

Del emprendedor al superviviente. Subjetividades laborales en plataformas de reparto

From entrepreneur to survivor. Labor subjectivities on delivery platforms

Nicolás Diana Menéndez

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET), Escuela Interdisciplinaria de Altos Estudios Sociales (EIDAES)
Universidad Nacional de San Martín
Buenos Aires, Argentina
ndiana74@yahoo.com.ar
<https://orcid.org/0000-0001-9422-8871>

Cora Cecilia Arias

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET), Escuela Interdisciplinaria de Altos Estudios Sociales (EIDAES)
Universidad Nacional de San Martín
Buenos Aires, Argentina
coracearias@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-9707-3323>

Julieta Haidar

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET)
Centro de Innovación de los Trabajadores (CITRA)
Buenos Aires, Argentina
julietahaidar@yahoo.com.ar
<https://orcid.org/0000-0002-6200-3587>

Resumen: En este trabajo discutimos los abordajes foucaultianos sobre los procesos de subjetivación de personas trabajadoras de plataforma, poniendo el foco del análisis en los propios sujetos. A partir de datos recolectados en grupos focales, elaboramos cuatro “claves interpretativas” para captar racionalidades, lógicas y prenociones subyacentes en los sentidos construidos por las personas

trabajadoras. Concluimos que, en un contexto signado por una economía históricamente en crisis, la racionalidad predominante entre las personas repartidoras se encuentra más próxima a una lógica de “supervivencia” que a las dinámicas propias de la figura del “empresario de sí”.

Palabras clave: subjetividad, plataformas, empresario de sí, supervivientes.

Abstract: *In this contribution we discuss Foucauldian approaches of the processes of subjectivation of platform workers, and focus the analysis on the subjects themselves. Based on data collected in focus groups, we developed four “interpretive keys” to capture underlying rationalities, logics and prenotions in the meanings constructed by the*

workers. We conclude that, in a context marked by an economy historically in crisis, the predominant rationality among the delivery workers is closer to a logic of “survival” than to the dynamics of the figure of the “self-entrepreneur”.

Keywords: *subjectivity, platforms, self-entrepreneur, survivors.*

Introducción

Con el despliegue y la consolidación del neoliberalismo, la pregunta por la subjetividad se tornó un tópico central en las Ciencias Sociales (Boltanski y Chiapello, 1999; Laval y Dardot, 2013), incluyendo los estudios sobre el mundo del trabajo. Dentro de este campo, en los últimos años ha ocupado un lugar fundamental la discusión por los procesos de subjetivación de las personas trabajadoras de empresas de plataformas. Los aportes más difundidos sobre este tema han adoptado una perspectiva foucaultiana para analizar las iniciativas de estas empresas para promover, entre quienes trabajan, el ideal del emprendedurismo (Morales, 2023; Galière, 2020, entre otros).

Si bien esta perspectiva analítica es sumamente fructífera para identificar y entender los procesos a través de los que las empresas producen —o buscan producir— ciertos ideales de subjetivación, en nuestra investigación advertimos que resultan insuficientes para comprender las perspectivas de las personas que aparecen como objetos de interpelación. En otras palabras, se ha analizado lo que se intenta hacer de las personas, pero no qué hacen las personas con lo que intentan hacer de ellas. En esta contribución, por el contrario, nos interesa abordar a quienes son sujetos de la interpelación, en un caso paradigmático de las nuevas formas de trabajo algorítmicas: las personas repartidoras a través de aplicaciones.

La altísima valoración que expresan estas personas trabajadoras sobre distintos aspectos de las plataformas, como el manejo de los tiempos, el nivel de ingresos y la independencia en torno a algunas decisiones concretas (aceptar o no pedidos, conectarse o desconectarse) son interpretados por la literatura especializada, mayoritariamente, como una adhesión a los modelos de subjetivación emprendedora. A lo largo del presente artículo discutimos la idea de que sean capturadas acríticamente por una racionalidad competitiva, en la que prima el cálculo para la obtención de réditos y la maximización del “capital humano”. Por el contrario, como iremos argumentando, reconocemos a personas trabajadoras pragmáticas quienes, afectadas por un mercado de trabajo que les es adverso y por experiencias laborales de precariedad, despliegan una racionalidad instrumental construida con base en micro estrategias cotidianas de subsistencia.

Para llevar a cabo esta investigación adoptamos una metodología cualitativa en un estudio de caso: las personas trabajadoras de las principales plataformas de reparto (Rappi y PedidosYa) en el Área Metropolitana de Buenos Aires (AMBA)¹, y utilizamos la herramienta de los grupos focales. Realizamos seis grupos durante el mes de marzo de 2024 con una serie de

¹ El AMBA representa un área conformada por la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CABA) y 40 municipios de la provincia de Buenos Aires, donde habita alrededor del 35% de la población argentina.

pautas que habilitaron la interacción en torno a los sentidos sobre el trabajo en las plataformas.

El artículo se desarrolla en cuatro apartados. En primer lugar, sistematizamos los abordajes previos, fundamentalmente foucaultianos, sobre los procesos de subjetivación de las personas trabajadoras de plataformas y analizamos sus aportes y limitaciones. En segundo término, describimos el abordaje metodológico adoptado para indagar en los procesos de subjetivación concretos y situados de las personas repartidoras. En un tercer apartado analizamos en detalle los datos de campo en función de cuatro claves interpretativas. Finalmente, ensayamos algunas conclusiones.

1. Perspectivas teóricas sobre los procesos de subjetivación de las personas trabajadoras de plataformas

Dentro del vasto campo de estudios sobre economía de plataformas, algunas investigaciones se han preguntado por los procesos de subjetivación de las personas trabajadoras o, en otros términos, los procesos de construcción de sentidos en torno al trabajo de plataformas (Fleming, 2017; Galière, 2020; Haidar y Keune, 2021; Morales, 2023, entre otros). Con pequeños matices, los enfoques dominantes para pensar este problema han sido los estudios de la gubernamentalidad de Foucault y los neofoucaultianos, esto es, los estudios del gobierno como la posibilidad de regular o modelar las conductas de los otros o de uno mismo, empleando una variedad de técnicas y formas de conocimiento (Foucault, 1991; Dean, 1999).

Según estas investigaciones, quienes trabajan en las plataformas son sujetos moldeados por la gubernamentalidad neoliberal, en la que se da un giro a la noción de libertad y se la caracteriza como autonomía, entendida como la capacidad de desarrollar el potencial de cada uno a través de emprendimientos propios y de determinar el curso de la propia existencia a través de elecciones personales (Rose, 1999). Desde esta perspectiva, las empresas de

plataformas producen—o buscan producir—, mediante un conjunto de técnicas, mecanismos, dispositivos de gobierno, a personas trabajadoras “emprendedores de sí” (“*self-entrepreneurs*”) para, de esta manera, aumentar la productividad y concitar consentimiento.

En esta “artefactualidad del trabajador de plataformas” (Haidar y Keune, 2021), una de las técnicas implementada por las empresas es de orden discursivo, es decir, implica la construcción de narrativas que promueven valores. Así, quienes analizan las narrativas de las publicidades gráficas y audiovisuales (Garcés Ojeda et al., 2021; Alfieri, 2020) advierten la manera en que el trabajo en las plataformas es narrado a través de un discurso de dinamismo, desafíos, disfrute, individualización, energía y plena disponibilidad, quedando invisibilizadas las dimensiones de necesidad, subordinación, control y disciplina. Asimismo, los dispositivos discursivos de gubernamentalidad están presentes en los contratos firmados por las personas trabajadoras con las plataformas en los que son denominadas “colaboradores-independientes” (Moisander et al., 2018).

En sintonía con la perspectiva foucaultiana de la gubernamentalidad, otras investigaciones analizan el modo en que operan otras tecnologías de gobierno, más sofisticadas, que tienen carácter performativo sobre las conductas de las personas trabajadoras, fundamentalmente ligadas a la forma de organizar el proceso de trabajo en general, y a la gestión algorítmica en particular. Se identifican un conjunto de dispositivos, como los sistemas de pago y selección de turnos, las premiaciones, penalizaciones y ludificación del trabajo (Beer, 2017; Galière, 2020; Morales, 2023) en términos de “tecnologías del yo”. Bajo la gubernamentalidad neoliberal, estas tecnologías suponen la reactivación del individuo autodeterminado, esto es, que conduce su vida como “dueño de sí mismo” o “empresario de sí”.

En este contexto, el éxito laboral es vivido como consecuencia de una responsabilidad individual y no de una coacción externa. Se trata de una “responsabilización radical”, en tanto constituye una

versión extrema del individualismo egoísta, dado que toda la responsabilidad por los costos y beneficios asociados con ser un actor económico es personal (Fleming, 2017).

