

Trabajos pasados, trabajos futuros:

Las formas del *trabajo no libre* ante el horizonte de la tercerización laboral

María F. Canay (UNTref)

Sergio Díaz (UBA)

Nicolás Fernández Bravo (UBA)

Vanessa Paz (UBA)

Introducción: sobre la “anomalía temporal” del trabajo esclavo.

El siguiente estudio, de carácter colectivo, interdisciplinario y exploratorio, parte de un interrogante surgido en el seno de nuestras funciones como profesionales técnicos del otrora Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación¹: ¿por qué, en un contexto de transformación profunda del apardigma moderno de trabajo (De la Garza, 2007), el Estado argentino ratificó el protocolo 029 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la erradicación del trabajo forzoso y las formas análogas a la esclavitud moderna? ¿No supondría una “anomalía temporal” acompañar los debates sobre el futuro del trabajo, al mismo tiempo que se asiste a la emergencia de relaciones laborales que evocan y actualizan la figura de la esclavitud²? Nuestra participación, en condiciones de organizadores y anfitriones de la IV Conferencia Mundial para la Erradicación Sostenida del Trabajo Infantil y el Trabajo Forzoso³ que tuvo lugar en la sede central de la Sociedad Rural Argentina, en la ciudad de Buenos Aires, nos permitió dimensionar la importancia que esta problemática había adquirido a escala planetaria.

1 El Decreto Presidencial 801 de septiembre de 2018 elimina dicho Ministerio y subsume sus funciones a las del Ministerio de Producción, creando una Secretaría de Gobierno para los asuntos laborales y trasladando las funciones de la Seguridad Social al Ministerio de Desarrollo.

2 El proceso de abolición de la esclavitud se consustanció en el artículo 15 de la Constitución Nacional de 1853. Sin embargo, tanto el legado del racismo como las prácticas análogas a la esclavitud han sido materia de intensos debates. Ver especialmente Frigerio, A., Geler, L. y Guzmán, F. (2016)

3 Por primera vez, este tipo de conferencia incluía también la problemática del “trabajo forzoso”, evidenciando una preocupación por nombrar una problemática de creciente visibilidad. Ver en particular la Declaración de Buenos Aires sobre trabajo infantil, trabajo forzoso y el empleo joven, del 16 de noviembre de 2017.

La pregunta sobre la presunta “anomalía” debía ser situada entonces, en contextos interpretativos más amplios antes de volver a enfocarla a partir de la realidad de un envase jurídico territorial (García Canclini, 1995) como el argentino. En un ensayo seminal, el politólogo indio Partha Chatterjee formuló una sugerente crítica al modo en que las naciones del llamado tercer mundo imaginaron la modernidad como un proyecto espacial y temporalmente homogéneo. En un encendido debate con Benedict Anderson, autor del célebre libro *Comunidades Imaginadas*, Chatterjee dirá que “(...) *el tiempo homogéneo y vacío no existe como tal en ninguna parte del mundo real, es utópico (...) el tiempo es heterogéneo*⁴, *disparmente denso. No todos los trabajadores industriales interiorizan la disciplina del trabajo del capitalismo, e incluso cuando lo hacen, esto no ocurre de la misma manera*” (Chatterjee, p. 62). A su vez afirma algo que resulta sumamente ilustrativo para dar cuenta del modo en que las modernidades periféricas lidian con “problemas” como el del llamado *trabajo esclavo*. Dirá que cuando las economías capitalistas (para nuestro caso, podríamos especificar: “la tercerización laboral en una economía de mercado periférica”) encuentran un impedimento, “*lo interpreta(n) como un residuo precapitalista que pertenece al tiempo de lo premoderno*” (Chatterjee, pp. 59-60).

En un contexto de reformas laborales a escala global, correspondidas con iniciativas específicas en el ámbito nacional⁵, entendimos que fenómenos como las formas de trabajo que nos proponemos analizar –habitualmente segregadas y muchas veces adjetivadas como “flajelos”– podían tener una estrecha interrelación. Originalmente nos propusimos analizar un conjunto de situaciones, tendencias y problemáticas comprendidas bajo la luz del concepto de “trabajo no libre”, una categoría que si bien prácticamente no figura en la literatura especializada que regula el orden jurídico laboral en nuestro país, sí se discutía en algunos ámbitos académicos de más largo alcance (Barragán y Uriola, 2014; Mourier Boutang, 2005). Dichas situaciones podían ser ejemplificadas por los casos de la confección de costura en talleres domiciliarios, la fabricación doméstica de ladrillos y la cosecha y recolección de la yerba mate, todas ellas situaciones en donde la retórica del

4 Aquí Chatterjee reconoce una deuda con Foucault y su noción de *heterotopía*.

5 Entre los años 2017 y 2018 se presentaron varios intentos de reforma laboral. La falta de consenso político y la alta conflictividad social generada en el marco de estas iniciativas terminaron por redefinir la plausibilidad de una reforma única. Hasta el momento, la reforma laboral continúa siendo un tema central en la agenda del Gobierno Nacional

trabajo esclavo, el trabajo infantil y el accionar legal en torno a la trata de personas con fines de explotación laboral y el trabajo forzoso se encontraban fuertemente representados.

Sin embargo, se presentó frente a nosotros una situación aún poco estudiada y muy ilustrativa de la problemática en cuestión: los jóvenes que realizan reparto de mercancías en bicicleta mediando la orden y la entrega por dispositivos digitales. Si bien en un primer momento, el fenómeno parecía competir y hasta complementarse con el clásico “delivery”, fuimos encontrando un conjunto de aspectos distintivos. No fueron pocos los trabajadores que apelaron a la figura del “trabajo esclavo” para caracterizar y denunciar sus propias condiciones de trabajo. El caso nos permitía problematizar, de un modo privilegiado y novedoso, tanto la pertinencia de la categoría “trabajo no libre” como su relación con la tercerización laboral. Según la propia OIT, la idea opuesta al *trabajo no libre* – esto es, el “empleo libremente elegido” – amplía el horizonte más allá del corset jurídico del trabajo forzoso, “extendiéndose a todas las situaciones en las que la plena libertad de elección del empleo por el trabajador está restringida de algún modo” (OIT 2009, p. 11). Estas situaciones, se afirma en el mismo documento, “pueden incluir también otras transgresiones, como infracciones en materia de seguridad ocupacional y salud, o el incumplimiento del contrato de trabajo (...)”. Nos proponemos entonces formular algunos aportes para comprender la utilidad y las limitaciones del paradigma del trabajo no libre y su relación con el avance de la tercerización laboral, a partir de un caso novedoso: el de los *rappitenderos*.

