XV Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, 2023.

Trabajadores de plataformas: aproximaciones en torno a sus vivencias y al concepto de libertad.

Alvarez, Johanna.

Cita:

Alvarez, Johanna (2023). *Trabajadores de plataformas: aproximaciones en torno a sus vivencias y al concepto de libertad. XV Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.*

Dirección estable: https://www.aacademica.org/000-025/58

Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons.
Para ver una copia de esta licencia, visite
https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.es.

Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto*. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: https://www.aacademica.org*.



Trabajadores de plataformas: aproximaciones en torno a sus vivencias y al concepto de libertad

Alumnxs:

Alvarez, Johanna

Speranza, Emanuel

Estudiantes de grado: Sociología

Seminario de horas externas

Introducción

A partir del proyecto UBACyT “Dinero, vocación y libertad. El caso de los trabajadores de plataformas” dirigido por Esteban Vernik, se busca ahondar sobre las realidades, ventajas y dificultades de estos nuevos tipos de trabajadores.

En el informe se analizará el lugar del trabajo con el advenimiento del capitalismo de plataformas. El objetivo general es indagar de qué trata esta nueva forma de trabajo y cómo incide en la vida de los mismos sujetos. Como objetivo específico se busca, en primera instancia, dilucidar lo que ellxs comprenden por libertad, a su vez explorando la condición precaria que se prejuzga del trabajo de plataformas. Se realizará un análisis interpretativo de las respuestas de los participantes, en este caso trabajadores de Rappi y Pedidos Ya, ante preguntas preseleccionadas con foco en nuestros objetivos.

Antecedentes del tema

En 1990, Gilles Deleuze (1997) publica su “Posdata de las Sociedades de Control”, un trabajo de pocas páginas, pero de una alta densidad, que nos permite extraer de allí herramientas indispensables a la hora de poder analizar los fenómenos que ocurren al interior del capitalismo actual.

La Posdata busca sintetizar, a su vez que extender, el trabajo de Foucault sobre las sociedades soberanas y disciplinarias. Las primeras operaban bajo la premisa “hacer morir, dejar vivir”, en donde el poder adquiere un cariz negativo, según Foucault, debido a los fines destructivos del poder al momento de dirigirse a los cuerpos. Por otra parte, las sociedades disciplinarias se disponen a contrapelo respecto a las soberanas. En ellas, la premisa es “hacer vivir, dejar morir”. Aquí nace el giro foucaultiano del poder, otorgándole un rasgo positivo. El castigo, entre otras funciones, se corre de la escena pública y queda relegado a espacios de encierro. Ahora bien, esta característica remite a otros aspectos y se replica a lo largo de la vida del individuo. Este no deja de pasar de un espacio cerrado a otro “primero la familia, después la escuela ("acá ya no estás en tu casa"), después el cuartel ("acá ya no estás en la escuela"), después la fábrica, de tanto en tanto el hospital” (Deleuze, 1997: 1).

Ahora bien, Deleuze observa cómo estos lugares de encierro comienzan a entrar en crisis, dando lugar a un tercer tipo de sociedad: de Control. En estas, explica el filósofo francés, los moldes de las sociedades disciplinarias son reemplazados por modulaciones que cambian continuamente. En efecto, algo de esto podemos observar en los relatos de Callum Cant (2020), en su libro “Riding for Deliveroo”. Allì, el autor señala que el salario no se encuentra estipulado de antemano, sino que dependerá de la cantidad de pedidos que realicen los trabajadores. Deliveroo es una plataforma que secciona las ciudades en zonas, en donde el pago varía según la zona. Lo que se observa es el cariz modular del salario, en donde el mérito funciona como pivote organizador. Deleuze (1997) va a decir que las empresas profundizan esta modulación de salarios a través de la competencia “la empresa no cesa de introducir una rivalidad inexplicable como sana emulación, excelente motivación que opone a los individuos entre ellos” (p.3). Esto se encuentra en Deliveroo a la hora de tomar pedidos, en donde no existe una especie de fila, sino que pone en competencia a los trabajadores por quien toma el pedido más rápido.

Es necesario destacar que Deleuze no libera a las sociedades de control de la disciplina, sino más bien, la extiende hacia todos los rincones de la sociedad. El control, en efecto, exacerba la disciplina. Asimismo, menciona una nueva predominancia por parte de las máquinas informáticas y los ordenadores. Deleuze refiere a una transformación tecnológica devenida en mutación del capitalismo. Esto no quiere decir que se dejen de producir materias primas o productos terminados, sino que en este capitalismo de superproducción se busca principalmente vender servicios y comprar acciones. Un capitalismo que ya no es para la producción, sino que se encuentra centrado en el producto. La fábrica, de esta manera, le deja su lugar a la empresa. La preocupación deleuziana de este movimiento es que el marketing logra así convertirse en un instrumento para el control social, en donde se nos enseña que las empresas tienen un alma. De esta manera, es que las sociedades de control logran instaurar un nuevo tipo de capitalismo, el capitalismo de plataformas.

