



Trabajo y Sociedad

Sociología del trabajo- Estudios culturales- Narrativas sociológicas y literarias
Núcleo Básico de Revistas Científicas Argentinas (Caicyt-Conicet)
N° 39, Vol. XXIII, Invierno de 2022, Santiago del Estero, Argentina
ISSN 1514-6871 - www.unse.edu.ar/trabajosociedad



Plataformas digitales de delivery y el (des)extrañamiento del trabajo

Digital delivery platforms and the de-externalization of work

Plataformas digitais de entrega e o (des)estranho do trabalho

Hernán M. PALERMO¹

Juan Ignacio MOLINA²

Recibido: 07.03.2022

Aprobado: 03.05.2022



RESUMEN

Este artículo es parte de una investigación que aborda el mundo del trabajo de los repartidores y las repartidoras de delivery de plataformas. En particular, hacemos foco en la labor cotidiana de estos trabajadores y trabajadoras, analizando sus vivencias de trabajo en un contexto de maximización de la incertidumbre. Por incertidumbre entendemos dos procesos interrelacionados: por un lado, la inestabilidad y precariedad laboral que caracteriza a las plataformas –una incertidumbre estructural–; por otro lado, la que resulta del propio proceso de trabajo y se experimenta a partir de situaciones cotidianas y recurrentes que alteran las previsiones y el desarrollo esperado de una jornada laboral. En este contexto, los trabajadores y trabajadoras desarrollan diversas prácticas y habilidades laborales para transformar esa incertidumbre en importantes espacios de certidumbre. Es decir, volver “propio” aquello que se les presenta como “ajeno”. O mejor dicho, des-extrañar la propia experiencia de trabajo.

Palabras clave: trabajadores y trabajadoras, plataformas digitales, incertidumbre laboral, resistencias

ABSTRACT

This article is part of an investigation that approaches the labor world of the delivery platform workers. Particularly, we focus on the daily labor of these workers, analyzing their work experience in a magnified uncertainty context. By uncertainty, we refer to two interrelated processes: on one hand, the instability and job insecurity that characterizes the platforms -a structural uncertainty; on the other hand, the one that comes from the labor process itself, which is experienced as a result of daily situations that alter the expected development of a workday. In this context, workers develop various practices and

¹ Doctor en Ciencias Antropológicas (UBA). Investigador del Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CEIL-CONICET-Argentina). Director de la Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo. Director de la Maestría en Estudios Latinoamericanos del Trabajo de la Facultad de Filosofía y Letras, UBA. Correo: hernanpalermo@gmail.com

² Carrera de Ciencias Antropológicas, Facultad de Filosofía y Letras, UBA. Correo: molina.juanig@gmail.com

labor skills aiming to turn that uncertainty into large spaces of certainty. This is: to internalize what is presented to them as external. In other words, de-externalize the work experience.

Keywords: workers, digital platforms, labor uncertainty, resistance

RESUMO

Este artigo é parte de uma investigação que aborda o mundo do trabalho de homens e mulheres entregadores de plataforma. Em particular, focamos no trabalho diário destes trabalhadores, analisando as suas experiências de trabalho num contexto de maximização da incerteza. Por incerteza entendemos dois processos inter-relacionados: por um lado, a instabilidade e precariedade do emprego que caracteriza as plataformas –uma incerteza estrutural-; por outro lado, aquela que resulta do próprio processo de trabalho e é vivenciada a partir de situações cotidianas e recorrentes que alteram as previsões e o desenvolvimento esperado de uma jornada de trabalho. Nesse contexto, os trabalhadores desenvolvem diversas práticas e habilidades de trabalho para transformar essa incerteza em importantes espaços de certeza.

Palavras-chave: trabalhadores e trabalhadoras, plataformas digitais, incerteza no emprego, resistência

SUMARIO: 1. Introducción; 2. El trabajo atravesado por la incertidumbre; 3. La gestión de la incertidumbre; 4. La profesionalización del trabajo; 5. A modo de cierre; 6. Bibliografía

1. Introducción

¿En qué momento o etapa del capitalismo estamos en la actualidad? Esta resulta ser una pregunta trillada, pero que nos permite comenzar a problematizar algunas ideas que desplegaremos en este artículo. En primer lugar, tal como plantea Luis Reygadas (2021) en su reciente libro “Otros capitalismos son posibles”, debemos comprender que no hay una manera de organización del capitalismo, sino que hay variadas formas en el que el capitalismo organiza la sociedad, al tiempo que las tensiones – correlaciones de fuerza– producidas por esa misma sociedad modelan al capitalismo. Las plataformas son, en cierta forma, el emergente de un nuevo modelo de negocios en el modo de producción capitalista donde la extracción y el control de los datos se constituyen como el *leitmotiv*. La foto actual de las cinco empresas más importantes del mundo es inexorable para comprender esta nueva etapa: hablamos de Apple, Amazon, Alphabet (Google), Microsoft y Facebook. Esta foto marca, sin lugar a dudas, esa tendencia creciente en el capitalismo contemporáneo asociada a este nuevo modelo de negocios. Estos “tanques globales” son el resultado del fructífero encuentro entre el capital financiero y el trabajo cognitivo de alta calificación y tecnificación.

En esta misma línea de debates, diversos analistas sostienen que vivimos en la era de un capitalismo cognitivo (Moulier Boutang, 2010), otros en cambio hablan de un capitalismo digital (Schiller, 2000) o un capitalismo biocognitivo (Fumagalli, 2020). El antropólogo Gustavo Lins Ribeiro (2018) se refiere, en este sentido, a un capitalismo electrónico-informático. Estas nociones, con sus diferencias y matices, intentan subrayar las implicancias directas en los procesos productivos de las tecnologías digitales y la producción de bienes informacionales³

Está claro que estamos en presencia de fuertes transformaciones en el capitalismo contemporáneo. Eric Sadin lo plantea de forma categórica: “*las tecnologías digitales dictan el tempo de nuestra existencia y dan ritmo a la época*” (2020: 23). Este proceso de digitalización de diversos aspectos de la vida se vio acelerado velozmente debido a la irrupción del COVID-19 en el mundo. En todo el planeta se precipitaron los procesos de digitalización del trabajo (el llamado teletrabajo), la salud,

³ Bienes informacionales son aquellos bienes hechos de información digital. Hacemos referencia a bienes que se producen por ejemplo con una PC y están hechos puramente de bits: textos, programas de computadora, comunicaciones digitales, audio, entre otros.

la educación, el ocio, los vínculos interpersonales, etc. En este sentido, la fantasía de una vida humana atravesada por la tecnofilia parecería brindarnos una salida a los contagios producidos por el COVID-19. La digitalización de la vida nos resguardaría de la peligrosidad de las relaciones “cara a cara” con personas de carne y hueso y la potencialidad de los contagios. Esta digitalización, sin lugar a dudas, está animada por una pasión empresarial perturbadora cuyo propósito es orientar la acción humana.