Metodología

En este trabajo apelamos a una metodología cualitativa e interdisciplinaria, privilegiada por nuestra condición de “nativos” y observadores de las políticas públicas de empleo. En este sentido, pretendemos señalar la ventaja metodológica que supone el conocimiento de la política pública “desde adentro”. A partir de allí hemos podido formular preguntas de investigación y acceder a fuentes que de otro modo hubiese sido difícil. Coincidimos con el enfoque de Maurizio Atzeni (2016), quien señala las limitaciones metodológicas que supone el estudio de la precarización laboral, cuando se parte

exclusivamente de fuentes y registros oficiales de procesos que – precisamente – se caracterizan por su difícil medición.

Por el contrario, este primer abordaje se nutrió de una revisión bibliográfica, el análisis de documentos oficiales y de entrevistas y observaciones con interacción. En este sentido, Atzeni privilegia las fuentes cualitativas, tales como la etnografía, pues permite dar cuenta de aspectos que no resultan evidentes en el tratamiento de otras fuentes. Su complementación nos permitió una mirada que cruza el análisis jurídico de fuentes oficiales y de organismos internacionales, con las herramientas analíticas de la sociología del trabajo y la etnografía.

Dificultades conceptuales y normativas: las posibilidades analíticas del trabajo no libre.

Los debates globales sobre el futuro del trabajo, rondan en torno a una serie de categorías abstractas cuya comprensión concreta no siempre resulta de fácil aplicación (OIT, 2009). Mientras que el trabajo decente se asemeja cada vez más una utopía moderna en retroceso, su polo opuesto habitualmente se topa con un pantano jurídico. La misma Procuraduría de Trata y Explotación de Personas (PROTEX) ha tenido que diversificar sus propios conceptos para referir a un solo fenómeno, y ha optado que aclarar una serie términos cuyas relaciones no son del todo claras, poniendo de manifiesto las dificultades conceptuales para denominar formas de explotación concretas (PROTEX, 2017: 8-9).

Es en este sentido que comprendemos la utilidad de la categoría “trabajo no libre”. De un tiempo a esta parte, las discusiones en torno a esta categoría proliferaron a raíz de sus numerosos usos y significados (cita). Distintos autores han expuesto criterios para determinar en qué circunstancias habría “trabajo no libre” y qué indicadores lo señalarían. No hay que perder de vista que la misma es utilizada para referir a relaciones socioeconómicas muy variadas que acontecen en contextos diversos y, en algunos casos, con características históricas y tradicionales muy específicas. Desde una perspectiva amplia, el “trabajo no libre” no es otra cosa que el opuesto al “trabajo libre”, es decir, aquel que es realizado por un individuo que posee conciencia y libertad de hacerlo, no hacerlo o dejar de hacerlo según su voluntad. Desde esta óptica se considera que la existencia de “trabajo no libre” depende del tipo de coerción ejercida sobre el trabajador. Cuando haya

únicamente coerción económica, es decir, que sea el propio empleo el que está en juego, no habría “trabajo no libre” alguno, dado que la misma es típica y constitutiva de cualquier relación de trabajo libre y asalariado⁶. En cambio, habría condiciones de “trabajo no libre”, si hubiese cierta coerción extra económica que diera lugar a “la incapacidad efectiva del trabajador de interrumpir su trabajo o buscar otro empleo, o entonces abandonar completamente el trabajo actual”⁷.

A esta caracterización, asociada sustancialmente a la “libertad” se le suma otra que está vinculada a ciertos principios jurídicos. De hecho, hay quienes entienden que el “trabajo no libre”, representaría una forma de “negación de los derechos humanos y laborales”⁸. Por su parte, hay otro punto de vista que lo define en relación a la paga. De esta forma, la retribución por un trabajo realizado que no alcance el salario mínimo obligatorio sería evidencia de “trabajo no libre”.⁹

Estudios empíricos identifican diferentes indicadores de “trabajo no libre”, entre los que pueden mencionarse: el vínculo laboral por deuda, el vínculo por adelanto de salario en efectivo, o el aprendizaje, a través del cual se intercambia la enseñanza de un oficio por horas de trabajo no pagado¹⁰. El “trabajo no libre” tiende a ser realizado por varones y mujeres (esto involucra a niños y niñas) que forman parte de las poblaciones reconocidas como “vulnerables”¹¹, dado que tienen mayor propensión a realizar actividades en inferioridad de condiciones. Nos referimos a grupos cuyo ingreso y permanencia en el mercado de trabajo se encuentra condicionado por sus características de género, raza, etnia, religión, estatus legal, origen étnico o nacional, etc. Diferentes autores señalan que los grupos migrantes son particularmente propensos a este tipo de prácticas. Tal es el caso de Tom Brass¹² quién enfoca puntualmente al “trabajo temporal migrante”. Este cientista social británico considera además que los lazos de parentesco contribuyen a la sujeción y explotación de los trabajadores en situación de “trabajo no libre”.

6 Miranda, Bruno, Uno ya sabe a lo que viene...

7 MCGRATH, Siobhán. Unfree labor, capitalism and contemporary forms of slavery,

8 Castles, Stephen “Migración, trabajo y derechos precarios: perspectivas histórica y actual”.

9 Ver: Breman Jan: *Fuerza de trabajo paria en Asia*

10 Ver Miranda, Bruno, Uno ya sabe a lo que viene...

11 En rigor, deberían ser nominados como grupos en “situación de vulnerabilidad”, o “vulnerados”, o “vulnerabilizados”, o “vulnerabilizables”, puesto que no son “vulnerables” a priori ni por naturaleza. Contrariamente se encuentran en dicha situación como efecto de las condiciones de vida, la discriminación, la exclusión social, o el mero hecho de haber sido “marcados” como tales.

12 BRASS, Tom. *Labour Regime Change in the Twenty-First Century: Unfreedom, Capitalism and Primitive Accumulation.*

Cabe mencionar que las diferentes manifestaciones de “trabajo no libre” no existen por ausencia de “trabajo libre”. Contrariamente, distintos autores han señalado que con frecuencia se observa la convivencia de ambos fenómenos. Yann Moulier-Boutang¹³, por ejemplo, señala el estrecho vínculo que los une, al tiempo que los considera necesariamente complementarios para el desarrollo del capitalismo. Jan Breman, por su parte, llega a proponer que “las prácticas de trabajo libre y no libre no pueden describirse como una dicotomía absoluta, sino que tienen que contemplarse en términos de una escala deslizante, de una continuidad en la que solamente los extremos presentan un marcado y claro contraste.”¹⁴

Uno de los argumentos más extendidos a la hora de discutir al “trabajo no libre” como concepto, enuncia que sería poco preciso que se lo proponga como la antítesis del “trabajo libre”, algo que jamás existió, puesto que en el capitalismo las condiciones y necesidades llevan a los trabajadores a vender su fuerza de trabajo a dónde y cómo pueden, independientemente de sus deseos. Dicho esto, consideramos que es una categoría útil a los efectos de agrupar o definir una serie de trabajos y/o actividades no permitidas que serían contrarios, por ejemplo, a la idea de “trabajo decente”¹⁵, como ser: los trabajos esclavizantes, la trata de personas, el trabajo forzoso, el trabajo infantil, la servidumbre y el criadazgo, entre otras denominaciones.