Esta lógica individualista entraña procesos de auto optimización, ya que convertirse en empresario de uno mismo, y tener éxito, implica maximizar el “capital humano”, es decir, todas las capacidades, talentos y habilidades innatas y adquiridas (Becker, 2008). Estos procesos comprenden todas las dimensiones de la vida personal, no sólo el rendimiento laboral, sino también físico o emocional: el trabajo coloniza todo lo demás. Así, las largas jornadas cumplidas por quienes trabajan en las plataformas, o el desarrollo de habilidades como la disciplina, fuerza física y moral, habilidad estratégica, son leídas en clave de maximización del capital humano.

En síntesis, buena parte de los estudios sobre las subjetividades en el trabajo de plataformas advierten que las empresas producen ciertas tecnologías de gobierno que promueven entre las personas trabajadoras conductas, valores, sentimientos que se alinean con el ideal del empresario de sí, un individuo que invierte su tiempo y habilidades personales para alcanzar mayor rédito. Estas lecturas constituyen un aporte fundamental a los estudios de los procesos de subjetivación del trabajo. Sin embargo, también presentan ciertas limitaciones. En algunos casos, por razones metodológicas (ligadas a los recortes del objeto de estudio) muchas de estas lecturas tienden a sobrevalorar la agencia empresarial y, con algunas excepciones (Josserand y Kaine, 2019; Murgia y Pulignano, 2019; Peticca-Harris et al, 2020; Haidar, 2023; Stecher y Morales, 2024), en general, no analizan la manera en que las personas trabajadoras receptionan (se apropian, resemantizan, resisten) la iniciativa empresarial, ni el modo en que esa iniciativa se articula con otras dimensiones o determinaciones en la construcción de las subjetividades trabajadoras. En la misma línea, estos abordajes describen las tecnologías neoliberales de gobierno como un universal, sin considerar suficientemente el desarrollo espacial específico y crónicamente desigual de los

“procesos de neoliberalización” (Peck, 2013), por eso, aspectos como la precariedad del mercado de trabajo quedan relegados a la categoría de contexto (marco o telón de fondo) sobre el que opera la agencia empresarial.

En otros casos, las investigaciones que, efectivamente, avanzan en analizar las recepciones de las personas trabajadoras a las tecnologías neoliberales de gobierno tienden a asumir los eslóganes formulados por las personas trabajadoras (“soy mi propio jefe”, “trabajo cuando quiero”) como sentidos construidos en términos de verdades: “las personas trabajadoras de plataformas se identifican con el emprendedurismo” o “se sienten/quieren ser emprendedores” (y, por tanto —a la luz del imperio de la realidad—, son víctimas del engaño de las empresas). Advertimos en estas lecturas cierta simplificación que puede ser producto de desajustes de orden metodológico y teórico.

Por un lado, identificamos una reproducción acrítica de las formulaciones de las personas trabajadoras (captadas en encuestas y entrevistas), quienes —de acuerdo con nuestra perspectiva— propenden a replicar la narrativa empresarial más como una respuesta reflejo que como producto de un ejercicio reflexivo. Por otro lado, muchas de estas investigaciones se apoyan en la literatura foucaultiana sobre la gubernamentalidad neoliberal, pero sin realizar una lectura más detallada para determinar si las prácticas promovidas por las empresas (y las efectivamente desplegadas por las personas trabajadoras) se ajustan al complejo proyecto performativo de sujetos “empresarios de sí” propio de aquella gubernamentalidad.

Así, en estas investigaciones el uso analítico del ideal del emprendedurismo se limita sólo a algunas prácticas (aunque importantes) como la extensión e intensificación de la propia fuerza de trabajo. No aparece, en cambio, una perspectiva más compleja de ese ideal neoliberal que, como ya dijimos, supone un proceso de auto optimización que implica la inversión de todos los aspectos de la vida (tiempo, dinero, entrenamiento físico, intelectual y emocional) a la construcción de un empresario de sí como categoría

no sólo económica, sino, también, moral. Es decir, se observa cierta inclinación hacia un estiramiento (Sartori, 1970) del concepto de “*self-entrepreneur*”, dado que se coloca bajo esa etiqueta a algunas prácticas que comparten rasgos con ese concepto, o que lo tienen como *ethos* referencial, pero que no se ajustan con precisión al significado acuñado por el proyecto neoliberal.

Sobre los avances de estas investigaciones, reconociendo sus limitaciones y los interrogantes surgidos, nos proponemos, en primer lugar, restituir el lugar de la agencia trabajadora en los procesos de subjetivación. Así, nos preguntamos por los procesos efectivos de subjetivación laboral de las personas repartidoras y por el modo en que los sentidos del trabajo movilizados por las empresas son (o no) apropiados, matizados y utilizados por estos sujetos para interpretar sus experiencias laborales. En este contexto, los “matices” lejos de ser, por poco perceptibles, una variación de segundo orden, resultan de capital importancia para entender los significados atribuidos por las personas trabajadoras a su trabajo.

En estrecha vinculación con lo anterior, bajo la premisa de que los sentidos construidos por quienes trabajan no son un efecto lineal de la agencia empresarial, advertimos que, a fin de interpretar tales sentidos, es necesario captar otras dimensiones o determinantes que intervienen en su construcción. En esa dirección, resulta fundamental jerarquizar el carácter situado de los procesos de subjetivación, en tanto que están afectados por construcciones culturales, intervenciones de otras agencias de gubernamentalidad, acumulaciones sociohistóricas, que refieren, por ejemplo y de modo central, a las características de las matrices productivas de un país y los mercados de trabajo.

De esta manera, el ejercicio que proponemos implica construir conocimiento de forma interpretativa, a partir de una escucha atenta y reflexiva de la interacción entre las voces de quienes trabajan, poniendo el foco en las inflexiones, consideraciones

y revisiones emergentes en ese intercambio. Sobre estos puntos avanzaremos en los próximos apartados.

2. Metodología

Este estudio se inscribe en un proceso más amplio de investigación iniciado en 2018, cuando las plataformas de reparto arribaron a la Argentina, que incluyó la realización de sendas entrevistas y de dos encuestas, una en 2020 y otra de tipo panel en 2022. El desarrollo de este vasto trabajo de campo, junto con la discusión con colegas especializados en la temática, se expresan en la acumulación de conocimiento y la posibilidad de ponderar ciertas vacancias, tanto teóricas como metodológicas. En este orden, tal como señalamos, la dimensión de la subjetividad de quienes trabajan, por la escasez de producciones y ciertas limitaciones, se erigió como un campo fértil para continuar con la investigación. Asimismo, advertimos que los instrumentos metodológicos utilizados previamente (encuestas y entrevistas), aunque aportaron información relevante, se tornaban insuficientes para abordar el objeto.

En efecto, tanto las entrevistas personales como las encuestas realizadas previamente a personas repartidoras de plataformas, incluyeron preguntas abiertas sobre valoraciones de las plataformas, expectativas a futuro, experiencias laborales previas, que se tradujeron en la identificación de los principales sentidos construidos en torno al trabajo. En el análisis de esos sentidos distinguimos, más allá de enunciados generales, la emergencia de ciertas contradicciones o tensiones, aspectos sobre los que profundizamos en esta nueva investigación.

Por y para eso adoptamos una nueva herramienta metodológica: los grupos focales, esto es, una discusión planificada y diseñada para obtener las percepciones de los participantes en un área definida de interés en un ambiente permisivo y no amenazante (Krueger, 1988). A diferencia de lo que ocurre con estrategias basadas en interacciones personales, el contexto grupal facilita la participación y el proceso

reflexivo, incluso de aquellas personas participantes que, por distintos motivos, tienen mayores reticencias a hacerlo.

Así, buscamos generar interpretaciones ricas y complejas sobre el modo en que las personas asignan significados e interpretan sus experiencias de vida (Kamberelis y Dimitriadis, 2013), en este caso, sobre

el trabajo en las plataformas de reparto. Además, pretendimos que esa interpretación otorgue relevancia al anclaje geográfico, apartándonos de una mirada universalista (y, por lo general, eurocéntrica) de los procesos de construcción de sentidos. Las geografías no son mero contexto, sino que tienen un carácter performativo y en esa clave inscribimos las interacciones.

