

Lo viejo en lo nuevo

Remercantilización, desestandarización de la jornada y trabajo a destajo en las plataformas bajo demanda en Argentina

Andrea Delfino

■ Doi: 10.54871/ct26ps18

Introducción

La expansión de las empresas de plataforma constituye un fenómeno global y paradigmático de esta etapa del capitalismo contemporáneo. Sin embargo, centrar la mirada en la expansión de estas empresas en el contexto latinoamericano supone posicionarnos epistemológicamente en un vértice puntual; en el vértice en el cual se entrelazan y entretajan tendencias globales con otras particulares del histórico desarrollo socio-político-económico de la región. Así, procesos tales como la incorporación de innovaciones tecnológicas en los procesos productivos en el marco de la denominada Cuarta Revolución Industrial y el surgimiento y la expansión de nuevas formas de creación valor y su desigual reparto se despliegan en mer-

cados de trabajos que vienen profundizando sus procesos de informalización y precarización desde la década de 1980 y cuyos Estados muestran profundas modificaciones en sus estructuras y sus funciones; a la vez que contribuyen en el proceso de heterogeneización, fragmentación y fragilización de los mercados de trabajo mediante una progresiva eliminación y relajamiento de los límites legales que se habían establecido en la explotación de la fuerza de trabajo (Martín Criado y Prieto, 2015).

En este entramado complejo se refuerzan los mecanismos de mercantilización (remercantilización o neomercantilización) de la fuerza de trabajo, en la medida en que las empresas de plataforma introducen una nueva dinámica en el proceso de informalización en tanto expanden los mecanismos de deslaboralización. Así, la expansión de las plataformas en el sur global se alimenta parasitariamente de prácticas preexistentes en la economía informal (Huws, 2020) y a su vez, elementos típicamente periféricos, toman la forma de rasgos que permean globalmente al mundo de trabajo (Abilio, 2021). Este proceso contiene en su interior tres tendencias: 1) el surgimiento características nuevas, 2) la reintroducción de esquemas de las etapas iniciales del capitalismo y 3) la profundización de procesos de más largo aliento. La conjunción de estos elementos produce un doble mecanismo de explotación: explotación del tiempo y explotación del salario.

En este capítulo analizamos aquellas dimensiones de las condiciones de trabajo de repartidores de plataformas de entrega que se encuentran directamente vinculadas a la noción de remercantilización de la fuerza de trabajo en el capitalismo contemporáneo, a partir de trabajos de campo que venimos sosteniendo desde 2020 en las ciudades de Santa Fe y Rosario, Argentina. Es decir, a aquellos elementos de las condiciones de trabajo que muestran de forma prístina la agudización del proceso a través del cual los trabajadores se transforman en pura fuerza de trabajo.¹ Estas transformaciones

¹ Estamos haciendo referencia aquí al proceso a través del cual comienzan a ser cuestionadas las regulaciones jurídico-políticas instrumentadas contra las regulaciones

conlleven la profundización de procesos de más largo aliento, el surgimiento de tendencias nuevas y la reintroducción de esquemas de las etapas iniciales del capitalismo, dando lugar a una variedad de mecanismos de explotación.

Plataformización y remercantilización: una mirada desde América Latina

Pensar la plataformización del trabajo desde la perspectiva de una mayor mercantilización del mismo, supone desde el punto de vista teórico un diálogo con el pasado; un diálogo que entrelaza elementos novedosos de la etapa actual del capitalismo con trazos de etapas precedentes.

La noción de mercantilización del trabajo se vincula, en la obra de Polanyi (2007), al desarrollo de una economía y una sociedad de mercado. Para el autor, las mercancías se definen como bienes que se fabrican para ser vendidos en el mercado. Sin embargo, el desarrollo de la sociedad de mercado plantea la necesidad de la mercantilización del trabajo, de la tierra y del dinero, las cuales no se producen para ser vendidas y, por lo cual, deben ser caracterizadas como “mercancías ficticias”. Así, la creación de una sociedad de mercado, esto es, un orden social radicalmente novedoso en la historia de las sociedades regido por el mercado autorregulado, supuso el desmantelamiento de las formas de organización social que hasta ese momento habían regulado y administrado estas tres mercancías ficticias (De Castro y Pedreño, 2012).

Sin embargo, la generalización de un mercado autoregulado y, de forma conjunta, la creación de una sociedad de mercado, contenían en su interior un contra-movimiento de demanda de protecciones sociales por parte de determinados grupos sociales ante las conse-

del mercado. A partir de este cuestionamiento se procede un retorno del trabajo a su condición de mercancía (Castel, 1999).

cuencias negativas del mercado. Así, la regulación jurídico-política que se impone vinculada a la promoción del trabajo asalariado, constituye el instrumento contra las regulaciones del mercado (Castel, 1999). La puesta en funcionamiento del denominado pacto keynesiano supuso una importante regulación estatal de los mercados, parte de ese control se produjo a partir de la introducción de criterios no estrictamente económicos.

Para Britos (2018), la desmercantilización presenta dos caras: forma parte de la gestión estatal de la fuerza de trabajo como mercancía en el capitalismo, y también forma parte necesariamente de la liberación parcial del dominio del capital para los trabajadores, tanto en su estatus como en cuanto a los bienes y servicios producidos o distribuidos como valores de uso vinculados con la reproducción. Si bien este proceso tuvo características heterogéneas en las distintas regiones del globo, es posible identificar dos instituciones a través de las cuales se desarrolló el sistema (más fuerte o más débil) de protecciones, que permitió una relativa descomodificación del trabajo: el contrato de trabajo y el Estado de Bienestar.

La primera de estas instituciones da cuenta de las condiciones de explotación de la fuerza de trabajo, y en este sentido, el contrato de trabajo regula el equilibrio de poder entre el capital y el trabajo. La esencia de la relación laboral estándar no se encuentra en su forma indeterminada y a tiempo completo, sino en sus protecciones sustantivas contra una relación de mercado pura (Rubery *et al*, 2018). El establecimiento de los derechos laborales y de las protecciones sociales son parte del compromiso social construido en la esfera política entre el movimiento obrero organizado y el capital. Así, el salario dejó de ser la retribución calculada con exactitud para asegurar la reproducción cotidiana del trabajador y su familia y pasó a incluir también una porción considerable de salario indirecto (previsión contra accidentes, enfermedad, vejez, seguro de desempleo y asignaciones familiares).²

² Es importante recordar que los mecanismos de protección que la sociedad desarrolla contra la mercantilización estaban en sí mismos plagados de dominación, ya que

El proceso de desmercantilización aquí es claro: mientras que por un lado esas protecciones permitieron el acceso a bienes y servicios cuyo consumo se organiza, al menos en parte, fuera del mercado para satisfacer necesidades cuyo origen tiene un carácter social e histórico; por el otro tienen vigencia incluso cuando los asalariados no trabajan (Neffa y Boyer, 2004).

Asimismo, y desde una perspectiva temporal, la relación laboral estándar estableció límites vinculados a las temporalidades en relación a dos aspectos: a) en relación con el salario que reciben los trabajadores y al esfuerzo o tiempo de trabajo requerido para la obtención de ese salario y b) la parte del día, semana o año que se encuentra bajo el control del empleador (Rubery *et al.*, 2005). Dentro de esta lógica, los períodos nos laborales son considerados como parte integrante del contrato de trabajo, en tanto la importancia de ese tiempo es reconocida por los empresarios como un elemento fundamental para la realización del trabajo. En la clásica obra de Castel (1997) este proceso tomaba la forma de un trabajo que adquiere un estatuto no mercantil y con ello se relativiza la profunda asimetría que caracteriza el trabajo.

