



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

16° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo – ASET

Grupo Temático N° 09: Cambio tecnológico y flexibilización laboral: desafíos para el trabajo y su regulación

Coordinadores: María Noel Bulloni, Andrea Del Bono y Mariana Fernández Massi

Título: *¿Por qué las plataformas? Una aproximación a las experiencias de trabajadores/as en Rappi, Pedidos Ya, Workana y Upwork*¹

Autor/es:

Berardi, Florencia (FAHCE - LESET - IDIHCS) - florberardi1@gmail.com
Eregoitía, Florencia (FAHCE - LESET - IDIHCS) - eregoitia.f@gmail.com
Fiordelisi, Gonzalo (FAHCE - LESET - IDIHCS) - gonzalofiordelisi@gmail.com
Sosa, Micaela Ana (FAHCE - LESET - IDIHCS) - micaela.a.sosa@hotmail.com.ar

Introducción

La presente ponencia se aboca al análisis de la economía de plataformas; concretamente se centra en dos tipos de ellas: por un lado, las que prestan servicios físicos de envíos a domicilio y por el otro, las que se encargan de ofrecer servicios virtuales a cargo de desarrolladores/as de software y de diseñadores/as gráficos. Para ello se abordan los casos de Rappi y Pedidos Ya, y de Workana y Upwork respectivamente. El objetivo de la misma consiste en reconstruir y analizar las razones por las cuales las personas que se desempeñan en ellas las utilizan como medio de trabajo². Nos interesa recuperar los sentidos que los/as trabajadores/as han construido alrededor de la plataforma y la manera en que esto se vincula con sus trayectorias laborales, para poder avanzar posteriormente en una presentación de cada sector y en una comparación entre ambos.

¹ Esta ponencia forma parte de un proceso de investigación enmarcado en el Proyecto “Deslaborización y calidad del empleo. Un estudio comparativo de nuevas formas de trabajo en zonas urbanas” (PICT 2019-02228); a su vez, es parte del proceso de elaboración de las Tesinas de las autoras y el autor, todas ellas correspondientes al grado en Sociología de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional de La Plata.

² Optamos por hablar de “utilización” antes que de “elección” dado que entendemos que el hecho de trabajar en estas plataformas puede depender de múltiples factores y no siempre de una verdadera elección, a pesar de que en ocasiones esta efectivamente exista.



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

Nuestro objetivo es contribuir a los debates sobre las modalidades laborales que difieren de la relación asalariada típica y las condiciones laborales asociadas a éstas en el sector formal. Buscamos comprender cómo se valora aquello que ha sido clasificado como trabajo precario desde las concepciones más "clásicas" de la sociología del trabajo. Este concepto se ha ampliado con nuevas investigaciones para abarcar otras variables de análisis, como la valoración positiva que se le atribuye o la prioridad que se le otorga en comparación con otras opciones laborales.

Las plataformización del trabajo se engloba dentro de un proceso mayor que comenzó en la década de 1970 con las transformaciones que la hegemonía neoliberal impuso a nivel global sobre las instituciones y relaciones sociales que se habían consolidado durante el siglo XX. Tras la crisis económica y el agotamiento del modelo fordista-keynesiano, el mundo del trabajo se vio particularmente alterado por las modificaciones en las condiciones de acumulación y competencia del capital, que generaron nuevas presiones sobre las formas de contratación y uso de la fuerza de trabajo (Longo, 2012). Los procesos de deslaborización (negación u ocultamiento de las relaciones laborales), externalización o tercerización (descentralización de la actividad productiva a partir de la delegación de tareas a firmas externas) y de introducción de la tecnología (masificación de las tecnologías de la información y la comunicación -TIC- y el avance de la digitalización) modificaron sustancialmente la organización del proceso productivo (Fernández Massi y Longo, 2022). En consecuencia se comenzó a evidenciar, por un lado, un deterioro de la relación salarial-fordista que había alcanzado su apogeo durante los procesos de industrialización y, por el otro, la emergencia de aquellos trabajos catalogados de "no clásicos" o "atípicos" en tanto suponen un desvío de la forma de empleo predominante hasta entonces: asalariada, de tiempo completo, ligada a un único empleador, con un único lugar de trabajo y protegido por la legislación laboral y las instancias de negociación colectiva (Galín, 1986; Neffa, 2008). En ese marco, se observa una tendencia hacia la heterogeneización de empleo y trabajo cuyas consecuencias fueron una serie de procesos tales como: la polarización, el desempleo estructural, la inseguridad, la precariedad y la marginación sindical, y emergencia de nuevos movimientos sociales cuya demanda no fue el trabajo (De la Garza, 2007).



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

Las plataformas digitales constituyen un objeto de estudio relevante debido a que introducen una nueva modalidad de organización del proceso laboral que impacta en él y en sus relaciones. Presentan un nuevo modelo de negocios basado en un esquema triangular (plataforma - proveedores - consumidores). Al mismo tiempo, se promueven nuevos términos y condiciones que éstas exigen para eliminar la relación tradicional empleador-empleado, coartando así las posibilidades de negociación. Además, la gestión y el control del trabajo se modifican, ya que son los algoritmos los que rigen y ordenan en base a la reputación de los usuarios-proveedores, que a su vez está determinada por la evaluación de los usuarios-consumidores (Madariaga y otros, 2019).

A continuación se presenta, en primer lugar, una caracterización general del proceso de plataformización del trabajo, seguido de una clasificación de las plataformas y de una justificación acerca de por qué son relevantes como objeto de estudio. Luego se esbozan algunas precisiones metodológicas acerca del proceso de investigación llevado a cabo. En tercer lugar, se avanza en una presentación de las plataformas que son objeto de este trabajo para luego profundizar en el problema del mismo y analizar los sentidos que se construyen en torno a su utilización. En cuarto lugar se proponen algunas claves de análisis para pensar puntos de contacto y de diferenciación entre ambos sectores de actividad y finalmente, se esbozan algunas reflexiones a modo de conclusión.

1. Hacia un capitalismo de plataformas

En un primer momento, se utilizó el término "informatización" para referirse a aquellos/as trabajadores/as cuya actividad principal se centra en la producción de alguna forma de información digital y cuyo principal medio de trabajo involucra una o varias tecnologías digitales. Sin embargo, como explica Zukerfeld (2020), este concepto resultó insuficiente para explicar los cambios en el trabajo asociados a las tecnologías digitales e Internet que se han masificado en los últimos 15 años. Se han propuesto entonces los conceptos de "*automatización*" (para dar cuenta del proceso por el cual se reemplaza el trabajo humano por tecnologías digitales y software) y de "*plataformización*", que es objeto de este trabajo y que analizamos a continuación.



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

Pese a existir desde los orígenes mismos de Internet, las plataformas adquirieron centralidad y preeminencia social vinculadas con las relaciones laborales a partir de la segunda mitad de la década del 2000, en particular luego de la crisis de 2008. Srnicek (2018) destaca que su expansión debe ser comprendida dentro de una historia económica más amplia, en la cual la prolongada caída de la rentabilidad de la manufactura llevó a que las empresas se abocaran a un nuevo modelo de negocios, éste ahora basado en la extracción y el control de una inmensa cantidad de datos.

Avanzando en algunas definiciones, Srnicek (2018) propone entender a las plataformas como *infraestructuras digitales* que permiten a dos o más grupos interactuar a través de su intermediación. Para hacerlo, se valen de lo que se ha denominado *gestión algorítmica*, esto es, la regulación de las interacciones a través de algoritmos que a su vez rastrean y rankean tanto a los/as trabajadores/as como a los/as usuarios/as (Zuckerfeld, 2020).

Lopez Mourelo (2020) propone recuperar otros aspectos, a saber: en un primer lugar, ofrecen la intermediación entre la oferta y la demanda de tareas específicas a realizar por trabajadores/as, usualmente enunciados como independientes. A su vez, disponen de la infraestructura técnico-tecnológica que permite la distribución de ofertas y la realización de tareas entre un gran número de personas ubicadas en diferentes lugares geográficos alrededor del mundo. Por último, garantizan la centralización de proyectos y trabajadores/as a través de la propia plataforma, la posibilidad de obtener múltiples solicitudes, métodos de gestión y entrega del trabajo, así como también la infraestructura técnica y financiera que permite el pago de la tarea terminada garantizando la supuesta seguridad del proceso.

Las plataformas son muy heterogéneas en términos de tamaño, tipo de servicio o producto que ofrecen, modelo de negocios y actores sociales que involucran, por esa razón hay diversas maneras de clasificarlas que dependen del criterio que se tome. Tomando el caso de las plataformas que son objeto de nuestro estudio, podemos clasificarlas en dos tipos: las que operan en línea y tercerizan el trabajo *online* mediante trabajadores/as geográficamente dispersos que ofrecen servicios virtuales (Workana y Upwork); y las que a través de apps con geolocalización asignan el trabajo a personas que prestan servicios físicos en determinadas zonas geográficas (Rappi y Pedidos Ya). Asimismo, consideramos importante destacar que, más allá de esta clasificación y de otras que podrían ser realizadas siguiendo



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

otros parámetros, nuestra perspectiva se distancia de los conceptos de "economía colaborativa", "economía compartida" o "economía a demanda". En su lugar, preferimos utilizar los términos "trabajo de plataformas" o "economía de plataformas" para reconocer que, efectivamente, las plataformas actúan como intermediarios entre la oferta y la demanda, pero lo hacen a través de trabajos remunerados.

