sin intermediación sindical: "una forma en la que todos coincidamos en los reclamos" (Entrevistado, comunicación personal, abril de 2022).

Esta situación, que los aleja de la posibilidad de agruparse y sostener espacios institucionalizados de lucha colectiva, se respalda en una naturalización de las condiciones precarizantes en las que se despliega la experiencia de trabajo, un escaso reconocimiento de las contradicciones que, en algunos casos, aparecen por primera vez durante el transcurso de las entrevistas.

Además, se advierte un discurso peyorativo hacia la posibilidad de construcción de espacios de representación gremial, una mirada en detrimento de la acción colectiva para la conquista de derechos que relaciona las instituciones sindicales con una interferencia a la actividad desregulada que perciben desarrollarse adecuadamente.

En algunos casos, se puede identificar cierto temor y resguardo por las repercusiones que puede tener la conformación o afiliación a un espacio sindical, es decir, por las consecuencias que pudieran resultar por parte de las empresas para las que trabajan. En este sentido, los antecedentes de Buenos Aires, donde las empresas han actuado a través del bloqueo y el despido hacia trabajadores que han participado de algún tipo de acción colectiva de protesta (Negri, 2020; Del Bono, 2019), funcionan como una barrera para los repartidores de Córdoba. Al respecto, es posible advertir de qué modo la precariedad funciona como un sistema de control y poder que va a disciplinar tanto a quienes se encuentran en una situación laboral estable como a quienes trabajen bajo condiciones precarizantes (Dörre (2022).

Síntesis y aperturas

Es posible afirmar que las dimensiones de la actividad que intervienen con más peso en la conformación de experiencias precarizantes en los repartidores entrevistados son las que refieren a las imposiciones resultantes del tipo de gestión algorítmica y las condiciones precarias de seguridad que enfrentan cotidianamente (accidentes, robos, etc.).



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO
NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.
Escenario regional, reformas laborales y conflictos

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

En este contexto, las posibilidades de construcción o revisión de un género profesional a partir de una identidad compartida, se ven limitadas dado que la organización del trabajo de tipo algorítmica promueve una actividad individualizada y se orienta a suprimir las instancias colectivas de encuentro, intercambio y discusión.

No obstante, frente a estas condiciones de precariedad identificadas, se observan importantes recursos de cooperación construidos espontáneamente entre los repartidores, que aún no han sido canalizadas política ni institucionalmente, principalmente por su condición de trabajadores independientes, pero con posibilidades de ser potenciadas.

Resulta entonces indispensable acudir a las posibilidades de articulación colectiva, apuntalar al colectivo en sus propios recursos asociativos para poder incrementar sus posibilidades emancipatorias y el poder de actuar sobre su propia actividad y la organización del trabajo, con repercusiones positivas no solo en las condiciones en las que desarrollan la actividad sino también en las repercusiones sobre la salud de quienes trabajan.

Referencias bibliográficas

- Battistini, O. (2009). La precariedad como referencial identitario. Un estudio sobre la realidad del trabajo en la Argentina actual. *Psicoperspectivas*, VIII (2), 120-142.
- Capogrossi, M. y Quintana, O. (2021). Las múltiples dimensiones del trabajo precario e informal: algunas problematizaciones desde las ciencias sociales. *LAT Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo*. 5(10), 1-10.
<http://www.ceil-conicet.gov.ar/ojs/index.php/lat/article/view/893>
- Clot, Y. (2009). *¿El trabajo sin seres humanos? Psicología de los entornos de trabajo y de vida*. Madrid: Modus Laborandi.
- Clot, Y. (2010). *Travail au coeur: pour en finir avec les risques psychosociaux*. La Decouverte: París.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO
NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.
Escenario regional, reformas laborales y conflictos

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

- Coelho Lima, F. (2021). La ideología del trabajo en el capitalismo de plataformas. En C. Pulido Cavero y L. Torres Arce (Ed.). *Mundo del trabajo y las organizaciones en transformación: desafíos sociales, políticos y éticos* (pp. 415 - 436). Aletheya.
- De Stefano, V. (2016). *The rise of the 'just-in-time workforce': On-demand work, crowdwork and labour protection in the 'gig-economy'*. International Labour Office (Conditions of work and employment series; Nro. 71). Geneva: International Labour Office.
- Del Bono, A. (2019). Trabajadores de plataformas digitales: Condiciones laborales en plataformas de reparto a domicilio en Argentina. *Cuestiones De Sociología*, (21), e083. <https://doi.org/10.24215/23468904e083>
- Dörre, K. (2022). *La precariedad: un sistema de pruebas constantes* [seminario Web]. Doctorado en Estudios Sociales de América Latina (DESAL). <https://www.youtube.com/watch?v=5HldVNjJS08>
- Fernández, G. y Clot, Y. (2007). Instrumentos de Investigación. Entrevistas en autoconfrontación: un método en clínica de la actividad. *Revista Laboreal*. (1), 15-19
- 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 de 2020)*. Informe de Coyuntura N° 11, IIGG, octubre 2020. Recuperado de <http://igg.sociales.uba.ar/2020/10/01/>
- Hélaridot, V. (2005). Précarisation du travail et de l'emploi: quelles résonances dans la construction des expériences sociales? *Empan* (60), 30-37. doi:10.3917/empa.060.0030.
- Jara Roldán, V. y Dall'Asta, C. (2022). Precarización laboral en trabajadores de plataforma de la ciudad de Córdoba (Argentina) [conferencia]. *Encuentro Internacional sobre el Trabajo (EITA); 2° Simposio Francia – América Latina "Subjetividad y Trabajo"; V Simposio Internacional Trabajo, Actividad y Subjetividad (TAS); III Coloquio Internacional de Psicología del Trabajo*. João Pessoa, Brasil.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO
NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.
Escenario regional, reformas laborales y conflictos

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

[https://www.even3.com.br/anais/eita2022/494221-precarizacion-laboral-en-trabajadores-de-plata-forma-de-la-ciudad-de-cordoba-\(argentina\)/](https://www.even3.com.br/anais/eita2022/494221-precarizacion-laboral-en-trabajadores-de-plata-forma-de-la-ciudad-de-cordoba-(argentina)/)

Negri, S. (2020). Condiciones laborales, proceso de trabajo y movilización de los trabajadores en plataformas de reparto en Argentina. En K. Hidalgo y C. Salazar Daza (Eds.) *Precarización laboral en plataformas digitales. Una lectura desde América Latina*, 37-54.

<https://library.fes.de/pdf-files/bueros/quito/17108.pdf>

Pujol, A (2020). Las clínicas del trabajo: un resquicio para (re) pensar abordajes en Psicología del trabajo; En Bonantini, C. y Quiroga Calegari, V. (2020). *Organizaciones, trabajo y salud: miradas*. Rosario: Laborde Editor.

Pujol, A. y da Rocha Falcao, J. (2021). *Precarización y subjetividad como focos de investigación y teorización*. Simposio Internacional VII CIAPOT, Lima.

Salazar Daza, C. (2021). “Con Uber yo puedo sobrevivir, pero progresar no”: el trabajo en plataformas digitales de transporte en Quito (Ecuador) dentro de un mercado laboral pauperizado. *LAT Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo*. 5(10), 1-22.

<http://www.ceil-conicet.gov.ar/ojs/index.php/lat/article/view/815>

Schmidt, F. (2017). *Digital labour markets in the platform economy. Mapping the Political Challenges of Crowd Work and Gig Work*. (V.7). Friedrich Eberto Stiftung.

<https://library.fes.de/pdf-files/wiso/13164.pdf>