En América Latina el patrón de desarrollo dominante hasta la década de 1970 asumió características específicas. Sin embargo, igual que las características del fordismo en los países industrializados, éstas dependieron de las condiciones socioeconómicas y políticas particulares de cada país; así como también, las estructuras socioeconómicas previas y las relaciones de fuerza entre los grupos políticos que impactaron en la elaboración de políticas y en la evolución de ese estilo de desarrollo (Weller, 1998). El mismo estuvo caracterizado por una dimensión fuertemente nacional, centrado en la industria, con mercados protegidos de la competencia externa y donde el impulso fabril fue alentado por el Estado. Este esquema -denominado

los mismos se asentaban en una estricta división sexual del trabajo. Así, buena parte del proceso de desmercantilización del trabajo durante la expansión del Estado de Bienestar y de la relación laboral estándar supuso la desmercantilización del trabajo masculino (Delfino, 2022; Fraser, 2014).

prototaylorismo y/o fordismo periférico- no orientaba sus componentes técnicos, organizacionales y sociales hacia la obtención de la productividad sino a la disciplina y control de la fuerza de trabajo (Novick, 2000) y favorecía la regulación pública del contrato y de las relaciones de trabajo (Dedecca, 2004). El mercado de trabajo que se configura a partir de este patrón de desarrollo tuvo como eje estructurador el empleo formal que se configuró como un referente de la modernidad laboral (Pérez Sainz, 2014). Si bien esta relación dual entre un empleador y un colectivo de trabajadores relativamente homogéneo no se aplicaba a todo el mercado de trabajo (dado que convivió con la permanencia de actividades informales y formas atípicas de trabajo), resultó hasta mediados de la década de 1970 en un paradigma articulador.

La segunda institución importante en el proceso de desmercantilización es el Estado de Bienestar, en la medida en que, a través de diversas vías, permite que los individuos y sus familias puedan mantener un nivel de vida socialmente aceptable independientemente de la participación en el mercado de trabajo. Las formas estatales desarrolladas en América Latina en las décadas de 1950 y 1960 dieron lugar a grados relativos de seguridad social, si los comparamos con las formas en las cuales se institucionalizó la protección social en los países desarrollados.

Sin embargo, el consenso en torno al pacto keynesiano fue de corta duración y desde la década de 1970 se evidencian profundas transformaciones estructurales derivadas de la conjunción de dos procesos: cambios en las formas de producción y modificaciones en las funciones y estructura del Estado de Bienestar. A partir de estas transformaciones el proceso de acumulación se vio liberado de ciertos obstáculos propios del modelo anterior (entre ellos las protecciones ligadas al trabajo y las restricciones a la libre circulación de capital) así como de las demandas de justicia social que ese modelo asumía (Boltanski y Chiapello, 2000). Para Leite (2009) los procesos de globalización y reestructuración productiva, representan el resultado de definiciones políticas de los sectores sociales, que -frente a

una nueva correlación de fuerzas entre el capital y el trabajo-, decidirán no solamente romper el pacto anterior, sino también destruir el conjunto de institucionalidades que dieron lugar a la llamada sociedad salarial. En una dirección similar Mingione (1993) considera que el neoliberalismo erosiona efectivamente los factores reguladores asociativos al debilitar el Estado Social y al promover cambios productivos que reorganizan las grandes estructuras industriales (externalización, deslocalización, subcontratación, etc.), fragilizando a su vez el modelo de regulación laboral basado en acuerdos de contrapartidas entre empresarios y sindicatos.

En este marco, los Estados llevaron adelante profundas modificaciones en sus estructuras y sus funciones, a la vez que contribuyen en el proceso de heterogeneización, fragmentación y fragilización de los mercados de trabajo a través de la re-regulación de todo un conjunto de legislaciones laborales que establecían los límites a la explotación de la fuerza de trabajo. Así, el modelo productivo que emerge con posterioridad a esta crisis presenta como uno de los elementos centrales la búsqueda de la flexibilidad como estrategia tendiente a trasladar sobre los asalariados, así como a los subcontratistas y otros prestadores de servicio, el peso de la incertidumbre del mercado (Boltanski y Chiapello, 2002). La flexibilidad se presenta, así como la forma de adaptar el factor trabajo a los vaivenes del mercado en un contexto marcado por una renovada asimetría en la relación capital-trabajo.

Para De Castro y Pedreño (2012), la flexibilización del trabajo es sinónimo de re-mercantilización del trabajo; así, las consecuencias para la condición política del trabajo son claras puesto que la flexibilización de las entradas y salidas desestabiliza el empleo y generaliza la temporalidad quebrando la base principal de la ciudadanía laboral-social de posguerra.

En América Latina la crisis de este modelo de desarrollo se dio en el marco del quiebre de los regímenes democráticos en buena parte del continente y con el descentramiento de la industria en tanto rama de la producción dinamizadora del desarrollo. La crisis de los

80 y los programas de ajuste estructural dieron lugar a múltiples transformaciones en el mundo asalariado. Los cambios en la legislación laboral conllevaron la precarización de las relaciones salariales, reducción de la estabilidad en el empleo público, baja de los costos de contratación y despido, alivio de las responsabilidades de los empleadores frente a accidentes de trabajo y quiebras empresariales, generalización del discurso de la empleabilidad como elemento central de las trayectorias ocupacionales.³

Los cambios en las estructuras y formas de intervención de los Estados tuvieron como eje central el reemplazo de las funciones de provisión social por las funciones disciplinarias. Este reemplazo de funciones dio lugar a la mercantilización y al surgimiento de oportunidades de negocio en las áreas de salud, educación y previsión social, entre otras, que habían permanecido parcialmente al margen de la lógica del mercado.

Las transformaciones dieron lugar a un importante cambio en las reglas del juego: el Estado abandonó su papel de promotor del desarrollo y buscó disminuir sus funciones como prestador de servicios públicos y su ámbito de acción. De esta forma el Estado modificó su capacidad no sólo reguladora sino también redistributiva. Es por esto que la caracterización genérica de la reingeniería del Estado no resulta del todo adecuada para dar cuenta de las órbitas en las que el Estado transformó su rol o se retiró y de las formas que tomó esa retirada. Estas reformas en las estructuras y la reorientación en las formas de intervención del Estado han sido fundamentales para impulsar el proceso de remercantilización.

Retomando la conceptualización de Greer (2006 en Wood *et al.*, 2019) entendemos al proceso de mercantilización del trabajo como aquel cambio institucional que reinstaura la disciplina de la competencia del mercado laboral sobre los trabajadores, ya sea dentro o

³ Estos cambios comportaron algunos elementos centrales: las leyes de flexibilización laboral, la creación del sistema privado de jubilaciones de capitalización –en paralelo con el sistema estatal– y la privatización de la prevención de los riesgos profesionales.

fuera del trabajo y ya sea a través de reformas de los Estados de Bienestar, las relaciones laborales o los mercados de trabajo. En este marco, los individuos mercantilizados deben proveer su propio futuro.

Si bien el fenómeno de la expansión de la plataformización del trabajo es una tendencia global, es posible señalar que para las realidades de América Latina en general y de Argentina en particular esta tendencia puede ser considerada de naturaleza exógena. Este fenómeno se despliega interactuando con los mercados de trabajo locales y las regulaciones estatales (Mora Salas, Delfino y Véras de Oliveira, 2024).