El horizonte de la tercerización y la noción de “relación laboral”.

13 Yann Moulier Boutang, « Formes de travail non libre », *Cahiers d'études africaines* [En ligne], 179-180 | 2005, mis en ligne le 21 décembre 2005, consulté le 27 septembre 2018. URL : <http://journals.openedition.org/etudesaficaines/5744>

14 Breman Jan: *Fuerza de trabajo paria en Asia*

15 “Trabajo decente es un concepto que busca expresar lo que debería ser, en el mundo globalizado, un buen trabajo o un empleo digno. El trabajo que dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades no es cualquier trabajo; no es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, ni el que no permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género o de cualquier otro tipo, ni el que se lleva a cabo sin protección social, ni aquel que excluye el diálogo social y el tripartismo”. De esta forma, la idea de trabajo decente, involucraría elementos como el empleo, la protección social, los derechos de los trabajadores y el diálogo social. Sobre el concepto de trabajo decente se recomienda revisar: Levaggi Virgilio “¿Qué es el trabajo decente?” 9 de agosto de 2004. En https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm Así como: Ghai Dharam “Trabajo decente. Concepto e indicadores”. Revista Internacional del Trabajo, vol. 122 (2003), núm. 2.

Según Victoria Basualdo y Diego Morales, la tercerización laboral comprende un conjunto de formas jurídicas y de relaciones de hecho que se producen cuando una empresa establece un contrato con terceros y les confía el cumplimiento de alguna actividad (Basualdo y Morales, 2014: 12). En este sentido, podemos afirmar que las relaciones triangulares habilitan el encubrimiento de formas fraudulentas laborales, las cuales impactan en la precariedad laboral. Esta precariedad trae aparejadas condiciones de trabajo por debajo de los estándares mínimos establecidos por la ley e impiden la sindicalización y por ende la negociación colectiva. Estas relaciones laborales triangulares en muchas ocasiones ocultan al verdadero empleador. El poder de dirección se encuentra compartido o se superpone entre la empresa principal y su contratista. A fin de distinguir el verdadero empleador y responsabilizarlo es necesario realizar una investigación en los términos de la ley de contrato de trabajo.

Con el objeto de realizar un análisis de estas relaciones laborales, en primer término, es preciso distinguir entre *terciarización* –que implica la transferencia de actividad de una empresa del sector terciario de servicios– y la *tercerización* –que supone la transferencia de actividades dentro del mismo sector industrial. La tercerización, entonces, implica una “solución espacial” (Soja, 2008), una *externalización* de las tareas que estructuralmente debe realizar la empresa. Ermida Uriarte llama tercerización o descentralización a la tendencia de la empresa a realizar partes de sus actividades a través de unidades más o menos independientes. Por otro lado, distingue la subcontratación en sentido amplio que se refiere a alguno de los instrumentos jurídicos utilizados para realizar la tercerización Y por último la subcontratación en sentido estricto que se refiere a los mecanismos jurídicos para descentralizar o tercerizar.

Desde el punto de vista de las actividades se puede distinguir por un lado en actividades periféricas o de servicios y por el otro en actividades del proceso productivo. Generalmente las actividades terciarizadas corresponden a las actividades periféricas o del sector servicios (limpieza vigilancia comedor mantenimiento). Esta externalización de la tarea de las empresas se plasma en distintas formas jurídicas que implican también distintas consecuencias en materia laboral. La subcontratación implica dos contratos entre tres sujetos por un lado un contrato principal entre la empresa principal (A) y el contratista (B)

Y por otro lado uso contrato entre el contratista (B) y el subcontratista (C) . Este contrato puede tener el mismo contenido económico y naturaleza jurídica del contrato principal.

La intermediación consiste en que una persona (el intermediario), no una empresa, figura como empleador del trabajador que sirve al principal. En este caso corresponde al empleador real asumir todas las responsabilidades respecto trabajador intermediado. Se aplica aquí el principio de la primacía de la realidad y la responsabilidad solidaria. En el suministro de mano de obra la empresa principal dirige las actividades del trabajador que en muchas oportunidades trabaja a la par de los trabajadores permanentes de la empresa. En principio estos trabajadores no pueden cubrir las necesidades permanentes de la empresa ni reemplazar a trabajadores permanentes. El contrato consiste en suministrar personal para actividades excepcionales de la empresa.

A fin de distinguir si estamos frente a una relación laboral o a otra forma de empleo debemos recurrir a lo establecido por la normativa argentina. La Ley de Contrato de Trabajo¹⁶ establece que la relación de dependencia laboral se caracteriza por una dependencia técnica (el empleador establece los parámetros objetivos de trabajo), dependencia económica (el trabajador no comparte el riesgo de la empresa ni recibe el producto de su trabajo, sólo recibe la remuneración pactada), y dependencia jurídica (el empleador dirige la conducta del empleado hacia los objetivos de la empresa lo que implica la facultad de dirección, control y poder disciplinario). La descentralización no es un modelo nuevo en cuanto a su esencia. Los empresarios han delegado históricamente en otras personas físicas o jurídicas algunas actividades. Pero el concepto de descentralización ha cambiado a través del tiempo. En este dinamismo del concepto surge la tercerización junto a la flexibilización, precarización y eventualización, como nuevas formas de empleo. Uriarte sostiene que estas nuevas modalidades resurgen en esta época por varias razones. Por un lado, la crisis del modelo, a partir del capitalismo financiero las empresas muestran rasgos de inestabilidad, en contraposición a la estabilidad y fijeza orientada a mercados seguros que caracterizaban a las empresas. Por otro lado, la competitividad: la desconcentración productiva permite mayor rentabilidad ya que aprovecha mejor las ventajas técnicas y productivas, lo que se traduce en mayor renta neta para el capital. En tercer lugar, la informalización de las relaciones laborales. En muchas ocasiones la

16 Art. 21 y sgts, Ley 20744

tercerización se realiza hacia unidades informales lo que baja los costos de la empresa principal sin asumir las consecuencias de los costos laborales. Por último y cuarto lugar, podemos referir al ambiente ideológico jurídico. Se contraponen aquí dos ideologías: por un lado la del derecho laboral que protege los derechos de trabajadores con objeto de equilibrar una relación desigual, y por el otro quienes sostienen que es más eficaz recurrir al derecho civil y regular las relaciones del trabajador y del empleador con un contrato civil. Esta segunda opción hace que el trabajador tercerizado quede fuera de cualquier protección laboral lo que debilita la posición de los trabajadores.

