

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



Algoritmos y temporalidades sociales: un análisis de las permanencias, transformaciones y reconfiguraciones del tiempo de trabajo en plataformas bajo demanda en Argentina

**Algorithms and social temporality: An analysis of the
permanence, transformation and reconfiguration of
working hours in on demand platforms in Argentina**

**Algoritmos e temporalidades sociais: uma análise das
permanências, transformações e reconfigurações do tempo
de trabalho em plataformas por demanda na Argentina**

Andrea Delfino* 

Paulina Claussen** 

RESUMEN

El tiempo puede ser pensado como el núcleo central de la relación capital-trabajo y el prisma a partir del cual analizar la desigualdad y la asimetría en el marco de esta relación de poder. La relación entre tiempo y trabajo se presenta como una lucha por disponer del control del tiempo del trabajador. En esta dirección, este artículo analiza el denominado tiempo de prestaciones laborales – es decir, el modo en el que las empresas utilizan y organizan el tiempo de los trabajadores en un determinado proceso productivo – en plataformas de trabajo bajo demanda en Argentina, a partir de considerar sus cuatro dimensiones: establecimiento de la jornada de trabajo, duración, distribución e intensidad. Del trabajo se desprende que la configuración de

* Universidad Nacional del Litoral, Santa Fe, provincia de Santa Fe, Argentina. Dra. en Ciencias Políticas. Profesora Adjunta de la Universidades Nacional del Litoral (UNL) y Universidad Nacional de Rosario (UNR). Investigadora del Instituto de Humanidades y Ciencias Sociales del Litoral (IHUCSO-Litoral, UNL- CONICET). andelfino@yahoo.com.ar.

** Universidad Nacional del Litoral, Santa Fe, provincia de Santa Fe, Argentina. Licenciada en Economía por la Universidad Nacional del Litoral (UNL) y doctoranda en Ciencias Sociales por la Universidad Nacional de Entre Ríos (UNER). Becaria doctoral del CONICET en el Instituto de Humanidades y Ciencias Sociales del Litoral (IHuCSO Litoral, UNL- CONICET). paulinaclaussen@gmail.com,

los tiempos de trabajo en las plataformas bajo demanda conlleva la profundización de procesos de más largo aliento, el surgimiento de tendencias nuevas y la reintroducción de esquemas de las etapas iniciales del capitalismo.

Palabras claves: trabajadores de plataforma, tiempo de trabajo, intensificación, disponibilidad.

ABSTRACT

Time can be considered as the core of the capital-work relationship and the perspective through which inequality and asymmetry can be analyzed within this power relationship. The relationship between time and work is presented as a struggle to get the control of a worker's time. In this perspective, in this article we analyze what is known as working hours – that is to say, the way in which companies use and organize workers' time within certain productive process – in on demand working platforms in Argentina by considering its four dimensions: the establishment of working hours, duration, distribution and intensity. Findings suggest that working hours in on demand platforms entails the deepening of longer-term processes, the emergence of new tendencies and the reintroduction of arrangements of the early phases of capitalism.

Keywords: platform work, working hours, work intensification, availability.

RESUMO

O tempo pode ser pensado como o núcleo central da relação capital-trabalho e o prisma a partir do qual se pode analisar a desigualdade e a assimetria no âmbito dessa relação de poder. A relação entre tempo e trabalho se mostra como uma disputa pelo controle do tempo do trabalhador. Nessa direção, este artigo analisa o chamado tempo de atividade laboral – ou seja, a forma como as empresas utilizam e organizam o tempo dos trabalhadores em um determinado processo produtivo – em plataformas de trabalho sob demanda na Argentina, a partir de suas quatro dimensões: estabelecimento da jornada de trabalho, duração, distribuição e intensidade. Da pesquisa desprende-se que a configuração dos horários de trabalho nas plataformas sob demanda implica o aprofundamento de processos de longo prazo, o surgimento de novas tendências e a reintrodução de esquemas das fases iniciais do capitalismo.

Palavras-chave: trabalhadores de plataforma, tempo de trabalho, intensificação, disponibilidade

Introducción

Dentro de los estudios de las temporalidades sociales hay consenso entre los autores en la existencia de un orden temporal dominante y que el mismo contiene algunas características básicas que permiten comprender la distribución social de los tiempos y las tensiones o conflictos que se pueden suscitar (Lewis & Weigert, 1992; Martín Criado & Prieto, 2015; Wajcman, 2016). Una de estas características es la interdependencia, la cual se intensifica en la complejidad de las sociedades haciendo más difícil sincronizar las temporalidades de los distintos actores y organizaciones. A su vez, el tiempo es estructurado, valorado y experimentado de diferente manera por los distintos grupos sociales. En tanto las relaciones de poder pueden ser entendidas como una tercera dimensión social de los tiempos. La sociedad moderna se encuentra enredada en dinámicas de poder: quién tiene más poder puede controlar el tiempo y también puede hacer esperar. Esto supone que el tiempo de algunos agentes esté sujeto a una depreciación social persistente, dando cuenta de que las temporalidades son relacionales y esa relación se construye en la intersección de una serie de desigualdades sociales (Chen & Sun, 2020).

En este marco, consideramos, siguiendo a Postone (2006), que la dominación social en el capitalismo se logra a través de la estructuración del tiempo de trabajo. Estudios recientes sobre plataformas digitales han resaltado el papel determinante de los algoritmos para automatizar la recopilación de datos en tiempo real y la toma de decisiones poniendo en discusión la lógica dominante y normativa emergente para estructurar y valorizar el tiempo en la economía bajo demanda mediada por plataformas. Para Chen y Sun (2020) las aplicaciones de reparto, fundamentalmente de alimentos, constituyen el epítome del orden temporal de capitalismo financiarizado especulativo que cultiva expectativas específicas para el presente y futuro. Este orden temporal normaliza las expectativas culturales para la prestación de un servicio más previsible y controlado basado en necesidades individuales.

