

TRABAJAR EN PLATAFORMAS EN LA CIUDAD DE BUENOS AIRES. UNA PROPUESTA DESDE LA SOCIOLOGÍA DE GEORG SIMMEL

ESPACIO ABIERTO

*JUAN BAUTISTA BALLESTRIN - juanballestrin@outlook.com
Universidad de Buenos Aires, Facultad de Ciencias Sociales, Instituto de Investigaciones Gino Germani - Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas*

FECHA DE RECEPCIÓN: 8-5-2021
FECHA DE ACEPTACIÓN: 30-8-2021

Resumen:

El concepto de plataforma austera, tomado de las investigaciones de Srnicek, designa a aquellas empresas que, enmarcadas en el novedoso capitalismo de plataformas, ofrecen servicios físicos tales como viajes en automóvil o delivery de productos. Bajo los ideales de libertad y de dinero rápido, atraen a numerosas personas a prestar aquellos servicios, y así las vemos proliferar continuamente en todas las grandes ciudades del mundo, incluida Buenos Aires. Luego de demostrar las tendencias económicas y laborales que explican el surgimiento de las plataformas austeras y, recuperando fragmentos de la sociología clásica de Georg Simmel, este artículo presenta una interpretación sobre cómo operan aquellos ideales en quienes trabajan para dichas plataformas en esa ciudad. Esquemáticamente, aquí recupero la importancia que posee el concepto y la experimentación de la libertad en trabajos desvinculados de ideales vocacionales, tales como lo son, según mi lectura, aquellos promovidos por las plataformas austeras. Asimismo, analizo algunos de los efectos que esos ideales suscitan en sus agentes.

Palabras clave: Trabajadores de plataformas – Plataformas austeras – Libertad – Dinero – Aceleración

WORKING ON PLATFORMS IN THE CITY OF BUENOS AIRES. A PROPOSAL FROM THE SOCIOLOGY OF GEORG SIMMEL

Abstract

The concept of lean platform, taken from Srnicek's research, designates those companies that, within the framework of the new platform capitalism, offer physical services such as car trips or commodities delivery. Under the ideals of freedom and fast money, they attract many people to provide those services, and so we see them proliferating continuously in all major cities of the world, including Buenos Aires. After demonstrating the economic and labour trends that explain

the emergence of lean platforms and, recovering fragments of Georg Simmel's classic sociology, this article presents an interpretation of how those ideals operate in those who work for such platforms in that city. Schematically, here I recover the importance of the concept and the experimentation of freedom in works unrelated to vocational ideals, such as are, according to my reading, those promoted by lean platforms. Likewise, I analyze some of the effects that these ideals provoke in their agents.

Key words: Platform workers – Lean Platforms – Freedom – Money – Acceleration

Introducción: La Mercantilización de la Vida Individual y el Legado Simmeliano¹

Quisiera comenzar este escrito recuperando ciertas propuestas sobre cómo analizar críticamente a las sociedades actuales y, especialmente, a sus esferas laborales. Los recientes aportes teóricos de Rahel Jaeggi (2016) y Wolfgang Streeck (2017) son en cierto sentido similares: ambos autores sostienen que si la sociología ha de criticar al capitalismo, esta debe enfocar la relación entre dicho sistema económico y, generalmente hablando, la sociedad en la que este se inserta. Más allá de la dificultad que supone definir qué es una sociedad, una definición tal debe suponer la existencia tanto de individuos como de relaciones y acciones sociales cuyas lógicas no son las lógicas de la economía capitalista; es decir, debe suponer la existencia de acciones y relaciones sociales no económicas (Streeck, 2017). Asimismo, esa definición debe contemplar la presencia de un sistema de aprovisionamiento y sustento material que impere en la sociedad. Si es el caso de que ese aprovisionamiento está asociado con la acumulación privada de capital, hablamos de un sistema capitalista, el cual está regido por lógicas estrictamente económicas (Jaeggi, 2016). Es en esa conjunción de elementos que hablamos de una sociedad capitalista. La observación sociológica, entonces, debe atender a lo siguiente: que la relación entre capitalismo y sociedad está signada por una tendencia, inherente al primero, que supone que sus lógicas económicas se extiendan y colonicen a los individuos y a sus relaciones y acciones sociales no económicas, *i.e.*, a que el capitalismo se expanda y colonice a la sociedad (Jaeggi,

1 Las traducciones del inglés al español me pertenecen. Agradezco a Lionel Lewkow los intercambios, lecturas y sugerencias que hicieron posible este artículo.

2016; Streeck, 2017). Este proceso se da, según la propuesta de estos autores, a través de una “mercantilización” de la vida social y subjetiva. Esta supone que un conjunto de valores estrictamente utilitarios, económicos y mercantiles, tales como el lucro monetario, el desarrollo y la producción eficiente, entre otros, sean fuertemente anhelados por numerosos individuos, de manera que se transforman en los valores que ellos persiguen y a través de los cuales orientan su vida individual (Jaeggi, 2016; Streeck, 2017). La consecuencia de este proceso, según la propuesta de Jaeggi (2016), es la aparición de “instrumentalidades” [*instrumentalities*] (p. 61), es decir, subjetividades orientadas en sentidos instrumentales, mercantiles y anhelantes, sobre todo, de dinero. Por su parte, Streeck (2017) considera que es en la esfera laboral contemporánea donde este proceso se da de manera más acabada, con la no poco grave consecuencia de que, al hacerlo, socava los ideales vocacionales y profesionales de numerosos trabajadores y trabajadoras (véase también Sennett, 2000).

En este sentido, es interesante destacar que ambos autores reconocen en la obra de Georg Simmel uno de los pioneros y más elaborados intentos por caracterizar de este modo a la relación que se monta entre el capitalismo y la sociedad (Jaeggi, 2016; Streeck, 2017). Esta postura es compartida por Lionel Lewkow (2019), quien sostiene que en la obra del clásico de la sociología se encuentra un preciso análisis sobre los efectos que el capitalismo comporta sobre la “cultura subjetiva”. Esta es la cultura individual, y contempla a la actividad práctica del ser humano en su medio social (fundamentalmente su trabajo), a la capacidad de realización personal a través de esta actividad, y a sus representaciones individuales. Según la propuesta de Lewkow, en el contexto moderno, la “cultura subjetiva” se aliena y empobrece al enfrentarse con la avasallante “cultura objetiva”, *i.e.*, la cultura material, vehiculizada por el capitalismo. Finalmente, constatamos que también Esteban Vernik (2019) se encuentra en esta sintonía teórica: este autor, recuperando la propuesta simmeliana, postula que el capitalismo contemporáneo presenta una poderosa tendencia a mercantilizar a amplias esferas de la vida individual, y a la laboral por excelencia.

En síntesis, podemos sostener que la mercantilización, en tanto proceso que viabiliza una creciente valoración subjetiva del lucro monetario, el desarrollo y la producción eficiente, y que a su vez cancela la aparición y apropiación de valores vocacionales y profesionales en numerosos individuos, se expresa especialmente en la esfera laboral de las sociedades contemporáneas. Así, evidenciamos que este proceso se presenta como relevante para diversas perspectivas críticas hacia el capitalismo actual y que, asimismo, los autores que elaboran estas propuestas, deben buena parte de las mismas a la teoría sociológica de Georg Simmel.