La dimensión laboral de las plataformas bajo demanda en el sector de entregas: la profundización de los mecanismos de mercantilización

Las empresas de plataformas fueron definidas como aquellas infraestructuras digitales que permiten que dos o más grupos interactúen, operando en cualquier parte donde sea que tenga lugar la interacción digital. De esta manera se posicionan como intermediarias que reúnen a diferentes usuarios: clientes, anunciantes, proveedores de servicios, productores, distribuidores e incluso objetos físicos. Según Van Doorn (2017), a partir de esa “autopresentación” como empresas de tecnología, las plataformas instauran un modelo de negocio austero y sin ninguna responsabilidad que se apoya en el *software* para aumentar la flexibilidad, la escalabilidad y la fragmentación de la mano de obra y, así, precarizar las condiciones de trabajo. Este modelo posibilita una gestión “*just in time*” de la mano de obra, dando lugar a un ajuste al máximo la oferta a la demanda. Para Filgueiras y Antunes (2020), esta narrativa del capital es un elemento central para alcanzar una mayor eficiencia en sus objetivos.

Al interior de este modelo económico innovador se anidan sustantivas transformaciones en la organización y en la naturaleza de las relaciones de trabajo (Méda, 2016). Estas transformaciones con-

llevan la profundización de procesos de más largo aliento, el surgimiento de tendencias nuevas y la reintroducción de esquemas de las etapas iniciales del capitalismo, dando lugar a una variedad de mecanismos de explotación.

En esta dirección Marčeta (2021), con el objetivo de establecer un vínculo global entre la conceptualización teórica de la noción del trabajo como mercancía y el trabajo de plataforma, introduce el concepto de *neomercantilización*, que define como la mercantilización del trabajo impulsada por la tecnología de datos, que abarca tanto la *recomodificación* del trabajo a través del debilitamiento de la relación laboral estándar, como la mercantilización expansiva del trabajo previamente no mercantilizado. Por su parte Wood *et al* (2019), sostienen que el trabajo de plataforma es esencialmente una forma de hipermercantilización del trabajo, que expone a los trabajadores a la inseguridad y a la precariedad.

En el ámbito académico se ha generado un profundo debate sobre el alcance y la incidencia del proceso de transformación tecnológica en el mundo del trabajo. Este debate puede sintetizarse en la existencia de dos visiones claramente contrapuestas, una optimista y otra pesimista, sobre el futuro del trabajo (Roitter, Erbes y Delfini, 2020).

Para Roitter, Erbes y Delfini (2020), la perspectiva optimista se fundamenta en dos ideas principales. Por un lado, se argumenta que la existencia de complementariedades entre tecnología y empleo supera al efecto sustitución, en un contexto en el que los procesos de automatización permiten el aumento de la producción y, con ello, de la demanda de mano de obra. Dentro de esta perspectiva, también se sostiene que la etapa actual de cambio tecnológico hace posible generar nuevos puestos de trabajo a partir de la creación de nuevas actividades, luego de una primera fase en la que predomina la destrucción de ocupaciones, la redefinición de las tareas existentes y, por consiguiente, el “ahorro” de mano de obra. Entre ambas instancias median procesos de aprendizaje social y adecuaciones sociales que, entre otras cuestiones, permiten desarrollar los ajustes

necesarios –en términos de calificaciones y competencias, por ejemplo– entre las demandas laborales previas y posteriores a la transformación tecnológica. Una cuestión que resulta importante mencionar en este sentido es que los puestos de trabajo creados a partir de las nuevas actividades no requerirán el mismo componente de calificaciones y competencias que los destruidos, por lo que se espera un impacto diferencial de estos efectos en ocupaciones con distinto grado de complejidad y rutinización de las actividades desarrolladas. También se argumentó que las innovaciones tecnológicas darían lugar a una superación de las diferentes formas de trabajo degradado posibilitando la difusión de trabajos caracterizados por una fuerte autonomía y la comunión de valores entre trabajadores y empleadores (Méda, 2016).

Por su parte las denominadas visiones pesimistas hacen hincapié en el efecto negativo sobre el empleo de la incorporación de tecnología en el aparato productivo, las cuales actúan centralmente destruyendo puestos de trabajo. Esta visión centra su análisis en la noción que considera que los aumentos de productividad derivados de la incorporación de maquinarias son los causantes de los elevados niveles de desempleo de la fuerza de trabajo, especialmente en ocupaciones repetitivas y de manipulación. Es en este contexto que se sostiene la hipótesis de desempleo tecnológico como el resultado de los avances digitales que permiten explicar el crecimiento de la productividad sin incrementos significativos de trabajo humano. A un ritmo menor, también se observa que las versiones digitales de la inteligencia humana están sustituyendo cada vez más a los trabajadores en aquellos empleos que requieren capacidades y calificaciones más complejas (Roitter, Erbes y Delfini, 2020).

Aquí argumentaremos que el capitalismo de plataforma se asienta en el encubrimiento de las relaciones asalariadas bajo la modalidad del trabajo autónomo/independiente dando lugar a formas renovadas y exacerbadas de sujeción obrera (Méda, 2016) y que la problemática central en la dimensión laboral del fenómeno no se

asienta tanto en la generación vs. la destrucción de puestos de trabajo sino en la calidad del trabajo que generan.

En la actualidad, las empresas de plataforma introducen una nueva dinámica en el proceso de informalización en la medida que expanden los mecanismos de deslaboralización y dan lugar a la consolidación de trabajadores desprovistos de derechos, que asumen enteramente los costos y los riesgos y trabajan bajo demanda. Tal como señala Huws (2020) la expansión de las plataformas en el sur global se alimenta parasitariamente de prácticas preexistentes en la economía informal. A su vez, elementos típicamente periféricos toman la forma de una tendencia que permea globalmente el mundo del trabajo (Abilio, 2021).

El trabajo en las plataformas: entre la autonomía y la subordinación

La ya señalada posición de intermediarias que asumen las empresas de plataforma posibilita el encubrimiento de las relaciones asalariadas bajo la modalidad del trabajo autónomo. En el relato de las empresas los trabajadores son sus “asociados” por considerar que la plataforma sólo oficia de mediadora entre consumidores y prestadores de servicios independientes.

Tal como señaláramos, esta característica que asume el trabajo plataformizado forma parte de un fenómeno global, y de más largo plazo, enmarcado en los procesos de globalización y reestructuración productiva. Los Estados contribuyeron en este proceso mediante una progresiva eliminación y relajamiento de los límites legales que se habían establecido en la explotación de la fuerza de trabajo (Martín Criado y Prieto, 2015) mediante una amplia gama de re-regulaciones laborales. En esta dirección el trabajo mediado por plataformas actúa reforzando un proceso de más larga data, dando lugar a formas renovadas y exacerbadas de sujeción obrera: las formas directas de sujeción del trabajo al capital comienzan a superponerse con otras donde la sujeción no aparece de manera evidente, sino que son producto de la expansión de otras modalidades como las que

construyen los vínculos comerciales. Este último elemento da cuenta de forma clara del proceso de deslaboralización.

Según un informe producido por la Organización Internacional del Trabajo en 2021 y constatado por una gran cantidad de investigaciones, las plataformas generan dos tipos de puestos de trabajo. Una pequeña proporción de trabajadores asalariados que, generalmente, son los responsables del funcionamiento de las plataformas y otro gran grupo de trabajadores que se vinculan con las empresas de plataforma en calidad de trabajadores autónomos o independientes y son quienes realizan las actividades de reparto. Desde la perspectiva de Abdelnour y Bernard (2018), el trabajo que realizan esa pequeña porción de trabajadores asalariados bien podría ser la principal fuente de producción de valor.

En Argentina, la gran mayoría de los repartidores se vinculan a las dos grandes empresas que controlan la mayor parte del mercado (aun cuando existen otras empresas con porciones de mercado mucho menores) en calidad de autónomos. Sin embargo, una de las empresas mantiene un pequeño grupo de repartidores asalariados, modalidad de contratación que mantuvo durante el período de desembarco en nuestro país. Esta empresa, con posterioridad a 2019 comienza a incorporar exclusivamente a trabajadores independientes o autónomos (Delfino y Claussen, 2020, 2021, 2023).