Así, este artículo analiza el denominado tiempo de prestaciones laborales – es decir, el modo en el que las empresas utilizan y organizan el tiempo de los trabajadores en un determinado proceso productivo – en plataformas de trabajo bajo demanda, a partir de considerar sus cuatro dimensiones: establecimiento

de la jornada de trabajo, duración, distribución e intensidad. La reconstrucción de las tendencias de este ordenamiento temporal se basó en las narrativas de trabajadores de plataformas de reparto en dos ciudades intermedias de Argentina. El artículo se articula en tres grandes apartados. El primero de ellos presenta algunas coordenadas teóricas del vínculo entre tiempo y trabajo. El segundo describe algunas características centrales de las plataformas bajo demanda en Argentina. Finalmente, el tercer apartado presenta las principales tendencias con relación al establecimiento de la jornada de trabajo, la disponibilidad temporal, la intensificación de los ritmos de trabajo y las temporalidades flexibles. En las consideraciones finales se busca presentar estos elementos de forma articulada mostrando el novedoso entretendido que se produce entre tendencias de más largo plazo con tendencias emergentes a partir del gerenciamiento algorítmico.

Tiempo y trabajo: algunas coordenadas teóricas del análisis

Este trabajo se inscribe en toda una tradición teórica que parte de la idea de que el concepto de trabajo que se erige a partir de la Modernidad adquiere un significado homogéneo, mercantil y abstracto cuya esencia es el tiempo. En esta dirección Thompson (1984) señala que el largo proceso de transformaciones en la noción y percepción del tiempo, que comenzó en la Edad Media, supuso un cambio de enfoque en el tiempo de trabajo, conllevando un pasaje desde el trabajo orientado por las tareas de la época preindustrial hacia la nueva situación en la cual el trabajo pasa a ser regulado por el tiempo de las horas. A partir de esta revolución temporal, es el ritmo estandarizado del reloj el que pasa a gobernar la rutina y el tiempo de trabajo.

Esta transición que se podría situar entre los siglos XIV y XVIII o XIX, conllevó el progreso del tiempo abstracto – y, a la par, el desplazamiento del tiempo concreto y de las horas variables – ligado a la generalización de las relaciones de producción capitalista como forma de vida. Así, este nuevo tiempo está directamente relacionado con la construcción de la realidad social determinada por la mercancía (Postone, 2006). En el análisis de Postone (2006), la forma social del moderno tiempo abstracto se convierte en un nuevo modo de dominación.

El estilo de vida desarrollado en la sociedad industrial está asociado con un particular enfoque del tiempo y de la velocidad: el tiempo es presentado

como un recurso escaso y la velocidad está asociada con la eficiencia. Así, para que los trabajadores sean resarcidos por su tiempo más que por los bienes y servicios que proveen, el tiempo debe convertirse en un valor de intercambio abstracto que necesita ser diferenciado del valor de uso de los bienes y servicios (Adam, 1995, 1998).

En este sentido, el tiempo que permite que el trabajo sea transformado en dinero, es un tiempo con un valor de intercambio abstracto, descontextualizado, cuantitativo y divisible que permite su tratamiento como una mercancía dentro del mercado de trabajo. Este tiempo mecánico y del reloj es un tiempo uniforme, invariable, divisible en infinitas unidades, al que es posible otorgarle un valor numérico.

Sin embargo, el vínculo entre tiempo y trabajo no está exento de tensiones. En este texto recuperamos una de esas tensiones por considerarla central para nuestro análisis.¹ Este conflicto está dado por la propia relación-capital trabajo en la cual entran en disputa el salario y las condiciones de trabajo; o, lo que es lo mismo, la distribución del plusvalor y las condiciones de su extracción. Tal como señalara Marx (1976), el capital no sólo transgredía los límites morales de la jornada sino también las barreras máximas puramente físicas de la misma. Para el autor, los átomos del tiempo constituían los elementos de la ganancia y el aumento de la producción de beneficio podría tomar la forma de la expansión de la jornada o de un incremento de la producción por unidad de tiempo comprada.

La esfera pública jugó allí un rol central en restringir esa extensión y dar lugar al tiempo de trabajo “comprimido” que respondía a un reclamo de la clase obrera para beneficiarse realmente del tiempo suplementario de no trabajo y de distanciarse de un trabajo degradado. Para Rubery *et al* (2005), la delimitación temporal entre la vida pública y privada constituyó parte del compromiso social creado en la esfera política entre el capital y el movimiento obrero organizado. Así, el análisis de la jornada de trabajo y sus transformaciones se constituye en un prisma central a través del cual analizar la desigual y asimétrica relación entre el trabajo y el capital.

Las transformaciones productivas operadas a partir de la década del 1970, y profundizadas en la década del 1990, imprimieron cambios en las temporalidades que exceden a la sola idea de duración de la jornada. Las

¹ Un desarrollo más amplio de los conflictos entre tiempo y trabajo pueden encontrarse en Delfino (2022).

nuevas formas de organización de la producción conllevaron profundos cambios en las formas de organización del tiempo de trabajo, dando lugar a tendencias hacia su diversificación, flexibilización, intensificación y heterogeneización como vías para mejorar la eficiencia y la rentabilidad. En este sentido, las nuevas maneras de organizar el tiempo – y, en especial, el tiempo de trabajo – se constituyen en una de las características distintivas del nuevo capitalismo (Delfino, 2011, 2022). El capital ha encontrado en el tiempo la variable pasible de ser manipulada para incrementar la productividad o expandir la provisión de servicios a través de imponer a los trabajadores jornadas más largas, más intensas y sometidas a las demandas organizacionales (De Castro, 2010; Rubery *et al*, 2005).