Respecto a la investigación de Callum Cant, vale la pena destacar que el autor quiere investigar sobre la vida de los trabajadores contemporáneos en el marco de las plataformas, en el cual se pregunta por la supuesta flexibilidad y libertad

individual, y a su vez indaga sobre la explotación y el conflicto. Para su investigación decide comenzar a trabajar para la plataforma Deliveroo y posteriormente en UberEats, logrando una visión interna del trabajador de plataformas. Desde ese lugar, ve la cruel realidad de explotación que sufren los trabajadores bajo el control de los algoritmos. Sin embargo, atravesando las barreras de este nuevo método de trabajo que intenta separar a los individuos, los trabajadores utilizaron las nuevas tecnologías para generar amplias redes de comunicación, facilitando la organización de huelgas y protestas.

Nick Srnicek, en su obra “El capitalismo de plataformas” (2018), trabaja sobre el supuesto de que el capitalismo ha recurrido a los datos para recobrar vitalidad tras las prolongadas crisis de sobrecapacidad que acechan desde la década de 1970. Se centra en examinar el modelo de acumulación representado por empresas como Google, Apple y Microsoft, entre otras, para demostrar cómo los datos y plataformas desempeñan funciones capitalistas clave, destacando su capacidad para fomentar la deslocalización y precarización de la mano de obra.

Además, analiza cómo se han producido transformaciones significativas en la vida de los trabajadores a causa de la economía digital, dejándolos en situación vulnerable, expuestos a condiciones laborales explotadoras, especialmente durante los periodos de crisis económica. Algunas de las que menciona el autor son la crisis de los 70 (que provocó un alejamiento de lo que se conocía como empleo seguro hacia uno más flexible), la de la década de 1990 (la revolución tecnológica y financiera dio lugar a una burbuja en la nueva industria de internet) y la de 2008 (que provocó como respuesta una burbuja en el sector inmobiliario).

En ambas producciones se analiza una nueva forma de ser trabajador que se resguarda bajo la imagen y discursos orientados a ser su propio jefe y “elegir” cuándo trabajar. Esto podría llevar a pensar que brinda una mayor libertad, pero cuando se empieza a indagar en el funcionamiento de estas plataformas se dan cuenta ciertos halos de restricción. Por ejemplo, si bien el trabajador es dueño de su medio de transporte y su mochila refrigeradora para transportar las cosas, sigue sin ser dueño de los medios de producción (en este caso, los alimentos que se transportan). Además, cuando uno pasa tiempo sin conectarse a la plataforma es sancionado, limitando fuertemente la “libertad” del trabajador. Podría pensarse, entonces, en el surgimiento de una nueva relación entre los

trabajadores y también un nuevo vínculo entre el trabajador y el trabajo (donde el primero parece desanclado). A su vez, ambos autores dan cuenta de la necesidad de una mayor sindicalización para estos trabajadores de plataformas.

Metodología

Participantes:

La selección de la muestra fue no probabilística. Para este trabajo participaron trabajadores pertenecientes a las plataformas Rappi y PedidosYa, localizados en el Área Metropolitana de Buenos Aires en los años 2022 y 2023. Las encuestas se realizaron de manera presencial o remota, extendiendo el cuestionario para su autocompletado en estos últimos casos.

Instrumentos: el valor de la vivencia.

Dentro de las Cs. Sociales encontramos una amplia colección de clásicos que han contado con una gran difusión de sus teorías, de sus conclusiones y, sobre todo, de sus métodos. En ellos hemos encontrado la prevalencia de técnicas, por así decir, extranjeras o importadas. Las Cs. Naturales han sabido disponer de un armamento numeroso y rígido de métodos de estudio que han sido transferidos a las Cs. Sociales, adoptadas como la única forma de producir conocimiento. Se extienden varios ejemplos de ello, desde el estructuralismo de Durkheim hasta el estructural funcionalismo de Parsons. Nuestra intención no es dirigirnos a contrapelo de estos pensadores, sino tan solo darle espacio a los relatos de los cuerpos que han sido desechados por tanto tiempo. De igual manera, Insistimos en la importancia de nuestros clásicos y, por supuesto, en su validez actual, por lo que no nos limitaremos a la recopilación de citas de las encuestas, sino que nos serviremos de teorías generales para poder enmarcar el lugar en donde estas voces se producen y reproducen dentro del campo social.

En nuestras lecturas, se destacan los esfuerzos realizados por Dilthey para establecer a la hermenéutica como principio de las ciencias del espíritu en el siglo XIX. En ellas, los datos construidos, se revisten de un carácter particular relacionado al concepto de vivencia (Gadamer,1992). La vida comienza a pensarse como un proceso, una estructura, como conjunto de conexiones, en efecto, la vida se articula, según Dilthey. Ella posee redes internas que realizan

conexiones a lo largo del tiempo. Explica Gadamer, que las unidades mínimas mediante las cuales se expresa la vida, son las vivencias. Podemos interpretar, también, que estas son una intensificación de la vida.

