



Tipo de documento: Tesina de Grado de Ciencias de la Comunicación

Título del documento: Delivery invisible : una investigación sonora sobre el trabajo en plataformas de delivery en Buenos Aires

Autores (en el caso de tesistas y directores):

Paola Caruso

Laura Cervetto

Juan Pablo Berch, tutor

Violeta Burkart Noe, co-tutora

Datos de edición (fecha, editorial, lugar,

fecha de defensa para el caso de tesis: 2021

Documento disponible para su consulta y descarga en el Repositorio Digital Institucional de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires.
Para más información consulte: <http://repositorio.sociales.uba.ar/>

Esta obra está bajo una licencia Creative Commons Argentina.
Atribución-No comercial-Sin obras derivadas 4.0 (CC BY 4.0 AR)



La imagen se puede sacar de aca: https://creativecommons.org/choose/?lang=es_AR



Buenos Aires, 20/04/2022

La tesina “**DELIVERY INVISIBLE: Una investigación sonora sobre el trabajo en plataformas de delivery en Buenos Aires**” (Número 5080) es una tesina de producción. Puede accederse a ella de forma permanente y sin restricciones aquí:

<https://open.spotify.com/show/0QoI1rv7CPhSfUIOhoIIMN?si=5ea85e15b5b24ac2>

El documento a continuación es el ~~informe~~ / bitácora (tachar lo que no corresponda) que la acompaña y que forma parte de los requisitos de las tesinas de producción de la Carrera de Ciencias de la Comunicación (UBA).

Los derechos de autor y de copia comprendidos en las obras publicadas en sitios ajenos al repositorio no comprenden a la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires.

Caruso, Paola DNI N° 30179673

Cervetto, Laura DNI N° 33863206

carusopao@gmail.com

laura.cervetto@gmail.com



TESINA DE GRADO

Tesina de producción: Documental sonoro.

“DELIVERY INVISIBLE”

Una investigación sonora sobre el trabajo en plataformas de delivery en Buenos Aires

Estudiantes:

Caruso, Paola DNI N° 30179673

Cervetto, Laura DNI N° 33863206

Emails:

carusopao@gmail.com

laura.cervetto@gmail.com

Tutores: Juan Pablo Berch y Violeta Burkart Noe

Año: 2021

*Al deseo revolucionario de quienes soñamos con un mundo distinto, en la urgencia de ser
visibles.*

Muchas gracias a ellos:

A Juan Pablo Berch y Violeta Burkart Noe
por ampliar nuestra perspectiva, por su paciencia y cariño.
A nuestros compañeros de militancia de la Red de Precarizados y PTS
por sus testimonios, acompañamiento y lucha
A nuestra familia y amigos
por apoyarnos y motivarnos siempre
A todes les que participaron y nos ayudaron con este proyecto.

Nota aclaratoria: Tal cual lo admite la Resolución (CD) N°1558/19 emitida por el Consejo Directivo de la Facultad de Ciencias Sociales en 2019, en el presente trabajo se utilizará el lenguaje inclusivo (con utilización de la letra “e”) siempre que se haga referencia a una persona/grupo de personas cuya identidad de género se desconozca; para hacer referencia a personas que se autoperciban como no binaries y se utilizará también para el plural, siempre que haga referencia a un grupo conformado por personas de más de un género.

Índice

Despejar el camino, los comienzos	2
Tesina de producción: por qué y para qué	6
La complejidad de la mirada política e ideológica	8
Un podcast dirigido a la revelación de lo invisible	12
Un primer acercamiento a la historias de vida de los protagonistas	14
La elección de referentes y/o especialistas sobre el tema	20
Empezar a crear: ¿con qué producir y analizar?	25
¿Cómo construimos nuestra identidad sonora?	26
Sobre el uso del lenguaje inclusivo	28
Conclusiones	29
Anexo 1: Entrevista y cuestionarios	35
Anexo 2: Guión del podcast	39

Despejar el camino, los comienzos

Junio, 2019

El día que decidimos realizar nuestra tesina juntas, hablamos de todo, menos de nuestro tema de investigación. Era necesario una charla técnica, como la que tienen los jugadores antes de salir a la cancha. En nuestro caso, elegir el tema no fue problemático, pero sí cómo abordarlo. Entonces cuando nos juntábamos a plantear disparadores, nos pasamos horas pensando qué nos representaba, nuestros acuerdos y diferencias, nuestra visión del mundo. Desde la mirada más filosófica, hasta las experiencias más concretas. Ambas habíamos comenzado anteriormente de manera individual a pensar en nuestro trabajo final, pero no avanzamos en nuestros respectivos proyectos y la sensación de frustración a medida que pasaban los meses, fue inevitable. El comienzo siempre es caótico, hay que armarse de recursos, herramientas y motivaciones personales para emprender el proceso y disfrutarlo. El largo recorrido de la cursada de la carrera de Comunicación Social acompaña tantos momentos de nuestra vida como temas posibles para nuestra tesis. ¿Queremos investigar? ¿Qué nos interesa investigar? ¿Cómo lo hacemos?

Somos dos

Nos conocimos en los pasillos de la Facultad de Ciencias Sociales, año 2013, en un contexto muy conocido por la comunidad estudiantil: las asambleas. Esa vez, las terribles consecuencias de las inundaciones en La Plata habían reunido a cientos de nosotres para recolectar donaciones. El activismo y la militancia fue nuestro primer acercamiento. Con los años, construimos un vínculo de amistad muy fuerte, viviendo muchas experiencias atravesadas por la misma pasión compartida de comunicar y producir para transformar.

A Paola desde chica le gustó la radio, pero sentía que necesitaba “curtirse más”, quería encontrar herramientas para comunicar mejor, para construir una perspectiva crítica y reflexiva de los fenómenos sociales.

Laura, tenía como objetivo inicial una formación en Ciencias Sociales aunque poco conocía del universo comunicacional académico. Sólo sabía que la carrera era algo más que una atracción profesional, también formaba parte de su personalidad.

La producción de la tesina comenzó siendo parte de nuestro imaginario en los últimos dos años de cursada, pero por diversos motivos (muchos presentes y muchos olvidados), nunca logramos avanzar

en un proyecto hasta que se nos ocurrió juntarnos a compartir nuestra experiencia con cervezas de por medio.

Julio, 2019

Un viernes a la noche desempolvamos nuestras anotaciones en cuadernos o módulos que habíamos hecho en los últimos años de cursada. Teníamos tantas ideas mezcladas en las cabezas, que a veces no sabíamos si nos juntamos con el objetivo de elegir el tema de nuestra tesina o simplemente, a hacer catarsis sobre todo lo que esa decisión implica. Cada investigación teórica que leíamos, más intentábamos abarcar. Con esta marea de incertidumbre, nos inscribimos en el taller para tesistas a cargo de Teresita Vargas: "Tiempo de definiciones. Un taller para dar forma al proyecto de tesina y al plan de trabajo". Tiempo de definiciones, exactamente así nos encontrábamos. Esos encuentros fueron un gran empuje inicial para volvernos a reencontrar con mucha bibliografía que habíamos descartado por considerar que no tenía mucho para aportarnos en el proyecto. Incluso, la presión del quehacer académico y la incorporación de una mecánica de escritura, nos había limitado otras alternativas de formato para producir nuestra investigación. Cuando decidimos realizar una tesina de producción sonora, todo lo monótono que habíamos imaginado del proceso se reconfiguró y crecieron nuestras expectativas.

Las conclusiones del taller de tesina realizado en junio y julio del año 2019, pusieron de relieve nuestras perspectivas comunicacionales. Logramos combinar nuestra mirada teórica e ideológica sobre las herramientas adquiridas en la carrera de Comunicación con un proyecto final que nos apasionó llevar a cabo. Cuando miramos y analizamos “desde la comunicación”, es fundamental comprender la misma como un proceso de producción, intercambio y negociación social de sentido. Partimos de la necesidad de investigar a los trabajadores de aplicaciones de delivery, como sujetos de una práctica social de nuestra realidad. Entendemos a las prácticas sociales como “manifestaciones de la interacción histórica de los individuos” (Uranga, 2016, p. 1). En el desarrollo de este proyecto, buscamos conocer los códigos experienciales, ideológicos, las vivencias cotidianas, las preocupaciones, las expectativas de los interlocutores, sus saberes, motivaciones e intereses atravesados por dimensiones contextuales culturales, históricas, económicas, sociales y jurídicas. Es decir, hablamos de sujetos expresados a través de una puesta en escena en la vida social. Sus conductas y reacciones, podremos comprenderlas en el marco de los mensajes que una sociedad emite, que otros actores expresan y que ellos mismos interpretan desde el contexto de su propia historia de vida. Así lo describe Washington Uranga al explicar que lo comunicacional “está integrado a la complejidad misma de lo social y de lo político y, a la vez que ayuda a su constitución, forma parte de toda la situación” (Uranga, 2016, p. 7). Sostenemos que la comunicación implica mucho

más que el proceso de recreación de los vínculos y del lazo social. En tanto praxis, se trata de la concreción en actos y valores. Cuando hablamos de cultura la entendemos como un denso entretejido simbólico de procesos comunicacionales, que cada sujeto enraizado en su espacio social tiene de sí mismo, de la conciencia de sus límites y posibilidades. Es decir, se trata de un principio organizador de la experiencia (Uranga, 2016, p.11).

Tesina de producción ¿Por qué y para qué?

En primer lugar, ambas somos oyentes de podcast de distintos géneros, pero sobre todo documentales narrativos e investigaciones periodísticas. A través de la escucha de productoras de podcast como Las Raras, Anfibia podcast, Posta, Podium Podcast y otros, comenzamos a imaginar los sonidos de nuestro proyecto de investigación y la motivación creció.

Las posibilidades de la producción sonora son infinitas. Más particularmente, creemos que los sonidos tienen una gran fortaleza para **apelar a las emociones y la identificación**, además de ser de fácil acceso y comprensión. La periodista y productora especializada en narrativas radiofónicas y radioarte, Camila Gutiérrez, lo describe de esta manera:

Los hechos son los que no se olvidan, los que quedan en la memoria, los que nos interpelan como oyentes. Esto nos permite sentar una posición, hacer visible algo que la sociedad debe conocer. Hay que explorar y explotar el lenguaje de la radio, aprovechar las infinitas posibilidades que brinda a la hora de crear y contar. (Gutiérrez, 2013)

Ahora bien, ¿por qué decidimos volcar nuestra investigación en sonidos? Desde nuestro punto de vista, la radio como medio imprime distintas sensaciones compartidas, la puesta en común de algo con otros, la expresión de compartir algo que se vive en común. En este sentido, queríamos insertar nuestra propuesta en el mundo digital dentro de lo que en nuestros días se denomina “movimiento podcaster”, el cual según F. Godoy Galay, “rescata el poder de las historias, de la anécdota, la comedia de la vida cotidiana y provocan nuestra identificación al equiparar las figuras de emisor y receptor y confundir los conceptos en un solo diálogo del que somos parte” (Godoy Galay, 2015).

El podcast como fenómeno de crecimiento en nuestro país, se enmarca en un contexto tecnológico diverso y cambiante. Las plataformas digitales obligaron a transformar no sólo los lenguajes radiofónicos, sino también las formas de consumo y distribución, abriendo un abanico de usos y posibilidades nuevas. En los últimos años, se abrió un debate en torno a las definiciones de los formatos radiofónicos que hoy continúa abierto. Dentro de los distintos enfoques que delinear las características específicas del podcast como contenido de audio digital, nos interesa recuperar la idea de **libertad de acción**. Como describen los autores de “El podcast y el desafío de repensar lo radiofónico”, artículo publicado en la web de Periodismo de la Universidad de la Plata en el marco del Taller de Estrategias de Comunicación Sonora y Radial, “claramente, el podcast brinda una

enorme libertad para trabajar, para crear, para combinar sonidos, y para experimentar nuevos modos de narrar historias, haciendo uso de todos los recursos y elementos del lenguaje sonoro” (Delménico et al., 2020, p. 10).

La idea de recuperar **lo autogestivo** experimentando nuevas formas de narración sonora nos interpela para repensar el lugar de la investigación académica. En este sentido, nos plantea el desafío de producir una pieza comunicacional en la que se pongan en juego nuestras competencias alrededor de la producción en términos de calidad, sonido y edición profesional con un contenido pensado para reflejar un fenómeno social de nuestra época. En la misma sintonía, traemos a Mario Kaplún quien sostiene que “la verdadera comunicación -dicen- no está dada por un emisor que habla y un receptor que escucha, sino por dos o más seres o comunidades humanas que intercambian y comparten experiencias, conocimientos, sentimientos (aunque sea a distancia y a través de medios artificiales)” (Kaplún, 1985, p. 68). La creación de la comunidad y experiencias compartidas es de vital importancia para comprender el mundo que habitamos.

Cuando decidimos la estructura inicial del podcast, lo hicimos en base a la recopilación de elementos del lenguaje radiofónico. Entendemos al sonido como una de las formas más elementales de la comunicación humana, porque como explica la compositora, ingeniera de audio y productora argentina Sol Rezza, “nos procuran datos esenciales para la supervivencia y el entendimiento del ambiente en el que nos movemos. Las referencias auditivas nos ubican, nos aportan proporciones de los espacios que habitamos, nos alertan sobre posibles peligros” (Rezza, 2009), y porque “el sonido ha sido socializado, se ve convertido en propiedad común de toda la humanidad. El sonido hablado pone a nuestra disposición toda la riqueza de los conocimientos y de la experiencia social. El sonido musical enriquece el mundo de nuestras emociones.” (Leontiev, 1975, p. 27)

Nuestro objetivo fue hacer una producción en la que pudiéramos plasmar el **derecho a la libertad de expresión y a la comunicación** de algunos sectores de la juventud. La pluralidad de voces es necesaria para la construcción de sociedades más igualitarias y democráticas. En este sentido, buscamos visibilizar una realidad que está a la vista de todos pero que su práctica tiene poco conocimiento crítico.

La complejidad de la mirada política e ideológica

“Por un mundo donde seamos socialmente iguales, humanamente diferentes y totalmente libres.” Rosa Luxemburgo

Nos propusimos abordar un tema complejo como son las condiciones laborales de la juventud en la actualidad. La consultora en comunicación educativa y guionista Susana Fevrier plantea que existen determinados criterios de selección para el tema de investigación dentro de los cuales nos parece importante destacar **la relevancia**, no en lo “que ha sido primera plana del periódico, sino en los hechos que sabemos que se conocen porque se han vivido o se han mirado.” (Fevrier, 2003, p.11)

¿Cuál es la originalidad de nuestro tema? El trabajo en plataformas de delivery puede ser un tema de interés general, pero ¿cómo logramos un acercamiento particular con sonidos? Cuando analizamos las investigaciones previas sobre la temática, percibimos que existían pocas referencias al *modus operandi* de las relaciones laborales en plataformas digitales. Por eso, decidimos que el protagonismo de los repartidores, más particularmente sus voces, era esencial para contar sus experiencias y sistematizar la información desde sus puntos de vista. Queríamos que se escuche a personas relacionadas con el trabajo en aplicaciones hablando desde su propio conocimiento. Además, en el desarrollo de nuestra investigación, encontramos especialistas que estudian la temática y que nos ayudaron a incorporar cierto léxico específico de esta actividad e involucrarnos en los debates que aún siguen vigentes.

Cuando se habla de las condiciones desiguales en las relaciones laborales, los temas de regulación y justicia suelen ser el centro de atención. Sin embargo, muy pocas veces se piensa en cómo los jóvenes transitan esa desigualdad social y económica. La problemática de la precarización laboral en nuestro país tiene sus orígenes desde la última dictadura cívico militar y luego se profundiza con las leyes del gobierno de Menem, involucrando actores sociales con mayor y menor responsabilidad. En la historia de nuestro país, está relacionado con un nuevo modelo económico a nivel mundial: el neoliberalismo. Según un análisis realizado por Rosana Martínez y Liz Carpinetti, sociólogas y demógrafas que procesaron la base de datos de la Encuesta Permanente de Hogares del Instituto Nacional de Estadística y Censos¹ (EPH-Indec) para el portal de noticias *La Izquierda Diario*, el 70 % de los jóvenes que trabajan lo hacen bajo condiciones de elevada precarización. ¿Cómo identificamos la **precariedad laboral**? Toda aquella situación laboral que, o bien no cumpla con los derechos laborales mínimos, o bien presente ingresos muy bajos, ni siquiera alcanzando el salario

¹ Datos correspondientes al tercer trimestre del 2019.

mínimo, vital y móvil tanto para asalariados como para cuentapropistas. La precariedad laboral también genera mecanismos de capital de inserción leve y de contratos temporarios que influyen fuertemente en la percepción que tiene el trabajador sobre el reconocimiento laboral. La reducción de costos de las empresas, pone al desnudo muchos problemas relacionados al aumento de accidentes laborales y problemas de salud.

También se despliega en un contexto histórico determinado, a través de transformaciones tecnológicas y sociales que reconfiguran problemáticas existentes. Cuando decidimos abordar esta temática fue necesario responder algunas preguntas y definir nuestra mirada política. ¿Qué responsabilidad tienen las empresas? ¿Qué debates existen sobre tecnología y trabajo? ¿Qué rol juega el Estado y su legislación laboral? ¿Cómo impacta la publicidad de los grandes medios en la creación de imaginarios sociales? ¿Cómo se logró el reclutamiento de tantos/as repartidores? ¿Por qué creció el consumo de estas aplicaciones?

La cultura del trabajo es investigada históricamente en todas partes del mundo y desde distintos enfoques ideológicos y políticos, pero muy poco se sabe aún sobre los cambios subjetivos de la digitalización en lo cotidiano. Investigar acerca del cambio tecnológico y su impacto social, nos conduce a interrogarnos sobre una problemática amplia dentro de nuestro campo de estudios. En esta tesina, no profundizamos nuestra investigación en el desarrollo de la *técnica en sí*, sino que nos interesa abordar el *para qué* de la tecnología, la relación que asocia lo instrumental con lo económico. Como describe el escritor Hans Jonas, “La técnica posee como forma principal la velocidad, cada nuevo invento se difunde con rapidez y abre paso a un descubrimiento posterior. El progreso es un impulso incierto que va más allá de nuestra voluntad y forma parte de nuestra naturaleza” (Jonas, 1997).