En este punto agregamos algunas preguntas sugerentes: ¿qué significa trabajar en este contexto?; ¿cuáles con las agendas del mundo del trabajo en el capitalismo contemporáneo?; ¿quiénes son los trabajadores y trabajadoras que laboran vinculados/as a las plataformas?; en particular, ¿quiénes son aquellos/as que trabajan para las plataformas digitales de delivery? En el mundo del trabajo se despliega todo un andamiaje verbal embellecedor para seducir a trabajadores y trabajadoras. En el centro de este negocio, tal como plantea Berardi Bifo (2003), se halla la promesa de una felicidad y una libertad individual. Lo fascinante es la representación ambigua de un sujeto configurado como empresario de sí mismo o más precisamente como un emprendedor (Palermo y Ventrici, 2020), llevando las relaciones humanas a una faceta de presión, competitividad y tensión constante, configurando un “ambiente psicopático” (Bifo 2003: 16).

Ahora bien, la mayoría de estos escritos vislumbran un poder constrictor que digiere al sujeto y lo regurgita de manera determinada por el control omnipresente y omnisciente de las plataformas. Nuestra investigación tensiona –en parte– estas tesis, arrojando como hallazgo una multiplicidad de prácticas y de reinterpretaciones creativas que trabajadores y trabajadoras llevan delante de manera cotidiana para sortear este control y encontrar fisuras que ponen en duda los anhelos empresarios.

En tal sentido, este artículo trata justamente sobre esas alteraciones, re-interpretaciones y apropiaciones en el trabajo de delivery de plataformas por parte de trabajadores y trabajadoras. Esos momentos de distensión donde los trabajadores y trabajadoras encuentran espacios que escapan al control y donde prosperan prácticas de solidaridad, de compartir penurias, robos de horas, etc. (Menezes y Cover, 2020). Estas prácticas posibilitan brechas de libertad en los espacios de trabajo⁴. Partiendo del supuesto de que la incertidumbre laboral es la marca distintiva del trabajo de delivery de plataformas, los trabajadores y trabajadoras buscan diversas maneras para convertir esa incertidumbre en una agenda laboral con importantes espacios de certidumbre.

La incertidumbre la podemos diferenciar en sus dos acepciones articuladas: por un lado, la inestabilidad y precariedad laboral que caracteriza a las plataformas –una incertidumbre estructural. Por otro lado, la que resulta del propio proceso de trabajo y se experimenta a partir de situaciones cotidianas y recurrentes que alteran las previsiones y el desarrollo esperado de una jornada laboral: la incertidumbre cotidiana. Los trabajadores y trabajadoras van aprendiendo a convivir con esta realidad, mientras van desarrollando una gran cantidad de estrategias para transformarla, en la búsqueda por hacer del trabajo cotidiano algo menos ajeno e impuesto, intentando construir un panorama de “lo esperable”. En otras palabras, que la incertidumbre sea parte del cotidiano laboral no implica que los repartidores/as queden desconcertados frente a sus variadas manifestaciones, sino que, por el contrario, disponen de una serie de recursos/prácticas para gestionar la incertidumbre, desplegando una capacidad de agencia día a día. La construcción de tales estrategias es posibilitada a partir de los saberes adquiridos en su tránsito por la plataforma y potenciada en la socialización de experiencias con sus pares, dando cuerpo a un repertorio de recursos del cual echan mano en diversas circunstancias. Un aspecto central en este proceso es la creatividad que necesariamente se requiere a la hora de encontrar caminos hacia el (des)extrañamiento del trabajo.

⁴ Menezes y Cover plantean que en esos espacios fuera del control empresarial, es posible el robo de horas. (...)“*además de las prácticas de resistencia para eludir la arquitectura de dominación, [los trabajadores] cultivan el recuerdo de los sabores y la música en el calor de amigos y familiares*” (2020:816). Como podemos apreciar, en estos ámbitos de trabajo se disputa de variadas formas el control del tiempo.

Para llevar adelante esta investigación hemos priorizado el abordaje etnográfico como “enfoque, método y texto” (Guber, 2011:16). Respectivamente, retomando la triple acepción que le da Guber al término, apuntamos a entender la etnografía como una mirada que nos permita comprender qué hacen, cómo lo hacen y por qué dicen que hacen lo que hacen los sujetos con quienes investigamos; como un conjunto de técnicas que apuntan a la recolección de evidencia; y como una forma de escritura que busca interpretar o traducir determinados aspectos de un grupo social (de una cultura). En este sentido, el trabajo de campo se realizó en el transcurso del año 2021, en varios ámbitos por donde circulan los trabajadores y trabajadoras de delivery de plataformas: por un lado, hemos llevado adelante un trabajo de campo en el barrio de Vicente López, Provincia de Buenos Aires, realizando entrevistas en las cercanías de locales de comidas rápidas. Sumado a estas entrevistas fragmentarias, atadas a los ritmos y movimientos propios del trabajo, realizamos una decena de entrevistas en profundidad a trabajadores y trabajadoras. En paralelo, realizamos un relevamiento sistemático en grupos de Facebook, donde repartidores y repartidoras realizan diversos intercambios, solicitan ayuda, piden consejos, comparten experiencias, etc.

El artículo está organizado en tres apartados: en el primero, desplegamos las diversas formas en que es vivenciada la incertidumbre laboral por parte de los trabajadores y trabajadoras. En el segundo apartado analizamos las diversas formas de transformación de esas incertidumbres en un horizonte de certeza laboral. Por último, reparamos en lo que denominamos la profesionalización del trabajo, lo cual refiere a una relectura acerca del trabajo que permite construir un horizonte laboral de crecimiento para trabajadores y trabajadoras.

2. El trabajo atravesado por la incertidumbre

Si, en un plano más general, y a modo de tendencia, podemos afirmar con Robert Castel (1997:13) que el futuro “lleva el sello de lo aleatorio”⁵, esta afirmación toma ribetes aún más extremos en el caso de los repartidores/as de plataforma. Como anticipamos, la incertidumbre es la marca distintiva del trabajo de plataformas de delivery, en dos sentidos. Cuando hablamos de incertidumbre estructural, nos referimos a lo que se desprende de la condición laboral que se establece entre los trabajadores/as y las plataformas/empresas. En este caso, lo que genera incertidumbre es la propia relación laboral que entablan las partes. Siendo que los trabajadores y trabajadoras actualmente operan como autónomos/as, si no trabajan, no reciben dinero. Al no existir cobertura por enfermedad u otro tipo de licencias que aseguren la continuidad del ingreso, hay un condicionante estructural que hace que tanto los ingresos como la parte que ocupa el trabajo en la organización de la vida tenga altas cuotas de volatilidad. Existen debates en torno a lo que aquí llamamos incertidumbre estructural. Diversos/as autores/as se suelen preguntar si las tendencias existentes en las plataformas hacia la precarización de las condiciones de trabajo y la informalidad laboral son novedades de este modelo de negocios o, más bien, representaciones de una corriente de mayor profundidad y continuidad en el tiempo, hacia la flexibilización del mercado de trabajo y el *outsourcing*, es decir, la externalización empresarial de recursos, tareas y responsabilidades (Srnicek, 2018; Reygadas 2020; Haidar y Keune, 2021; Diana Menéndez, 2019).