Por otra parte, Gadamer (1992) refiere a que en el concepto de vivencia hay algo que pide ser reconocido y que alude a una referencia interna de la vida. La interpretación, por lo tanto, no son datos de experimentación y de medición, típicos de las llamadas ciencias duras, sino que son unidades de significado. Lo vivencial es la verdadera unidad de lo dado (Gadamer, 1992). El cariz de esta unidad refiere a algo que no se limita a fluir y a desaparecer en la corriente de la vida, sino que prevalece, tiene un carácter permanente. En este sentido, se revela en el discurso extendido por el sujeto por ser territorio de su cuerpo. Asimismo, lo vivido es siempre vivido por uno mismo y pertenece a la unidad de este uno mismo, por lo tanto, es insustituible. Hay algo allí, en la singularidad de la vivencia y la declaración que es inexorable para este trabajo. La vivencia, entonces es "algo inolvidable e irremplazable, fundamentalmente inagotable para la determinación comprensiva de su significado" (Gadamer, 1992: 104). Desde la hermenéutica: comprender es buscar revivir lo vivido por otro. Desde nuestros encuentros, buscaremos que las vivencias se retiren momentáneamente de la privacidad y salgan a la superficie como un corcho, para comprender qué sucede, qué tienen para decir estos sujetos insertos en la maquinaria capitalista.

Es por esta razón que el cariz de este trabajo supone una investigación cualitativa respecto a las vivencias de lxs encuestadxs. Para ello, se diseñó y aplicó una guía de pautas, con la incorporación de técnicas proyectivas, que permita a lxs integrantes de este grupo lograr abordar a las unidades de análisis declaradas en el apartado antecedente.

Primera bitácora (Johanna):

Para el trabajo de las horas externas había que salir a buscar personas que trabajen en "Rappi" o "PedidosYa" para hacerles la encuesta. Cada integrante del grupo debía conseguir cinco.

Al inicio acudí a mis redes sociales para ver si algunx de mis seguidorxs trabajaba en alguna de las plataformas, ya que al ser del interior no conozco demasiada gente en Buenos Aires. Hice una publicación en una historia en donde decía lo que necesitaba y para qué. Me empezaron a hablar amigxs que tenían amigxs/conocidxs que trabajaban ahí. En algunos casos me pedían el link para la encuesta y en otros me pasaban el contacto.

Entre idas y vueltas conseguí realizar tres encuestas. Arme un mensaje que contenía la información de quién era, para qué estaba recolectando los datos y el link para hacer la encuesta.

Como no tenía acceso al drive de los datos, les pedía que me avisaran cuando terminaran para llevar un registro de cuántas encuestas llevaba. Hubo personas que me hablaron para que les pase el link para ellos poder pasárselo a amigxs/conocidxs, pero en algunos casos mis contactos no me respondieron más y en otros estos terceros ya no trabajaban más como repartidores.

Primer encuestadx:

Un compañero de la facultad me pidió el link para pasársela a un amigo, este la respondió y le comentó que, a pesar de su larga extensión, está bueno que se hagan ese tipo de encuestas.

Segundx encuestadx:

Un compañero de la facultad me pidió el link para pasársela a un amigo y éste le avisó cuando estaba completa, aunque tomó bastante tiempo (días) en realizarla.

Tercer encuestadx:

Un compañero de la facultad me pasó el número de un amigo que trabajaba con las plataformas, éste respondió y me avisó cuando estaba hecha.

Después de un par de días esta dinámica se había frenado, entonces decidí salir a conseguir trabajadores. El primer día en mi búsqueda estaba regresando a mi casa y registré un par de trabajadores a la vista. Me detuve y le pregunté a uno, que estaba haciendo una entrega, si estaba interesado en realizar la encuesta (para cuando termine, el otro trabajador se había ido). Me pasó su número, al día siguiente le hablé, pero no me contestó.

Otro día salí a caminar predispuesta a conseguir más trabajadores. Era un poco tarde, pero por la zona de restaurantes donde me encontraba (Palermo) había mucho movimiento. Le hablo a un chico que estaba con su bicicleta esperando fuera de un local de empanadas en una esquina, se le notaba ofuscado, fastidiado y cansado. En un principio, el trabajador me miraba extrañado, como si no supiese si estaba diciendo la verdad o si no quisiera darme su número. No lo presioné, ni insistí, igual decidió pasarme su número.

Cuartx encuestadx:

En frente de él había un señor de aspecto mayor que conducía una motocicleta. Se ve que ya había observado la escena con el otro trabajador y cuando empecé a explicarle que necesitaba me dice "¿Necesitas mi WhatsApp?" Y me mira con la intención de que lo agende. Lo agendo, le agradezco y me voy (me quedó la duda si me dio el número de lastima por la situación con el otro chico o si le interesaba la propuesta).

Les pasé mi mensaje prearmado con toda la información. El primero no me contestó, el segundo sí y me avisó cuando terminó de hacerla.