Con todo, lo mencionado hasta acá no instala un debate nuevo, en tanto son cuestiones que ya han sido problematizadas con las innovaciones técnicas de producción y organización del trabajo en los años '80 y '90. No obstante, el mismo se reedita por el modo en que la digitalización del mundo del trabajo promueve el avance de formas de empleo eventuales, informales y precarias. En América Latina la principal preocupación remite al impacto que el cambio tecnológico podría producir en el empleo y en las relaciones laborales, ya que si bien continúa teniendo puntos en común con modalidades de trabajo ya existentes, la mediación de la tecnología desplaza los límites en varios aspectos, como son la jornada de trabajo, el salario, la autonomía, el control, entre otros. Es en ese sentido que plantea nuevos desafíos para pensar el campo de la organización y la regulación en vistas de garantizar la protección de los/as trabajadores/as (Del Bono, 2019; Del Bono y Bulloni, 2021).

Los/as trabajadores/as de plataformas son considerados/as formalmente como autónomos/as y no se reconoce una relación de dependencia sino de simple intermediación: las plataformas se definen como "empresas de tecnología" y de ese modo, en nombre de una supuesta idea de neutralidad, postulan que son sólo una herramienta informática que conecta clientes con prestadores de servicios individuales para poder encubrir las relaciones laborales y evadir las protecciones de la legislación laboral³. Los/as trabajadores/as se desempeñan así en condiciones de vulnerabilidad y desprotección, sin seguro, cobertura de salud, protección previsional, derecho a descanso, ni salario mínimo (Del Bono, 2019). Por esta razón resulta imprescindible adoptar una mirada que contemple no solo a las plataformas sino a la tecnología imbricada en el proceso de trabajo en general, como una herramienta que no resulta neutral. Ella se inscribe en una trama social que está atravesada por relaciones de dominación, siendo

³ Se ha denominado *deslaborización* al proceso caracterizado por el desdibujamiento de las relaciones laborales formales y su reemplazo por meros "vínculos comerciales", aún cuando en la práctica persista una subsunción real del trabajo al capital (Darricades, 2021). No es un fenómeno propio de la plataformización del trabajo sino de la lógica productiva empleada desde las últimas décadas del siglo pasado, signadas por la tercerización y la subcontratación de trabajadores/as y el eslogan de "empresa sin fábricas", dentro de la cual es preciso situar a las plataformas.



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

así una variante dentro de un fenómeno de mayor amplitud, vinculado a la apropiación de las innovaciones tecnológicas por parte de las industrias (Cingolani, 2016).

En sintonía con ello, uno de los rasgos más llamativos de las plataformas es que proponen una “nueva geometría” para la organización del proceso laboral en la que el control se dispersa mientras que el poder permanece centralizado (Del Bono y Bulloni, 2021). En efecto, mediante la gestión algorítmica pueden gobernar el triángulo de servicios (junto a trabajadores/as y clientes/as) sin necesidad de expandir el control sobre los/as participantes, sino cediendo aspectos importantes de él. De esta forma permiten que los/as trabajadores/as tengan el control sobre algunos aspectos relevantes como la jornada y los horarios de trabajo al mismo tiempo que restringen la autoridad sobre otros como la asignación de tareas, la recopilación de datos o la fijación de precios. Por lo tanto, a pesar de que las plataformas se promocionen y ganen legitimidad argumentando que promueven un trabajo “libre”, “autónomo”, “emprendedor” o “sin jefes”, un análisis con mayor profundidad permite evidenciar ciertos rasgos que dan cuenta de una relación laboral.

Actualmente existe un gran debate en torno a la figura que cabría otorgarles a quienes trabajan en las plataformas. Desde nuestra perspectiva, existe una relación laboral caracterizada por la subordinación. Ottaviano, O´Farrell y Maito (2019) retoman a Todolí Signes (2019) para argumentar que existen nuevos indicios de laboralidad aplicables a las empresas digitales. Estos consisten, en primer lugar, en la presencia de una “reputación online”, que es un medio moderno y tecnológico de control a través de la opinión de los/as usuarios/as, en base a la cual se puede disciplinar y sancionar a los/as trabajadores/as. En segundo lugar, en el carácter de “propiedad privada” que posee la información, dado que descansa en manos de las empresas (datos de clientes/as, desempeño del trabajador/ra, calidad del servicio, etc.). Asimismo, en la capacidad de crecimiento del negocio sin posibilidades de desarrollo empresarial por parte del trabajador/a. Por último, en la ajenidad de la marca, lo cual remite al trabajo “para otro” que se lleva a cabo.

Tal como presentan Palermo y otros (2020), cada vez que introducimos la temática del trabajo en contexto de nuevas tecnologías de la información, resuenan con especial énfasis cuatro temas ampliamente debatidos, a saber: la precariedad laboral, la apropiación del trabajo cognitivo, la tensión entre autonomía y subordinación y el desdibujamiento o difuminación de los límites entre el mundo de



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

la vida y el mundo del trabajo. Con todo, queda en evidencia que la producción académica en estos temas ha sido fecunda, aunque incipiente si se trata de indagar los sentidos que los/as trabajadores/as le otorgan al trabajo, pregunta que guía nuestra investigación.

Habiendo esbozado esta primera caracterización general sobre la plataformización del trabajo y los principales desafíos que conlleva para su análisis, avanzaremos ahora en los aspectos específicos que son objeto de nuestra investigación. Nos centraremos, por un lado, en el tipo de servicios que ofrecen las plataformas seleccionadas y la forma en que organizan y gestionan el trabajo. Luego, profundizaremos en los significados que subyacen a la elección de trabajar en estas por parte de los/as entrevistados/as. Es importante destacar que estos significados están estrechamente relacionados con la organización del trabajo por parte de las plataformas, y son evaluadas tanto de manera positiva como negativa por los/as trabajadores/as. Este proceso no es lineal, sino que presenta matices según los sectores que estamos analizando.

2. Algunas precisiones metodológicas

Para el desarrollo de esta ponencia se llevaron a cabo un total de dieciséis entrevistas en profundidad con trabajadores/as de las plataformas en cuestión durante el corriente año. En principio, se realizaron diez entrevistas para abordar las plataformas de reparto. Luego, seis entrevistas profundizaron en las plataformas de trabajo de la nube o *cloud work*, tres de ellas para el caso de desarrolladores/as de software en Workana y otras tres para el caso de diseñadores/as gráficos en Upwork. En casi todos los casos se trata de trabajadores/as que residen en la región del AMBA, la excepción de ello es un desarrollador que reside en la provincia de Río Negro. Cada una de las entrevistas se seleccionó teniendo en cuenta la practicidad y la viabilidad, considerando las circunstancias y las disponibilidades tanto de los entrevistados/as como de los investigadores/as. Esta decisión estratégica fue tomada por el equipo de investigación para garantizar el desarrollo adecuado del estudio.

El proceso de selección de la muestra se basó en un enfoque *teórico* (Glaser, B. y A. Strauss, 1967) o *intencional* (Piovani, 2007), debido a que el presente es un estudio cualitativo y exploratorio que no persigue como objetivo final la generación de resultados extensibles a toda la población en cuestión. Se contactó a los/as entrevistados/as a través de las plataformas, de redes sociales, interviniendo en



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

foros públicos e ingresando en grupos que los mismos comparten con pares, siempre consultando por la posibilidad de realizar entrevistas en el marco de la investigación.

Además, en una instancia previa, nos dedicamos a relevar información que nos permitió conocer completamente el funcionamiento de las plataformas, las propuestas que éstas ofrecen y las lógicas que subyacen a las mismas. En este sentido, el relevamiento bibliográfico y audiovisual fue central para nuestro análisis.

Para finalizar, en el caso de las plataformas Upwork y Workana podemos señalar algunas particularidades, a saber: en principio, elegimos dos grupos específicos de trabajadores/as -desarrolladores/as de software y diseñadores/as gráficos-, entendiendo la especial relevancia que ambos poseen en el análisis tanto de las plataformas como también del mercado laboral argentino.

3.1 Plataformas de envíos a domicilio: los casos de Rappi y Pedidos Ya

Rappi y Pedidos Ya son las dos plataformas de envíos a domicilio para las que trabajan los/as repartidores/as entrevistados/as y las que ostentan una posición cuasi-monopólica en lo que respecta a esta actividad en los grandes centros urbanos. La primera fue fundada en Bogotá en 2015 y opera en el país desde 2018 mientras que la segunda fue creada en Uruguay en 2009 y un año después llegó a la Argentina.