El escritor Klaus Schwab, economista y empresario alemán, fundador del Foro Económico Mundial y autor del libro "La cuarta revolución industrial", anticipó: “Estamos al borde de una revolución tecnológica que modificará fundamentalmente la forma en que vivimos, trabajamos y nos relacionamos. En su escala, alcance y complejidad, la transformación será distinta a cualquier cosa que el género humano haya experimentado antes” (Schwab, 2017).

¿Qué relación tiene esta definición con nuestra investigación? Principalmente, el contexto histórico que atravesamos como investigadoras de la comunicación y en segundo lugar, el impacto que esto genera en todas las relaciones laborales y la vida cotidiana. En la actualidad, la hiperconectividad, la información infinita y el desarrollo de tecnologías abiertas y colaborativas son características fundamentales de la transformación tecnológica y productiva. El cambio radical en la forma de

producir y trabajar es el que genera tensiones dentro de la estructura productiva vigente hasta que el cambio se manifiesta. En concreto, hay oficios, empleos y empresas que desaparecen, y otras que emergen en el horizonte para satisfacer nuevas necesidades y crear puestos de trabajo que antes no existían. En todos los casos, reconocemos que es la demanda la que valida los cambios. Los nuevos bienes y servicios son recibidos, aceptados, consumidos, y luego progresivamente demandados en masa. Es esa nueva demanda la que confirma el cambio de época y da lugar a una nueva etapa.

Si bien el progreso tecnológico es desigual según el nivel de desarrollo de los países, se calcula que más de la mitad del total de habitantes del mundo tiene acceso a Internet. Internet se transformó en la tecnología con más inversión y crecimiento industrial de los últimos años en todo el mundo. Las empresas de Internet, como describe la escritora especialista en política y tecnología, Natalia Zuazo, “hoy ostentan un poder tan grande y concentrado que ponen juego no solo el equilibrio del mercado, sino también las libertades y los derechos de las personas en cada rincón del mundo” (Zuazo, 2018, p. 6).

Durante la década del 90, la burbuja financiera en la industria de Internet condujo a enormes inversiones que anunciaron un nuevo modelo de crecimiento. De esta manera, Amazon Web Service, Google, Facebook, Apple y Microsoft, entre otras empresas, multiplicaron sus reservas en Estados Unidos y en el exterior. El análisis que hace Srnicek en su libro “Capitalismo de plataformas”, nos permitió profundizar en el desarrollo histórico de las tendencias y movimientos cíclicos desde la década del 70 hasta la actualidad, donde se generaron grandes cambios en los sistemas económicos y laborales, “alejándose del empleo seguro y los gigantes industriales difíciles de manejar, para virar hacia el trabajo flexible y austeros modelos de negocio” (Srnicek, 2018, p.37).

Cuando hablamos de plataformas digitales, aplicaciones móviles o más conocidas como “apps”, hablamos de programas diseñados para ser ejecutados en teléfonos, tablets y otros dispositivos móviles, que permiten al usuario el acceso a distintos servicios, actividades, juegos, información sobre uno o varios temas entre un mundo de posibilidades. Desde sus primeras descargas masivas hasta la actualidad, las **apps** se transformaron en verdaderas herramientas multifuncionales para dispositivos móviles. Según Zuazo, “Hoy internet está dominado por plataformas. Son el modelo de negocios actual de Internet en su fase más concentrada y monopólica. Las plataformas hoy son las fábricas de la era de las redes” (Zuazo, 2018, p.15). Cuando hablamos de intercambio, nos referimos a la conexión de dos partes con el objetivo de que ambas logren un beneficio. Por ejemplo, consumidores y productores. Las plataformas digitales ganan terreno en el mercado por el valor de la conexión entre usuarios, no por lo que tienen físicamente. Para comprender la lógica mercantil

con la que operan estas empresas, recuperamos su definición: “No son dueñas de los medios de producción como lo eran los monopolios de la revolución industrial, son propietarias de los “medios de conexión”. Las plataformas de hoy se basan más en la participación que en la propiedad y dominan porque nosotros, los usuarios, las elegimos” (Zuazo, 2018, p.17).

Un podcast dirigido a la revelación de lo invisible

¿Qué buscamos revelar y cómo lo queremos contar? Es una pregunta que nos hicimos muchas veces en el transcurso de esta investigación. Información sobre el trabajo en plataformas hay en cantidad, pero el sentido común hegemónico que encontramos, en su gran mayoría, apunta a la relación entre tecnología y trabajo y en segundo lugar, a las ventajas y desventajas del “empleo autónomo”. Existen pocos contenidos o investigaciones periodísticas que aborden las relaciones de poder y desigualdad entre las empresas y los trabajadores, por eso nos interesa desarrollar el tema desde un enfoque que ponga de relieve el funcionamiento objetivo y subjetivo del sistema laboral en plataformas de delivery. Las voces de los propios repartidores que tienen la aplicación activa varias horas al día tienen una fuerza subjetiva poderosa e invisibilizada. Además, que hablen los profesionales sobre un fenómeno laboral actual, donde existen desigualdades económicas y sociales, es una fuente de información valiosa que desnuda las relaciones de poder. Sus historias y experiencias atraviesan una serie de cinco episodios donde cada uno revela distintas aristas: jefes fantasmas, algoritmos que toman decisiones salariales, escaso marco regulatorio laboral, la ideología de las publicidades y el boom de la actividad durante la pandemia.

El poder mediático de las empresas, en términos publicitarios y en particular de las aplicaciones de delivery, junto con la complicidad de los gobiernos locales, son un obstáculo importante para la circulación de informes que cuestionen el esquema laboral vigente con una mirada crítica. Por eso, apostamos a producir un **documental radiofónico de forma independiente y autogestiva**, que “revele lo invisible” del trabajo en aplicaciones, donde los oyentes encuentren una diversidad de voces críticas que les permita reflexionar en profundidad sobre este fenómeno.

Para la realización de un documental radiofónico es fundamental encarar la investigación desde dos ángulos, como propone Susana Fevrier: “las *fuentes* que nos permitirán acercarnos a la realidad investigada y los *elementos* que podrán ser convertidos en hechos radiofónicos (anécdotas, historias, leyendas, cuentos, crónicas)” (Fevrier, 2003). Compartir con nuestra audiencia las voces que no tienen lugar en la arena mediática del poder y **revelar sus historias de vida** es un desafío que vale la pena.

El estudio en profundidad de la temática fue fundamental para delimitar el alcance de nuestra investigación y consolidar un esquema de trabajo que pudiera abordar aspectos centrales y secundarios. Una vez que definimos nuestro punto de vista para tratar la temática, comenzamos a delinear posibles ejes para estructurar el armado de los episodios. De esta manera, como propone la

metodología de producción de Susana Fevrier, acudimos a distintos tipos de fuentes de información específicas.

Las “**fuentes escritas**”², “libros, folletos, fotocopias, manuscritos” (Fevrier, 2003) seleccionadas, nos permitieron en primer lugar, estudiar la economía de plataformas en general e historizar el mercado de aplicaciones móviles en el país. También recurrimos a material bibliográfico más específico sobre el funcionamiento del algoritmo como regulador laboral. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Centro de Implementación de Políticas públicas para la Equidad y Crecimiento (CIPPEC), las estadísticas existentes sobre la actividad (salario promedio, caracterización de los perfiles laborales, accidentes y otras variables) también fueron importantes fuentes escritas para pensar un esquema de entrevistas. Las notas periodísticas, tanto nacionales como internacionales, fueron nuestra principal fuente de información sobre los reclamos regulatorios del sector y cómo se organizaron los trabajadores. A partir de la lectura de distintos artículos periodísticos, nos dimos cuenta que el fenómeno abarcaba muchas aristas además de la legal.

La recopilación de las **fuentes vivenciales**, “informaciones recogidas mediante el contacto personal y directo con los hechos, las realidades, las personas” (Fevrier, 2003) y las **fuentes dialogales**, “que surgen del diálogo formal o casual con otra u otras personas relacionadas con la realidad que estamos investigando” (Fevrier, 2003) la hicimos a través de entrevistas a jóvenes trabajadores y especialistas en la temática de distintas áreas de estudio (psicología, economía, derecho). Nuestro objetivo no fue recopilar voces en cantidad, sino más bien en calidad, que reflejaran opiniones y perspectivas distintas, con sensibilidades lo más diversas posibles. Buscamos una experiencia que nos acerque a una realidad desde una posición comunicativa, mediática y real. “La radio tiene algo mágico: es el medio de la cercanía, la confianza, la intimidad, la fidelidad, la imaginación y la creatividad. Todo esto basado en la fuerza narrativa y fenomenológica del sonido”, como describe Godinez Galay (2015) en “Movimiento Podcaster: La nueva concreción de la radio libre.”

² Ver en Bibliografía y diversos materiales escritos consultados.

Un primer acercamiento a las historias de vida de les protagonistas

Las entrevistas que realizamos a les repartidores nos permitieron visibilizar su subjetividad y su lógica de pensamiento: observar cómo trabajan, qué decisiones toman en el transcurso de la jornada, cómo se relacionan entre pares y cómo reaccionan ante determinadas injusticias fueron aspectos clave para luego seleccionar fragmentos de testimonios que usamos en la edición del podcast.

Cuando pensamos quiénes serían les protagonistas de nuestro proyecto, lo primero que se nos presentó fueron las voces invisibilizadas que cuentan historias y vivencias personales.

¿Dónde fuimos a buscarlas y con qué criterios las seleccionamos? Los ámbitos donde realizamos las entrevistas fueron diversos: la calle, asambleas virtuales y presenciales, movilizaciones de protesta, la Legislatura porteña, en sus propias casas y en un programa radial. Debido a las circunstancias que surgieron por la pandemia del Covid-19 y la cuarentena obligatoria en marzo de 2020, nos vimos obligadas a cambiar nuestra metodología de entrevistas presenciales por una comunicación virtual con les trabajadores y profesionales seleccionados. A través de audios de WhatsApp, logramos recopilar nuevos testimonios en soporte sonoro.

Con los recaudos sanitarios que el momento nos exigía, decidimos conocer las experiencias de organización y lucha porque queríamos encontrar testimonios que cuenten historias en la “nueva normalidad”. En los primeros acercamientos vivenciales que tuvimos con repartidores cercanos a nuestro círculo social, el sentimiento de injusticia ante las condiciones precarias nos impactó muchísimo. A partir de ello, queríamos conocer qué condiciones sociales, políticas y económicas posibilitaron esta actividad totalmente desprotegida en términos de derechos laborales.

A medida que nos fuimos involucrando en distintos ámbitos de sociabilización con repartidores, establecimos algunos criterios de selección y comenzamos a diseñar nuestra entrevista en profundidad³ teniendo en cuenta el interés que cada perfil laboral nos permitía explorar. De esta manera, diagramamos las preguntas en torno a distintos ejes como: perfil laboral (nacionalidad, género y experiencia), opinión sobre el empleo en aplicaciones, ideología política y social o pertenencia a alguna organización sindical, entre otras variables que detallamos en el apartado del diseño de las entrevistas.

³ Ver anexo “Diseño de entrevistas”

A principio de diciembre de 2019 contactamos a un compañero de militancia, Matías, que trabajaba en Rappi hace un año y también se encontraba en su etapa final de estudios terciarios en la carrera de Geografía. Fue una entrevista de dos horas que nos sirvió como primera experiencia para comprender en profundidad cómo funciona el trabajo en aplicaciones y por qué son tan imprevisibles las dificultades que enfrentan a diario. Matías también nos aportó su visión sobre el rol de las publicidades y la contracara del imaginario emprendedor que ofrecen las plataformas de reparto.

Diciembre, 2019

“Hacer Rappi, es una forma de subsistir para llegar a trabajar de docente que es lo que me propongo”, nos explicó Matías con un mate en la mano. Mientras transcurría la entrevista en una terraza abierta, el viento fue una dificultad en relación a la calidad de sonido que estábamos capturando. “¿Podremos resolverlo en la edición?”, nos preguntábamos de manera silenciosa. Aún no contábamos con experiencia para registrar sonido y los nervios de la primera entrevista nos jugaron en contra para pensar en el momento una solución alternativa. Decidimos que muchos fragmentos valiosos de esta entrevista no formaran parte final de los episodios exclusivamente por el ruido ambiental que tenía la grabación. A partir de esta experiencia, logramos incorporar más conciencia en nuestras próximas capturas sonoras.

En la búsqueda de grupos de trabajadores que estén organizados, encontramos en Facebook a “Ni Un Repartidor Menos”, una organización no gubernamental cuya finalidad era contar con herramientas de protección ante accidentes de trabajo. Así conocimos a Néstor, trabajador de Rappi y referente de esta organización en Argentina. Lo visitamos en su programa radial en FM Radio Subte y aprovechamos el estudio de grabación para lograr la mejor calidad de sonido posible. Nos relató los comienzos de la organización en México y cómo se estaban expandiendo a otros países de Latinoamérica. Además, nos contó sobre el conflicto de Pedidos Ya en el año 2018, cuando la empresa tenía a sus trabajadores en blanco hasta que sorpresivamente se encontraron con un telegrama de despido y sostuvieron una toma en las oficinas del barrio de Palermo durante seis meses. Su rol de activista en esta experiencia nos permite historizar sobre el pasaje del empleo formal en aplicaciones al régimen de monotributo obligado para quienes quisieron continuar trabajando.

Luego entrevistamos a Camilo en su casa, un joven de 21 años, estudiante de filosofía, que también había participado de esa experiencia de activismo pero ya no se encontraba trabajando en delivery.

Sin embargo, el testimonio nos aportó su visión general sobre la precarización laboral en la juventud: “Yo laboraba siempre en restaurantes como bachero y delivery a la vez. Te pagaban mucho menos que en las aplicaciones, pero ahora es más evidente la existencia de ese trabajo, entonces reconoces a la gente que trabaja de eso, la gente toma más conciencia de la situación de precarización, pero eso siempre existió casi en cualquier trabajo en el mundo”, describió Camilo.

En febrero de 2020, un mes antes del comienzo de la cuarentena obligatoria en nuestro país, nos invitaron a presenciar una asamblea de repartidores en Plaza Dorrego. Allí conocimos a trabajadores de Uber Eats, Glovo, Pedidos Ya y Rappi, quienes nos manifestaron su descontento ante las nuevas regulaciones laborales del Gobierno de la Ciudad y debatieron entre ellos cómo habían sido maltratados por la Policía de la Ciudad al no contar con la nueva documentación necesaria para transitar. Al ser observadoras participantes de la asamblea, fue necesario generar un clima de confianza y credibilidad para que ellos puedan dialogar abiertamente sobre sus miedos, inquietudes y sensibilidades. Antes de comenzar a grabar, les contamos de nuestro proyecto y sus respuestas fueron muy amenas desde el principio. La decisión de recopilar testimonios colectivos la tomamos de Godinez Galay, que explica que nos “permite registrar textos y voces en diálogo, captar el instante en que se genera el intercambio, en todo su esplendor sonoro” (Godinez Galay, 2015, p. 10).

También decidimos dejar prendido el grabador a lo largo de toda la asamblea, y fue clave para registrar la espontaneidad de sus opiniones. Esta estrategia de “invisibilizar el artefacto” nos permitió capturar sonoramente momentos de tensión también, o silencios, el sonido ambiental (tránsito) y aquellos gestos que se pueden percibir con sonidos.

Marzo, 2020

El jueves 12 de marzo, con 31 casos de Covid-19 positivos en el país, se declara la emergencia sanitaria por el plazo de un año en todo el país. La pandemia mundial de Coronavirus transformó todo y lo sigue haciendo en la actualidad. De un día para el otro, miles de personas paralizaron su actividad laboral y su vida social. “Quedate en casa” fue la idea que se antepuso a cualquier proyecto, plan o trabajo. Para ese momento, nosotras estábamos atravesando la mitad de nuestro camino de investigación y habíamos realizado varias entrevistas en profundidad a trabajadores.

A raíz de la cuarentena obligatoria, a muchos empleades formales se les redujo el sueldo, otros vieron cómo cerraban sus empresas y hubo rubros que quedaron 100 % interrumpidos. Mientras tanto, el delivery fue **declarado como actividad esencial**. En las grandes ciudades, las plataformas de entrega a domicilio se transformaron en un boom de la pandemia por el aumento súbito del servicio.

Y por ende, la cantidad de repartidores también. Según el informe del Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento realizado en 2019, se calcula que alrededor de 60 mil personas trabajan en distintas plataformas de reparto en el país. Después de la cuarentena obligatoria decretada en marzo de 2020, esta cifra aumentó casi un 100%. A su vez, el porcentaje de mujeres que ingresaron a este tipo de trabajos también creció de manera extraordinaria. Según el trabajo publicado por la Organización Internacional de Trabajo “Delivery en pandemia: el trabajo en las plataformas digitales en Argentina”, “en torno al 15 por ciento de las personas ocupadas en el sector son mujeres y la gran mayoría tiene una edad comprendida entre los 26 y los 35 años” (Organización Internacional del Trabajo, 2020).

Si bien al comienzo contactamos a varias trabajadoras para realizar una entrevista telefónica, obtuvimos pocas respuestas debido a la falta de tiempo, voluntad o por considerar que no tenían suficiente experiencia para hablar sobre su trabajo. A las dos semanas de iniciada la cuarentena obligatoria, contactamos vía WhatsApp a Dass, repartidora de Rappi quien además alquilaba una cuenta en Glovo para asegurarse otro ingreso. En ese momento ella estaba embarazada y por ser grupo de riesgo no se encontraba en actividad, lo que nos facilitó el tiempo necesario para responder las preguntas que le hicimos. Ella es madre de una niña en edad preescolar, es el único sostén de su familia, fue a través de sus declaraciones que pudimos comprender en profundidad las dificultades que atravesó como mujer trabajadora. Si bien su relato fue mediante una conversación virtual, sus testimonios nos transmitieron una cercanía muy valiosa para convertirla luego en producción sonora. Godinez Galay (2015) en “*Sonidos que sanan*” afirmó lo siguiente:

Escuchar las voces de víctimas o implicados de alguna problemática, nos pone en una relación más cercana con el tema. No es lo mismo, (...) leer una historia a que nos la cuenten. Y tampoco es lo mismo que nos la cuente un tercero a que nos la cuente un protagonista, y ello se debe principalmente a la forma en que puede contarlo, con sus entonaciones y silencios, y a que entablamos una relación más cercana e identificada con la problemática al saber que esa voz que escuchamos es la voz de quien padeció aquello que narra. Que ese sonido sale de la garganta de la persona que vivió o que ese sonido nos está contando. Ese relato nos transporta al lugar y al momento de lo que narra. (p. 8)

La **pregunta madre** que atravesó el diseño de nuestras entrevistas: ¿Cómo es trabajar cuando tu jefe es una app?, tomó formas concretas cuando Dass manifestó que las mujeres gestantes del sector no cuentan con licencias por maternidad, o las dificultades para organizar los horarios de su jornada laboral siendo la única responsable en la crianza de su hija.