Quintx encuestadx:

Ya tenía 4 encuestados, pero aún necesitaba uno más. Un día yendo a la facultad me subo al subte y había un chico con la mochila de rappi y una bicicleta. Empecé a contarle el cuentito nuevamente de qué necesitaba, quién era, etc. Me miraba en silencio y no había ninguna expresión en su rostro. Cuando terminó de hablar, me dice que no había problema y nos pusimos a charlar de su trabajo. Me cuenta que lo habían mandado a hacer un pedido lejos y que lo hacía porque ya era el último del día (o eso entendí) y por eso ya se volvía en subte. Por cierto, era una tarde muy calurosa en diciembre. De ahí me empezó a contar sobre los gajes del oficio y yo le hablaba interpelada un poco por las lecturas que hemos tenido en el grupo de investigación al respecto. Algunas cosas que me comentó fueron: cómo la plataforma te sanciona cuando no te conectas o haces las cosas mal y cómo devuelve el dinero cuando un pedido se cancela y ya estaba en rumbo a ser entregado. A su criterio era mejor porque a diferencia de la otra plataforma no tenes que usar tu propio dinero para pagar las cosas, por lo que

al momento de hacerte un reembolso es más fácil y que hacía mucha más plata que con trabajos anteriores.

Todos los que conseguí para hacer la encuesta eran hombres de diversas edades. A pesar de que en todos los casos pedí que si tenían compañerxs de trabajo y podían les pasen el link, no tuve respuesta. Pienso que es por la extensión de la encuesta.

Segunda Bitácora (Emanuel):

En principio, decidí recorrer plaza serrano y sus inmediaciones un día del fin de semana, sin embargo, me di cuenta que no iba a ser posible poder contactar con un trabajador de plataformas debido al ritmo frenético de dicha zona. Esto se debió a la gran cantidad de feriantes y de turistas que recorrían dicho lugar, quitando el cariz de “zona de descanso” a la plaza serrano. De esta manera, pospuse la búsqueda de trabajadores de plataformas para un día en la semana.

Primer encuestadx:

En verdad, este debió ser mi segundo encuestado, empero, cuando abordé a mi potencial primera encuestada, un pedido nos interrumpió en la mitad de la encuesta, obligando a la trabajadora a ir por el. Allí, me di cuenta que la encuesta duraba más de lo que creía y que debía encontrar la forma para poder sortear el “inconveniente” de encuestar a trabajadores durante su trabajo. De esta manera, tomé la decisión, con previo consentimiento, de grabar las encuestas y completar las preguntas desgrabando desde mi casa.

Una vez aclarado esto, me dispuse a esperar a otrx trabajadorx. A los pocos minutos, observo que un trabajador estaciona su moto y se dispone a esperar un pedido. Me acerco, me presento y comento el marco en donde se encontraba la instancia que le propuse: una encuesta, con respuestas relativamente cortas, de al menos 15 minutos. Asimismo, le comenté que no deseaba interrumpir su trabajo y que sería buena idea grabar sus respuestas para no hacerlo perder tiempo. Sin embargo, el trabajador refirió no tener problemas y contar con tiempo ya que, como explicaría en la encuesta, no era su principal y único trabajo. Desde mi parecer, asumo que el montaje de encuestador/encuestado le pareció al menos divertido para romper un poco la rutina de la que era parte.

Segundx encuestadx:

El segundo trabajador encuestado completó el cuestionario de forma voluntaria. Contacté con él luego de que una compañera de trabajo me comentó que su pareja era trabajador de Rappi. Realicé el contacto por WPP y le extendí el link con el cuestionario para que pueda completarlo.

Tercer encuestadx y cuartx:

Me dirigí un lunes, nuevamente, a plaza serrano para poder encontrar otrx trabajadorx. Me encontré con un grupo en el que se observaron rappitenderos y deliverys de PedidosYa. Les comenté del grupo del que formo parte y que mi intención era puramente académica. Se notaron receptivos respecto a las encuestas, sin embargo, prefirieron no ser grabados. Les comenté que esto no sería un problema siempre y cuando se puedan quedar al menos 20 minutos. De ese grupo logré realizar 2 encuestas.

Quintx encuestadx:

Para la quinta encuestada, logré ponerme en contacto con ella a través de un compañero de trabajo. Al comentarle sobre el equipo de investigación y sobre el presente trabajo, se notó entusiasmada, por lo que procedimos a realizar el encuentro por meet en donde complete el cuestionario junto con ella.

Análisis del objeto abordado y discusión

Delivery y autonomía:

Para comprender el fenómeno expuesto en este trabajo, es preciso referir al concepto de plataformas austeras, cuyo campo se encuentra ocupado por microtareas, como el delivery de un producto (Ballestrin, 2021). Además de las particularidades del capitalismo de plataformas que repasamos anteriormente, en las austeras se encuentran adosadas otras peculiaridades sobre las cuales deberemos echar luz.