Tabla 1. Perfil de participantes en los grupos focales

| | | GF1 | GF2 | GF3 | GF4 | GF5 | GF6 |
|---|--------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| Género | Varón | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 |
| | Mujer | 1 | 1 | - | 1 | 1 | - |
| Edad | Hasta 24 años | - | - | 2 | 1 | 1 | 1 |
| | Entre 25 y 29 años | - | - | 3 | 3 | 3 | 2 |
| | 30 años o más | 4 | 4 | - | - | - | - |
| Nacionalidad | Nativo/a | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| | Migrante | 2 | 1 | 1 | 1 | - | - |
| Relación con trabajo en plataformas de reparto | Exclusivo | - | - | 5 | - | - | 3 |
| | Complementario | 4 | 4 | - | 4 | 4 | - |

Fuente: elaboración propia en base a Grupos Focales de personas trabajadoras de reparto, AMBA, marzo de 2024.

Realizamos seis grupos focales durante el mes de marzo de 2024 con un total de 24 trabajadores y trabajadoras.² Definimos grupos pequeños (entre tres y cinco integrantes) a fin de facilitar el intercambio de perspectivas y experiencias con mayor detalle. Teniendo en cuenta los perfiles emergentes en estudios previos, aplicamos dos variables para segmentar los grupos: el rango etario y la relación exclusiva o complementaria con el trabajo en las plataformas de reparto. Al mismo tiempo, con el objetivo de

representar de la manera más fidedigna posible las particularidades del colectivo laboral, incorporamos en la totalidad de los grupos un 20% de trabajadoras mujeres y un 20% de población migrante. Además, tal como sugiere la literatura, definimos que quienes integren los distintos grupos no se conozcan entre sí y provengan de diferentes zonas del AMBA, a fin de evitar que se reproduzcan dinámicas propias de las relaciones sociales que caracterizan a los grupos reales, y de facilitar el control de la dinámica grupal por parte del moderador (Krueger, 1988).

Con estas decisiones, una reclutadora se ocupó de contactar a las personas que integraron los seis

² A fin de preservar la identidad de quienes participaron en los grupos, modificamos sus nombres en este texto.

grupos focales, constituidos de la siguiente manera: dos grupos focales de personas trabajadoras con dedicación exclusiva a las plataformas (grupos 3 y 6) y cuatro que tienen a este trabajo como ingreso complementario (grupos 1, 2, 4 y 5). Además, si bien gran parte de la población que trabaja en plataformas de reparto es joven, resolvimos armar dos grupos (1 y 2) con personas mayores de 30 años, bajo la suposición de que tienen mayor experiencia previa en el mercado laboral que los más jóvenes (Tabla 1).

Respecto a la dinámica de funcionamiento de los grupos, dos de nosotros participamos, uno como moderador y otro como observador/apuntador, con la premisa de mantener siempre una actitud de escucha respetuosa. Seguimos una guía de pautas semiestructurada (sobre ventajas y desventajas del trabajo, experiencias previas, proyectos futuros, identificación o no con la idea de la propia jefatura, valoraciones sobre sindicatos y organizaciones no sindicales, participación en ellas) a fin de favorecer la conversación de forma fluida y espontánea. Los grupos tuvieron una duración promedio de noventa minutos, para garantizar el tratamiento de todos los temas pautados y no agotar a los participantes.

Para analizar los textos emergentes de los grupos focales, cada uno de quienes integramos el equipo de investigación realizamos una lectura profunda, identificando enunciados y matices, dinámicas de disputa, acuerdos, reforzamientos entre las distintas intervenciones, y prestando atención a posibles inflexiones según los perfiles de las distintas personas participantes. Luego, en instancias colectivas de discusión, pusimos en diálogo estas lecturas y construimos las herramientas heurísticas que denominamos aquí “claves interpretativas sobre los procesos de subjetivación”. Se trata de las racionalidades, lógicas y prenaciones subyacentes en los sentidos construidos por las personas trabajadoras.

En el próximo apartado, desarrollaremos cuáles son y cómo se caracterizan estas claves interpretativas. Por lo pronto, es preciso aclarar que, en el análisis realizado, a diferencia de lo que indican

algunas investigaciones previas (Josserand y Kaine, 2019; Peticca-Harris et al., 2020), no encontramos diferencias ostensibles en las apreciaciones de los distintos integrantes de los grupos focales fundadas en las variables etaria y de dependencia económica con las plataformas. Por eso, no presentamos análisis diferenciados acorde a estas variables

3. Claves interpretativas sobre los procesos de subjetivación del trabajo

Así, a partir del análisis de los datos, elaboramos cuatro claves interpretativas a fin de describir las subjetividades laborales de modo concreto y situado. A la primera de esas claves interpretativas la denominamos *precarización como referente axiológico*, en alusión a experiencias concretas en el mercado de trabajo marcadas por la precariedad, los bajos salarios, los malos tratos, que constituyen la vara con la que las personas trabajadoras evalúan a las plataformas. A la segunda la llamamos *racionalidad instrumental*, en referencia a la forma en que las personas trabajadoras priorizan el aprovechamiento de oportunidades que se expresa en la adopción de micro-estrategias de supervivencia y un pragmatismo cotidiano. A la tercera la describimos como *anhelos históricos de autonomía*, es decir, los deseos históricos de la clase trabajadora por acceder a espacios de autodeterminación en la gestión del trabajo, que incluye, de modo central, la potestad de organizar los propios tiempos de trabajo y no trabajo. Se trata de demandas históricas que resurgen con fuerza a partir de las posibilidades abiertas por la mediación tecnológica. A la cuarta la identificamos como *desafección política*, apuntando a la erosión de vínculos de confianza y expectativas en espacios colectivos como instancias de transformación. La primacía del individualismo y una temporalidad hiper-presentizada obturan la construcción de horizontes colectivos alternativos al presente.

Precarización como referente axiológico

La última década estuvo signada por una profundización de la tendencia al decrecimiento del trabajo

formal y la fragmentación del mercado de trabajo, en el que conviven los más variados tipos de modalidades precarias y/o endeble de vinculación con el empleo. Estos procesos inciden, de forma capital, sobre las personas trabajadoras que se vuelcan a las plataformas.

En esta dirección, se advierte que la amplia mayoría de quienes vienen de trabajos previos padecieron experiencias de muy mala calidad.³ El recuerdo cercano de esas experiencias precarias e inestables constituye el antecedente inmediato y vivencial para valorar el trabajo en las aplicaciones. En otros términos, se convierten en el marco de referencia axiológica.

En estas valoraciones negativas de los trabajos previos aparecen algunos tópicos recurrentes. Uno de ellos es el maltrato de las jefaturas laborales, un elemento que trasciende la singularidad del mal carácter personal de algunos empleadores y que no es exclusivo de la Argentina, sino que forma parte de una matriz de sociabilidad fuertemente jerarquizada y autoritaria propia de América Latina (Stecher y Morales, 2024). Los relatos de maltrato aparecieron frente a la pregunta sobre los aspectos positivos del trabajo de plataformas como una parábola especular, es decir, se efectúa una inversión que destaca como positivo lo opuesto a vivencias negativas previas:

Guillermo: *valoro las horas de salud mental. He estado en un trabajo de bacherero que me trataban tan mal...*

Ignacio: *yo valoraría el trato*

Eduardo: *el bienestar, la flexibilidad, el respeto*

Guillermo: *un lugar que no te haga renegar*

Ignacio: *el trato, yo valoraría el trato, porque en el último trabajo la pasé muy mal y no volvería*

(Grupo focal 3).

³ En un trabajo anterior (Haidar et al., 2023) analizamos las trayectorias laborales itinerantes de las personas trabajadoras de reparto, identificando que el trabajo en las plataformas constituye un momento más de un proceso de precarización.

Otras dimensiones de las condiciones de trabajo también son problematizadas en función del contraste: la estabilidad, atributo central de la relación salarial clásica, se presenta como ficción en muchas de estas experiencias laborales endeble y precarias transitadas por las personas repartidoras. Leandro está cerca de los 30 años, carga con algunas experiencias de empleo formal. Sin embargo, percibe mayor estabilidad trabajando en aplicaciones:

... estuve en dos trabajos, seis meses en cada uno, y no tenía estabilidad. Y la aplicación está desde el 2018 y hoy estamos a 2024 y todavía sigue, entonces, preferís estar en la aplicación... (Leandro, grupo focal 5).

Los discursos de las personas repartidoras no forman parte de una narrativa homogénea y unívoca, por el contrario, expresan tensiones de una realidad laboral compleja y degradada. El mismo Leandro cree que las aplicaciones no podrían sobrevivir sin los magros salarios que pagan hoy en Argentina otros empleadores:

...yo creo que, si las empresas o los sueldos valen la pena y te alcanzan para vivir, yo creo que estas aplicaciones no existirían ninguna (Leandro, grupo focal 5).