La fuerte presencia de trabajadores inmigrantes en el rubro también fue un criterio importante para pensar la selección de los entrevistados. Según la OIT, “la mayor presencia de las plataformas de reparto en Argentina coincidió con la llegada al país de un fuerte flujo de trabajadores migrantes procedentes de Venezuela, que en muchas ocasiones encuentran en las plataformas del delivery una primera (o incluso única) opción laboral al llegar al país” (Organización Internacional del Trabajo, 2020, p.10). ¿Cómo nos acercamos a ellos? A través de contactos que nos fueron brindando los propios repartidores, conocimos a Francisco, un joven venezolano radicado en Buenos Aires hace 4 años. Buscamos que la entrevista nos aporte algo distinto a lo que veníamos capturando, siguiendo esta definición:

Hace a la idea de documental sonoro el hecho de que nuestra puesta permita al oyente entrar junto con el grabador al tema, involucrarse sonoramente, que imagine un escenario, un entorno, un paisaje, un espacio, un tiempo, gracias a las pinceladas que dan el sonido, sin que tenga que ser todo tan explicado. Sumergir al oyente en la experiencia sonora. (Godínez Galay, 2014)

Decidimos acompañar a Francisco en una noche de entregas para Glovo y Rappi, también con el objetivo de lograr una mayor cercanía a sus concepciones sobre el trabajo y su identidad inmigrante. Además, pudimos capturar gran parte del paisaje sonoro, aquellos sonidos identificados con el trabajo en plataformas de delivery, como por ejemplo, el timbre del hogar cuando llega el pedido, la respuesta del cliente, el tránsito, la respiración agitada y los nervios de llegar a tiempo, etc.

Diciembre, 2020

“La crónica callejera es un plus que vale la pena producir en sonidos”, nos dijo Juan Pablo, nuestro tutor, cuando le contamos la idea de acompañar a Francisco en su día laboral. Así fue como agarramos nuestras bicicletas y pedaleamos atrás de él por toda la Ciudad de Buenos Aires. Fue una experiencia muy valiosa para nosotras porque pudimos intercambiar naturalmente sobre los problemas que iban surgiendo con las entregas. A la vez, Francisco nos contaba vivencias personales en cada parada. Nos relataba los consejos que recibió de su madre y cómo eso lo influyó para seguir adelante frente a las adversidades. También pudimos percibir en vivo los riesgos más comunes de trabajar en la calle, lidiar con el tránsito pesado, o el conflicto cotidiano con los taxistas. Esa noche terminamos muy cansadas y un poco más conscientes del desgaste físico que condiciona la tarea de ser repartidor en Buenos Aires. Cuando desgrabamos la entrevista, confirmamos que la estrategia de grabación había sido un éxito”

Otra de las experiencias que nos aportó un paisaje sonoro muy interesante fue la grabación que realizamos en una movilización de repartidores en reclamo por sus condiciones laborales en mayo de 2020.

A un mes de la cuarentena estricta, los trabajadores comenzaron a manifestar su malestar por la agudización de la precariedad en las condiciones laborales durante la pandemia. En reiteradas movilizaciones, reclamaron un aumento de la retribución por cada viaje realizado y la provisión de elementos de higiene en la calidad y cantidad que exigían las autoridades sanitarias. Las demandas a las plataformas de delivery “suelen estar relacionadas con la adopción de medidas de salud y seguridad, el acceso a beneficios que proporcionen un reemplazo a los ingresos en caso de enfermedad y el establecimiento de pagos adecuados a los riesgos que implica trabajar exponiéndose al virus” (Organización Internacional del Trabajo, 2020). El 22 de abril de 2020 se desarrolla una huelga internacional de trabajadores de reparto en seis países de América Latina y España. Tomando las precauciones sanitarias correspondientes, decidimos participar de la movilización que se desarrolló el 29 de mayo de 2020 en el Obelisco para recolectar testimonios y paisajes sonoros que expresen los hechos que estaban aconteciendo. En la concentración conocimos a Bárbara, integrante de la agrupación “Red de Precarizadas” y hermana de Franco Almada, un trabajador de reparto que había fallecido una semana atrás atropellado en un accidente de tránsito mientras se encontraba trabajando para la empresa Pedidos Ya. El testimonio de Bárbara en la movilización exigiendo justicia por la muerte de su hermano y acompañando el reclamo por mejores condiciones laborales, fue un aporte sonoro realmente emotivo que expresaba la solidaridad y unidad que se respiraba ese día.

Por último en esta movilización también pudimos conocer a Marcelo, trabajador de Glovo, quien nos explicó por qué comenzó a trabajar en plataformas al inicio de la cuarentena. Su testimonio fue un reflejo de la situación económica complicada en que se encontraba gran parte de los jóvenes en Argentina: la informalidad laboral.

La elección de referentes y/o especialistas sobre el tema

Además del protagonismo de los trabajadores, nos preguntamos, ¿Qué investigadores/as están estudiando el tema? A través de distintas referencias bibliográficas, nos encontramos con los textos de **Sofía Scasserra**, una economista e investigadora del Instituto del mundo del trabajo de la UNTREF, quien también tiene una columna radial en el programa Feas, sucias y raras de Radio Gráfica y escribió en la Revista Anfibia. Su libro “Cuando el jefe se tomó el buque, el algoritmo toma el control” nos causó un gran impacto porque es una de las pocas investigaciones académicas que dimensiona el poder del algoritmo en la relación laboral que ofrecen las aplicaciones de delivery.

Sofía nos aportó elementos para comprender cómo se construyen estas identidades laborales enmarcadas en la cultura tecnológica de esta época, cómo se desarrolla la relación entre racionalidad, conocimiento y técnica. Una cultura con sus propios imaginarios, sus lenguajes, creencias y sus formas de concebir y aprehender la realidad. En este sentido, Vizer en su libro “*La trama invisible de la vida social*”, plantea que se trata de “construir relaciones de sentido-realidad: nuevos universos de sentido. Cada proceso que interviene en la realidad para transformarla, tiene su historia y ésta se manifiesta en su cultura y en sus “modos de vida” reales, deseables o imaginados” (Vizer, 2006).

La entrevista a **Natalia Zuazo** surgió luego de leer sus libros sobre comunicación política digital, redes y tecnologías. Consideramos que su participación en el podcast era muy valiosa por su enfoque crítico al sistema de poder dentro de la denominada “economía de plataformas”. También nos interesó su punto de vista más social y subjetivo con respecto al delivery en plataformas y las polémicas sobre tecnología y trabajo.

Cuando comenzamos a indagar sobre la regulación que demandan los trabajadores, contactamos a **Juan Carlos Ottaviano**, un abogado laboralista que colabora en el CETyD (Capacitación y Estudios sobre Trabajo y Desarrollo) de la UNSAM (Universidad Nacional de San Martín), integrante del equipo de profesionales que asesora a APP sindical, una de las asociaciones sindicales de repartidores de plataformas. Ottaviano declaró la importancia de tener en cuenta las exigencias de los trabajadores a la hora de armar un proyecto de ley que regule su actividad, contrario a lo que sucedió con el proyecto presentado por el oficialismo en la Legislatura porteña. Esta iniciativa legislativa motivó un enorme descontento, no sólo por la exclusión de los trabajadores en la elaboración del mismo sino por su contenido, basado en una mera regulación de tránsito, sin modificar alguna de las condiciones de precarización o resguardo de los trabajadores.

La última persona que entrevistamos virtualmente fue **Cecilia Ros**, Licenciada en psicología, docente e investigadora de la Facultad de Psicología de la UBA y la UNLa. Llegamos a ella a través de la lectura de una entrevista periodística que le realizaron para el el sitio web “Argentina Investiga”. Sus estudios sobre la subjetividad y el trabajo son muy interesantes para abordar la temática de la construcción identitaria alrededor de los trabajadores de reparto. Decidimos que su participación en el podcast podía resultar muy valiosa para analizar el “imaginario emprendedor” que reproducen las empresas en distintas publicidades.

Empezar a crear: ¿Con qué producir y analizar?

Agosto, 2020

Cuando decidimos comenzar a escribir el guión no teníamos muy en claro cómo estructurar tanto material recopilado. Era necesario volver a escuchar todas las entrevistas con tiempo para comenzar la tarea más complicada que nos tocó en todo este proceso: seleccionar los recortes y testimonios de las entrevistadas. ¿Cómo sistematizamos tanta información? Fue un proceso que nos llevó 2 meses de trabajo intenso de escucha y selección de fragmentos sonoros, junto a su posterior desgrabación.

Para este proceso, aprendimos que hay que armarse de paciencia y afilar mucho la escucha pensando siempre en lenguaje sonoro. Cuando nos perdíamos, volvíamos a la guía de preguntas que habíamos redactado para el anteproyecto de tesina y si era necesario, elaborábamos nuevas.

A medida que fuimos profundizando la investigación y desgrabando las entrevistas, nos planteamos nuevas preguntas que nos sirvieron como guía para comenzar el guión del podcast y la estructura de los episodios:

¿Cómo trabajan los pibes en las apps de delivery? ¿Cómo se construye su identidad a partir de su relación laboral con las plataformas digitales? ¿Por qué un gran porcentaje de repartidores es extranjero? ¿Qué porcentaje de mujeres trabaja en el sector y qué desigualdades de género se expresan? ¿De qué manera les jóvenes se reconocen en las “nuevas reglas” de un sistema laboral emergente? ¿Cómo funciona la gestión algorítmica y el ranking laboral? ¿Cómo impactó la emergencia sanitaria mundial en sus condiciones laborales? ¿Cuáles son sus principales demandas y cómo buscan conquistarlas? ¿Qué es y cómo funciona la “economía de plataforma” a demanda”? ¿En qué contexto arribaron estas empresas al país? ¿Qué son los contratos de “hora cero”? ¿Cuál es el rol del Estado en materia de regulación laboral para este sector? ¿Qué condiciones sociales, políticas y económicas posibilitaron el vacío legal? ¿Cuáles son los desafíos que esto representa para la comunicación crítica?

Decidimos desarrollar posibles respuestas a estas preguntas en profundidad, estructurando el documental radiofónico en cinco episodios:

- **Episodio 1 “¿Mi jefe es una App?”:** ¿Cómo es trabajar en una aplicación de delivery según los repartidores? ¿Qué es la economía de plataforma? ¿La tecnología es buena o es mala?

- **Episodio 2 ¿Hacemos tu vida más fácil?:** ¿Qué rol juega la publicidad de estas empresas en la creación del imaginario “emprendedor”? ¿Qué ventajas y desventajas existen?
- **Episodio 3 El algoritmo no es neutral:** ¿Por qué el algoritmo es un arma de precarización laboral? Mujeres, estudiantes e inmigrantes: ¿El ranking más invisible?
- **Episodio 4 ¡Regulación YA!** De ilegales a esenciales, ¿Por qué no existe una regulación que proteja a los repartidores? ¿Qué legislación es necesaria?
- **Episodio 5: Delivery en la era del Coronavirus:** ¿Cómo trabajan los repartidores en tiempos de pandemia mundial? ¿Cómo es ser esencial trabajando sin derechos?

Para organizar la información y el material crudo que teníamos a disposición, lo primero que hicimos fue crear un archivo de Excel en Google Drive donde volcamos todos los testimonios que habíamos cortado anteriormente de cada entrevistado. Realizamos distintos tipos de planillas hasta adecuarla a lo que necesitábamos en ese momento, que era clasificar los archivos sonoros según el contenido y su duración, intentando lograr una combinación de voces convincentes para cada episodio. La organización del material en carpetas compartidas en nuestro Drive que habíamos hecho meses antes fue clave para llegar a este momento de sistematización. Organizamos nuestras fuentes de información en distintas carpetas donde teníamos acceso compartido: material sonoro (crudos de entrevistas, cortinas musicales seleccionadas, notas periodísticas, efectos de sonido), bibliografía sobre la creación de documentales radiofónicos y fuentes escritas que habíamos investigado, planillas de selección y codificación del material.

Como plantea Godinez Galay, “el documental sonoro, por ser híbrido entre periodismo y arte, contiene decisiones de estructura y montaje a la hora de pensar el guión. No es solo una concatenación de hechos y datos, sino que hay una estructura narrativa deliberada” (Godinez Galay, 2014). Además, la creación del guión requiere pensar constantemente a quién le estamos hablando, los interlocutores, cómo lo estamos comunicando y con qué objetivo. ¿Cómo logramos armar nuestro rompecabezas de sonidos? Decidimos que la mejor opción era desarrollar un **documental narrativo**, que como plantea Susana Fevrier, “el peso lo tiene un narrador o narradora que va conduciendo la exposición del tema en sus diversas partes e hilando los documentos que lo conforman”. ¿Cómo contamos la historia? Queríamos lograr que nuestras voces narradoras no sean meras presentadoras de datos duros e información sobre el tema. Para eso fue necesario un trabajo previo de combinar los datos recopilados con los testimonios recortados intentando generar un

“clima pedagógico”. En la creación de esta estructura, siempre tuvimos que precisar qué conceptos buscamos priorizar y por qué, qué testimonios apoyaban esta jerarquización y cuales eran redundantes o repetitivos. No es lo mismo explicar qué es un algoritmo y cómo impacta en las relaciones laborales con nuestras palabras, que combinar las voces de profesionales con trabajadores que aportan credibilidad y dinamismo a la escucha. Mientras armábamos la estructura, nos íbamos imaginando la estética para acompañar las distintas fuentes de información, siguiendo a Godinez Galay que plantea que “los sonidos y la estética, en el documental sonoro, también brindan datos y nos permiten opinar” (Godinez Galay, 2016).

¿Cómo construimos nuestra identidad sonora?

“Es indispensable la interacción armónica entre el cómo y el por qué. El valor estético de la expresión resulta de lo que se expresa y de cómo es expresado” (Camacho, 1999, p.4).

Octubre, 2020

Creamos nuestro primer proyecto de edición en Adobe Audition, un programa totalmente nuevo para nosotras pero el más recomendado para edición de podcast según colegas editores de sonido.

Comenzamos a ver tutoriales en Youtube para conocer mejor sus herramientas, de esta manera descubrimos que el formato multipista sería nuestro mejor aliado para mezclar y combinar nuestros archivos sonoros seleccionados.

Con mucho material recopilado llegó el momento de plantearnos ¿Qué identidad sonora es la más adecuada para nuestro guión? Para responder esta pregunta fue clave leer los apuntes que tomamos de Lidia Camacho (1999): “El montaje le da sentido a la obra radiofónica gracias a la continuidad de las acciones en el tiempo y en el espacio para que se comprenda la historia.” (Camacho, 1999, p. 36)

Antes de la elaboración del guión y durante todo el proceso de edición, fue necesario definir el perfil de los oyentes que buscábamos interpelar. Para eso nos hicimos preguntas cómo: ¿quiénes son y desde dónde nos pueden escuchar? ¿qué preocupaciones tienen? ¿son expertos del tema o sólo buscan informarse? ¿buscan información empírica o historias y experiencias? En principio, apuntamos a que nos escuchen jóvenes que están ingresando al mercado laboral por primera vez o que se encuentren interesadas particularmente por este tipo de empleos. También personas que simplemente busquen informarse sobre cómo funciona el esquema laboral de aplicaciones de delivery. Según la “Encuesta sobre Consumo de Podcast en la Argentina 2020” realizada por el investigador y Magister en Industrias Culturales Agustín Espada y la productora y divulgadora de cultura digital Alejandra Torres, el celular es la herramienta preferida para la escucha de podcast en Argentina. Este dato, junto a la edad promedio de la gran mayoría de los encuestados (hasta 35 años de edad) nos ayudó también a clarificar nuestro oyente objetivo: jóvenes con acceso a internet móvil que buscan contenido específico sobre un tema, sea en formato conversacional, documental narrativo o entrevistas. Incluso, nos obligó a pensar la duración de los episodios en términos prácticos de escucha, no extendiendonos más de 15 minutos por episodio. Otra de las técnicas que nos ayudaron a pensar nuestro público objetivo fue la creación de palabras clave o keywords:

delivery, precarización, empleo informal, aplicaciones, algoritmo salarial, economía de plataforma, inmigrantes, jóvenes trabajadores/as.

En la previa elaboración del guión, imaginamos escenas o dramatizaciones en las que les oyentes puedan vivenciar distintos **paisajes sonoros** propios del delivery en plataformas, como por ejemplo la entrega de un pedido, discusiones con taxistas en la calle, jornadas laborales en días de tormenta con el constante riesgo de accidentes de tránsito, movilizaciones de protesta o momentos de relax en el ámbito laboral.

Uno de los aspectos principales para construir la identidad sonora fue el protagonismo de las voces de los trabajadores, especialmente su espontaneidad para narrar determinados hechos o experiencias. Buscamos interpelar al oyente generando verosimilitud, por eso como plantea Godinez Galay, nos “interesan los tonos, los silencios que pone el entrevistado o sus equivocaciones y repeticiones o toses, la musicalidad, su canto, su timbre, sus latiguillos, sus errores” (Godinez Galay, 2014).

Noviembre, 2020

La primera cortina musical que habíamos seleccionado no nos terminaba de cerrar porque por momentos no acompañaba el ritmo de nuestras narraciones. Escuchamos cientos de cortinas en distintos bancos sonoros gratuitos, ninguna nos convencía. Habíamos decidido postergar esta decisión para otro momento, cuando nos llega un mail de Juan Pablo nuestro tutor compartiendonos dos opciones de cortinas: “prueben y vean a ver qué sienten”, nos escribió.

Para lograr una **combinación equilibrada de material sonoro**, buscamos elementos musicales y efectos que acompañen la narración y generen sensaciones o emociones a partir de su escucha. En este sentido, la elección de las cortinas musicales tuvieron la finalidad de generar un clima sonoro sugestivo, que acompañe expresivamente el ensamblado de locuciones y testimonios. Según Lidia Camacho, “la **función expresiva** de la música sirve para evocar, reforzar, expresar, o provocar estados de ánimo: tristeza, melancolía, temor, humor, pasión, pues crea ciertas atmósferas que destacan el valor dramático de las implicaciones psicológicas y existenciales de los personajes” (Camacho, 1999, p. 21). Utilizamos dos cortinas con distintos objetivos: una rítmica para reforzar nuestras narraciones, y otra con un tono más “oscuro” para acompañar momentos de tensión, drama o emociones más intensas.

