



¿OPTAR POR LA PRECARIEDAD? VALORACIONES Y SENTIDOS DEL TRABAJO EN REPARTIDORES DE PLATAFORMAS DEL AMBA

Gonzalo Fiordelisi

gonzalofiordelisi@gmail.com

Universidad Nacional de La Plata, Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, Instituto de Investigaciones en Humanidades y Ciencias Sociales, Laboratorio de Estudios en Sociología y Economía del Trabajo, La Plata, Argentina.

ORCID: <https://orcid.org/0009-0002-0666-138X>

Resumen

Actualmente, las plataformas digitales de trabajo representan una nueva modalidad que se vuelve atractiva para distintos sectores de la población, que encuentran en ellas considerables ventajas. Pese a no distanciarse de trabajos ya existentes y de englobarse dentro de las estrategias de tercerización vigentes hace varias décadas, el elemento novedoso lo introducen las *herramientas digitales*. Estas trastocan tanto la estructura tradicional del mercado como de las relaciones laborales (Madariaga et al., 2019) y producen un corrimiento de límites en varios niveles como la jornada de trabajo, el salario, la autonomía o el control, a la vez que plantean nuevas preguntas referidas a la regulación y protección de los trabajadores (Del Bono, 2019; Del Bono y Bulloni, 2021). Por esta razón nos preguntamos por qué, o en qué medida, puede sostenerse que se trata de aquello que la literatura especializada ha catalogado como trabajo precario. Centrándonos en las plataformas de servicios físicos y concretamente de las de envíos a domicilio, nos interesa conocer y analizar las valoraciones y sentidos que construyen de su trabajo algunos repartidores del *AMBA* durante el 2023, con el objetivo de reflexionar acerca de cómo es vivenciada esa precariedad y comprender por qué es elegida, o bien priorizada, por sobre otras alternativas laborales.

Palabras clave: precariedad laboral; economía de plataformas; plataformas de envíos a domicilio; valoraciones y sentidos del trabajo.

ESCOLHER PELA PRECÁRIO? VALORAÇÕES E SIGNIFICADOS DO TRABALHO NA PLATAFORMA AMBA ENTREGA

Resumo

Atualmente, as plataformas digitais de trabalho representam uma nova modalidade que se torna atrativa para diversos setores da população, que nelas encontram vantagens consideráveis. Apesar de não se distanciar dos empregos existentes e de se inserir nas estratégias de outsourcing em vigor há várias décadas, o novo elemento é introduzido pelas ferramentas digitais. Estas perturbam tanto a estrutura tradicional do mercado como as relações laborais (Madariaga et al., 2019) e produzem uma mudança de limites a vários níveis, como a jornada de trabalho, o salário, a autonomia ou o controlo, ao mesmo tempo que colocam novas questões relacionadas à regulação e proteção dos trabalhadores (Del Bono, 2019; Del Bono e Bulloni, 2021). Por isso nos perguntamos por que, ou em que medida, se pode argumentar que é isso que a literatura especializada classifica como trabalho precário. Com foco nas plataformas físicas de atendimento e especificamente nas plataformas de entrega em domicílio, interessamos conhecer e analisar as avaliações e significados que alguns entregadores da AMBA constroem do seu trabalho durante o ano de 2023, com o objetivo de refletir sobre como essa precariedade é vivenciada e entender por que ela ocorre. é escolhido, ou priorizado, em detrimento de outras alternativas de trabalho.

Palavras-chave: insegurança no trabalho; economia de plataforma; plataformas de entrega ao domicílio; avaliações e significados do trabalho.

OPTING FOR PRECARIETY? APPRAISALS AND PERCEPTIONS AMONG *AMBA*'s PLATFORM DELIVERY WORKERS

Abstract

Currently, digital work platforms represent a new modality that is becoming attractive to different people, who find significant advantages in them. Despite not differing from existing jobs and being part of the outsourcing strategies in place for several decades, the new element is introduced by digital tools. These disrupt both the traditional market structure and labor relations (Madariaga et al., 2019) and shift boundaries at multiple levels such as working hours, wages, autonomy and control, while also raising new questions regarding the regulation and protection of workers (Del Bono, 2019; Del Bono and Bulloni, 2021). For this reason, here we explore why, or to what extent, it can be argued that this constitutes what specialized literature has classified as precarious work. Focusing on physical service platforms, specifically those for home delivery, we are interested in understanding and analyzing the appraisals and perceptions that some delivery workers in *AMBA* construct about their work during 2023, with the aim of reflecting on how this precarity is experienced and understanding why it is chosen, or prioritized, over other labor alternatives.

Keywords: labor precarity; platform economy; home delivery platforms; appraisals and perceptions of work.

Recibido: 30 de abril de 2024.

Aceptado: 27 de junio de 2024.

Introducción

Numerosos estudios han analizado las consecuencias que generó en el mundo del trabajo la reestructuración productiva del último tercio del siglo pasado a partir del giro neoliberal (Antunes, 2005; Bourdieu, 2013; Castel, 2010; Castillo, 2007; Collin, 2007; De la Garza, 2000; Sennet, 2000; Sztulwark y Míguez, 2012). En efecto, las modificaciones en las condiciones de acumulación y competencia del capital generaron nuevas presiones sobre la contratación y uso de la fuerza de trabajo (Longo, 2012). Actualmente existe consenso en reconocer la importancia de dos tendencias imbricadas: el deterioro de la relación salarial-fordista y la emergencia de nuevas modalidades laborales que suponían un desvío de aquella.

En ese contexto, la noción de precariedad laboral emergió para reflexionar acerca de la magnitud de tales procesos. Especialmente, de la centralidad que comenzaron a adquirir las modalidades laborales que fueron leídas como precarias al alejarse, por distintos factores, del trabajo “típico” o “clásico”: asalariado, de tiempo completo, ligado a un único empleador, con un único lugar de trabajo y protegido por la legislación laboral y las instancias de negociación colectiva (De la Garza, 2010; Galin, 1986; Neffa, 2008). En nuestra región y país, la precariedad no significó un fenómeno totalmente nuevo, pero si el término resultó de utilidad fue porque en la Argentina de mediados del siglo XX y a diferencia de otros países latinoamericanos, la relación salarial se había generalizado y se habían conquistado importantes derechos laborales. En este sentido, Argentina constituyó una “excepción a medias” y las formas de trabajar que se extendieron a partir de los ‘70 se asumieron como precarias (Altimir y Beccaria, 1999).

Ahora bien, estudios más recientes han buscado complejizar los alcances de esta primera conceptualización de la precariedad con el objetivo de aplicarla a nuevas y diversas realidades (Battistini, 2009; Beccaria y Serino, 2001; Bernasconi et al., 2018; Bérout y Bouffartigue, 2009; Fernández Massi, 2014; Guimenez, 2010; Jacinto et al., 2005; Longo, 2012; Longo y Busso, 2017; Paugam, 2000). En efecto, aquellos trabajos considerados “atípicos” en un principio, constituyen modalidades laborales cada vez más extendidas. La intensificación y generalización de procesos tales como la 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) e introducción de ciertas tecnologías (masificación de las TIC y avance de la digitalización) (Fernández Massi y Longo, 2022), nos obligan a repensar esas primeras teorizaciones.

Actualmente, un caso paradigmático dentro de dichas tendencias lo constituye la economía de plataformas, que engloba simultáneamente los tres procesos mencionados. Son relevantes como objeto de estudio porque representan una novedad no tanto por su alcance cuantitativo, pero sí desde un costado cualitativo, ya que modifican tanto la estructura tradicional del mercado como de las relaciones laborales (Madariaga et al., 2019). Plantean nuevos desafíos en el mercado laboral porque pese a situarse dentro de las estrategias de tercerización vigentes hace varias décadas, e incluso a no distanciarse de otros trabajos existentes, el elemento novedoso lo introducen las herramientas digitales (Del Bono, 2019). Del Bono y Bulloni (2021) explican que las mismas reeditan debates y problemáticas propias de finales del siglo pasado por el potencial de automatización y el avance de formas de empleo eventuales, informales y precarias que promueven.

A continuación, luego de presentar la metodología, el artículo se organiza en tres apartados. El primero repasa algunos conceptos importantes a considerar cuando hablamos de economía

de plataformas, para centrarnos luego en las de servicios físicos y concretamente en Rappi y PedidosYa, aquellas para las que trabajan los entrevistados. El segundo recupera la precariedad laboral como categoría de análisis, intenta argumentar por qué el trabajo en estas plataformas puede entenderse como precario. El tercero se aboca a presentar y analizar las valoraciones que construyen de su trabajo los repartidores entrevistados, a partir de dos claves en particular: principales razones y motivaciones de acceso y aspectos más valorados positiva y negativamente. Finalmente, se realizan algunos comentarios finales a modo de conclusión.