En este marco, el presente escrito pretende recuperar dos conceptos antes señalados: en primer lugar, el de mercantilización, en tanto anhelo subjetivo de valores utilitarios y económicos, los cuales son utilizados como modelos de orientación social, de autoevaluación personal y de acción individual (Simmel, 2013; Jaeggi, 2016; Streeck, 2017; Vernik, 2019). En segundo lugar, el concepto de “cultura subjetiva”, en tanto herramienta que permite acceder a la capacidad de realización individual a través de una actividad laboral, así como a los modos subjetivos de valoración de dicha actividad, expresados en las representaciones de los individuos (Simmel, 2013, 2017; Lewkow, 2019). A estos dos conceptos les sumaré aún otro más: el de la libertad “arrítmica” para trabajar, en tanto esquema temporal propio del sujeto moderno (Simmel, 2013: 590). Estos conceptos me permitirán elaborar una aproximación al “capitalismo de plataformas”, la cual debe leerse como contrapartida a la realizada por Nick Srnicek (2017). Este autor enfoca las características de las diferentes empresas que lo componen, pero no analiza las peculiaridades subjetivas encerradas en aquél, en relación al tipo de actividad laboral que suponen. La hipótesis que sostengo en este escrito, entonces, indica que aquellos conceptos sirven para dar cuenta de la naturaleza del trabajo promovido por las denominadas “plataformas austeras” (Srnicek, 2017: 72). En rigor, mi hipótesis postula que aquél corpus conceptual nos permite comprender ciertos fundamentos subjetivos sobre los que ese tipo de trabajo se articula, así como los efectos también subjetivos que provoca en sus trabajadores. El objetivo general de este artículo pretende realizar un aporte a la actual discusión sobre el trabajo en el marco del “capitalismo de plataformas”, recuperando un punto de

vista no utilizado hasta el momento, a saber, el de Georg Simmel. Un objetivo particular será, de esta manera, reconstruir la aproximación simmeliana al tipo de subjetividad ocasionada en la esfera laboral capitalista moderna, la cual se encuentra fuertemente vinculada al lucro dinerario como fin principal, así como a la experimentación de diversos sentimientos de libertad, y al desconocimiento de ideales vocacionales respecto del propio trabajo (Simmel, 2013). Un segundo objetivo particular intentará caracterizar conceptualmente el trabajo en “plataformas austeras”, atendiendo a los valores susceptibles de apropiación individual en torno a dicha actividad laboral, e indicando algunos de los efectos posibles que dicha apropiación genera en sus agentes. Un tercer objetivo particular procurará, finalmente, recuperar la postura simmeliana en torno a los ritmos de trabajo en la modernidad capitalista, observando cómo estos se encuentran *a priori* desligados de esquemas temporales sociales, dando lugar a esquemas individuales (Simmel, 2013). Así, se observará cómo estos esquemas están relacionados con el fenómeno de la aceleración del ritmo vital (Rosa, 2016). En este sentido, intento interpretar el ritmo de trabajo de los trabajadores de “plataformas austeras”, analizando nuevamente algunos efectos que se suscitan en ellos.

Este escrito se divide en dos partes. En la primera, reconstruyo algunas de las principales tendencias de las sociedades y del capitalismo neoliberales que explican el surgimiento del “capitalismo de plataformas”; así, podremos aproximarnos a qué es una “plataforma austera”, y observar qué tipo de análisis sociológico ha generado este tipo de trabajo hasta el momento. Asimismo, indicaré cómo se inserta este fenómeno en Argentina, y las características principales de la población que accede a este mercado de trabajo. En la segunda parte, elaboro un corpus conceptual de análisis a partir de la lectura de *Sobre la diferenciación social: investigaciones sociológicas y psicológicas* (Simmel, 2017) y *Filosofía del dinero* (Simmel, 2013). De esta manera, utilizo dicho corpus para analizar la “cultura subjetiva” de algunos trabajadores de “plataformas austeras”, especialmente, de las empresas Uber y Rappi. Para estos fines se utilizan fragmentos de entrevistas

realizadas a trabajadores de dichas empresas en la Ciudad de Buenos Aires en 2020².

Parte I

1. Neoliberalismo, Precarización Laboral y Tecnología

El período neoliberal es a menudo identificado con la precarización del empleo (Sennett, 2000; Bialakowsky y Hermo, 2015; Collins, 2015; Laval y Dardot, 2015; Streeck, 2016, 2017). Diversas crisis en el modo de producción capitalista, observadas desde 1970, han tenido como respuesta un ataque directo al sector trabajador, desdibujando los modelos de empleo “tradicionales”, vinculados al capitalismo de posguerra (Streeck, 2016: 39). Así, suele denominarse a estos procesos como el intento de instaurar modelos “postfordistas” de trabajo (Laval y Dardot, 2015: 189), los cuales están signados por la tercerización, la subcontratación y la “flexibilización” (Sennett, 2000).

Diversos autores sostienen que estas tendencias se han potenciado luego de la crisis económica mundial de 2008 (Bialakowsky y Hermo, 2015; Laval y Dardot, 2015; Streeck, 2017). Es que sobre la base de una escalada masiva y global del desempleo, en tanto efecto directo de dicha crisis, el conjunto de las economías contemporáneas observan la proliferación de “trabajos precarios” (Streeck, 2017: 43), especialmente en mercados informales de empleo (Bialakowsky y Hermo, 2015). Se trata, según Alberto Bialakowsky y Javier Hermo (2015), de la consolidación de una “condición laboral precaria” (p. 51), signada por pérdidas de derechos y de salarios, así como por la relativamente fuerte dificultad de construcción de colectivos sindicales, para numerosos trabajadores y trabajadoras a escala mundial. Hemos de notar, a su vez, que estas tendencias no solo se advierten en torno a pequeñas empresas locales, “sino también a menudo en grandes firmas globales [tales como] Uber” (Streeck, 2017: 43).

² Acerca de las características de la labor empírica del presente trabajo, véase el Anexo Metodológico.

Por otra parte, cierta bibliografía postula que los desarrollos de la tecnología de la comunicación y de la información, en auge desde 1990, representan un componente clave para la reestructuración de aquellos mercados informales de empleo (Collins, 2015; Huws, 2016; Srnicek, 2017; Graham y Woodcock, 2018). Según Ursula Huws (2016), ellos fueron “radicalmente trastornados” (p. 20) por la tecnología, al permitir la creación de nuevos tipos de negocios y de empresas. De esta manera, la tecnología se volvió esencial para la población que accede al trabajo informal (Huws, 2016), dando lugar a la “digitalización de la vida” y del trabajo (Srnicek, 2017: 87).

2. El “Capitalismo de Plataformas”, las “Plataformas Austeras” y la Gestión Algorítmica

Sobre estas tendencias hacia la precarización y la digitalización laboral, se monta el denominado “capitalismo de plataformas” (Srnicek, 2017). Al nivel más básico, una plataforma es un tipo de empresa que, a través de una infraestructura digital, conecta usuarios consumidores y trabajadores proveedores de servicios físicos o digitales. Es ella misma la instancia en la que ese intercambio económico se realiza. Las plataformas pueden no solo registrar ese intercambio (y generar datos), sino que también pueden establecer las condiciones en las que ese intercambio ocurre: ellas disponen de la “arquitectura central de reglas” de los intercambios, lo que les permite “controlarlos y gobernarlos” (Srnicek 2017: 48).

Si bien existen diferentes tipos de plataformas, las tendencias que hemos bosquejado hasta el momento cristalizan fuertemente en un tipo particular de plataforma: la “plataforma austera” (Srnicek, 2017: 73). Esta es aquella que provee un servicio físico denominado “microtarea”, tal como un viaje en automóvil, o el delivery de productos. Diversos autores sostienen que este tipo de plataforma está cambiando la naturaleza del empleo (*cf.* Ivanova et al., 2018; Rosenblat, 2018). Al fundar nuevas formas de control y de vigilancia sobre la fuerza de trabajo, el conjunto de las “plataformas austeras” (*e. g.* Uber, Deliveroo, Rappi, entre otras) han dado paso a un nuevo modo de administración laboral, usualmente denominado “gestión algorítmica” (Ivanova et al., 2018; Rosenblat, 2018; Veen et

al., 2019). Los estudios citados se proponen, en general, demostrar los mecanismos a través de los cuales diversas “plataformas austeras” administran a sus trabajadores, ya no por medio de supervisores humanos, sino mediante sistemas de comunicación automática comandados por algoritmos. Así, en primer lugar, las “plataformas austeras” disponen de un régimen métrico de control: en él, la *performance* de los trabajadores es continuamente evaluada por los consumidores de sus servicios, a través de un sistema de puntajes dispuesto por la plataforma (suele ir de uno a cinco). En este sentido, el trabajador que no tenga puntajes relativamente altos, corre el riesgo de ser desactivado de la plataforma (Rosenblat, 2018). En segundo lugar, los trabajadores están sometidos a un control técnico por parte de la plataforma: ella ofrece una tarea a realizar, la cual debe ser aceptada o rechazada en lapsos muy breves de tiempo (10 a 20 segundos). En este sentido, Veen et al. (2019) sostienen que este mecanismo coacciona a los trabajadores a aceptar prácticamente todos los trabajos que se les ofrecen. A su vez, este tipo de control es reforzado por una métrica porcentual, generada por la plataforma, que cuantifica la cantidad de trabajos rechazados por los trabajadores. Nuevamente, un porcentaje alto de rechazos puede redundar en la suspensión del trabajador. Finalmente, Alex Rosenblat (2018) y Mirela Ivanova et al. (2018) argumentan que las plataformas ejercen un control monetario sobre los trabajadores, al decretar unilateralmente aumentos o disminuciones en sus honorarios.

