

XIV Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología. XXIX Jornadas de Investigación. XVIII Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. IV Encuentro de Investigación de Terapia Ocupacional. IV Encuentro de Musicoterapia. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, 2022.

Valoraciones de los derechos laborales en dos grupos de jóvenes precarizados laboralmente: trabajadores de plataformas y emprendedores.

Ros, Cecilia Beatriz.

Cita:

Ros, Cecilia Beatriz (2022). *Valoraciones de los derechos laborales en dos grupos de jóvenes precarizados laboralmente: trabajadores de plataformas y emprendedores. XIV Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología. XXIX Jornadas de Investigación. XVIII Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. IV Encuentro de Investigación de Terapia Ocupacional. IV Encuentro de Musicoterapia. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-084/785>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/eoq6/pdf>

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>.

VALORACIONES DE LOS DERECHOS LABORALES EN DOS GRUPOS DE JÓVENES PRECARIZADOS LABORALMENTE: TRABAJADORES DE PLATAFORMAS Y EMPRENDEDORES

Ros, Cecilia Beatriz

Universidad Nacional de Lanús. Remedios de Escalada, Argentina.

RESUMEN

En esta presentación, abordamos, a partir de un primer análisis del material de una investigación en curso, los modos en que la actual organización neoliberal del trabajo va reconfigurando la experiencia laboral bajo condiciones de empleo precario - bajo la acepción de informal o de autónomo - en particular entre lxs jóvenes. Para abordar una dimensión de los sentidos que asume el trabajo en este grupo etario, nos detenemos en la percepción de precarización y de los derechos laborales de dos grupos laborales: trabajadores de plataformas digitales de reparto y jóvenes que se autodefinen como trabajadores autónomos. Nos basamos para ello en 30 entrevistas en profundidad desarrolladas durante el 2020 y 2021 a jóvenes de entre 20 y 35 años del Área Metropolitana de Buenos Aires (AMBA), Argentina.

Palabras clave

Trabajo - Jóvenes - Precarización - Derechos

ABSTRACT

VALUATIONS OF LABOR RIGHTS IN TWO GROUPS OF JOB-PRECA-
RIOUS YOUTH: PLATFORM WORKERS AND ENTREPRENEURS

In this presentation, we approach, from a first analysis of the material of an ongoing investigation, the ways in which the current neoliberal organization of work is reconfiguring work experience under precarious employment conditions - in the sense of informal or self-employment - particularly among young people. To address a dimension of the senses assumed by work in this age group, we look at the perception of precarization and the labor rights of two labor groups: digital delivery platform workers and young people who identify themselves as self-employed. We based ourselves on 30 in-depth interviews conducted during 2020 and 2021 with young people, most of whom were between 20 and 35 years old from the Metropolitan Area of Buenos Aires (AMBA), Argentina.

Keywords

Work - Youth - Precarization - Rights

En esta presentación, abordamos, a partir de un primer análisis del material de una investigación en curso^[i], los modos en que la actual organización neoliberal del trabajo va reconfigurando la experiencia laboral bajo condiciones de empleo precario - bajo la acepción de informal o de autónomo - en particular entre lxs jóvenes. Para abordar una dimensión de los sentidos que asume el trabajo en este grupo etario, nos detenemos en la percepción de precarización y de los derechos laborales de dos grupos laborales: trabajadores de plataformas digitales de reparto y jóvenes que se autodefinen como trabajadores autónomos. Nos basamos para ello en 30 entrevistas en profundidad desarrolladas durante el 2020 y 2021 a jóvenes de entre 20 y 35 años del Área Metropolitana de Buenos Aires (AMBA), Argentina.

I.- La precarización laboral y su relación con la subjetividad

La precarización laboral es una de las consecuencias de los procesos de flexibilización laboral, tanto del mercado como de los procesos de trabajo (Toledo de la Garza, 2013), que vienen aconteciendo desde hace más de cuatro décadas. En términos de Morales y Abal Medina (2020) nos encontramos en el tercer tiempo del proceso de flexibilización laboral iniciado en los años '70: el de la *expulsión*; a partir del cual aparecen figuras por fuera del vínculo laboral asalariado por las que los trabajadores pasan a ser reclasificados como independientes, microempresarios o emprendedores.[ii]

Tanto la precarización del empleo como del trabajo están al servicio de una estrategia global del neoliberalismo que fragiliza las condiciones de vida tanto objetivas como subjetivas. En este sentido, y tal como hemos señalado en otras publicaciones (Wlosko y Ros, 2017), concebimos a los procesos de precarización en términos de "descalificación social" (Paugam, 2015), constructo que incluye tanto a la precarización del empleo como a la del trabajo.