Ambas son plataformas gestionadas a través de aplicaciones móviles o apps con geolocalización, en las que el trabajo se asigna a individuos que prestan servicios físicos situados en zonas geográficas específicas. Pese a tratarse de una actividad reconocida desde hace varias décadas como lo es el *delivery*, la novedad que introducen es que permiten al usuario/a-consumidor/a (cliente/a) encargar cualquier producto a alguno de los comercios adheridos y que el/la repartidor/a, llamado/a “rappitendero” para el caso de Rappi y “*rider*” para el caso de Pedidos Ya, lo envíe a su dirección en un periodo de tiempo menor a sesenta minutos (Pérez Martirena, 2020). Srnicek (2018) las denomina *plataformas austeras* dado que están caracterizadas por brindar servicios, no poseer activos (salvo la plataforma de software y el análisis de datos) y operar a través de un modelo hipertercerizado⁴, con

⁴ Del Bono (2019) plantea que la economía bajo demanda es una de las expresiones más extremas de la externalización del trabajo. Si bien es una tendencia del vínculo laboral que abarca a una vasta parte del mercado, se ve exacerbada por una



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

trabajadores/as y capital fijo deslocalizados. Se han expandido velozmente por los beneficios que brinda la economía “bajo demanda”, esto es, un modelo completamente flexible en el que los/as trabajadores/as ofrecen su trabajo *just-in-time* y son retribuidos a destajo (*pay-as-you-go*), es decir, solo en los momentos en los que trabajan para el cliente (Del Bono, 2019).

Haidar (2020) sostiene que la notable expansión que experimentaron en Argentina se puede explicar a partir de la confluencia de una serie de condiciones: la orientación neoliberal del gobierno de ‘Cambiamos’ (2015-2019), que promovió un contexto favorable para el ingreso de nuevas plataformas al país a partir de la flexibilización del sistema de pagos al exterior y de la creación de un discurso que exaltaba los valores del emprendedurismo; a la vez que durante este periodo se evidenció un debilitamiento de las instituciones de protección del trabajo. En segundo lugar, la presencia de un mercado laboral caracterizado por el aumento del desempleo (7,2% en el cuarto trimestre de 2017 y 9,1% en el mismo período de 2018, según datos del INDEC) y la informalidad (34,2% en el cuarto trimestre de 2017 y 35,3% en el mismo período de 2018, según datos del INDEC). Tercero, la llegada al país de numerosos grupos de inmigrantes, mayormente desde Venezuela, con necesidad de conseguir rápidamente un empleo; y finalmente, la preexistencia del delivery de comida como un hábito de consumo, sobre todo en los grandes centros urbanos.

El contexto de la pandemia por COVID-19, especialmente durante el año 2020 y parte de 2021, ha sido señalado por Beccaria y otros (2020) como un factor determinante en la aceleración de las transformaciones en el ámbito laboral en Argentina, en particular en relación a las plataformas digitales. La restricción de la movilidad de las personas ha impulsado el crecimiento del comercio en línea y el uso de plataformas como canales de distribución y venta. Asimismo, es importante destacar que los servicios proporcionados por las apps de reparto han sido considerados como *esenciales* por el gobierno, lo que les ha otorgado permisos especiales para seguir operando durante las medidas de confinamiento obligatorio.

A partir de la implementación de un vasto plan de publicidad, las mismas se han posicionado en los medios masivos de comunicación y en la opinión pública en general como una oferta portadora de una

demanda basada en tareas acotadas y esporádicas que permite el desplazamiento del trabajo subordinado al trabajo por cuenta propia.



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

“triple propuesta de valor”⁵. Para los/as consumidores/as, que ya no necesitan perder tiempo en comprar productos sino que lo pueden hacer rápidamente desde el celular y en cualquier lugar. Para los comercios, a los que ofrece la la posibilidad de digitalizarse y abrir un canal de ventas adicional permitiéndoles aumentar su alcance tradicional sin tener que invertir en el desarrollo de una plataforma o página web propia. Y para los/as repartidores/as, que pueden acceder a un trabajo de manera rápida y sencilla que les proporcionará un pago por cada entrega más las propinas a cargo de los/as clientes/as, a la vez que les otorgará total flexibilidad para trabajar las horas que lo requieran según sus necesidades.

En esta ponencia centramos nuestra atención en el último de los aspectos mencionados, explorando cómo el trabajo diario de los/a repartidores/as y el discurso y las nociones que se construyen en torno a él, constantemente abordan esta cuestión oscilando entre diferentes perspectivas. Tanto en términos positivos como negativos, se puede afirmar que su concepción del trabajo gira en torno a este aspecto, lo cual a su vez depende del contexto y las circunstancias individuales de cada uno/a. En lo que sigue profundizamos en ello deteniéndonos en las principales razones que llevan a la utilización de las plataformas.

Los/as entrevistados/as son predominantemente jóvenes (de los diez, ocho tienen entre 19 y 30 años) y varones (sólo hay dos mujeres), residentes en la región del AMBA (ocho en La Plata, uno en Lanús y otro en CABA). Casi todos finalizaron el secundario (salvo una entrevistada que lo está haciendo actualmente) y de ellos, tres están cursando carreras universitarias. El resto en algún momento lo ha intentado pero las han abandonado por falta de tiempo y necesidad de trabajar. En cuanto a sus trayectorias laborales, observamos en todos los casos inserciones tempranas al mundo laboral signadas por la informalidad y la precariedad. Para algunos (quienes actualmente reparten en las apps para tener un ingreso extra) esto no fue más que un momento de tránsito ya que hoy en día trabajan formalmente en relación con la carrera que estudian; mientras que para otros/as es lo que marcó y marca actualmente su permanencia en el mundo del trabajo.

⁵ Recuperado de:

<https://startupeable.com/rappi/#:~:text=La%20oportunidad,-En%20el%20buz%C3%B3n&text=Lanzaron%20un%20piloto%2C%20al%20que,los%20que%20descargaban%20la%20app>



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

Deteniéndonos ahora en las valoraciones del trabajo, en línea con lo que han señalado investigaciones previas (Madariaga y otros, 2019; Wehle y Baudry, 2019; Haidar, 2020; Morales Muñoz, 2020; Ros y otros, 2021; Darricades y Fernández Massi, 2021; Palermo y Molina, 2021), constatamos que una de las principales razones de acceso está vinculada a la autonomía y la libertad que las plataformas ofrecen. De acuerdo con lo planteado por los/as entrevistados/as, esto se plasma en diferentes aristas.

En primer lugar, observamos que se valora positivamente la flexibilidad horaria para poder trabajar cuando se desee ajustando el tiempo de trabajo según las necesidades y responsabilidades personales como el cuidado de hijos, el estudio, otros trabajos o bien actividades de ocio. En este sentido, y contrariamente a ciertas percepciones comunes, se ha observado que existen trabajadores/as que cuentan con acceso a empleos más “convencionales” o “tradicionales” (si por ello entendemos a aquellos que se dan bajo relación de dependencia y que delimitan una jornada laboral y una ganancia determinadas, entre otras cuestiones) pero que no obstante, optan por trabajar a través de estas aplicaciones tras llevar a cabo una evaluación de los costos y beneficios involucrados. De este modo, prefieren tener la posibilidad de elegir sus propios horarios laborales evitando la rigidez de otros empleos cuyos horarios son establecidos “por otros”. En este sentido, resulta relevante el testimonio de Manuel, repartidor de Rappi:

El hecho de decidir, tener la libertad de decidir en qué horario salir a laburar, eso me parece algo fabuloso, está buenísimo, porque hay semanas en las que sí tengo ganas de laburar temprano y hay semanas en las que no, no tengo ganas de laburar temprano. Lo bueno es que me puedo alejar de las noches, de las madrugadas. Yo eso no podía en los trabajos que conseguía porque siempre eran en gastronomía y en gastronomía te piden a la noche (...) También me da la posibilidad (...) si quiero laburar temprano (...) Entonces vuelvo más temprano a mi casa (Manuel, 27 años, Rappi)

En segundo lugar y en íntima relación con lo anterior, los/as trabajadores/as valoran tener cierta independencia laboral. Consideran como un aspecto positivo no sólo el hecho de no estar sujetos a horarios estrictos sino también a un empleador directo y visible. Este punto resulta atractivo para aquellos que prefieren desempeñarse de manera independiente y eludir la estructura jerárquica y supervisión directa de un jefe, lo cual les permite ponderar y disfrutar de ciertos aspectos de la jornada de trabajo que la vuelven más distendida, como por ejemplo recorrer la ciudad o trabajar al aire libre. Asimismo, se valora especialmente el poder evitar situaciones de maltrato (lo cual en varios casos ha



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

marcado el tránsito por otros empleos durante el pasado) y también tener la seguridad de que es uno/a mismo/a quien controla la jornada laboral:

Lo que me dio ganas de empezar fue (...) poder ser independiente sin tener que realizar una inversión grande o cosas así, porque si no, la mayoría de las cosas que se me presentaban necesitaba una inversión para poder no estar trabajando bajo dependencia (...) Estoy muy expuesta en esto. Estás muy expuesta tanto a robos, al clima... a varias cosas, pero... creo que también hay trabajos en relación de dependencia en los cuales tenés que estar expuesto a todo esto y creo que prefiero ser yo la que decide en los momentos que hacerlo y que no. Creo que me da un poquitín más de seguridad. A veces me ha pasado más de una vez salir a trabajar en la noche y ver alguna situación que me dé miedo, o lo que sea, y digo 'no, listo, me voy a mi casa' (...) no tengo que responderle a nadie (...) apago la aplicación y listo (Emilia, 30 años, Rappi)

Sin embargo, como contracara de esto, los/as entrevistados/as expresan cierta insatisfacción por la falta de una entidad física con la cual poder comunicarse y plantear reclamos. A la hora de entablar una comunicación con la empresa, la misma se limita a un soporte que no siempre resulta de utilidad dado que muchas veces no cumple las expectativas o no resuelve los inconvenientes.