Para reflejar contextos sociales, como por ejemplo el arribo de las empresas de plataformas de delivery al país o la pandemia del Covid-19, buscamos referencias culturales sonoras que simbolizan esos fenómenos, como por ejemplo los discursos presidenciales que fueron transmitidos en cadena nacional. En el segundo episodio, donde analizamos en profundidad las publicidades de estas empresas, intentamos combinar el contenido de la publicidad con las sensaciones que despertaba en los propios trabajadores. Para interactuar con el oyente, utilizamos preguntas disparadoras que interpelen su sensibilidad, por ejemplo en el momento de hacer un pedido de comida a través de estas aplicaciones: “¿Qué nos venden? ¿Una pizza o la velocidad de tenerla en la mano?”

El relato sonoro tiene una importancia vital para **generar emociones en la escucha**, por eso decidimos utilizar distintas herramientas como “el empleo poético de las palabras, un ritmo especial en la extensión y puntuación de las frases, la elección de palabras bellas, comprensibles, y recursos de la música llevados a la redacción del guión” (Godinez Galay, 2014). Los *loops* trabajan sobre la reiteración (idéntica o en eco/retardo) de frases o palabras con el objetivo de darle relevancia y pertinencia al devenir del relato sonoro. En nuestro caso, en su gran mayoría lo utilizamos en momentos donde buscábamos interpelar al oyente con información sensible o para generar entusiasmo.

Con respecto a los efectos de sonido, buscamos que éstos describan determinadas atmósferas sonoras y convoquen al oyente a experimentar sensaciones lo más reales o imaginarias posibles. Para esto, fue necesario seleccionar elementos icónicos, reconocibles por cualquier oyente. Por ejemplo, la incorporación del sonido de la ambulancia, mientras hablábamos sobre accidentes de tránsito, el estruendo de un trueno mientras nos relataban las complicaciones de trabajar en días lluviosos, etc.

En cada etapa de este proceso, fue clave repensar cada selección sonora con la perspectiva de lograr una estética integral coherente desde el primer al último episodio. En ese recorrido, la interacción entre el guión y la edición fue clave para ir ordenando los sonidos según lo que nos transmitían mientras íbamos escuchando. Si alguna idea que teníamos escrita previamente no nos despertaba la emoción que buscábamos transmitir en la edición, volvíamos al guión y lo reformulamos para ajustar lo necesario.

Sobre el uso del lenguaje inclusivo

"El lenguaje, la palabra, es una forma más de poder, una de las muchas que nos ha estado prohibida"
Victòria Sau

En primer lugar, entendemos que la utilización del lenguaje inclusivo o no binario es un aspecto fundamental del respeto por la identidad de género. La perspectiva de género no es un fin en sí mismo o un ingrediente que incorporamos a nuestro material, es una forma de mirar el mundo, entenderlo y desde ahí crear y producir. Tanto en la producción sonora, como en el desarrollo del informe escrito o bitácora de nuestra tesina de grado, apostamos por una práctica de escritura que genere una comunicación inclusiva.

El uso de lenguaje no binario permite dirigirse a todo un grupo sin invisibilizar a las distintas identidades conformantes del mismo y sin asumir la identidad de género de ninguna de sus integrantes. Consideramos que la universidad, además de su papel educativo, constituye un ámbito socializador y de referencia social muy importante en nuestra realidad, porque "el lenguaje hace pensamiento, se piensa cuando se habla y, al mismo tiempo, representa y construye realidad" (Jiménez Rodrigo et al., 2011, p. 175).

Conclusiones

En esta bitácora intentamos mostrar el recorrido completo, con nuestros aciertos y desaciertos, motivaciones y argumentos teóricos, de la producción sonora “Delivery Invisible”. Mirar hacia atrás y revivir el camino transitado a lo largo de todo el proceso, es una experiencia realmente productiva para hacer un balance integral del trabajo. Sin este balance por escrito que intenta desarrollar las tareas realizadas de comienzo a fin, el proceso de aprendizaje estaría flotando en nuestra memoria.

El camino de la investigación académica no es mecánico ni evolutivo, es un camino de avances y retrocesos que requiere perseverancia y disposición al cambio constante. En casi dos años de trabajo, hemos pasado buenos y malos momentos que nos presentaron un desafío inmenso. El año 2020 estuvo marcado por la pandemia mundial del Covid-19, que además de transformar economías, legislaciones y políticas públicas, cambió profundamente nuestras relaciones humanas. La temática que estábamos investigando presentaba cambios constantes, noticias relevantes, estadísticas novedosas, todo en el marco del Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio (ASPO) para cuidar la salud de todes. Las primeras semanas fueron las más complicadas para nosotras, pues tuvimos que acomodar el tiempo laboral, los nuevos cambios en nuestra rutina diaria y el seguimiento diario de nuestra investigación. Al transcurrir los meses, nuestros objetivos se iban concretando con los beneficios de la virtualidad y la tutoría remota de Juan Pablo y Violeta, que agradecemos profundamente, junto con la disposición de todes les entrevistades para responder nuestras preguntas con la mejor calidad de audio posible. Si bien nuestra experiencia en producción de radio nos sirvió como puntapié inicial, nunca pensamos que producir un documental radiofónico en serie con cinco episodios completos (una hora y media de material en total) significaría un salto tan valioso en nuestra experiencia. Ambas habíamos trabajado en prensa y producción periodística, entonces hubo momentos que transitamos más naturalmente en la preproducción y realización de entrevistas. El mayor aprendizaje lo atravesamos cuando comenzamos a armar el rompecabezas de sonidos que teníamos en la cabeza, organizándolo en un proyecto de edición y cocinando el guión lentamente.

Dentro de nuestro proceso de aprendizaje, destacamos dos instancias que nos marcaron. Una es el descubrimiento de la importancia estética de hablar y contar historias con sonidos. Volcar el guión en el proyecto de edición, y transformarlo a medida que lográbamos los resultados deseados, nos permitió experimentar con nuestra percepción auditiva de una manera muy enriquecedora. Escuchar, sentir y crear según nuestra intuición a lo largo de toda esta etapa. La ida y vuelta de escuchas y comprensión requiere tiempo para procesar la información, como si fuese un plato de

cocina donde los nuevos ingredientes van modificando los anteriores hasta obtener la receta deseada. Mientras, escuchábamos nuevas producciones de podcast para ampliar nuestra perspectiva sonora e incorporarla en nuestro trabajo. Y la segunda instancia, trazar el recorrido que nos llevó hasta el momento final del proceso, revivir todas nuestras decisiones para desarrollar un balance integral de este trabajo. Esto nos permitió aprender de nuestros errores, reírnos de nosotras mismas, rescatar los aportes más significativos y crecer profesionalmente.

Como si fuese una fotografía en el tiempo, recordamos las palabras de una docente de la facultad en una clase de fin de cursada que nos decía: “Cuando finalmente decidan el tema de su tesina, no duden en elegir algo que les interese y las involucre emocionalmente”. Investigar sobre los derechos humanos, en este caso los derechos laborales, inevitablemente encarna una fuente incalculable de emociones subjetivas. En este trabajo, ambas logramos un compromiso genuino con nuestro sentir y pensar, en una instancia tan importante como es la tesina de grado universitaria. La combinación entre la formación académica y nuestra militancia política fue la llave del montaje de esta producción sonora.

Si bien los interrogantes sobre el futuro del trabajo continúan abiertos, creemos que este trabajo es un gran aporte para visibilizar distintas voces y experiencias que no tienen lugar en grandes cadenas periodísticas. Aprovechamos los beneficios de la producción independiente sin financiamiento empresarial para producir contenidos críticos, que generen incomodidad en los oyentes o el cuestionamiento sobre la naturalización de prácticas laborales de extrema precariedad. El trabajo informal es una realidad en nuestro país y los resultados de esta investigación indican que el trabajo en plataformas de reparto llegó para quedarse. Sin embargo, ¿a qué nos podemos acostumbrar? ¿Por qué naturalizamos la inexistencia de derechos laborales? ¿La organización es el camino para cambiar esta situación?

Si bien este trabajo refleja el final de una etapa y queremos compartirlo con toda la comunidad académica, comenzando por todos los comunicadores de nuestra Facultad de Sociales, para nosotras comienza otra etapa de distribución y circulación muy importante también. En este sentido, creemos que la elección de un soporte digital para la creación de este podcast es una enorme oportunidad para informarse sobre el tema de manera gratuita y facilitar su reproducción en múltiples plataformas.

Gracias a la educación pública por hacerlo posible. ¡A reproducir!

Bibliografía

- Camacho, L. (1999). La imagen radiofónica. McGRAW-HILL.
- Del Caño, N. (2019). *Rebelde o precarizada: Vida y futuro de la juventud en tiempos de FMI. De los noventa a la era Macri*. Planeta.
- Delménico, M., Parlatore, B., Beneitez, M. E., Clavellino, M., Di Marzio, M., & Gratti, A. L. (2020). El podcast y el desafío de repensar lo radiofónico. *Revista Questión*, 2(66), 18. <https://perio.unlp.edu.ar/ojs/index.php/question/article/view/6335>
- Espada, A., & Torres, A. (2020, Abril). Encuesta sobre consumo de podcast en Argentina 2020. Drop the Mic. <https://agustinespada.files.wordpress.com/2020/05/consumo-de-podcast-en-argentina-2020-drop-the-mic-agustin-espada-alejandra-torres.pdf>
- Fernández, C. (2017, Noviembre 09). La pertinencia del Documental Sonoro en la radio actual. Innovación audiovisual. <https://innovacionaudiovisual.com/>
- Fevrier, Susana (2003). *El Documental Radiofónico*. scribd. <https://es.scribd.com/doc/261597234/El-Documental-Radiofonico-Susana-Fevrier>
- Godinez Galay, F. (2014, Noviembre 24). *Dibujando definiciones sobre el documental sonoro*. CPR. <https://cpr.org.ar/dibujando-definiciones-sobre-el-documental-sonoro/>
- Godinez Galay, F. (2015). Movimiento Podcaster: La nueva concreción de la radio libre. *Revista Questión Vol. 1, N.º 46*. Recuperado de <https://perio.unlp.edu.ar/ojs/index.php/question/article/view/2462/2201>
- Godinez Galay, F. (2015, Octubre). Sonidos que sanan. *FES Comunicación*, (1), 16. https://www.fesmedia-latin-america.org/fileadmin/user_upload/pdf/publicaciones/documentos/Ana_lisis_1.2015_-_Sonidos_que_sanar._Francisco_Godinez_02.pdf

- Godínez Galay, F. (2016, noviembre 09). La estética en el documental sonoro. CPR. <https://cpr.org.ar/la-estetica-en-el-documental-sonoro/>

- Gutiérrez, C. (2013, Agosto 16). *No contemos, mostremos: El documental sonoro*. CPR. Recuperado de: <https://cpr.org.ar/el-documental-sonoro-no-contemos-mostremos>

- Jiménez Rodrigo, M. L., Román Onsalo, M., & Traverso Cortes, J. (2011). Lenguaje no sexista y barreras a su utilización. Un estudio en el ámbito universitario. *Revista de Investigación en Educación*, 2 (9).

- Jonas, H. (1997): “¿Por qué la técnica moderna es objeto de la filosofía?” y “¿Por qué la técnica moderna es objeto de la ética?” *Técnica, ética y medicina. Sobre la práctica del principio de responsabilidad*. Paidós.

- Kaplún, M. (1985). *El comunicador popular*. (1ª ed.). Ediciones Ciespal. Recuperado de: http://www.aader.org.ar/admin/savefiles/352_Mario%20Kaplun.pdf

- Leontiev, A. (1976, noviembre). Cuando el sonido se hizo palabra. *El Correo de la UNESCO*, 39, 22-27.

- Madariaga, J., Buenadicha, C., Molina, E. y Ernst, C. (2019). Economía de plataformas y empleo ¿Cómo es trabajar para una app en Argentina?. CIPPEC-BID-OIT. Recuperado de: <https://www.cippec.org/publicacion/economia-de-plataformas-y-empleo-como-es-trabajar-para-una-app-en-argentina/>

- Organización Internacional del Trabajo. (2020, Diciembre). ilo.org/buenosaires. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_765155.pdf

- Rezza, S. (2009). El mundo es un paisaje sonoro (3 es respecto al paisaje sonoro). *Sonograma*, (004), pág. 1. Recuperado de: <https://www.yumpu.com/es/document/read/10897730/el-mundo-es-un-paisaje-sonoro-3-p-ercepciones-respecto-al-paisaje->

- Scassera, S. (2019). *Cuando el jefe se tomó el buque: El algoritmo toma el control*. Fundación Foro del Sur.
- Scassera, S. (2019). *El despotismo de los algoritmos: Cómo regular el empleo en plataformas*. Nueva Sociedad, N° 279. Recuperado de <https://nuso.org/articulo/el-despotismo-de-los-algoritmos/>
- Scassera, S. (2020). *Capitalismo, tecnología y movimientos sociales*. Nueva Sociedad, Opinión. Recuperado de <https://nuso.org/articulo/capitalismo-tecnologia-y-movimientos-sociales/>
- Scassera, S. (2020). Los nuevos hámsters de las plataformas. Anfibia. Recuperado de <https://nuso.org/articulo/el-despotismo-de-los-algoritmos/>
- Schmucler, Héctor. (1996) “Apuntes sobre el tecnologismo o la voluntad de no querer”. Revista Artefacto N° 1, Buenos Aires, 1996.
- Schwab, K. (2017). La cuarta revolución industrial. Debate.
- Srnicek, N. (2018). *Capitalismo de plataformas*. Caja Negra.
- Uranga, W. (2016). *Conocer, transformar, comunicar*. Patria Grande. <http://www.comunicacion4.com.ar/archivos/URANGA-MirarDesdeLaComunicacion.pdf>
- Vizer, E. (2006); *La trama (in)visible de la vida social. Comunicación, sentido y realidad*. (2ª ed.). La Crujía.
- Zuazo, N. (2015). *Guerras de internet: Un viaje al centro de la red para entender cómo afecta tu vida*. Debate.
- Zuazo, N. (2018). *Los dueños de Internet: Cómo nos dominan los gigantes de la tecnología y qué hacer para cambiarlo*. Debate.

Diversos materiales consultados en Internet:

- <https://www.elsaltodiario.com/economia/duenos-economia-colaborativa-uber-airbnb>
- <https://agustinespada.files.wordpress.com/2020/05/consumo-de-podcast-en-argentina-2020-drop-the-mic-agustin-espada-alejandra-torres.pdf>
- <https://nuso.org/revista/279/el-futuro-del-trabajo-mitos-y-realidades/>
- <http://www.laizquierdadiario.com/Dossier-Rappi-Glovo-y-las-nuevas-formas-de-explotacion-de-la-juventud>
- <http://revistaanfibia.com/cronica/plataformas-una-serie-documental/>
- <http://revistaanfibia.com/ensayo/la-argentina-podcastera/>
- <https://laplapla.tumblr.com/post/57191205584/la-pregunta-por-la-t%C3%A9cnica>
- <http://www.diarioeldia.cl/region/reportaje/nuevas-opciones-empleo-que-se-abren-con-arribo-app-delivery-en-conurbacion>
- <https://mundo.sputniknews.com/america-latina/202003311090966744-apps-de-delivery-las-duenas-de-las-calles-durante-la-cuarentena/>
- <https://mundo.sputniknews.com/america-latina/202003311090966744-apps-de-delivery-las-duenas-de-las-calles-durante-la-cuarentena/>

Anexo 1: Diseño de entrevistas

DISEÑO DE ENTREVISTAS

Nombre y apellido:

Edad:

Lugar de trabajo:

Nacionalidad:

Teléfono:

TRABAJADORES/AS

- ¿Cómo comenzaste a trabajar en XX y hace cuánto tiempo lo haces?
- ¿Cómo te enteraste de esta modalidad de trabajo?
- ¿Qué expectativas tenías antes de comenzar?
- ¿Buscaste otro tipo de trabajo antes de comenzar en XX?
- ¿Es tu primer trabajo? ¿Dónde trabajabas anteriormente?
- ¿Cómo es tu jornada laboral? ¿Es tu principal fuente de ingresos? ¿Cuántas horas trabajas? ¿Las elegís vos? ¿Los fines de semana o de noche se trabaja más? ¿te pagan más?
- ¿Cuánto es tu salario promedio por mes?
- ¿Tenés vacaciones?
- ¿Cuáles son tus herramientas de trabajo? ¿Tuviste que invertir dinero para trabajar en XX? ¿Cuáles te proveyeron desde la empresa? ¿Cuáles son tuyas?
- ¿Qué requisitos te pidieron para comenzar?
- ¿Cómo es la metodología para que te lleguen los pedidos y cómo realizás la entrega?
- ¿Cómo es la “charla motivacional” que da la empresa?
- ¿Tuviste algún conflicto con la empresa en algún momento? ¿Lo pudiste solucionar?
- Contanos cómo fue o cómo recordás tu primera entrega de delivery.
- ¿Cómo es el sistema de puntuación o créditos para recibir pedidos? ¿Te parece que es funcional para las tareas que realizas? ¿Alguna vez te sancionaron o bloquearon el ID? ¿Por qué? ¿Qué consecuencias tiene una sanción?
- ¿Cómo recibís tu pago?
Considerando la situación económica y social ¿Te alcanza el salario para llegar a fin de mes?
- ¿Activas tu ID los días de lluvia? ¿Hay algún beneficio extra por trabajar con lluvia?
- ¿Tuviste algún accidente laboral? ¿Cuáles son los riesgos del trabajo?
- ¿Cambiarías el sistema laboral que te proponen? ¿Cómo?

- ¿Qué haces si estás enfermo? ¿Tenés obra social? ¿Tuviste o tenés alguna enfermedad que relaciones con tu actividad laboral?
- ¿Tuviste alguna mala experiencia en alguna entrega?
- ¿Hay códigos entre los rappidenderos? ¿Cuáles? ¿Qué pasa en el espacio o territorio de trabajo de cada uno?
- Contanos la situación más incómoda que te tocó desde que arrancaste. ¿Y la más divertida?
- ¿Estás estudiando (colegio secundario, universidad, terciario)? ¿Qué carrera haces y por qué la elegiste?