En estas palabras repusieron nuestros/as interlocutores/as estas ideas que estamos presentando:

“Esto es: ‘no laburas, no haces’. Si te enfermás no hacés nada, no haces guita digamos, días de estudio no existe, es como todas esas cosas viste. Ehm... yo pienso si me enfermara de COVID, no puedo salir a laburar y no tengo un mango, son esas desventajas, ¿no?” (Lucía, 35 años. 2021).

⁵ “(...) el desempleo masivo y la precarización de las situaciones de trabajo, la inadecuación de los sistemas clásicos de protección para cubrir estos estados, la multiplicación de los individuos que ocupan en la sociedad una posición de supernumerarios, “inempleables”, desempleados o empleados de manera precaria, intermitente”. (Castel, 1997:13). Estos indicadores le sirven al autor como argumentos para sostener la afirmación que citamos en el cuerpo del texto.

“Tener un accidente y saber que si es tu único recurso vas a estar 15 o más días sin laborar y sin cobrar un peso, entonces nada, eso es lo que tiene de malo. Si bien vos manejas tus horarios y tiene sus cosas buenas, eso creo que es lo principal digamos. Que alguien que cuenta 100% con eso, ¿qué hace? O sin ir más lejos te agarra COVID ¿qué hacés?, ¿te aislás?, ¿no te aislás? No deberías salir de tu casa pero no vas a facturar” (Malena, 23 años. 2021).

“Me chocó más de frente el tema de que no somos considerados trabajadores, sino que somos colaboradores para la empresa, una cosa así. Entonces cuando yo quedo embarazada se me ocurrió preguntarle a la Asociación de Trabajadores de Reparto⁶. (...) PedidosYa no tiene ninguna licencia por embarazo ni bonos, no contempla de ninguna manera el hecho de que una trabajadora de ellos se pueda embarazar y necesita dejar de laborar y seguir teniendo un ingreso, porque es nuestro derecho. Hay situaciones donde quedas desprotegido. En mi caso, bueno yo por suerte tengo otro trabajo pero en el caso de otra persona que no lo tiene es un problema”. (María, 21 años. 2021).

Accidentarse, enfermarse o tener que realizar un aislamiento por COVID, son situaciones que, en el caso de los trabajadores y trabajadoras de plataformas, deberán ser atravesadas en el desamparo patronal y estatal. Incluso, esta incertidumbre que hemos convenido en llamar estructural, se agudiza si la leemos en clave de género: las trabajadoras que quedan embarazadas y abandonan el trabajo a los pocos meses de embarazo –dado el alto desgaste físico que implica– quedan completamente desprotegidas por las empresas. Estas citas aquí presentadas se insertan en el debate abierto que busca establecer si estamos frente a trabajadores y trabajadoras independientes o frente a la invisibilización de la relación laboral, es decir, trabajadores y trabajadoras que siendo dependientes económica, jurídica y operacionalmente de las empresas, son tratados/as como si fuesen independientes (Haidar, Diana Menendez y Arias, 2020; Ottaviano, O’Farrell, Maito, 2019). Nos inclinamos, con estos autores y autoras, a adoptar esta segunda postura.

La segunda acepción que le demos al término incertidumbre tiene que ver con elementos que permiten pensarlo como una expresión cotidiana, con dosis aún más altas de imprevisibilidad. En este caso, los escenarios que se le pueden presentar a los trabajadores y trabajadoras son múltiples, algunos conocidos y algo más esperables, y otros completamente desconocidos e impredecibles. Esta es una dimensión de la incertidumbre relacionada directamente con la ejecución de las tareas y su aparición suele ser inesperada. Hablamos de una dimensión diaria de situaciones cotidianas inesperadas, pero no por ello menos relevante para el análisis, ni mucho menos para las vidas de estos trabajadores y trabajadoras. Esta dimensión de la incertidumbre laboral es uno de los puntos menos explorados en la bibliografía existente sobre trabajadores y trabajadoras de plataformas en general. Estos/as no saben cuál será el caudal de trabajo del día y en consecuencia cuánto se ganará. Tampoco saben si los viajes que serán solicitados respetarán una cierta zona de la ciudad o si se deberán recorrer distancias muy largas, alejándose cada vez más del punto de partida. De igual modo, es imposible prever si habrá algún imprevisto de tránsito que altere la jornada –como un embotellamiento, una manifestación o una calle cortada– o si se requerirá la atención del soporte técnico para resolver una contingencia. Quedarse sin batería o sin datos de Internet en el celular, es, también, siempre una posibilidad. A todo esto se suma la falta de información y de preparación de los trabajadores/as en relación a cómo llevar adelante las tareas. Recordemos que aprender el oficio del repartidor/a de plataformas es algo que sucede al compás de la labor, ya que existe muy poca preparación previa. Como estas, existen otras tantas situaciones con las que día a día conviven los trabajadores/as que trastocan el desarrollo esperable de la jornada de trabajo. Veamos cómo fue apareciendo esta realidad en las manifestaciones de nuestros interlocutores e interlocutoras:

⁶ Agrupación de trabajadores/as de plataformas de reparto ligada al Partido Obrero.

“Por ejemplo Rappi te manda a comprar a los mercados, entonces vos entras y tenés una lista de cosas que tenés que ir buscando. Entonces capaz si te piden agua Villavicencio y no hay pero hay Glaciar, vos tenés que mandarle [un mensaje] al cliente diciéndole que hay esa agua a ver si la quiere o no. Pero capaz que el cliente no te contesta, entonces yo esperaba un rato y ya después de un rato decía bueno ‘elimino el producto’ porque tampoco puedo estar ahí 20’ esperando que el cliente me conteste. Entonces lo eliminaba y capaz el cliente me contestaba y se quejaba, tenía que volver a agregarlo y no sabía cómo, entonces ese tipo de trabitas eran permanentes, sentía que todos los días aprendía algo nuevo de la aplicación” (María, 21 años, 2021).

“Una vez me pasó que sin querer lo apagué y perdí la dirección de dos pedidos que tenía en la mochila y me quería matar y no sabía cómo encontrarlo, no podía encontrar la dirección, sabía que estaba cerca pero no tenía el número exacto. Y estuve esperando un rato sin saber qué hacer y al final no se cómo me volvió a aparecer” (Julia, 26 años, 2021).

“Yo a veces empiezo en Palermo y termino en San Telmo. Por lo general no porque ya manejo bien la aplicación. Pero me ha pasado en empezar en Belgrano y que te lleve a Beccar o a Villa Pueyrredón” (Nicolás, 27 años, 2021).