Otra de las motivaciones destacadas tiene que ver con la débil barrera de entrada que caracteriza a estas apps. Para comenzar a trabajar en ellas, los/as repartidores/as no necesitan realizar una inversión significativa: deben disponer de un medio de transporte (moto, bicicleta o auto) y un dispositivo móvil. Esto hace que sea accesible para muchas personas que buscan una fuente de ingresos rápida y sin mayores requisitos. El proceso de registro para iniciar la labor se caracteriza por su relativa simplicidad, aunque presenta variaciones según la empresa en cuestión. En el caso de Rappi, los/as trabajadores/as deben únicamente descargar la aplicación, completar sus datos personales y adjuntar la documentación requerida para sus vehículos (si es moto o auto). La aprobación de la cuenta suele demorar sólo algunos minutos y como máximo un día. Por otro lado, en Pedidos Ya, además de cumplir con estos requisitos se les solicita realizar el trámite de inscripción en el régimen de monotributo, lo cual en Rappi antes sucedía pero actualmente no. Esta facilidad y agilidad en el proceso de registro convierte a estas plataformas en una opción atractiva para aquellos individuos que necesitan comenzar a trabajar de manera inmediata, como notamos para el caso de un entrevistado de origen venezolano que arribó a la Argentina junto a su familia en 2019, cuando tenía 17 años:



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

Llegamos acá, mi mamá me inscribe en el [colegio] Normal 2 con mis dos hermanos, ellos siguen estudiando ahí...nosotros arrancamos en marzo de 2020. Pero a mediados de año yo dije 'no, vamos a trabajar de algo porque primero hace falta plata en la casa' y...después básicamente...arranqué en Rappi (...) también quería tener un poco de plata para mí, para ayudar un poco en lo que era la casa porque mi papá creo que no estaba trabajando, la que estaba trabajando era mi mamá (...) mi papá sacó un monotributo social, lo sigue teniendo...y en su momento con eso arranqué a laburar...Rappi no te pedía mucho, te pedían la constancia del monotributo y empecé a laburar...te decían nosotros te depositamos a una cuenta X y ya está (Gustavo, 20 años, Pedidos Ya)

Esto reviste especial importancia teniendo en cuenta que algunos de los/as entrevistados/as manifestaron enfrentar dificultades al buscar empleo en el mercado laboral “convencional”. Para ellos, las plataformas de reparto representan una oportunidad de obtener ingresos de manera rápida y flexible. Algunos individuos consiguen empleo en sectores informales como la gastronomía, la construcción o la limpieza. No obstante, optan por trabajar en las plataformas debido a que si bien en ninguno de estos tipos de empleo existe una formalización contractual, en ellas tienen la posibilidad de elegir sus propios horarios, pueden evitar lidiar con supervisores y situaciones de maltrato, además de contar con mayores ganancias económicas en comparación con otras ocupaciones disponibles. Lo relativo a las ganancias es un punto clave para los/as entrevistados/as: si bien plantean cierta inconformidad con los pagos y con la inestabilidad en los ingresos (en tanto dependen de la demanda de los clientes), destacan que en relación a la tarea que realizan y en comparación con otras alternativas laborales, la ganancia que se percibe es buena. Esta idea se refuerza si se contempla que, además, puede aumentar a medida que se incrementen las horas trabajadas. Esto muchas veces explica los altos niveles de autoexplotación a la que se someten los/as trabajadores/as, haciendo que en muchos casos se vuelva su único trabajo o bien su principal sustento económico cuando se tienen otras ocupaciones. En palabras de dos entrevistados/as:

Si yo me planteo ahora volver a trabajar bajo relación de dependencia, no estando en blanco sino en negro como tuve en los otros trabajos, y... prefiero seguir quedándome con Rappi y no renegar con muchas otras cuestiones de estar trabajando con mucha gente (Emilia, 30 años, Rappi)

Si uno en bicicleta busca trabajo para delivery fijo, por ahí en una pizzería te pagan \$600 pesos la hora y vos repartiendo con estas aplicaciones puedes hacer \$1000, \$1200 y más



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

también por hora. Depende de cómo te manejes obviamente...no todos se manejan de la misma forma (...) Es como que el trabajo de repartidor, al menos en lo que es Argentina con los sueldos que hay hoy en día, se puede ganar mucho más repartiendo si le dedicas las mismas horas que a un trabajo en relación de dependencia. Incluso [más] que un profesional (Luciano, 28 años, Rappi y Pedidos Ya).

En este estudio hemos investigado los aspectos valorados positivamente por los/as trabajadores/as de las plataformas digitales con el fin de comprender por qué las utilizan. Sin embargo, es importante destacar que los/as entrevistados/as también señalaron algunos aspectos negativos o críticos de su actividad, principalmente relacionados con la falta de derechos laborales que se encuentran asociados a un trabajo en relación de dependencia. Específicamente, se hace énfasis en la falta de protección y seguridad que experimentan al trabajar en la calle, en donde se percibe un alto riesgo en términos de accidentes de tránsito, violencia o robos. Además, se critica la posición que las empresas adoptan ante los reclamos por estas situaciones y que consiste en recordar a los/as repartidores/as que son trabajadores/as independientes, eximiéndose así de cualquier responsabilidad legal correspondiente a un empleador.

Otro de los puntos críticos del trabajo deriva del funcionamiento mismo de las apps, ya que su opacidad y falta de transparencia hace que muchas veces los/as trabajadores/as no terminan de conocer con claridad algunos aspectos centrales de su trabajo, por ejemplo, cómo se computan sus ganancias (entre la aplicación de bonificaciones o promociones y las diferentes retenciones que se les realizan), por qué los envían a lugares lejanos por fuera de la zona que seleccionaron para repartir o cuáles son los criterios que se contemplan para bajar o subir su puntuación y por lo tanto su ranking. En relación a esto también se manifestaron críticas, argumentando que en muchas ocasiones se aplican criterios arbitrarios que no dan lugar a quejas o reclamos. Esto, a su vez, tiene un impacto en la cantidad de trabajo asignado y por consiguiente en las ganancias generadas.

Como conclusión podemos sostener que más allá de estar presentes estos “nudos conflictivos”, se percibió una postura en los/as repartidores/as que parece aceptarlos reconociendo que se trata de un trabajo momentáneo o pasajero, dedicado a atender una necesidad determinada en un momento



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

concreto y que no brinda mayores posibilidades de crecimiento o de carrera⁶. En ese sentido, muchos de los aspectos críticos son asumidos y aceptados como la “contracara” de un trabajo al cual se accede rápido y que permite generar ingresos teniendo el control sobre aspectos importantes de la actividad, que como se vio, son los factores que más se valoran. En línea con ello, destacan que las dificultades a las que se enfrentan en el trabajo son las mismas que tiene cualquier trabajador/a independiente-monotributista. En esta clave podemos comprender entonces el hecho de que ninguno/a ha participado activamente en instancias de paros o movilizaciones, salvo alguna excepción en la que se ha reclamado por mayor seguridad a la hora de trabajar. Siguiendo a Palermo y Molina (2021) podemos pensar que esto se debe a la condición predominantemente joven de los/as entrevistados/as, la cual hace que el trabajo se conciba como “suficiente” en tanto permite satisfacer determinadas expectativas sin que se vuelva un proyecto anhelado a largo plazo.

3.2 Plataformas de servicios virtuales: los casos de Workana y Upwork

Cuando nos referimos a Workana y Upwork, estamos hablando de plataformas que presentan un enfoque completamente diferente al discutido en las páginas anteriores. En este sentido, es importante caracterizarlas brevemente. A priori, se pueden describir como plataformas de servicios en línea, las cuales permiten a trabajadores/as de diversas regiones geográficas acceder a ofertas provenientes de todo el mundo. En estas, encontramos proyectos de corta o larga duración, con una amplia variedad de presupuestos, características y niveles de complejidad. Sin embargo, se destacan por ofrecer servicios virtuales de calificación alta (Madariaga y otros, 2019) en diversas áreas como programación, diseño gráfico, redacción de contenido, traducciones, marketing, contabilidad, entre otros. Con todo, aquellos interesados/as en trabajar en estas plataformas deben poseer conocimientos técnicos y tecnológicos específicos.