En las encuestas recopiladas, algunxs encuestadxs refieren no tener jefe, dando lugar a una suerte de autonomía en estos trabajos: “No tenes ningún jefe acá, solo sos vos con ganas de hacer plata” (Encuestado n10). Ballestrin (2021) explica que la supervisión en este tipo de ocupaciones no remite a un jefe (al menos visible) o a un supervisor. Pareciera que el circuito de las plataformas deja por fuera al control humano. En efecto, Callum Cant menciona allí, la presencia de un *almost Manager*. Sin embargo, esto no exime a las plataformas austeras de control alguno, debido a que este se da a través de los algoritmos. Las plataformas contienen un régimen de control, en donde las performances son evaluadas de forma constante (Ballestrin 2021). El sistema de puntuación se produce como coordinador de los flujos de trabajo, de las modulaciones. Quien no pueda cumplir con los estándares exigidos por este sistema puede ser desconectado de la plataforma.

Es lógico que los actores busquen mejores posicionamientos dentro del campo social. En este sentido, se elaboran estrategias para lograr mejorar su prestigio, en tanto capital simbólico. De lo que se trata es de la búsqueda por el reconocimiento, en este caso, habilitado por el sistema de puntajes. Según cuenta Negri (2019), las plataformas le asignan una especie de ranking al trabajador, que depende de determinadas variables a considerar. Negri (2019) enumera entre ellas la calificación, la cual solo es aplicada al trabajador y no a la plataforma, la velocidad de entrega, la cantidad de pedidos que toman y rechazan, y el dinero que generan.

> “Es raro, no tenés jefes y podes no trabajar mucho si queres, pero la app te penaliza si no vas a un turno que tengas agendado en un sistema de ranking, al final si tenes un jefe, la aplicación” (Encuestado n1)

Estos campos de evaluación coaccionan a lxs trabajadorxs a estar por horas tomando pedidos en busca de mejorar la calificación. “Si, pasa seguido, siempre largan bonos y voy, generalmente por la diferencia que podes hacer, son siempre de bastante plata que hace diferencia en el pago” (Encuestado n1). Como se observa, el algoritmo es el alma de la plataforma. Dentro de estas prácticas, al estar cobijadas por la maquinaria capitalista, resulta lógico que sea el dinero

quien active un refuerzo voluntario de estas lógicas a partir del Bonus. Sumado a esto, la perversidad con la que actúa este sistema se exacerba, si tenemos en cuenta que no basta con mencionar que lxs trabajadores buscan reconocimiento. Incluso, puede que esto no se trate de una cuestión de identidad, sino tan sólo de sobrevivir.

Una Libertad costosa:

> "El trabajo es hermoso, lo único malo es la inseguridad en las calles por lo que hay chorros y los que violan las leyes de tránsito (...) Lo bueno es que podés elegir cuando trabajar no tenés a nadie que te mande en el sentido de que vos elegís tus horarios" (Encuestado n2)

En líneas generales, nuestrxs encuestadxs refieren similares bondades a la hora de hablar de la plataforma en la que trabajan. Parece lógico este subrayado, debido a que en las páginas web de Rappi y PedidosYa, estos discursos se encuentran en todos lados. Si entramos en estos portales, los mensajes se replican: "Flexibilidad: vos decidís cuándo y dónde querés conectarte", "Ofrecemos elegir tus horarios y organizar la semana a tu medida".

Las plataformas austeras otorgan este tipo de "libertades" a lxs trabajadorxs, en lo que supone un traspaso de responsabilidades. El ritmo de la productividad parece situarse en manos del trabajador. Como hemos mencionado anteriormente, las modulaciones de las sociedades de control operan también en el flujo del salario. En efecto, el salario se vuelve un flujo deformado cuya forma nunca puede ser anticipada. Ahora bien, lo que explica el contenido de estos movimientos es que detrás de los mensajes de flexibilidad y de libertad, detrás de la oferta de PedidosYa sobre "ganar dinero extra", existe la necesidad de vivir. ¿Cómo es que el salario puede subsistir sin un aparente patrón o con un almost Manager? Sin un dispositivo de vigilancia visible, se podría sugerir que el salario queda al libre albedrío del trabajador. Sin embargo, es justamente este movimiento, este traspaso de responsabilidades lo que le da vida al salario y a la producción. El lazo con la vida garantiza un ritmo de productividad alto. La supervivencia del trabajador es quien lo empuja a subirse a una bicicleta y

continuar tomando pedidos incluso aunque las condiciones de contratación no le garantizan ningún tipo de seguro o garantía de cobertura. “Y, por un lado sí porque salgo cuando quiero y no me controlan. Pero si no salgo no tengo plata, entonces qué sé yo.” (Encuestado n10).

En consonancia con lo expuesto, el filósofo Byung Chun Han (2012), se sirve del mito de Prometeo para poder dar cuenta de las mutaciones que se encadenan al interior del agente “libre” del capitalismo de plataformas y las sociedades de control. Allí, encuentra que la relación entre Prometeo y el águila simboliza una relación consigo mismo, en lo que se expresa como una relación de autoexplotación. Este nuevo paradigma refleja la sociedad positiva del “Just do it”. Allí, se observa el auge de discursividades que logran alojarse dentro de los sujetos moldeando sus contornos y produciendo agentes del poder hacer y rendimiento. Las fuerzas internas del sujeto entran en contacto con las fuerzas externas constituyendo al gestor de sí, sin necesidad de controles ajenos (aunque estos existan).