En términos laborales, la norma de la precarización ha sustituido a la de la estabilidad, naturalizando la empresarización del individuo y la empleabilidad como condición personal para la inserción laboral. Esto supuso la construcción de nuevos sujetos trabajadores, quienes deben actuar con autonomía y una alta cuota de responsabilidad. Asimismo, la precariedad ha desbordado las fronteras de lo laboral para avanzar sobre los cursos

vitales de las personas, en términos de identidades precarias (Muñoz Rodríguez y Santos Ortega, 2019).

II.- El Trabajo en las plataformas digitales de reparto

II.1.- Caracterización del trabajo en las plataformas

Srnicek (2016) caracteriza las plataformas como infraestructuras digitales adaptables basadas en la gestión y explotación de datos. Además, advierte que son emergentes de las tendencias globales que trajo la caída del estado de bienestar y la crisis de pleno empleo: optimización de recursos, racionalización del trabajo y reducción del costo laboral. Con estas transformaciones han surgido trabajos precarios vinculados al deterioro de la ciudadanía salarial.

De Stefano (2016, en Negri, 2020) entiende al trabajo de plataforma como parte del proceso hacia la *casualización laboral*, una forma de trabajo inestable en que las empresas pagan por tareas cortas y específicas, sin reconocimiento de la relación laboral y con trabajadores que no poseen ni salario, ni horario, ni lugar fijo. Tampoco este trabajo brinda protección social, cobertura de salud o por accidentes a cargo de la empresa, ni acceso a ningún derecho laboral reconocido. Esto explica una reducción significativa del costo laboral. En términos de Morales y Abal Medina (2020) forma parte del tercer tiempo del proceso de flexibilización laboral iniciado en los años '70: el de la *expulsión*; a partir del cual aparecen figuras por fuera del vínculo laboral asalariado por las que los trabajadores pasan a ser reclasificados como independientes, microempresarios o emprendedores.

II.2.- Características de los trabajadores de plataformas

Según la investigación de López Mourelo realizada en Argentina para la OIT (2020), el 89% de los repartidores considera a esta actividad laboral su principal fuente de trabajo. El 50% no tiene ART, el 78% realiza aportes jubilatorios (monotributista) y el 20% sufrió algún accidente laboral. El promedio de horas diarias de trabajo es 8,2 hs. El número de días semanales trabajados: 6,2 días. Un tercio de trabajadores expresan temor al contagio, el 87% incurrió en costos para la obtención de los elementos de protección y el 95% tuvo limitaciones para acceder al baño o higienizarse. Respecto a la composición del hogar, señala que el 74% son solteros, aunque sólo el 20% vive sólo. El 35% vive en hogares monoparentales con al menos un integrante que depende económicamente del repartidor. En cuanto a la permanencia, el 65% lleva menos de seis meses realizando la actividad, sólo un 14% supera el año. Esto ratifica la alta rotación de trabajadores.

La misma investigación indica que las razones más frecuentes para elegir esta actividad son: no encontrar otro trabajo (50%) y la flexibilidad para manejar los horarios (38%).

La mayor accesibilidad a este trabajo, dados los escasos requisitos para ingresar, resulta vital especialmente entre los extranjeros o entre quienes recién ingresan al mercado laboral. Aun-

que quienes eligen esta actividad consideran que es su mejor opción entre las existentes, la mayoría la vive como temporaria; reconociendo que por su exigencia física, no podrían hacerlo por mucho tiempo. A su vez, la puntuación de las *apps* suele bajarles el ranking a los meses de trabajar, lo que muchos sugieren que los fuerza a renunciar, dado que lo que ganan por jornada ya no les resulta rentable. Por su parte, la flexibilidad de manejar sus propios horarios y no tener un supervisor observándoles durante el desarrollo de la tarea es otra de las motivaciones reconocidas. Estas motivaciones no son casuales sino que son propiciadas por las plataformas.