En las próximas páginas nos enfocaremos puntualmente en dos casos: desarrolladores/as en Workana y diseñadores/as gráficos en Upwork⁷. Por un lado, es relevante destacar el caso de los desarrolladores/as

⁶ El crecimiento al que se suele aspirar está más vinculado a cuestiones inmediatas (como por ejemplo adquirir un medio de transporte mejor o más nuevo para repartir o mejorar la ubicación en el ranking de la plataforma) que a proyectos personales de mayor alcance relacionados con la gratificación o satisfacción que puede promover el trabajo.

⁷ Upwork (antes Elance-oDesk) es una plataforma estadounidense de trabajo autónomo. Fundada en 2013, es una de las plataformas de cloud work más utilizadas en Argentina.



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 tanto han experimentado un crecimiento sostenido en nuestro país durante aproximadamente dos décadas y se han consolidado como un sector estratégico para la economía argentina. En Workana, la categoría de programación y tecnología emplea a la mayor cantidad de personas, representando alrededor del 31% de las contrataciones en Argentina durante el año 2020⁸. Por otro lado, es importante considerar el caso de los diseñadores/as gráficos teniendo en cuenta que, según el Observatorio del Trabajo Online (Stephany y otros, 2021 {Longo y Fernández Massi, en prensa}), esta ocupación es la más popular entre los trabajadores de Argentina en las plataformas en línea. La categoría de "Creativos y multimedia" constituye aproximadamente el 65% de la fuerza laboral freelance online argentina en 2022 (Longo y Fernández Massi, en prensa).

Un aspecto sumamente relevante de estas plataformas radica en el carácter desigual entre clientes/as y trabajadores/as, a saber: mientras los primeros pueden acceder a trabajadores/as a bajo costo, evitando los límites legales y asumiendo únicamente la responsabilidad de los proyectos que ofrecen, los/as trabajadores/as se enfrentan a un panorama más complejo. Los freelancers se incorporan dentro del trabajo autónomo, llevando a cabo proyectos para terceros sin firmar un contrato laboral, siendo reconocidos como "*autónomos por proyectos*" (Verde Miguel, 2019).

En estas plataformas, a su vez, los/as trabajadores/as ofrecen sus habilidades, puján por trabajos, reciben el pago de manera digital y tienen flexibilidad y acceso a una amplia gama de posibles empleadores/as. Es crucial destacar el papel central de la competencia entre los/as trabajadores/as para ser seleccionados en proyectos dentro de estas plataformas, centradas en el *crowdsourcing* (Leung y otros, 2021). Este punto es mencionado por los/as entrevistados/as en múltiples ocasiones, uno de ellos expresa con claridad la problemática. La siguiente cita emerge luego de que se le preguntara si, en tanto autónomo, encuentra mayor complejidad negociando el valor de su trabajo dentro o fuera de la plataforma. Su respuesta fue:

Yo creo que por Workana es más difícil porque el cliente al final recibe varias propuestas y no es algo muy específico, entonces él puede jugar con la información de decir pero mirá, este me está presentando esto y más, y ahí depende la negociación de cada uno (Emiliano, 24 años, Workana)

⁸ Información retomada de <https://www.iproup.com/empleo/18845-workana-mas-de-un-millon-de-nuevos-usuarios-en-la-plataforma>



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

Será necesario señalar que los/as desarrolladores/as y diseñadores/as gráficos/as se encuentran con un límite claro al momento de ofrecer sus servicios a clientes/as, en tanto deben pujar por conseguir la aceptación de su propuesta y, en esa puja, el/la cliente/a se encuentra con múltiples ofertas realizadas por freelancers dentro de la plataforma. Este aspecto imprime, a su vez, un cambio en la pretensión de valores que los/as trabajadores/as buscaban ofertar, presionándolos indirectamente para que los bajen, en pos de conseguir el proyecto. En definitiva, esto constituye un aspecto negativo para quienes esperan trabajar en la plataforma.

Al momento en que realizamos el presente escrito contamos con tres entrevistas a desarrolladores que trabajan activamente en la plataforma Workana, y tres entrevistas con diseñadores gráficos que se desempeñan en Upwork. Los/as entrevistados/as son mayoritariamente varones (cinco varones y una mujer), tienen edades comprendidas entre los 23 y 36 años, y residen en las provincias de Buenos Aires (cinco) y Río Negro (uno). De modo general, podemos mencionar que los desarrolladores cuentan con formación en nivel terciario y universitario, aunque es común que se capaciten a través de plataformas web con regularidad, poseyendo una alta calificación en su área. A su vez, éstos mantienen trabajos independientes de manera regular -bajo la modalidad *contractor*⁹- a la par que se desempeñan dentro de las plataformas. Por su parte, los/as diseñadores/as gráficos/as cuentan con formación universitaria, aunque cabe destacar que una de ellas tiene el título de ingeniera electrónica y adquirió sus conocimientos en diseño a través de tutoriales en línea.

Deteniéndonos un momento a analizar sus trayectorias laborales, en tres de los seis casos nos encontramos con trabajadores que no han tenido la experiencia de trabajar formalmente en aquello que denominamos un *empleo típico*, sino que sus experiencias se englobaron bajo la figura de trabajo independiente, con eje en la realización de proyectos y, en el caso de los programadores, el posterior mantenimiento de los mismos.

En cuanto a la valoración de los/as trabajadores/as sobre las plataformas, podemos reconocer aspectos que resultan relevantes en la elección que éstos realizan de trabajar dentro de las mismas. En este

⁹ Esta modalidad de trabajo se ha popularizado entre los desarrolladores en el último tiempo. Puntualmente, se caracteriza por la firma de un contrato por servicios específicos entre el trabajador y el cliente. En el mismo, se estipulan el tiempo, los valores y beneficios que fueron negociados, contando además con la posibilidad de renovación si así lo decidieran las partes.



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

sentido, recuperaremos algunas de las dimensiones que hemos podido reconstruir a partir de sus experiencias, con la intención de obtener un conocimiento complejo de los sentidos que éstos/as otorgan a su elección.

Para comenzar, un primer aspecto a destacar se encuentra relacionado con el sistema de puntajes utilizado por las plataformas para categorizar a los/as trabajadores/as. Estos sistemas se basan en las valoraciones proporcionadas por los/as clientes/as, los ingresos generados en la plataforma, la "profesionalidad" del perfil¹⁰, entre otros criterios. Todo esto contribuye a la idea del perfil como una *presentación formal del freelancer*, y su importancia radica en la elección de un/a trabajador/a sobre otro/a por parte de los/as clientes/as. En consecuencia, se convierte en un imperativo para los/as trabajadores/as cuidar su reputación con el fin de acceder a mejores oportunidades laborales. Durante nuestras entrevistas esta inquietud fue evidente, ya que los/as trabajadores/as se mostraban preocupados por mantener buenas calificaciones y, sobre todo, evitar trabajos incompletos, dado que comprendían que estos podrían tener un efecto negativo en su posicionamiento dentro del algoritmo de la plataforma. Uno de los entrevistados resaltó este punto y expresó lo siguiente:

Mirá, una vez que empezas a rankear es como que te llegan proyectos todo el tiempo. Empezás a subir el nivel y mientras mejor hagas las cosas, eso está bueno (...) [a mí] me quedó una negativa, la primera que tuve, y es como que siempre te sale en el perfil ahí en grande. Y es como, es un montón de trabajo que hice una sola, eso es como molesto (...) yo lo veo de mi lado, por más que tenga esa sola [valoración] negativa, yo sé que estoy construyendo como un historial ahí ¿no? [los clientes] Se fijan [las valoraciones] (Franco, 29 años, Workana)

En consonancia con lo anterior, nos encontramos con que los/as trabajadores/as también realizan una ponderación sobre los perfiles de los/as clientes/as, observando los puntajes y comentarios, buscando así garantizarse que la experiencia de trabajo será buena.