Los imponderables, en este caso, impiden a los trabajadores y trabajadoras seguir desarrollando su tarea cuando se les presenta alguna situación que altere el flujo de lo esperado. Las resoluciones más frecuentes suelen ser la cancelación del pedido, la solicitud de ayuda al equipo de soporte técnico quienes vía chat asisten a los repartidores/as, no siempre de manera veloz, o, como veremos en el siguiente apartado, la puesta en marcha de alguna técnica de gestión de la incertidumbre. La poca claridad de la gestión algorítmica del trabajo hace que las primeras semanas como *rider* transcurran sin demasiada claridad sobre cómo funciona la aplicación:

“Recuerdo que el primer mes me bloqueaban un montón de veces y yo no entendía qué estaba pasando porque tampoco te lo explican. O sea, nadie te capacita, vas probando sobre la marcha. Explican las cosas medio mal, con un lenguaje raro o de manera medio ambigua. Entonces la experiencia misma te va dando cuenta” (Lucía, 35 años, 2021).

De hecho, muchas veces ni siquiera los trabajadores/as comprenden cómo se solucionan los problemas, como se puede ver en la cita de entrevista de Julia, que relata que sin saber cómo, pudo retomar la entrega luego de perder la dirección del cliente. Sumado a esto, los trabajadores y trabajadoras pueden llegar a estar horas enteras sin que se les solicite realizar un pedido. Esto trastoca por completo las previsiones que construyen en relación a, por ejemplo, las ganancias aproximadas por una jornada de “x” cantidad de horas. La poca certeza en relación al caudal de actividad fue manifestada constantemente por nuestros interlocutores/as en el trabajo de campo. En síntesis, si bien hay situaciones frente a las que los trabajadores y trabajadoras no cuentan con las herramientas o capacidades para subvertirlas, hay circunstancias que permiten una intervención, lo que será presentado en el siguiente apartado.

Cabe señalar que la incertidumbre no es exclusiva de las plataformas. Podríamos pensar en ejemplos concretos de los más diversos sectores laborales para concluir que en todos ellos existe –al menos como latencia– la idea de lo imprevisto. Lo distintivo de las plataformas de reparto es que la incertidumbre tiene múltiples dimensiones, orígenes y manifestaciones. Adicionalmente, en muchos casos, nace de un imperativo algorítmico incomprensible. En última instancia, la incertidumbre impide que se siga desarrollando una tarea con “normalidad” y que se pueda cobrar por ese servicio, además de generar entre los trabajadores y trabajadoras sentimientos de animadversión hacia la aplicación.

3. La gestión de la incertidumbre

Los y las *riders*, lejos de ser víctimas pasivas de las peripecias de la plataforma, aprenden a convivir con ellas y desarrollan prácticas que les ayuden a superarlas. Así como las fuentes de la incertidumbre son variadas, las estrategias también lo son. Pensadas en dos grandes grupos, podemos hablar, por un lado, de acciones más coordinadas y colectivas, articuladas generalmente en el marco de organizaciones sindicales⁷. Por otro, de aquellas que circulan por carriles subterráneos o clandestinos. Dado que existen ya numerosos estudios sobre las formas y estrategias de organización colectiva de trabajadores de plataformas, optamos aquí por dejar por un momento de lado estas intervenciones y concentrarnos en las “resistencias mudas” (Santos Jr., 2018). Estas formas cotidianas de resistencias (Scott, 2000) son acciones pequeñas, inconsultas y a título personal. Podríamos decir, a priori, en las antípodas de una acción pública y coordinada, como el caso de una intervención sindical. Sin embargo, en última instancia, y con la consciencia o no de quienes las ejecutan, estas pequeñas acciones también disputan el control de la producción. En otras palabras, tensionan los imperativos empresariales, buscando escapar de las lógicas productivas impuestas, al tiempo que quizás sean maneras germinales para prácticas gremiales o la proyección de referentes sindicales.

Las aplicaciones establecen los pasos a seguir para llevar a cabo las tareas: fijan tiempos, sugieren calles por las cuales circular e imponen pasos a seguir que deben ser respetados. Pero esta distribución de las tareas –ajena e impuesta– puede ser reinterpretada por los trabajadores y trabajadoras, quienes descubren caminos alternativos para aliviar la carga del trabajo. Estos caminos son solidarios con los saberes que desarrollan y socializan a medida que se perfeccionan en el uso de la aplicación. De hecho, en nuestras entrevistas, algunos trabajadores/as nóveles alegaron no haber pasado aún el tiempo suficiente como repartidores de apps para aprender a manejar estos recursos.

En el transcurso de la investigación fuimos dando cuenta de algunas de estas prácticas. Por mencionar algunas, se aprenden maneras de no verse perjudicados/as en el ranking si se demora más de lo estipulado en la entrega de un pedido⁸:

“Un repartidor me dijo ‘apagala’. Vos apagás la aplicación y no te apuran y no te van a bloquear y sigue el pedido ahí esperándote a vos, no se lo van a dar a alguien más. Y probé y es verdad” (Lucía, 35 años).

A ser indetectable por la aplicación para, una vez más, no perjudicar el desempeño:

“Vos te ponés en modo avión si no querés que te lleguen pedidos y no querés ponerte en pausa ¿sí? Entonces te ponés en modo avión para no tener datos ni línea ni nada y la aplicación te va a decir ‘no te encontramos en el mapa’, ‘inconsistencias en tu GPS’ y no te llegan pedidos porque no te logra encontrar la aplicación. Y vos con eso no perdés... no te pusiste en pausa, así que tenés el 100% de horas realizadas de las horas que reservaste y no tenés que rechazar los pedidos. Estás pero no estás, seguís en línea para la aplicación, pero no” (Emiliano, 23 años).

E incluso se aprende a engañar a la aplicación y a los locales de comida para comer sin pagar:

⁷ Al respecto ver: Vandaele (2018), Dufresne y Letreme (2021), Ottaviano, O’Farrell y Maito (2019), Haidar, Diana Menendez y Arias (2020). En Argentina, la acción más resonante de los trabajadores y trabajadoras de plataformas organizados fue la primer huelga digital de América Latina, a mediados de 2018, que puso por unas horas en jaque la continuidad del servicio de Rappi y consiguió rápidamente, en el transcurso de la propia manifestación, las reivindicaciones principales que motorizaron la huelga en primer lugar.

⁸ Una de las novedades del trabajo de plataformas la introdujo el sistema de puntajes. A partir de las calificaciones de los/as clientes y de criterios que fija la app, se obtiene un nivel dentro de un sistema de calificaciones. Los trabajadores y trabajadoras mejores posicionados/as tendrán prioridad para realizar envíos y ganarán más por envío realizado.

“Hay una manera que le decimos ‘La de Messi’. Te la explico: vos cuando llegás a la tienda y ponés ‘llegué a la tienda’, te entregan el producto y ponés ‘tengo el producto’. Vos a eso le podés sacar una captura de pantalla. Entonces cuando vas a otro local y te dicen ‘a ver mostrame si ya pusiste que tenes el pedido’, vos le mostrás esa captura. Entonces ¿qué pasa? pum, agarraste el producto y te lo llevaste. ¿Cómo sigue? Vas con soporte y decís ‘che, nunca me entregaron el producto’. Claro, porque vos nunca lo aceptaste. Vos le mostraste a los del local una foto de otro pedido. Entonces vos ahí comiste gratis” (Claudio, 24 años).