Por su parte, Callum Cant (2020) sostiene que la gestión algorítmica de la fuerza de trabajo otorga un conjunto de ventajas competitivas a las “plataformas austeras”: la coordinación del proceso laboral a un costo relativamente bajo; el aumento de la cantidad de datos utilizables por parte de la plataforma; la supresión de errores humanos; la posibilidad de implementarse en diversos lugares a costos muy bajos. No obstante, y en contraste con los desarrollos del párrafo anterior, este autor sostiene que la gestión algorítmica cumple de manera deficiente una función capitalista clave, esta es, disciplinar a los trabajadores (Cant, 2020). Según el autor, al suprimir a los supervisores humanos, las “plataformas austeras” prescinden de aquellos sujetos que, en el lugar de trabajo, coaccionan a los trabajadores a intensificar sus actividades, sacando el máximo provecho de las mismas.

Eventualmente, las plataformas encontraron un mecanismo de producir “intensificación laboral” (Cant, 2020: 51), manteniendo su novedoso tipo de gestión.

3. Contratistas Independientes: Intensificación Laboral y Alienación

En primer lugar, las “plataformas austeras” consideran que ellas mismas no son empleadoras de fuerza de trabajo. En cambio, sostienen que son empresas de tecnología y que, en todo caso, quien ofrece su trabajo en ellas es meramente un consumidor de sus servicios tecnológicos (Rosenblat, 2018). Así, los trabajadores de “plataformas austeras” poseen un estatus legal de “contratistas independientes”, y reciben una remuneración por pieza y no por hora de trabajo. En segundo lugar, este modo de contratación se enmarca dentro de un novedoso proceso de tercerización del capital (Srnicek, 2017; Cant, 2020). En él, corre por cuenta de los trabajadores proveerse sus propios equipos de trabajo (en este caso, medio de transporte, teléfono celular con conexión a internet, plan de datos móviles, entre otros). En vistas a la modalidad de remuneración recién descrita, notamos que los trabajadores deben asumir riesgos constantes para lograr, en primer lugar, cubrir los costos de sus herramientas de trabajo, y, en segundo, obtener una renta con la cual proveerse de sustento material. En este sentido, ciertos autores sostienen que estos empleos derivan en una fuerte aceleración del ritmo de trabajo (Ivanova et al., 2018; Cant, 2020), así como en una “alienación intensa” (Cant, 2020: 62).

263

4. Dinero y Libertad

Más allá de que nos hayamos referido como “tercerización del capital” al hecho de que los trabajadores deban proveerse y reproducir sus elementos de trabajo, observamos ahora que este es prácticamente el único requisito para trabajar en una “plataforma austera”. En este sentido, las barreras de ingreso a estas plataformas son relativamente bajas, de manera que con haber reunido un medio de transporte propio (una motocicleta, un automóvil o una bicicleta), así como un teléfono móvil con conexión a internet, cualquier persona está posibilitada para comenzar a trabajar en este tipo de empresa. Solamente debe instalar en su

dispositivo la aplicación móvil de alguna compañía, alistarse como candidato y, en pocos días, se puede comenzar a proveer un servicio (de delivery, de transporte, etcétera) (Cant, 2020). De esta suerte, podemos constatar la relativa facilidad con la que una persona puede ganar dinero a través de este tipo de trabajo, aunque al costo de realizar una actividad en extremo desgastante y, según los casos, muy peligrosa. Se trata de dinero rápido y relativamente “decente” (Cant, 2020: 135), conseguido a expensas de una fuerte “auto-intensificación” laboral (Cant, 2020: 53).

Respecto de la libertad, la mayoría de las “plataformas austeras” no establecen con sus trabajadores un cronograma de días y horarios en los que ellos estarán disponibles para trabajar. En cambio, son los propios trabajadores quienes deciden cuando conectarse a la plataforma, y recibir tareas por parte de la misma. Asimismo, ellos deciden cuando desconectarse, y dejar de trabajar. En este sentido, la decisión sobre cuánto y cuándo trabajar está en manos del trabajador. De esta manera, las “plataformas austeras” brindan a sus trabajadores un sentimiento de libertad que “no es enteramente ilusorio” (Cant, 2020: 84). En la parte II de mi artículo, elaboraré un esquema interpretativo que podrá leerse en diálogo con el propuesto por Cant, dado que también este autor pretende ampliar, de manera subjetiva, las investigaciones de Srnicek sobre el “capitalismo de plataformas”. Pero antes de pasar a dicha segunda parte, debo delimitar someramente mi objeto de análisis, es decir, las “plataformas austeras” presentes en la Ciudad de Buenos Aires, y cómo han sido investigadas hasta el momento en el país.

5. “Plataformas Austeras” en la Ciudad de Buenos Aires: Población y Estado del Arte

En el contexto argentino, en 2016, comenzó el ingreso de “plataformas austeras”, el cual se sostuvo en los años siguientes. Este ingreso se explica, en parte, por “la flexibilización de los sistemas de pagos al exterior”, dispuesta por el Gobierno Nacional (Madariaga et al., 2019: 21). A partir de aquel año, a su vez, Argentina observó fuertes retrocesos en materia de derechos laborales (Ruiz Malec, 2019), al ser establecido como Secretaría el otrora Ministerio de Trabajo, lo cual redundó en

una fuerte desprotección del sector. Mara Ruiz Malec (2019) sostiene que el período 2016-2019 está signado por la flexibilización, la facilitación de los despidos, y la exhortación a generar empleos por cuenta propia. Es en torno a estas coordenadas como podemos aproximarnos a comprender el ingreso de las “plataformas austeras” a Argentina.

Según datos cuantitativos, ya en 2018 se encuentran alrededor de 10 mil personas trabajando en las empresas Rappi y Glovo, solamente en la Ciudad de Buenos Aires (Madariaga et al., 2019). También en la Ciudad de Buenos Aires, a partir de ese año, existen más de 50 mil personas trabajando para la empresa Uber (Madariaga et al., 2019). Recuperando el estudio realizado por Javier Madariaga et al. (2019), podemos verificar en las empresas Rappi y Glovo un fuerte componente migrante de sus trabajadores, los cuales superan el 80%. Estos son en su mayoría de género masculino (más del 90%), y jóvenes (el 70% tiene entre 18 y 29 años). En la empresa Uber la composición es un tanto distinta: aunque también más del 90% es de género masculino, casi el 70% de sus trabajadores tiene entre 30 y 50 años y, a diferencia de la fuerte presencia migrante de las dos plataformas anteriores, en Uber más del 90% son de nacionalidad argentina. Si bien los datos que aquí recolectamos no son exhaustivos, pretenden únicamente aproximarse a la composición poblacional de los trabajadores de estas empresas.

En torno a las producciones sociológicas que analizan el caso de las “plataformas austeras” en Argentina contamos, en primer lugar, con el trabajo de Juan Martín del Nido (2019). Este autor expone el conflictivo ingreso de la plataforma Uber al país en 2016, centrando su estudio en torno a la disputa político-legal sostenida entre dicha plataforma, las empresas y sindicatos de transportes de pasajeros vigentes en Argentina, y el Gobierno Nacional. En segundo lugar, Sofía Negri (2019) enfoca las características principales de la jornada laboral de la empresa Rappi, así como la incipiente estructura sindical generada por sus trabajadores en 2018, en la Ciudad de Buenos Aires.