II.3.- Percepción de derechos y formas de sindicalización

¿Qué tipo de colectivos laborales promueve u obstaculiza este tipo de trabajo? Dado que no pueden comunicarse entre sí dentro de las *apps*, generan estrategias para vincularse mediante grupos de Whatsapp, redes sociales[iii] o en conversaciones informales mientras esperan pedidos cerca de bares y restaurantes. Gran parte reclama más cuidado, equipamiento, seguro y asistencia por parte de las plataformas. Señalan que éstas no les brindan ninguna protección ni beneficio frente a los problemas y riesgos físicos a los que se exponen, sean siniestros viales, problemas de salud vinculados al clima y al sobre esfuerzo o hechos delictivos, principalmente el robo de su medio de transporte o de su teléfono, ambos elementos básicos para trabajar.

Si te enfermás, ¿qué hace la app? Te baja el ranking, así le pongas que te enfermaste de COVID-19 trabajando. Aparte de que no vas a cobrar esos días de reposo, te sancionan e incluso bloquean. Por enfermedad, por accidente, por robo y estás cuatro días buscando comprar otra bici, otra moto, y cuando vuelve a activarse la app ya estás en nivel 5. Les pones que te robaron, pero no les importa. No es que te mantienen el ranking un tiempo hasta que te compres otra moto o bici, sino que te ponen en nivel 5, y no llegás a nivel 1 o 2 en una semana. Tenés que trabajar todos los días por un mes. Entonces, todo ese tiempo que venís dedicando para mantener el ranking se viene al piso por un imprevisto. Es algo que no provocaste: no provocás un robo, un accidente, una enfermedad. (Repartidor, 34 años)

Cant (en Negri, 2020) sostiene que los trabajadores despliegan lazos de solidaridad que resultan centrales en su cotidianidad. Ante la falta de respuestas de la patronal a reconocerse como empleadora y mejorar las condiciones laborales, la autoorganización de grupos de repartidores funciona como estrategia para mejorar su trabajo, que en ocasiones incluye la sindicalización. No obstante, lo más frecuente es lo que Muñoz y Abal Medina (2020) denominan el *activismo comunicacional* entre repartidores, que consiste en difusión e intercambio de información vía redes sociales y mensajería, así como modos de contención afectiva, catarsis, organización de protestas e incluso tips para sobrevivir a los algoritmos.

Las observaciones que hemos realizado de las publicaciones de grupos de repartidores de las redes sociales, específicamente

Facebook e Instagram nos permitió identificar tres momentos en el periodo 2019-2021. Cada uno de ellos registra distintas problemáticas. El primer momento corresponde a la prepandemia (publicaciones previas a marzo de 2020), momento en el cual se establece en Argentina el ASPO (Aislamiento social Preventivo y Obligatorio). Los temas recurrentes estaban relacionados con la venta de motos y de medios de transporte para trabajar, los comentarios sobre cuáles eran las mejores aplicaciones, o las recomendaciones para sacar el monotributo para ingresar a trabajar en las *apps*. También opiniones en relación a los locales de mayor demanda de trabajo. Este primer momento coincide con el desembarco de varias *apps* en nuestro país y con una mayor competencia entre las plataformas digitales.

Un segundo momento abarca el período comprendido entre marzo de 2020 y marzo de 2021, que coincide con el ASPO en nuestro país. Aquí se incrementa de manera notoria el trabajo de reparto debido al cierre de locales comerciales y gastronómicos, lo que además amplía la cantidad de repartidores en estas *apps*. En este periodo comienza a aparecer la cuestión de la inseguridad y los robos, acentuada por la crisis económica que se vive por la falta de trabajo. También se dialoga sobre los cuidados y elementos de seguridad necesarios: alcohol en gel, barbijos, trajes para evitar los contagios. En general, estos elementos son provistos por los propios trabajadores. Sólo algunas plataformas otorgan un barbijo; casi ninguna, alcohol. Otra problemática que comienza a aparecer son accidentes de trabajo, situación que les preocupa en particular por la falta de regulación y prevención.