Desde el inicio del siglo XXI y, fundamentalmente, a partir de la crisis financiera internacional de 2008 y la pandemia por coronavirus de 2020, se puede observar una nueva capa de transformaciones temporales que se superponen a las ya existentes desde la década del 1970. En términos macrosociales, existe una percepción generalizada de que el ritmo de la vida cotidiana es más rápido de lo que solía ser, de que vivimos en una sociedad de la aceleración. Los dispositivos digitales son presentados como una solución tecnológica para todo, como herramientas que ahorran tiempo y posibilitan una mayor coordinación de los tiempos laborales y familiares (Wajcman, 2016). Para Wajcman (2016), el imperativo contemporáneo de la velocidad es tanto un artefacto cultural como tecnológico. El sentimiento de apuro y la presión por el tiempo que padecemos es producto de las prioridades y parámetros que nosotros mismos establecemos en lugar de las máquinas *per se*. El problema no sería tanto la escasez de tiempo, sino un problema de programación temporal. Sin embargo, no debemos desconocer que el tiempo se vive en la interacción de una serie de desigualdades sociales por las que el tiempo de algunas personas se valora mucho más que de otras, y algunas ganan velocidad a expensas de otras.

Por su parte, y para Huws (2021), la escasez de tiempo como fenómeno temporal macro-social contemporáneo permite también explicar el proceso que desemboca en un fuerte aumento de la compra-venta de comidas preparadas que son llevadas a los hogares recurriendo a plataformas digitales. Para la autora, la generalización de las políticas neoliberales, a partir de la década del 1980, supuso una reducción del gasto público y una caída de los ingresos de los hogares que dieron lugar a la imperiosa necesidad de dos

ingresos. La mayor participación de la mujer en el mercado de trabajo y/o el aumento de horas en él como consecuencia de este escenario dio lugar a la consecuente disminución de las horas destinadas al trabajo doméstico. Este proceso se habría intensificado con la crisis financiera de 2008. Así, la caída de los ingresos y la escasez de tiempo conllevaría que crecientemente las familias, tanto del Norte Global como de América Latina, recurran al mercado para sustituir bienes que previamente eran proporcionados por el trabajo doméstico.

Específicamente, en términos de las temporalidades laborales, podemos señalar que la configuración de los tiempos de trabajo en el denominado capitalismo de plataforma conlleva la profundización de procesos de más largo aliento, el surgimiento de tendencias nuevas y la reintroducción de esquemas de las etapas iniciales del capitalismo. En las siguientes páginas nos detendremos en esos procesos.

El trabajo a demanda basado en el uso de *apps*: algunos elementos necesarios para el análisis

El modelo de negocios que impusieron las empresas de plataformas, las características particulares que su desarrollo está teniendo en los países de América Latina y la dimensión laboral del despliegue de estas empresas vienen siendo indagados profusamente en nuestra región. En esta sección nos detendremos sólo en aquellos aspectos de estos procesos que resultan esenciales para dar cuenta de los cambios y continuidades en las temporalidades laborales en el marco del denominado capitalismo de plataformas.

Un primer elemento a resaltar es que dentro de las economías de plataformas es posible incluir principalmente dos formas de trabajo: el denominado “*crowdwork*” (traducido frecuentemente como plataformas de trabajo colaborativo o trabajo colaborativo *online*) y el trabajo a demanda basado en el uso de *apps*. El primer término se refiere a las tareas que son ejecutadas a través de plataformas *online*, las cuales ponen en contacto un número indefinido de organizaciones, negocios e individuos a través de internet, posibilitando potencialmente la conexión de clientes y trabajadores a nivel global (Berg & De Stefano, 2016; De Stefano, 2016). Por su parte, el

trabajo a demanda basado en el uso de *apps* constituye una forma de trabajo en la cual la ejecución de un trabajo tradicional (como cadetería, transporte, limpieza, etc.) es canalizado a través de aplicaciones gerenciadas por firmas que también intervienen en el establecimiento de un standard mínimo de calidad en el servicio y en la selección de la fuerza de trabajo (De Stefano, 2016). Este tipo de trabajo sólo puede ser llevado adelante localmente, creando una conexión geográfica entre clientes y trabajadores y un contacto personal entre ambos (Apella, Rofman & Rovner, 2020).

En este artículo nos centraremos en el análisis de las principales tendencias en el tiempo de prestaciones laborales vinculadas a este último tipo de plataformas y focalizaremos, específicamente, las plataformas de reparto.² Así, se hace necesario realizar algunos señalamientos vinculados a las particularidades de las empresas que operan en las ciudades de Rosario y Santa Fe (Argentina) y al funcionamiento de las mismas:

1. En Argentina, dos grandes empresas controlan el mercado de *delivery*: PedidosYa y Rappi. La primera de ellas cuenta con 35.000 repartidores activos en 80 ciudades concentrando el 76% del mercado, mientras que Rappi detenta el 22% del mercado local con 23.000 repartidores que cumplen sus funciones en ocho ciudades. Ambas empresas operan tanto en la ciudad de Rosario como en la ciudad de Santa Fe.³
2. La gran mayoría de estos trabajadores se encuadran dentro del régimen simplificado para pequeños contribuyentes (monotributo). De las dos empresas que operan, los trabajadores de Rappi son todos ellos repartidores independientes (alguno de ellos sin ningún tipo de registro fiscal), en tanto la empresa PedidosYa cuenta con un número minoritario de repartidores asalariados y un grupo mucho mayor de trabajadores independientes registrados como monotributistas. El

² El análisis se realiza teniendo como base entrevistas realizadas a trabajadores y trabajadoras de empresas de plataformas de reparto en las ciudades de Rosario y Santa Fe (Argentina) en el contexto de pandemia por coronavirus y con posterioridad a él. La realización de dichas entrevistas se enmarca en el proyecto “Condiciones de vida y trabajo en Santa Fe. Una mirada en los márgenes en clave de interseccionalidad”. Programa CAI+D 2020, Universidad Nacional del Litoral. Directora: Andrea Delfino. Algunas informaciones adicionales provienen de las entrevistas realizadas para la tesina de grado en sociología “La organización algorítmica del trabajo y prácticas laborales de trabajadores en las empresas de plataforma bajo demanda”, de Virginia Senor. Directora: Andrea Delfino y de documentación de las propias empresas visibilizadas en sus páginas webs y/o enviada a los trabajadores.