Aunque los trabajadores y trabajadoras se atrevan a desafiar el control empresarial, existen temores en torno a las repercusiones que podrían tener sus acciones. Varias veces se nos expresó el temor por las posibles represalias, en la medida en que las acciones –las más subversivas para los criterios empresarios: comer sin pagar, apagar la aplicación para ser indetectable– dejan una huella, que eventualmente podría ser rastreada por las aplicaciones. Por este motivo, siempre sugieren espaciar estas acciones.

Como se desprende de nuestras interacciones con los trabajadores y trabajadoras, los saberes que desarrollan para gestionar la incertidumbre nacen de la experiencia que van adquiriendo en su paso por la plataforma y de la socialización de experiencias, en grupos de Facebook y de manera personal, con compañeros y compañeras. Esta construcción de herramientas a la que hacemos alusión, que tiene por objetivo aprender a manejar correctamente la aplicación usando una lógica de “reducción de daños”, aparece incluso como un requisito básico para poder trabajar:

“Cuando tenés un problema nadie te responde, es medio complicado todo el tema de cancelar, hablar con el soporte, como que medio te conviene arreglártelas vos porque es difícil que alguien te conteste del soporte. A mí me pasó que tuve un problema y llegue a la conclusión de que es mejor ver qué hago yo misma que esperar a que me contesten” (Julia, 26 años. 2021)

“Todo se va viendo ahí sobre la marcha y no queda otra que ser resolutiva o acercarte a alguien y preguntar. Es eso, es como ‘bueno tomá, tenés la mochila, tus herramientas de trabajo y arreglate, fijate, el pedido tiene que llegar” (Giuliana, 27 años. 2021).

De todos modos, la magnitud de la incertidumbre y la falta de claridad en la información es tal que muchas veces ni siquiera los trabajadores y trabajadoras más experimentados saben con certeza qué conviene hacer para potenciar las posibilidades que ofrecen las plataformas. Nos encontramos con trabajadores/as que hacían afirmaciones con total seguridad que luego eran refutadas por otros interlocutores/as. Por ejemplo: los trabajadores y trabajadoras se pueden registrar para trabajar tanto en moto como en bicicleta. Y, en principio, parecería ser imposible para las aplicaciones detectar si efectivamente aquellos/as que están registrados en bicicleta trabajan en bicicleta, y lo mismo vale para la moto. Suele suceder que repartidores/as en moto se registren como si estuviesen en bicicleta, para hacer viajes más cortos. Pero opuestamente, otros testimonios desconfían de esta estrategia: sostienen convincentemente que, si se trabaja en moto, lo mejor es registrarse de ese modo, ya que las aplicaciones priorizan a esos trabajadores/as, ya que se supone que llegarán antes al destino. Es decir, en algunos escenarios ni siquiera la pericia socializada y compartida logra generar una certeza frente al enigma de los algoritmos y su funcionamiento.

Una de las prácticas más resonantes, que escapa claramente al control empresarial, es el alquiler de cuentas. El sistema funciona de la siguiente manera: un trabajador o trabajadora que tiene una cuenta a su nombre, con buena posición en el ranking y que, por algún motivo, ya no la usa, la pone en alquiler, a un precio quincenal que oscila los \$1500. Del otro lado, otro trabajador o trabajadora que quiere evitarse el arduo camino de comenzar “de cero” una nueva cuenta, en el más bajo nivel, lo que supondría menos pedidos, decide alquilar la cuenta ajena, haciéndose pasar por el usuario original. Desconocemos todavía el tipo de arreglo que establecen las partes. Por lo visto en grupos de Facebook son arreglos de palabra y no faltan las denuncias y “escraches” en los foros a los arrendatarios que incumplen los

acuerdos. Tampoco queda claro cómo, en existencia de un mecanismo de reconocimiento facial que exige a diario al trabajador o trabajadora una “selfie” antes de loguearse a la app, esta práctica frecuente es viable. De todos modos, lo que sí queda claro es que este procedimiento existe y escapa a los límites –¿o es permitido dentro de los límites establecidos?– del control empresarial.

Identificamos, también, saberes desarrollados por la experiencia en el trabajo que no necesariamente disputan las lógicas empresariales pero sí son prueba de una *expertise* en el manejo de la aplicación y del propio cuerpo. Los trabajadores/as relataron que se aprende a circular por ciertas calles y no otras, para atraer pedidos específicos. Además, nos relataron que se calcula la ingesta de alimentos, como si se tratase de un cálculo racional, para no pasar hambre, cansarse o gastar dinero en alimentos mientras se trabaja:

“Si vos te vas a una ‘microzona’ específica de 3 cuadras por 3 cuadras o a una cuadra en donde hay 2 o 3 locales te van a salir pedidos de esos locales o de esa zona” (Nicolás, 27 años).

“Te despertás, un desayuno piola, tranqui, y si estás medio jugado de tiempo y tenés que salir, podés mandarte el almuerzo de una, porque antes de salir a trabajar necesitás cargar bien una serie de carbohidratos y tenés que tener combustible en la panza. Y esa digestión tiene que suceder durante la mitad de la jornada más o menos para no sentir que te da hambre y para no cansarte” (Nicolás, 27 años).

Ahora bien, incluso cuando no todos los escenarios presentados pueden plantearse en los siguientes términos, encontramos apropiado pensar las reacciones de los repartidores/as ante los imponderables más arriba descriptos como parte de estrategias –individuales pero cuya replicación en el conjunto de las individualidades las tornan plurales– de resistencias cotidianas. Nos valemos para este análisis de los aportes de Scott (2000), Leite Lopes (2011), Santos Jr. (2018) y Silva (2020). En primer lugar, con Scott (2000) abrimos la puerta a detenernos en estas acciones y a pensarlas como formas cotidianas de resistencia y expresiones solapadas de lucha de clases. Resta definir si lo que aquí presentamos en estos términos es entendido por los protagonistas del mismo modo. Aunque, cabría preguntarse: ¿deben ser los trabajadores/as necesariamente conscientes de que están disputando cierto control del proceso de trabajo?

La disputa capital/trabajo no siempre trae por desenlace un conflicto abierto, sino que deviene en manifestaciones cotidianas que tienen una “dramaturgia propia” (Santos Jr., 2018:10). Por su parte, Silva (2020:547), apoyada en las lecturas de Williams y Bourdieu, nos ofrece la siguiente apreciación, que se desprende de su investigación entre trabajadores rurales de caña y de naranja en Brasil: frente a las duras condiciones de trabajo que producen un extrañamiento entre los obreros y obreras, en tanto el trabajo aparece únicamente como un medio para satisfacer las necesidades, hay una respuesta, acaso paradójica, que consiste en un (des)extrañamiento del trabajo, que se traduce en valoraciones positivas del medio rural, del sentido de pertenencia al colectivo de obreros/as rurales, y que, en definitiva, permite a los sujetos reencontrarse con su condición de individuos, con la autonomía de tomar decisiones y construir sentidos propios. Entre los repartidores/as, opera una lógica similar al ser ellos y ellas capaces de manejar la aplicación “a su antojo”.