El tercer momento coincide con el DISPO (Distanciamiento Social, Preventivo y Obligatorio) y arranca en marzo de 2021. Aquí se observa que las publicaciones se centran en la sindicalización, comienzan a organizarse en torno a mejoras laborales, reclamos y reincorporaciones de compañeros despedidos. Otra cuestión que aparece como contenido es el tema de las condiciones de trabajo: se quejan de los mayores gastos en combustibles y en el pago de monotributo, y en que no aumenta de manera equivalente el valor del kilómetro, que es la medida utilizada como parámetro de cobro de la hora y los pedidos entregados. En estos espacios, como en las entrevistas aplicadas, los reclamos no suelen centrarse en el reconocimiento de la dependencia laboral y los derechos asociados a ella, sino más bien en la arbitrariedad de la gestión algorítmica que incumple lo que aparece al comienzo de la relación laboral como un acuerdo claro.

Una experiencia diversa es la que realiza un grupo de repartidores que pretende combinar la socialización con la concientización sobre los derechos laborales. En la zona sur del AMBA organizan las “paradas solidarias” en esquinas o plazas donde proveen café, infladores, cargadores de celular y elementos de higiene como alcohol en gel.

Con la parada solidaria muchos se acercan a tomar un café y tienen ganas de charlar más profundo. Bastantes pibes se acercan a charlar de las condiciones laborales o la precarización.

Porque no está muy a primera vista qué es la precarización laboral, está como camuflado. Y la inseguridad se ve sólo por la delincuencia. También muchos están en contra de la sindicalización. El argumento que ponen es que los que están en blanco ganan un sueldo fijo menor a lo que pueden llegar a ganar si trabajan doce horas por día. (Repartidor, 21 años)

Por su parte, las empresas se oponen a la sindicalización, en muchos casos despidiendo a quienes se quejan e intentan organizarse sindicalmente. Diferentes repartidores comentan que la *app* reconoce la cercanía con otro trabajador de la misma empresa y cuando pasa un lapso de tiempo extendido le envía un mensaje:

Cuando te localizan con la ubicación del GPS, y estás en contacto con otros riders, o muy cerca, te mandan un mensajito automático que dice: “mantené la distancia” o “no te juntes con otros repartidores. Y dice algo más de la pandemia. Pero no tienen ninguna preocupación por el virus. Tienen esos mecanismos para que los pibes no se organicen (Repartidor, 24 años)

Además, múltiples empleados/as se quejan de la falta de respuestas a sus reclamos y de la arbitrariedad con que son bloqueados. Según Madariaga *et al.* (2019), existen múltiples obstáculos a la organización sindical: la existencia de sindicatos previos en las actividades donde irrumpieron las plataformas, tanto en transporte como en reparto; la ilegalización de las actividades -en el inicio- bloqueó los debates sobre las condiciones de trabajo y desincentivó la organización; la alta proporción de población migrante, sumada a la alta rotación de quienes trabajan; las prácticas antisindicales desplegadas por las empresas.

La sindicalización resulta un aspecto controvertido que da lugar a una gama heterogénea de posiciones. Aun así, se realizaron durante 2020 y 2021 movilizaciones, promovidas por algunas de las organizaciones sindicales: Asociación Sindical de Motociclistas y Mensajeros (ASIMM), Asociación de Personal de Plataformas (APP), Agrupación de Trabajadores de Reparto (ATR) También existe una crítica extendida a los sindicatos como corruptos o no efectivos para defender los derechos laborales. Otra postura es que este trabajo *freelance* no admite posibilidades de sindicalización, como si contuviera en sí mismo la no existencia de derechos laborales.

III.- El trabajo en emprendimientos

III. 1.- Caracterización de los emprendedores

No resulta sencillo delimitar el universo de los denominados “emprendedores”, dado que se encuentran ubicados dentro de múltiples figuras: monotributistas (plenos o encuadrados en el monotributo social), trabajadores autónomos, pequeñas empresas familiares o dentro del amplio y heterogéneo sector de la economía informal. Por esto, su definición socio-económica en

función de su modo de registro en el mercado de trabajo no parecen ser suficientes para dar cuenta de una cierta identidad laboral que también está en construcción. De hecho, cualquiera de esas figuras, así como la del emprendedor se independizan de una clasificación del trabajo en términos de sectores, ramas, actividad laboral.