Este trabajador toma la opción ofrecida por las aplicaciones en un contexto de crisis prolongada. Cuestiona las condiciones en las que estuvo empleado e, incluso, su mirada sobre lo que decide es crítica, reflexiva y multidimensional. No observamos una idealización ni del trabajo en las aplicaciones, ni de una figura empresarial de sí mismo impregnada de una racionalidad competitiva.

La paradoja de atribuir estabilidad al trabajo en las plataformas (que no cuentan con ninguna garantía de permanencia) y no a un empleo formal se extiende a otros aspectos del derecho del trabajo.⁴ Así emerge en la interacción:

⁴ Un dato significativo es que las personas trabajadoras prácticamente no hacen referencia a la idea de derechos laborales, sino que, en ocasiones, el concepto es sugerido por quien modera.

Manuel: *acá gano un sueldo como un labrador en blanco, pero no estoy en blanco, pero tengo mis comodidades. Hoy estoy enfermo, faltó. En cambio, en el laburo, llegás a faltar... o te echan o no te pagan el día o con suspensión y muchas de esas cosas en contra. O si llegás tarde, te cortan el presentismo.*

Moderador: *si estás en blanco en un trabajo y te enfermás, no deberían descontarte...*

Laura: *depende del trabajo que tengas, depende cómo sea todo. Yo, por ejemplo (...) en Carrefour, falté por una gripe, que fui con todos los papeles, todo a la obra social, y no me renovaron el contrato, ¿por qué? Seguramente porque habré faltado esos tres días... estaba mal, me había visto mi supervisora, me habían visto como estaba, que tosía, fui igual con fiebre... y para mí fue por eso también que no me renovaron (Grupo focal 4).*

La naturalización de las malas condiciones de trabajo borra las líneas divisorias entre las distintas formas de inserción al empleo y vuelve una entelequia cualquier referencia a los derechos laborales. El saldo significativo de estas malas experiencias se reduce, entonces, a los deberes: horarios fijos, mando patronal, salario fijo⁵ y escaso.

En efecto, el magro e insuficiente nivel de los salarios resulta sumamente significativo en el mercado de trabajo reciente en la Argentina, donde las tasas de desocupación se redujeron en la pospandemia, pero a expensas de salarios cada vez más bajos. Ulises es motoquero de profesión, trabaja como mensajero y repartidor en moto desde que llegó de un país limítrofe hace dos décadas, y a partir del desembarco de las aplicaciones en Argentina, alterna entre ambos trabajos. Su pareja, con quien tiene dos hijos peque-

ños, es psicóloga y trabaja para una obra social. Ulises señala muchas diferencias entre las actividades de uno y otro y, si bien aspira a “dejar la calle” en el corto plazo, al comparar ingresos es contundente:

...yo promedio \$9 000 la hora. Mi mujer es psicóloga y no gana eso en la hora, trabaja para una obra social y no gana eso y estudió un montón de años, y con la mochila, prácticamente, podés ser analfabeto y con saber manejar el celular para acá, para allá y aceptar y no aceptar, estás trabajando... (Ulises, grupo focal 1).

La incidencia de la dimensión dineraria que, en general, es destacada en los estudios como sumamente gravitante para las personas trabajadoras, parece correr del centro de la ponderación el lugar de otras dimensiones: la gratificación profesional, la comodidad física, la seguridad, entre otras. Frente a salarios que no alcanzan para cubrir la canasta familiar, la lógica cotidiana desplaza otras aspiraciones y necesidades vinculadas al trabajo.

Todas estas tensiones dan cuenta de muchas capas que pregnan los procesos de subjetivación de las personas repartidoras. Se torna difuso el reconocimiento de algún tipo de idealización respecto al trabajo en las plataformas. Ezequiel vuelve a poner el foco en aquello que señaló Leandro: este trabajo está ahí, sirve, permite resolver situaciones en tiempos difíciles

...hay mucha población de repartidores porque no hay trabajo, eso lo sabemos todos, eso también porque el tipo que trabajaría en una empresa, cualquier cosa ponele... no estaría repartiendo en bici, no estaría yéndose de Lanús a Barrio Norte⁶ (Ezequiel, grupo focal 1).

⁵ Para los participantes, la condición de “fijo” asociado al salario tiene una connotación negativa porque remite a bajos salarios y contrasta con la posibilidad de incrementarlos que ofrecen las aplicaciones.

⁶ Lanús es una localidad de la provincia de Buenos Aires y Barrio Norte un barrio de la CABA. La distancia entre ambos puntos es muy amplia.

Se trata de personas trabajadoras que circulan entre inserciones laborales endebles, es decir, transitan por distintas condiciones laborales (como asalariados registrados, no registrados, cuentapropistas), en distintos momentos y sectores de actividad (Haidar et al., 2023). Esas trayectorias, signadas por el malestar, se constituyen en una referencia fundamental para evaluar el trabajo en las plataformas. Uno de los efectos más visibles de esa referencia deteriorada del trabajo es la disociación entre empleo formal y derechos laborales (que ni siquiera son nominados por las personas trabajadoras) y, como consecuencia, el desdibujamiento del empleo formal como horizonte.

Racionalidad instrumental

Como señalamos previamente, las empresas intentan promover entre las personas repartidoras el ideal de emprendedurismo y muchas de las lecturas académicas siguen este rastro para indagar en los procesos de subjetivación laboral. Sin embargo, las historias recuperadas a lo largo de nuestro trabajo de campo ponen de manifiesto la emergencia de una visión instrumental vinculada mucho más con la necesidad que con la libre elección, con la figura de superviviente que con la del emprendedor.

Paula es madre soltera de tres hijos, vive en San Martín (provincia de Buenos Aires) y alquila su casa. Es peluquera desde hace diez años. Para poder cubrir las tareas de cuidado, y producto de sucesivas situaciones de maltrato laboral, decidió poner la peluquería en su casa. Su oficio le gusta y aspira a seguir realizándolo, sin embargo, la situación económica hizo que, desde hace dos años, Paula tenga que repartir a través de las plataformas para sumar ingresos:

Para mí es un extra más, cuando lo necesito está ahí, prendés y listo. No sé qué me depara el año que viene, si lo tengo que hacer, lo voy a seguir haciendo (...) esto lo uso como extra... justo en la semana, empezaron las clases, chau... las zapatillas, ahí tenés. Yo lo uso para eso, justamente lo que no llego a pagar con mi trabajo, que yo lo tomo como fijo... (Paula, grupo focal 2).

Martín llegó de Venezuela en 2018 escapando de la crisis, tiene 30 años y un título universitario. Tiene un empleo formal en una playa de estacionamiento, pero como le pagan muy poco y su principal objetivo es ahorrar dinero para enviar a su familia, desde hace cinco años pedalea muchas horas por día:

... en blanco, aportes, lo único que el sueldo es un poco bajo, pero por lo menos tengo mis beneficios (se refiere a su trabajo de playero) y bueno, complemento con PedidosYa, y me sirve. Y ahí voy reuniendo y voy mandando para ayudar a mi familia (...) si llego a trabajar de lo que yo estudié, muchísimo mejor, pero mientras, esto es lo que hay más rentable ahora (Martín, grupo focal 2).

Ezequiel tiene más de 40 años y vive con su padre, desde que ingresó al mercado laboral ha tenido empleos inestables y en rubros diversos. Empezó a trabajar con aplicaciones de reparto durante la pandemia. Sus años de experiencia le permiten reconocer la relación desigual y la desresponsabilización de las empresas. No obstante, cuida mucho su desempeño en la aplicación y le interesa su lugar en el ranking porque, en algunas ocasiones como un complemento y en otras como su ingreso principal, necesita salir a repartir con su moto:

Yo a veces Rappi lo hago como extra, sábados, el fin de semana salgo a trabajar y si tengo un trabajo, que a veces me pasa, como este de OCA que son tres meses, estoy en la moto igual... por eso yo la aplicación siempre la usé, o la uso para extras o la uso para vivir de la aplicación... (Ezequiel, grupo focal 1).

Las semblanzas de estas personas repartidoras ponen de manifiesto que, ya sea para afrontar una contingencia personal o debido al contexto de crisis socioeconómica, el reparto a través de plataformas constituye un instrumento eficaz para resolver necesidades. Las facilidades de acceso y la posibilidad de elección de días y horarios propios de este empleo son aprovechados por las personas trabajadoras, persiguiendo el instinto más básico de supervivencia.

Las personas repartidoras asumen una disposición utilitaria para sumar ingresos u organizar sus tiempos personales, situación que no es asimilable a la aspiración a convertirse en personas empresarias.