Siguiendo esto, en las nuevas sociedades el ocio se encuentra penalizado y se incentiva al agente a ocupar su tiempo libre en actividades productivas, como por ejemplo ganar dinero, al estilo de un pasatiempo. Sin embargo, el ideal de libertad supone el ensamblaje de una serie de tecnologías que intensifican la servidumbre a partir de prácticas fuerzas y deseos que los sujetos producen (García, 2015). En este sentido, vemos como la productividad se opone al tiempo libre como desperdicio y supone un proceso de autocontrol y disciplina.

> “La libertad no tiene nada que ver con hacer lo que te apetezca, ni siquiera con ser feliz o tener tiempo libre. La libertad es encontrar la armonía entre lo que sucede a tu alrededor y tus intenciones, deseos y metas” (Encuestado n5)

En este sentido, se observa un fetiche que supone al sujeto competente y productivo desplazando los conflictos hacia el interior del sujeto y enmascarando la necesidad de ganar un salario para vivir. En las sociedades de control, de lo que se trata es de estar siempre listo frente a los cambios constantes, “ser una persona proactiva, con proyectos, con iniciativa y flexible” (Arizaga, 2017: 101).



Foto 1 recuperada de la página web de Rappi: https://soyrappi.com.ar/?utm_source=appuser&utm_medium=applk&utm_campaign=rt&_ga=2.111483588.1776328039.1619114583-590281630.1573826354

Trabajo y precarización:

La cuestión de la precariedad de trabajar con estas plataformas es polémica. Como se puede ver en Antunes, la realidad productiva de la actualidad ha adoptado tendencias hacia la informalidad laboral en todo el mundo, lo que ha llevado a un aumento de la precariedad de los trabajadores y trabajadoras. Esto se observa en particular desde el gran cambio de reestructuración del capital que ha afectado a la economía mundial desde principios de los años setenta (Antunes, 2012).

En las encuestas surge la idea de que es un trabajo precario debido a que no se cuenta con un seguro que te proteja ante los riesgos de la calle (robos, accidentes, factores meteorológicos, entre otros), pero no deja de estar presente la idea de que unx puede trabajar cuando quiera y sumar las horas que quiera. En cuanto a la cobertura social, uno de los encuestados afirma “(...) a mí me llega a pasar algo y fuí. No hay seguro ni nada” (Encuestado n10), y este sentimiento de preocupación frente a los riesgos es compartido por otros encuestados. También se lo piensa como un trabajo precarizado ya que a veces los trabajadores están conectados todo el día pero se le asignan pocos pedidos, por lo que cobran menos de lo esperado.

Por otra parte, dando una mirada más optimista en contraste a lo que se observa en el resto de las respuestas, uno de los encuestados comenta:

> “No, precario para mi es otro trabajo, un ejemplo seria trabajar 12 horas, 6 días por 45mil pesos al mes en negro, en pedidos ya podes hacer esa plata trabajando 3 horas por días, aparte tenes el monotributo que te da la posibilidad de tener obra social y aportes de jubilación” (Entcuestado n1)

Como se nos muestra en su obra Callum Cant (2020) aparecen otros factores que acrecientan la precarización laboral. Unx debe poder contar con sus propios medios para ejercer una parte del trabajo como contar con el dinero para comprar la mochila refrigeradora, tener una bicicleta o motocicleta que permita realizar los deliveries y un smartphone para utilizar la app.

Otro rasgo que se distingue en esta nueva forma de trabajo es la informalidad. En palabras de Antunes:

> Si consideramos que la informalidad se produce cuando hay ruptura con los lazos formales de contratación y de regulación de la fuerza de trabajo, cabe señalar que, a pesar de que la informalidad no es sinónimo de condición de precariedad, su vigencia se traduce a menudo y

> de un modo intenso en formas de trabajo desprovistas de derechos, que presentan, por tanto, rasgos evidentes de precarización (Antunes, 2012: p.52).

Esto se observa en los nuevos trabajos de plataformas, que conforman una relación laboral que no está amparada por la legislación nacional, no tiene obligación de pagar impuestos, no ofrece ningún tipo de cobertura de seguridad social y, además, carece de beneficios relacionados con el trabajo. Esto se aprecia con el fácil y despersonalizado acceso al trabajo en estos casos, en el cual no hay un proceso de selección exhaustivo, sino que luego de instalar la aplicación y anotarte al sistema en alrededor de 24 hs estás habilitado.

Sindicalización y lazo social:

Desde los 70, el neoliberalismo se extendió a partir de los ascensos de Thatcher en Gran Bretaña, y de Reagan en Estados Unidos. Sumado a lo que hemos descrito anteriormente, es preciso mencionar que para esta teoría de prácticas político-económicas el modo de liberar el desarrollo de las capacidades humanas es a través de los derechos de propiedad privada, fuertes mercados libres y libertad de comercio (Harvey, 2007). Para el neoliberalismo, es necesario liberar al mercado del trabajo, de las restricciones reglamentarias o institucionales ancladas a la existencia de sindicatos. Esta dirección no es casual, si comprendemos que al reverso de la fórmula neoliberal emerge un ataque directo contra el lazo social y toda forma de producción de comunidad.