INMIGRANTE

- ¿La empresa te exigió algún tipo de documentación especial antes de comenzar a trabajar?
- ¿Por qué elegiste Argentina?
- ¿Cuánto tiempo estuviste buscando empleo?

MUJERES Y DISIDENCIAS

- ¿Crees que existe la desigualdad de género? ¿Alguna vez viviste una situación que relaciones con esta desigualdad en tu ámbito laboral?
- ¿Creés que es más difícil este tipo de trabajo para las mujeres?

Opinión e ideología

- ¿Qué pensás del tipo de contratación que utilizan las apps con sus trabajadores?
- ¿Cuál sería tu trabajo ideal?
- ¿Te imaginas haciendo eso de acá a 5 o 10 años?
- ¿Qué aprendiste laburando acá?
- ¿Por qué creés que creció tan rápido este mercado? ¿Sabés cuánto factura por año la empresa para la que trabajás?

Sindicatos y organización

- ¿Cómo reclamás tus derechos laborales?
- ¿Cómo te organizás con tus compañeros?
- ¿Estás afiliado a algún sindicato?
- ¿La tecnología es una herramienta para la organización o la virtualidad es un obstáculo?
- ¿Cuál es el rol que tiene que tener el Estado en la defensa de sus derechos laborales? ¿Qué debería garantizarles?

Mostrar última publicidad de Rappi y preguntar:

https://www.youtube.com/watch?time_continue=6&v=iKKPuiL2XLU (iSoy Rappi!)

¿Qué es lo primero que se te viene a la cabeza cuando la miras?

¿Qué opinás sobre las publicidades de la empresa que dice “Sé tu propio jefe”, “Manejá tus tiempos”?

Mostrar último video de canal de YT de Rappi:

¿Cómo es el perfil para ser Rappitendero? https://www.youtube.com/watch?v=eDlDt5X_ma8

Preguntar: ¿Te sentís identificado con este perfil?

Sofía Scasserra es economista, investigadora y docente en el Instituto del Mundo del Trabajo Julio Godio de la Universidad Nacional de Tres de Febrero (Untref). Se desempeña como asesora en temas económicos y de comercio internacional en la Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios (FAECYS) y UNI Américas. Autora del libro “Cuando el jefe se tomó el buque, el algoritmo

toma el control”. Columnista en el programa radial “Feas, sucias y malas”, los sábados en FM en Radio Gráfica.

- En tu libro afirmas que es el Algoritmo el que tiene el poder y gesta la relación laboral, reemplazando la tradicional idea de “jefe presente” ¿Qué es un algoritmo? ¿A qué te referís cuando decís que toma el control?
- Muchos repartidores nos comentan que sufren bloqueos, despidos. ¿Cómo reclamarle a un algoritmo? ¿El derecho a réplica es inexistente?
- ¿Por qué cuesta tanto demostrar la “relación de dependencia” en este tipo de plataformas de reparto?
- ¿Cómo crees que conviven estos factores comerciales con la política laboral vigente para este sector?
- Hemos notado que un mismo repartidor se loguea en diversas cuentas ¿Por qué crees que esto es una tendencia en este tipo de empleo?
- ¿Querés agregar algo?

Natalia Zuazo es periodista especializada en comunicación política digital, redes y tecnologías. Participó en distintos medios, como Le Monde Diplomatique, la Liga de la Ciencia por la TV Pública Argentina, Siempre es Hoy en Radio del Plata, realizó la conducción de Ágora 2.0 por Canal Encuentro. También fue parte de la coordinación del lanzamiento de Revista Anfibia y editora de noticias online en Clarín.com y Crítica de la Argentina. En 2015 publicó: “Guerras de internet”, y en 2018: “Los dueños de internet”. Con dos ejes claves: entender ¿cómo afecta tu vida la red? y ¿cómo dominan los gigantes de la tecnología?

- Pensando en el impacto social de la pandemia COVID-19 en las grandes ciudades del mundo ¿Crees que aumentó la visibilización de la precarización laboral de los trabajadores de apps de delivery?
- ¿Cómo se resignificó en tu opinión la cultura digital en los sectores “esenciales” tras el aislamiento obligatorio preventivo del COVID-19?
- En una entrevista para La Izquierda Diario, decís que “las empresas tecnológicas van a ser las grandes beneficiadas de esta crisis, pero que eso no significa que los trabajadores que trabajan a través de la tecnología también lo sean”. ¿Las consecuencias del aislamiento obligatorio y la crisis social aceleran los tiempos en términos de regulación de la actividad de estas apps en nuestro país?
- Semanas antes de que impacte en Argentina la crisis de la pandemia COVID-19, salió a la luz un proyecto de ley para regular la actividad comercial de las empresas de Apps de delivery. Si bien contempla importantes derechos a favor de los repartidores, el proyecto evita denominarlos “trabajadores en relación de dependencia”. ¿Crees que es un avance para debatir el futuro del trabajo en nuestro país?
- Uno de los artículos de este proyecto de ley estipula que el trabajador deberá conocer cómo funciona el algoritmo de la empresa para la que trabaja y podrá defenderse ante las calificaciones de los usuarios. ¿Se puede alcanzar tal transparencia de datos sin afectar las ganancias de las empresas?

- Si pensamos en las próximas tendencias sobre el futuro del trabajo, ¿Nada será como antes después de esta crisis?
- ¿Querés agregar algo? Nos habló sobre cultura digital, trabajo y derechos

Juan Carlos Ottaviano es abogado laboralista, colaborador del CETyD (Unsam), miembro del equipo de profesionales que asesora a APP, la asociación sindical de trabajadores de plataformas.

- ¿Han presentado ante la justicia algún requerimiento de regulación para proteger a los trabajadores de apps frente a la pandemia?
- Desde el sindicato han buscado canales de comunicación para mantener a los trabajadores informados? ¿Cuáles? ¿Qué participación registran?
- ¿Con qué medidas sanitarias cuentan los trabajadores?
- ¿Ha habido modificaciones en los términos y condiciones que establecen las empresas frente al covid 19?
- Ante un trabajador infectado ¿Hay un reaseguro salarial? ¿De qué monto? ¿Por cuánto tiempo?
- ¿Cuentan con algún reaseguro de no ser bloqueados por organizarse?
- ¿Considera que alguna de las empresas de plataforma brinda más resguardo que otra? El sindicato ha exigido lo mismo en todas?
- Frente a la crisis de empleo, ¿Ha aumentado el ingreso de trabajadores en apps en pandemia?
- ¿Ha aumentado la participación sindical?
- ¿Cuáles han sido las exigencias reclamadas por los trabajadores en estos tiempos?
- ¿Recibieron apoyo o consejos desde otros sindicatos? ¿Cuáles?
- Piensan en alguna especie de “rotación” como lo han aplicado algunos empleos formales donde trabajan 15 días al mes?
- ¿Existe alguna exigencia respecto a lo que se reparte? Siempre se trata de bienes esenciales?
- ¿Han participado, vienen pensando algún proyecto de ley? ¿En qué consiste?
- ¿Ha habido asambleas? ¿De qué modo? ¿Qué relevan? ¿Han pensado alguna medida de fuerza?

Cecilia Ros es Licenciada en Psicología, docente e investigadora de la psicodinámica del trabajo de la Facultad de Psicología de la UBA y de la UNLa. Directora Maestría en Salud Mental Comunitaria

- En el segundo episodio hablaremos un poco sobre las “promesas” que hacen las empresas de aplicaciones de delivery a sus trabajadores y la construcción identitaria de “rappitenderos” o “glovers” a través de esta publicidad:
<https://www.youtube.com/watch?v=iKKPuiL2XLU>
- ¿Por qué se promueve el sentido de “liberación laboral” en esta publicidad?
- Las empresas de Apps de delivery promocionan su servicio llamando a sus trabajadores “glovers” o “rappitenderos”. ¿Qué interés crees que hay detrás de esa construcción identitaria?
- Pensando en el futuro del trabajo, ¿El trabajo por cuenta propia está desplazando al trabajo subordinado tradicional?
- ¿Qué tipo de regulación crees que es necesaria ?

Anexo 2: Guión del Podcast

Guión “Delivery (In)Visible”

Producción sonora Podcast // 5 episodios

Formato: Documental narrativo

Audiencia: jóvenes trabajadores/as, investigadores de la temática, etc

Temática: ¿Cómo es trabajar para una aplicación de delivery antes y después de una pandemia mundial? Identidad laboral de los repartidores de apps en Buenos Aires, la cultura del delivery en tiempos de aislamiento obligatorio y la “esencialidad” de una actividad sin derechos laborales.

Opening

Cortina musical

P: Bienvenidos a “Delivery (in)visible”, un podcast para conocer en primera persona a los pibes que reparten pedidos día y noche a través de aplicaciones. Vamos a hablar de un tema que vemos mucho pero tal vez, sabemos poco.

L: ¿Cómo funciona el algoritmo en una relación laboral? ¿Por qué una actividad esencial como el delivery no tiene una regulación que proteja al trabajador?

P: La pandemia mundial cambió todo. ¿Qué regulación laboral se viene?

L: Ser esencial ¿Es una bomba de tiempo?

E01: ¿Mi jefe es una App?

Tiempo de duración: 13:50

E02: ¿Hacemos tu vida más fácil?

Tiempo de duración: 15:15

E03: El algoritmo no es neutral

Tiempo de duración: 12:36

E04: ¡Regulación YA!

Tiempo de duración: 10:24

E05: Delivery en la era del Coronavirus + créditos

Tiempo de duración: 15:30

Episodio 1: ¿Mi jefe es una App?

P: En este episodio, conocí cómo es trabajar en una aplicación de delivery según los repartidores. ¿De qué se trata la economía de plataforma?

Rinnnn

Audio Francisco02.mp3 Glovo (Simulación de entrega al cliente)

P: Les pibes que hacen delivery con esas cajas gigantes en la espalda ya son parte del paisaje de las principales ciudades del mundo. Pero, ¿de qué se trata este *boom* de laburar en plataformas digitales y aplicaciones?

L: El mercado digital no es nuevo, existe desde que Internet llegó a las casas de miles de millones de personas. Lo que es relativamente nuevo son las formas de empleo que combinan lugares de trabajo no tradicionales, (sonido de calle) el uso de tecnologías y nuevos contratos generalmente informales, eventuales y precarios. Cambios tecnológicos y transformaciones en el mundo laboral hubo siempre. Trabajo precario, también. Entonces, ¿De qué novedad hablamos en este podcast? ¿Qué es continuidad y qué es ruptura?

P: En la década del 80 y 90 del siglo pasado también se abrió el debate sobre la organización del trabajo y las innovaciones técnicas. (sonido tec) El cambio profundo que vemos ahora con la digitalización de lo cotidiano y las nuevas formas de consumo (wsp) genera mucha incertidumbre sobre las relaciones laborales del presente y del futuro. ¿Cómo lo atraviesan les pibes?

Audio Camilo 03: *“Yo laburaba siempre en restaurantes como bachero y delivery a la vez, las dos cosas, lo cual era una paja. Te pagaban mucho menos que en las aplicaciones, pero ahora es más evidente la existencia de ese trabajo, entonces reconoces a la gente que trabaja de eso, la gente toma más conciencia de la situación de precarización, pero eso siempre existió casi en cualquier trabajo en el mundo, no?”*

L: Debido al constante recambio y la confidencialidad con la que se manejan las plataformas, resulta muy difícil conocer el número total de trabajadores. Según el informe del Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento realizado en el 2019, se calculan alrededor de 160 mil personas que trabajan en plataformas digitales en el país. Entre ellas, aproximadamente 60.000 corresponden a servicios de reparto como Glovo, Rappi, Pedidos ya o Uber eats. Sin duda, representa una de las mayores transformaciones tecnológicas en el mundo del trabajo.

Audio Dass 15: *“En Rappi había mucha gente nueva, mucha gente nueva que no tenía idea de lo que era el delivery, que no había trabajado nunca en delivery, el delivery era una actividad nueva”*

P: Tal vez escuchaste hablar de la “economía de plataformas”, o “la Cuarta Revolución Industrial”. Las plataformas digitales de reparto a domicilio, como Rappi, Pedidos Ya o Glovo, se venden como “economías colaborativas”, como si fueran recursos digitales “**horizontales**” a través de los cuales se conectan las personas: por un lado un usuario que necesita un servicio y por otro alguien que está dispuesto a prestarlo a cambio de un pago.

L: No es nuestra intención abrir una grieta de los que están a favor o los que están en contra de la incorporación de la tecnología al trabajo. Es innegable su existencia en nuestras vidas cotidianas y ha formateado nuestras relaciones económicas, políticas y sociales. Sus beneficios están a la vista: por ejemplo, la digitalización acelera muchos procesos y posibilita mayor productividad. Sin embargo, para evitar que éstos sean acaparados por unos pocos hombres blancos y ricos, es necesario saber cómo funciona la tecnología desarrollada y al servicio de quién.

Los Estados y su legislación juegan un rol clave en este asunto.

Sofía Scaserra es economista e investigadora del mundo del trabajo y las nuevas tecnologías

Audio Sofia ElcirculoRojo02: *“La tecnología es un instrumento, el problema está en cómo lo uso, no? La culpa no es del cuchillo sino de cómo yo lo uso. Bueno, esto es lo mismo, la culpa no es de la tecnología, la tecnología no es que es mala, porque también existe esa fantasía de que la tecnología es mala, de que los robots vienen a por nosotros. La tecnología no es mala, es mala en tanto que la usamos mal, y ¿Cómo hacemos para usarla bien? Bueno regulándola y dialogando en cómo la vamos a incorporar. Y me parece que esa es la clave de cara al futuro”*

P: ¿Sabés qué relación laboral tienen los pibes y las pibas que hacen delivery en aplicaciones? En su gran mayoría, no responden a las condiciones tradicionales de un empleo formal.

Hoy casi todo el mundo tiene un teléfono en su mano, algo así de simple, le brinda a estas empresas el terreno más fértil para sus negocios.

Le preguntamos a Natalia Zuazo -autora de “Los dueños de internet” e investigadora especialista en nuevas tecnologías -¿Cómo es hoy la relación entre tecnología y trabajo?

Audio de Natalia07.mp3: *“Lo que es cierto es que esos trabajos van a ser cada vez más frecuentes, y las aplicaciones o las plataformas tecnológicas son como suelo decir: las fábricas de la era de las redes, van a ser cada vez intermediarios más necesarios del trabajo. Entonces a lo que hay que avanzar es a la regularización del trabajo”*

P: ¿Y por qué este negocio tiene más ventajas económicas para las empresas?

L: Entre otros factores, por el llamado *crowdsourcing* o subcontratación de trabajo colectivo, o sea la externalización del servicio a través de trabajadores autónomos.

¿Qué necesitas para trabajar en un app de delivery?

Ser mayor de 18 años (click), tener documento de identidad (click) tener un lugar de residencia comprobable (click) y asistir a una charla de capacitación (click)

Además, tenés que estar inscripto en el régimen de monotributo para facturar los servicios prestados(click), contar con un medio de transporte individual, moto o bici (click) y un celular con acceso a Internet (click)

P: Sofía Scaserra nos explica la modalidad de contratación que utilizan estas empresas para ahorrarse costos en cargas sociales y sueldos fijos...

Sofía Audiosjuntos10.mp3: *“Esto es una tendencia que se ve en otros sectores, que son los “contratos de hora 0”, son tipo vos venís y trabajás para nosotros pero cobrás solamente cuando hay trabajo, cuando no hay trabajo estás ahí disponible pero no cobras porque no trabajaste. La realidad es que el hecho de “estar disponible” es estar trabajando, vos estás disponible para esa plataforma”*

Sofía Audiosjuntos05.mp3: *“No hay dificultad para demostrar que hay una relación de dependencia directa, simplemente porque el trabajador realmente depende de esa plataforma para poder trabajar”*

P: A principios de 2016 en nuestro país comenzaron a flexibilizarse los sistemas de pagos al exterior, acelerando el ingreso de nuevas plataformas digitales y filiales de empresas extranjeras. El gobierno de Mauricio Macri habilitó su rápido desembarco por considerarlo una “nueva oportunidad para generar ingresos y empleo”. (aterrizaje)

Audio MacriFinal.mp3 : *“Tiene que ver con volver a poner en valor la cultura del trabajo (...) Y eso marca realmente un enorme compromiso del empresariado internacional, del empresariado local, apostando a esta nueva etapa de la Argentina (...) Caminar juntos hacia un país con pobreza cero que se logra a partir de generar trabajos de calidad”*

P: ¿Quién hace la inversión que se necesita para que los pedidos lleguen a tu casa?

Audio Julio01.mp3: *“Todo el material lo pones tú, pones la bici, pones tu telefono, pones tu power bank,pones inclusive tu cansancio físico. De hecho cuando tienes la aplicación apagada también te llaman.”*

L: Esto explicaba Julio, trabajador venezolano de Rappi en una entrevista periodística para la Revista Anfibia. En el caso de Rappi, recién después de cumplir con quince entregas la empresa les vende los uniformes.

P: Entonces el desembarco de estas empresas no implicó grandes inversiones de capital. De hecho, el Director Comercial de la empresa Rappi, Juan Sebastián Ruales, explicó en una nota televisiva qué necesidades vinieron a responder estas plataformas π

Audio JuanSebastian01: *“Rappi nace hace aproximadamente hace unos 3 años con el entendimiento profundo de una realidad que estaba teniendo latinoamérica, y entonces lo que encontramos acá fue una posibilidad muy bonita de, como compañía crear una plataforma que conectara a estos 2 grupos poblacionales: un grupo que tiene ciertos ingresos pero lastimosamente no tiene tanto tiempo, y un grupo poblacional también bastante importante que tiene un poquito de tiempo disponible- digamos mayor que éste 1er grupo, pero que lastimosamente no tiene suficientes ingresos para las cosas básicas de su día a día”*

L: La inmediatez es un gran plus, como cuenta Dass, trabajadora de Glovo...

Audio Dass20 *“Entraron porque la gran mayoría era porque era fácil, no? Vos te anotabas, osea en realidad entrabas a la página, te fijabas qué día te capacitaban, ibas, te presentabas y salías con la aplicación funcionando en tu celular y ya podrías empezar a levantar pedidos. Entonces era como un ingreso fácil, no? Era muy fácil”*

P: Las principales plataformas de reparto que operan en Argentina son Pedidos Ya, Rappi, Glovo y Uber Eats. Tu pedido ya está en camino Seguro alguna ya está instalada en tu celular. ¿Qué onda su infraestructura?