Si, en términos de Foucault (2006), el empresario de sí mismo invierte y se proyecta hacia el porvenir con la finalidad de objetivar el futuro para que esté disponible de antemano, el superviviente habita una cultura de la inmediatez, de la anteposición de un presente acuciante que exige definiciones pragmáticas. Impera, pues, una “pragmática vitalista” (Gago, 2014). Las características del reparto a través de plataformas son aprovechadas, de un modo utilitario, para resolver la cotidianeidad.⁷

El vínculo utilitario construido con el reparto a través de plataformas se estructura a partir de una multiplicidad de estrategias desplegadas por cada persona para alcanzar su objetivo o, como evidencian los relatos, para desafiar la mera existencia. Estos supervivientes deben tomar micro decisiones, de forma regular y cotidiana, haciendo cálculos para sobrevivir y autopreservarse, obteniendo los mayores beneficios al menor costo posible. Las narrativas de las personas repartidoras están plagadas de esas micro estrategias. A continuación, describimos algunas de ellas.

En primer lugar, en función de la conveniencia y aspiraciones personales, cada persona repartidora determina si trabaja con una u otra aplicación, o si utiliza todas. También va pergeñando cuándo y dónde trabajar, de acuerdo con ponderaciones, signadas por las formas en que las aplicaciones organizan el trabajo. Así, por ejemplo, la decisión de salir a repartir en días de lluvia genera controversias porque, por un lado, significa obtener mayores ganancias (las

empresas pagan más en días de lluvia), pero, al mismo tiempo, implica asumir mayores riesgos:

Ulises: ... *me gusta la lluvia. Tengo muchos amigos venezolanos que me dicen “no, tú eres loco, salir día de lluvia”. A mí me gusta, porque pagan más y ando solo en la calle, anda mucha menos gente, el riesgo es mucho más, pero por eso pagan más...*

Camila: *Yo no salgo en día de lluvia, pero por cuidar la herramienta de laburo. El lunes me agarró el temporal (...) se me mojó un poquito lo que llaman el tacómetro de la moto y estuvo dos días la luz de giro como que no quería prender (Grupo focal 1).*

A las inclemencias del clima se suman los peligros de robo y violencias que sufren las personas trabajadoras. Aunque la determinación de las zonas de reparto es potestad exclusiva de las aplicaciones, las personas repartidoras van descubriendo opciones para evitar trabajar en lugares inseguros.

... *vivo cerca de la villa y ya sé cómo es la zona, ya cuando conocés y sabés que te puede pasar que un sábado a la tarde te caiga algún fisura y te quieren hacer mierda, no, dejá... prefiero perder un poco de plata, sacar la autoaceptación, que perder la bicicleta y el celu... (Juan, grupo focal 2).*

La “autoaceptación” refiere a una función de una de las aplicaciones en la que cada persona repartidora puede definir si conservar la potestad de seleccionar los pedidos que acepta o, por el contrario, delegar la asignación a las plataformas. Tal como sucede con varias dimensiones de la gestión algorítmica, esa elección tiene consecuencias: la autoaceptación funciona como un incentivo para las personas repartidoras ya que habilita la posibilidad de ubicarse en los lugares más altos del ranking y, según relatan las personas trabajadoras, recibir mayor cantidad de pedidos. Sin embargo, algunas personas –como Juan– frente a esa posibilidad priorizan otros aspectos, como su seguridad personal. Así, estas personas repartidoras se

⁷ Una investigación sobre personas trabajadoras de plataformas de reparto en Chile también identifica una orientación fuertemente instrumental y transaccional de las personas repartidoras. No se trata de sujetos que persiguen la empresarización de sí mismos, sino de sujetos que tienen una necesidad estratégica de subsistir (Morales et al., 2024).

comportan como supervivientes que aprenden cómo funcionan las plataformas y utilizan ese aprendizaje para el cálculo de oportunidades.

Un último ejemplo de esta lógica de supervivencia se expresa en lo que identificamos como la construcción de una “solidaridad estratégica”. Si bien, como sostiene un participante de los grupos focales, “*este trabajo es un arreglate como puedas*”, en muchas circunstancias, en forma presencial o a través de instancias virtuales (sobre todo, grupos de *WhatsApp*) las personas repartidoras desafían el fomento empresarial del hiperindividualismo y construyen vínculos con sus pares a fin de compartir saberes y resolver problemas cotidianos:

José: ... *yo una vez pinché una goma, uno que sabía más me dio una mano, me dijo “andá a aquel lado que es más barato. Andate a Once⁸ que este es amigo mío...*

Martín: *o para informarte de una bicicletería más económica “mira, fijate... de una cubierta vale allá tanto” y ahorras plata, si pues... compartimos esa información*

Juan: *o lugares de comida...*

Paula: *también a dónde hay más pedidos...* (Grupo focal 2).

Si el emprendedor arquetípico orienta sus decisiones y actividades para incrementar *el valor de sí mismo en función* de la competencia y, por tanto, el otro se presenta como un competidor o un vínculo capitalizable (Feher, 2009), el superviviente teje lazos de solidaridad en función de su pragmática vitalista. La constitución de espacios de solidaridad, aunque mayormente informales, dispersos y moleculares, forma parte de la estrategia calculadora trazada por las personas repartidoras para obtener las mayores ventajas de un trabajo que necesitan para subsistir. En cambio, tal como veremos luego, la conformación de vínculos solidarios en clave más política y transformadora aparece un tanto desdibujada.

Anhelos históricos de autonomía

Tal como ha sido ampliamente analizado, las narrativas de las empresas de plataformas giran en torno a la noción de autonomía: “manejá tus tiempos”, “sé tu propio jefe”. Estas empresas se presentan como una oportunidad para organizar los propios tiempos, obtener ingresos y otros beneficios (aprender, desarrollarse, conocer gente, construir redes propias), sin jefaturas ni restricciones, según la inversión individual que haga cada trabajador-emprendedor de sus tiempos, capacidades, esfuerzos, motivaciones y compromiso afectivo.

Ahora bien, el ideal del emprendedor no es excluyente de las plataformas: comenzó a gestarse con el descontento de los trabajadores frente a la disciplina de la organización laboral taylorista-fordista. Así, el emprendedurismo constituye una deriva de las diferentes manifestaciones de la contracultura posterior a 1968 que, a pesar de su impulso anticapitalista, hoy pueden ser vistas, en retrospectiva, como laboratorios de la orientación actitudinal emprendedora: el emprendedor sólo pudo llegar a ser una figura hegemónica porque se une a un deseo colectivo de mayor autonomía, realización personal y trabajo no alienado (Bröckling, 2013). Si bien, como venimos argumentando, la identificación de las personas repartidoras de plataformas con la figura compleja del empresario de sí o emprendedor no resulta evidente, advertimos una reactualización de los anhelos de autonomía que las prácticas dominantes en la producción capitalista no supieron procesar y que las plataformas -tecnología mediante- lograron capitalizar. Es en esta clave que podemos interpretar las voces de las personas repartidoras sobre las libertades en el trabajo.

La flexibilidad del trabajo en las plataformas ha sido analizada y cuestionada de modo extendido en la academia, considerándola una “flexibilidad heterodeterminada”, en la que el trabajador queda sujeto de manera exclusiva a los tiempos e intereses definidos por las empresas (Delfino y Claussen 2023), y, por tanto, es engañado por ellas. No obstante, los relatos de las personas repartidoras en los grupos

⁸ Se refiere a un barrio de la CABA.

focales sobre las prácticas cotidianas de organización de la jornada se alejan de aquella idea:

No es como un trabajo que estás esperando para comer... Vos vas, si querés lo tomás como un trabajo normal, ocho horas diarias, cumplís y te volvés. Si estás cansado, te levantás al otro día y decís “hoy trabajo tres horas, freno para comer media hora o una hora y listo”. Si tenés que ir al médico, no le pedís permiso a nadie (...) Yo la semana que viene tengo dos cumpleaños, esos días no trabajo... (Ignacio, grupo focal 3).

Para Ignacio, un joven que reparte a través de plataformas hace pocos meses porque perdió su empleo, el manejo de los tiempos y la posibilidad de evadirse de las rigideces propias del modelo fordista son reales y concretas, aun cuando, según su relato, le dedica al trabajo entre 50 y 60 horas semanales. El vínculo instrumental con el trabajo se encuentra habilitado por la facultad de decidir cómo organizar su jornada laboral. A diferencia de lo que sugiere la literatura foucaultiana sobre la gubernamentalidad neoliberal acerca de la subsunción de los tiempos de la vida al trabajo, para estas personas trabajadoras el tiempo de trabajo se organiza en función de necesidades vitales, como las tareas domésticas y de cuidado:

Yo tengo dos nenes, entonces, hago dos viajes, ando con la mochila en la moto. Cuando llevo a mis hijos a la escuela, hasta las 4:20 puedo salir, después voy a buscar al nene, voy a buscar a la nena..., los llevo a casa y después salgo a laburar de nuevo y estoy hasta las 10 u 11. Los días que la madre llega temprano me quedo hasta las 12 de la noche, sino voy antes a cocinar. Para mí fue esa la posibilidad de la mochila... (Ulises, grupo focal 1).