Por mi parte, y como dije anteriormente, propongo que ciertos fragmentos de la teoría simmeliana de la modernidad capitalista pueden resultar de utilidad para

una interpretación sociológica de este tipo de trabajo. Específicamente, y en primer lugar, para atender a cómo ciertos fundamentos propios de la subjetividad moderna, tal como fue teorizada por Simmel, sirven de base para la emergencia de la modalidad de trabajo antes descrita. En segundo lugar, para abordar los efectos subjetivos que ese tipo de trabajo ocasiona en quien lo realiza. Para llevar a cabo estos objetivos, debo indicar el marco teórico-metodológico que orienta mi propuesta, este es, el enfoque sociológico relacional (Lewkow, 2017; Simmel, 2017).

Parte II

1. El Enfoque Relacional

La metodología sociológica simmeliana indica que esta ciencia, en su aproximación a la realidad, se interesa por relaciones (Simmel, 2017). Simmel, en primer lugar, disuelve el rígido concepto de “sociedad” en los “intercambios de efectos”, esto es, las relaciones de afectación mutua de las partes que la componen (Lewkow, 2017). Como veremos en detalle a continuación, este movimiento simmeliano implica la propuesta por disolver unidades, y no solo a la “sociedad”, sino también a la “individualidad”: ésta se puede observar como un producto de los intercambios que ocurren en el grupo social al que el individuo pertenece, y a los grupos sociales que lo antecedieron. Asimismo, la individualidad puede aún disolverse orgánicamente, y ser observada como producto de un intercambio de efectos orgánicos: “un ser vivo ofrece la apariencia de unidad de una manera tan especial porque en él observamos el efecto energético de cada parte sobre la otra” (Simmel, 2017: 44). Sin embargo, Simmel propone que la sociología ha de seleccionar objetos y tratarlos como si fueran unidades, más allá de que puedan ser disueltos en unidades más pequeñas. Así lo expresa claramente el autor: “de esta manera, llega también la consideración sociológica, por así decirlo, al átomo empírico, a representaciones, individuos y grupos que actúan como unidad, sin importar si aún son de por sí divisibles” (Simmel, 2017: 46).

En este marco, podemos plantear que los individuos interesan (sociológicamente hablando), en la medida en que estén relacionados a algo, y cómo lo estén; es en

este contexto que la sociología ha de mirar relaciones: relaciones de individuos o grupos entre sí, o relaciones de individuos con cosas y actividades. Esta mirada, que reconoce a la relación entre sujeto y objeto como uno de sus intereses más esenciales debe, no obstante, contemplar lo siguiente: que esa relación tiene dos clases de efectos; un efecto principal, y unos efectos subordinados. El efecto principal se denomina “*efecto unificador*” (Simmel, 2017: 46. Resaltado en el original): en la relación entre una persona (lado subjetivo) y una actividad práctica en el mundo (lado objetivo), el punto de vista sociológico percibe en primer lugar una unidad. La actividad de la persona en el mundo se presenta como un todo, como una unidad en sí. Pero en segundo lugar, este punto de vista procura disolver esa unidad, notando los efectos subordinados que aquella unidad principal genera en las partes que la componen. Se trata, entonces, “[de] disolver lo sólido, lo homogéneo en sí mismo y lo sustancial, en funciones, fuerzas y movimientos” (Simmel, 2017: 45). Es este tipo de labor el que supone realizar un ejercicio de sociología relacional. Se trata de observar unidades y disolverlas en sus componentes; solo entonces podemos comprender cuáles son los efectos que provocan en sus partes, y con qué consecuencias.

En su definición sobre el trabajo físico, Simmel (2013) postula que este es una unidad, compuesta de elementos diferenciables: elementos objetivos y subjetivos. Así se presenta esta relación según el autor: “[s]i, visto desde fuera, [el] trabajo supone la superación de obstáculos, la configuración de una materia que no se somete sin más a tal forma, sino que, en principio, ofrece resistencia, la parte interna de este trabajo muestra también el mismo aspecto” (p. 502).

Más allá de que el trabajo se presente como superación de resistencias tanto objetivas como subjetivas, me interesa destacar el hecho de que, desde la óptica simmeliana, el trabajo se compone de elementos externos e internos (es decir, objetivos y subjetivos). Así, sobre la base de este concepto relacional de trabajo, se articula la concepción simmeliana de la “cultura subjetiva” (Simmel, 2013: 531). Sucintamente, al trabajar sobre un objeto, es decir, al cultivarlo, “nos cultivamos a nosotros mismos” (Simmel, 2013: 531). La “cultura subjetiva”, entonces, y de manera relacional, indica un cultivo del ser humano a través de su propio trabajo.

No obstante, según la propuesta del autor, esta “cultura subjetiva” no solo se compone de las actividades prácticas del individuo, sino que también se compone de sus propias “representaciones” (Simmel, 2017: 46). Es en torno a estos dos elementos que Simmel (2017) ubica “al átomo empírico” de la “consideración sociológica”, es decir, la “cultura subjetiva”, compuesta de actividades prácticas (trabajo) y representaciones individuales (p. 46).

Este enfoque teórico-metodológico orienta las consideraciones que siguen a continuación. En primer lugar, me propongo reconstruir una relación conceptual elaborada por Simmel (2013), en torno a los tópicos del trabajo, la libertad, el dinero y la vocación. De esta manera, intento realizar una aproximación al trabajo en “plataformas austeras”, mostrando cómo esos conceptos demuestran ciertos fundamentos subjetivos sobre los que se empalma este trabajo, así como ciertos efectos que se originan en quienes lo realizan. En segundo lugar, procuro recuperar otra propuesta simmeliana, que entrecruza los conceptos de libertad, ritmo y aceleración vital. De esta manera, interpreto cómo es el ritmo de trabajo en una “plataforma austera”, así como los efectos que acarrea en sus trabajadores. Para estos fines, recupero y analizo fragmentos de seis entrevistas en profundidad, realizadas a trabajadores de las empresas Rappi y una realizada a un trabajador de la empresa Uber, en la Ciudad de Buenos Aires en 2020. Finalmente, a modo de cierre, me propongo realizar un recuento del recorrido propuesto.

2. Trabajo, Dinero, Vocación y Libertad en Filosofía del dinero

A propósito de *Filosofía del dinero* (Simmel, 2013), Esteban Vernik ha propuesto una tipificación del sujeto contemporáneo. Se trata de aquel que “trabaja solo por dinero” (Vernik, 2019: 3). Este tipo subjetivo puede servir para introducirnos en las coordenadas teóricas elaboradas por el sociólogo clásico, en torno a la relación entre el trabajo, el dinero, la vocación y la libertad, en el contexto de la economía capitalista moderna.

Simmel (2013) sostiene que el dinero –el medio por antonomasia– presenta una tendencia a revestir el carácter de “fin último” para una multiplicidad de individuos (p. 265). Según el clásico de la sociología, el hecho de que el dinero sirva

como medio para lograr los diferentes y numerosos fines prácticos que se propone una persona en su vida cotidiana, produce que la conciencia lo eleve a aquella condición de fin último. Es decir, el hecho de que el dinero sirva para (casi) todo, tiene como efecto que sea anhelado por sobre todo lo demás. Esta tendencia es fundamental para el diagnóstico simmeliano de la modernidad capitalista (Frisby, 2013), especialmente, en lo que respecta a su esfera laboral.