4. La profesionalización del trabajo

Recurrir a distintos mecanismos, para construir una agenda cotidiana laboral de certezas, allí donde el sistema ofrece solo dudas, es una estrategia para gestionar la incertidumbre. Existe otra, que hemos identificado en nuestro trabajo de campo. Nos referimos a la profesionalización del trabajo. Este camino, acaso no está disponible para todos y todas, sino únicamente para aquellos/as que pasen una cantidad suficiente de tiempo laborando en plataformas como para interiorizarse sobre ciertas cuestiones. Los trabajadores y trabajadoras profesionales han ido desarrollando las habilidades necesarias para sortear obstáculos, tomar acciones al margen de lo estipulado por las apps y obtener el

máximo provecho económico de su paso por las apps. La profesionalización del trabajo es el nombre que le damos a este recorrido cuyo objetivo tácito es ser cada vez más idóneo en el trabajo, para ganar más dinero y “vivir mejor” el trabajo. La idea de trabajadores/as de plataformas de reparto profesionales ya fue presentada por Haidar (2020), en el sentido de discutir la idea de que estemos frente a un trabajo puramente ocasional. Contra esta idea, la autora da cuenta de la gran cantidad de días y horas que los repartidores/as trabajan en promedio por semana, sobrepasando muchas veces las 48hs semanales máximas que fija la ley laboral en nuestro país, en seis o siete jornadas semanales. En la muestra de esta autora, la mitad de los/as encuestados/as afirmó trabajar más de 48hs semanales y, del 100% de la muestra, un 27% lo hacía más de 60hs semanales (Haidar, 2020:46). Tomamos este aporte, pero le damos un giro a partir de nuestros propios hallazgos. Encontramos adecuado el término “profesional” para referirnos a trabajadores y trabajadoras que, valga la redundancia, manejan la aplicación como verdaderos/as profesionales, con la mayor de las habilidades, como si el oficio pudiese incluso estudiarse, para ser cada vez más profesional. Aprender las maneras de “vivir mejor” el trabajo en plataformas, forma parte de esta realidad.

“Yo me dedico a la parte normal, en la que me ‘mastericé’, que es ir a buscar pedidos y llevarlos” (Nicolás, 27 años).⁹

La permanencia y perfeccionamiento en el manejo del software es parte de un itinerario laboral que se detiene –al menos momentáneamente– en la plataforma. En este sentido, pudimos dar cuenta en nuestra investigación, que las trayectorias laborales previas con las que contaban los/as sujetos que entrevistamos, eran valoradas por ellos/as, generalmente, de manera negativa. Principalmente estamos hablando de trabajos informales, en rubros asociados a condiciones laborales de no-registro y jornadas extensas, generalmente, en los sectores de gastronomía y comercio. La actualidad del mercado laboral argentino, que atraviesa una crisis profunda¹⁰, también tracciona a favor de que los/as trabajadores/as decidan permanecer en la plataforma: los demás trabajos a los que se podría aspirar, presentan condiciones paupérrimas. A partir del trabajo de campo realizado, podemos afirmar que varios trabajadores y trabajadoras no están dispuestos a resignar el relativo margen de libertad que permite el trabajo de plataformas por otro trabajo más “estable”, aunque no necesariamente registrado.

“En general trabajé de camarera en varios lugares, de vendedora poco tiempo. Trabajé en catering también. Después tuve la bicicletería. De camarera fue siempre en negro, no registrado, siempre gané bastante poco pero con la propina siempre se mejora el sueldo. Pero sí, muy precario viste. La gastronomía en sí es un rubro bastante explotador, muy explotador y cansador. Estaba bien lo que ganaba pero la verdad es que era full time y no me dejaba tiempo ni cerebro para estudiar” (Julia, 26 años. 2021).

“Tengo 21 años, trabajo desde los 16. Laburé de todo: vendiendo botellas en los colectivos, de churrero, de panadero, en un momento me estaba yendo bien vendiendo alfajores de maicena pero después empezaron a bajar las ventas y se pudrió, no estaba rindiendo y fue. Después entré en un restaurante a trabajar de mozo, muy exigente el trabajo pero se ganaba más o menos bien. Laburé en restaurante un año y medio de mozo y la presión es muy grande, te tienen cagando, y yo era mozo, ayudante de cocina, bachero, era delivery, baldeaba la vereda, todo al mismo tiempo. Y te negrean, y no tenés un fin de semana: ‘che, mirá tengo el cumpleaños de

⁹ Existen otros servicios que pueden prestar lxs riders, como servicios de mensajería, compras en supermercados, retirar y llevar efectivo a lxs clientxs, etc.

¹⁰ Según el último informe del INDEC (Noviembre 2021) hay en nuestro país alrededor de un 8,2% de la población económicamente activa que está desempleada. Para el segundo trimestre de 2021, resultado de la EPH (Encuesta Permanente de Hogares), entre los/as jóvenes de hasta 29 años hay tasas de empleo de hasta un 20% menor entre los varones y un 13% menor entre las mujeres del total por sexo para estos grupos poblacionales. CIPPEC (2020) sostiene que un 70% de la fuerza laboral del país no es alcanzada por regulaciones laborales formales. Por su parte, el MTEySS estima la tasa de empleo no registrado en 33,1%, para el tercer trimestre del año 2021.

mi novia' y no les importa nada. Y ahí empecé con delivery, más o menos a los 18 años, laburando para restaurantes. Después un amigo viene y me dice 'che mirá que con las apps ganás el doble o el triple de lo que estás ganando ahí', 'bueno, vamos a probar' le digo. Ahí me descargo la aplicación, esto fue ahí apenas arrancaron las aplicaciones en 2018, al principio repartía con Rappi. Y me empezó a rendir mucho más de lo que me rendía laburar de mozo, además el tiempo libre que te da" (Fernando, 21 años. 2021).

"Mis trabajos anteriores fueron en una calesita en un parque de diversiones, en dos fábricas de agua y soda y después fui data entry para una persona que trabajaba para AFIP. Y después en eventos y en Rappi. Apareció la pandemia, me quedé sin laburo y apareció Rappi. Las condiciones de contratación siempre fueron en negro o con arreglos de palabra" (Nicolás, 27 años. 2021).

"Yo trabajé de ayudante de cocina, de barman, casi todo en gastronomía laburé. Y la verdad que comparándolos me cambió mucho, me cambió muchas cosas este trabajo, porque yo antes dependía de un horario que me imponían mis jefes y tenía la obligación de sí o sí ir. Si yo siguiera laburando en la cocina no podría emprender porque estaba 12hs metido en la cocina, llegás reventado. Lo que me pasó con PedidosYa es que yo agarro de 20 a 24hs y listo, me hice mis 4 horas y estoy genial, no me canso nada, a veces, como te dije, laburo un poquito más los fines pero no es que me impide hacer otras cosas como sí otros laburos más convencionales, más digamos de la era pasada sin aplicaciones" (Emiliano, 23 años. 2021)

Con estas experiencias previas a cuestras, los/as trabajadores/as que entrevistamos optan por conservar su trabajo como repartidores/as y ser cada vez más profesionales en el manejo del sistema. La cita de Emiliano, además, es ilustrativa de cómo se mezclan las dimensiones del discurso emprendedor con las trayectorias laborales previas y un presente laboral que permite mayor flexibilidad. Sumado a su trabajo como repartidor, Emiliano tiene una tienda virtual en Mercado Libre y, según su relato, trabajar en PedidosYa le permitió combinar estas dos actividades, algo que no le permitían trabajos "de la era pasada sin aplicaciones".