La flexibilidad es aprovechada y valorada unánimemente por quienes trabajan de forma exclusiva en las aplicaciones, quienes las usan como un complemento, las personas más jóvenes que disfrutaban del ocio y quieren desligarse de las ataduras del empleo, y quienes deben afrontar tareas domésticas y de

cuidado. Como contracara, esa misma flexibilidad habilita las extensas y extenuantes jornadas laborales que, en muchos casos, estos supervivientes necesitan realizar. Los múltiples sentidos que entraña el concepto de libertad en el neoliberalismo producen signos opacos, figuras jeroglíficas que tensionan y complejizan aquella visión positiva de la autorrealización (Prestifilippo y Wegelin, 2019) o, en términos más precisos, la visión positiva del uso de la libertad horaria.

No obstante, si bien en la interacción en los grupos focales los conceptos de libertad, independencia y autonomía se asocian centralmente a la flexibilidad del manejo de los tiempos, en ocasiones, también refieren a la ausencia de jefaturas y, en consecuencia, a la posibilidad de auto legislarse. En ese sentido, emerge, de modo crucial, la fórmula repetida “soy mi propio jefe”, que se erige en principal referente analítico de los estudios foucaultianos sobre la construcción de subjetividades. Al analizar los relatos e intercambios advertimos que esa formulación aparece en una instancia primera como una suerte de repetición reflejo que, en la interacción con otras personas repartidoras y en el proceso de reflexión, es tensionada y revisada críticamente:

... ser jefe para algunos es el tema del horario, para otros es la flexibilidad que tiene el empleo, creo que no es tanto el ideario de jefe “yo soy el que manda”, algunos lo toman así “yo soy el que manda” y “hago este pedido porque lo quiero hacer”, pero son pocos (Diego, grupo focal 3).

Diego es colombiano, hace cinco años utiliza las plataformas, tiene un conocimiento minucioso del funcionamiento de cada empresa y una mirada crítica sobre las particularidades del trabajo. En su relato identifica los distintos sentidos que las personas repartidoras atribuyen a la concepción de independencia/libertad/autonomía del trabajo en plataformas. En efecto, fueron muy pocas las personas que, en los distintos grupos focales, se representaron con el ideal de jefe en tanto lugar de mando y control.

En la mayoría de los casos, por el contrario, las personas repartidoras problematizan el funcionamiento y vínculo con las plataformas:

Ulises: jefe no... vos dependés que el otro necesite un viaje para que vos vayas. Vos dependés de alguien.

Camila: Para mí te manejan, la aplicación te pone muchas trabas, tipo "si no me aceptás el pedido, te bajo el ranking", si no asistes al horario, te bajo el ranking. Y todo depende de un ranking (Grupo focal 1).

Para Ulises, la independencia no es posible porque su trabajo depende de la demanda. Camila, por su parte, reconoce el control ejercido por las empresas a partir de la gestión algorítmica como una forma de mando. Los cuestionamientos al ideal de autonomía circulan en cada uno de los grupos focales, construyendo, en algunos casos, representaciones que resaltan la relación desigual y jerárquica entre las personas repartidoras y las plataformas. Quienes trabajan son conscientes del poder ejercido por las empresas y su rol subordinado:

... es como un engaño, o sea, en realidad no sos jefe de nada, no ganás como jefe, no sos jefe, estás trabajando normal, como un empleado. Tenés libertades nada más (Eduardo, grupo focal 3).

El reconocimiento de la subordinación a las plataformas no ocluye que, quienes las utilizan como fuente de ingresos, las prefieran frente a otros posibles empleos. Para interpretar esa elección, además de la experiencia concreta del manejo de tiempos, es indispensable considerar las trayectorias laborales de estas personas que, como describimos en páginas anteriores, se encuentran signadas por situaciones de maltrato y arbitrariedad. En esta clave, más que engaño o alienación, advertimos la existencia de tensiones entre sujeción y libertad, autonomía y dependencia. Así, el superviviente comparte con la figura del emprendedor la vivencia de la autonomía

como una "ficción real", un "como si" muy poderoso que pone y mantiene en movimiento un proceso continuo de modificación y auto modificación de los sujetos (Bröckling, 2013).

Desafección política

En suma, estas personas trabajadoras son supervivientes que despliegan micro estrategias cotidianas para obtener mayores ingresos en un trabajo que se aleja de las hostilidades sufridas en experiencias previas. Además, esos derroteros de supervivencia se expresan en su mirada acerca del porvenir representada, por un lado, por la certeza muy extendida acerca de la provisoriedad del trabajo en plataformas utilizado para salir del paso o, en el mejor de los casos, para acompañar otros proyectos vitales, como estudiar; y, por otro lado, por una perspectiva de futuro muy desdibujada, carente de un horizonte esperanzador y/o un referencial colectivo que motorice la expectativa de cambio. Por el contrario, se impone una suerte de "desafección política", es decir, una erosión de vínculos de confianza y creencias en espacios colectivos como instancias de transformación, y su reemplazo por el individualismo y una temporalidad hiper-presentizada.

Uno de los efectos centrales de esta desafección política es la naturalización del *status quo*, la introyección de una impotencia que deviene resignación sobre lo existente. Las personas trabajadoras perciben la desigualdad en la relación de trabajo, consideran injustos algunos de sus componentes, se quejan de una variedad de prácticas y políticas empresariales, pero, en términos generales, no visualizan un camino alternativo ni una opción colectiva como vehículo posible de modificación.

Osvaldo tiene 27 años, ya tuvo varios empleos (en gastronomía y comercio), y actualmente les dedica a las aplicaciones, de forma exclusiva, entre 40 y 45 horas semanales. Hoy, el trabajo le rinde, pero reconoce que es provisorio:

... es algo que es para zafar. Uno lo hace un tiempo hasta poder encontrar algo que le

cierra. Yo estoy haciendo Rappi porque zafo ahora, pero llego a encontrar algo mejor que me paguen una banda de plata, yo lo hago tranquilamente. Pero estoy de paso acá, estoy hace bastante tiempo porque otra no me queda. (Osvaldo, grupo focal 6).

Andrés tiene 24 años, es estudiante de sociología y dedica al trabajo en las aplicaciones la mitad de las horas semanales que Osvaldo. Como vive con los padres, el trabajo de reparto le sirve para conseguir ingresos sin relegar el estudio. La provisoriedad también es parte de su expectativa.

... yo iba a decir casi lo mismo... no lo veo a futuro ni que te dé seguridad, es algo, un ingreso extra que puede ayudar, pero no es proyectable a futuro.

(Andrés, grupo focal 5).

En un contexto de crisis estructural, con profesionales ganando menos que un repartidor, las construcciones de futuros ideales parecen perder verosimilitud. El mismo efecto tiene la frustración sufrida por quienes, en el pasado, intentaron estudiar o desarrollar un emprendimiento sin éxito, o por quienes carecen de los recursos materiales para apostar a un proyecto que les genere satisfacción. Esta lectura emerge de la interacción generada frente a preguntas tales como, *¿cómo te imaginás en diez años? ¿Qué te gustaría hacer? ¿Cómo es un trabajo ideal?*

Manuel: *me gustaría un trabajo en blanco. A futuro no sé... pero, por lo menos, creo yo, que dos años más, sí... [continuaría trabajando en las plataformas] Porque quiero juntar para el curso de piloto que está como \$2 000 000. No lo quiero ni pensar...*

Moderador: *¿Y a vos qué te gustaría?* (pregunta a otro participante)

Laura: *A mí me gustaría estudiar, volver a arquitectura, pero no pude seguir porque económicamente no tenía la plata para pagar lo que sale la carrera. Es una carrera*

re cara, estaba yendo a la UBA, me iba bien, todo, pero no tenía quién me ayude. Terminé toda la escuela, fui abanderada. Tenía pensado seguir arquitectura y terminarla, o terminar una carrera y seguir, algo así en la vida, tener un título, tener un trabajo bien, en blanco. Pero bueno, no se pudo... (Grupo focal 4).