Aun, cuando los trabajadores son considerados autónomos (por las empresas, por la regulación y en buena medida por ellos mismos), la forma en la cual el trabajo es realizado evidencia claros mecanismos de subordinación. Son las empresas quienes imponen de forma unilateral los criterios a partir de los cuales los trabajadores son incorporados a la plataforma, las tareas que deben ser ejecutadas, los precios de los envíos, los ránkines a través de los cuales se puntúa a los trabajadores y el establecimiento de penas por algún tipo de infracción cometida (sanciones y prácticas de desconexión). Esta determinación unilateral de las condiciones de los contratos que involucran a trabajadores, clientes y empresas que utilizan los servicios es realizada por las plataformas digitales a través de los

denominados “Términos y Condiciones de Uso”. El hecho de que las plataformas otorguen ciertas libertades a los repartidores, no implica que estas tengan menos control sobre la prestación del servicio, sino que deciden ejercer solamente una parte del mismo. La rentabilidad de las empresas no sólo se encuentra en el acceso a más datos sino también en el control y gobierno sobre las reglas del juego (Srnicek, 2018).

Asimismo, es importante considerar que el flujo de información en una plataforma digital tiende a ser unidireccional, dificultando la comunicación tanto entre los trabajadores y las plataformas como entre los trabajadores y los consumidores. Para Muldoon y Raekstad (2022), esta unidireccionalidad en la comunicación al interior de los canales de la plataforma contiene la imposibilidad de que los trabajadores puedan realizar algún tipo de negociación respecto de sus remuneraciones y/o condiciones laborales, a la vez que minimiza el contacto directo entre los consumidores de un servicio y los trabajadores que lo prestan, ya que este tipo de contacto podría llevar a ambas partes a abandonar la plataforma y celebrar un contacto directo en el futuro.

La transferencia de los costos

Tal como señaláramos, y en términos generales, es posible indicar que desde los inicios del capitalismo hasta las décadas de 1970 y 1980, la incertidumbre del proceso productivo recaía sobre los hombros del capital; es decir, las ineficiencias en la producción y las fluctuaciones del mercado eran asumidas por los empresarios. Para ese momento, el salario de los trabajadores solía ser estable e independiente del tiempo de no trabajo o no producción durante la jornada establecida de trabajo. Esta nueva etapa del capitalismo se asienta en un paradigma completamente inverso: los riesgos, los costos y la incertidumbre son transferidos de forma completa a los trabajadores. El capitalismo de plataformas se convierte, así, en una forma eficaz de reducir los costos salariales y laborales.

La incorporación de las tecnologías de la información al sistema productivo generó una economía del conocimiento que redefinió las categorías de trabajo, valor y capital. En ese marco los costos de mano de obra comenzaron a ser visto como variables, lo que implica que el capital sólo está dispuesto a pagar estrictamente la cantidad de trabajo que utiliza.

Este proceso de inversión del “orden de las incertidumbres” como fue denominado, no se produjo en un único movimiento. Muy por el contrario, la tercerización que se expande como tendencia global en el marco de los procesos de reestructuración productiva a partir de las sucesivas crisis del petróleo y que buscaba una alternativa al modelo fordista de producción constituye una transformación central en la trayectoria de esta curva.

Esta tendencia es el resultado de un proceso (en sentido cronológico y en sentido lógico), en el cual actividades que, en principio, se prestan (o normalmente son o pueden ser ejecutadas) bajo una organización empresarial única o unificada, terminan siendo efectuadas por terceros. En la base de este proceso se encuentra la reestructuración económica, el aumento de la competencia comercial que determina la necesidad de reducir costos, la revolución tecnológica, la necesidad de adaptarse a los cambios del mercado, el desempleo y la debilidad sindical, la armonización de las plantillas laborales según las necesidades organizativas de la empresa, la eficiencia técnica y el perfeccionamiento del producto.

En este nuevo contexto que se inicia hacia las décadas de 1970 y 1980, las empresas buscan hacer frente al nuevo escenario incorporando innovaciones relacionadas con los procesos productivos para flexibilizar la producción, incrementar la productividad, reducir los costos –directos e indirectos- y los riesgos, así como también incorporar el progreso tecnológico y los cambios organizacionales para innovar en los que se refiere a los productos con la finalidad de responder de manera más adecuada, rápida y flexible a los cambios de la demanda. Este proceso conlleva una proliferación y diversificaciones de situaciones de subcontratación, en tanto se resignifican

formas de subcontratación existente pero también aparecen otras nuevas.⁴

La plataformización del trabajo supone una nueva etapa en esta tendencia. Sin embargo, el cambio radical se encuentra en que las empresas no desarrollan más mecanismos de transferencias de riesgos y costos hacia otras empresas subordinadas, sino hacia una multitud de trabajadores. Estas empresas externalizan todas las relaciones con clientes y empleados, maximizando, así, la desinstitucionalización y la flexibilización de la prestación de servicios, la jornada laboral y las relaciones laborales. De ahí proviene la noción de “hipertecerización” acuñada por Srnicek.

Asimismo, y para Abdelnour y Bernard (2018), la externalización, que a veces se presenta como una posibilidad abierta por la innovación tecnológica, se asemeja en última instancia al “*putting-out system*” característico de la proto-industrialización, el cual se mantuvo hasta bien entrado el siglo XIX en algunos sectores como el textil y confecciones. En el “*put-out*”, un “fabricante”, que, contrariamente a lo que podía sugerir el término, no fabricaba nada, distribuía los pedidos que recibía y los materiales necesarios a trabajadores a domicilio, los cuales le devolvían la pieza o piezas acabadas en el momento acordado. Estos trabajadores se clasifican como autónomos porque, aunque no trabajaban por cuenta propia si no por cuenta de un comitente, no trabajan “bajo sus órdenes”, bajo su dirección y supervisión. De hecho, el control se delegaba en un tercero.

A partir de los elementos antes descritos, para las autoras la comparación entre el proceso de uberización y el “*putting-out system*” es pertinente, en la medida en que en los últimos tiempos se ha producido el resurgimiento del modelo de fragmentación del trabajo, tras una larga fase de concentración progresiva de las empresas. El

⁴ La expansión del trabajo independiente contiene en su interior una fuerte polarización. Si por un lado el relajamiento del vínculo entre subordinación y estatus salarial supone para un grupo de trabajadores (directivos de empresa, por ejemplo) gozar de un alto grado de independencia y seguir manteniendo las protecciones sociales; por el otro lado, los trabajadores más débiles se ven privados total o parcialmente de esas protecciones por la precarización de sus trabajos (Supiot, 1999).

resurgimiento de esta fragmentación física del trabajo está vinculado, principalmente, al auge combinado de la tecnología y los servicios. El declive de la manufactura y del desarrollo de los servicios forman parte de una tendencia a la desconcentración. Además, las tecnologías de la información y la comunicación permiten coordinar actividades a distancia. Por último, está el beneficio financiero directo para los empresarios que, al externalizar su mano de obra, realizan ahorros sustanciales en los aportes patronales, así como en los costos de gestión de los "recursos humanos".

Van Doorn (2017) señala que las plataformas digitales son agentes "infraestructurales" activos en la reconfiguración de las relaciones de trabajo, reforzando la institucionalización de un tipo de vínculo laboral que obliga a los trabajadores a asumir los riesgos y las responsabilidades de la reproducción social. El ocultamiento o desconocimiento de los vínculos laborales y, junto con ello, de todo el sistema de seguridad por parte de las empresas de plataforma, se articula con una tendencia de más largo plazo del proceso de remercantilización de la fuerza de trabajo, pero actúa exacerbándola.