Precisiones metodológicas

Dado que nuestro objetivo consiste en conocer y analizar las valoraciones y sentidos que construyen de su trabajo algunos repartidores de plataformas del *AMBA*²⁹ durante el 2023, la presente es una investigación de carácter cualitativa³⁰. Concretamente, la técnica de recolección de datos fue la entrevista semiestructurada, ya que para cumplir dicho objetivo, resulta imprescindible la confianza mutua como herramienta para abrir el diálogo, entrar en el mundo de significaciones de las personas e invitar a la conversación y verbalización (Krieger y Fassio, 2016).

Se realizaron un total de diez entrevistas a ocho repartidores de La Plata, uno de Lanús y uno de CABA. Nueve fueron realizadas virtualmente y la restante se realizó “cara a cara”. En todos los casos la decisión respondió a un criterio de factibilidad de acuerdo con las posibilidades de los entrevistados y de los investigadores³¹. Asimismo, el guión utilizado respondió al conocimiento que se tenía del campo y de la unidad de análisis gracias a la realización de cuatro entrevistas exploratorias realizadas durante el 2022.

Además, se analizaron documentos secundarios, específicamente, información disponible en las páginas web y las publicidades de Rappi y PedidosYa, así como algunas notas periodísticas en portales. Indagamos acerca de cómo dichas empresas, para las que trabajan los entrevistados, construyen un cierto discurso para promocionarse a sí mismas alrededor de determinadas concepciones sobre la tecnología, el trabajo, el uso del tiempo o el dinero, y así performar un tipo específico de trabajador.

De los diez entrevistados, nueve son argentinos, esencialmente jóvenes (ocho tienen entre 19 y 30 años) y varones (sólo dos mujeres) Nueve tienen una antigüedad igual o mayor a 6 meses y dentro de ellos, siete reparten hace más de un año, lo cual nos dice que no se trata de un trabajo tan transitorio como se supone y que la movilidad suele ser intra-plataformas (Haidar, 2020). Todos finalizaron el secundario menos una entrevistada que lo está haciendo actualmente, y de ellos, tres cursan carreras universitarias. El resto en algún momento lo intentó pero las abandonaron por distintos motivos. Por su parte, sus trayectorias laborales están signadas por una inserción temprana al mundo laboral, con predominio de la informalidad y la

²⁹ El Área Metropolitana de Buenos Aires (*AMBA*) es la región conformada por la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CABA) y 40 municipios de la Provincia de Buenos Aires. Concentra el 35% del territorio nacional y es el área geográfica más poblada del país, configurándose como el núcleo central del sistema urbano argentino.

³⁰ El presente artículo 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), dentro del cual también realicé la Tesina para obtener el grado de Licenciado en Sociología (UNLP) durante el 2023.

³¹ El trabajo de campo fue realizado en conjunto con Micaela Sosa, tesinista e integrante del mencionado PICT, pudiendo llevar a cabo cinco entrevistas cada uno sobre las cuales posteriormente se compartieron los datos obtenidos.

precariedad. Para algunos esto fue un momento transitorio mientras que para otros, es lo que marcó y marca sus trayectorias, en las que los empleos registrados han sido más una excepción que una regla³².

Algunos conceptos sobre la economía de plataformas

Zukerfeld (2020) señala que en un primer momento se propuso el término de informacionalización para referirse a aquellos trabajadores que tienen como principal actividad alguna forma de producción digital y como medio de trabajo a una o varias tecnologías digitales. Sin embargo, aclara que el mismo resultó insuficiente para abarcar la magnitud de las transformaciones que significó la masificación de las tecnologías digitales e Internet en el proceso de trabajo. Por esa razón se propusieron los conceptos de automatización (proceso por el cual se reemplaza el trabajo humano por tecnologías digitales y software) y de plataformización.

Las plataformas recién adquirieron centralidad y preeminencia social con respecto a las relaciones laborales a partir de la crisis de 2008 (Zukerfeld, 2020). Miguez y Fillipetto (2021) señalan que su auge “ha sido facilitado por otras fuerzas contribuyentes que tienen poco o nada que ver con la tecnología” (p. 25): alto desempleo, estancamiento de salarios, disminución de beneficios para los trabajadores y crecientes niveles de pobreza y desigualdad a nivel mundial. Asimismo, se han favorecido del estado actual de las regulaciones laborales, que propiciaron el terreno para el surgimiento de esta y de otras modalidades similares (Stanford, 2017, citado en Miguez y Fillipetto, 2021).

Srnicek (2018) las define como infraestructuras digitales que permiten a dos o más grupos interactuar a través de su intermediación, a partir de aquello que conocemos como gestión algorítmica: son los algoritmos los que rigen las interacciones y los que rastrean y rankean a trabajadores y usuarios (Zukerfeld, 2020). Si bien existen plataformas de diversa índole que permiten agruparlas en distintas categorías, ahora nos ocupamos de las que efectúan dicha intermediación valiéndose de trabajo remunerado. Por esa razón es que hablamos de economía de plataformas, trabajo de plataformas o bien plataformas digitales de trabajo (Del Bono, 2019).

Como objeto de estudio son relevantes porque representan una novedad más cualitativa que cuantitativa, es decir, pese a tener un alcance todavía limitado, introducen una nueva modalidad de organización del proceso laboral que trastoca tanto a la estructura tradicional del mercado como de las relaciones laborales (Madariaga et al., 2019). A la primera porque significa un nuevo modelo de negocio que descansa en un triángulo plataforma-proveedor-consumidor; y a la segunda porque se promueven nuevos términos y condiciones para eliminar la relación empleador-empleado. Además, la gestión y el control se modifican porque son los algoritmos los que gobiernan en base a la reputación que construyen sobre quienes trabajan (y quienes consumen).

Del Bono (2019) señala que aunque se instalan dentro de problemáticas ya debatidas en los '80 y '90, las mismas se reeditan por el modo en que la digitalización promueve el avance de

³² Este perfil se encuentra en sintonía con lo que han relevado investigaciones de mayor alcance que han estudiado “quienes” son los repartidores de plataformas de esta región (Haidar, 2020; López Mourelo y Pereyra, 2020; Madariaga et al., 2019): es una fuerza de trabajo esencialmente masculina, joven y con un nivel educativo más alto que el promedio de los trabajos urbanos de baja calificación. Sin embargo, la cantidad de extranjeros se encuentra subrepresentada, ya que actualmente existe consenso acerca de la masividad de la figura del repartidor migrante.

formas de empleo eventuales, informales y precarias. En América Latina la principal preocupación remite al impacto que puede producir en el empleo y en las relaciones laborales, porque si bien continúa teniendo puntos en común con trabajos ya existentes, impone un corrimiento de límites en varios niveles como la jornada de trabajo, el salario, la autonomía o el control (Del Bono y Bulloni, 2021). Es que, efectivamente, las plataformas son meras “herramientas informáticas” propiedad de “empresas de tecnología”, que formalmente se limitan a intermediar entre oferentes y demandantes, lo cual suscita nuevos y múltiples desafíos en el campo de la regulación, la protección y la organización de los trabajadores. Al no reconocerse relación de dependencia alguna, quienes trabajan lo hacen en condiciones de vulnerabilidad y desprotección.

Las plataformas (y la tecnología en general) no son neutrales, sino que se inscriben en una trama social atravesada por relaciones de dominación (Cingolani, 2016). Ahora bien, lo novedoso e interesante es que proponen una “nueva geometría” de organización del trabajo en la cual el control se dispersa mientras el poder continúa centralizado: mediante la gestión algorítmica gobiernan el triángulo cliente-servicio-trabajador sin necesidad de expandir el control sobre este último sino cediéndole aspectos importantes de él. De ahí que quienes trabajan puedan decidir sobre algunas cuestiones como la jornada y los horarios de trabajo, pero no sobre otras como la asignación de tareas, la recopilación de datos y la fijación de precios (Del Bono y Bulloni, 2021).

Plataformas de envíos a domicilio: Rappi, PedidosYa y la construcción de un discurso

Dentro del gran universo de plataformas, nos enfocamos en las que ofrecen servicios físicos y dentro de estas, en las que se encargan del envío de productos a domicilio. Srnicek (2018) las denomina plataformas austeras porque 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 hipertercerizado, con trabajadores y capital fijo deslocalizados. Se expandieron velozmente por los beneficios que brinda la “economía bajo demanda”: un modelo completamente flexible en el que los trabajadores ofrecen su trabajo *just-in-time* y son retribuidos a destajo (*pay-as-you-go*), solo en los momentos que trabajan para el cliente (Del Bono, 2019). Madariaga et al. (2019) señalan que vuelven viables intercambios económicos de baja rentabilidad porque dependen de una red flexible de recursos y proveedores externos. Concretamente nos centramos en Rappi y PedidosYa, que son las más populares en Argentina y para las que trabajan los entrevistados.