Otro punto central para nuestro análisis reside en la selección de proyectos. En todos los casos, los/as trabajadores/as nos expresaron que una de las razones centrales por las que eligen las plataformas descansa en la posibilidad de acceder a una gran cantidad de proyectos y poder, en consecuencia, elegir

¹⁰ Para ello, tienen en cuenta la calidad de la imagen de su perfil, las descripciones y la certificación de sus conocimientos dentro de la plataforma así como la presentación de un portfolio que dé cuenta de su experiencia. Esta información pueden consultarla en <https://blog.workana.com/>



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

a partir de criterios propios en el que van a trabajar. Este es un punto nodal para nuestra investigación: los/as trabajadores/as valoran la oportunidad de involucrarse en trabajos cautivantes y dinámicos, así como la libertad para elegir tecnologías, estilos, temáticas, determinar la cantidad de tiempo dedicado a cada proyecto, como también quién lo dirige. Además, la posibilidad de cambiar de proyecto y mantener un entorno laboral dinámico resulta atractivo para estos/as trabajadores/as, quienes consideran esta flexibilidad como un elemento central en su búsqueda de autonomía. Esta perspectiva se evidencia en las palabras de Sebastián, un profesional con cuatro años de experiencia en Upwork y un destacado portafolio que le brinda la posibilidad de seleccionar entre diferentes proyectos. En su relato, enfatizó lo siguiente:

Mira, puntualmente hoy rechacé este [trabajo] ... lo tomé igual, estuvimos trabajando un mes, porque te dicen te estamos evaluando, pero yo también los estoy evaluando a ellos, porque si me es estresante, no me es rentable y te vuelven loco no tengo ganas, porque yo también elijo con quien trabajo (Sebastián, 34 años, Upwork).

De lo mencionado anteriormente se derivan varias cuestiones, donde la primera es la temporal. En varias ocasiones, los/as trabajadores/as expresaron su deseo de encontrar trabajos que les permitieran gestionar su tiempo de manera flexible. Esto implica no solo la cantidad de tiempo dedicado a las tareas específicas requeridas para completar los proyectos, sino también la capacidad de elegir cuándo llevar a cabo dichas tareas. Además, esta perspectiva está estrechamente relacionada con un segundo aspecto, crucial para los/as trabajadores/as que entrevistamos: la capacidad de ser eficientes y evitar la pérdida de tiempo. A continuación, destacamos algunas afirmaciones relevantes al respecto:

Y yo lo veo como, ¿viste la imagen del burro y la zanahoria? (...) Es una imagen que hay una persona arriba de un burro [y éste tiene frente de sí] una zanahoria colgando (...) mi idea es que mientras más rápido van las cosas, más puedo cobrar por esa hora. O sea, porque soy más eficiente (...) le paso el precio que yo estimo, en términos de horas (...) y es como que si yo lo hago más rápido que eso, es mi ganancia (Franco, 29 años, Workana).

La reflexión sobre la gestión del tiempo plantea una cuestión más amplia que se relaciona con las experiencias de familiares, amigos y conocidos que tienen empleos “convencionales”. En este sentido, surge la idea de que en éstos los empleados tienden a desperdiciar su tiempo en largas jornadas agotadoras y poco productivas, haciendo especial énfasis en este último.



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

Otro aspecto estrechamente vinculado refiere a la búsqueda de independencia laboral al evitar la supervisión directa de un jefe. Esto implica no tener que justificar las tareas realizadas durante el tiempo de trabajo y poder tomar decisiones desde una posición de mayor autonomía, como un proveedor de servicios. Por un lado, se plantea la necesidad de aprovechar al máximo el tiempo laboral, evitando la sensación de no tener más tareas por hacer, de todos modos cumpliendo con el tiempo asignado. Por otro, se busca eliminar la necesidad de justificar las acciones laborales desde la posición de empleado y, en su lugar, ejercer un mayor control sobre el propio trabajo. En palabras de un entrevistado: *“Puedo trabajar con gente que me dirija, porque sigo aprendiendo, pero una cosa es trabajar con alguien, otra es que sea tu jefe. Yo no le justifico nada a nadie, vos dame el trabajo, yo te lo entrego”* (Sebastián, 34 años, Upwork).

Sin embargo ello se contrapone con el nivel de control y vigilancia que ejercen estas plataformas sobre los/as trabajadores/as. En efecto, el *software* puede tomar capturas de pantalla del ordenador del trabajador, fotografías a través de la cámara web, y realizar un seguimiento del número de *clicks* del *mouse* (Gontero y Menéndez, 2021). Al respecto, un trabajador de Workana mencionaba:

Si trabajas la aplicación (...) [ésta saca] fotos del escritorio. Y a mí me decía este cliente [con el que estoy trabajando] que el otro chico estaba todo el tiempo en WhatsApp (...) sé que hay algunos amigos que dicen que es invasivo, pero a mí no me molesta, si estás trabajando no te debería molestar (Franco, 29 años, Workana).

En el caso de Upwork, cuando se trata de trabajos por hora, se utiliza una aplicación llamada "Diario de trabajo" para informar al cliente/a sobre las tareas realizadas por el trabajador/a. Una de las entrevistadas de Upwork manifestó cierta incomodidad en relación a las capturas:

Por ejemplo, si tienes que pagar la luz o el internet, entonces, bueno, revisas rápidamente tu cuenta bancaria y justo en ese momento la plataforma toma la foto al correo o a tu cuenta bancaria. Es como que no, no, solo estaba revisando 5 segundos y coincide (Lucía, 35 años, Upwork)

Si nos detenemos a analizar la cuestión acerca de la determinación del valor del trabajo, en el caso de Workana, los/as trabajadores/as pueden fijar aquello que desean percibir, en tanto estipulan un valor hora que es presentado en su perfil. Además, al momento de tomar un proyecto, suelen acordar el tiempo de trabajo requerido para concretar la tarea y, con ello, la cantidad estimada de dinero que



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

costará la concreción de las mismas. En última instancia, los/as trabajadores/as pueden solicitar un extra por aquellas tareas que no estaban contempladas inicialmente, pero luego acordaron y debieron realizar. Luego, en el caso de Upwork, se pueden identificar dos modalidades de trabajo: por un monto fijo o una tarifa por hora trabajada, donde se estipula previamente la cantidad de horas a realizar. La capacidad de determinar el valor de su trabajo y aumentarlo según considere necesario es un aspecto valorado por nuestros entrevistados, como evidencia el caso de Martín:

El primer año, mis ingresos se multiplicaron por nueve, por supuesto porque arranque muy atrás. Pero digo, cosas que quizá en la vida argentina no existen, más si tenés en cuenta la inflación, o sea, gracias si tu ingreso real se mantiene ¿no? Estamos hablando de aumento, no de ajuste por inflación (Martín, 36 años, Upwork)

Por su parte, el pago en moneda extranjera es altamente considerado tanto por los diseñadores gráficos como por los desarrolladores debido a su conveniencia en el contexto de la crisis económica que afecta al país. Siguiendo a Leung y otros (2021), esto es propio de las zonas periféricas del mundo, como es el caso de India, que los/as trabajadores/as busquen oportunidades a través de las plataformas mundiales de *crowdsourcing* en respuesta a mercados laborales deficientes y condiciones de trabajo desfavorables a nivel nacional. De manera complementaria, Longo y Fernández Massi (en prensa) recuperan que estudios con eje en el Sur han destacado los incentivos económicos para que los/as trabajadores/as de esta región realicen trabajo remoto para clientes del Norte. Además, se han observado percepciones subjetivas positivas en relación a la posibilidad de encontrar empleos de calidad al trabajar a distancia para clientes extranjeros. En este sentido, una cuestión central radica en la posibilidad que habilitan las plataformas de trabajar para valores superiores a los que son ofrecidos en el mercado laboral dentro de esquemas de trabajo *típicos*. Sobre este punto podemos agregar múltiples voces, tratándose de un aspecto que forma parte de un sentido común bastante difundido si de este tipo de trabajos se trata. Sin embargo, la competencia y, por lo tanto, la variación en la cantidad de trabajos por mes se convierte en un problema en términos de la incertidumbre sobre el ingreso mensual para aquellos/as trabajadores/as que tienen menos oportunidades en la plataforma. En este sentido, una de las entrevistadas de Upwork nos expresaba:

Una de las principales desventajas de trabajar en la plataforma es la incertidumbre. Porque así como un mes te puede ir muy bien y puedes encontrar un trabajo que te haga muy bien,



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

también puede pasar que al siguiente mes no tienes tanta suerte o sea, no sé si llamarlo suerte o no sé de qué depende, pero también puede pasar que no se contacte nadie, entonces no tienes ingreso de nada (...) intento sobrellevarlo teniendo un ahorro de las veces que me ha ido bien, pero igual, como que siempre te quedas con esa idea de qué tanto tiempo va a estar así, con la marea baja y te van entrando angustias. (Lucía, 35 años, Upwork)

Con respecto a las comisiones, en el caso de Workana existe un sistema escalonado de acuerdo al tiempo de duración del proyecto, siendo menores cuanto más dure la relación con el cliente, y cuyos valores varían entre el 5% y 20% del monto pagado. Asimismo, Upwork cobra un porcentaje del 10% sobre el total del pago. Sin embargo, según indica uno de los entrevistados que tuvo experiencia previa en trabajos formales, este porcentaje no parece ser un problema, ya que es considerado pequeño en comparación con los pagos recibidos en ellos. No obstante, algunos clientes encuentran este porcentaje problemático. En el trabajo autónomo, existe constantemente el temor de encontrarse con clientes “estafadores”. Específicamente, los entrevistados expresaron su preocupación acerca de los intentos de los clientes por evadir los pagos a través de la plataforma, buscando realizar transacciones por fuera de ella con el fin de eludir las comisiones establecidas.