Una de las expresiones más claras de lo que llamamos profesionalización es el anhelo de transitar el pasaje desde el reparto en bicicleta hacia el reparto en moto. Esto permitiría al trabajador/a que opere este cambio preservar su cuerpo del desgaste físico asociado al reparto en bicicleta y, por otro lado, asegurar –siempre dentro del esquema de un trabajo con altas dosis de impredecibilidad– un mayor ingreso, en la medida en que la mayor agilidad permitida por la moto traería aparejada la realización de más pedidos en un mismo período de tiempo. Algunas citas nos ayudarán a comprender esta cuestión:

"Todos los que andamos en bici hace una banda repartiendo, todos los días pensamos en repartir en moto en algún momento". (Nicolás, 27 años. 2021)

"Ojalá sea pronto, me quiero comprar una motito, estoy ahorrando, pretendo llegar a la mitad para después lo demás sacarlo en 6 cuotas" (Claudio, 24 años. 2021)

"Estuve un mes en bici al principio hasta que junté algo de guita y me saqué la moto. No es que en un mes la compre, la saqué a pagar en cuotas" (Matías, 30 años. 2021).

El optimismo en este cambio de herramienta de trabajo es tal que los trabajadores y trabajadoras están dispuestos a endeudarse para acceder al vehículo, en la confianza de que lograrán reunir una cantidad de dinero que prontamente permita recuperar la inversión. Incluso esta "trayectoria ascendente" desde la bicicleta hacia la moto, suele estar acompañada por un cambio en la aplicación predilecta. Si bien los/as trabajadores/as alternan el uso de las diversas aplicaciones según conveniencia –principalmente Rappi y PedidosYa– hay un sentido común que indica que Rappi es la aplicación predilecta para repartir en bicicleta y PedidosYa la indicada para la moto. Tal como nos ha sido relatado

en el trabajo de campo, el *summum* de esta trayectoria laboral ascendente dentro de las plataformas sería el acceso a un auto –primero alquilado y luego propio– para trabajar en Uber, Cabify, MercadoFlex, o aplicaciones del estilo.

La segunda estrategia que nos habla de una profesionalización del trabajo en plataformas y que está vinculada con el desarrollo de habilidades y saberes que permiten maximizar los beneficios potenciales que ofrecen las plataformas digitales, es combinar varias aplicaciones para trabajar. A base de “prueba y error” se van conociendo las distintas apps, para interiorizarse en los caudales de trabajo y las pagas de cada una de ellas. Con este conocimiento es posible aprovechar mejor el día y conectarse alternativamente a la aplicación conveniente en cada momento.

“Yo con moto estoy en Treggo, en Beat -que son de mensajería- en Rappi y en PedidosYa. Ahí tenés 4. Después tenes muchas más, si vos buscás hay una banda de aplicaciones así. Ahora hay una nueva que se llama AppBar que llevás bebidas. Lo que tiene si tenés una utilitaria o un camioncito vos tenés la posibilidad de meterte en MercadoFlex, o Moova, ahí tenés más. Y ahí ganan bien, eh. Yo con PedidosYa generalmente trato de trabajar de 11 a 15 o de 12 a 16. Y lo que hago es: me levanto a las 8 de la mañana, prendo Treggo, que es una aplicación de mensajería que si querés aceptás o no los pedidos, abrís la aplicación y te aparece un listado con los viajes, con la zona y el monto y vas viendo cuál te conviene hacer. Hoy, ponele, no salí a la mañana con Treggo, terminé el turno a las 15, 15.30 con PedidosYa, Rappi estaba muerto, y entonces digo: ‘bueno, me conecto con Treggo a ver qué onda’, hice 2 o 3 pedidos, toqué un par de veces y en una hora, hora y media hice casi una luca” (Fernando, 21 años. 2021).

Teniendo por objetivo obtener el mayor dinero posible, algunos trabajadores/as recurren a mecanismos novedosos y creativos. Es el caso de Axel, quien reparte junto a su cuñado. La particularidad de esta dupla no es solo que reparten los dos en la misma moto, sino que lo hacen con dos usuarios distintos, cada uno logueado en un celular. La estrategia es simple: aceptar todo pedido que sea solicitado, tanto en un usuario como en el otro. Se descuidan los tiempos y el desempeño, porque los pedidos se pueden solapar y es imposible estar simultáneamente en dos locales retirando pedidos distintos cuando se tiene un solo vehículo, pero se apunta a maximizar los ingresos recurriendo a esta estrategia.

A partir de las muchas horas a la semana que pasan conectados/as a la(s) aplicación(es), los trabajadores/as profesionales son quienes mejor aprenden a gestionar la incertidumbre. Las aplicaciones ofrecen diversas pagas según el nivel del repartidor/a y según el día y franja horaria. Se debe estar atento/a a las promociones que se lanzan desde las distintas apps para decidir en cuál conviene trabajar en un determinado momento de la semana. Por ejemplo, si Rappi paga una bonificación especial para quien complete 10 pedidos un sábado y PedidosYa para quien complete 5 pedidos un domingo, convendrá alternarlas para aprovechar estos incentivos. Volviendo al sentido que buscó darle Haidar (2020) en su investigación al concepto profesionalización del trabajo de plataformas, establecemos aquí una diferencia entre trabajadores/as profesionales y trabajadores/as ocasionales. Son precisamente los primeros/as quienes desafían el sentido común asociado al trabajo de plataformas como un trabajo ocasional. Como vemos, hay repartidores/as que se desarrollan en la actividad hace mucho tiempo y manejan un nivel de alta interiorización con los recursos disponibles para “vivir mejor” el paso por el trabajo en apps.

Podemos decir que trabajadores y trabajadoras producen diversas prácticas que, en cierta forma, reinterpretan los imperativos empresarios, creando apropiaciones creativas en la experiencia de trabajo.

5. A modo de cierre

En este artículo nos detuvimos en un elemento central para entender el universo de los trabajos de plataformas de delivery. Podría pensarse que la incertidumbre con que día a día estos/as

trabajadores/as conviven atenta contra cualquier previsión posible. Sin embargo, los trabajadores/as aprenden no solo a convivir con ella sino también a generar estrategias, movilizar conocimientos y accionar prácticas para construir certezas. Siendo los trabajadores y trabajadoras conscientes de ello o no, muchas de estas acciones se corren de la norma impuesta, disputan implícitamente el control de la producción y tensionan los imperativos empresariales.