Los contratos que firman los trabajadores o los "Términos y Condiciones" que aceptan al *loguearse* al sistema, toman la forma de contratos igualitarios, despojados de la intrínseca asimetría que caracteriza la relación laboral y, por lo tanto, no requieren de las disposiciones de equilibrio de las legislaciones laborales para proteger a los trabajadores (Marčeta, 2021). De esta manera, las formas contractuales laborales tradicionales son sustituidas por acuerdos que conceden inmunidad a las plataformas y las eximen de las responsabilidades propias de un empleador. Se trata de una nueva forma de trabajar donde la plataforma sólo intermediaría en un contrato entre privados.

En Argentina, la mayoría de los trabajadores autónomos que trabajan en este tipo de empresas se inscriben dentro del régimen simplificado para pequeños constituyentes. Se trata de un régimen tributario integrado que unifica en un único pago mensual las obligaciones impositivas de salud y previsión social (obra social y jubi-

lación), razón por la que recibe el nombre de “monotributo”. Bajo este esquema los trabajadores pueden acceder a tres de los cinco componentes de la seguridad social: a) seguro por vejez (jubilación), invalidez y fallecimiento, b) asignaciones familiares y c) seguro de salud. Quedando marginados, no obstante, del acceso a: d) seguro por riesgos de trabajo y e) seguro de desempleo (López Mourelo, 2020). A diferencia del sistema de seguridad social vinculado a la relación laboral estándar, el cual era asegurado por el aporte/contribución de trabajadores, empleadores y Estado, el costo del pago del tributo para trabajadores autónomos/independientes es asumido íntegramente por los trabajadores. A su vez, y según el relato de trabajadores y trabajadoras de empresas de reparto, algunas empresas por normativas de los gobiernos locales aseguran a los trabajadores contra accidentes, sin embargo, ese costo también es transferido a los trabajadores.

Asimismo, otros costos –tales como las herramientas de producción- también son enteramente transferidos a los trabajadores, entre ellos la telefonía celular y el servicio de conexión a internet, el combustible, el mantenimiento de vehículos y equipos, financiación y seguros de vehículos; por su parte los riesgos que conllevan la actividad están vinculados a los accidentes, robos y otras formas de violencia urbana, de género, los cuales también son asumidos por los trabajadores.

De esta manera es posible observar que las empresas de plataformas intensifican los mecanismos de recomodificación del trabajo, fundamentalmente, a través del desconocimiento de los vínculos laborales y de manera conjunta de los sistemas de seguridad social asociados. De forma clara, lo que hace que la distinción entre trabajo asalariado e independiente sea tan crucial es la protección social y los derechos de los trabajadores. Si bien este es el mecanismo central de recomodificación, el mismo se extiende también a los elementos de trabajo. Así, la lógica del modelo de negocios de las empresas de plataforma digital encaja con la tendencia a la mercantilización del trabajo, ya que traslada los riesgos y las

responsabilidades de los empleadores a los trabajadores que son vistos como actores completamente libres, participando de un mercado voluntario (Marčeta, 2021).

Investigaciones realizadas en Colombia muestran que el análisis de generación y distribución de valor evidencia que el trabajo genera plusvalía apropiada por la plataforma Rappi, vía comisiones y transferencia de costos. Los repartidores sólo retienen el 19% del valor luego de asumir el 39 % de costos con su trabajo, lo que evidenciaría que es producto del trabajo autónomo precarizado de donde la plataforma extrae valor trabajo para acumular capital financiero (Moisá Elicabide, Moreno Reyes y Alvarez Osorio, 2024).

Los rankings y el lugar de los clientes

Dar cuenta de la forma en la cual el sistema asigna los pedidos nos permite entender varios elementos novedosos que incorpora el nuevo paradigma laboral introducido por la plataformización de la economía.

Tal como dimos cuenta en Delfino y Claussen (2020), en relación a las plataformas de reparto que operaban en la ciudad de Santa Fe, cada vez que un cliente realiza un pedido y este es aceptado por el comercio, el sistema detecta al repartidor mejor rankeado que se encuentra más cerca y le asigna el mismo. Una vez recibido el encargo, el repartidor puede aceptarlo o rechazarlo. En caso de que decida rechazarlo y sea el tercer pedido que no acepta, la aplicación es pausada, lo que implica que por un determinado tiempo el trabajador no recibirá nuevos pedidos. En caso de que decida aceptarlo, se habilita un reloj en el cual el repartidor puede ir viendo el tiempo que le queda disponible para entregar el pedido. Si por alguna razón, una vez aceptado el pedido, el repartidor se detiene en su recorrido por unos minutos (robo, accidente, ayudar algún compañero, etc.), se les envía un mensaje por la aplicación consultándole la razón por la cual se encuentra detenido, si pasados unos minutos continúa sin moverse,

la aplicación del repartidor es pausada y su pedido asignado a otro trabajador.

La cantidad de pedidos que los repartidores realicen, no es un tema menor, ya que esto no solo determina los ingresos que recibirá, sino también y, fundamentalmente, la posición en el *ranking* en la cual se encontrarán. Para entender esto, debemos tener en cuenta que la aplicación, instalada en el teléfono celular del repartidor, se encuentra constantemente recabando datos sobre su desempeño. A partir de esta información, el sistema elabora un *ranking*, el cual está, básicamente, vinculado al desempeño de los trabajadores (aun cuando presente algunas diferencias entre las distintas empresas). Si bien los repartidores no conocen todos los elementos que determinan su inclusión en cada uno de los grupos o niveles que conforman el *ranking*, entre los más importantes se encuentran: la cantidad de viajes promedio por hora, la puntuación que los clientes otorgan al servicio prestado, las sanciones recibidas por llegadas tardes o pedidos rechazados, entre otros. De este modo, mientras mayor sea la cantidad de pedidos realizados y menor el tiempo de entrega, los pedidos rechazados y las sanciones, mayor será el nivel en el cual el repartidor será asignado.

De lo anterior se deriva que la gestión algorítmica de los trabajadores es posible, a partir de las calificaciones automáticas que los mismos construyen. Esas calificaciones están basadas en una serie de ponderaciones, tanto de los clientes como de la performance del trabajador (tiempos de entrega, rechazo/aceptación de pedidos, incumplimiento de normativas de la empresa). Todo esto va asignando una calificación al trabajador que determinará su nivel de exposición a la plataforma y, por ende, la cantidad de ofertas de trabajo que el trabajador obtenga en el futuro (Scasserra, 2019). Sin embargo, que los algoritmos sean automáticos no supone que estén exentos de una lógica. La lógica es la obtención del lucro a bajo costo, en un tiempo reducido y anclada en el uso masivo e intensificado de la mano de obra.

Como es posible observar, la multitud de consumidores desempeña un papel fundamental ya que, para garantizar el éxito de las interacciones, las plataformas se basan en mecanismos de retroalimentación como el sistema de calificaciones. Estos sistemas otorgan un lugar central a la evaluación de los clientes-consumidores, los mismos realizan sus evaluaciones teniendo en cuenta la calidad del servicio que han recibido de los repartidores, en términos de puntualidad, cordialidad, eficiencia y calidad de productos entregados. Este mecanismo toma la forma de una “evaluación tercerizada”, e incluso fue visto como una forma de trabajo no remunerado y casi ni percibido, realizado por los clientes-consumidores que actúa retroalimentando el sistema. Los sistemas basados en las aportaciones del cliente son útiles para las empresas a fin de mejorar la calidad del servicio que ofrecen y porque las calificaciones que los usuarios realizan sobre el desempeño de los repartidores son un mecanismo de control gerencial y garantía de calidad que utilizan las plataformas. Para Del Bono (2020) las empresas delegan amplias funciones de control en sus clientes, pero luego utilizan la información que estos generan para tomar decisiones sobre los trabajadores.