Resulta imperioso retomar los postulados de Harvey (2007) al momento de desarrollar esta sección y comprender que

> “el proceso de neoliberalización ha acarreado un acusado proceso de destrucción creativa no solo de los marcos y de los poderes institucionales previamente existentes, sino también de las divisiones del trabajo, de las relaciones sociales, de las áreas de protección social” (Harvey, 2007: p.9)

Ahora bien, en su desarrollo, Harvey apunta que este proceso de destrucción creativa refiere también a hábitos del corazón. Deseamos apropiarnos de este concepto y reconducirlo.

Dentro de la guía de pautas utilizada para este trabajo, se han incluido preguntas relacionadas al sindicalismo. Por una parte, sobre su existencia y, por la otra, sobre el deseo de lxs encuestadxs por pertenecer a ellos. Se observa que el 70% refiere desconocer la existencia o no de sindicatos. Tan solo el 10% afirma que efectivamente existen. En sintonía con esta desconexión, el 80% de lxs encuestadxs alude que no se unirían a uno. “No, no creo que los sindicatos funcionen bien, en sí la idea es muy buena, pero no está bien aplicada por los dirigentes, lo usan para su beneficio” (Encuestadx n1). Otros, refieren peyorativamente a la politización incluida en el proceso sindical “No. Solo me interesa estar en blanco. El sindicato es política. Y eso no me interesa” (Encuestadx, n7).

En suma, sostenemos que el neoliberalismo no destruye los hábitos del corazón, sino que los renueva. Las fuerzas del proceso neoliberal se dirigen directamente al cuerpo de lxs trabajadorxs para reformarlos, producirlos de otro modo, crear nuevos hábitos del corazón. El carácter modular que se expresa en este proceso, remite directamente a perforar la capa de protección que otorgaban las instituciones de antaño a lxs trabajadorxs. Allí, donde el sindicato ocupaba un lugar primordial, incluso para la construcción de identidad, solo hay lugar para el individuo despojado de todo lazo institucionalizado, con todo lo que esto conlleva.

Desde ya, este avance del capitalismo en las sociedades de control se expresa a la par de la persistencia de algunos vestigios de otras sociedades. La completa desaparición del sindicalismo no es un fenómeno observable, aún. Sin embargo, es desde el capitalismo de plataformas austeras que estos mecanismos comienzan a tomar forma y valor para poder dilatarse por todos los poros y el resto de esferas de la sociedad.

Conclusión y reflexión final

Hemos observado cómo el neoliberalismo, a través de las plataformas austeras, ha difundido consignas de libertad, vitales para la constitución del ser neoliberal. Asimismo, se observaron los efectos que tienen estos discursos a la hora de entrar en contacto con los cuerpos de lxs trabajadorxs. Allí, el poder de las sociedades de control se deja ver, produciendo cuerpos productivos, como gestores de sí mismos. Ahora bien, ¿por qué resultan tan atractivas estas plataformas? ¿cuánta apropiación hay de estos discursos por parte de lxs trabajadorxs?

Al analizar las encuestas realizadas, encontramos particular el hecho de que el concepto de libertad que tienen los trabajadores de plataformas, se perciban libres en su trabajo o no, o contenga algún matiz, logra sincronizarse y, es más, tangibilizarse en las plataformas austeras. Mencionamos anteriormente que cuando visitamos las páginas de Rappi y PedidosYa, observamos mensajes como: “vos decidís cuándo y cómo conectarte”, “te ofrecemos elegir tus horarios y organizar la semana a tu medida”, entre otras. El tono en el que se expresan estos mensajes parecen ser de negligencia, como si a las plataformas no les importara en qué momento lx trabajadorx hace tu trabajo, como si no tuviera jefes. Paralelamente, cuando les preguntamos a lxs encuestadxs sobre qué consideraban como libertad, respondían: “Libre es hacer todo lo que te guste hacer sin que nadies te diga que no lo hagas” (Encuestadx n4) y también “Hacer la actividad que quiera en el.horario que yo quiera” (Encuestadx n9). De esta manera observamos que el trabajo ofrecido por las plataformas austeras parece prometer una especie de libertad tal como es percibida por lxs trabajadorxs. Entonces si ha calado tan profundo es porque esas estructuras de las sociedades de control y del capitalismo de plataformas se corresponden con un agente deseoso de esas formas de libertad.

No se niega la necesidad de ganar dinero para vivir, no se niega el derecho a trabajar de estas personas, pero se afirma que la mutación del capitalismo ha logrado penetrar capilarmente en los cuerpos. Al comienzo de este trabajo expusimos los principales pilares de las sociedades de control. En ellos, mencionamos la particularidad del poder disciplinario que deja de agotarse en los moldes para liberarse con la corriente de la modulación y dirigirse directamente a los cuerpos de manera, por supuesto, positiva. Como hemos

expuesto, nuestra intención no ha sido exponer a lxs trabajadorxs como un conjunto de estructuras, sino que hemos hallado que su concepto de libertad, el deseo de ser libre, se expone de tal manera que logra encontrarse, ya no por fuera de un sistema de trabajo, sino en su interior más crudo y precario, esos son los precios a pagar para encontrar libertad en el capitalismo. El refuerzo es voluntario y genera un círculo que parece no tener escapatoria, una libertad que poco tiene que ver con los lazos sociales, sino con el trabajo particular. Como resultado, la mezquindad del capitalismo conjura las comunidades y los individuos corresponden este desvío.