A partir de enormes campañas de publicidad, estas se han posicionado como una oferta portadora de una “triple propuesta de valor”³³: para los consumidores, que pueden comprar productos rápidamente con un celular y desde la comodidad de su hogar; para los comercios, que abren un canal de ventas adicional y aumentan su alcance tradicional sin tener que realizar una inversión; y para los repartidores, a los que ofrece un trabajo de manera rápida y sencilla que les proporcionará un pago por entrega más las propinas a cargo de los clientes. Asimismo, les promete total flexibilidad para trabajar las horas que deseen según sus necesidades. Nosotros nos detendremos en esta última.

³³ Portal en línea Startupeable, 22/09/2024. Recuperado de: <https://startupeable.com/rappi/#:~:text=La%20oportunidad.En%20el%202011%20buz%C3%B3n&text=Lanzaron%20un%20piloto%20al%20que.los%20que%20de%20oscargaban%20la%20app>

Sin entrar en detalle acerca de su desembarco y expansión en Argentina, actualmente es bien sabido que la opción por trabajar en estas (y otras) plataformas ha aparecido para muchos sectores como una alternativa altamente viable. Si bien hay varias razones que permitirían explicar esto, recuperaremos un aspecto en particular: cómo las empresas han construido un discurso que posiciona a las plataformas como herramientas al alcance de cualquier persona a través de un proceso rápido, sencillo y sin demasiados requisitos. Es interesante recuperarlo porque se trata de un aspecto importante a la hora de entender por qué se vuelven atractivas: promueven una cierta concepción de trabajo, apuntan a un determinado tipo de sujeto y performan un tipo específico de trabajador. Como se verá más adelante, la subjetividad de los entrevistados se construye y reconstruye constantemente en relación a ello.

Morales Muñoz (2020) señala que el proceso de reorganización flexible del trabajo desde finales 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. Así, se configura un llamado a que los sujetos sean “emprendedores de sí mismos” (Foucault, 2007, citado en Morales Muñoz, 2020): cada persona es responsable de su suerte y para mejorar las situaciones desventajosas solo se necesita voluntad para emprender. El discurso corporativo construido para las plataformas está fuertemente relacionado con ello, dado que la convocatoria a “repartidores colaboradores” busca apelar a su libertad y autonomía para trabajar de manera independiente a través de las *apps*, que aparecen como un recurso a su servicio (Morales Muñoz, 2020).

Tanto Rappi como PedidosYa ofrecen en sus páginas web un proceso de entrada rápido y sencillo por los mínimos requisitos que exigen. Asimismo, ofrecen total flexibilidad para elegir los horarios de trabajo según las necesidades y tiempos de cada uno. Un punto relevante a resaltar es que tanto en las páginas web como en las publicidades de ambas no se nombra a la actividad de los repartidores como trabajo. En las primeras sólo se brinda información acerca de los requisitos necesarios para comenzar y algunos consejos, mientras que las segundas exhiben a los repartidores transitando por la ciudad distendidos, alegres y lejos de una actividad rutinaria y más cercana a un hobby o pasatiempo. PedidosYa invita a los *riders* a que “la ciudad sea suya”, viviéndola al máximo conociendo cada rincón y generando “experiencias increíbles”. En algunas publicidades³⁴, la plataforma aparece como una herramienta ágil, eficiente e innovadora que revoluciona el comercio y los repartidores como sujetos veloces y flexibles, que se adaptan a las dificultades de la calle, toman riesgos y “vuelan” para atender al cliente. Asimismo, Rappi aclara que no son necesarios los procesos de selección “de un trabajo normal”, ya que se puede empezar a generar ganancias en menos de 24hs. Efectivamente, al considerar a los repartidores como “colaboradores autónomos”, su búsqueda está menos orientada a exponer que se trata de un trabajo con rasgos “tradicionales” y más a resaltar otras denominaciones cuyo objetivo es generar un sentido de pertenencia pero no con empleados, sino con una comunidad cohesionada a partir de lo que ofrece y demanda (Bucci et. al, 2022)³⁵.

³⁴ Cuenta Oficial de YouTube de PedidosYa, 14/06/2019 y 20/12/2019. Recuperadas de: <https://www.youtube.com/watch?v=D5m1-xNn0K4> y <https://www.youtube.com/watch?v=g9AxwyjVLbk>

³⁵ En el caso de PedidosYa, esto deriva en una distinción que la empresa efectúa entre quienes trabajan para ella (Equipo Tech, Equipo Operaciones, Equipo Marketing, Equipo Finanzas y Equipo *People*) y los *freelancers* que sólo buscan y entregan los pedidos (<https://drive.google.com/file/d/1d7QsRMLcxuBLP8ZIITGfBg4vvpbn5hmk/view>; p. 21). Mientras que en Rappi todo queda reducido a la posibilidad de generar ingresos “a través de la realización de entregas” según la necesidad, los tiempos y la circunstancia de cada persona.

El trabajo, entonces, queda reducido al cumplimiento de meros requisitos formales que permitan comenzar a repartir cuanto antes con el fin de “generar ingresos en los tiempos libres”, o bien a una serie de tips a tener en cuenta a la hora de repartir que son presentados como manual de instrucciones. Se propone una imagen de los repartidores como sujetos que, siendo independientes, pueden conciliar sus tiempos de vida con el reparto y disponer del tiempo como mejor les convenga.

Podemos sostener entonces que tienden a producir un determinado tipo de sujeto y de relaciones sociales. No sólo porque permiten que los repartidores elijan los horarios sino porque lo exigen, y al hacerlo, juegan un rol performativo: hacen crecer la idea de libre elección como uno de los aspectos centrales (Morales Muñoz, 2020). De esta forma los sujetos son llamados a hacerse cargo de sí mismos y sostenerse en su propia individualidad. Dicha autora sostiene que la movilización de los valores dominantes en el capitalismo actual como el individualismo, la autorregulación o el emprendedurismo, permiten legitimar y reproducir el modelo de desresponsabilización empresaria que subyace a las plataformas y que explica los procesos de deslaborización. De esta manera, la fuerza y capacidad personal son recursos valiosos para enfrentar contextos socioeconómicos e institucionales hostiles y son muchas veces los que permiten entender los posicionamientos subjetivos frente a trabajos de este tipo.

La precariedad laboral como categoría de análisis

Varias investigaciones han analizado las condiciones laborales de plataformas de esta índole, señalando que todo aquello de lo que se vale este discurso corporativo no es sino expresión del proceso de precarización laboral vigente desde mediados de los '70 (Combina y Paltrinieri, 2020; Darricades, 2021; Del Bono, 2019; Diana Menéndez, 2019; Fernández Massi y Longo, 2022; Goldin, 2020; Hidalgo Cordero y Salazar Daza, 2020; Marín Malo, 2019; Palermo et al., 2020; Palermo y Molina, 2021; Pérez Martirena, 2020; Ros et al., 2021; Wehle y Baudry, 2019). Por eso, nos detenemos en la noción de precariedad laboral como *categoría de análisis*, es decir, como categoría explicativa propuesta para reflexionar sobre las transformaciones en el mundo del trabajo³⁶.

La noción de precariedad laboral emergió en un primer momento para reflexionar acerca de la consolidación de empleos que, al calor de la crisis del modelo productivo predominante, suponían un desvío del empleo “típico” o “clásico” (industrial, masculino, asalariado, estable, ligado a un único empleador, con un único lugar de trabajo y protegido por la legislación laboral y las instancias de negociación colectiva) (De la Garza, 2010; Galin, 1986; Neffa, 2008). Sabemos que esta caracterización es parte de un ejercicio teórico-analítico, pero si el modelo de acumulación fordista-keynesiano derivó en un empleo “típico”, es porque lo fue en un contexto en particular: los “treinta gloriosos” (1945-1975) en los países centrales dentro del sector manufacturero (Fernández Massi, 2014).

En nuestra región y país, las modalidades laborales que se distancian de aquel no son un fenómeno nuevo, dado que la informalidad y las “precariedades” formaron parte de la realidad del mundo del trabajo desde que se incorporaron al mercado mundial (Busso, 2006; Longo, 2012). No obstante, si el término resultó de utilidad fue porque en la Argentina de mediados del siglo XX, a diferencia de otros países latinoamericanos, la relación salarial se había

³⁶ Nos distanciamos así de otra posible utilización del término que, en tanto *categoría de la práctica*, recupera su potencial de referencial para la organización colectiva (Brubaker y Cooper, 2021, citado en Longo y Busso, 2017).

generalizado y se habían conquistado importantes derechos laborales. En este sentido, Argentina constituyó una “excepción a medias” y las formas de trabajar que se extendieron a partir de los ‘70 fueron leídas como precarias (Altimir y Beccaria, 1999). La caída de la asalarización de la fuerza de trabajo significó un crecimiento de la inseguridad y la desprotección laboral (Salvia y Tissera, 2002, citado en Bernasconi et al., 2018).