Audio SofiaElCirculoRojo01.mp3: *“Después está el tema de la infraestructura, no? me parece que eso también es un debate de quién se hace cargo de la tecnología con la cual trabaja el trabajador, de las medidas de salud y seguridad, ni que hablar de las app de... quién provee el casco, la mochila(..) y demás, no? la infraestructura en general para la que uno trabaja. Uno ahora tiene que poner el trabajo, tiene que poner los medios, y además tiene que poner las condiciones de salud y seguridad, es una cosa de locos ya”*

L: Y hablando de locuras, otra particularidad de estas empresas es su identidad “fantasmagórica”. Sobre esto, Dass nos cuenta su experiencia cuando empezó a trabajar en plataformas de reparto...

Audio Dass 07.mp: *“Me explicaron en la capacitación a ver cómo era la app, cómo funcionaba, y demás, desde el día uno ya entendí que era una relación de trabajo como cualquier trabajador en blanco, si? Como cualquiera que trabaja bajo relación de dependencia pero ellos decidían ponerte en negro y decirte monotributista. No me importó, yo necesitaba generar ingresos y lo acepté por la necesidad que tenía y*

por la falta de trabajo que había, y dije bueno, no importa, o sea, vamos a darle para adelante y ver qué pasa”

L: Como ella, todes les trabajadores de estas aplicaciones son monotributistas, pero eso no les garantiza ningún tipo de independencia laboral. No deciden su zona de trabajo o loggeo, cuánto tiempo de descanso les conviene, los precios de su viaje, los pedidos que le tocan. Nestor y Dass, trabajadores de Pedidos Ya, nos cuentan más sobre esto...

Audio NN06.MP3 : *“Ellos lo que dicen es ser una aplicación, nada más una plataforma digital donde conecta al repartidor con el cliente y ellos no son nada. Que sos un trabajador independiente, cosa que no lo sos, ya quedó evidenciado que no somos independientes porque a nosotros nos suspenden, nos bajan o estamos por puntos, o estamos por porcentaje, te denuncia un cliente o te denuncia un local y te bloquean la cuenta. No te activas cuando vos querés, la demanda y el flujo de pedidos no es, como lo dicen ellos por viaje sino que te lo van regulando. A la persona que la tienen castigada, le bajan la demanda”*

Audio Das 09: *“Me exigían usar la ropa, no? Entonces ellos me dicen vos sos un trabajador independiente, por eso vas a pagar monotributo, no vas a tener relación de dependencia con nosotros, pero me exigían usar la ropa de la empresa. Entonces si yo soy un trabajador independiente de última me pongo una remera con mi nombre, no? No el nombre de la empresa, y si yo no me ponía el uniforme de la empresa, que además en ese momento me lo cobraban, me suspendían de la cuenta, no me dejaban llevar pedidos”*

P: El grado de dependencia es evidente en muchos aspectos. Sofía Scasserra nos explica por qué es así...

Audio SofiaAudiosJuntos06.MP3: *“El trabajador no elige ni el costo de envío ni la manera, no se puede contactar con el comprador, no le puede- si el comprador tiene una queja- no puede responder, el comprador siempre tiene la razón, no puede rechazar ventas, no puede decir no a vos no te vendo, no puede gestionar sus propios cobros, sus propios pagos, porque la plataforma gestiona todo, no puede gestionar el envío, no puede gestionar absolutamente nada de su proceso de venta; entonces es ahí donde te das cuenta que en realidad no es un vendedor, sino que el vendedor es la plataforma, vos solamente sos un repositor de góndola- por decirlo así- donde vos pones tu producto y esperás que la plataforma lo venda”.*

L: Ahora entiendo por qué cuando me bajé por primera vez una app de delivery me pedían tildar la opción “Acuerdo con las condiciones de venta preestablecidas”.

Dass nos cuenta por qué esto es un conflicto constante para la comunidad:

Audio Dass10: *“Necesitaban las dos partes, no? Que el trabajador se comporte como trabajador en relación de dependencia, y ellos comportarse como si nosotros fuéramos trabajadores independientes, y eso genera un conflicto constante. Traté de resolverlo algunas veces, me acerqué a la oficina, les expliqué, les pedí, les pregunté, nunca dieron pelota a nada, simplemente te decían que esas eran las condiciones y nada más”*

P: Estos trabajadores nunca le vieron la cara a su jefe, pero no es ningún fantasma. Los dueños de estas decisiones utilizan su arma de precarización más valiosa: *el algoritmo*.

P: En el próximo episodio, prepárate para escuchar el lado B de las publicidades de las empresas de plataformas. Le sacamos la careta a esa falsa identidad que intentan naturalizar.

Episodio 2: “¿Hacemos tu vida más fácil?”

P: En este episodio, conocí el rol que juega la publicidad de estas empresas en la creación del imaginario “emprendedor”.

L: Opinan los trabajadores de reparto sobre las ventajas y las desventajas.

Sonido ambiente publicidades de fondo

1 GlovoPediLoQueQuieras.mp3

2 PedidosYaVelocidad.mp3

3 PedidosYaVola.mp3

Baja el volumen y arranca la voz....

L: Les invitamos a hacer un ejercicio mental: Hagan un repaso de las publicidades que vieron en un día normal de trabajo... o de descanso ¿Recuerdan cuántas fueron y qué intentaron comunicar?

P: Bueno, seguramente no y no es culpa del algoritmo de You Tube, (o sí...) "Pedí lo que se te ocurra, volá... que te lo llevamos volando"

L: Escuchemos esta publicidad de Rappi en YouTube, tiene más de 8 millones de reproducciones...

Audio SoyRappiPublicidad.mp3 (rap)

P: Le preguntamos a Matías, trabajador de Rappi, si se sentía identificado con esta publicidad:

Audio MatiPublicidad1.mp3 (1) *“Es bastante chocante, hay muchos pibes que viven con un grado de desgaste bastante importante. O sea, que trabajan 10 horas por día... Los que tienen bici, laburan de más para juntar una moneda para comprarse la moto, porque no les dan más las piernas básicamente, como que eso, eso no te lo muestran”*

P: Para entender un poco más de qué se trata este imaginario “emprendedor” que aparece en la mayoría de las publicidades de plataformas de reparto, hablamos con Cecilia Ros. No, no es la actriz. Cecilia es psicóloga y directora de la maestría en Salud Mental Comunitaria de la Universidad Nacional de Lanús y co-coordinadora - junto a Miriam Wlosko - del Programa de Salud, Subjetividad y Trabajo.

Audio Cecilia1: *“La libertad, la autonomía son los valores a los que se pretende vincular la cultura del trabajo que promueven las apps.. La imagen que las apps quieren transmitir es que no son una empresa, que ellas sólo son un puente en el que necesitan tus servicios y vos que se los puedes dar, que allí no hay que cumplir horarios, no hay patronos o jefes, que uno gana en función del tiempo que está dispuesto a invertir. No hay lugar aquí para arbitrariedades, acomodos o ñoquis, cada quien recibe lo que merece”*

Audio MatiPublicidad1.mp3 (2) *“Yo incluso en la moto, qué se yo, terminás y tenés la espalda rota, los pibes terminan y no te muestran claro, o no sé digo, si se pudiese hacer algo equivalente con la cabeza, con cómo te queda la cabeza, porque tenés el celular todo el tiempo además, digo, es la pantalla, es la aplicación, es ir y hablar con gente todo el tiempo, es el tráfico, o sea, eso no está en la propaganda. El desgaste físico y mental no aparece en ningún lado. El sueldo que podés llegar a hacer, aún laburando mucho es bajísimo, y no es que estás feliz de la vida, osea al contrario. Es como una constante, la noción de que tengo que laburar para...juntar más guita”.*

Audio Cecilia1: *“Sin embargo el velo empieza a correrse entre los trabajadores de plataformas de reparto, la inocua, objetiva y hasta fetichizada gestión de los algoritmos empieza a mostrar sus fallas, sus mentiras, su explotación”*
“Y hoy puede encontrarse en los blogs de éstos trabajadores las reiteradas referencias a un funcionamiento oscuro, no transparente, que requiere un permanente estado de vigilancia para no ser estafado”

L: Venderse como proveedoras de una “herramienta informática que conecta clientes con prestadores de servicios individuales”, es la excusa ideal para no reconocer las actividades que realizan sus repartidores.

El interés por llamarlos “glovers” o “rappitenderos” no es casual. Es un léxico propio del “manual de buen emprendedor” o “colaborador” o “microempresario” que necesitan naturalizar.

Audio Cecilia 2: *“Está al servicio de generar identidad y pertenencia. Esta cuestión de ponerse la camiseta de la empresa, muy propia de la inclusión al sector privado, en este caso aparece sin eufemismos”*

Audio Jaiker01.mp3 *“Y a punta de esa intensidad digamos que todo el mundo daba lo máximo de sí, trabajando como locos y eso sí ha sido mucho la historia de la cultura que se ha bajado hacia a todos los empleados de Rappi, entonces eso esa manera de exigir a las personas al máximo”*

Audio Cecilia 2: *La publicidad, de manera muy sintética, logra hilvanar los valores que caracterizan al trabajador ideal para una parte de este nuevo mundo del trabajo: alguien seguro de sí, emprendedor, independiente, que piensa en el presente y no en el futuro, que se adecúa flexiblemente a las exigencias del trabajo, y que reconoce que tener trabajo depende de él, de su esfuerzo, y de sus competencias”*

Audio Francisco04.mp3 : *“Hoy tengo que hacer rápido porque hay bonificaciones con Glovo por el pedido; o sea bonificaciones que, te dicen: Si el pedido vale no sé, 30 \$, te cuesta \$60, vendría a ser nomás lo mismo que Rappi, pero como Rappi no está funcionando loco, hay que ser rápido, así que vamos a meterle”*

Audio Cecilia 2: *“Estos valores se combinan con una crítica a la visión de la “carrera laboral”, que en la publicidad aparece bajo ésta idea de la afirmación del trabajador como individuo singular, único, que escapa a las etiquetas de clase, género, profesión, carrera, nacionalidad, y que sólo aspira a ser dueño de su tiempo y de sus relaciones”*

Audio Dass13bis.mp3 : *“Tenía en la cabeza que era una cuestión de bueno, acelerar y no frenar, No? Y bueno, a la noche era eso acelerar y no frenar, si se cruzaba alguien, bueno...seguir esquivar y seguir, era un poco lo que tenía en la cabeza cada vez que salía”*

Audio Cecilia 2: *“Es en ese contexto que Rappi aparece en el lugar en el que sos reconocido como ese que sos, un punto de identificación con un espacio anónimo y*

singular, que no te pide credenciales ni antecedentes en tanto cumplas con los valores de iniciativa, esfuerzo y buena onda”

P: ¿Qué nos venden? ¿Una pizza o la velocidad de tenerla en la mano? ¿Quién garantiza entregar volando?

Audio MatiMedina19.mp3 : *“De autoexplotación digamos la lógica a la que te lleva el laburo. Entonces los pibes pasan en rojo, van re pasados, claro y estás muy expuesto constantemente, o sea sos vos contra un auto, sos vos contra un bondi”*

Audio Dass14bis.mp3 : *“Corrió atrás del pedido para cumplir con el cliente y para hacer 10 pesos más de propina, y resultó que te lastimaste y...estuviste 15 días, por ahí, tirado en la cama, con suerte! O más! Y...y la falta de dinero que venía entrando se siente, se siente, se nota, la flia lo nota y el cuerpo duele”*

L: Es una creencia que necesariamente está ligada con la venta de una ideología individualizante. Como si existiese una dimensión paralela en la que se supone que la protección y la regulación laboral del empleo no se aplican.

P: También conversamos sobre esto con Sofía Scassera, economista e investigadora en el Instituto del Mundo del Trabajo de la UNTREF.

Audio SofiaAudiosJuntos09.mp3 *“Lo que muestra es la sobreexplotación del trabajador, no? O sea, este tema de estar sometido a una lógica completamente de capitalismo neoliberal, donde el trabajador es sobreexigido más allá de lo que puede y de lo que debe hacer, digamos. Vos al ser trabajador de una plataforma, tendrías que poder trabajar en condiciones dignas y decentes, con garantías y con una estabilidad laboral determinada, que no tengas que someter tu cuerpo a semejante estrés de tener que estar en varias plataformas justamente para no tener tiempos muertos”*

P: Los “tiempos muertos” es todo un tema para los repartidores. Pueden perder tiempo cuando un pedido es rechazado por el cliente y debe ser devuelto, cuando el local se retrasa en la entrega, cuando están horas y horas pedaleando y la aplicación no les demanda entregas, cuando el soporte de la aplicación no les responde ante una consulta.

Nestor es trabajador de Rappi y nos cuenta su experiencia:

NN08: *“Tampoco es que si vos tenés trabajo te van a pagar esa hora, las horas que vos estés en la calle y sacaste 5 pedidos, son los 5 pedidos que vas a cobrar. Y vos capaz que estuviste 8 hs para sacar 5 pedidos”*

L: Los problemas son cotidianos y muy impredecibles. Un pedido puede demorar 20 minutos o hasta 2 horas. Resulta casi imposible proyectar si la jornada laboral será reductible.

Francisco03 *“Lo importante no es cuánto te pagan o cuánto ganas por los pedidos, porque eso es muy subjetivo, ya sea por distancia, ya sea por bonificaciones en tal caso de Glovo, y también por tiempo de espera, todo eso es diferente en cada una de las plataformas de delivery, de pedidos de comida”*

P: Pensando en el futuro del trabajo: ¿El trabajo por cuenta propia está desplazando al trabajo subordinado tradicional?

Cecilia audio 3b: *“Plantear la cuestión como trabajo por cuenta propia y trabajo en relación de dependencia o subordinado esconde que detrás de esto no se juegan necesariamente elecciones personales libres sino que está en juego el pasaje del trabajo asalariado al trabajo flexible y precario en un contexto en el que no hay trabajo para todos.*

La sociedad industrial generó un modelo de trabajo en el que la fuerza de trabajo recibía a cambio de su tiempo la estabilidad del empleo y algunas garantías o derechos laborales, en cambio, la lógica de la empleabilidad ha invertido los términos porque ha instalado esa condición, no como un atributo del mercado sino del sujeto: es el trabajador el que tiene que volverse empleable, apetecible para el empleador, para ello tiene que desarrollar competencias físicas, emocionales y cognitivas, adecuables a las demandas cambiantes de las organizaciones de trabajo, de allí surge esta idea del empresario en sí mismo, uno se vuelve su propio representante o el gestor de su perfil laboral. Esto genera en el trabajador la vivencia de incertidumbre y de falta de garantías.

DASS21 *“O es blanco o es negro, o soy independiente o no lo soy, o yo impongo el valor del envío entendés? o me pagas por mes, no existe esto de que yo esté todo el día a disposición tuya, y si me sale un pedido gano 70 pesos, y si me salen 20 gano, no sé 300 pesos me entendés? O 2000 pesos, pero tengo que estar 12 hs ahí a la suerte esperando a ver qué pasa? No? o sea”*

Cecilia audio 3B: *“Un cierto contrato simbólico presente en la sociedad salarial se ha roto, a esto se suma la llamada ideología de la excelencia, el siempre más, que lleva a un involucramiento creciente de la subjetividad con el consecuente auto disciplinamiento. Como conseguir y mantener el trabajo es una experiencia incierta, una vez lograda hay que sostenerla a cualquier costo”*

Tormenta

MatíasMedina07 *“Me pasó un día de lluvia que fui hasta un Coto, era un pedido enorme, fue, de muchos kg, lo llevé hasta el lugar, en el lugar no lo recibieron,*

tenés que comunicarte con soporte, soporte no no es que podes hablar con alguien a veces tardan 5 min en responder, a veces tardan 10, a veces media hora, y no podes hacer nada . Me dijo ok llevalo. El tema es, bueno yo estaba en Palermo, por Recoleta y lo tuve que llevar hasta Villa Crespo, perdí media hora en ir desde el supermercado hasta el lugar del cliente y desde el lugar del cliente hasta el depósito. - ¿Y ahí no te pagan doble?- Claro no, solamente te pagan el viaje, y es una hora de tiempo o más incluso, y bueno eso, manejar con lluvia”

Trueno

Cecilia audio 3B: *"Autores de diversas disciplinas hablan del emprendedor, un emprendedor que siempre está en deuda, nunca alcanza a estar a la altura de lo que podría dar”...*

L: Las “horas muertas” son el momento ideal para charlar, fumarse un pucho o simplemente, mirar el celular hasta que llegue la hora de arrancar

Rap

Camilo06 *“Es un trabajo con mucho tiempo ocioso, quizás una persona que está 10 hs dedicada a eso y trabaja en un sentido de pedalear, 7 de esas 10 o 12 hs, tiene que sí o sí conformar una comunidad con el resto de las personas, estás ahí, te pones cerca de la puerta de un bar que haya por ahí y son como 5”*

P: ¿Por qué les repartidores deben loguearse en múltiples cuentas?

Audio SofiaAudiosJuntos08.mp3 *"Porque como hay un exceso de oferta de trabajo, hay un exceso de repartidores por sobre la cantidad de pedidos que tiene la plataforma, porque no hay una regulación, y la plataforma acepta a cuantos repartidores quieran. Y en muchos casos justamente lo utilizan como manera de penalización el no darte trabajo, el no darte entregas, entonces el repartidor opta por tener varias cuentas en muchos casos en diversas plataformas para poder seguir recibiendo pedidos para poder seguir trabajando, cobrando un sueldo, aún en los tiempos muertos digamos, en una plataforma por ahí le surge un trabajo en otra”*

P: El alquiler de cuentas es algo que hacen muchos trabajadores por necesidad, no por opción, como nos cuenta Bárbara, hermana de Franco Almada, trabajador de Pedidos Ya que perdió su vida en un accidente mientras se encontraba trabajando:

Audio BarbaraLID_Recorte4 *¿Por qué los chicos salen a alquilar una cuenta? Porque quizás en su momento tuvieron una cuenta y se las dieron de baja por tal o cual motivo, como hemos visto, porque sí o por alguna boludez o porque andá a saber lo que te pasó y no podes justificar, porque capaz no podes ni ir al medico*

porque situación pandemia. Entiendo que es algo que no está bien pero entiendo que es algo que uno hace por necesidad también. Y que merece ser regularizado.”