³ Fuentes: BAE Negocios, 16/09/2020; IPROUP, 07/02/2023; La Nación, 10/06/2022.

monotributo es un régimen tributario integrado que unifica en un único pago mensual las obligaciones impositivas de salud y previsión social (obra social y jubilación), razón por la que recibe el nombre de “monotributo”. Bajo este esquema los trabajadores pueden acceder a tres de los cinco componentes de la seguridad social: a) seguro por vejez (jubilación), invalidez y fallecimiento, b) asignaciones familiares y c) seguro de salud. Quedan marginados, no obstante, del acceso a: d) seguro por riesgos de trabajo y e) seguro de desempleo. Los trabajadores asalariados de PedidosYa, por desempeñarse en relación de dependencia, acceden a los cinco componentes mencionados (López Mourelo, 2020).

3. El esquema de actores en este tipo de actividad no es dual como en la clásica relación capital-trabajo, sino que clientes y propietarios de comercios cuyos bienes son trasladados también ocupan un lugar relevante en el tejido de relaciones en el cual la actividad se enmarca. La dispersión de roles e identidades en la economía digital ha llevado a algunos autores a abandonar el modelo binario de relación capital-trabajo para el análisis de los conflictos en el mercado de trabajo y reemplazarlo por un análisis basado en la perspectiva de la “economía en red”, la cual es configurada a partir de una geometría variable de actores individuales, con complejos y variados patrones de diferenciación, colaboración y explotación (Delfino & Claussen, 2021; Machado & Pílan Zanoni, 2021). En este esquema de actores es posible establecer cuatro tipos básicos de relaciones: a) la relación entre la plataforma y el repartidor (mediada por el soporte, que es quien responde ante alguna eventualidad o los reclamos que realizan los repartidores), b) la relación entre la plataforma y los propietarios de los comercios cuyos bienes son trasladados, c) la relación entre los trabajadores y los comercios, y d) la relación entre los repartidores y los clientes, que son quienes realizan las calificaciones.

Las características anteriormente descritas constituyen el marco fundamental a partir del cual es posible analizar la permanencia y el cambio en los tiempos de prestaciones laborales, atendiendo a sus dimensiones de duración, establecimiento de la jornada, distribución e intensidad.

Dimensiones del tiempo de prestaciones laboral en las plataformas de reparto

La jornada de trabajo: su establecimiento, su duración y sus pausas

Los datos producidos por la OIT en 2020 para el caso argentino (López Mourelo, 2020) muestran que en promedio en una jornada laboral habitual los trabajadores de plataformas de reparto dedican 8,21 horas a esa actividad, cumpliendo una media de algo más de 13 entregas por día y esperando un promedio de 17 minutos entre pedidos. Esta intensidad se produce tanto en términos de horas por jornada como en el número de días trabajados a la semana. De hecho, quienes trabajan todos los días también dedican en promedio más horas por jornada. Las largas jornadas de trabajo que se reproducen prácticamente los siete días de la semana son una constante, aunque existen diferencias si se atiende a ciertas características personales.

Las mujeres trabajan, en promedio, menos horas por jornada y menos días a la semana que sus colegas varones. Destaca el bajo porcentaje de mujeres que trabaja de noche, cuya explicación podría deberse a cuestiones relacionadas con combinar la actividad con las responsabilidades del cuidado, y/o evitar los mayores riesgos de seguridad asociados a los horarios nocturnos. La composición del hogar, la combinación de la actividad laboral con el estudio, el hecho de realizar las actividades de reparto en moto o bicicleta entre otros factores son elementos que marcan también diferencias en la extensión de la jornada entre trabajadores (López Mourelo, 2020).

Para Cardoso (2022), hay varios elementos que se interrelacionan para poder explicar las largas horas de trabajo: la ausencia de derechos, tales como el salario mínimo; las bajas remuneraciones recibidas por entrega realizada; la existencia de tiempos de trabajo no remunerados y, finalmente, los mecanismos a través de los cuales los trabajadores son motivados (a través de incentivos económicos) a trabajar algunos días y horas específicos tales como días de lluvia, días u horarios de mayor demanda⁴, etc.

En la narrativa de las empresas, la posibilidad de elegir cuándo y cuánto trabajar es presentada como una de sus principales ventajas. Sin embargo, es posible observar que en la práctica esta decisión se encuentra condicionada por la condición de registro del trabajador y por un sistema de ranking elaborado por la empresa.

⁴ Volveremos sobre este punto.

De los relatos de los trabajadores surge que aquellos asalariados registrados cuentan con una jornada laboral de cuatro u ocho horas diarias, dependiendo de lo establecido en el contrato de trabajo. En todos los casos, trabajan seis días de corrido, descansando un día quienes trabajan jornada completa y un turno quienes lo hacen media jornada. Los días y horarios de trabajo son fijados por la empresa y no pueden ser modificados por el trabajador. Quienes forman parte de este grupo no realizan horas extras ni pueden reemplazar o cubrir a un compañero. En caso que deban ausentarse, dicha ausencia debe ser justificada a la empresa.