El derecho de trabajo regula las relaciones de empleo asalariadas, dejando de lado el empleo por cuenta propia; pero el límite entre ambos no siempre es claro. Para ello y en vista de la legislación argentina debemos analizar en cada caso si se cumplen con los requisitos para considerar que existe o no una *relación laboral*. Las relaciones laborales en la Argentina se rigen por el Regimen de Contrato de Trabajo, Ley N° 20.744 – (Texto ordenado por Decreto 390/1976, en adelante LCT)¹⁷. La normativa dispone en su art. 21 que hay contrato de trabajo (cualquiera sea su forma o denominación), cuando “una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios en favor de la otra y bajo la dependencia de ésta, durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración”. A continuación el art. 22 determina que habrá relación de trabajo cuando una persona realice actos, ejecute obras o preste servicio a favor de otra, bajo la dependencia de ésta, en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración, cualquiera sea el acto que le de origen. Es decir, para que exista relación de trabajo deben cumplirse con tres requisitos:

1. *Dependencia técnica*: El trabajador se ajusta a los procedimientos y modalidades de ejecución de sus tareas indicadas por el empleador.

2. *Dependencia jurídica*: El empleador dirige el trabajo y el trabajador cumple sus ordenes o instrucciones, lo que implica la sujeción del trabajador a cierta disciplina, que conlleva a obligaciones relativas al lugar y tiempo de trabajo. La prestación del trabajador es personal es decir, indelegable y le debe obediencia al empleador.

¹⁷ Con la exclusión específica de los dependientes de la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal, el personal de casas particulares, y los trabajadores agrarios, a los que se aplica de forma supletoria.

3. *Dependencia económica*: Es decir el trabajo es por cuenta ajena, el trabajador presta servicios en beneficio o provecho del empleador, y es éste quien asume los riesgos del negocio.

El artículo siguiente establece que la existencia de una relación de trabajo o prestación de servicios hace presumir también que existe un contrato de trabajo. Esta presunción opera también en el caso que se utilicen figuras no laborales en el contrato, conocido también como “principio de la primacía de la realidad”. A su vez el art 4 de la ley define lo que considera trabajo como “...*toda actividad lícita que se preste en favor de quien tiene la facultad de dirigirla, mediante una remuneración...*”. Luego en el art 25. considera "trabajador" “...*a la persona física que se obligue o preste servicios en las condiciones previstas en los artículos 21 y 22 de esta ley, cualesquiera que sean las modalidades de la prestación*”.

Analizado en términos estrictamente jurídicos lo establecido por la normativa y teniendo en cuenta las características de estas nuevas modalidades de trabajo que la OIT llama “economía por encargo” (donde las tareas son asignadas por una plataforma y sus trabajadores son calificados como contratistas independientes), debemos preguntarnos en primer lugar si estamos frente a un contrato de trabajo de la manera descripta lo nuestra normativa. No podemos dejar de mencionar que el texto de la LCT fue aprobada en 1976¹⁸ y desde esa fecha a la actualidad ha cambiado significativamente la manera de relacionarse con el trabajo, en especial, en el caso de análisis, con el surgimiento de las plataformas web. Del mismo modo, debemos contemplar la necesidad, según la propia normativa, de proteger al mas débil en cualquier relación, ya sea laboral o civil, para que se desarrollen en un marco de legalidad.

Los “Rappitenderos”: ¿trabajadores del futuro?

A mediados del mes de julio de 2018, un grupo de jóvenes *rappitenderos* concretaron lo que dio en llamarse “la primer huelga” de la era Rappi en la Argentina. Los jóvenes decidieron mantener activo el aplicativo, pero sin responder a los pedidos. Consecuentemente, se generó un cuello de botella de solicitudes sin atender, lo cual generó que el sistema colapsara. El acontecimiento capturó la atención de algunos medios, si bien

¹⁸ Si bien a tenido modificaciones, ninguna de ellas ha impactado en los artículos en análisis

pasó mayormente desapercibido en el contexto de la crisis económica por la que atraviesa el país, la negociación de un crédito extraordinario con el Fondo Monetario Internacional, y la devaluación del peso argentino en relación al dólar norteamericano. Esta irrupción ha generado un creciente interés en la opinión pública, y fue seguido de una serie de notas en medios gráficos, televisivos, radiales y virtuales. Sin embargo, entendemos que aún se trata de un fenómeno muy reciente, cuyas aristas aún resultan difíciles de trazar. De hecho, el fenómeno parte de una virtual ausencia de datos estadísticos. Con el objeto de comprender el alcance de nuestro estudio, caracterizaremos en profundidad el caso de “Rappi”, el cual interpretamos como ejemplar y extremo de una forma de trabajo en expansión.

Rappi es una plataforma on-line que brinda servicios de mediación digital para la entrega de diferentes productos, desde helados o comidas de cadenas, medicamentos hasta paquete de cigarrillos o – sencillamente – “lo que necesites”, según explica la misma plataforma en su servicio “antojos”. La empresa Rappi fue fundada en Bogotá, Colombia, en 2105. En pocos años logró instalarse en México, Chile, Brasil, Uruguay y en marzo de 2018 comenzó a operar en Buenos Aires. Las entregas son realizadas a través de Rappitenderos, el término con el cual se popularizaron los trabajadores que reparten los productos solicitados por medio del aplicativo. Según expresa la firma, cualquier persona que quiera ser su propio jefe manejando su tiempo de trabajo, que quiera tener ganancias más propina por cada entrega, y que tenga pasión por ayudar al otro, puede ser Rappitendero (citar fuente). El procedimiento se promociona como algo sencillo: la persona debe registrarse en la página web indicando la ciudad en la que desea trabajar, celular y email para que desde la empresa se contacten. Luego presentará documento que acredite su identidad, sea DNI en caso de argentinos o Residencia Precaria en caso de extranjeros. Inmediatamente son contactados para ser entrenados en una capacitación que dura entre 30 minutos y una hora (citar). La firma les vende cada una de las piezas que hacen al uniforme: la mochila, el gorro y la campera fluorescente con la que son fácilmente reconocidos por las calles.

Una vez incorporado a la firma, el rappitendero tiene la posibilidad de subir de categoría: nivel 1 (a pie), nivel 2 (en bicicleta), nivel 3 (en motocicleta). Dependiendo de la categoría del pedido que tome para hacer la entrega varía la ganancia. Según nos relató un

rappitendero, “acá entra cualquiera, es fácil. Muchos son extranjeros”¹⁹. Según comenta otro informante,

“[la condición de extranjería] es el punto de enganche de ellos. En estas app más del 60 % son migrantes que tienen el doble de necesidades y no tienen a nadie que los respalde porque si nos sucede algo no tenemos a nadie, y que por miedo muchas veces nos obliga a no levantar la voz... Así ellos nos llevan a usarnos a explotar y esto es lo que nos hizo organizarnos (...) La edad promedio es de 25 años. La mayoría son extranjeros: 70 % venezolanos, 25 % colombianos y 5% argentinos”²⁰

En el proceso de reclutamiento de rappitenderos, se los atrae como “socios” que tendrán libertades y ganancias. Sin embargo, otro rappitendero afirmaba:

“Eres libre supuestamente de tomar todo tipo de pedido que quieras, a bajo costo, que lo ponen ellos. (...) El monto, en base a las condiciones y términos que aceptamos para el uso de la plataforma, no se estaba cumpliendo, porque tiene que acordarse entre los rappitenderos y la plataforma y ésto no estaba siendo así. Ellos colocan un monto a bajo costo explotando todo el recurso humano”²¹

Frente a la posibilidad de sufrir un accidente laboral, los rappitenderos no cuentan con ART, ni ningún tipo de cobertura, siendo que trabajan exclusivamente en la calle y a contra reloj para poder entregar más rápido y así poder tomar más pedidos. Se conoció el caso de una rappitendera que sufrió un accidente de trabajo y cuenta que:

“No tuve respuesta por parte de la empresa... tuve un accidente y en el momento hablé con el soporte en Colombia, que muchas veces no nos atiende o nos atiende tarde, y cuando avisé, lo primero que hicieron fue liberar el pedido y bloquearme por una hora sin ni siquiera preguntarme si estaba bien, si necesitaba algo. Me arreglé sola, fui al hospital y todo corría por cuenta nuestra y perdí 2 días de trabajo. Me respondieron “esperamos que te recuperes”²²

¹⁹ Entrevista realizada por Nicolás Fernández Bravo el 27 de septiembre

²⁰ Entrevista realizada el 21 de julio de 2018, en el programa *El lobby*, Radio con vos 89.9, a los rappitenderos organizadores de la huelga del 15 de julio de 2018 en la Ciudad de Buenos Aires.

²¹ Idem

²² Idem

En relación a las ganancias, los rappitenderos aseguran que cuantos más pedidos entreguen, más plata ganan. Solo de esta manera se alcanza la suma mensual que promete la firma:

“La expectativa te la dan: puedes ganar \$ 20.000 por mes, pero en la realidad te das cuenta que para ganar ese monto tenes que trabajar entre 9 o 10 hs. durante 7 días y te das cuenta que no tenes tiempo ni para esparcimiento”²³

Otro Rappitendero puso de manifiesto la oscilación que existe en sus ingresos, al comentar que:

“(…) estos cinco, seis días hice cuatro mil y pico (…) si sos bueno, te deja diez mil por quincena. Bah, entre diez y siete mil (…)”²⁴

En cuanto a la forma de pago, esta se realiza quincenalmente, mediante un depósito bancario. A la hora de empezar a repartir deben comprar las herramientas de trabajo de la empresa, que no les provee ningún elemento de seguridad o protección:

“(…) la mochila con la caja cuesta \$300, pero si la dejás te la reembolsan, si está en buen estado. Las camperas ellos mismos la vendían, pero a mí no me gusta, medio feo es eso... parecés un payaso”²⁵

La empresa afirma en sus capacitaciones que se tiene “la posibilidad de crecer”, la cual es caracterizada por un rappitendero del siguiente modo: “*carrera en Rappi: puedes ser shopper en un supermercado, puedes terminar algún día en Operaciones. Es difícil y las chances son del 1,1 %*”. Asimismo, esa libertad para tomar los pedidos no es tal, ya que la empresa en algunos casos asigna el pedido a un rappitendero, y en el caso que no quiera aceptar, se le restringe el acceso a la aplicación por una hora, y a determinada cantidad de sanciones se lo expulsa de la plataforma.

“Desde marzo a esta fecha se han acumulado una serie de reclamos de los trabajadores por inconformidades porque empezamos a darnos cuenta que la supuesta libertad no la teníamos.” “Los pedidos los elegíamos, hasta un punto, pero se dieron cuenta de que la libertad no les funcionaba ya que ellos ganan un porcentaje. Entonces los pedidos que no estábamos de acuerdo por la distancia,

23 Idem

24 Entrevista realizada por Nicolás Fernández Bravo, 27 de Septiembre

25 Idem

nos coaccionaban a hacerlo mediante llamadas que nos obligaban, y si no querías, te lo asignaban, sin ningún tipo de consentimiento. Y si no quieres, ellos tienen un tipo de bloqueo en donde por media hora te impiden acceder a la aplicación”²⁶.

La condición de libertad que supuestamente ofrece el trabajar en Rappi es un tema de suma relevancia para los rappitenderos en sus reclamos para con la empresa:

“Al actualizar la aplicación fue la gota que rebalsó el vaso, porque en un principio nosotros veíamos todos los pedidos que caían a la app y nosotros decidíamos si elegirlos dependiendo del monto o la distancia, y ahora ellos comenzaron a designarnos los pedidos: muestran los pedidos que ellos consideraban eran convenientes para nosotros y empezaron a condicionarlos y si no tomas el pedido bajaba tu porcentaje y así te van cayendo menos pedidos y entonces es menos la plata que podes ganar.” “Cambian de un sistema libre a un sistema dependiente porque necesitan reorganizar el trabajo, la entrega, el pago”²⁷

En relación a las sanciones los rappitenderos sostienen:

“Tomas una orden y porque te pareció lejos la liberas (sacártela de encima) no podes tomar pedidos por media hora. Si esto lo haces con frecuencia te pueden inhabilitar de la aplicación, que sería una suspensión por un tiempo que lo determina la empresa, salvo que vayas a la oficina de operaciones y expliques tus motivos”²⁸

Si bien los rappitenderos entrevistados parecen tener un conocimiento detallado del proceso de trabajo, en general no manifiestan disconformidad con las tareas. Tal como lo confirmaba uno de ellos, prima la idea de “sos tu propio jefe”, la cual no siempre entra en conflicto con la idea de un pedido “que me mandan”.

Rappi Argentina: ¿“trabajo no libre” o promesa de libertad transformada en engaño?

Según lo relevado hasta el momento, y de modo provisorio, no hay elementos suficientes para afirmar que Rappi pueda constituir un caso típico de trabajo no libre. Sin

26 ídem

27 Ídem

28 Ídem

embargo, tanto quienes organizaron la huelga como otros comentaristas, han evocado la figura del trabajo esclavo y se han quejado de aspectos que alejan este caso del ideal del “trabajo decente”. Se encuentran presentes, y de un modo inquietante, una serie de indicadores que en mayor o menor medida se vinculan al “trabajo no libre”. Uno está vinculado al **engaño**, otro al no cumplimiento con la **libertad** ofrecida, y el tercero con la **cuestión migrante**.

El primero de ellos es el **engaño**. En distintos registros (entrevistas realizadas por nosotros, entrevistas tomadas de diferentes programas de radio y televisión, posteos realizados por diferentes rappitenderos en facebook, etc) puede rastrearse que una de las principales quejas o denuncias realizadas por los rappitenderos se centran en los engaños que la firma realiza para con ellos al momento de ofrecerles el trabajo, en relación a los beneficios y condiciones laborales.