L: Otro de los problemas que denuncian los repartidores es el riesgo del trabajo en las calles, la inseguridad laboral y el robo de sus vehículos. ***PAISAJE SONORO DE CHOQUE*AMBULANCIAS**

L: La única medida de seguridad con la que cuentan los repartidores son las alertas en sus propios grupos de WhatsApp

AUDIO NN10: *“Nosotros empezamos a recorrer los hospitales, nos enterábamos de los accidentes, lo que hacíamos era tratar de saber quién era el accidentado, si era Argentino, si era extranjero, si tenía familia, a dónde era trasladado”*

Rapp unamonos...

L: En el próximo episodio, escuchá cómo les afecta el algoritmo a los repartidores. El trabajo del futuro ya es parte de nuestro presente. ¿Llegó para quedarse?

TRUENO

Episodio 3: El algoritmo no es neutral

Duración total: 12:39”

Intro:

L: En este episodio, vas a conocer distintas experiencias de repartidores que nos cuentan por qué el algoritmo es un arma de precarización laboral.

P: Mujeres, estudiantes e inmigrantes ¿el ranking más invisible?

Audio MatiMedina 11.MP: *“Vos nunca podés saber quién te califica, de qué forma ni por qué, si te calificaron bien”*

Audio Dass 08: *“Te exigían cosas que no correspondían, ahí siempre fue el conflicto porque si bien vos desde el día 1 vos sabés que te están cagando, igual vos por necesidad lo aceptas, pero al correr del tiempo cada vez te molesta un poco más”*

P: “Eso que molesta”, el algoritmo, lo describe muy bien Sofía Scassera...

Audio SofíaAudiosJuntos01.mp3 *“Es una ecuación matemática que pone variables dentro de sí, que las ordena, que las maximiza, y que determina una decisión, que toma una decisión, esa decisión puede ser distintas cosas, como por ejemplo: cuál va a ser el próximo trabajo que vamos a tener, si somos elegibles para un puesto laboral o no, cuál fue nuestra performance y demás. Entonces en este sentido es*

importante empezar a entender que esos algoritmos no son neutrales, no es esa idea que existe de que en realidad si es matemático, es exacto, es correcto y es neutral sino que ese algoritmo es programado por alguien que está detrás y que, tenemos que empezar a entender que hay una escala de poder, hay intereses y no es verdad que por ser matemático es neutral, es exacto, etc etc sino que esconde intereses que muchas veces responden a los mismos intereses que tenía nuestro jefe de antaño. Digamos, intereses corporativos”

P: El interés corporativo llega al punto de responsabilizar al trabajador cuando falla el sistema de cobro online. Esto nos cuenta Francisco en un día casi perdido...

Audio Francisco 05: *“Bueno, les cuento cómo terminó todo: le tuve que hacer la entrega al cliente de los productos, y el chat de soporte se comunicó conmigo porque no pudo cargar su tarjeta, ni le dan la opción de cargar otra tarjeta, así que el chat de soporte me dijo fue que me van a cargar la deuda a mí, y que luego les escriba a ellos explicándoles que entregue los productos y que ellos me sacan la deuda que son 850 \$ y nada, igual me genera la deuda a mí, no me gusta porque generalmente te cagan con esas cosas. Me generan una deuda a mí por algo que yo no me voy a comer, que otra persona va a disfrutar, que yo sé que estoy prestando un servicio, pero háganse responsable ustedes loco, no yo, soy el más afectado, salgo a trabajar y esa plata quién me la regresa porque no me la va a regresar Glovo, entonces no sé, siento que ya la noche se cagó. Bueno, vamos a ponerle onda y ver qué otros pedidos salen y listo”*

P: El caso de Francisco no es una anécdota individual ni un caso aislado, se trata del constante accionar que se aplica a todos los trabajadores según su ranking semanal, su calificación y zona de loggeo. En algunos casos, si no tienen plata en efectivo para coordinar la entrega, la aplicación decide por su cuenta suspenderlos, como cuenta Matías:

MatiasMedina10 *“Fui hasta la tienda, y en la tienda me dijeron: mirá son \$700 pesos, yo no tengo los \$700, al pedido lo tengo que liberar, como lo liberé, me suspenden de la aplicación por 1 hora”*

L: Sofía nos sigue explicando cómo funciona:

Audio SofíaAudiosJuntos02.mp3 *“Es bastante difícil hablar con un ser humano, poder tener una comunicación directa con lo cual si el algoritmo ha resultado injusto conmigo en la decisión, o yo considero que tengo un derecho a réplica, muy probablemente no lo pueda ejercer. Por ejemplo, si yo llegué tarde a entregar un producto, porque tuve un accidente, o no llegué a tiempo porque mi hijo se enfermó o lo que sea, el algoritmo es lapidario, te castiga poniendo que vos no*

llegaste a tiempo, que sos un trabajador ineficiente, que no has tenido la performance que corresponde, y por ende no sos digno de confianza”

L: El sentimiento de injusticia es total, por eso una de las principales demandas de los repartidores es la transparencia del algoritmo...

Audio de Natalia02: *“Conocer cómo funciona el algoritmo para poder defenderse es uno de los nuevos derechos de los trabajadores. Las empresas te van a decir que vos no lo podés conocer porque es un secreto corporativo, y que parte de sus ganancias dependen de un secreto corporativo”*

Audio Natalia04: *“Y de hecho en la UE, la transparencia de los algoritmos está en el nuevo reglamento general de protección de datos de la UE, es ley. Así que ¿Por qué no podríamos hacerlo acá?”*

L: Esto se preguntaba Natalia Zuazo. ¿Qué secretos necesitan ocultar?

A muchos, no les queda otra que seguir pedaleando, otros prefieren cambiar de laburo en estas condiciones

P: Cuando pedimos un delivery, ¿Estamos alimentando la precarización?

Audio de Natalia05: *“Al principio cuando aparecieron las aplicaciones de delivery había como un debate respecto de si pidiendo un delivery a través de alguna de estas aplicaciones, nosotros ayudábamos a ese sistema a precarizar a los trabajadores, contribuíamos a esa rueda de precarización. Lo que es cierto es que los trabajadores a partir de eso tienen trabajo, el problema no es ese, sino que ese trabajo esté regulado, sea bien pagado, tenga sobretodo derechos.”*

Audio de Natalia06: *“Quieren trabajar, que el trabajo es voluntario, que obviamente hay una parte que encuentra ahí un trabajo porque no encuentra en otro lugar un trabajo pero lo que para muchas esas personas ese trabajo es elegido. Entonces no tenemos que pensar que estamos ni haciendo un favor, ni precarizando al trabajador por elegir pedir un delivery a través de esa aplicación”*

Audio de Natalia03: *“Tenemos que generar garantías y derechos para los trabajadores, o sea, hay que proteger al trabajador, no al empleo.”*

L: ¿Por qué vemos tantos pibes que eligen trabajar en apps?

Audio Néstor NN12: *“Entró mucha gente que no trabajaba de esto, que fue despedida de una fábrica, o fue despedida de otra actividad, entró a la app por el tema de que era lo más fácil, lo más rápido para trabajar y obtener plata”*

P: Según una investigación especial realizada por La Izquierda Diario en 2017, “Las mujeres, las más precarizadas”, ese mismo año tres de cuatro mujeres que tenían un trabajo por cuenta propia no lograban juntar ni siquiera el equivalente al salario mínimo. Dass es el único sostén de su familia y nos cuenta por qué eligió trabajar en aplicaciones de delivery.

Audio Dass 01: *“Soy mamá de una nena”*

Audio Dass 02: *“Yo necesitaba trabajar en un horario en el que haya alguien en mi casa, no? En un horario en el que alguien se pudiera comprometer en cuidarla sí o sí, y bueno, cada persona tiene su vida y cualquier persona que tiene un ingreso de un sueldo promedio es imposible pagar una niñera”*

Audio Dass 03: *“Imaginate para mí trabajar de 1 de la tarde a 4 y media 5 era imposible, no no había ningún trabajo que vaya a, no había un lugar que me pueda dar un trabajo durante 4 hs y yo necesitaba sí o sí generar un ingreso”*

Audio Dass 04: *“Me había comprado la moto para ahorrarme el tiempo de ir y venir del trabajo y me comentaron el tema del delivery, y dije bueno, vamos a probar, y claro, el delivery es a la noche de 8 a 12”*

Audio Dass 05 (2:24): *“Aparte ella los fines de semana se va con el papá. Entonces el fin de semana el delivery trabaja mucho. Era como que era ideal el horario de trabajo para poder generar ingresos constantes si? Y además que, por más que suspendan las clases o haya jornada de docentes, o ella se enferme y no vaya a la escuela, no importaba, yo igual puedo ir a trabajar”*

L: Según la Organización Internacional del Trabajo, la precarización es uno de los motivos por los cuáles las mujeres, en la mayoría de las ramas laborales, ganan alrededor de un 28% menos que los varones. En trabajos informales, la brecha llega al 36%. El problema se amplía si las mujeres son madres. La diferencia entre los salarios de madres que tienen hijos ronda el 17%.

AudioDass24: *“Eh... mi trabajo a mí me gusta, me gusta, no lo cambiaría, te puedo decir que me encanta, vos decís "es una loca de mierda" no? Arriba de la moto, en invierno, con frío, me duelen los huesos, me cae la lluvia, me moja la cara, pero a mí me gusta mi trabajo. Me molesta las condiciones en las que estamos, las condiciones en las que nos ponen, porque es la verdad”*

P: Matías tiene 27 años, es estudiante de profesorado de geografía y nunca tuvo un trabajo registrado

Audio MatiMedina01: *“Arranqué en Rappi básicamente porque conocía otra empresa que es Glovo, me había llegado información que estaba relativamente*

bueno trabajar ahí, sin muchas condiciones de contratación, yo lo sabía pero necesitaba laburar porque me había quedado sin laburo así arranque con Rappi.”

Audio MatiMedina03: *“Lo que tiene entre comillas bueno es que puedes arrancar inmediatamente y en cualquier momento”*

L: Según el informe realizado por la CIPPEC, “Economía de plataformas y empleo”, 4 de cada 10 trabajadores de Rappi y Glovo tienen terciario o universitario completo y si sumamos quienes cursaron o cursan estos niveles llegamos al 95%.

Audio Francisco01: *“Como me dijo mi mamá alguna vez: que lo que yo vaya a hacer lo haga bien y que lo haga con amor y con cariño. Para mí no es solamente hacer dinero sino hacer algo que me guste y entretenga”*

P: Según la **Organización Internacional para las Migraciones**, más del 20% de los trabajadores de plataformas provienen de otros países. Las personas de origen venezolano, se destacan como el colectivo inmigrante más numeroso. Un informe de esta organización destaca que los trabajadores inmigrantes sudamericanos tienen un 12% más de probabilidades de acceder a un empleo informal que los trabajadores argentinos.

BICICLETA CALLE TRÁNSITO

L: Es verano en Buenos Aires. Francisco pedalea con 29 grados por Avenida Corrientes. Quiere agarrar la bicisenda pero un taxi se le cruza por la derecha. Decide tomar Sarmiento porque cree que llegará más rápido a entregar el pedido.

Audio Francisco09: *“Otras cosas con las que soportar el día a día para ganarte unos pesos pues es el tráfico porque no en todos los lugares hay bicisenda y tienes que andar por la calle. A mí no saben cuántas veces me han puteado, de que esto no es la bicisenda. Bueno, ¡dale, boludo! Los taxis te odian, no sé por qué?!”*

P: Entre los obstáculos más frecuentes se encuentran las barreras lingüísticas, la falta de homologación de credenciales, las barreras jurídicas y administrativas, falta de representación, la discriminación y la xenofobia que los ubican en una situación de urgencia financiera y los impulsa a aceptar los trabajos más inmediatamente disponibles y accesibles.

L: En el próximo episodio, conocé la opinión de los trabajadores, abogados y otros especialistas sobre las iniciativas de regulación laboral del sector en la actualidad.

P: ¿Qué cambios reclaman y por qué?

Episodio 4: ¡Regulación YA!

Intro

P: En este episodio: de ilegales a esenciales, ¿Por qué no existe una regulación que los proteja?

L: ¿Qué legislación es necesaria?

L: La regulación laboral de las plataformas digitales como Rappi, Glovo y Pedidos ya continúan siendo analizadas acá y en todas partes del mundo.

***Dass25:** “Hay veces que los mismos abogados te dicen “Tenés que llegar a un arreglo porque no hay forma de garantizar que la empresa cumpla”*

P: En Agosto de 2019, el Juez Gallardo dictaminó la suspensión de la actividad de reparto en la ciudad de BA, por haberse vencido el plazo en que las Plataformas debían regularizar algunos aspectos de la actividad.

***Audio Canal9:** “¿Habrà delivery el fin de semana? Un juez, el juez Gallardo, ha determinado que el fin de semana tienen que suspender la actividad estas empresas de delivery. Además se les ordenó a las TDC suspender y bloquear las operaciones, le ordenó a la policía de la ciudad de BA hacer operativos, y cuando encuentren una de estas cajas o entregas con moto o bicicleta decomisen la mercadería y las manden a analizar. Las empresas tenían una medida que cumplir que era regularizar la situación del personal en dos aspectos, tanto en lo laboral como en los aspectos sobre todo de tránsito. Dice el Juez Gallardo: no presentaron una lista con todo el personal, no presentaron una constancia de que les entregaron a cada uno todo el material de seguridad vial, y además la fijación de la caja a la bici o moto. Además, debían presentar las empresas, acreditación de que todo el personal que reparte tiene libreta sanitaria, finalmente una constancia de regularidad laboral y además la cobertura seguros”*

L: A mediados de julio del 2020 la Legislatura de la ciudad de BA sanciona una nueva reglamentación para repartidores. El oficialismo porteño la presenta como una nueva “regulación vial”, dejando fuera la participación de los trabajadores en la elaboración. Así lo expresaron en una carta leída en la Comisión de Trabajo de la Legislatura:

***Audio CartaAppRecorte:** “Se trata de una iniciativa que flexibiliza los requisitos de funcionamiento de las plataformas admitiendo expresamente el trabajo autónomo*

e imponiendo multas y requisitos discriminatorios contra los trabajadores. Nunca fuimos convocados ni escuchados para la elaboración de este proyecto. El proyecto que hoy se trata no reconoce derechos, exige a las plataformas de las entregas de implementos de seguridad e impone más requisitos. Porque la finalidad de este proyecto es restringir nuestra libertad de trabajar. ¿Por qué se nos trata como “microempresarios”? Los trabajadores no somos una empresa que deba ser habilitada. Esta iniciativa habilita a la autoridad administrativa a requerir la presentación de la documentación migratoria para poder trabajar, sabiendo que la enorme mayoría de nosotros somos trabajadores migrantes ésta medida es xenófoba y arbitraria”

P: Le preguntamos a Juan Manuel Ottaviano, abogado laboralista y asesor legal de “App Sindical”, ¿Qué objetivos tiene la nueva reglamentación sobre los repartidores?

AudioJuan1: *“El proyecto que presentó el oficialismo en la Legislatura Porteña tiene un objetivo muy concreto que es cargar todas las responsabilidades habilitatorias sobre los repartidores como si se tratara de microempresarios, de fleteros que tienen que registrarse ante la autoridad pública para poder trabajar, lo cual es una injusticia y además los califica de alguna manera como microempresarios cuando quienes deberían tener las responsabilidades de la prestación del servicio de venta y de reparto son las propias plataformas a las que según el texto del proyecto no se las hace cargo de la entrega de implementos de seguridad y menos aún de la garantía de proveer un seguro de vida o de riesgos de trabajo.”*

AudioJuan2: *“Además, un hecho es que ni la justicia ni el parlamento nacional ni tampoco las legislaturas locales reconocieron hasta ahora la relación de trabajo que vincula a las empresas de plataformas con los repartidores, y en ese marco, que no exista una propuesta de regulación seria que responsabilice adecuadamente a las plataformas por el servicio que prestan, y además protejan a los trabajadores y trabajadoras que realizan el reparto es sin dudas una demora por parte de todos los responsables de definir de una vez y para siempre que quien presta trabajo para una empresa debe gozar de derechos básicos”*

L: ¿Qué modelos de regulación de trabajadores de reparto existen en el mundo? ¿Existen?

AudioJuan3: *“Todavía no hay un consenso, ni siquiera una iniciativa a nivel global o en el derecho comparado que podamos utilizar como espejo para pensar una regulación adecuada. Creo que la Argentina está muy avanzada en ese debate y que también hay que escuchar para eso a los trabajadores porque las demandas, los reclamos incluso la autopercepción en muchos trabajadores es compleja. Hay trabajadores que se consideran claramente empleados de la plataforma y hay trabajadores que también valoran, y mucho, las libertades específicas y relativas*

que este modelo admite. El problema es que hasta ahora esas pequeñas libertades garantizadas sirven de excusa para que la llamada “economía colaborativa” considere a los trabajadores de plataformas como trabajadores autónomos. Eso no es justo, yo creo que hay que invertir esa regla. Que hay que reconocer esas libertades garantizadas con los derechos que corresponden a cualquier trabajador y trabajadora que preste servicios para una empresa.”

P: En marzo del año 2020, pocas semanas antes del inicio de la cuarentena obligatoria, el gobierno nacional a través del Ministerio de Trabajo, diseñó el primer proyecto de ley con idea de ponerlo a debate entre los distintos actores involucrados en la economía de plataformas.

Audio O Donell *“Es un régimen que va a estar por afuera del régimen de contratos laborales, es un régimen mucho más flexible desde el punto de vista de las empresas que el régimen que tiene una empresa con un trabajador en relación de dependencia, es más parecido a los empleos en casa de flia o el empleado rural, regímenes medio especiales que buscan darle una legalidad y ciertos derechos pero que no significa para las empresas tampoco asumir plenamente las obligaciones de un trabajador en relación de dependencia”*

P: ¿En qué estado está el proyecto de ley que impulsa el gobierno nacional?