La parte de las conversaciones, ¿no? (...) no te dejan contactar por fuera. Y a veces algunos [clientes] te mandan un PDF con los datos, ¿viste? Y a mí me da miedo que me van a decir hacer el trabajo por fuera y después no te van a pagar, entonces yo por si las dudas me quedo ahí (...) a veces digo, capaz me van a reportar (Franco, 29 años, Workana)

En este sentido, la seguridad en el procesamiento de pagos dentro de las plataformas resulta ser un aspecto valorado por los/as trabajadores/as entrevistados/as. Sebastián destacó este tema en particular:

Upwork te da a vos y al otro la seguridad del trabajo (...) [Lo bueno de la plataforma] es la seguridad en el pago, porque vos cuando empezas el contrato, ellos ya le cobran al cliente, entonces vos cuando terminas un trabajo lo mandas, y ponele que el cliente no te contesta (...) pasan quince días, vos estuviste trabajando, entonces vos apretas Submit Work for Payment, y ahí el soporte técnico de Upwork se hace cargo de la conversación, evalúa la situación, si tu parte está hecha y ve que del otro lado no hay respuesta le escriben... a todo esto pasan veinte días, te pagan lo tuyo. Siempre que tenés un problema con el cliente, que a mí me pasó (...) escribo Upwork support ahí en el chat, y ahí cuando vos escribís aparecen, ellos ya pasan a leerlo, y lo resolvieron, me pagaron a mí. (Sebastián, 34 años, Upwork)



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 manera transversal a todos los casos, los/as trabajadores/as expresaron la centralidad que posee la posibilidad de trabajar desde cualquier punto del mundo. En este sentido, el trabajo remoto habilita a elegir desde dónde trabajar, ampliando los horizontes espaciales, como enuncian algunos entrevistados: *“Primero que sea remoto, fundamental, porque donde yo vivo no hay empresas grandes de software, entonces no me queda otra que sea remoto”* (Santiago, Workana, 32 años) y *“Tengo en mi cabeza que yo quiero vivir como nómada (...) no me quejo porque es como que todo depende de mí, ¿no? (...) ahora mis expectativas son poder vivir en cualquier parte del mundo sin tener que preocuparme por nada”* (Franco, Workana, 29 años)

Además, podemos recuperar aspectos llamativos, como la alternancia de espacios: *“En mi casa estoy en el medio del living (...) Y nada, en lo de mis viejos (...) nada que me pueda distraer (...) voy alternando en la semana, día por medio”* (Emiliano, Workana, 24 años)

En casos podemos encontrar el interés por el trabajo remoto ligado a la intención de evitar encontrarse con estructuras jerárquicas, conjugado además con una idea de comodidad más amplia que incluye evitar la movilidad y el cumplimiento de normas de vestimenta: *“La flexibilidad para mí es algo fundamental, lo que yo no quería era la oficina, el traje y la relación con un superior, por lo menos la imagen que yo me llevaba de mis padres, de mis tíos”* (Martin, 36 años, Upwork)

Con todo, incluso reconociendo la particularidad, podemos encontrar similitudes en las experiencias de trabajadores/as en ambas plataformas, quienes valoran positivamente sus experiencias, dejando claro que un eje central que subyace a sus elecciones es la autonomía que les ofrece esta modalidad de trabajo. Luego, podemos encontrar un repertorio de argumentos: el acceso a mejores sueldos, la posibilidad de elegir proyectos y clientes, la flexibilidad que ofrece en la organización del trabajo y la libertad de no poseer jefes claros, entre otros. Queda pendiente conocer cuáles son las cercanías en los motivos que presentaron trabajadores/as de Rappi y Pedidos Ya, y a eso nos dedicaremos en los próximos apartados.

4. Algunos contrapuntos



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 el análisis que sigue, examinaremos algunos aspectos que, en base a lo expuesto hasta el momento, consideramos de gran importancia para abordar y comprender las claves de análisis que permiten establecer un diálogo entre los sectores involucrados.

En principio, la autonomía para elegir cuándo y dónde trabajar, así como también la flexibilidad para definir el tiempo de ocio y trabajo según el propio deseo, son puntos que ganan protagonismo en los argumentos que impulsan la elección de las plataformas.

Esta elección, en apariencia guiada únicamente por intereses personales, puede ser contextualizada al comprender la lógica subyacente de las plataformas, que establece limitaciones y ofrece ventajas a los/as trabajadores/as en función de algoritmos, que se fundamentan en el rendimiento individual, los trabajos concretados, los puntajes recibidos, entre otras variables. Sin embargo, el funcionamiento opaco y poco transparente que las caracteriza también puede operar en detrimento de los/as trabajadores/as, proponiendo cambios que alteran la dinámica de trabajo inicial, rigiéndose por criterios desconocidos para ellos.

En segundo lugar, otro de los puntos de contacto se encuentra en el énfasis positivo en la ausencia de “jefes”, lo que implica poder tomar decisiones autónomas y evitar la rendición de cuentas a superiores jerárquicos. Sin embargo, esta aparente ventaja puede generar consecuencias negativas para los propios trabajadores/as. Los/as repartidores/as, por ejemplo, a menudo enfrentan situaciones de desamparo y falta de respuesta por parte de las plataformas al momento de resolver problemas relacionados con su trabajo. Por otro lado, los desarrolladores/as y diseñadores/as también expresan un malestar frente a los mecanismos de control que las plataformas emplean para asegurarse de que estén trabajando de manera efectiva. A pesar de estas preocupaciones, prevalece una lógica que prioriza la ausencia de un supervisor directo.

De acuerdo con las observaciones de los/as entrevistados/as, se desprende otro aspecto relevante: la posibilidad -aparentemente irrestricta- de acumular más y más ganancias, basadas únicamente en la voluntad personal de continuar trabajando y hacerlo en el menor tiempo posible. El hecho de tener el control sobre algunos aspectos de la jornada de trabajo lleva a que muchos/as trabajadores/as opten por aumentar las horas dedicadas con el fin de obtener mayores ingresos. Este punto presenta diferencias



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 los sectores en cuestión, dado que tanto los/as desarrolladores/as como los/as diseñadores/as pueden estipular ellos/as mismos/as el precio de su trabajo (que, además, es en moneda extranjera) mientras que a los/as repartidores/as se lo asigna la plataforma, pudiendo variar o no de acuerdo con distintas circunstancias¹¹. No obstante, notamos que en ambos casos lo que prima es la búsqueda por volverse más productivos en su labor diaria, a partir de la implementación de estrategias que permitan aprovechar el tiempo de un modo más eficiente.

Ahora bien, para percibir mejores ingresos es sumamente necesario contar con una buena reputación dentro de la plataforma. Este es otro punto en común entre ambos sectores, dado que tanto para repartidores/as como para diseñadores/as y desarrolladores/as, tener un buen *ranking* es sinónimo de acceso a mayores ofertas laborales. Por ese motivo unos y otros se esfuerzan por respetar y adherir a las normas que rigen en las plataformas, de modo de acumular buenas calificaciones por parte de los/as clientes/as. Sin embargo, bajo el pretexto de construir una buena reputación, suelen exponerse a largas jornadas de trabajo, aumentando los riesgos que implican tanto el trabajo en la calle (para el caso de los/as repartidores/as) como el teletrabajo (para el caso de diseñadores/as y desarrolladores/as). Creemos que este punto nos invita a reflexionar entonces acerca de las posibilidades que estos trabajos ofrecen, aunque también en torno a los límites y los desafíos que podría plantear la autoexplotación.

5. Reflexiones finales

En esta ponencia nos abocamos a reconstruir y analizar las razones por las cuales las personas que se desempeñan en plataformas digitales las utilizan como medio de trabajo. Concretamente, desarrollamos los casos de repartidores/as de productos a domicilio en Rappi y Pedidos Ya y de desarrolladores/as de software y diseñadores/as gráficos en Workana y Upwork respectivamente. Posteriormente, presentamos algunas claves de análisis para pensar un diálogo entre ambos sectores. Señalamos que la autonomía y la flexibilidad horaria son los aspectos que más valoran positivamente ambos grupos de entrevistados/as, así como también la ausencia de un jefe o supervisor directo, la posibilidad de generar mayores ingresos incrementando las horas de trabajo y la importancia de tener una buena reputación dentro de la plataforma como vía para acceder a más trabajo. Por otro lado,

¹¹ Las denominadas “horas especiales” (fines de semana, feriados, días de lluvia o mal tiempo) suelen incrementar la tarifa del envío.