Como hemos mencionado, el cuestionario contenía técnicas proyectivas, que referían a la exposición de una imagen en donde se veía a un trabajador, aparentemente de Glovo, quemando neumáticos y su mochila. Las respuestas que obtuvimos, lejos estuvieron de reconocer algún tipo de comunidad en el conflicto observado, sino que referían a cuestiones más individuales: “piquetero prendiendo fuego una moto” (Encuestadx n4) y “Puede que esa persona haya tenido un problema o le pasó algo” (Encuestadx n8). Sumado al amplio rechazo sobre la idea de la sindicalización, se observa una extrema reticencia a reconocer o producir una comunidad institucionalizada.

Por último, como **reflexión final**, podemos pensar al sujeto trabajador de plataformas como alguien que no ignora su posición, sino que tiene conciencia de ella. Más allá de la libertad en cuanto a horarios, dan cuenta, a lo largo de la investigación, de la precariedad de su labor que aparenta subsumirse a una disputa entre libertad y peligro.

Así, frente al problema del capitalismo tardío aparece el de los trabajadores de plataforma, en donde se desarrolla una sociología del trabajo que emerge de la nueva relación entre los trabajadores y la empresa, en el cual no se reconoce al trabajador como tal, sino como un emprendedor: posee una “parte” de los medios de producción (mochila refrigeradora, bicicleta/motocicleta, etc.).

Frente a la idea marxista de clases sociales, esta condición de “emprendedores” de los trabajadores de plataformas nos invita a repensar a la clase trabajadora, porque es ciertamente distinta a la que trabaja dentro de fábricas y empresas. Ante esto, se atisba la reconfiguración del concepto de trabajo asalariado debido

a que ya no encontramos un grupo de trabajadores concentrados en un lugar, sino dispersos en la ciudad. Esto nos obliga a repensar los lazos sociales entre los trabajadores ya que se observa que a pesar de que pueden estar conectados entre sí no comparten juntos la jornada laboral. Asimismo, la dominación característica del trabajo no es evidente ya que el jefe no está a la vista, pero el algoritmo de la aplicación mantiene una vigilancia y control constante de los trabajadores.

En síntesis, esta investigación sobre trabajadores de plataformas nos invita a repensar el concepto de trabajo asalariado y a reflexionar sobre el papel de los trabajadores en el capitalismo tardío. La libertad de horarios que ofrecen las plataformas de trabajo se ve afectada por la precariedad laboral y la ausencia de una relación reconocida entre trabajadores y empresas. Estas condiciones ofrecen una oportunidad para que los trabajadores sean más conscientes de su posición y para que los lazos sociales se reconfiguren para adaptarse a este nuevo contexto. El desafío, entonces, es aprovechar la oportunidad para construir lazos entre los trabajadores, así como para construir una nueva relación entre trabajadores y empresas que promueva la libertad y la justicia social.

Bibliografía

- Enlace con las encuestas: https://docs.google.com/forms/d/14HD1LBWZKfhB9ahRE616Zued9bj3TIhgGXPwKfUQgUc/edit#responses
- Antunes, R. (2012). La nueva morfología del trabajo y sus principales tendencias: informalidad, infoproletariado, (in)materialidad y valor. *Revista sociología del trabajo* (74).
- Arizaga, C. (2017). *Sociología de la felicidad. Autenticidad, bienestar y management del yo.* Editorial Biblos.
- 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 socia*l, (24), 9.
- Cant, C. (2020). *Riding for deliveroo: Resistance in the New Economy*. Editorial Polity Press.
- Deleuze, G. y Parnet, C. (1997). Postdata: sociedades de control. *Conversaciones*. Editorial Pre- Textos.
- Gadamer, H. G. (1992). *Verdad y método*. Tomo II. Ediciones Sigueme.
- García, L. Y. G. (2015). Constitución del sujeto como empresario de sí: modos de subjetivación en el neoliberalismo. *Revista Nómadas* (Col), (42), pp. 196-213.
- Han, B. (2012). Más allá de la sociedad disciplinaria y El aburrimiento profundo. *La sociedad del cansancio*. pp. 35-47, 48-60. Editorial Herder.
- Harvey, D., & Mateos, A. V. (2007). *Breve historia del neoliberalismo* (Vol. 49). Ediciones Akal.
- Negri, S. (2019). ¿Cómo es trabajar en una plataforma de delivery? aproximaciones de una investigación preliminar. En XIII Jornadas de Sociología.
- Srnicek, N. (2018). *Capitalismo de plataformas*. Editorial Caja negra.