Solo se encuentra identificable una porción de ellos a partir de algunas políticas de promoción del trabajo que requieren su registro e inscripción. Es el caso del Registro Nacional de Trabajadores de la Economía Popular (RENATEP), creado a mediados del 2020 en la órbita de la Secretaría de Economía Social del Ministerio de Desarrollo Social. Al mismo podían inscribirse “trabajadores y trabajadoras mayores de 18 años que crearon su propio trabajo a partir de sus saberes y oficios en unidades productivas individuales o colectivas que están caracterizadas por estar inscriptas en relaciones asimétricas en el ámbito financiero, comercial o fiscal”[iv]. Estar inscripto en el registro habilita el reconocimiento del Estado nacional como trabajador/a de la economía popular y permitiría acceder a programas de empleo, créditos, redes de comercialización, programas de seguridad social y capacitaciones. La información de quienes se inscribieron a febrero del 2021[v] da cuenta de 1.239.133 jóvenes de 18 a 35 años (que corresponden al 64,3% del total de inscriptos). Entre ellos, el 28,5% trabaja en “servicios socio-comunitarios”[vi], el 31% en “servicios personales y otros oficios”[vii] y, finalmente, completan esta población un 3,5% de trabajadores jóvenes registrados en la categoría “industria y manufactura”.

En esta investigación, hemos entrevistado a jóvenes de 18 a 35 años que se autodefinen como emprendedores. Para ello, hemos seleccionado cuatro nichos institucionales diversos con el fin de incorporar heterogeneidad de perfiles. Por una parte, convocamos a jóvenes que participan de una ONG de zona norte del AMBA destinada a formar y asesorar a emprendedores; por otra, convocamos a jóvenes que participan de la Cámara de Industria y Comercio de un municipio de zona sur del AMBA; asimismo, a través de la UNLa invitamos a participar a jóvenes que habían formado parte de un proyecto de cooperación para el estímulo de emprendedores jóvenes en Lanús (algunxs de ellos se encuentran cursando carreras de grado en la universidad) y finalmente, nos acercamos a jóvenes emprendedores que venden su producción en una feria del partido de Ezeiza (algunxs de ellos participan de movimientos sociales).

Por su parte, la autodefinición como “emprendedor” reproduce en las entrevistas realizadas las características que releva tanto la literatura en el tema como los espacios de capacitación y consejería de las organizaciones dedicadas al emprendedurismo. Se trata de conductas y disposiciones personales que se expresan como rasgos de personalidad o condición subjetiva. Así aparecen como rasgos definitorios del *self emprendedor*: la iniciativa/el activismo, la flexibilidad (rapidez para adaptarse a los cambios), la capacidad de lucha/enfrentar adversidades, persistencia.

De las entrevistas surgen también un conjunto de rasgos que aparecen como factores o condiciones a manejar/controlar: el estado de ánimo, los procesos de toma de decisión (evitar la impulsividad), las formas de liderazgo y los modos de delegación, la gestión del tiempo y el espacio laboral. Respecto de este último, casi todos los entrevistados manifestaron la dificultad de poner límites a su trabajo, el borramiento del tiempo de ocio y de trabajo, así como del espacio íntimo y laboral, especialmente entre quienes trabajan donde viven.

Resultan convergentes las características identificadas por los jóvenes entrevistados con los resultados de un análisis desarrollado sobre la literatura de autoayuda orientada a la conformación de “subjetividades emprendedoras”, desarrollado por Rodríguez López y Borges Gómez (2018). Reconocen 7 rasgos característicos: 1) El emprendimiento se define como un movimiento creativo (original, primero, diferente), 2) Es proactivo. No basta con tener ideas, hay que llevarlas a la práctica, 3) Es resiliente, 4) Gestor de tiempo y energía (empresario de sí), 5) Libre (¡que seas tú el jefe!), 6) Social y buen comunicador (redes sociales, equipo de trabajo estratégico, colaboradores), 7) Creador de imágenes (“para que el proyecto funcione es importante poder hablar de él”)

III.2.- Percepción de precarización y valoraciones sobre los derechos laborales implicados en su trabajo

Frente a la pregunta respecto de cómo se definirían: ¿cómo cuentapropistas, monotributistas, trabajadores independientes, emprendedores?, las respuestas parecieran diferenciar la dimensión identitaria (que los ubica como emprendedores) de la condición fiscal que los identifica en el mercado laboral.