AudioJuan4: *“Hasta ahora hay un anteproyecto, una propuesta que elaboró el Ministerio de trabajo, que entiendo que está siendo consultada o abierta a consulta de los diferentes actores que tienen interés, y que merecen ser escuchados para pensar la mejor regulación protectoria para el sector, me parece que no hay que dejar de darle espacio a c/u de los trabajadores, organizados o no, cámaras empresarias inclusive para debatir ampliamente cuál es el mejor modelo a aplicar, sobretodo porque si la Argentina alcanzara una regulación adecuada para este sector, eso podría ser un antecedente muy importante a nivel global”*

L: Natalia Zuazo, escritora especialista en política y tecnología, opina que también sería un gran avance:

AudioNatalia1: *“No es una ley que vaya a fondo con la situación pero es un avance y en ese sentido es positivo, no habla de éstos trabajadores plenamente como trabajadores pero es una regulación para adelante, que empieza a reconocerles derechos como trabajadores, y no solamente como socios o como algo en el limbo”*

L: También le consultamos a Cecilia Ros, psicóloga y directora de la maestría en Salud Mental Comunitaria de la Universidad Nacional de Lanús, ¿Qué debería reconocerse en una regulación laboral para el sector?

Cecilia Audio 5:

"Las mismas debieran reconocer la relación de dependencia encubierta, y las obligaciones vinculadas a la misma: seguros, licencias por enfermedad, por accidentes. El tema es que ese reconocimiento contradice o pone en jaque la lógica de estos formatos de contratación. Es en este punto que se vuelve necesario una colectivización de los reclamos que impida naturalizar esa transacción de trabajo por dinero haciendo recaer cualquier responsabilidad sólo sobre el trabajador"

P: Las primeras huelgas de apps organizadas por repartidores autoconvocados y organizados, iniciaron un debate que aún continúa abierto: ¿Cómo conquistar su condición de empleados en relación de dependencia? ¿Qué regulación es necesaria en este contexto?

Dass26: *"El Estado le permitió mucho tiempo a las empresas funcionar de esta manera, permitió que ellos nos exploten, porque para mi el Estado debería haberse sentado desde un principio, al ver los reclamos, al ver todo lo que está pasando, haber dicho bueno a ver ¿Qué hacemos? Acá en Argentina tenemos una ley de trabajo, aparte hay un gremio que representa la actividad, además hay un convenio colectivo de trabajo para esta actividad, digamos ya está estipulado un sueldo, ya está asentada una jornada laboral, ya están asentadas un montón de cosas ¿Por qué no se cumple la ley?"*

L: Según Sofía Scassera, investigadora de las nuevas tecnologías y el mercado laboral:

AudioSofiaAudiosTodosJuntos3: *"Cada vez más se transforma en una necesidad que haya una voz que represente a todos estos vendedores, a todos los trabajadores de la economía de la plataformas, porque se entiende que no hay manera, primero de auditar ese algoritmo, digamos es un poder demasiado grande para que un trabajador pueda demostrar que el algoritmo ha sido discriminatorio y que pueda decir, y que pueda hacer llegar su reclamo"*

P: En el próximo y último episodio de este podcast, algo tan impensado como la pandemia mundial del Covid 19, visibiliza aún más las precarias condiciones en que se encuentran los trabajadores de reparto.

Episodio 5: Delivery en la era del Coronavirus

Duración total: 15:32"

Música: Coronavirus.

Intro:

P: En este episodio, vas a escuchar cómo trabajan los repartidores en tiempos de pandemia mundial. ¿Cómo es ser esencial trabajando sin derechos?

L: La coordinación internacional desafía a un sistema laboral que llegó para quedarse.

Audio Conferencia1.mp3: *“Por ese decreto, a toda la Argentina, a todos los argentinos, a todas las argentinas, a partir de las 0 horas de mañana deberán someterse al aislamiento social preventivo y obligatorio. Esto quiere decir, que a partir de ese momento nadie puede moverse de su residencia, todos deben quedarse en sus casas.”*

P: Una pandemia que cambió el mundo entero. Que puso en relieve las desigualdades socioeconómicas de las distintas regiones. Que los estados se vieron obligados a desarrollar nuevas políticas públicas para defender a sus ciudadanos. Que la mayoría de los gobiernos hayan declarado la obligatoriedad del aislamiento, desnudó desigualdades sociales de todo tipo, como el sistema de cuidados en el hogar sobretodo en las mujeres y también, de las nuevas formas de trabajo.

***Audio América TV/Graña** *“Hay preocupación por lo que pueda pasar en el conurbano obviamente, en términos económicos la cuarentena ha acertado el modo de vida de millones y millones de personas que vieron reducidos sus ingresos casi a la nada y que están viviendo de lo que pueden”*

P: Y los “trabajadores esenciales” son los más afectados por esta “nueva normalidad”.

L: En abril del 2020, la Cámara Argentina de Comercios y Servicios sacó un spot muy “intencionalmente” emotivo sobre la esencialidad, escuchemoslo:

Audio ElTrabajoEsEsencial *“En estos días los argentinos nos unimos para darle valor a lo esencial. Esencial es que nos quedemos en casa. Esencial es el trabajo de los que te traen. Esencial es que valoremos y estemos orgullosos de quienes arriesgan e invierten para generar puestos de trabajo. Cámara argentina de comercio y servicios.”*

L: Cuidar el trabajo esencial parece ser responsabilidad de todos según la Cámara, pero en verdad, hay actores políticos mucho más responsables que otros.

P: Por un lado, los estados deben construir políticas sanitarias y actualizar legislaciones laborales que defiendan la fuente de trabajo y la vida del trabajador esencial en contextos críticos de pandemia.

Audio Lid : *“Según la OIT, 3 de cada 4 jóvenes del mundo trabajan en la informalidad”*

P: Las empresas que emplean trabajadores esenciales, deberían garantizarles la máxima seguridad sanitaria y estabilidad económica.

¿Qué opinan los trabajadores?

Audio Dass19: *“Está bien que trabajemos, que tengamos el permiso, que tengamos el trabajo, está perfecto. Además, es necesario. Porque un delivery te puede hacer como mínimo tres pedidos en una hora, en una jornada de ocho horas son 24 pedidos. Son 24 personas que no salieron a la calle y salió una sola.”*

L: Desde que comenzó el aislamiento preventivo social y obligatorio en Argentina, las empresas digitales de delivery duplicaron y hasta triplicaron la cantidad de repartidores. La migración hacia empleos informales mediados por la digitalidad fue inédita en la historia del país.

P: Marcelo, trabajador de Glovo, empezó a trabajar en la app a fines de Marzo, cuando comenzó la cuarentena:

Audio Marcelo3: *“Yo arranque en Marzo, pero es parte del contexto de que no sé hace dos años vengo saltando de laburo en laburo, y fue lo más rápido que encontré en marzo como para agarrar unos mangos. Pensé que era un laburo más transitorio, que lo iba a agarrar y capaz después iba a agarrar otra cosa, pero bueno obviamente con la pandemia fue lo único que quedó a mano así como le quedó a mano a miles de pibes más que se quedaron sin laburo en medio de la pandemia y tuvieron que agarrar esto como un laburo para agarrar unos pesos. Así que básicamente lo agarré porque era lo primero que tenía y ahora lo sostengo porque es lo único que hay digamos”.*

P: Si bien el comercio electrónico es una modalidad que viene creciendo hace años, la digitalización de lo cotidiano durante la cuarentena, obligó a la mayoría de los comercios a abrir un canal de venta online para sobrevivir. Solo durante el 2019 se registró un crecimiento de casi el 80% en términos de facturación. Más de medio millón de argentinos hicieron su primera compra online durante la pandemia. Según el informe “Ecommerce en pandemia” de la propia Cámara Argentina de Comercio Electrónico, su crecimiento en supermercados fue de más del 300% en las primeras semanas de la cuarentena.

Pero ¿Cómo funciona el **#QuedateEnCasa** para los trabajadores de reparto?

Audio Dass18: *“Yo en este momento estoy embarazada, no puedo salir a trabajar, mi pareja sí lo hacen, mis amigos sí lo hacen, mi familia sí lo hacen, estoy en un*

núcleo donde todos trabajamos de esto, y necesitamos trabajar, vivimos el día a día, no hay otra opción que sea trabajar para nosotros”

Audio Marcelo2: *“Somos esenciales: proveemos de sus necesidades a los abuelos, somos los que les llevamos el alimento a los demás trabajadores como las enfermeras de la primera línea, los que hacemos posible que las madres no salgan de sus casas con sus hijos a hacer las compras.”*

Francisco06: *“Yo siempre toco con este cosito con este dedo, el meñique y después me desinfecto.*

- ¿Quién es?

-Hola buenas

-Si?

-De... Glovo

-Si ya bajo”

L: Le preguntamos a Roger, Francisco y María Belen ¿Se sienten seguros trabajando en la calle?

Roger1: *“Hoy en día si sufrimos accidentes, un robo, alguna enfermedad, ese tiempo no devengamos ningún sueldo, estamos nosotros por nuestra propia cuenta, así que no nos sentimos así”*

Audio Francisco 08: *“Por ahí es un poco también más peligroso porque bueno, todos los ciclistas somos los más vulnerables, te lo digo yo que he tenido 2 accidentes en bicicleta: uno me atropellaron, en el otro me abrieron la puerta y salí volando, y hasta ahorita sigo con el dolor”*

MariaBelén2: *“En mi caso, cuando veo un grupo grande de trabajadores, decido reasignar el pedido por más que me afecte en la puntuación, prefiero resguardarme. En la empresa en que estoy yo, me ponen la hora en rojo, directamente no puedo trabajar durante esa hora y obviamente baja la puntuación”*

L: ¿Qué medidas de seguridad implementaron las empresas cuando se declaró la pandemia y el aislamiento obligatorio?

Audio Dass17: *“No se enseñó la importancia de la distancia, del hecho de llevar el barbijo puesto, no llevarlo en el cuello. De usar alcohol en gel constantemente. Tratar de impedir el contacto con el cliente lo más posible. Eso no hubo nadie que capacite. Te mandan un mail como si estuviéramos hablando de... no sé dos más dos en cuatro. Osea estamos en una pandemia, en una emergencia sanitaria.*

Estamos hablando de que hay países donde mueren 700, 600 o 400 personas por día, donde hay fosas comunes. Hay lugares donde no llegan a levantar los cuerpos. Estamos hablando de una emergencia sanitaria real y vos le mandas un mail a una persona para explicarle algo, o sea cuando le mandas 30 mil mails por día o sea no los leen. No hubo una capacitación real que impida que se propague la enfermedad continuando con la actividad como está continuando.”

Audio Marcelo1: *“Nosotros desde el inicio de la cuarentena somos considerados trabajadores esenciales; sin embargo no nos brindan los elementos adecuados, por ej los elementos de seguridad que nos pueden salvar la vida, como un caso, ese por ej lo tenemos que comprar, yo lo tuve que comprar, todos los pibes lo tienen que comprar, inclusive esto: un barbijo, tuve que comprar uno nuevo porque lo tenés que cambiar todos los días, el alcohol en gel, los guantes, todos los elementos de higiene que nos previene del contagio de covid, bueno, todo eso lo tenemos que comprar nosotros. Las empresas llegaron a nivel de mandarnos un mail cararota que nos dice “héroes”, no nos brindan los elementos adecuados, y nosotros si sufrimos un accidente estamos totalmente a la deriva porque no tenemos ART, porque no tenemos obra social, ni hablar de vacaciones, ni hablar de sueldo fijo. Yo vengo hace 2 años saltando de laburo en laburo, 3 meses en una empresa, 6 en otra, te despiden”*

P: ¿En algún momento te entregaron elementos de prevención para trabajar?

Audio Dass16: *“En primera instancia, se repartió tarde. Segundo, se repartió poco. No llegó a la totalidad. Hoy por hoy, hay muchos que no tienen el kit con el barbijo, los guantes y el alcohol. Los que sí les dieron les dieron muy poquito, no alcanza.”*

L: ¿Cuál fue el accidente más grave que tuviste mientras estabas trabajando?

Audio Dass29: *“El accidente más grave que tuve, estuve como un mes de reposo, tuve traumatismo de tórax, tuve problemas con la rodilla, con el hombro, la muñeca, tuve que hacer kinesiología durante seis meses, estuve mucho tiempo sin trabajar”*

L: ¿Por qué si el gobierno los considera esenciales no implementa una regulación adecuada para que las empresas de apps garanticen una cobertura de salud mínima a sus trabajadores?

Audio Dass27: *“¿Cómo puede ser que esto esté a la vista de todos, a la vista de todos esté? de lo que nos está pasando, la precarización que hay, y nadie haga nada”*

BarbaraLID_Recorte5: *“Yo venía pensando, hay gente que todavía no cobró el primer IFE de 10 mil pesos. Hace dos meses que estamos en pandemia y hay gente que no cobró el primer IFE. Hay gente que hace dos meses que no percibe nada porque labura al día, hay gente que sus empleadores los dejaron en banda.”*

Audio Dass28: *“El Estado tiene que estar para cuidar al pueblo, para mí debe hacerlo, y no lo hizo. Me parece que es una deuda muy grande la que tiene el Estado con las personas que murieron en esto, porque hubieron muchos compañeros que perdieron la vida trabajando en esto”*

P: Franco Almada tenía 19 años, una hija de un año y vivía en Bernal, zona sur del conurbano bonaerense. Como miles de pibes llevaba un plato de comida a su casa haciendo entregas para Pedidos Ya. El 23 de abril del año 2020, a un mes del inicio de la cuarentena fue atropellado en la calle 25 de mayo y San Martín mientras se encontraba trabajando y murió trágicamente. Durante las siguientes semanas, familiares, amigos y compañeros de trabajo comenzaron a organizarse y realizaron movilizaciones para exigir justicia por Franco.

L: Bárbara, su hermana, encabezó el reclamo por justicia junto a otros trabajadores precarizados:

Audio BarbaraLID_Recorte1: *“Bueno, les empiezo a contar la situación que estamos atravesando como flia, es muy difícil y complicado, el fallecimiento de una persona tan joven y de tal manera es muy duro atravesarlo. Hay que estar sosteniendo, a mí mamá, al papá de Franco. Nos estamos acompañando entre todos. Tomamos lo que le pasó a Franco como un ejemplo de lo peor que le puede pasar a un pibe laburando en la calle.*

De parte de las Apps sabemos que no hay respuesta y que se lavan las manos frente a esta situación. Frente a esta pandemia me parece que por parte del gobierno deberían haber regularizado el tema de que tengan un barbijo, o tengan no sé, están en contacto constante con gente en la calle, desde eso hasta una obra social, tampoco les dan el alta, o por ej. algún seguro de vida, o seguro no sé contra cualquier cosa que les pueda pasar. Estos pibes si trabajando se rompen una pierna, un brazo, o están enfermos y tienen fiebre, no pueden salir a la calle, o están completamente engripados, se tienen que quedar en sus casas. Hay un ranking, por lo menos en Pedidos Ya que los regula, eh y que al bajar de ranking también baja lo que ellos perciben por pedido. No tienen algún cargo fijo que les permita la subsistencia. Y no reciben ninguna respuesta por parte de las aplicaciones.”

P: Según algunas estadísticas, durante la pandemia, los repartidores trabajan por un promedio de 60 pesos por pedido.

L: Ante el crecimiento de la demanda, se ven obligades a extender sus jornadas de trabajo hasta 10 o 12 horas por día sin descanso.

P: El 1 de Julio del año 2020, distintas organizaciones de trabajadores de reparto realizaron una de las huelgas más importantes a nivel internacional, con la coordinación de siete países de Latinoamérica, que pararon su actividad y salieron a las calles para exigir derechos laborales.

Audio Esteban: *“Totalmente nos sentimos maltratados ultrajados con el pago por las distancias recorridas la necesidad que hay, Rappi se está aprovechando de la necesidad de los RT”*

Audio Laura Lid: *“Nosotros decidimos salir a las calles tomando las medidas de seguridad e higiene correspondientes, el distanciamiento social para poder llevar nuestras demandas al Ministerio de Desarrollo Social y al Ministerio de Trabajo para pelear por nuestros derechos durante esta cuarentena porque la situación se estaba haciendo insostenible. Hicimos una asamblea de la Red de Precarizados que fuimos más de 1.000 personas a nivel nacional”*

MatiMedina16: *“Sobretudo digamos avanzan en quitarte los derechos generales, digamos los que tenés como trabajador, o que deberíamos tener como trabajadores”*

L: A muchos de ellos no les queda otra que seguir laburando, aún en estas condiciones que la pandemia puso de relieve, pero que ya existían hace mucho tiempo.

Dass22: *“¿Qué es lo fundamental? tenemos que tener ART, tenemos que tener cobertura médica, tenemos que tener un sueldo mínimo garantizado, eh...tenemos que tener la seguridad de que vamos a seguir trabajando, de que no nos pueden echar de un día para el otro”*

MatiMedina18: *“El Ministerio de trabajo tendría que intervenir y formalizar de alguna forma qué tipo de relación es, o sea la de un prestador de servicios con Rappi, o sea eso tendría que estar reglamentado”*

P: Sus derechos, importan. Porque se trata de sus vidas, y una lucha que no termina acá.

AudioDass24: *“Mi trabajo a mí me gusta, no lo cambiaría, te puedo decir que me encanta. Me molesta las condiciones en las que estamos, las condiciones en las que nos ponen, porque es la verdad”*

AudioNN09: *“Si yo me voy de la app y me voy a otro trabajo el nivel de conflicto está igual que en todas las empresas, y lo que nosotros rediscutíamos era quedarnos para obtener derechos, que era lo que estaba faltando dentro de la aplicación”*

Música “La unión hace la fuerza”

BarbaraLID_Recorte2: *“Yo me emocione mucho la verdad, me emociona ver toda la gente que está al lado mio que me manda mensajes, que me pregunta, que me llaman, me dicen que están orgullosos, que cómo hablo, no sé cómo hablo, hago lo que me sale y lo que creo que es correcto y esto todas las noches a mi me reconforta cuando me voy a acostar. Me hace sentir bien, me hace sentir que no estoy en falta con mi hermano y me hace sentir que yo puedo hacer algo para las próximas generaciones o para esta generación”*

AUDIOLOGO (anexo Episodio 05)

L: Este podcast fue producido y editado durante el año 2020 por nosotras, estudiantes de la carrera de Comunicación Social de la Universidad de Buenos Aires

P: Queremos agradecer la participación de todes les trabajadores que nos brindaron su testimonio para este proyecto. También a les profesionales que aportaron su voz desde una perspectiva económica, política, legal y académica.

L: A Viole, a Juan Pablo, nuestros tutores académicos que nos acompañaron en este proceso de aprendizaje. A nuestra familia y amigos.

P: La pandemia mundial aceleró muchos procesos que aún estamos vivenciando y se continuarán abriendo nuevos interrogantes. Pensar el futuro del trabajo nos interpela a todes.

L: Gracias por escucharnos.