La organización algorítmica de las tareas implica la planificación, distribución y adjudicación de tareas a los trabajadores/as, que son instruidos en relación a dónde dirigirse, en cuánto tiempo, y por dónde circular. Burlar estas normas rígidas, impuestas y ajenas, forma parte de una estrategia –nuevamente, consciente o no– de “desalienación”. Ya vimos con Silva (2020) que el (des)extrañamiento del trabajo es clave para pensarse autónomos/as y construir sentidos propios.

Ahora bien, si este es el cuadro general de la “plataformización del trabajo” (Eurofound, 2018; Zukerfeld, 2020, Srnicek, 2018), el marco local en donde esto ocurre presenta también sus características propias. En nuestro país, el mercado laboral argentino deja cada vez menos lugar para la inserción laboral en condiciones satisfactorias. La juventud, las mujeres y los/as inmigrantes, sufren adicionalmente la interseccionalidad propia a sus condiciones sociales. La elección de muchos/as trabajadores/as de permanecer en las plataformas y desarrollarse exitosamente allí, es solidaria con esta realidad del mercado laboral, a la vez que con sus experiencias laborales previas. Viendo que su inserción o reinserción en el circuito del empleo formal en condiciones satisfactorias es un horizonte lejano, el horizonte pasa a ser la propia plataforma.

En este sentido, la apuesta por el trabajo de plataformas, condensa el deseo de trabajar en relativa libertad y autonomía, los condicionantes estructurales que impiden el salto hacia empleos que ofrezcan mejores condiciones y nos permite tomar nota de la novedad que presentan las estrategias de gestión de la incertidumbre y profesionalización del trabajo. En la era de la digitalización del trabajo, en la cual se postula la existencia de un sistema totalizador, que nos oprime y supervisa constantemente, estos trabajadores y trabajadoras demuestran que hay margen de acción para disputar poder.

6. Bibliografía

BERARDI, Franco. (2003). *La fábrica de la infelicidad. Nuevas formas de trabajo y movimiento global*. Madrid: Traficantes de Sueños, 7-167.

BOUTANG, Moulrier, (2010), “Wikipolitics and The economy of the Bees: Information, power and politics in a digital society”. En: Sarita Albagli y Maria Lucia Maciel (eds), *Information, Power and Politics. Technological and Institutional Mediations*. Lexington Books, Plymouth, pp. 47-77.

CASTEL, Robert. 1999 “La metamorfosis de la cuestión social. Crónica de un asalariado”. Editorial Paidós. Bs.As.

DIANA MENENDEZ, Nicolás. 2019. “¿Qué hay de nuevo viejo? Una aproximación a los trabajos de plataformas en Argentina” *Revista de Ciencias Sociales (Cr)*, vol. III, núm. 165, 2019. Universidad de Costa Rica, Costa Rica. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=15361603004>.

EUROFOUND, 2018. “Automation, digitisation and platforms: Implications for work and employment”. Eurofound - Publications Office of the European Union, Luxembourg.

FUMAGALLI, Andrea (2020). “¿Operaísmo, post operaísmo? Mejor neo operaísmo”. En Reis, Mauro (comp.) *Neo operaísmo*. Caja Negra, Buenos Aires, Argentina.

GUBER, Rosana. 2011. “La etnografía. Método, campo y reflexividad”. 1ra Ed. Buenos Aires, Argentina. S. XXI Editores.

Haidar, Julieta, Diana Menendez, Nicolás y Arias, Cora Cecilia. 2020 “La organización vence al algoritmo. Plataformas de reparto y procesos de organización de los trabajadores de delivery en Argentina”. Revista Pilquen, Vol. 23 N° 4.

Haidar, Julieta. 2020 “La configuración del proceso de trabajo en las plataformas de reparto en la Ciudad de Buenos Aires. Un abordaje multidimensional y multi-método (Julio/Agosto de 2020)”. Informes de Coyuntura, N°11, Octubre 2020, IIGG. Disponible en: <http://iigg.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/22/2020/10/IC-HAIDAR-WEB-241020.pdf>

Haidar, Julieta. and Keune, Maarten. (eds.) Work and labour relations in global platform capitalism. Cheltenham: Edward Elgar and Geneva: ILO.

Leite Lopes, Jose Sergio. 2011, “El vapor del diablo. El trabajo de los obreros del azúcar”. Buenos Aires: Antropofagia.

Lins Ribeiro, Gustavo. 2018. “Impactos y dinámicas del capitalismo electrónico-informático: un dossier”. Desacatos, N°56, pp. 8-15.

Menezes, Marilda y Cover, Maciel (2020) Trabalhadores migrantes em usinas de cana de açúcar em São Paulo, Brasil. Dominação e práticas de resistência. En: Palermo, Hernán M. y Capogrossi Lorena (Comps) (2020) Tratado Latinoamericano de Antropología del Trabajo. Argentina: CLACSO/CEIL-CONICET/CIECS-CONICET-UNC. Pp. 733-771

Ottaviano, Juan Manuel, O’Farrel, Juan, Maito, Matías. 2019. “Organización sindical de trabajadores de plataformas digitales y criterios para el diseño de políticas públicas”. Análisis, N°49, año 2019.

Palermo, Hernán y Ventrisci, Patricia. 2020. “Creativos, divertidos, emprendedores

Reygadas, Luis, 2020. “Zolvers, rappidenders y microtaskers. Trabajadores(as) de plataformas en América Latina”. En: Palermo H. y Capogrossi L., (et. al, 2020), Tratado Latinoamericano de Antropología del Trabajo. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: CLACSO; CEIL; CONICET; Córdoba: Centro de Investigaciones sobre Sociedad y Cultura-CIECS.

Reygadas, Luis, (2021) Otros capitalismos son posibles. UAM, México

Sadin, Eric (2020) *La inteligencia artificial o el desafío del siglo. Anatomía de un antihumanismo radical*. Caja Negra, Buenos Aires, Argentina.

Santos Junior, Jaime. 2018. “Trabalho e resistências miúdas: astúcia, barganha e negociação” Revista LAT, N°3 Primer Semestre 2018.

Schiller, Dan, 2000, Digital Capitalism. Networking the Global Market System, mit Press, Cambridge.

Scott, James C. 2000. “Los dominados y el arte de la resistencia”. México D.F., Ediciones Era.

Silva, María Aparecida de Moraes, 2020, “La cara invisible del trabajo en los campos de caña y naranja en Brasil”. En: Palermo H. y Capogrossi L., (et. al, 2020), Tratado Latinoamericano de

Antropología del Trabajo. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: CLACSO; CEIL; CONICET; Córdoba: Centro de Investigaciones sobre Sociedad y Cultura-CIECS.

SRNICEK, Nick. 2018. “Capitalismo de plataformas”, Buenos Aires, Caja Negra.
y meritocráticos. El trabajo en contexto de las tecnologías de la información” Cuadernos de Antropología Social, N°52, pp. 37-53.

ZUKERFELD, Mariano. 2020. “Bits, plataformas y autómatas. Las tendencias del trabajo en el capitalismo informacional”. Revista LAT, N°7 Enero/Julio 2020.