Soy monotributista, pero me defino como emprendedor. (Emprendedor, 21 años)

Cuando hablo de XXX, hablo de mi emprendimiento y de autogestión. En términos laborales, soy monotributista. (Emprendedora, 28 años)

En todos los laburos que tuve fui monotributista. Hoy ... yo creo que soy emprendedora. (Emprendedora, 32 años)

Me identifico con todo lo que tenga que ver con aportar cosas nuevas, innovar, tener una iniciativa propia. Y con lo de cuentapropista, también. Porque, en definitiva, el hecho de tomar el camino de emprender, en el mejor de los casos, trae cierto nivel de independencia, y aunque no quieras sos cuentapropista, y sos dueño de algo que creaste. Entonces, tal vez me definiría como independiente, como para decir algo más general, pero depende mucho cómo lo defina, y quién dice qué es ser emprendedor y ser independiente. (Emprendedor, 27 años)

Las demandas que algunos emprendedores formulan expresan la necesidad de contar con normas fiscales y figuras de asociatividad que respondan a las características de los emprendimientos. De algún modo, quedar ubicado bajo la condición fiscal

de “monotributista” excluye la posibilidad de contratar personas. Por su parte, utilizar la figura de una sociedad comercial los expone a una carga impositiva y demás condiciones que atentan contra la existencia de sus emprendimientos. Frente a esto, se construyen artilugios para responder a las necesidades de clientes, así como no quedar fuera de la norma con el fisco.

Mira, yo sigo respondiendo con mis bienes propios, y no me sirve. Está bien, yo hoy no tengo nada, pero la idea de esto es que algún día yo voy a tener mis cosas. Yo creo como que hay un vacío [en la categoría] emprendedor, como que está todo en el aire. Somos 4 monotributos que les facturamos a los clientes. No es que me facturan a mí. Entonces mi cuñado les factura a los clientes y de ahí le paga el sueldo a mi cuñada. Todos los contadores me dijeron que es la mejor forma. Pero yo no quisiera eso. Yo en el fondo, no quiero eso. Yo quiero tener una sola cuenta en el banco que sea de la empresa y de ahí sacar los sueldos, y yo también tener un recibo de algo para ir a pedir una heladera por ejemplo, no sé. (Emprendedora, 32 años)

El lugar desde el que se ejerce el reclamo es el del trabajador independiente, dueño de un capital material o simbólico que ingresa al mercado, una unidad de negocios que se distingue de las grandes empresas, así como del profesional independiente, en el marco de un nicho que todavía no parece contar con herramientas a la altura de sus necesidades. Sin embargo, la vivencia de precarización no parece definir las condiciones laborales de este grupo de entrevistados. Tal vez, porque - como afirma Muñoz Rodríguez, 2019 - en esta sustitución de la norma de la estabilidad por la de la precariedad la empresarización del individuo se viva como la única, y por momentos naturalizada, salida. Es desde este lugar que es posible interpretar que los discursos de los jóvenes no apelen al derecho, a la legislación laboral, los sindicatos; en suma, a las instituciones sociales. Crespo y otros (2009) plantean que bajo la racionalidad neoliberal se instala una concepción psicologista de las relaciones sociales bajo la cual la perspectiva de los derechos articulados a la seguridad social como responsabilidad colectiva es reemplazada por un discurso que apella a la responsabilidad individual. En este contexto, la autonomía se convierte en el criterio rector del autodisciplinamiento.

A modo de conclusión

Una parte de jóvenes -socializados en la flexibilidad creciente y normalizada del trabajo y en el marco de una cultura juvenil que se apoya sobre los valores de la autonomía y la libertad- asume como propia una posición crítica al trabajo asalariado, a sus instituciones y sindicatos. Sin embargo, la fuerte experiencia histórica de sindicalización en Argentina mantiene viva la agenda de los derechos laborales, aunque una parte de la generación joven no participe de ella.

La pandemia consolidó la instalación de modelos de actividad que tienen a las plataformas digitales y a los emprendimientos

independientes como actores protagónicos. Una cuestión a seguir profundizando es los modos de organización colectiva en este tipo de actividades en las que no se comparten espacios-tiempos de trabajo. En este escenario, las redes sociales cumplen una nueva función que habrá que ver qué tipo de actor promueven.