En rigor, el hecho de que el dinero “se experiment[e] en su calidad de fin”, tiene como consecuencia que “una gran cantidad de cosas que en realidad tienen el carácter de fines por sí mismas pasan a ser meros medios” (Simmel, 2013: 511). La manifestación por excelencia de esta tergiversación de medios y fines se expresa en el ámbito profesional capitalista. Simmel (2013) sostiene que este es el fundamento que explica que en las sociedades modernas proliferen “muchas profesiones que no muestran ninguna forma objetiva ni especificidad en la actividad”; así, “en estas profesiones, la vida económica, la red de sus órdenes [teleológicos], no tienen ningún contenido que se pueda establecer, fuera de ganar dinero” (p. 513. Traducción modificada). Desde este punto de vista, ellas suelen ser realizadas por individuos “que solamente quieren ganar dinero de un modo completamente inespecífico”, es decir, “profesionales” a los que “precisamente, falta la idea de “tener una profesión”, esto es, la línea ideal determinada entre la persona y un contenido vital” (Simmel, 2013: 514). Se trata, entonces, y como vimos al comienzo de este artículo, de una “mercantilización” creciente de los móviles laborales que cancela, a su vez, la aparición de contenidos vocacionales respecto del propio trabajo.

Esta tendencia, no obstante, está fuertemente relacionada con la experimentación subjetiva de un tipo de libertad. Más aún, cierto grado de libertad individual representa una condición necesaria para aquella tendencia a “trabajar solo por dinero”. De acuerdo a Simmel (2013), en términos laborales, el dinero posibilita a las relaciones contractuales entre empleadores y empleados, según este esquema: el primero contrata una cantidad de trabajo del segundo a cambio de cierta remuneración. Se trata de una relación entre “proveedores”: proveedores de dinero y de trabajo. Una consecuencia que se saca de este esquema, es la aparición

de la libertad personal del empleado, es decir, su “independencia interior y el sentimiento del ser-para-sí individual” (Simmel, 2013: 347). El dinero, entonces, habilita un tipo de libertad individual: la libertad de vender la propia fuerza de trabajo a cambio de una cantidad de dinero, sin importar a quién o para hacer qué uno la venda, pues el dinero se puede utilizar para cualquier cosa, en cualquier momento y lugar.

En rigor, se trata de un tipo objetivo de libertad individual, dado que indica una liberación de la persona respecto de vínculos subjetivos en la esfera laboral (Kemple, 2016). Según Thomas Kemple (2016), este aporte de Simmel indica una problemática clave de las sociedades capitalistas: en él se expresa que la liberación objetiva de la personalidad, paradójicamente, subyuga a las personas más profundamente a fuerzas técnicas y culturales para reproducir su existencia. Es que en la teoría sociológica simmeliana, “llamamos libertad a algo que no suele ser otra cosa más que el cambio de obligaciones” (Simmel, 2013: 329). Sintéticamente, la libertad está relacionada siempre a una obligación. Así, la liberación objetiva tiene como consecuencia el surgimiento de nuevos deberes y obligaciones por parte de la persona, vinculándola de manera directa al mercado capitalista de trabajo, al que debe recurrir para asegurarse su existencia material. No obstante, el aporte esencial de Simmel (2013) en este sentido es que aquella liberación objetiva tiene como reflejo subjetivo la experimentación de un decidido “sentimiento de libertad” individual (p. 348).

Habiendo hecho esta reconstrucción conceptual, podemos plantear ahora un primer problema referente al trabajo en “plataformas austeras”. Si, como vimos, la libertad tiene como condición necesaria una obligación, es decir, está relacionada a una obligación, ¿cuál es la obligación de un “contratista independiente” de “plataformas austeras”? ¿Cuál es la obligación de aquél que cobra por pieza y no por hora trabajada? ¿Quién es “el otro” al que uno está obligado trabajando para una aplicación móvil?

Por supuesto, esta obligación, este otro, es el dinero. En este caso, la liberación personal objetiva llega hasta el extremo, dado que el proveedor de dinero del

trabajador no es ya una o múltiples personas, sino una aplicación móvil. Más allá de que en definitiva esta situación no sea verdadera, y que hay un conjunto de capitalistas detrás de cada plataforma, un grupo de accionistas, *ceos*, etcétera, la representación individual de algunos trabajadores indica un claro desconocimiento de esa presunta verdad. Pasamos, entonces, a un primer análisis de casos según el esquema conceptual recién construido.

Análisis de Casos e Interpretación

Al momento de la entrevista, Luis³ lleva trabajando en Rappi 4 meses, haciendo repartos en bicicleta en la Ciudad. Habiendo completado estudios terciarios en su país de origen, Luis proviene de Colombia, y ha llegado a Argentina hace 2 años. Se ha desempeñado como “mantero” en la vía pública durante más de un año, hasta que logró comprar una bicicleta y, así, comenzar a trabajar en Rappi, trabajo que le gusta más que el anterior. Consultado por aquello que valora de su trabajo como repartidor, Luis respondió: “tengo mi tiempo, me tomo mi tiempo y... o sea manejo mis horarios, eso es lo que más me gusta”. También Orlando⁴, quien arribó al país desde Venezuela en 2018 luego de haber concluido sus estudios secundarios, valora su autonomía para disponer sus horarios de trabajo: “en esta aplicación tú decides a qué hora te quieres conectar para que te empiecen a llamar a los pedidos. Y bueno, eso vendría a ser algo de libertad. Si tú decides a qué hora quieres trabajar, y a qué horas no, ya es suficiente libertad”. Al igual que en el caso anterior, Orlando se encuentra satisfecho por este grado de autonomía laboral, dado que le permite también trabajar en un pequeño emprendimiento familiar (trabaja en Rappi hace 4 meses en el momento de la entrevista). Sergio⁵, por su parte, dice obtener un pleno sentimiento de libertad trabajando para Rappi; pero no solo uno de tipo temporal, sino también geográfico: “Siento que tengo libertad en que yo puedo elegir mi lugar de trabajo cuando yo quiera a la hora que yo quiera”. Dice gustarle mucho su trabajo haciendo repartos en bicicleta en la

³ Entrevista realizada en enero de 2020 en Plaza Serrano (CABA, Argentina).

⁴ Entrevista realizada en enero de 2020 en Plaza Serrano (CABA, Argentina).

⁵ Entrevista realizada en septiembre de 2020 en Cementerio de la Recoleta (CABA, Argentina).

Ciudad, porque tiene “la libertad de elegir el lugar, y también las horas” en las que trabaja. Sergio es argentino, no terminó sus estudios secundarios y, al igual que los dos casos anteriores, realiza repartos en bicicleta, porque “tengo deudas que pagar”. Jean⁶, por último, lleva 9 meses trabajando en Rappi al momento de la entrevista. Proveniente también de Venezuela, y con estudios universitarios completos, llegó a Argentina en 2018 y trabajó como empleado de comercio en un centro comercial durante 3 meses, y luego como obrero de la construcción por el mismo lapso de tiempo. Eso le permitió ahorrar y comprarse una motocicleta, y así comenzó a trabajar en Rappi. Luego de que estableciera que se siente libre en su trabajo por poder decretar sus horarios laborales, le consulté si él era un “emprendedor”, como se suele decir, o “su propio jefe”. Jean respondió: “Emprendedor no sé, eso me suena más a inversionista. Ser tu propio jefe sí, porque tú decides si lo haces o no. Tú te pones el horario”. Luego matizó un tanto esta idea, y sostuvo que en Rappi “tu jefe es la aplicación... eso se podría decir. Pero no un jefe que te vive jodiendo la vida”. No obstante, “Usted trabaja en el horario que quiera, y si hace o no hace plata es problema suyo. Si quieres trabajar una hora bueno, vas a sacar lo que generes en una hora de trabajo”.

272

Como vemos en los casos anteriores, hay una liberación objetiva de la personalidad, que no reconoce ligazón subjetiva en la esfera laboral; en todo caso, estos trabajadores están ligados a la aplicación. Por otra parte, observamos que ellos experimentan un tipo de libertad en su actividad laboral, dada su autonomía para organizar sus jornadas de trabajo. No obstante, en términos relacionales, esa libertad tiene una (y solo una) obligación: conseguir dinero. Si bien esta situación es prácticamente homologable a cualquier tipo de trabajo, la novedad es que la persona no tiene más que esa obligación; en este sentido, no posee obligaciones respecto de otras personas. Su deber es conectarse a la plataforma y trabajar, para conseguir dinero. Según mi propuesta, los trabajadores de “plataformas austeras” tienen una “libertad dinerariamente obligada”.