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

también buscamos evidenciar la presencia de aquellas tensiones que problematizan o relativizan estas “ventajas” destacando que a pesar de su existencia, los/as trabajadores/as acaban priorizando aquellos aspectos que les permiten tener un cierto control sobre el proceso de trabajo. Este aspecto es considerado de fundamental importancia y es lo que, en muchos casos, lleva a optar por ellos antes que por otras alternativas laborales.

En consecuencia, sostenemos que los sentidos que asume el trabajo en los/as entrevistados/as no pueden ser comprendidos sin focalizar en el valor que le adjudican a la lógica del emprendedurismo y a la fuerza individual en tanto recursos a su favor. Moralez Muñoz (2020) sostiene que el largo proceso de reorganización flexible que caracteriza al mundo del trabajo desde fines del siglo pasado viene de la mano con un correlato discursivo que busca extender la retórica empresarial al resto de los ámbitos de la vida. De este modo se configura un llamado a que los sujetos sean *emprendedores o empresarios de sí*; concepto que ya Foucault (2007) había desarrollado para dar cuenta de cómo la reestructuración neoliberal propone un tipo de sujeto laboral caracterizado por dar forma a su vida a través de las elecciones que realiza. De esta manera, se establece la noción de que cada persona es responsable de su propia suerte, ya que el empresario de sí solo necesita su voluntad para emprender y superar por sí mismo las situaciones desventajosas que lo perjudiquen.

Constatamos que existe entre ambos sectores una diferencia sustancial en lo que respecta al lugar del trabajo en las vidas de los/as entrevistados/as: mientras que para los/as repartidores/as está vinculado a un proyecto a corto plazo, por lo general destinado a atender alguna necesidad determinada que no está relacionada con la construcción de un proyecto personal de mayor alcance, los/as desarrolladores/as y diseñadores/as inscriben su tarea en una lógica distinta. Para ellos/as, está vinculada a un proyecto profesional de más largo alcance que brinda mayor gratificación en tanto está estrechamente ligado a sus estudios (superiores) y posibilita hacer carrera en el rubro. Ahora bien, a pesar de ello, observamos que en ambos sectores es la fuerza personal la que se erige en un valor para responder a múltiples demandas (tanto laborales como extralaborales); y son los/as trabajadores/as quienes buscan hacerse cargo de sí mismos y sostenerse en su propia individualidad para salir adelante. Retomando a Moralez Muñoz (2020) esto nos lleva a pensar en el contexto estructural en que se insertan las plataformas de trabajo, y en cómo la desprotección, la precariedad y la falta de oportunidades que lo caracteriza



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

acaban forzando a los individuos a articular las distintas esferas de la vida sin más sostén que la propia acción personal.

Bibliografía

- Beccaria, L; López Mourelo, E; Mercer, R; Vinocur, P. (2020). Delivery en pandemia: el trabajo en las plataformas digitales de reparto en Argentina. FLACSO Argentina con la Oficina de la OIT Argentina, pp.1-39.
- Bulloni, M. N. y Del Bono, A. (2021). Tercerización laboral en la era digital: viejos problemas y nuevos desafíos. Caderno CRH, Salvador, v. 34, p.1-12, e021032, 2021.
- Cingolani, P. (2016). Capitalismo de plataforma: nuevas tecnologías de la comunicación e internacionalización del trabajo. *Boletín Onteaiken*. Nro. 22.
- Darricades, M. y Fernández Massi, M. (2021). La organización del tiempo de los trabajadores de plataformas. Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) – LESET, IdIHCS.
- De la Garza, E. (2007). La evolución reciente de los significados del trabajo en los enfoques contemporáneos. *En Revista de Trabajo*. Año 3, Nro. 4. Ministerio de Trabajo.
- Del Bono, A. (2019). Trabajadores de plataformas digitales: condiciones laborales en plataformas de reparto a domicilio en Argentina. *Cuestiones de Sociología*, Nro. 21.
- Del Bono, A. y Bulloni, M. N. (2021). Tercerización laboral en la era digital: viejos problemas y nuevos desafíos. Caderno CRH, Salvador, v. 34, p.1-12, e021032, 2021.
- Fernández Massi, M. y J. Longo (2022). Tecnologías, pandemia y el futuro de los nuevos trabajos. En P. Pérez & M. Busso (Eds.), *Economía, trabajo y pandemia. Apuntes sobre modelo productivo y mercado laboral en Argentina* (pp. 199–220). La Plata: Tren en Movimiento.
- Foucault, Michel (2007). Nacimiento de la biopolítica. Curso en el College de France (1978-1979). Fondo de Cultura Económica.
- Galín, P. (1986). Asalariados, precarización y condiciones de trabajo. Nueva Sociedad, 85, 30-38.
- Glaser, B. y A. Strauss (1967). El muestreo teórico. En *The discovery of grounded theory: strategies for qualitative research*. New York: Aldine Publishing Company.



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

- Gontero, S., & Menéndez, E. (2021). *Macrodatos (Big Data) y mercado laboral Identificación de habilidades a través de vacantes de empleo en línea*. <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/47644>
- 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”. Informes de Coyuntura, Instituto de Investigaciones Gino Germani, Facultad de Ciencias Sociales - UBA. Núm. 11.
- Leung, W., D'Cruz, P., y Noronha, E. (2021). "Freelancing globally: Upworkers in China and India, neo-liberalisation and the new international putting-out system of labour (NIPL)". In *Work and Labour Relations in Global Platform Capitalism*. Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing. Retrieved Jun 20, 2023, from <https://doi.org/10.4337/9781802205138.00015>
- Mourelo, E. (2020), *El trabajo en las plataformas de reparto en Argentina: análisis y recomendaciones de políticas*, OIT
- Longo, J. (2012). *Las fronteras de la precariedad: Percepciones y sentidos del trabajo de los jóvenes trabajadores precarios de hipermercados*. Trabajo y Sociedad Sociología del trabajo - Estudios culturales - Narrativas sociológicas y literarias NB - Núcleo Básico de Revistas Científicas Argentinas (Caicyt-Conicet) N.º 19, invierno 2012, Santiago del Estero, Argentina ISSN 1514-6871.
- Longo, J., & Fernandez Massi, M. (en prensa). *Autonomy, subordination and dependence. A study on high-skilled solo self-employment*. En *Rassegna italiana di sociologia*, 2/2023.
- Madariaga, J., Buenadicha, C., Molina, E. y Ernst, C. (2019). *Economía de plataformas y empleo ¿Cómo es trabajar para una app en Argentina?*, CIPPEC-BID - OIT. Buenos Aires, 2019.
- Morales Muñoz, K. (2020). *La valoración de la flexibilidad y la libertad en el trabajo en apps. ¿Los trabajadores de plataformas son sujetos neoliberales?* En *Precarización laboral en plataformas digitales. Una lectura desde América Latina*. Friedrich-Ebert-Stiftung (FES): Quito
- Neffa, J. C. (2008). *La informalidad, la precariedad y el empleo no registrado en la provincia de Buenos Aires*. La Plata: Ministerio de la Provincia de Buenos Aires.



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

- Ottaviano, J., O'Farrell, J. y Maito, M. (2019). Organización sindical de trabajadores de plataformas digitales y criterios para el diseño de políticas públicas.
- Palermo, H. y Molina, J.I. (2021). *Libertad y autonomía en la incertidumbre. El caso de los trabajadores/as de plataformas de delivery*. Presentado en 15° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina.
- Pérez Martirena, S. (2020). El trabajo del futuro, la precarización de siempre: experiencias sociolaborales y sentidos del mundo del trabajo en trabajadores/as de Glovo La Plata, 2019. Tesis de grado. Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. En Memoria Académica.
- Piovani, J.I (2007). La entrevista en profundidad. En Marradi, A; Archenti, N y Piovani, J.I *Metodología de las Ciencias Sociales* -1° ed.- Buenos Aires: Emecé editores, pp. 215-225.
- Risak, M. (2018). Fair Working Conditions for Platform Workers Possible Regulatory Approaches at the EU Level.
- Ros, C., Linne, J., Monteverde, D. y Lombardi, N. (2021). *Jóvenes trabajadores de empresas digitales de reparto: valoraciones sobre el trabajo en las plataformas, sobre sus derechos y formas de participación*. Presentado en 15° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina.
- Srnicek, N. (2018) Capitalismo de plataformas. Caja Negra Editora, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 2018.
- Todolí Signes, A. (2019) El futuro del trabajo: Nuevos indicios de laboralidad aplicables a empresas digitales. *Revista de treball, economia i societat*, Nro. 92. Pp. 1-8.
- Verde Miguel, C. (2019). La digitalización de las relaciones laborales. Posibles impactos contra la despoblación. <https://uvadoc.uva.es/handle/10324/44167>
- Wehle, B. y Baudry, G. (2019) ¿SER o NO SER tu propio jefe? Tensiones laborales de los jóvenes en las plataformas digitales. Presentado en 14° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Buenos Aires.
- Zukerfeld, M. (2020), Bits, plataformas y autómatas. Las tendencias del trabajo en el capitalismo informacional, *Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo*, Nro. 7, pp. 1-50.