Quienes desarrollan su actividad como trabajadores autónomos independientes o *freelance* no están obligados a trabajar una cierta cantidad mínima o máxima de horas, sino que pueden definir la duración de su jornada laboral, así como los días y horarios que trabajarán. Sin embargo, como sosteníamos más arriba, esta decisión se encuentra supeditada al rendimiento del trabajador y su posición en el ranking elaborado por la empresa.

En el caso de PedidoYa, la empresa establece un sistema de grupos que van del 1 al 8. Los seis primeros agrupan a repartidores activos que prestan sus servicios de manera habitual, el grupo 7, a “*riders* inactivos”, es decir, aquellos que no prestaron servicio hace más de una semana, y el grupo 8, a “*riders* nuevos”, aquellos repartidores que se encuentran dentro de las tres primeras semanas de inicio en la actividad.

Este ranking se renueva cada lunes de manera semanal teniendo en cuenta el rendimiento del trabajador y comparándolo con el de los otros repartidores de la misma ciudad. Del relato de los trabajadores surge que los elementos que intervienen en la construcción del ranking son los siguientes:

- La prestación de servicios durante horas picos.
- La prestación de servicios en el horario confirmado o haberlo cancelado como mínimo 24 horas antes de que este comience.
- Loguearse a horario.
- La aceptación de pedidos, para lo cual se tiene en cuenta una ratio entre pedidos aceptados y rechazados.
- Cantidad de horas trabajadas. Más horas trabajadas, mayor posibilidad de ascender de grupo en el ranking.
- La calificación del cliente⁵

⁵ En la documentación que la empresa proporciona a los trabajadores este elemento no está incluido. Es decir, en el caso de la empresa PedidosYa, no hay un reconocimiento de que este elemento forma parte de ranking. Sin embargo, el mismo surge constantemente en el relato de los trabajadores. Justamente, la baja transparencia en el conjunto de reglas que rigen los algoritmos es señalada por Möhlmann y Zalmanson (2017) como uno de los elementos de la gestión algorítmica.

La pertenencia a un grupo particular dentro del ranking otorga al trabajador prioridad en la elección de los horarios de trabajo entre otros beneficios que, como veremos más adelante, serán importantes en la determinación del salario recibido.

Cada lunes, los trabajadores deben escoger los horarios en los que estarán activos la próxima semana, para ello la empresa elabora un sistema de apertura de turno que comienza los días miércoles por la mañana para los trabajadores del grupo 1, quienes son los primeros en escoger los días y horarios de trabajo. Por la tarde, lo hacen los repartidores del grupo 2 y 8, quienes tendrán la posibilidad de elegir solo entre los horarios disponibles, es decir aquellos que no hayan sido tomados por los del grupo 1. Una hora más tarde se habilita esta opción para los trabajadores del grupo 3.

Quienes pertenecen a los grupos 4, 5 y 6 podrán escoger turno recién al día siguiente respetando siempre el horario correspondiente a su posición en el ranking. Mientras que aquellos trabajadores que no hayan trabajado en la semana y, por lo tanto, se encuentren en el grupo 7 podrán elegir turnos recién el viernes. Un dato importante a resaltar es que se trata de horarios de apertura, lo que implica que los repartidores del grupo 1 pueden seguir eligiendo turnos cuando se habilita la elección para los del grupo 2 y así sucesivamente.

De esta manera es posible observar que, en el caso de los trabajadores autónomos, si bien estos tienen cierta influencia en la elección de su jornada laboral, la misma se encuentra totalmente condicionada por los requerimientos de la empresa y la disponibilidad de turnos. Es decir, podrán escoger día y horario siempre y cuando el mismo no se encuentre cubierto por otros repartidores. Pudiendo incluso llegar a ocurrir que, al momento de realizar la elección, no haya horarios disponibles y, como tal, no puedan trabajar en esa semana. En caso que esto ocurra la empresa sugiere revisar periódicamente la *app* para tomar espacios liberados.

En el caso de Rappi la empresa elabora un ranking de estados, el cual depende:

- Si el repartidor utiliza auto: de la disponibilidad en horas de alta demanda, de la evaluación del cliente, la tasa de aceptación, la tasa de finalización y el número de órdenes completadas.
- Para quienes utilizan moto o bicicleta, las métricas utilizadas son: la disponibilidad en horas de alta demanda, la evaluación del cliente, el número de reservas completadas, la tasa de aceptación y la de tasa de finalización.

Estas variables permiten clasificar a los trabajadores en cuatro estados: Alerta, Bronce, Plata y Diamante. El primero de ellos indica que el repartidor no está haciendo un buen uso de la *app*, mientras que, en el otro extremo, la pertenencia al grupo Diamante indica que los trabajadores están obteniendo puntuaciones excepcionales y ofreciendo el nivel más alto de servicio. Al igual que en el caso anterior, la pertenencia a los grupos superiores otorga prioridad en la elección de turno y zonas de trabajo, además de un extra por pedido si se pertenece a los dos grupos superiores. En el caso de los trabajadores de las categorías inferiores (Alerta y Bronce) solo pueden acceder a los horarios de mayor demanda. Es posible ascender de grupo cumpliendo una cierta cantidad de las métricas enlistadas arriba, aunque en el caso de esta empresa los cambios de grupo se realizan cada dos semanas.

Otra diferencia con respecto a PedidosYa es que Rappi permite a sus empleados conectarse fuera de los horarios reservados; es decir, el *logueo* es libre. Para ello cuenta con dos tipos de reserva: *Reserva Estándar* donde el repartidor debe escoger entre los horarios disponibles y la *Reserva + Racha* que activa turno en caso de que la empresa necesite más repartidores en un momento particular. Para que el repartidor reciba una alerta de turnos disponibles es necesario que este mantenga la *app* encendida y marcada la opción de “autoaceptación” caso contrario no se le asignaran pedidos.