Ahora bien, a través del tiempo y por diversos factores, aquellos trabajos considerados “atípicos” en un primer momento pasaron a estar cada vez más consolidados³⁷. En el mundo del trabajo actual, 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 ciertas tecnologías (masificación de las TIC y el avance de la digitalización) están cada vez más presentes y se manifiestan de diversas formas, por ejemplo, en la economía de plataformas. Por esa razón se vuelve sumamente importante repensar el concepto mismo de precariedad.

Investigaciones más recientes han buscado ampliar esas primeras definiciones partiendo de que no se trata de que haya existido un periodo previo de no-precariadad *versus* uno actual de precariedad. Antes bien, existe una relación de poder asimétrica entre capital y trabajo que se manifiesta de distintas maneras según la coyuntura histórica. No existen trabajos precarios y no precarios, sino distintos niveles de precariedad (Fernández Massi, 2014; Longo, 2012). Asimismo, si se mantiene la definición que va “por la negativa” al recuperar lo que los trabajos no son (“empleo clásico”), corremos el riesgo de aplicarla y englobar en ella a situaciones y experiencias muy disímiles. Por lo tanto, como sugieren Longo y Busso (2017), si buscar consensos en torno a cómo definir la precariedad supone la existencia de ciertas tensiones debido a la gran heterogeneidad de realidades laborales, se trata de reconocer que es precisamente esa heterogeneidad el rasgo distintivo del trabajo en las sociedades actuales. De ahí derivan los diferentes usos y apropiaciones que diferentes actores han atribuido al concepto.

Precariedad laboral, ¿categoría extensible al trabajo en plataformas de envíos a domicilio?

La precarización, en tanto *proceso*, no puede ser sólo interpretada como un cambio en las relaciones contractuales, sino que debe recuperar sus alcances económicos, sociales y políticos más amplios. Por esa razón recuperaremos las tres dimensiones que Longo (2012) propone para pensar la precariedad, que lejos de restringirla, intenta detectar las esferas en donde se materializa y los sentidos a partir de los que puede ser pensada.

La primera remite entonces a la precariedad del empleo y abarca tanto la pérdida de derechos laborales asociados al contrato formal y la flexibilización en el uso de la fuerza de trabajo (flexibilización interna), como las formas de contratación y despido a partir de la subcontratación, tercerización y otras formas irregulares o ilegales (flexibilización externa). La segunda consiste en la precariedad de las relaciones laborales y se expresa en la fragmentación del colectivo de trabajadores y en la ausencia o prohibición de organizaciones (Bouffartigue, 2008). Por último, la tercera remite a la precariedad del trabajo y recupera el nivel simbólico

³⁷ En Argentina existe consenso en reconocer a las reformas impulsadas durante la última dictadura y fundamentalmente durante el menemismo, como la variante autóctona de la reestructuración productiva a partir de las políticas de desregulación, flexibilización laboral, represión y desindustrialización (Darricades, 2021).

del mismo, esto es, la percepción de los trabajadores acerca de la tarea que realizan y la función social que cumplen (Paugam, 2000).

Extendiendo este esquema a las plataformas en análisis, podemos sostener que las tres están presentes. En primer lugar, se trata de un empleo precario porque tiene lugar tanto la flexibilización externa como interna. Con respecto a la primera, como dijimos, las empresas buscan constantemente expresar que se valen de un trabajo independiente. Los repartidores se incorporan a trabajar en calidad de autónomos a través de la inscripción en el régimen del monotributo, proceso por el cual se plantea una relación comercial donde hay una laboral. De este modo los riesgos son trasladados al repartidor, que debe valerse de sus propios medios para adquirir los elementos necesarios y quien debe autogestionarse cotidianamente sin contar con más que con su propia fuerza personal. Gustavo, repartidor venezolano, nos decía lo siguiente:

Tú estás tercerizado y tú te manejas. Listo. (...) No es lo mismo que te den un contrato en una empresa. Esto es mucho más informal (...) Y...nada, quedas pensando y...derechos mínimo...o sea...nada, poco y nada (...) Sigue siendo una plataforma digital que no te asegura nada (Gustavo, 20 años, Pedidos Ya).

En relación a esto, la flexibilización interna también tiene lugar, en tanto no reconocer relación de dependencia implica la ausencia de los derechos que se obtienen a cambio del trabajo. El desdibujamiento del contrato laboral a través de esta modalidad precaria de contratación, exime a las empresas de las responsabilidades de un empleador y empuja a los repartidores a una situación de inseguridad (física y material) constante. Pero además, también habilita un uso completamente flexible de la fuerza de trabajo. Como vimos, las plataformas exigen que los repartidores elijan los tiempos de trabajo, por lo tanto, aunque no estipulan una jornada laboral obligatoria, esto no significa que no promuevan una cierta organización de la misma. Asimismo, al depender de un sistema de puntuación y rankings que se actualiza quincenalmente³⁸, la flexibilidad no hace más que aumentar, volviéndose el tiempo de trabajo altamente dinámico e inestable.

En segundo lugar, si pensamos en la precariedad de las relaciones laborales, observamos que la gestión del trabajo por parte de las plataformas favorece una segmentación dentro del colectivo de trabajadores que tiende a volverlo aún más heterogéneo. Sabemos que el universo de repartidores está compuesto por perfiles socioeconómicos disímiles por las débiles barreras de entrada, pero la dinámica propia de las plataformas no hace sino incrementar esa heterogeneidad. Ottaviano et al. (2019) abordan esta cuestión y destacan que la dispersión geográfica y la alta rotación, la variedad en cuanto a los ingresos, y la gestión algorítmica y el sistema de puntuación-rankings refuerzan la fragmentación. Podríamos agregar un cuarto punto relativo a cómo las empresas promocionan el trabajo mediante una retórica individualista y meritocrática que valoriza tener el poder de decisión en las propias manos. Por lo tanto, encontramos una serie de obstáculos que dificultan la posibilidad de pensar en una identidad colectiva: al no haber un espacio físico determinado, una clara diferenciación entre el afuera y el adentro, relaciones estrechas y cotidianas entre trabajadores, una cultura organizacional

³⁸ La puntuación de los repartidores depende de factores como la cantidad de pedidos aceptados y rechazados o la disponibilidad en “horas especiales” (fines de semana, feriados, días de lluvia, entre otros). Se vuelve fundamental porque a mayor puntuación, mejor lugar en el ranking quincenal y más posibilidades de elegir horarios y lugares de trabajo.

propia ni una fuerza laboral fija y estable, nos preguntamos qué márgenes quedan habilitados para pensar en la existencia de actos de identificación que sitúen al individuo como miembro de una clase organizacional (Martínez García, 2005).

Un punto interesante es que ninguno de los entrevistados manifestó haber participado en instancias de movilización, reclamos o paros. Ahora bien, la gran mayoría sí está a favor de las manifestaciones que se han realizado reclamando por mayor seguridad a la hora de trabajar y que han surgido tras episodios de inseguridad sufridos por repartidores:

Depende del tipo de reclamo puede que esté a favor. Sí estoy a favor de los reclamos que son por hechos de inseguridad, de chicos que sufren robos mientras están repartiendo (...) por ejemplo hace poco un chico que mataron en Palermo. La verdad que la inseguridad es un tema que lamentablemente nos toca vivir en todos lados (Luciano, 28 años, Rappi y Pedidos Ya).

Lo relativo a los reclamos por seguridad es quizás el punto que más los une, ya que todos señalaron el peligro que significa trabajar en la calle, tanto por la exposición a accidentes de tránsito como a hechos de inseguridad. Esto último es particularmente visible para el caso de las mujeres, dado que la exposición a distintos tipos de violencias se incrementa por el acoso del cual son víctimas en el espacio público.

También observamos que ellos mismos buscan constantemente gestionar espacios de socialización para poder reducir la distancia que la plataforma y la actividad les imponen. Al estar permanentemente en contacto a través de redes sociales en las que comparten comunidades que se convierten en espacios fundamentales para ellos, la fragmentación nunca es total. Dichos espacios son fundamentales para resolver dudas, plantear inconvenientes (con comercios, clientes o la plataforma) y pedir ayuda:

Hay grupos de Pedidos Ya, de Rappi... es la única forma de que se sienta algún tipo de apoyo (...) si te roban o si te accidentas le mandas un mensaje al grupo 'che, ¿quién me auxilia?' y alguno te dice 'yo no estoy haciendo nada, voy' (Gustavo, 20 años, Pedidos Ya).