Uno de los engaños radica en las ganancias ofrecidas. Algunos de los rappitenderos denuncian que hay chances de ganar el dinero propuesto por la empresa, pero para ello sería necesario trabajar muchísimo más tiempo del acordado. Otro de los engaños denunciados es que se deben entregar pedidos a una distancia que supera el máximo convenido -con la pérdida tiempo y el desgaste físico y económico que eso conlleva-, y por el mismo valor.

A estas formas “convencionales” de engaño o propuesta no cumplida se le suman otras dos que son mucho más específicas y propias de este tipo de “trabajo del futuro”. Una de ellos es que la empresa les ofrece una “sociedad”, característica de toda “economía colaborativa” -que en este caso no sería más que una relación de dependencia encubierta, incluso así lo perciben quienes denuncian-, pero una vez iniciada la relación no cumple con los términos de tal sociedad, por ejemplo, no discute el valor de los viajes.

“El monto, en base a las condiciones y términos que aceptamos para el uso de la plataforma, no se estaba cumpliendo, porque tiene que acordarse entre los rappitenderos y la plataforma y ésto no estaba siendo así. Ellos colocan un monto a bajo costo explotando todo el recurso humano.”²⁹

El segundo, es la falta de cumplimiento con la **“libertad”** ofrecida, que en este caso tiene un valor superlativo puesto que es uno de los beneficios más publicitados por la empresa para tentar a los potenciales rappitenderos. En un primer plano, como fue

29 Idem

señalado, hay una pérdida de libertad cuando se consume tiempo libre o de descanso para realizar pedidos con el fin de ganar el dinero acordado.

Otro conflicto a raíz del no cumplimiento con la “libertad” ofrecida, surge cuando no se respeta la libertad de los rappidenderos de seleccionar qué viajes hacer y cuáles no según sus intereses:

“(..).en un principio nosotros veíamos todos los pedidos que caían a la app y nosotros decidíamos si elegirlos dependiendo del monto o la distancia, y ahora ellos comenzaron a designarnos los pedidos: muestran los pedidos que ellos consideraban eran convenientes para nosotros y empezaron a condicionarlos y si no tomas el pedido bajaba tu porcentaje y así te van cayendo menos pedidos y entonces es menos la plata que podes ganar.” (...) “Cambian de un sistema libre a un sistema dependiente porque necesitan reorganizar el trabajo, la entrega, el pago”³⁰

A esto hay que añadirle otra acción por parte de la empresa que también va contra la “libertad” pactada, y es lo concerniente a los sistemas de coacción que funcionan implícitamente y que se encuentran por fuera de todo acuerdo:

“Desde marzo a esta fecha se han acumulado una serie de reclamos de los trabajadores por inconformidades porque empezamos a darnos cuenta que la supuesta libertad no la teníamos.” (...) “Los pedidos los elegíamos, hasta un punto, pero se dieron cuenta de que la libertad no les funcionaba ya que ellos ganan un porcentaje. Entonces los pedidos que no estábamos de acuerdo por la distancia, nos coaccionaban a hacerlo mediante llamadas que nos obligaban, y si no querías, te lo asignaban, sin ningún tipo de consentimiento. Y si no quieres, ellos tienen un tipo de bloqueo en donde por media hora te impiden acceder a la aplicación”. Y agregan: “Tomas una orden y porque te pareció lejos la liberás (sacártela de encima) no podes tomar pedidos por media hora. Si esto lo haces con frecuencia te pueden inhabilitar de la aplicación, que sería una suspensión por un tiempo que lo determina la empresa, salvo que vayas a la oficina de operaciones y expliques tus motivos.”³¹

30 Idem

31 Idem

El tercero, es la cuestión **migrante**. Si bien no contamos con un registro exhaustivo sabemos que una proporción importante de los rappitenderos son migrantes de otros países. Según el relato de uno de nuestros entrevistados: “*La mayoría son extranjeros: 70 % venezolanos, 25 % colombianos y 5% argentinos.*”³² Claro que no habría nada de malo en ofrecer trabajo a personas de otros países, en todo caso, el inconveniente surge cuando la motivación emerge porque estos grupos son más susceptibles de ser explotados, puesto que cargan con necesidades particulares que los lleva a aceptar peores condiciones de trabajo y mayor flexibilización, incluso están en desventaja respecto a los trabajadores locales a la hora de reclamar. Se escucha en otro de los relatos, realizado por un rappitendero de origen venezolano:

“Es el punto de enganche de ellos. En estas app más del 60 % son migrantes que tienen el doble de necesidades y no tienen a nadie que los respalde porque si nos sucede algo no tenemos a nadie, y que por miedo muchas veces nos obliga a no levantar la voz... Así ellos nos llevan a usarnos a explotar y esto es lo que nos hizo organizarnos.”

Cabe mencionar que el ingreso a Rappi es relativamente sencillo dado que se piden muy pocos requisitos. De hecho los trabajadores migrantes pueden hacerlo presentando un certificado de residencia precaria.

Los dilemas de las “economía colaborativas”

Muchas de las empresas que funcionan a través de “plataformas” digitales se amparan bajo el paraguas de la “economía colaborativa” o *sharing economy*. Este concepto fue creado en 1978 por Marcus Felson y Joe L. Spaeth, y desde 2007 comenzó a circular con mayor difusión a partir de un artículo titulado “Consumo Colaborativo” escrito por Ray Algar. La idea surge de un intercambio de bienes y servicios a través de internet en el que ambas partes se vinculan mediante una relación relativamente simétrica producto del acceso a cierta información.

En diversos discursos aparece como una especie de trueque del Siglo XXI. Una relación o red entre pares mediada por la tecnología. Cuenta incluso con una impronta

³² Rappitendero entrevistado por Fernanda Canay, 10 de septiembre de 2018 (verificar fecha)

contraria al egoísmo y clásico afán de lucro capitalista, al tiempo que enarbola las banderas de la solidaridad, el altruismo, la sustentabilidad, el cuidado del medio ambiente y demás.

Es muy evidente que empresas como Rappi, Glovo, Uber, etc. están muy lejos de participar de algún tipo de “economía colaborativa”. En todo caso se encuadran dentro de este concepto por dos razones fundamentales. La primera por cuestiones de **marketing** ya que aparecen como empresas modernas, innovadoras y amigables que no sólo brindarían grandes beneficios a sus clientes, sino que además tendrían la generosidad de “asociar” a trabajadoras y trabajadores que podrían gozar de amplia libertad, convirtiendo a simples empleados oprimidos en exitosos emprendedores. Según explica Natalia Zuazo en su libro *Los dueños de internet*³³, estas empresas son, “en realidad, compañías tradicionales que utilizan internet para intermediar y extraer las ganancias de muchos individuos conectados. No generan nada parecido a relaciones sociales de colaboración.” Y continúa: “Las plataformas, como monopolios modernos están lejos de la ‘colaboración’. Al contrario, son empresas que concentran grandes mercados y generan desigualdad”.