Además de la prioridad en la elección de zonas y turno y un extra por pedido, los trabajadores creen que la pertenencia a un grupo particular otorga otros beneficios que no son explicitados por la empresa, entre los que señalan: prioridad en la asignación de pedidos, distancias más cortas y locales con menor tiempo de espera para los trabajadores mejor rankeados.

Por su parte, una vez seleccionado el turno, el trabajador tiene hasta una hora antes de que este comience para cancelarlo. En caso de que el turno sea cancelado como máximo 24 horas antes de su inicio, este será liberado y cualquier trabajador podrá tomarlo sin sanción para quien lo liberó. Por lo contrario, si faltan entre 24 horas y 1 hora, el trabajador podrá liberarlo solo si este es tomado por otro *rider*. En este punto, los cadetes⁶ suelen resaltar la solidaridad entre compañeros, ya que – en caso de tener que ausentarse – tienen como práctica avisar en un grupo de whatsapp que van a ofrecer el horario, el cual suele ser rápidamente aceptado por otro repartidor, evitando así la sanción para quien canceló.

⁶En este trabajo utilizamos las denominaciones “cadete”, “repartidor” y “*rider*” como sinónimos.

Como surge del relato de los trabajadores, el modelo incorpora un sistema de reputación basado en la codificación y el seguimiento de las acciones de los trabajadores (el sistema asigna las tareas, pero también monitorea en tiempo real la realización de cada una de ellas, su velocidad, los movimientos realizados, etc.)⁷ y también posee un mecanismo de retroalimentación con los clientes ya que estos pueden evaluar, a través de una calificación, el servicio recibido una vez finalizada la transacción. De esta forma, el trabajador no se encuentra solamente vigilado por la empresa sino también por los clientes. Chen y Sun (2020) usan la noción de *arbitraje temporal* para dar cuenta del régimen de beneficiarse de la estratificación del valor del tiempo de las personas, un régimen que es inherente al capitalismo pero que ha sido acentuado por la economía de los servicios bajo demanda mediada por plataformas. Este orden temporal diferencial explota el trabajo y el tiempo de un grupo de personas para apoyar la gestión del tiempo y el estilo de vida sin espera de otro grupo más privilegiado. El *arbitraje temporal* normaliza las expectativas culturales del cliente para el cumplimiento de servicios cronometrados y estrechamente monitoreados y de trabajadores que realizan sus tareas de una manera cada vez más frenética y fragmentada.

Estas evaluaciones, materializadas en puntos y clasificaciones, se convierten en complejos sistemas de premios y castigos, en los que los trabajadores pueden sufrir desactivaciones temporales o permanentes y, por consiguiente, la pérdida de las asignaciones de trabajo. De esta forma, el mecanismo de establecimiento de la jornada de trabajo se presenta claramente como de flexibilidad heterodeterminada y adaptada de manera cada vez más intensa a los ciclos de la demanda. No se trata de una flexibilidad *para* el trabajador como surge de las narrativas empresariales, sino de una flexibilidad *del* trabajador ligada a la sumisión de los tiempos dictados por la empresa y dependiente exclusivamente de sus intereses (Elchardus, 1994).

⁷ Möhlmann y Zalmanson (2017) consideran al seguimiento constante del comportamiento de los trabajadores y la evaluación del desempeño de los mismos como elementos centrales del modelo de gestión algorítmica.

La disponibilidad temporal – que es disponibilidad corporal – y el desacople entre tiempo de trabajo y remuneración

Dentro de la jornada de trabajo analizada en el punto anterior existen tiempos de trabajo que no son remunerados. Esto da cuenta de dos procesos: la disponibilidad de los trabajadores y el desacople entre la remuneración y el tiempo de trabajo, produciéndose, así, una doble explotación del salario y del tiempo (Huws, 2021).

Para los repartidores la jornada comienza 30 minutos antes del inicio del turno. Para comenzar a operar, los repartidores deben presentarse 30 minutos antes de su turno a la zona de *logueo* asignada, la cual se trata generalmente de plazas o espacios públicos, y activar la aplicación. En caso de que la aplicación no funcione, el repartidor deberá informar al soporte y aguardar que se solucione el problema. En los casos en lo que esto ha ocurrido, los trabajadores manifiestan que durante el día no reciben pedidos y por lo tanto tampoco generan ingresos, sin embargo, deben permanecer en las zonas de *logueo* hasta la finalización de su turno ya que, según argumenta la empresa, ellos realizan un pago por publicidad al repartidor y este debe cumplir el horario.

Una vez comenzada la jornada de trabajo los trabajadores quedan en condición de disponibilidad para cuando el sistema los “convoque” y les asigne algún pedido.⁸ Pero en el marco de la realización de un pedido también hay tiempos de espera como aquellos en los que se aguarda que el establecimiento entregue la mercadería o aquel otro donde el repartidor debe aguardar al cliente para que reciba su pedido.

Durante ese periodo también puede “pausar” su conexión durante un determinado periodo de tiempo o extender su jornada laboral. Si bien ambas opciones están disponibles requieren aprobación del sistema para llevarse a cabo, lo cual suele estar supeditado a la demanda que haya en el momento. De los relatos de los trabajadores surge que la empresa PedidosYa tiene dos tipos de pausas: por un lado, la “pausa negra”, que es una inhabilitación por un periodo de tiempo aplicada bajo la modalidad de sanción; por otro lado, existe la “pausa blanca” que es la suspensión por un periodo de tiempo, pero

⁸ Para Vandaele, Piasna y Drahokoupil (2019), estos movimientos hacia una flexibilidad total para el capital alcanzan su apogeo en el desarrollo de los llamados “contratos de hora cero” en los cuales los trabajadores no tienen garantizado ningún trabajo, pero deben estar disponibles “de guardia” cuando el empleador los necesita.

solicitada por el repartidor por algún motivo justificado, por ejemplo, un accidente, un desperfecto con el vehículo, etc.