Finalmente, en tercer lugar, recuperamos la precariedad del trabajo, en tanto en los discursos de los entrevistados predomina cierto sentimiento de insatisfacción con respecto a la actividad, sobre todo con el reconocimiento simbólico y material que reciben. En cuanto al primero, podemos pensar que se debe a cómo están diagramadas las tareas que realizan y a que se trata de una actividad de baja calificación que no requiere de saberes técnicos o especializados. En efecto, el trabajo se divide en una serie de tareas simplificadas, rutinizadas y desubjetivadas que reducen la actividad a una mera consecución de pasos. Al respecto, un entrevistado señaló que el trabajo se asemeja a un juego porque la aplicación misma va guiando al repartidor en los pasos a realizar:

(...) te divertís jugando... dentro de todo es una aplicación, te va marcando... te vas con el celular y... es como si fuese un juego, nada más (Gastón, 52 años, Pedidos Ya).

Como resultado, los trabajadores se suelen percibir sobrecalificados para las tareas que realizan y no conciben a la actividad como fuente de gratificación personal. Antes bien, queda reducida a atender fines inmediatos y de corto alcance. En palabras de dos entrevistados: “(...) bueno también es el tipo de trabajo...estás repartiendo, no es complejo...(...) Yo le llevo a la gente un paquete de cigarrillos y unos chicles” (Julián, 36 años, Pedidos Ya y Rappi). “(...) vas a un lugar, decís un número, te dan un paquete y te vas” (Emilia, 30 años, Rappi).

Asimismo, con el reconocimiento material también se observa disconformidad, tanto con la tarifa del mandado por considerarla insuficiente como con el sistema de pago a destajo, que no retribuye aquellos momentos que hacen a su trabajo aunque no estén trabajando para un cliente específico. Gustavo y Gastón son testimonios paradigmáticos al respecto:

(...) Si no estás en un ranking más o menos...si no estás en un '4' para adelante, te hacen recorrer muchos km y laburas como 4 ó 5 horas y no te llevas ni 3 lucas...no te sirve (Gastón, 52 años, Pedidos Ya).

Asimismo, el reconocimiento material no se agota en lo relacionado a las ganancias, sino que también remite a los derechos laborales que se obtienen a cambio del trabajo. Según Méda (2019), el trabajo es al mismo tiempo “un factor de producción, la esencia del ser humano y el pilar del sistema de distribución de los ingresos, de los derechos y de las protecciones” (p. 200). Sin embargo, estos derechos son vulnerados a través de una supuesta idea de autonomía. Como profundizaremos, los entrevistados se muestran profundamente críticos del marco de desprotección en el que se ven obligados a trabajar y consideran que una de las principales desventajas deriva del desamparo que experimentan diariamente, ya que reconocen que efectivamente trabajan “para otro”.

Como conclusión, resulta necesario aclarar que estas tres dimensiones no repercuten ni inciden homogéneamente en la vida de los entrevistados, sino que sus significados y consecuencias varían. También existen distintas maneras de vivir y de apropiarse de ellas: se resisten o bien se aceptan (Longo y Busso, 2017). Por ese motivo, Cingolani (2011) prefiere referirse a precariedades en plural, con el objetivo de captar las formas y los alcances que adopta según las distintas realidades, posibilidades y limitaciones. Sabemos que su significado e implicancias dependen en buena medida de los “márgenes de libertad” con que cada persona cuenta en relación a factores estructurales (origen social, edad, género, composición familiar). No obstante, las trayectorias también se construyen a partir de ciertas decisiones y estrategias individuales que habilitan otras posibilidades y recursos que mediatizan dichos condicionantes (Jacinto et al., 2005).

En las entrevistas constatamos que, si bien el trabajo en estas plataformas se concibe como precario, esto no impide que simultáneamente se lo perciba como útil o conveniente, al menos en ciertos momentos. El reparto tiene distintas utilidades, se inserta en diferentes proyectos de vida, por lo que la precariedad se procesa de diferentes maneras según, principalmente, la utilidad otorgada al trabajo y las estrategias de uso desplegadas en relación a la plataforma. Esto depende en cierta medida de condicionantes estructurales, pero estos, por sí solos, no explican la utilización de las plataformas: el trabajo precario no sólo es un presente de vulnerabilidad y degradación de la calidad del empleo, sino que representa un proceso que se vivencia diferencialmente a lo largo de las trayectorias.

Entre la libertad y la desprotección: valoraciones y sentidos del trabajo en repartidores de plataformas

Para explicar las valoraciones y sentidos del trabajo en los entrevistados no basta con analizar los elementos que dan cuenta de un trabajo precario. Estas son producto de una representación compleja y multidimensional (Jacinto et al., 2005), es decir, los parámetros con los que se evalúa al trabajo no responden a un criterio unívoco a partir del cual se establece qué es un “buen trabajo” y qué no. Y para ello no sólo se tienen en cuenta las condiciones, el contenido y la calidad del mismo. Aun cuando existe una denuncia o una aceptación de la precariedad, aparece un diálogo entre varios aspectos que no son excluyentes, sino que conviven (muchas veces contradictoriamente).

¿Por qué estas plataformas? Sobre las razones y motivaciones de acceso

Un primer punto relevante consiste en las principales razones que motivaron la utilización³⁹ de estas plataformas. Al indagar en ello, encontramos que existen dos grandes causas y que, con fines analítico-expositivos, podemos ordenar a nuestros entrevistados en dos “grupos”.

En primer lugar, están aquellos que comenzaron a repartir para acceder a un ingreso complementario, ya que tienen un trabajo principal habilitado por los estudios superiores (finalizados o en curso) o bien por tener experiencia en un rubro. Asimismo, también remite a poder complementar no los propios ingresos, sino los de los padres. En estos casos el trabajo responde a una lógica instrumental, dado que se piensa dedicado a atender una necesidad inmediata en un momento determinado, mientras que no se tienen más expectativas que generar dinero. En esa línea resulta interesante el testimonio de Julián:

Básicamente agarré el laburo porque empecé a despilfarrar más plata...como yo todavía de analista [actualmente estudia Analista de Sistemas] arrancho como Junior (...) entonces salí con el auto a hacer una moneda extra (Julián, 36 años, Pedidos Ya y Rappi).

En estos casos, la estabilidad laboral ya está garantizada por el trabajo principal con los derechos que provee en tanto empleo registrado. También, es el que satisface las expectativas y proyectos personales de largo alcance y que están más vinculados a un proyecto profesional. Julio, que también trabaja como estudiante de una de las carreras que estudia, comentaba:

Este año me volvieron a operar de vuelta (...) estoy de licencia por el tema de la rodilla, estoy bajo ART⁴⁰(...) Si no tuviera mi trabajo en blanco cuando me pasó el accidente...yo no sabría cómo costear varias de las cosas como las muletas, la kinesiología (...) (Julio, 22 años, Pedidos Ya).

³⁹ Optamos por hablar de “utilización” antes que de “elección”, dado que entendemos que el hecho de trabajar en estas plataformas depende de múltiples factores y no siempre de una verdadera elección, a pesar de que en ocasiones esta realmente exista.

⁴⁰ Las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (ART) son empresas contratadas por los empleadores para reparar los daños en casos de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.

En ese contexto, el reparto es un trabajo que se percibe como “suficiente” porque se trata de personas que no tienen hijos ni familiares a cargo, que encuentran atractivo y redituable trabajar pocas horas y que no depositan mayores expectativas en él (Palermo y Molina, 2021). Se plantea como una actividad que no es imprescindible y que puede suspenderse:

Me subo hoy, laburo 6 horas y me traigo 10 lucas. Pero no lo tenes que hacer obligatoriamente todos los días (...) Tengo la suerte de que no es una necesidad. Y estoy soltero...no tengo una familia, hijos, porque irte todos los días en el horario de la cena sería bastante feo supongo (Julián, 36 años, Pedidos Ya y Rappi).

A raíz de esto es un trabajo que se piensa como pasajero y que se planea abandonar en el mediano plazo. En algunos casos porque quieren insertarse en relación a la carrera que estudian, o bien porque tener el título les permitiría mejorar el sueldo que ya tienen; mientras que en otros se busca encontrar un trabajo que sea más estable, tanto en la contratación como en los ingresos, aunque no esté vinculado a un saber específico. Sin embargo, la posibilidad de volver a repartir está lejos de ser descartada. Los entrevistados señalaron que por la facilidad para entrar y salir, es una opción a la que pueden volver si es necesario.