Aquí aparecen, aunque revestidos de escepticismo y desazón, ciertos anhelos personales. En otros grupos focales, en cambio, las respuestas a la pregunta por el trabajo ideal o las expectativas futuras remiten a mejoras en el propio funcionamiento de las aplicaciones (pagar en forma diaria, dar atención presencial). En todos los casos, se percibe la ausencia de aspiraciones más allá de la inmediatez. Así, la precariedad como referente axiológico no sólo opera para evaluar el trabajo en las plataformas, sino también para despojar, a quienes trabajan, de horizontes de bienestar, realización, sueños. Ese referencial actúa como mecanismo de veridicción para analizar el presente y obturar el futuro. Al mismo tiempo, opera, de forma innegable, la ausencia de referenciales políticos (y siendo más ambiciosos, ideológicos) que restituyan imaginarios posibles de transformación.

Frente a la falta de expectativas y las experiencias de frustración, el presente aparece como una temporalidad dominante que, también, afecta la visualización de la articulación colectiva. En su lugar, impera la racionalidad individual. En forma elocuente lo sintetiza Leandro:

... Yo creo que cada uno tiene que mirarse uno solo y seguir, depende de uno. Yo lo veo así (Leandro, grupo focal 5).

La primacía de la racionalidad individual contiene altas dosis de resignación y naturalización de las condiciones de existencia y de trabajo. Sin embargo, no percibimos una lógica estrictamente competitiva ni maximizadora, propia de la figura del empresario de sí. Se trata de un "depende de mí" y, no tanto, del "sálvese quien pueda". En otras palabras, ese individualismo se encuentra un tanto alejado de la

construcción de individuos competitivos que buscan optimizar sus ventajas a cualquier costo y, por el contrario, se asocia a la idea de individuos desafeccionados, resignados a depender de sí mismos.

En efecto, una de las expresiones de la desafección política es la falta de traducción de la sensación de malestar o injusticia individual en un hecho colectivo, algo que Paula expresa:

“...no, yo no... pero no porque no estoy a favor de lo que piensan los chicos sino porque no me gusta marchar y todas esas cosas, no van conmigo”

(Paula, grupo focal 2).

En general, las personas repartidoras no se manifiestan en contra de las (pocas) acciones colectivas organizadas, pero, sin embargo, no participan. Las justificaciones oscilan entre quienes plantean que no pueden dejar de trabajar, a quienes descartan la participación por su ineficacia. Francisco tiene 28 años, es joven, pero no un recién iniciado, trabaja con las aplicaciones hace más de cinco años. Su respuesta frente a la mención de los sindicatos es sumamente reactiva.

... no, no porque se van a ir los de Rappi. No quiero. Si les empiezan a dar vacaciones pagas, los empiezan a blanquear, se van a ir... ¿Por qué Rappi está en el país? Porque no les exigen nada, entonces sigamos...

(Francisco, grupo focal 6).

Las extorsiones empresariales contra los avances de los reclamos laborales no constituyen ninguna novedad, se remontan a los inicios del capitalismo. La introyección de esa amenaza por parte de algunas personas trabajadoras tampoco es un componente nuevo en el mundo del trabajo, aunque ambos elementos parecen gravitar más profundamente en el contexto de un capitalismo en crisis y una dinámica empresarial depredadora, de la que las plataformas constituyen un ejemplo paradigmático.

Ahora bien, que la dinámica individualizadora típica del modelo de negocios de estas empresas

afecta la construcción de subjetividades ha sido estudiada y es innegable. No obstante, en nuestro análisis enfatizamos que esa dinámica se articula con la existencia de un mercado de trabajo que ofrece pocas oportunidades, con las malas experiencias laborales previas, con la frustración de proyectos, con la falta de propuestas políticas atrayentes y con la necesidad material de vivir al día o de sobrevivir.

Conclusiones

El fenómeno de las plataformas digitales ha dado lugar a una gran variedad de investigaciones en el campo de los estudios del trabajo. Entre otros tópicos, se abordan los procesos de subjetivación de personas trabajadoras en las plataformas de trabajo, los cuales, mayoritariamente, se inscriben en la tradición foucaultiana. Estos análisis colocan el énfasis en las formas en que las empresas, a partir de un conjunto de técnicas (narrativas, gestión algorítmica) intentan producir subjetividades emprendedoras, agentes “empresarios de sí”, es decir, individuos que invierten su tiempo y habilidades para alcanzar mayores réditos personales (“gana cuánto quieras según tu esfuerzo”). Desde nuestra perspectiva, estos aportes son fundamentales, pero presentan algunas limitaciones, centralmente ligadas a la sobrevaloración de la pertinencia de la figura del “self-entrepreneur” para caracterizar a quienes reparten a través de plataformas.

Para desarrollar nuestra investigación, esos enfoques oficiaron de inspiración teórica y nuestro propósito fue focalizar el análisis en las voces de los propios sujetos. Tomando como caso de estudio a personas repartidoras de plataformas en Argentina, utilizamos la herramienta de los grupos focales, y construimos la categoría de las “claves interpretativas” para captar racionalidades, lógicas y prenociones subyacentes en los sentidos construidos por las personas trabajadoras. Así, identificamos cuatro claves: precariedad como referente axiológico, racionalidad instrumental, anhelos históricos de autonomía, desafección política.

Además, advertimos que esas claves interpretativas se inscriben en una geografía específica, la

Argentina contemporánea. En otras latitudes, en cambio, si bien las formulaciones pueden repetirse (“soy mi propio jefe”, “trabajo cuando quiero”), las tramas de construcción de sentidos pueden ser otras. Otras investigaciones, en otras latitudes y para otros casos, podrán recuperar esta noción de claves interpretativas y definir cuáles son las más pertinentes para comprender otras subjetividades.

¿Cómo responden las personas trabajadoras a las prácticas de gubernamentalidad empresarial? ¿Cuánto introyectan de las narrativas propuestas? ¿En qué mundo de la vida y del trabajo interactúan, transaccionan y deciden? En los relatos de las personas trabajadoras de reparto analizados en este artículo encontramos una trama heterogénea de sentidos. El marco de referencias con el que juzgan y valoran sus experiencias en las aplicaciones está signado por la precariedad y los malos tratos, sin distinciones precisas entre empleos formales e informales. El trabajo se reconfigura en una relación de carácter instrumental orientada a resolver necesidades inmediatas. Se impone, así, una disposición utilitaria con el trabajo que hemos caracterizado en términos de una racionalidad superviviente.

Se trata de personas trabajadoras sumergidas en una temporalidad marcada por la dinámica del “día a día”, que acarrear frustraciones, falta de expectativas, y que están interpelados por la individualidad, pero que, no obstante, no rompen todo lazo social. Construyen relaciones solidarias vinculadas a sus estrategias cotidianas, al tiempo que, en general, no encuentran en la organización colectiva un camino de mejora o transformación de situaciones que juzgan como injustas. La desafección política se manifiesta en una aceptación resignada de su presente continuo.

Esta interpretación nos aleja de lecturas homogéneas y deterministas: las personas repartidoras no están hetero-determinadas ni son plenamente autónomas; se despliegan entre matices, transaccionan y negocian con una realidad compleja y de pocas oportunidades. La posibilidad de manejar los tiempos de conexión, y algunas decisiones sobre el modo de

trabajar, inscriptas en anhelos históricos de autonomía de la clase obrera, son sumamente valoradas porque les permiten tomar micro-decisiones efectivas en su vida cotidiana. Eso no significa que las personas repartidoras se definan como “propios jefes”. Por el contrario, cuestionan este eslogan empresarial.

En síntesis, en este artículo pusimos de manifiesto que el proceso de subjetivación de las personas repartidoras, en una economía históricamente en crisis, está más asociado a la figura del “superviviente” que a la del emprendedor, al ingreso más que al rédito. No hay procesos complejos de auto-optimización ni compromiso de todos los aspectos de la vida en la construcción de un empresario de sí. Hay esfuerzo y cálculo, pero al servicio de una “pragmática vitalista” (Gago, 2014) que implica un impulso individual por sobrevivir y ser respetado. Así, anhelos históricos de autonomía se conjugan con la búsqueda de ingresos y la aprensión a jefaturas signadas por el maltrato.