⁶ Entrevista realizada en agosto de 2020 en Cementerio de la Recoleta (CABA, Argentina).

Por supuesto, estas personas poseen estos trabajos más por necesidad que por gusto. A través de ellos consiguen asegurar su supervivencia. Desearían, no obstante, conseguir otros empleos: “tener una profesión”, según dice Luis. Es en este sentido que sostenemos junto a Vernik (2019) que se trata, en estos casos, de “trabajar solo por dinero”. La manera en que el empleo que promueven las “plataformas austeras” se articula sobre estos fundamentos subjetivos, queda aún más claro al analizar el caso siguiente.

Según Gonzalo⁷, trabajando en una plataforma austera, “soy esclavo de mí mismo”. Gonzalo es argentino y docente; esa es su “profesión principal”. No obstante, según dice, “siempre algo más aparte de la docencia me gusta tener”. Así, comenzó a manejar para Uber en su “tiempo libre”, para conseguir “un ingreso extra”. Dice que a él, particularmente, no le gusta manejar. No obstante, consultado sobre qué le gusta de su trabajo en Uber, narra lo siguiente:

me pasó que empecé a manejar, para probar a ver qué onda, y, de hecho, estaba haciendo algo de gastronomía aparte, y ganaba más dinero con Uber [...] Salía a manejar, y no me pesaba estar manejando, lo sentía como... no sé, capaz que es el estímulo de la recompensa en dinero, ¿no?

273

Al igual que los casos anteriores, él tiene autonomía para trabajar cuando lo desea: “yo salgo, agarro el auto cuando se me antoja, prendo la aplicación, y me van surgiendo viajes. Voy haciendo eso. Cuando decido dejar de trabajar apago la aplicación y listo”. En definitiva, para Gonzalo, “el motor principal” para hacer una actividad que dice no gustarle, “es el dinero”.

Una consecuencia que podemos extraer del análisis anterior, un efecto subjetivo, es el siguiente. Según Simmel (2013), en las profesiones en que se “trabaja solo por dinero”, éste, “el dinero, [es decir,] lo que está sin fijar de modo absoluto, es el punto central en torno al cual oscila la actividad de aquellas con libertad ilimitada” (pp. 513-514). Según esta definición, el dinero es un objeto que no tiene limitaciones, carácter, ni medida; el reflejo subjetivo de esto, es que depende de la

⁷ Entrevista realizada en febrero de 2020 en Plaza Serrano (CABA, Argentina).

persona las cantidades en que lo desea. Así, un problema radica en el hecho de que este deseo no tiene parámetros dados a priori, sino que puede oscilar ilimitadamente; y la tendencia del sujeto moderno es anhelarlo siempre en mayores cantidades de las que posee, o de las que podría poseer (Simmel, 2013; Vernik, 2019). Esta oscilación parece experimentarla especialmente Sergio, quien nos dice lo siguiente sobre su trabajo en Rappi: “soy un trabajador independiente que puede laburar cuanto quiere, y si quiere gana 500 pesos, si quiere gana 1000, o si quiere gana 2000 por día, como también podés hacer 2000 pesos por semana”. Como vemos, la falta de medida y de carácter del dinero produce la oscilación del que “trabaja solo por dinero”. Es sobre esta base que pueden aparecer manifestaciones tales como la de Fernando⁸ (argentino, estudios terciarios completos), de Rappi, quien dice esto: “con esta aplicación, estoy trabajando entre 10 y 14 horas por día, todos los días, de lunes a lunes”. Un caso similar se narra en el estudio de Madariaga et al., (2019); se trata de un trabajador de la empresa Glovo, quien sostiene lo siguiente:

En una empresa de cadetería ahorita no logro sacar lo que saco porque no me permiten trabajar tantas horas como puedo hacerlo con Glovo. Con Glovo colaboro 11, 12, 13 horas diarias. Yo necesito dinero porque tengo que pagar una deuda, trabajo 13 horas diarias y logro producir más dinero, pero si estoy en un trabajo normal y tengo una deuda, no puedo trabajar más para tener más ingresos este mes (p. 93).

Como dije al comienzo de este escrito, el concepto de “cultura subjetiva” permite analizar la capacidad de realización individual que posee una persona por realizar una actividad laboral (Lewkow, 2019). Junto a Jaeggi (2014), podemos definir esa capacidad, no en el sentido de que ella supone que el individuo se cultiva “como a una planta, la cual necesita que se la riegue para florecer” (p. 206). Para esta autora, “la autorrealización no debe entenderse como la realización de *algo* ni como un tipo de crecimiento o desarrollo interno [...] sino como una manera activa de ser” (Jaeggi, 2014: 206. Resaltado en el original.). En esta línea, Jaeggi (2014)

⁸ Entrevista realizada en febrero de 2020 en Plaza Serrano (CABA, Argentina).

postula que la persona se realiza a sí misma en lo que hace, independientemente de qué sea lo que esa persona haga, siempre que pueda apropiarse de su actividad, esto es, valorarla por sí misma, independientemente de coacciones externas, y realizarla solo por sí misma, y no en vistas a objetivos ajenos a ella. Así, podemos plantear que una persona que trabaja cotidianamente durante jornadas demasiado extensas, para pagar deudas, no es una persona que pueda realizarse a sí misma a través de ese trabajo. Este es, sin duda, el caso del trabajador de Glovo recién citado, y también el de Fernando, quien dice que eligió su trabajo en Rappi “porque no encontraba ningún otro trabajo en su momento, y quería conseguir algo rápido que me saque de los apuros, de las deudas, y elegí Rappi porque solamente me pidió mi identidad, y ya me puse a trabajar”.

Para cerrar este apartado, quisiera indicar qué he pretendido mostrar. En primer lugar, que la relación entre el trabajo, el dinero, la (falta de) vocación, y la libertad es un fundamento subjetivo que explica, al menos en parte, la emergencia del trabajo en “plataformas austeras”. Concretamente, asimos una posible explicación para entender el éxito que estas empresas tienen para convocar a numerosas personas a trabajar para ellas. En segundo lugar, he propuesto una posible caracterización del tipo de libertad que los trabajadores de “plataformas austeras” experimentan (la “libertad dinerariamente obligada”): la valoración positiva de los trabajadores de plataformas sobre la posibilidad de diagramar de manera independiente sus jornadas de trabajo, demostró responder a un mandato social, este es, conseguir dinero, y cada vez más dinero. En tercer lugar, postulé un efecto que se desprende de los dos puntos anteriores: que, en definitiva, el anhelo por obtener dinero no tiene parámetros ni medidas, y que así se explica la voluntad que poseen ciertas personas en trabajar durante jornadas totalmente hipertrofiadas e inhumanas, es decir, por más de 10 horas diarias, prácticamente todos los días de la semana. Finalmente, he establecido que, en esas condiciones, son relativamente bajas las oportunidades para que la persona pueda encontrar a su trabajo en una “plataforma austera” como una instancia de realización personal, dado el carácter instrumental (y no vocacional) que a él lo vincula, o suele vincularla.

3. Libertad, Ritmo y Aceleración

En el presente apartado, mostraremos una nueva síntesis teórico-empírica fundada en la sociología simmeliana, en torno al trabajo en “plataformas austeras”. Recurrimos a Simmel (2013) en pos de indicar un posible significado de aquella libertad para establecer los horarios del propio trabajo.