Por otro lado, el segundo grupo llega a las plataformas y se vincula con ellas de manera diferente: son una continuidad en una trayectoria que está signada por el tránsito entre múltiples empleos y rubros de actividad (construcción, gastronomía, limpieza de casas particulares, atención al público, changas⁴¹ y pequeños emprendimientos) en los que predominan las condiciones informales y precarias y que sólo en algunos pasajes se articularon con trabajo registrado. Esto no equivale a decir que los repartidores del grupo anterior no hayan transitado por experiencias similares, pero estas han funcionado como una “moratoria”, como un momento en el que el empleo estable no era una meta inmediata sino un proyecto a futuro.

En este segundo grupo, la motivación para comenzar remite a una búsqueda por tener un trabajo que sea más conveniente, tanto en lo económico como en las condiciones, que otras alternativas disponibles. A la hora de evaluar, se llega a la conclusión que repartiendo se pueden acceder a mejores ganancias y a una dinámica laboral más favorable:

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

Estas personas reconocen que es su trabajo principal, con el cual se vive y al cual hay que dedicarle total dedicación. A diferencia del primer grupo, para ellos es lo que estructura su día a día, la actividad sobre la cual se ordenan los diferentes tiempos de vida. No obstante, esto no significa que lo piensen como un trabajo “para toda la vida”, sino que critican que no permite posibilidades de crecimiento, por lo cual también planean dejarlo para conseguir “algo mejor”.

En ese contexto, el empleo registrado es una meta que no abandonan, pese a las desventajas que consideran que tiene, sobre todo, que las condiciones y el sueldo sean definidos “por otros”. Esto nos dice que si el reparto es una de las mejores opciones, sino la mejor, que tienen estas

⁴¹ Ocupaciones transitorias de carácter informal.

personas, es porque el resto de las alternativas son aún peores tanto en contenido del trabajo como en las condiciones de contratación y sobre todo en los ingresos:

Estamos en medio de una crisis, sobre todo para la gente que no tiene estudios. Pero tampoco me voy a comer cualquiera ¿viste? Se me han presentado laburos, pero me quieren pagar dos mangos y yo no te voy a agarrar por dos mangos. Ya estoy grande. Ya tengo ganas de cobrar un sueldo digno. (...) Por eso, si iba a mulear, prefiero mulear para mí y no para otra persona (Nicolás, 26 años, Rappi).

Por lo demás, vemos que ambos grupos valoran positivamente a las plataformas en tanto herramientas tecnológicas al alcance de cualquier persona. Las críticas que realizan no son tanto a las plataformas como herramienta de trabajo sino a su funcionamiento, es decir, a cómo se las gestiona a veces.

Sentido afirmativo y sentido contestatario: lo mejor y lo peor del trabajo

A la hora de recuperar aquellos elementos del trabajo más valorados tanto positiva como negativamente, observamos una interpelación directa hacia el discurso corporativo recuperado al principio. No porque se lo cite explícitamente en sus declaraciones (aunque a veces sucede) sino porque los aspectos que destacan tanto para bien como para mal funcionan como una suerte de “respuesta” a aquel.

En ocasiones se da con un sentido afirmativo, esto es, que se ve interpelado por los valores que las empresas promueven. El discurso se hace propio en el día a día, enalteciendo aquellos elementos que sólo las plataformas ofrecen y que permiten vincularse con un trabajo de una manera distinta e inimaginable previamente. Además de valorar a las plataformas como herramientas tecnológicas al alcance de cualquier persona, el otro factor más ponderado tiene que ver con la autonomía y la libertad, que se plasma en diferentes aristas. En primer término, lo que más valoran es la flexibilidad horaria para poder ajustar los tiempos de trabajo según las necesidades económicas, las responsabilidades personales y las eventualidades (Darricades y Fernández Massi, 2021): “(...) no tenés que estar atado a un horario, ¿vos querés laburar 6 horas? laburas 6 horas... todas las horas que vos quieras las puedes laburar. Está bueno eso, vos elegís tus horarios, nadie te lo impone” (Gastón, 52 años, Pedidos Ya).

En segundo lugar, otro aspecto fuertemente valorado remite a la independencia y ausencia de jefes. Los entrevistados resaltan que es favorable no estar sujetos a una estructura jerárquica ni a una supervisión directa. Así, pueden vincularse con el trabajo de manera más distendida y disfrutar de manejar y recorrer la ciudad, trabajar al aire libre o elegir su ropa. Además, valoran la seguridad de saber que es uno mismo quien controla los tiempos y quien puede decidir sin dar explicaciones. Por último, significa evitar los malos tratos de los jefes, que en algunos casos ha caracterizado la trayectoria laboral:

Lo que me dio ganas de empezar fue (...) poder ser independiente sin tener que realizar una inversión grande (...) Estoy muy expuesta en esto...pero creo que también hay trabajos en relación de dependencia en los cuales tenés que estar expuesto y creo que prefiero ser yo la que decide en los momentos en los que hacerlo y en los que no. Creo que me da un poquito más de seguridad (...) no tengo que responderle a nadie, apago la aplicación y listo (Emilia, 30 años, Rappi).

Finalmente, un tercer aspecto positivo son las ganancias que pueden generar. Esta es una cuestión clave para ellos: si bien plantean cierta inconformidad con la tarifa del envío y con la inestabilidad en los ingresos, destacan que en relación con la tarea que realizan y en comparación con otras alternativas, la ganancia que se percibe o se puede llegar a percibir es buena. Esta idea descansa en que pueden aumentar a medida que se incrementen las horas trabajadas, lo cual da cuenta de cómo el discurso meritocrático se encuentra arraigado en su dinámica de trabajo. Se valora positivamente que sea uno mismo quien pueda decidir cuánto dinero ganar en base a la cantidad de horas que se quiera trabajar.

Observamos que todos estos puntos no son excluyentes con la división que realizamos anteriormente, sino que son aspectos igualmente importantes. Sin embargo, su causa varía. Para los primeros, es la flexibilidad horaria lo que permite conciliar el trabajo principal con el reparto. Asimismo, la independencia permite trabajar rompiendo con la estructura que prima en el trabajo principal, caracterizada por lo rutinario y las formalidades. Por último, creen que las ganancias generadas son convenientes por la facilidad con que ingresan, las tareas que realizan y el tiempo que le dedican. Por su parte, para los segundos adquiere otro significado, porque tanto la flexibilidad horaria como la ausencia de jefes y las ganancias que se generan (o se pueden generar) son elementos que prácticamente no están en otros trabajos. Entonces, son estas tres cuestiones las que hacen que se priorice a las plataformas por sobre empleos en otros rubros en los que tienen experiencia.

Cuando este sentido afirmativo se materializa en sus discursos, lejos se está de denunciar al trabajo como precario. Dichos rasgos hacen que sea conveniente tanto si se busca repartir como trabajo principal como si se lo hace como complemento. Es por esto que decimos que se ven interpelados por el discurso que las empresas les proponen y que, hasta cierto punto, personifican.

Sin embargo, en otras ocasiones, esa respuesta al discurso corporativo se da con un sentido contestatario, es decir, que lo problematiza y se cuestiona hasta qué punto esa lógica promovida “desde arriba” es real y hasta dónde conviene adherirse. El mismo se materializa en una serie de críticas a las plataformas. En primer lugar, la más recurrente remite a la desprotección e inseguridad que experimentan frente a los riesgos de la calle (accidentes, robos, violencia en general). También han enfatizado en la falta de respuestas por parte de las empresas cuando han intentado reclamar, criticando la postura de desresponsabilización que estas adoptan:

El problema es que no te reconocen. Me gustaría que pongan una ART, yo no tengo ART. El otro día me accidenté repartiendo y no me cubrieron nada. No tengo ningún lugar donde reclamar (...) yo tranquilamente me puedo romper la cabeza y no se hace cargo nadie, nadie se hace responsable. Por más que le haga juicio a la empresa, se lava las manos (Lara, 19 años, Pedidos Ya).

En este punto comienzan a relativizar aquello que antes ponderaban, puesto que la ausencia de una entidad física a la cual reclamar aparece como la contracara de esos elementos positivos. Además, esta ausencia implica la falta de reconocimiento a su esfuerzo, por ejemplo, los días de lluvia o mal tiempo: “(...) es un laburo con riesgo...el riesgo se debería pagar también...yo he laburado con lluvia y no han puesto ni un premio porque llovía” (Gastón, 52 años, Pedidos Ya)” (Gastón, 52 años, PedidosYa).