La segunda cuestión que aparece es la **legalidad**, dado que estas empresas aprovechan el vacío legal y la confusión que existe para este tipo de desarrollos. Además, al ser empresas globales deberían realizar adecuaciones normativas en cada país que funcionen, cuestión a la que resisten argumentando que representan los modelos de negocios del futuro y que, en todo caso, las normas de los países deberían reformularse para adaptarse a este nuevo escenario. Esta estrategia que utilizan para mostrarse como empresas de “economía colaborativa” les serviría, entonces, para evadir impuestos y responsabilidades. La falta de límites y controles estatales serían vitales para el avance de este tipo de emprendimientos.

Cabe aclarar que hay grupos o redes en dónde la colaboración o la cooperación económica efectivamente existen. Tal como comenta la Mariana Fossatti: “La economía colaborativa funciona entre pares (es P2P, *peer-to-peer*, como la arquitectura de las redes de intercambio de archivos que hicieron popular el término) y, si bien puede ser facilitada por plataformas, no depende de una empresa intermediaria. Por ejemplo, para compartir viajes existen comunidades de encuentros entre viajeros y conductores con espacios libres

33 Zuazo Natalia, *Los dueños de internet*, Debate, CABA: 2018.

en su coche que coinciden en un mismo camino. Existen plataformas como BlaBlaCar en España, y Tripda o Voy a Dedo, en Uruguay, que facilitan esta conexión”³⁴.

El politólogo Gonzalo del Castillo, en una nota publicada en el diario La Nación, advierte que muchos de los partícipes de estas relaciones (usuarios y trabajadores) creen que se encuentran transitando la senda del nuevo progreso tecnológico y se sienten parte de una nueva forma de organización y colaboración. Sin embargo, “Ignoran que son, en cambio, actores esenciales de un proceso que reafirma justamente lo contrario: una creciente tendencia al egoísmo y a la atomización de la sociedad que constriñe dramáticamente los espacios para la acción comunitaria”³⁵.

La mediación tecnológica parece ser lo novedoso en este tipo de relaciones, más no las relaciones. Como se explicó más arriba, los empresarios son los mismos, quienes fijan las condiciones de trabajo y las sumas que se pagan a los trabajadores también. No tendría caso suponer que son ahora las máquinas quienes realizan esta tarea. Si bien las nuevas tecnologías tendrían el poder de maquillar y disfrazar las “viejas” relaciones de trabajo, no sería apropiado proponer que la eliminación o supresión de la misma solucionaría el problema. En todo caso, las mejoras se lograrán a través de acciones que tienen su historia y que siguen vigentes, como la organización, la solidaridad y la politización. Y la politización en este nuevo tiempo también debería incluir “urgentemente” la politización de la tecnología³⁶. Es notorio como en la huelga de los rappitenderos del mes de julio de 2018 los trabajadores hicieron un uso particular de la plataforma a favor de la medida que llevaban a cabo. Incluso puede observarse como diariamente los rappitenderos utilizan la propia cuenta de facebook de la empresa para realizar quejas y denuncias públicas en relación a la falta de cumplimiento, exponiéndola ante los demás rappitenderos y clientes. La apropiación de la tecnología, al servicio de la organización y demanda de mejores condiciones de trabajo, resultaría más provechosa que la reedición del ludismo.

Conclusiones preliminares.

34 Fossatti Mariana, “Economía colaborativa o un nuevo intermediario”, La Diaria, 16 de febrero de 2016.

35 del Castillo Gonzalo, “El mito de la economía colaborativa”, Diario La Nación, 16 de agosto de 2018

36 Ver especialmente Schmitt de Azevedo, 2017.

En este estudio preliminar, nos propusimos explorar la utilidad pero también las limitaciones de la categoría “trabajo no libre”, para comprender la emergencia de nuevas relaciones de trabajo que precarizan y cercenan los derechos de los trabajadores en una modernidad periférica como la Argentina. En particular, observamos el modo en que la tercerización laboral opera como un articulador determinante para socavar dichos derechos, mayormente pensados en el marco de un estado moderno de bienestar. Si bien la tercerización se expandió con persistencia a partir de la década del 70 (Basualdo y Esponda, 2014:34), incorporando novedosas formas de “mediación” en la relación entre el capital y el trabajo, las llamadas “economías colaborativas” han apelado a una novedad que disfraza y engaña dicha relación laboral: al apelar a la mediación de la tecnología, desdibuja e invisibiliza aún más a la persona detrás de la relación. A diferencia de las figuras emblemáticas del “tallerista”, para el caso de los trabajadores costureros, o del “cuadrillero”, en el caso de los trabajadores agrarios, la mediación provista por “el aplicativo” oculta casi por completo la ubicación física de la persona responsable. Como lo demostró la agencia desarrollada en torno a la primera huelga de rappitenderos, la ubicación física de esas personas no es imposible. Por el contrario, señala la importancia que adquieren también las nuevas formas de resistencia, proporcionadas precisamente por el mismo dispositivo que supone su control.

A modo de cierre, nos permitimos advertir lo que consideramos pueden ser una serie de tendencias, paradojas, contradicciones y oportunidades que permiten trazar un horizonte de en el actual momento de incertidumbre. En primer lugar, el caso de Rappi es un ejemplo que permite vislumbrar cómo distintas formas de trabajo no libre pueden llegar a desarrollarse al amparo de mano de obra disponible. Una porción significativa de este segmento, estará compuesta por el flujo cada vez más perverso de migraciones esquizofrénicas: al tiempo que se las ilegaliza y se las reprime, se las desea hasta convertirlas en indispensables para la atracción de capitales en condiciones de “generar empleo joven”. Su aumento pone en entredicho el pretendido carácter residual o anómalo del llamado “trabajo esclavo”, para convertirlo antes bien en una característica distintiva de las necesidades de expansión del capital. Este crecimiento puede tener un inicio casi exponencial, como parece ser el caso de Rappi: la irrupción pública en las calles de Buenos Aires de los jóvenes repartidores de tracción a sangre y tecnologías digitales portátiles da

cuenta de ello. Sin embargo, también es probable que la tendencia alcance una meseta o incluso que decrezca en términos cuantitativos.

Este crecimiento encierra algunas paradojas y no pocas contradicciones. La paradoja de la promesa de libertad que deviene en explotación puede ser interpretada desde el marco normativo que pretende explicar y regular este tipo de formas laborales. Las discusiones en torno al consentimiento que dieron origen a la reforma de la Ley sobre la trata de personas con fines de explotación laboral, señala explícitamente que el consentimiento de la persona no puede ser un eximente del delito. El paradigma del trabajo no libre ofrece una perspectiva a partir de la cual sortear los problemas de los imaginarios de la esclavitud moderna y el corset jurídico de la trata de personas. Mientras que los indicadores a los que apela la legislación para determinar la existencia del delito muchas veces resultan difíciles de identificar –toda vez que antes que “estados laborales” se trata más bien de “procesos de explotación oscilantes y contradictorios”– el trabajo no libre se presenta como un marco desde el cual reinterpretar el ideal de libertad liberal del siglo XXI.