Según el autor, las épocas culturales previas a la modernidad, presentan esquemas temporales más sociales que individuales para trabajar (Simmel, 2013). La regularidad temporal de las cosechas, por ejemplo, marca fuertemente el ritmo de trabajo de un círculo de seres humanos. Hay aquí un modo de trabajo social “rítmico-sistemático” (Simmel, 2013: 588), el cual deja un margen relativamente escaso al individuo para optar por cuándo desea trabajar. En contraste, la cultura moderna, gracias a sus desarrollos objetivos (el dinero, la fábrica, la perpetuidad de los mercados, etcétera), liberan al individuo de la coacción del tiempo social para trabajar, dando paso a un margen relativamente mayor de libertad personal para elegir cuando hacerlo. De esta suerte, la libertad para “trabajar solo por dinero” es también temporal: las fábricas, las empresas, los mercados, abren todo el año. De acuerdo al autor, esto es solo posible “cuando la cultura, como se suele decir, no solamente supera al espacio, sino también al tiempo” (Simmel, 2013: 582). De esta suerte, “la determinación de los aspectos temporales ya no constituye el esquema forzoso para nuestra acción [...], sino que est[a] depende de la relación entre nuestra voluntad y nuestro poder y de las condiciones puramente objetivas de su aplicación” (Simmel, 2016: 582). Por supuesto, Simmel (2013) reconoce que sería erróneo suponer que el ritmo de trabajo se desarrolla en la modernidad capitalista “independientemente de todo esquema” (p. 582). No obstante, sí sostiene que existe una tendencia relativamente mayor a que eso ocurra. De esta manera, observamos un ritmo de trabajo “individualista-espontáneo”, como la norma general en la que esa actividad se desarrolla en el contexto de la modernidad capitalista (Simmel, 2013: 588).

En este sentido, podemos consignar que esta tendencia se presenta fuertemente en el trabajo para una “plataforma austera”. Los trabajadores pueden elegir

prácticamente cualquier horario para conectarse a la plataforma y ofrecer sus servicios. Más allá de que existan horarios no rentables para hacerlo, esta posibilidad aún subsiste. De esta suerte, “las condiciones que se ofrecen con carácter general” para trabajar en una “plataforma austera” “están liberadas del ritmo” social, posibilitando “la libertad individual y la mayor irregularidad posible” para trabajar (Simmel, 2013: 582). En definitiva, los trabajadores poseen una libertad “arrítmica” en sus trabajos. Nuevamente, la “obligación dineraria” se presenta aquí, al indicarles que si desean obtener dinero, deben condicionar su libertad a los horarios sociales, en los que existe mayor demanda de sus respectivos servicios.

Una consecuencia que saca Simmel (2013) del esquema antes planteado, es la aceleración del *tempo vital*, signado por el aumento de la velocidad de la vida. Un intérprete de este diagnóstico simmeliano es Hartmut Rosa (2016). Según este autor, la fórmula del concepto de aceleración indica que las personas hacen muchas cosas en unidades breves de tiempo, y que las hacen bajo el signo de la prisa (Rosa, 2016). Un efecto de esta aceleración, es la “falta de simetría” en la vida cotidiana (Simmel, 2013: 582); es decir, que los períodos de aceleración se experimentan subjetivamente como muy breves, y los momentos en que la persona deja de actuar, como extremadamente largos (Rosa, 2016).

277

Análisis de Casos e Interpretación

Las tendencias antes bosquejadas parecen experimentarlas algunos trabajadores de Rappi. David⁹, por ejemplo, muestra un caso paradigmático de aceleración del ritmo de trabajo: “te llega un pedido y vos tenés que llegar a la tienda rápido, o sea no podes tomarte tu tiempo, tenés que ir prácticamente volando, pasando semáforos en rojo, etcétera, para poder llegar al pedido para que no te lo saquen. Porque si no te lo sacan. Me ha pasado que estaba a mitad de camino y me sacaron el pedido”. David es argentino y trabaja, en moto, hace 6 meses en el momento de la entrevista; posee estudios universitarios incompletos. Sergio, por su parte, narra

⁹ Entrevista realizada en septiembre de 2020 en Plaza Serrano (CABA, Argentina).

un caso de aceleración y desaceleración en el ritmo de trabajo, evidenciando una clara falta de simetría. Consultado sobre cómo es el trabajo cotidiano en la plataforma, dice esto: “Uno agarra la bicicleta o la moto y va volando hasta el local, y después volando hasta la casa a entregar el pedido”. No obstante, en los momentos en los que no trabaja porque no obtiene pedidos de entrega, padece fuertemente la espera: “los días de semana mucha gente no pide, y no hay mucho laburo. Y el día se vuelve muy largo, pero muy largo, cuando la gente no hace envíos”. Consultado sobre cómo se representa esas horas en las que no trabaja, Sergio dice que “son eternas” y se disgusta porque son “horas que no me las pagan [...] y estar en la calle no es muy agradable que digamos a la hora de esperar”.

Desde la perspectiva de Rosa (2016), en los momentos signados por la espera “el tiempo parece estirarse milagrosamente: da la impresión de que uno está sentado allí durante horas, cuando de hecho el reloj solo muestra un avance de diez minutos. El tiempo se mueve despacio” (p. 167). Así, para este autor, y como consecuencia de la continua aceleración de la vida cotidiana, la espera suele experimentarse como un tiempo que “no tiene relevancia para nuestras vidas, o nuestras identidades en su totalidad”, produciendo un fuerte padecimiento en sus agentes (Rosa, 2016: 169).

En síntesis, sostengo aquí que la libertad para elegir las horas del propio trabajo en “plataformas austeras”, está relacionada a un esquema temporal individual “arrítmico” y acelerado. Así, este esquema presenta estos efectos subjetivos en los trabajadores: la aceleración en los momentos de trabajo, y el padecimiento en las horas de espera.

Palabras Finales

El presente artículo pretendió realizar un aporte a la discusión sobre el novedoso “capitalismo de plataformas”. Específicamente, fueron analizadas las “plataformas austeras” desde una perspectiva no utilizada hasta el momento, a saber, la de Georg Simmel. Comenzamos diciendo que el concepto de “mercantilización” es propuesto por teorías críticas del capitalismo contemporáneo, y que ese concepto mostraba una correspondencia con la teoría simmeliana de la modernidad

capitalista. Luego de haber reconstruido las tendencias que explican el surgimiento del “capitalismo de plataformas” en las sociedades contemporáneas, así como el ingreso del mismo en Argentina (I), este escrito se abocó a analizar la “cultura subjetiva” de algunos trabajadores de “plataformas austeras” en la Ciudad de Buenos Aires (II). De esta manera, observamos que el planteo de Simmel en torno a la relación entre el trabajo, el dinero, la vocación y la libertad explica, al menos en parte, el surgimiento de esas plataformas, y su éxito al atraer trabajadores. Propusimos, luego, una caracterización de ese trabajo – la “libertad dinerariamente obligada” –, y mostramos los efectos subjetivos a los que puede conducir, así como a la imposibilidad de realización personal en un trabajo de este estilo. Finalmente, señalamos una posible interpretación sobre la libertad de establecer los horarios de la propia jornada de trabajo, al tiempo que indicamos un posible efecto de la misma, en tanto “falta de simetría”, aceleración y padecimiento temporal.

¿Cómo se cita este artículo?

BALLESTRIN, J.B. (2021). Trabajar en plataformas en la Ciudad de Buenos Aires. Una propuesta desde la sociología de Georg Simmel. *Argumentos. Revista de crítica social*, 24, 255-284. [link]

279

Referencias bibliográficas

Bialakowsky, A. y Hermo, J. (2015). Repensar la sociología del trabajo desde el Sur Global. Nuevos y viejos desafíos para comprender los procesos sociales de trabajo en el capitalismo globalizado. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, 60(224), 45-70.

Bisquerra, R. (2008). Metodología cualitativa. En *Métodos cuantitativos aplicados 2*. Antología (pp. 34-58). Centro de Investigación y Docencia.

Cant, C. (2020). *Riding for deliveroo. Resistance in the New Economy*. Polity Press.

Collins, R. (2015). Ya no hay escape: el fin de las posibilidades de empleo para la clase media. En I. Wallerstein, R. Collins, M. Mann, G. Derlugian, C. Calhoun, *¿Tiene futuro el capitalismo?* (pp. 47-87). Siglo XXI.

de Andrés Pizarro, J. (2000). El análisis de estudios cualitativos. *Atención primaria*, 25(1), 42-46.

Del Nido, J. M. (2019). Tecnología y ansiedad de modernidad: notas etnográficas sobre el conflicto de Uber en Buenos Aires. *Revista Hipertextos*, 7(11), 171-198.