NOTAS

[i] El proyecto es parte de la convocatoria Amílcar Herrera de la Universidad Nacional de Lanús y se encuentra en desarrollo -2020-2022-, bajo el título “El sentido del trabajo en jóvenes de sectores medios de CABA-GBA. Claves para pensar la relación entre la precarización laboral y la dialéctica sufrimiento-placer en el trabajo” y se desarrolla bajo la dirección de Cecilia Ros. El equipo de investigación se encuentra conformado por: Joaquín Linne, Rodolfo Nuñez, Verónica Benedetto, Natalia Lombardi y Danila Monteverde.

[ii] Las anteriores dos etapas del ciclo de flexibilización son: la *flexibilización precarizadora* de condiciones de trabajo que, pese a la restricción de ciertos derechos, mantuvo “la transparencia” de las partes integrantes de la relación laboral y la cadena invisible de la subcontratación laboral que desdobló la forma empresaria en “usuaria” y “contratante”. [iii] Según López Mourelo (2020), el 55% de trabajadores es miembro de algún grupo en redes sociales. De éstos, la mitad considera que su pertenencia contribuyó a mejorar sus condiciones de trabajo.

[iv] RENATEP <https://www.argentina.gob.ar/desarrollosocial/renatep> consultada 8 de Julio 2021

[v] RENATEP. “Hacia el reconocimiento de las trabajadoras y los trabajadores de la economía popular. Primer informe de implementación. Mayo. 2021”

[vi] Se trata de tareas en los comedores y merenderos comunitarios, en medios de comunicación barriales, agentes de salud, quienes realizan tareas para sostener la escolaridad de lxs chicxs y otras actividades de cuidado, entre otras.

[vii] En este grupo, 21% son trabajadoras y trabajadores de limpieza, 13% trabaja en ferias u otros espacios públicos, 4% realiza trabajo en el reciclado, recuperación y servicios ambientales.

BIBLIOGRAFÍA

- Crespo, E., Revilla, J.C., & Serrano, A. (2009) Del gobierno del trabajo al gobierno de las voluntades: el caso de la activación. *Psicoperspectivas*, 8(2), 82-101.
- De la Garza Toledo, E. (2013) Trabajo no clásico y flexibilidad. *Caderno CRH*, 26, 315-330.
- De la Garza Toledo, E. (2013) López Mourelo, E. (2020) *El trabajo en las plataformas digitales de reparto en Argentina: análisis y recomendaciones de política*. OIT.
- Madariaga, J., Buenadicha, C., Molina, E. y Ernst, C. (2019) Economía de plataformas y empleo ¿Cómo es trabajar para una app en Argentina? CIPPEC-BID - OIT.
- Morales Muñoz, K., & Abal Medina, P. (2020) Precarización de plataformas: El caso de los repartidores a domicilio en España. *Psicoperspectivas*, 19(1), 97-108.

- Muñoz Rodríguez, D. y Santos Ortega, A. (2019) Precariedad en la era del trabajo digital. *Recerca. Revista de Pensament i Anàlisi*, 24(1), 1-13.
- Negri, S. (2020) El proceso de trabajo y la experiencia de los trabajadores en las plataformas de delivery en Argentina. *Estudios del trabajo*, 60, 1-29.
- Paugam, S. (2015) *El trabajador de la precariedad. Las nuevas formas de integración laboral*. Buenos Aires: Fundación de Educación y Capacitación para los trabajadores de la Construcción.
- Ros, C., Núñez, R., Benedetto, V. (2022) "Tensiones y continuidades con el modelo del emprendedor en jóvenes trabajadores del AMBA". Artículo presentado a la Revista del Centro de Estudios de Sociología del Trabajo, FCE-UBA. <https://www.ojs.econ.uba.ar/index.php/CESOT/article/view/2262/3027>
- Srnicek, N. (2016) *Platform Capitalism*. Polity Press.
- Wlosko, M. y Ros, C. (2017) "Despedidos masivos y disciplinamiento laboral. Estudio de su impacto en la salud mental". 13° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo (ASET), agosto de 2017. Publicación disponible en: Disponible en: http://www.aset.org.ar/2017/ponencias/10_Wlosko.pdf