Para Chen y Sun (2020), el tiempo colectivo en línea de los trabajadores (es decir, su disponibilidad), junto con la información capturada asociada con sus horarios son los elementos que contribuyen a la “visión omnipresente” del mercado de la plataforma. Allí se encuentra la fuente de poder central de las empresas para manipular los algoritmos que posibilitan la fijación de los precios y los envíos.

En el caso de la remuneración recibida, también se observan diferencias según la condición de registro del trabajador. Los asalariados registrados cuentan con un salario fijo determinado, al igual que el resto de sus condiciones laborales, por convenio colectivo de trabajo y demás acuerdos que se establezcan.

Para los trabajadores *freelance*, el ingreso depende de la cantidad de entregas que el trabajador realice durante su jornada laboral y de una serie de ítems según cada empresa. En el caso de Pedido Ya, la remuneración por entrega realizada depende de: el punto de retiro y entrega, la distancia al comercio y, entre el comercio y los clientes, la posición en el sistema de grupos (lugar en el ranking), además de un monto extra por eventos especiales, logros y “referidos”,⁹ es decir por estar disponible en determinados momentos específicos, por alcanzar una determinada cantidad de entregas y por referir nuevos repartidores.

En el caso de Rappi esta empresa tiene una tarifa que contempla punto de retiro y entrega y distancia recorrida. Establece además una serie de ítems relacionados a “rachas”,¹⁰ zonas y horarios de trabajo que, en caso de ser alcanzados multiplican la tarifa. Además, entrega propinas y recompensas en caso de que el trabajador decida trabajar días de lluvia o clima extremo.

Cómo es posible observar en el caso de ambas empresas, el ingreso final percibido por cada trabajador depende de la cantidad de pedidos y monto recibido por pedido, los cuales se hallan determinados implícita o

⁹El referido es una opción que permite al repartidor enviar un enlace a conocidos invitándolos a que inicien el proceso de ingreso a la empresa como repartidores.

¹⁰La racha es un beneficio que tienen los mejores repartidores de la empresa que les permite aumentar las ganancias al duplicar los pedidos recibidos. Para entrar en racha el repartidor debe mantener la aplicación activa en la función autoaceptar y tomar un número mínimo de ordenes de manera consecutiva.

explícitamente por la disponibilidad temporal del trabajador.¹¹ Para obtener mayores ingresos, el trabajador debe realizar una gran cantidad de pedidos, los cuales, en última instancia, dependen de la cantidad de horas trabajadas y pedidos aceptados. El pago efectuado es por entrega realizada, pero, a diferencia de otras formas de pago a destajo, por cada servicio los trabajadores pueden recibir un monto diferente, en tanto las tarifas cambian de acuerdo a “multiplicadores” ejecutados de forma unilateral por las plataformas. Según la OIT, las tareas que se desarrollan hoy en ese ámbito están regenerando “prácticas laborales que se remontan al siglo XIX” y prefiguran “futuras generaciones de jornaleros digitales” (López Mourelo, 2020).

La intensificación de los ritmos

Los ritmos de trabajo, al depender de la demanda, suelen ser variables, observándose mayor movimiento al comienzo del mes o en días y horarios particulares. En momentos en los cuales la demanda es baja, la empresa suele enviar cupones de descuento o promociones a los clientes con el fin de incentivarlos a comprar y movilizar así a los cadetes. En el caso de estos últimos, al estar sus ingresos determinados por la cantidad de pedidos que aceptan, cuando observan que no están recibiendo suficientes pedidos salen a “cazarlo”. Esto es recorrer la ciudad o permanecer lo más cerca posible de los locales con mayor demanda, de modo que en caso de surgir un pedido este sea asignado a ellos por cercanía.

Las empresas cuentan también con elementos que les permiten intensificar la jornada laboral de los trabajadores. Para esto es importante el sistema de ranking y el sistema de asignación de pedidos. Esto da lugar a una alta intensidad de trabajo bajo la presión de las calificaciones. La inmediatez y la conveniencia del servicio disfrutado por los clientes-consumidores se produce a expensas del tiempo de los trabajadores. La reducción del tiempo de entrega se logra a través de diseños algorítmicos y políticas de gestión que vinculan los salarios diarios de los repartidores a su puntualidad (Chen & Sun, 2020).

¹¹ Hay consenso en la bibliografía en que la disponibilidad temporal se presenta como una dimensión social apreciada y exigida por las empresas y que la misma se puede observar tanto en los cuadros, los expertos y los profesionales calificados como en los niveles inferiores del sector servicios.

Cuando el comercio acepta el pedido de un cliente, el sistema envía una notificación al repartidor mejor rankeado dentro de la zona del local comercial, el cual tiene 60 segundos para aceptarlo o rechazarlo, en caso de rechazar tres pedidos seguidos la empresa pausa al cadete durante un determinado periodo y este, por lo tanto, no podrá tomar pedidos. En caso de aceptarlo se activa un reloj que va mostrando el tiempo que le queda al repartidor disponible para llegar al local. Si, por alguna razón, como puede ser un robo o un accidente, el repartidor detiene su marcha, el sistema le envía una advertencia como forma de registrar el motivo de la demora. Si transcurrido un tiempo este continúa detenido, la aplicación cancela el pedido otorgándoselo a otro cadete. Un segundo sistema de alertas se activa en el trayecto entre el establecimiento donde recogen el pedido y el lugar donde deberá ser entregado. Estos sistemas de alerta constituyen la materialización de los mecanismos desarrollados para satisfacer las expectativas temporales de los clientes, que están orientadas a la satisfacción inmediata o anticipada. El cultivo de las expectativas temporales del servicio bajo demanda se produce a expensas del ritmo de los trabajadores (Chen & Sun, 2020). A su vez la intensificación de los tiempos de trabajo constituye una acción del capital en la búsqueda de plusvalía relativa (Cardoso, 2022).