Como es de esperar, estas críticas son realizadas mayormente por aquellos que tienen a las plataformas como su trabajo principal, por lo tanto, a medida que aumenta la dependencia económica también lo hace el grado de conflictividad. En sus discursos prima un sentimiento de frustración ante la desprotección, pero esto no es nuevo para ellos. Algunos nunca han trabajado formalmente, otros sólo en algunos momentos y otros se han mantenido “en el medio”, es decir que si bien han trabajado de manera informal, han acordado con sus empleadores ciertos grados de protección. Por ese motivo estos nudos conflictivos acaban siendo aceptados y naturalizan la precariedad como un estado de permanente inseguridad (Wehle y Baudry, 2019):

Como nunca tuve un trabajo en blanco no tenía muy incorporado lo que eran las normas y todo eso...en el momento que yo fui a buscar laburos nunca las vi. No me planteé de esa forma los trabajos. Y las veces que reclamé no me fue muy bien (Nicolás, 26 años, Rappi).

Otro de los puntos más criticados es la falta de transparencia con las que funcionan las plataformas, generando que no terminen de conocer con claridad algunos aspectos centrales del trabajo: cómo se realiza el cómputo de sus ganancias entre la aplicación de bonificaciones y los diferentes descuentos que se les realizan, por qué los envían a lugares lejanos por fuera de las zonas que seleccionaron, cómo se determina la tarifa del mandado, cómo se gestionan las propinas o cuáles son los criterios para bajar o subir su puntaje y por lo tanto su lugar en el ranking (lo cual condiciona la cantidad de trabajo).

Vemos entonces que, a partir de lo que llamamos sentido contestatario, sí encontramos motivos que nos hacen pensar que hay un reconocimiento y una denuncia de condiciones precarias de trabajo, sobre todo en quienes se dedican únicamente a repartir. En tanto existe una crítica hacia el abandono y el no-reconocimiento por parte de las empresas, como hacia la opacidad y falta de transparencia, los entrevistados cuestionan y relativizan esas ventajas iniciales. Plantean que, aunque beneficiosas, no son más que un modo de justificar el marco de desprotección en el que se ven obligados a trabajar, dentro del cual la decisión final siempre pertenece a las empresas.

Reflexiones finales

El presente artículo analizó por qué el trabajo en las plataformas de envíos a domicilio puede ser entendido como precario, retomando tres categorías propuestas por Longo (2012): precariedad del empleo, del trabajo y de las relaciones laborales. De esta forma, se detectaron distintas esferas en que la precariedad se materializa en la cotidianeidad de los repartidores.

Atendiendo a nuestro objetivo, notamos que esta precariedad no repercute ni incide homogéneamente en sus vidas, sino que sus significados y consecuencias varían, así como las maneras de vivirla y apropiarse de ella. Existe un diálogo entre diversos aspectos que no son excluyentes sino que conviven (muchas veces contradictoriamente) y que no se agotan en el contenido, las condiciones y la calidad del trabajo.

Reconstruimos entonces dos cuestiones centrales: principales razones y motivaciones de entrada a las plataformas, y aspectos más valorados positiva y negativamente. Identificamos que ahí entra en juego el discurso corporativo de las empresas, en tanto los entrevistados lo internalizan y dialogan directa o indirectamente con él, aceptándolo en algunas ocasiones (sentido afirmativo) y rechazándolo en otras (sentido contestatario).

Constatamos que no existe una valoración positiva o negativa sobre el trabajo, sino que es la ambivalencia y contradicción el rasgo distintivo del discurso de estos trabajadores, y lo que hace que sus sentidos estén en permanente (re)construcción. Dimos cuenta de cómo estas plataformas ofrecen una serie de innegables y considerables ventajas, pero por otro lado, de cómo suponen una situación laboral de alto riesgo debido a la desprotección de las empresas, que muchas veces acaba socavándolas (Wehle y Baudry, 2019). Por ese motivo, conviven la aceptación y la denuncia de la precariedad.

Como explica Adamini (2019), la lógica propia de la sociedad post-industrial supone una nueva forma de organización del trabajo basado en el uso intensivo de las TIC (con todos los beneficios que supone), pero mantiene condiciones laborales desprotegidas e inestables gracias a la intensificación de la flexibilización laboral⁴² que caracteriza a las estrategias de tercerización y deslaborización. En este contexto, algunos optan por denunciar y luchar contra esa precariedad. Otros, aunque la reconocen, la aceptan como intrínseca a las nuevas maneras de trabajar, que resultan convenientes al menos en determinados momentos y por varias razones. Tal como explica Haidar (2023), los sentidos no son lineales ni tampoco el resultado de condiciones objetivas de existencia (el lugar ocupado en el proceso productivo): el reconocimiento de la precariedad no siempre deriva en representaciones negativas o en contestación social.

Ros et al. (2021) señalan que las tecnologías digitales son idealizadas por una suerte de “imaginario juvenil” que exalta la libertad que suponen en contraposición con la rigidez de un empleo “estándar” (bajo relación de dependencia y con una jornada laboral y sueldo delimitados). De ahí que debamos interpretar su éxito al calor del proceso de mutación cultural del trabajo sobre la figura del emprendedor como nuevo referencial del trabajador ideal y de las condiciones que lo hicieron posible tanto a escala mundial como nacional. Esto es fundamental porque afecta también las percepciones sobre temas clave como la regulación, la organización y acción colectiva o el rol que se adjudica al Estado y los sindicatos. Creemos que son líneas de investigación importantes a contemplar y profundizar en futuros proyectos.

Fuentes

Startupeable (19 de septiembre de 2022). Historia y Futuro de la Super App de Latinoamérica. <https://startupeable.com/rappi/#:~:text=La%20oportunidad,En%20el%20obuz%C3%B3n&text=Lanzaron%20un%20piloto%2C%20al%20que,los%20que%20de%20scargaban%20la%20app> 111

⁴² La flexibilización laboral no es *per se* sinónimo de inseguridad en el trabajo. Sin embargo, sí lo es en la modalidad que ofrecen estas empresas en nuestro país.

Bibliografía

Adamini, M. (2019). Una mirada ampliada sobre la precariedad post-industrial. El caso de los trabajadores informáticos a partir de estudios sociales recientes. Cuadernos de H ideas, vol. 13, nº13. Disponible en: <https://doi.org/10.24215/23139048e021>.

Altimir, O. y Beccaria, L. (1999). El mercado de trabajo bajo el nuevo régimen económico en Argentina. (28; Serie Reformas Económicas), Comisión Económica para América Latina y el Caribe.

Antunes, R. (2005). *Los sentidos del trabajo. Ensayo sobre la afirmación y la negación del trabajo*. Herramienta: Taller de Estudios Laborales.

Battistini, O. (2009). La precariedad como referencial identitario. Un estudio sobre la realidad del trabajo en la Argentina actual. Revista Psicoperspectivas, Vol. 2, nº8, 120- 142. Disponible en: www.psicoperspectivas.cl.

Beccaria, L. y Serino, L. (2001). El deterioro de la calidad del empleo en los noventa. *Enoikos*, nº 18, 1-12.

Bernasconi, F., Dichiera, E. y Pulpeiro, J. (2018). Condiciones laborales de los jóvenes en la Argentina actual. Presentado en X Jornadas de Sociología de la UNLP, 5 al 7 de diciembre de 2018, Ensenada, Argentina. Disponible en http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.11374/ev.11374.pdf.

Béroud, S. y Bouffartigue, P. (2009). *Quand le travail se precarise, quelles resistances collectives?*. La Dispute.

Bouffartigue, P. (2008). Précarités professionnelles et action collective. Le forme syndicale à l'épreuve. *Travail et emploi*, nº116.

Bourdieu, P. (2013). *La miseria del mundo*. Fondo de Cultura Económica.

Bucci, M., Granara, G., Lamaletto, L. y Dolcemáscolo, A. (2022). ¿La nueva era del trabajo? Un análisis discursivo de las plataformas de intermediación de trabajo temporario en Argentina. Presentado en XI Jornadas de Sociología de la UNLP, 5 al 7 de diciembre de 2022, Ensenada, Argentina. Disponible en: https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.15548/ev.15548.pdf.

Busso, M. (2006). El trabajo informal en Argentina: la novedad de un fenómeno histórico. En J.C. Neffa y P. Pérez (Coords.), *Macroeconomía, mercado de trabajo y grupos vulnerables*.

Desafíos para el diseño de políticas públicas. Asociación Trabajo y Sociedad. CEIL-PIETTE del CONICET.

Castel, R. (2010). *El ascenso de las incertidumbres*. Trabajo, protecciones, estatuto del individuo. Fondo de Cultura Económica.

Castillo, J.J (2007). El trabajo fluido en la sociedad de la información: organización y división del trabajo en las fábricas del software. *Revista de Trabajo*, n°4, 125-141.