De esta forma, el trabajador no se encuentra solamente vigilado por la empresa sino también por los clientes. Estas evaluaciones, materializadas en puntos y clasificaciones, se convierten en complejos sistemas de premios y castigos, en los que los trabajadores pueden sufrir desactivaciones temporales o permanentes y, por consiguiente, la pérdida de las asignaciones de trabajo.

Así, los métodos tradicionales para evaluar la calidad y el desempeño del trabajador son reemplazados por sistemas de calificación que se convierten en un indicador crucial del rendimiento de la plataforma y son vitales para el éxito del algoritmo (Mohlmann y Zalmanson, 2017). Este método de control permite a las empresas reducir costos de gestión de la fuerza de trabajo, situación que contribuye a la acumulación del capital. Así, las continuas contribuciones de los usuarios proporcionan un flujo de ingreso de datos que procesados algorítmicamente son incorporados al sistema de clasificación

o ranking que utilizan las empresas para determinar la cantidad de ofertas de trabajo que el trabajador obtenga en el futuro. Para Wood *et al* (2019), los sistemas de reputación son los mecanismos de control más eficientes en este tipo de entornos marcados por relaciones laborales que no son próximas y son de baja confianza.

La importancia e implicancia del consumidor en el proceso de producción no es un fenómeno nuevo. El carácter que reviste en el marco del proceso de plataformización de la economía puede ser visto como la intensificación de lógicas que se manifiestan desde la expansión del sector servicios. Para De la Garza (2009), se trata de relaciones laborales triádicas entre trabajadores, clientes y empresarios, en las cuales el cliente interviene en el control de los tiempos de producción y en la calidad del producto.

La jornada de trabajo y el pago a destajo

La relación de trabajo asalariada característica del régimen fordista estableció límites vinculados con el tiempo de trabajo en relación con dos aspectos: a) el salario que reciben los trabajadores y el esfuerzo o tiempo de trabajo requerido para la obtención de ese salario; y b) la parte del día, semana o año que se encuentra bajo el control del empleador. Este régimen temporal comenzó a erosionarse a partir de la década de 1970, cuando las nuevas formas de producción dieron lugar a cambios sustantivos en las formas de organización del tiempo de trabajo. La desestandarización, diversificación y heterogeneización de la jornada se presentan como las tendencias centrales de este proceso (Delfino, 2011 y 2022). Así, el trabajo gestionado algorítmicamente representa un siguiente paso en las transformaciones en el tiempo de trabajo que comenzaron a esbozarse en la década de 1970 y se evidenciaron con mayor fuerza a partir de la década de 1990.

En la base de estas transformaciones no se encuentran sólo factores tecnológicos, sino también productivos y socio-institucionales. Tal como señala Wajcman (2017), las tecnologías que interactúan con las instituciones existentes, las condiciones estructurales y las

ideologías de gestión fueron las que dieron lugar al surgimiento de nuevas tendencias en relación al tiempo de trabajo o a la profundización de procesos de más larga data.

En el marco del trabajo gestionado algorítmicamente, una primera tendencia del tiempo de trabajo está dada por el criterio central para la delimitación de la jornada. El mismo está basado en la constante adecuación a la demanda, promoviendo la profundización del proceso de desestandarización o flexibilización de la jornada de trabajo presentes desde la década de 1970. Así, la mano de obra toma la forma de un ejército de trabajadores bajo demanda, los cuales están disponibles para el trabajo, pero sólo son reclutados cuando son necesarios. A su vez sólo son remunerados cuando efectivamente realizan un trabajo o un reparto. La remuneración se vincula únicamente a la realización de tareas específicas, dejando sin remunerar otras actividades necesarias relacionadas con el trabajo (esperas, capacitaciones, períodos en los que la plataforma no funciona de forma correcta, etc.). Este aspecto del proceso de mercantilización del trabajo que conlleva tiempos de trabajo no remunerado ha sido denominado por diversos autores como “trabajar para trabajar” (*work-for-labour*) (Wood *et al.*, 2019). En este sentido Cingolani (2022), señala que el capital lleva al límite la idea de “pagar sólo por el tiempo trabajado”, transfiriendo a los trabajadores autónomos lo que Marx denominó “los falsos costos del trabajo”: todo aquello necesario para prepararse para el trabajo y lo que lo precede. Por su parte, Abdelnour y Bernard (2018) son taxativas cuando señalan que las plataformas movilizan a los trabajadores sin pagarles.

Sin embargo, diferentes investigaciones dan cuenta que los trabajadores de las plataformas de reparto valoran la autonomía, la libertad y la flexibilidad en el establecimiento de las horas o jornada de trabajo. La misma se despliega en sintonía con la narrativa corporativa o empresarial y se observa tanto en aquellas empresas donde la dinámica formal de establecimiento del tiempo de trabajo se estructura en torno al *logueo* libre como en aquellas otras donde los repartidores deben seleccionar una franja horaria previamente.

Esas mismas investigaciones no dejan de marcar, también, algunos puntos contradictorios en esta casi generalizada valoración positiva de una organización flexible del tiempo de trabajo que es acompañada de un sentimiento de mayor autonomía y libertad. Un primer elemento que podría ser señalado como contradictorio, y frecuente en el relato de los repartidores, son ciertas dificultades asociadas a la decisión de trabajar pocas horas (López Mourelo, 2020). Esta situación es particularmente frecuente en aquellas plataformas en las cuales los trabajadores deben seleccionar de forma previa una franja horaria para trabajar y donde esa selección está vinculada directamente con los puntajes y ránquines de los trabajadores-ya que uno de los elementos reconocido como central por los trabajadores en la elaboración de los puntajes está dado por la cantidad de horas trabajadas-. Un segundo elemento, estrechamente vinculado con el anterior, está dado por la elección de la franja horaria de trabajo, en tanto los trabajadores mejor ranqueados son los que primeros tienen la posibilidad de elegir las franjas horarias de trabajo. Un tercer dato es que aun cuando los repartidores valoran positivamente el disponer de una herramienta de libre organización de la jornada de trabajo, la misma en muchos casos no es efectivamente utilizada, según indican las largas horas trabajadas. Finalmente, un cuarto elemento interesante que surge de una serie de investigaciones es que, tanto en el sistema de conexión libre como en el sistema de reserva previa de franjas horarias en las plataformas de reparto, la mayoría de los trabajadores se desempeñan en las mismas franjas horarias, durante un promedio de 7 o 8 horas, seis o siete días a la semana. Esto es, ante la posibilidad de seleccionar jornadas de trabajo con distribución y/o duración diferentes cada semana o cada día, los trabajadores establecen jornadas relativamente estables.

Los tres primeros elementos dan cuenta de una serie de nudos problemáticos. Por un lado, muestran la forma en la cual la gestión algorítmica opera reduciendo o condicionando la libertad de trabajar (en distribución y duración), pero por el otro develan también la opacidad que supone este método de gestión de los horarios de traba-

jo, en la medida en que los repartidores no conocen con profundidad los cambiantes mecanismos de construcción de las puntuaciones. El pago a destajo y el reducido monto de las entregas operan también restringiendo el margen de autonomía en la distribución y la duración del tiempo de trabajo.

Así, es innegable que el criterio central para la delimitación de la jornada es la constante adecuación a la demanda, dando lugar a jornadas flexibles y desestandarizadas. Sin embargo, dentro de este esquema los trabajadores de reparto se mueven con algunos pequeños márgenes de autonomía que valoran. Los acuerdos laborales flexibles se dan en el marco de restricciones estructurales, ya sea de mercado o establecidas por las empresas. Los bajos salarios que imponen largas jornadas de trabajo, las calificaciones de los trabajadores que elaboran algunas plataformas, la disponibilidad de trabajo y el grado de subordinación del trabajador en el trabajo son elementos centrales de esas restricciones.