Por último, advertimos que este escenario ofrece nuevas oportunidades para estudiar las formas del trabajo tal y cómo se desarrollan en la actualidad. Las relaciones laborales mediadas por la tecnología no impidieron la organización entre pares, y es probable que puedan ofrecer un horizonte de emancipación que se encuentre a la altura de los retos que posiblemente impongan los “trabajos del futuro” (¿del presente?) a los trabajadores. La imperiosa necesidad de estudios que puedan comprender las lógicas que encierran este tipo de relaciones laborales deberá, necesariamente, interpelar las formas de la representación sindical. Acaso de este modo podamos contemplar los futuros emancipatorios junto a los trabajadores del futuro quienes, en buena medida, continúan enfrentando los problemas del pasado.

Bibliografía

ATZENI, Maurizio 2016. *Beyond trade unions' strategy? The social construction of precarious workers organizing in the city of Buenos Aires*. Journal of Labor History, vol. 57.

BARRAGAN, Rossana y URIONA, Pilar (Coord.). 2014. *Mundos del Trabajo en Transformación: entre lo local y lo global*. La Paz: CIDES-UMSA

BASUALDO, Victoria y MORALES, Diego. 2014. *La Tercerización Laboral. Orígenes, impacto y claves para su análisis en América Latina*. Buenos Aires: Siglo XXI.

BENENCIA, Roberto. 2009. *El infierno del trabajo esclavo. La contracara de las 'exitosas' economías étnicas*. En: Revista Avá. No 15, pp. 43–72.

BRASS, Tom. 2011. *Labour Regime Change in the Twenty-First Century: Unfreedom, Capitalism and Primitive Accumulation*. Boston: Brill.

BREMAN, Jan. 2014. *Fuerza de trabajo paria en Asia*. Quito: IAEN-Instituto de Altos Estudios Nacionales del Ecuador.

CASTELS, Stephen. 2013. “Migración, trabajo y derechos precarios: perspectivas histórica y actual”. *Migración y desarrollo*, vol. 11, núm. 20, , pp. 8–42

CHATTERJEE, Partha. 2013 [2004]. *The Politics of the Governed. Reflections on Popular Politics in Most of the World*. Delhi: Permanent Black

DECLARACION DE BUENOS AIRES, sobre el trabajo infantil, el trabajo forzoso y el empleo joven. Buenos Aires 17 de noviembre de 2017.

Del CASTILLO, Gonzalo. 2018. “El mito de la economía colaborativa”, *Diario La Nación*, 16 de agosto.

DE LA GARZA, Enrique. 2007 (1998). *La evolución reciente de los significados del trabajo en los enfoques contemporáneos*. En: Revista de Trabajo, año 3, núm. 4 (nueva Época). Buenos Aires: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

ERMIDA URIARTE, Oscar y COLOTUZZO, Natalia. 2009. *Descentralización, tercerización, subcontratación*. Lima: OIT, Proyecto FSAL, 202 p.

FOSSATTI, Mariana. 2016. *Economía colaborativa o un nuevo intermediario*, *La Diaria*, 16 de febrero.

GAGO, Verónica. 2018. *The Strategy of Flight: Problematizing the Figure of Trafficking*. En: *The South Atlantic Quarterly*, 117: 2, Abril 2018

GARCIA CANCLINI, Néstor. 1995. *Narrar la multiculturalidad*. En: Revista de Crítica Literaria Latinoamericana, año XX, no. 42, pp. 9–20.

- GHAI, Dharam. 2003. *Trabajo decente. Concepto e indicadores*. Revista Internacional del Trabajo, vol. 122, núm. 2.
- GUZMÁN, Florencia, GELER, Lea y FRIGERIO, Alejandro (comps). 2016. *Cartografías Afrolatinoamericanas. Perspectivas situadas desde Argentina*. Buenos Aires: Biblos.
- KABAT, Marina. *Ayer obreros, ¿hoy esclavos?* En: Razón y revolución. El Aromo N° 86.
- LEUTIER, Ariel. 2010. *Esclavos. Los trabajadores costureros de la ciudad de Buenos Aires*. Buenos Aires: Retórica Ediciones
- LEVAGGI, Virgilio. 2004. “¿Qué es el trabajo decente?”. En https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang-es/index.htm
- MAGNANI, Esteban. 2018. *Sobreexplotación. Las normas de ultraflexibilidad laboral de Rappi y Glovo*. En: Suplemento Cash, Página/12, 23 de septiembre.
- McGRATH, Siobhán. 2005. *Unfree labor, capitalism and contemporary forms of slavery*. Spring, 2005. Disponible en: <<http://docplayer.net/24200000-Unfree-labor-capitalism-and-contemporary-forms-of-slavery-siobhan-mcgrath-graduate-faculty-of-political-and-social-science-new-school-university.html>>.
- MIRANDA, Bruno. 2017. “Uno ya sabe a lo que viene”: la movilidad laboral de migrantes andino-bolivianos entre talleres de costura de São Paulo explicada a la luz de la producción del consentimiento. En: REMHU, Rev. Interdiscip. Mobil. Hum., Brasília, v. 25, n. 49, p. 197-213
- MOULIER-BOUTANG, Yann. 2005. *Formes de travail non libre. Accumulation primitive: préhistoire ou histoire continuée du capitalisme?* En: *Cahiers d'études africaines*, n. 179-180, pp. 1069-1092.
- OIT, 2009. *El costo de la coacción. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, 2009*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- PERELMAN, L. 2001. *El empleo no permanente en la Argentina*. En: Desarrollo Económico, vol. 41, no. 161, pp. 71–96
- PROTEX, 2017. *La Trata de Personas con fines de Explotación Laboral. Estrategias para la detección y la investigación del delito*. Buenos Aires: Ministerio Público Fiscal.
- SOJA, Edward W. 2008. *La ciudad y la justicia espacial*. En: BRET et.al. (comps) 2016. Justicia e Injusticia Espacial. Rosario: UNR Editora
- SOUL, María Julia et.al. 2012. *El mundo del trabajo en América Latina: Tendencias y resistencias*. Buenos Aires: CLACSO

TOMADA, Carlos. 2007. *La recuperación del trabajo y de sus instituciones rectoras*. En: Revista de Trabajo (Nueva Época), año 3, núm. 4. Buenos Aires: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

SCHMITT DE AZEVEDO, Carlos A. 2017. *Precisa-se, urgentemente, de um aplicativo pró-trabalhador*. En: NAVARRO, V. y de SOUZA LOURENÇO, E. (ORGS.) Terceirização, precarização e adoecimento no mundo do trabalho. São Paulo: Outras Expressões.

ZUAZO Natalia, 2018. *Los dueños de internet*, CABA: Debate.