Cingolani, P. (2011). *La précarité*. PUF.

----- (2016). Capitalismo de plataforma: nuevas tecnologías de la comunicación e internacionalización del trabajo. *Boletín Onteaiken*, n°22.

Collin, D. (2007).“Las tesis sobre ‘el fin del trabajo’. Ideología y realidad social”. *Revista Herramienta*, n°6.

Combina, F. y Paltrinieri, M. (2020). Plataformas austeras. Conflictos y posibilidades en la economía actual. En M. Félix y L. Bona (Comps.), *Economía de plataformas: Problemas, debates y casos de estudio*. Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. Cátedra Economía II. (Ensayos de Economía Política. Serie Trabajos de Estudiantes de Grado; 1). Disponible en: <http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/libros/pm.3696/pm.3696.pdf>

Darricades, M. (2021). Deslaborización formal y real en plataformas austeras de reparto: los casos de las empresas Glovo y Pedidos Ya en La Plata. [Tesis de grado]. Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. Disponible en: <https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/tesis/te.2130/te.2130.pdf>.

De la Garza Toledo, E. (2000). *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*. FCE, México.

----- (2010). *Hacia un concepto ampliado de trabajo: del trabajo clásico al no clásico*. Anthropolos.

Del Bono, A. (2019). Trabajadores de plataformas digitales: condiciones laborales en plataformas de reparto a domicilio en Argentina. *Cuestiones de Sociología*, n°21. Disponible en: <https://doi.org/10.24215/23468904e083>.

Del Bono, A. y Bulloni, M.N. (2021). Tercerización laboral en la era digital: viejos problemas y nuevos desafíos. *Caderno CRH*, vol. 34, 1-12.

Diana Menéndez, N. (2019). ¿Qué hay de nuevo, viejo? Una aproximación a los trabajos de plataformas en Argentina. *Revista de Ciencias Sociales*, nº165, 45-58.

Fernández Massi, M. (2014). Dimensiones de la precariedad laboral: un mapa de las características del empleo sectorial en la Argentina. *Cuadernos de economía*, vol. 33, nº62, 231-257.

Fernández Massi, M. y Longo, J. (2022). Tecnologías, pandemia y el futuro de los nuevos trabajos. En P.E. Pérez y M. Busso (Coords.), *Economía, trabajo y pandemia: apuntes sobre modelo productivo y mercado laboral en Argentina*. Tren en movimiento. Disponible en: <https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/libros/pm.6122/pm.6122.pdf>

Galín, P. (1986). Asalariados, precarización y condiciones de trabajo. *Nueva Sociedad*, nº85, 30-38.

Goldin, A. (2020). Los trabajadores de plataforma y su regulación en la Argentina. Documentos de Proyectos (LC/TS.2020/44), Comisión Económica para América Latina y el Caribe.

Guimenez, S. (2010). Algunas implicancias subjetivas de la precariedad laboral. Presentado en VI Jornadas de Sociología de la UNLP, 9 y 10 de diciembre de 2010, La Plata, Argentina. Disponible en: http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.5407/ev.5407.pdf.

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 nº11, Instituto de Investigaciones Gino Germani, Facultad de Ciencias Sociales - UBA.

----- (2023). La dimensión olvidada en los estudios sobre trabajo de plataformas: La subjetividad de quienes trabajan. *Estudios Sociológicos*, 42, 1–22. <https://doi.org/10.24201/es.2024v42.e2336>.

Hidalgo Cordero, K. y Salazar Daza, C. (2020). *Precarización laboral en plataformas digitales. Una lectura desde América Latina*. Friedrich Ebert Stiftung (FES-ILDIS).

Jacinto, C., Wolf, M., Bessega, C. y Longo, M. E. (2005). Jóvenes, precariedades y sentidos del trabajo. Presentado en el 7° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo 117 (ASET), 10 al 12 de agosto de 2005, Buenos Aires, Argentina. Disponible en: <https://aset.org.ar/congresos-antteriores/7/pdf/02007.pdf>

Krieger, M.J y Fassio, A. (2016). El análisis organizacional: el diagnóstico y la intervención en las organizaciones públicas. En M.J. Krieger (Coord). *Métodos y técnicas de diagnóstico e intervención en administración pública*. Errepar.

Longo, J. (2012). Las fronteras de la precariedad: Percepciones y sentidos del trabajo de los jóvenes trabajadores precarios de hipermercados. *Trabajo y Sociedad*, n°19, 375-392.

Longo, J. y Busso, M. (2017). Precariedades. Sus heterogeneidades e implicancias en el empleo de los jóvenes en Argentina. *Estudios del trabajo*, n°53, 1-27. Disponible en: https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.13965/pr.13965.pdf.

López Mourelo, E. y Pereyra, F. (2020). El trabajo en las plataformas digitales de reparto en la Ciudad de Buenos Aires. Una aproximación cuali-cuantitativa. *Estudios del trabajo*, n°60.

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.

Marín Malo, M. (2019). El cómputo del tiempo de trabajo en la prestación de servicios a través de plataformas digitales. *Temas laborales*, n°148, 161-187.

Martínez García, B. (2005). Las nuevas formas de organizar el trabajo: obstáculo para la construcción de una identidad. En L. Schvarstein y L. Leopold (Comps), *Trabajo y subjetividad. Entre lo existente y lo necesario*. Paidós.

Méda, D. (2019). Tres escenarios para el futuro del trabajo. *Revista Internacional del Trabajo*, 138(4), pp. 675-702.

Miguez, P. y Phillipetto, S. (2021). Trabajo y plataformas. Emergencia, auge y consolidación de su dinámica en la crisis del COVID-19. En O. Battistini y R. Carmona (Coords), *Plataformas de empleo y transformaciones del mundo del trabajo en un contexto de pandemia*. Ediciones UNGS. Disponible en: https://repositorio.ungs.edu.ar/bitstream/handle/UNGS/918/plataformas_empleo.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

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 H. Cordero y K. Salazar Daza (Eds), *Precarización laboral en plataformas digitales*. Una lectura desde América Latina. Friedrich Ebert Stiftung.

Neffa, J.C. (2008). *La informalidad, la precariedad y el empleo no registrado en la provincia de Buenos Aires*. Ministerio de la Provincia de Buenos Aires.

Ottaviano, J., O'Farrell, J. y Maito, M. (2019). Organización sindical de trabajadores de plataformas digitales y criterios para el diseño de políticas públicas. Friedrich Ebert Stiftung (FES).

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 el 15° Congreso Nacional 119 de Estudios del Trabajo (ASET), 1 al 3 de diciembre de 2021, Buenos Aires, Argentina. Disponible en: <https://www.unse.edu.ar/trabajosociedad/39%20PALERMO%20y%20MOLINA%20Plataformas%20de%20delivery.pdf>.

Paugam, S. (2000). *Le Salarié de la précarité*. PUF.

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. Disponible en: <http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/tesis/te.1971/te.1971.pdf>.

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 el 15° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo (ASET), 1 al 3 de diciembre de 2021, Buenos Aires, Argentina. Disponible en: https://aset.org.ar/wp-content/uploads/2022/08/9_ROS_ponencia.pdf.

Sennet, R. (2000). *La corrosión del carácter*. Anagrama.

Srnicek, N. (2018). *Capitalismo de plataformas*. Caja Negra Editora.

Sztulwark, S. y Míguez, P. (2012). Conocimiento y valorización en el nuevo capitalismo. *Realidad económica*, nº6, 1-32.

Wehle, B. y Baudry, G. (2019). ¿SER o NO SER tu propio jefe? Tensiones laborales de los jóvenes en las plataformas digitales. Presentado en el 14° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo (ASET), 7 al 9 de agosto de 2019, Buenos Aires, Argentina. Disponible en: https://aset.org.ar/congresos-antecedentes/14/ponencias/9_Wehle.pdf.

Zukerfeld, M. (2020). Bits, plataformas y autómatas. Las tendencias del trabajo en el capitalismo informacional. *Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo*, n°7.

Semblanza

Gonzalo Fiordelisi

Licenciado en Sociología (UNLP) - Becario EVC-CIN. Última publicación disponible en: <https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/library?a=d&c=tesis&d=Jte2633>

Organismos colaboradores: Este artículo se enmarca en el Proyecto de Investigación “Deslaborización y calidad del empleo. Un estudio comparativo de nuevas formas de trabajo en zonas urbanas” (PICT 2019-02228). A su vez, es resultado del proceso de elaboración de la Tesina del autor, correspondiente al grado en Sociología de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional de La Plata.

Disciplina académica y subdisciplinas: Sociología - Sociología del Trabajo.

Tipo, método o enfoque del estudio: Estudio cualitativo.