Una segunda tendencia vinculada al tiempo de trabajo en las plataformas de reparto está dada por la forma particular que se entretienen viejas y nuevas tendencias de diferentes etapas del capitalismo. Los procesos de intensificación de los ritmos de trabajo se articulan con el pago a destajo e incorporan un mecanismo temporal relativamente nuevo: la disponibilidad incesante de los trabajadores. Esto supone la combinación del trabajo por tareas con la temporalidad del reloj mecánico en un contexto de un movimiento generalizado a la caída del valor de la fuerza de trabajo. La reducción de la tarifa que se cobra por servicio realizado garantiza la disponibilidad de una gran cantidad de trabajadores, en un modelo donde los riesgos y los costos son trasladados a la mano de obra. Aquí se presenta un punto importante, el costo de la ineficiencia en el uso del tiempo también es trasladado a los trabajadores. Esta situación borra las fronteras del trabajo y del no trabajo y desacopla la jornada de la remuneración. Estas tendencias se entrelazan produciendo un doble mecanismo de explotación: explotación del tiempo y explotación del salario.

A manera de cierre

Desde la sociedad industrial el trabajo asalariado no sólo tuvo la función de proveer ingresos sino que además constituyó la herramienta privilegiada a través de la cual se enlazaron buena parte de las garantías contra las inseguridades. De forma conjunta, supuso la sujeción de los individuos al orden social a través de la interiorización de dispositivos disciplinares. Tal como señala Polanyi (2006), el mercado de trabajo se constituyó en un “molino satánico” porque su institucionalización extendió el principio de la auto-regulación del mercado al trabajo vivo. Así, la organización social de la vida a través del mecanismo del mercado no sólo tuvo el efecto de neutralizar normativamente la distribución de la mano de obra, sino también el aspecto sistémico de proporcionar una solución a un problema básico de orden social. El desarrollo y consolidación de esta sociedad centrada en el trabajo dependió fundamentalmente de dos variables centrales: crecimiento económico y desarrollo del Estado Social.

En este proceso las protecciones y los derechos fueron asociados a la condición de trabajo, forjando un estatuto que incluye garantías no mercantiles como el derecho al salario mínimo, las protecciones de derecho laboral, la cobertura por accidentes y por enfermedad y el derecho a la jubilación, entre otros. En este esquema el Estado tuvo la función esencial de actuar como reductor de riesgos sociales ampliando lo que Castel (1997) denominó como capacidad de dominar el porvenir, al disminuir la incertidumbre de cara al futuro de amplios sectores de la sociedad.

Así, el trabajo no sólo tenía la función manifiesta de proporcionar ingresos sino también de garantizar protecciones, las cuales remiten a la seguridad socio-económica de las personas. El sistema de seguridad social se conformó, entonces, por el conjunto de políticas e instituciones especializadas en intervenciones que atienden las contingencias sociales.

Sin embargo, a partir de la década de 1970 comienza a producirse un progresivo cambio institucional que reinstaura la competencia

del mercado sobre los trabajadores; es decir, aumentando el grado de exposición al intercambio de mercado. En el marco de este proceso de remercantilización iniciado hace ya varias décadas, el nuevo paradigma laboral que instaura la plataformización del trabajo se presenta como la exacerbación de esa tendencia en la medida que el trabajo aparece caracterizado fundamentalmente por la inseguridad, la precariedad, los riesgos y las bajas remuneraciones. En este capítulo argumentamos que la acentuación del proceso de remercantilización conlleva la profundización de procesos de más largo aliento, el surgimiento de tendencias nuevas y la reintroducción de esquemas de las etapas iniciales del capitalismo. Este proceso resulta de décadas de políticas neoliberales y de flexibilización del trabajo aliadas a las innovaciones tecnológicas.

Un lugar central en ese proceso está dado por la degradación –en el marco de este nuevo paradigma- de la relación laboral estándar y junto con ella de todo el sistema de seguridad social asociado a la condición de trabajador. La transferencia de costos y riesgos, las transformaciones en el tiempo de trabajo y el pago sólo por el tiempo estrictamente trabajado, son también elementos de este proceso. Lo novedoso de esta tendencia es que también se despliega en sectores tecnológicamente avanzados y de alta productividad.

A su vez, la plataformización del trabajo supone una nueva forma de organización, control y gestión del trabajo, anclada en las innovaciones tecnológicas, que da lugar a la profundización de los mecanismos de mercantilización del trabajo. Posibilitado por la gestión algorítmica, una multitud de trabajadores precarizados tienen su trabajo gerenciado y controlado por alguna empresa oligopólica o monopólica. En este modelo la acción de los consumidores ocupa un lugar central. Las calificaciones de una gran cantidad de consumidores actúan evaluando y construyendo referencias sobre el trabajo y los servicios brindados.

Este nuevo paradigma reconfigura las nociones de trabajo y de trabajador, el rol de los clientes y la noción de empresa, las cuales

pasan a poder definir el valor del trabajo y también sus diferentes formas de distribución.

Para futuras investigaciones queda pendiente la observación detallada de los mecanismos de neomercantilización, en tanto la plataformización del trabajo se relaciona con las nuevas formas de absorción de la mano de obra provenientes de la inactividad, del desempleo, de la precarización del trabajo en diferentes sectores y también de la sobreocupación producto de tendencia global a la caída de los ingresos.

Bibliografía

Abdelnour, Sarah, y Bernard, Sophie (2018). Vers un capitalisme de plateforme? Mobiliser le travail, contourner les régulations. *La Nouvelle Revue du Travail* (13).

Abílio, Ludmila C. (2021). Empreendedorismo, autogerenciamento subordinado ou viração? Uberização e o trabalhador just-in-time na periferia. *Contemporanea: Dossiê Alternativas Infernais: uma análise sociológica do Empreendedorismo* 11 (3). <https://www.contemporanea.ufscar.br/index.php/contemporanea/article/view/1081>

Boltanski, Luc, y Chiapello, Ève (2002). *El nuevo espíritu del capitalismo*. Madrid: Ediciones Akal.

Britos, Nora (2018). La desmercantilización en la gramática de la crítica a la dominación [Ponencia] *Primer Foro Mundial del Pensamiento Crítico/8° Conferencia Latinoamericana y Caribeña de Ciencias Sociales*. Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO). Buenos Aires, del 19 al 23 de noviembre.

Castel, Robert (1997). *La metamorfosis de la cuestión social*. México: Paidós.

Castel, Robert (1999). Vulnerabilidad social, exclusión: la degradación de la condición salarial. En: Jorge Carpio J. e Irene Novacovsky (comps.). *De igual a igual. El desafío del Estado ante los nuevos problemas sociales*. Buenos Aires: FCE, Secretaría de Desarrollo Social de la Nación.

Cingolani, Patrick (2022). Conclusion. Les plateformes numériques: entre dérégulation, requalification et formes de vie. En: Rodrigo Carelli, Patrick Cingolani y Donna Kesselman (Eds.) (2022). *Les travailleurs des plateformes numériques. Regards interdisciplinaires*. Teseo Press. <https://cnam.hal.science/hal-03681459>

De Castro, Carlos, y Pedreño, Andrés (2012). El péndulo de Polanyi: de la desdemocratización a la resistencia social. *Áreas. Revista Internacional de Ciencias Sociales* (31), pp. 9-24.