Referencias

- Alfieri, Manuel (2020). “Sé tu propio jefe”: Economía de plataformas y neoliberalismo. Los casos de Uber, Rappi y Glovo en Argentina (2016-2018). *Observatorio Latinoamericano y Caribeño*, 4 (2), 211-231.
- Beer, David (2017). The Social Power of Algorithms. *Information, Communication & Society* 20 (1), 1–13.
- Becker, Gary S. (2008). Human capital. En *The concise encyclopaedia of economics*. Recuperado el 20 de junio de 2024 de <http://www.econlib.org/library/Enc/HumanCapital.html>
- Boltanski, Luc y Chiapello, Eve (1999). *El nuevo espíritu del capitalismo*. Madrid: Akal.
- Bröckling, Ulrich (2013). *El self emprendedor*. Santiago de Chile: Universidad Alberto Hurtado.
- Dean, Mitchel (1999). *Governmentality. Power and Rule in Modern Society*. London: Sage.
- Delfino, Andrea y Claussen, Paulina (2023). Algoritmos y temporalidades sociales: un análisis de las permanencias, transformaciones y reconfiguraciones del tiempo de trabajo en plataformas

- bajo demanda en Argentina. *Revista brasileira de Sociologia*, 11 (29), 69-92.
- Feher, Michel (2009). Self-Appreciation; or, the aspirations of human capital. *Public Culture*, 21 (1), 21-41.
- Fleming, Peter (2017). The Human Capital Hoax: Work, Debt and Insecurity in the Era of Uberization. *Organization Studies*, 38 (5), 691-709.
- Foucault, Michael (2006). *El nacimiento de la Biopolítica*. Madrid: Akal.
- Foucault, Michael (1991). La gubernamentalidad. En AAVV. *Espacios de poder*. Madrid: La Piqueta.
- Gago, Verónica (2014). *La razón neoliberal: economías barrocas y pragmática popular*. Buenos Aires: Tinta Limón.
- Galière, Sophia (2020). When food-delivery platform workers consent to algorithmic management: a Foucauldian perspective. *New Technology, Work and Employment*, 35 (3), 357-370.
- Garces Ojeda, Magdalena; Frias Castro, Pamela y Stecher, Antonio (2021). Sentidos del trabajo en el capitalismo de plataformas: Análisis de narrativas audiovisuales en la gig economy. *Quaderns de Psicologia*, 23 (2), 1-23.
- Haidar, Julieta (2023). La dimensión olvidada en los estudios sobre trabajo de plataformas: la subjetividad de quienes trabajan. *Estudios Sociológicos De El Colegio De México*, 42, 1–22. <https://estudiossociologicos.colmex.mx/index.php/es/article/view/2336>
- Haidar, Julieta, Arias, Cora y Diana Menéndez, Nicolás (2023): Precarización y trayectorias laborales itinerantes de trabajadoras/es de plataformas de reparto en la Ciudad de Buenos Aires (2020-2022). *Revista Lavboratorio*, 33 (2) pp 10-36
- Haidar, Julieta & Keune, Maarten (2021). "Introduction. Work and Labour Relations in Global Platform Capitalism" en Haidar and Keune (eds.) *Work and Labour Relations in Global Platform Capitalism*, 1-27. Cheltenham: Edward Elgar.
- Josserand, Emmanuel & Kaine, Sara (2019). Different directions or the same route? The varied identities of ride-share drivers. *Journal of Industrial Relations*, 61 (4), 549–573.
- Kamberelis, Geroge & Dimitriadis, Greg (2013). *Focus Groups: From structured interviews to collective conversations*. London: Routledge.
- Krueger, Richard (1988). *Focus Group: A Practical Guide for Applied Research*. London: Sage.
- Laval, Christian y Dardot, Pierre (2013). *La nueva razón del mundo*. México DF: Gedisa.
- Moisander, Johanna, Groß, Claudia and Eräranta, Kirsi (2018). Mechanisms of Biopower and Neoliberal Governmentality in Precarious Work: Mobilizing the Dependent Self-employed as Independent Business Owners. *Human Relations* 71 (3), 375–398.
- Morales, Karol (2023). La producción del sujeto autónomo en las plataformas digitales de trabajo. *Psicoperspectivas*, 22 (1).
- Morales, Karol, Stecher, Antonio, Garces, Magdalena y Frías, Pamela (2024). Sentidos del trabajo y experiencias laborales de trabajadores de plataformas digitales en Chile: narrativas de repartidores y conductores. En Stecher, Antonio y Morales, Karol (eds). *Plataformas digitales de trabajo en América Latina: Organización productiva, desafíos regulatorios, acción colectiva y subjetividades* (pp. 267-306). México DF: LOM.
- Murgia, Annalisa y Pulignano, Valeria (2019). Neither precarious nor entrepreneur: The subjective experience of hybrid self-employed workers. *Economic and Industrial Democracy*, 42 (4), 1351–1377.
- Peck, Jamie (2013). Explaining (with) Neoliberalism. *Territory, Politics, Governance*, 1 (2), 132–157.
- Peticca-Harris, Amanda, Degama, Nadia and Ravishankar, M.N. (2020). Postcapitalist precarious work and those in the 'drivers' seat: Exploring the motivations and lived experiences of Uber drivers in Canada. *Organization*, 27 (1), 36–59.
- Prestifilippo, Agustín y Wegelin, Lucía (2019). La libertad precarizada. Nuevas formas sociales del padecimiento en el mundo del trabajo. *Argumentos: revista de crítica social*, 21, 71-101.

Rose, Nikolas (1999). *Powers of freedom. Reframing political thought*. Cambridge: Cambridge University Press.

Sartori, Giovanni (1970). Concept Misformation in Comparative Politics. *The American Political Science Review*, 64 (4), 1033-1053.

Stecher, Antonio y Morales, Karol (2024). Trabajo de plataformas en América Latina: un mapa general para la discusión. En Stecher, Antonio y Morales, Karol (eds). *Plataformas digitales de trabajo en América Latina: Organización productiva, desafíos regulatorios, acción colectiva y subjetividades* (pp. 267-306), México DF: LOM.

Acerca de los autores

NICOLÁS DIANA MENÉNDEZ es politólogo y Doctor en Ciencias Sociales por la Universidad de Buenos Aires (UBA). Se desempeña como investigador independiente del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET) en la Escuela Interdisciplinaria de Altos Estudios Sociales (EIDAES) de la Universidad Nacional de San Martín (UNSAM). Es docente de grado y posgrado de la UNSAM y la UNGS. Sus principales áreas de investigación incluyen estudios del trabajo y las nuevas tecnologías digitales, el sindicalismo y la organización colectiva.

Sus publicaciones más recientes son:

1. En coautoría con Pablo Miguez: "Trabajo y Plataformas. Desafíos para la organización de trabajadores de plataformas en América Latina". (2023) *Revista Trabajo y Sociedad*, Vol. XXIV.
2. En coautoría con Cora Arias y Julieta Haidar: "Prácticas organizativas de trabajadores de plataformas de reparto. Un análisis desde la teoría de los recursos de poder". (2023) *Papers Revista de Sociología*, Vol. 107.

CORA ARIAS es politóloga y Doctora en Ciencias Sociales por la Universidad de Buenos Aires (UBA). Se desempeña como investigadora adjunta del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Téc-

nicas (CONICET) en la Escuela Interdisciplinaria de Altos Estudios Sociales (EIDAES) de la Universidad Nacional de San Martín (UNSAM). Es docente de grado y posgrado de la UBA. Sus principales áreas de investigación abarcan los estudios del trabajo, el impacto de las tecnologías digitales en distintas dimensiones del trabajo y el empleo.

Sus publicaciones más recientes son:

1. En coautoría con Cecilia Cross: "Representaciones sindicales sobre el cambio tecnológico en la Argentina contemporánea". (2024) *Revista Iberoamericana De Ciencia, Tecnología Y Sociedad - CTS*, vol. 19, núm 56.
2. En coautoría con Julieta Haidar y Nicolás Diana Menéndez: "Precarización y trayectorias laborales itinerantes de trabajadoras/es de plataformas de reparto en la Ciudad de Buenos Aires (2020-2022)". (2023). *Revista Lavboratorio*, vol. 33, núm. 2

JULIETA HAIDAR es politóloga por la Universidad Nacional de Rosario (UNR) y Doctora en Ciencias Sociales por la Universidad de Buenos Aires (UBA). Se desempeña como investigadora adjunta del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET) en el Centro de Innovación de los Trabajadores (CITRA). Actualmente es research fellow en el International Institute of Social Studies (Erasmus University). Sus principales temas de investigación son el futuro del trabajo, el capitalismo de plataformas y las plataformas de trabajo.

Sus publicaciones más recientes son:

1. "La dimensión olvidada en los estudios sobre trabajo de plataformas: la subjetividad de quienes trabajan". (2023) *Estudios Sociológicos de El Colegio de México*, vol. XLII.
2. En coautoría con Cora Arias y Nicolás Diana Menéndez: "Prácticas organizativas de trabajadores de plataformas de reparto. Un análisis desde la teoría de los recursos de poder". (2023) *Papers Revista de Sociología*, Vol. 107.