Frisby, D. (2013). Introducción. En G. Simmel, *Filosofía del dinero*. Capitán Swing.

Graham, M. and Woodcock, J. (2018). Towards a Fairer Platform Economy: Introducing the Fairwork Foundation. *Alternate Routes*, 29, 242-253. <http://www.alternateroutes.ca/index.php/ar/article/view/22455>

Huws, U. (2016). Logged labour: a new paradigm of work organization? *Work Organisation, Labour & Globalisation*, Vol. 10(1), 7-26. <https://doi.org/10.13169/workorgalaboglob.10.1.0007>

Ivanova M., Bronowicka, J., Kocher, E., y Degner, A. (2018). *The app as a boss? Control and autonomy in Application-Based Management*. Arbeit | Grenze | Fluss (Work in Progress No. 2). European University Viadrina. <https://doi.org/10.11584/arbeit-grenze-fluss.2>

Jaeggi, R. (2016). What (if anything) is wrong with capitalism? Dysfunctionality, Exploitation and Alienation: Three approaches to the critique of Capitalism. *The Southern Journal of Philosophy*, 54(51), 44-65. <https://doi.org/10.1111/sjp.12188>

Jaeggi, R. (2014). *Alienation*. Columbia University Press.

Kemple, T. (2016). Simmel and the sources of neoliberalism. En T. Kemple y O. Pyyhtinen (Eds.), *The Anthem Companion to Georg Simmel* (pp. 141-160). Anthem Press.

Laval, C. y Dardot, P. (2015). *La nueva razón del mundo. Ensayo sobre la sociedad neoliberal*. Gedisa.

Lewkow, L. (2017). Aproximaciones a la teoría sociológica de Georg Simmel en *Über soziale Differenzierung*. *Miríada*, 9(13), 203-219.

Lewkow, L. (2019). Simmel, crítico cultural: el significado del arte en la modernidad. *Revista Rigel*, (8), 278-302.

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.

Negri, S. (2019). *¿Cómo es trabajar en una plataforma de delivery? aproximaciones de una investigación preliminar*. XIII Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Argentina.

Rodríguez Gómez, G. (2008). Procesos y fases de la investigación cualitativa. En *Métodos cuantitativos aplicados 2. Antología* (pp. 59-75). Centro de Investigación y Docencia.

Rosa, H. (2016). *Alienación y aceleración. Hacia una teoría crítica de la temporalidad en la modernidad tardía*. Katz Editores.

Rosenblat, A. (2018). *Uberland: how algorithms are rewriting the rules of work*. University of California Press.

Ruiz Malec, M. (2019). Rupturas y cambios en el mercado de trabajo bajo la gestión cambiante. *Análisis*, (44), 22-28. <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/argentinien/15629.pdf>

Sennet, R. (2000). *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Anagrama.

Simmel, G. (2013). *Filosofía del dinero*. Capitán Swing.

Simmel, G. (2017). *Sobre la diferenciación social. Investigaciones sociológicas y psicológicas*. Gedisa.

Srnicek, N. (2017). *Capitalismo de plataformas*. Caja negra editora.

Streeck, W. (2016). *Comprando tiempo. La crisis pospuesta del capitalismo democrático*. Katz Editores.

Streeck, W. (2017). *¿Cómo terminará el capitalismo? Ensayos sobre un sistema en decadencia*. Traficantes de sueños.

Taylor, S. y Bogdan, R. (2008). La entrevista en profundidad. En *Métodos cuantitativos aplicados 2. Antología* (pp. 194-216). Centro de Investigación y Docencia.

Veen A., Barrat, T. y Goods, C. (2019). Platform-Capital's 'App-etite' for Control: A Labour Process Analysis of Food-Delivery Work in Australia. *Work, Employment and Society*, 34(3), 388-406. <https://doi.org/10.1177/0950017019836911>

Vernik, E. (2019). Los que trabajan sólo por dinero: Escenas del neoliberalismo. *Dissonância, AOP (Advance Online Publication)*, 1-23.

Anexo Metodológico

En el marco del proyecto de investigación UBACyT “Dinero, vocación y libertad. El caso de los trabajadores de plataformas”, dirigido por el Dr. Esteban Vernik, con sede en Instituto de Investigaciones Gino Germani, perteneciente a la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires, se realiza una indagación cualitativa sobre el trabajo en “plataformas austeras”, en la Ciudad de Buenos Aires, en la actualidad. Con el objetivo de explorar los contenidos subjetivos implicados en dicho trabajo, realizamos 20 entrevistas en profundidad a trabajadores de la plataforma Rappi, y a 2 de la plataforma Uber, entre enero y septiembre de 2020. Se trata de una muestra pequeña que, a pesar de no poder generalizar sus resultados, permite aproximarse de manera profunda a los hechos sociales y subjetivos analizados (Bisquerra, 2008). Seleccionamos a la entrevista en profundidad como método de registro, dado que aquella permite indagar y observar exhaustivamente las “perspectivas que poseen los informantes respecto

de sus vidas, experiencias o situaciones, tal como las expresan con sus propias palabras” (Taylor y Bogdan, 2008: 194). Las entrevistas se realizan utilizando una guía semi-estructurada articulada en torno a 3 escalas conceptuales. En primer lugar, la escala *vocación/empleo* interroga las motivaciones del propio trabajo indagando si el mismo se vincula más con la realización de finalidades subjetivas motivadas por el trabajo y ajenas al dinero o, en cambio, con razones orientadas exclusivamente por el beneficio económico que dicha actividad pueda traer; es en el marco de esta escala donde indagamos qué elementos generan satisfacción o disgusto sobre el propio trabajo. En segundo lugar, la escala *libertad pretendida/libertad realizada* busca indagar el grado de libertad que experimentan los trabajadores en relación a su empleo. En tercer lugar, la escala *temporalidad rítmica/temporalidad arrítmica* recorre una gradiente que analiza la temporalidad del ritmo de trabajo, prestando atención a la experimentación subjetiva de esquemas de aceleración. Para el análisis de las entrevistas utilizamos el análisis de contenido, en tanto herramienta metodológica que se “centra en describir qué han dicho o hecho las personas [...] habitualmente en función de categorías previas y relacionadas con elementos del marco conceptual previo” (de Andrés Pizarro, 2000: 44). La composición del universo de trabajadores de la plataforma de reparto Rappi es, en la Ciudad de Buenos Aires, predominantemente masculina y joven (18 a 25 años), mientras que en el caso de la plataforma de transporte Uber, la mayoría de los trabajadores tiene entre 35 y 50 años (Madariaga, et al., 2019). Por esta razón, al realizar la muestra, hemos entrevistado solamente a trabajadores dentro de los dos rangos mencionados, respectivamente. El acceso a los entrevistados se realizó mediante la técnica de “vagabundeo” (Rodríguez Gómez, 2008: 71) en zonas de alta presencia de trabajadores de plataformas de reparto en la Ciudad de Buenos Aires, tales como Plaza Serrano, el Cementerio de la Recoleta, entre otras, lo que nos permitió entablar un contacto primeramente informal con diversos trabajadores y ofrecerles responder a la entrevista. En determinados casos, los trabajadores aceptaron responder solo en el momento, y en otros pactamos un encuentro que tuvo lugar algunos días después, en la misma zona donde establecimos el contacto inicial. En el caso de la plataforma Uber,

utilizamos nosotros mismos a la plataforma y consultamos a los trabajadores sobre la posibilidad de responder a la entrevista, siempre que estos se adecuaran a la cuota utilizada en la muestra. Finalmente, cabe destacar que no encontramos evidencia concluyente que nos permita observar diferencias discursivas de peso entre trabajadores con diferentes niveles educativos, y tampoco entre argentinos e inmigrantes al analizar las entrevistas, de modo que consideramos el nivel educativo y la nacionalidad de los trabajadores como una variable no tenida en cuenta al presentar los hallazgos de la investigación. Las referencias a la nacionalidad y nivel educativo de los trabajadores contribuyen aquí solamente para brindar cierta información sobre los informantes.