De la Garza Toledo, Enrique (2009). Hacia un concepto ampliado de trabajo. En: Julio Cesar Neffa, Enrique De La Garza Toledo y Leticia Muñiz Terra (Eds.). *Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones de trabajo e identidades laborales* (pp. 221-245). Buenos Aires: CLACSO-CAICYT.

Dedecca, Cláudio S. (2004). Tempo, trabalho e gênero. En: Ana Alice Costa, Eleonora Menicucci de Oliveira, Maria Ednalva Bezerra de Lima y Vera Soares (Orgs.). *Reconfiguração das relações de gênero no trabalho* (pp. 21-52). São Paulo: CUT.

Del Bono, Andrea (2020). Nuevas tecnologías y relaciones laborales: la gestión algorítmica y su impacto sobre los trabajadores de plataformas. *Voces en el Fénix*, 10 (80), pp. 86-91.

Delfino, Andrea (2011). Las transformaciones en el mundo del trabajo desde la óptica temporal. Un tiempo con nuevos tiempos. *Revista Colombiana de Sociología*, 34 (1), pp. 86-101.

Delfino, Andrea (2022). Tiempo, trabajo y pandemia: ¿Qué hay de nuevo, viejo? En: Pablo Ernesto Pérez y Mariana Busso (Coords.). *Economía, trabajo y pandemia: apuntes sobre modelo productivo y mercado laboral en Argentina* (pp. 221-245). Temperley: Tren en Movimiento.

Delfino, Andrea y Claussen, Paulina (2020). Nuevas institucionalidades laborales y condiciones de trabajo: el caso de los trabajadores de plataformas de reparto a domicilio en la ciudad de Santa Fe, Argentina. En: Andréa Vettorassi y Flávio Munhoz Sofiati (Eds.). *Dimensões do trabalho na contemporaneidade* (pp. 151-175). Goiania: Cegraf UFG.

Delfino, Andrea, y Claussen, Paulina (2021). Trabajadores de apps y pandemia: un análisis de los conflictos laborales en dos ciudades argentinas durante el período de confinamiento estricto. *Anuario Del Conflicto Social* 12, e-36596.

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). <https://doi.org/10.20336/rbs.962>

Filgueiras, Vitor, y Antunes, Ricardo (2020). Plataformas digitais, Uberização do trabalho e regulação no Capitalismo contemporâneo. *Contracampo* 39 (1), pp. 27-43.

Fraser, Nancy (2014). Can Society be Commodities All the Way Down? Post-Polanyian Reflections on Capitalist Crisis. *Economy and Society* 43 (4), pp. 541-58.

Greer, Ian (2016). Welfare reform, precarity and the re-commodification of labor. *Work, Employment and Society* 30 (1), pp. 162–173.

Huws, Ursula (2020). The algorithm and the city: Platform labour and the urban environment. *Work Organisation, Labour & Globalisation* 14 (1).

Leite, Marcia (2009). O trabalho e suas reconfigurações: Conceitos e realidades. En: Marcia Leite y Angela Araujo (Eds.). *O trabalho reconfigurado. Ensaios sobre Brasil e México*. São Paulo: Editorial FAPESP.

López Mourelo, Elva (2020). *El trabajo en las plataformas digitales de reparto en Argentina: análisis y recomendaciones de política*. OIT.

Marčeta, Petar (2021). Platform capitalism-towards the neo-commodification of labour. En: Julieta Haidar y Marteen Keune (Eds.). *Work and Labour Relations in Global Platform Capitalism* (pp. 69-91). Cheltenham: Edward Elgar.

Martín Criado, Enrique, y Prieto, Carlos (2015). Introducción. En: Enrique Martín Criado y Carlos Prieto (Eds.). *Conflictos por el tiempo: poder, relación salarial y relaciones de género* (pp. 25-48). Madrid: CIS, Universidad Complutense de Madrid.

Méda, Dominique (2016). The Future of Work: The Meaning and Value of Work in Europe. ILO Research Paper No. 18. International Labour Office.

Mingione, Enzo (1993). *Las sociedades fragmentadas. Una sociología de la vida económica más allá del paradigma del trabajo*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Möhlmann, Mareike y Zalmanson, Lior (2017). Hands on the wheel: Navigating algorithmic management and Uber drivers' autonomy. [Ponencia] International Conference on Information Systems (ICIS 2017), 10-13 de diciembre, Seoul, Coreadel Sur.

Moisá Elicabide, Laura; Moreno Reyes, Nicolás y Alvarez Osorio, Sebastián (2024). La precarización laboral de la innovación, el caso de Rappi en Colombia. *Estudios Sociológicos de El Colegio De México* 42. <https://doi.org/10.24201/es.2024v42.e2707>

Mora Salas, Minor; Delfino, Andrea y Véras de Oliveira, Roberto (2024). Presentación del dossier. El capitalismo de plataformas en América Latina: trazos visibles y horizontes probables. *Estudios Sociológicos de El Colegio De México* 42. <https://doi.org/10.24201/es.2024v42.e2736>

Muldoon, James y Raekstad, Paul (2022). Algorithmic domination in the gig economy. *European Journal of Political Theory* 22 (4), pp. 587-607.

Neffa, Julio César y Boyer, Robert (2004). La forma institucional, relación salarial y su evolución en la Argentina desde una perspectiva de largo plazo. En: Julio César Neffa y Robert Boyer (Coord.). *La economía argentina y su crisis* (pp. 123-147). Buenos Aires: Miño y Davila/Trabajo y Sociedad/CEIL-PIETTE.

Novick, Michael (2000). La transformación de la organización del trabajo. En: Enrique De la Garza (Coord.). *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo* (pp. 123-147). Ciudad de México: El Colegio de México, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Universidad Autónoma Metropolitana, Fondo de Cultura Económica.

Pérez Sáinz, José P. (2014). *Mercados y bárbaros: la persistencia de las desigualdades de excedente en América Latina*. San José: Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales.

Polanyi, Karl (2007). *La gran transformación. Los orígenes políticos y económicos de nuestro tiempo*. Ciudad de México: Fondo de Cultura Económica.

Roitter, Santiago B.; Erbes, Santiago A. y Delfini, Mariana F. (2020). El futuro del trabajo: Enfoques actuales en perspectiva histórica. *Voces del Fénix* 10 (80).

Rubery, Jill; Ward, Kirstein; Grimshaw, David y Beynon, Howard (2005). Working Time, Industrial Relations and the Employment Relationship. *Time and Society* 14 (1).

Rubery, Jill; Grimshaw, Damian; Keizer, Arjan y Johnson, Mathew (2018). Challenges and Contradictions in the “Normalising” of Precarious Work. *Work, Employment and Society* 32 (3), pp. 509–27.

Srnicek, Nick (2018). *Capitalismo de plataformas*. Buenos Aires: Caja Negra Editorial.

Supiot, Alain (1999). *Au-delà de l'emploi: transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe. Rapport pour la Commission des Communautés européennes*. París: Flammarion.

Van Doorn, Nicholas (2017). Platform labor: On the gendered and racialized exploitation of low-income service work in the ‘on-demand’ economy. *Information, Communication & Society* 20 (6), pp. 898-914.

Wajcman, Judy (2017). *Esclavos del tiempo. Vidas aceleradas en la era del capitalismo digital*. Ciudad de México: Paidós.

Weller, Jürgen (1998). Los retos de la institucionalidad laboral en el marco de la transformación de la modalidad de desarrollo. Serie Reformas Económicas (10). Santiago de Chile: CEPAL <https://digitallibrary.un.org/record/267939?v=pdf>

Wood, Alex J.; Graham, Mark; Lehdonvirta, Vili y Hjorth, Isis (2019). Networked but commodified: The (dis) embeddedness of digital labour in the gig economy. *Sociology* 53 (5), pp. 931-950.