Desde la perspectiva de Gollac (2005), la nueva etapa del proceso de intensificación que se inicia a partir de las décadas de los 1980 y 1990 tiene lugar a través de distintos mecanismos. Por un lado, es posible observar ritmos impuestos por la organización, tales como los horarios de producción y la distribución de los productos. Por otro lado, existe una serie de imposiciones temporales provenientes de la esfera del mercado, entre ellos la atención inmediata a la demanda y contacto con los clientes y el público. Se conjugan entonces exigencias internas a las organizaciones y exigencias de la demanda (el cliente).

Otro elemento que influye en la cantidad de pedidos realizados es la distancia que deben recorrer y el tiempo de espera en el local. Si bien las empresas no manifiestan abiertamente cómo se asignan los pedidos, los repartidores creen que la posición en el ranking determina cual es el local o la distancia que finalmente recorrerán. Los trabajadores mejor rankeados tienden a recorrer distancias más cortas y ser asignados a locales con tiempo de espera menor, lo que les permite también aceptar una mayor cantidad de pedidos y permanecer o ascender de grupo. En este sentido,

el trabajador se encuentra condicionado a reducir los tiempos de descanso al mínimo, tomar la mayor cantidad de pedidos y realizarlos en el menor tiempo posible, con el fin de no ver afectada negativamente su posición en el ranking. Esto afecta directamente a la salud de los trabajadores, quienes, pese a tener disponible las llamadas “pausas blancas”, es decir la posibilidad de pausar la aplicación con justificación y sin sanción, tienden a no hacer uso de ella o hacer uso lo menos posible, descansando una vez que finaliza la jornada laboral. El tipo de actividad y la falta de descanso se traduce para los repartidores en fuente de cansancio.

Marx ya había señalado en *El Capital* que los átomos del tiempo constituían los elementos de la ganancia y que el aumento de la producción de beneficio podría tomar la forma de una expansión de la jornada o de un incremento de la producción por unidad de tiempo comprada. Las décadas de los 80 y 90 del siglo XX marcan el inicio de un proceso en el cual varias formas de intensificación del trabajo se hicieron cada vez más frecuentes y comenzaron a expandirse a sectores de la economía más allá de la industria manufacturera. En la etapa del capitalismo de plataforma, el aumento de la intensificación del trabajo se constituye en el corazón del proceso de creación de valor a través de los mecanismos de gestión algorítmica del trabajo.

La flexibilidad inflexible

Tal como hemos podido observar en los puntos anteriores y como sostiene Bensusán (2016) el hecho de que las plataformas otorguen ciertas libertades a los repartidores no implica que estas tengan menos control sobre la prestación del servicio, sino que deciden ejercer solamente una parte del mismo, dictando “las instrucciones necesarias”. El jefe tradicional pasa a ser reemplazado por un algoritmo que asigna y supervisa el trabajo. En este sentido, la gran cantidad de información generada por los trabajadores al realizar su actividad permite a la empresa no solo realizar un seguimiento constante de los repartidores, sino también controlar, evaluar y disciplinar a los mismos. El sistema de ranking, los pagos extras por cuestiones climática o en horarios pico, las “pausas negras” o bloqueos, no solo actúan intensificando la jornada laboral, como vimos en los puntos anteriores, sino también como mecanismo de disuasiones a los reclamos que pueden surgir por parte de los trabajadores.

Sin embargo, debemos tener en cuenta que, en este tipo de aplicación, los clientes/usuarios también cumplen un rol importante en el control de los trabajadores. Al realizar sus evaluaciones los clientes envían información a la empresa sobre el rendimiento de los mismos, esta información es tomada por la misma convirtiéndose así en un mecanismo de control gerencial y garantía de calidad para las plataformas. La información generada por el cliente, junto al sistema de ranking de las empresas, permite a la misma reducir tiempos de gestión y la oferta de trabajo.

Las largas, extenuantes e intensas jornadas de trabajo llevan a cuestionar la narrativa empresarial de “flexibilidad para el trabajador” (Elchardus, 1994) y de autonomía. Si bien los trabajadores ponderan positivamente el hecho de “no tener un jefe” y de poder elegir sus propios horarios, esas potencialidades son puestas en cuestión en sus mismos relatos cuando señalan las dificultades que tienen a la hora de tener que realizar algún reclamo a la empresa o ante la posibilidad de alcanzar una calificación que les permita trabajar en un horario que podría reeditar mayores ingresos.

Consideraciones finales

En trabajos anteriores (Delfino, 2022) retomamos la consideración elisiana de que el tiempo puede ser pensado como una “síntesis compleja”, posibilitando pensar a las disputas en torno al tiempo como una de las formas centrales de dominación en el capitalismo y como el corazón de la relación capital-trabajo. Estudios recientes sobre plataformas digitales han resaltado el papel determinante de los algoritmos para automatizar la recopilación de datos en tiempo real y la toma de decisiones poniendo en discusión la lógica dominante y normativa emergente para estructurar y valorizar el tiempo en la economía bajo demanda mediada por plataformas.

Consideramos, siguiendo a Chen y Sun (2020), que las aplicaciones de reparto, fundamentalmente de alimentos, constituyen el epítome del orden temporal de capitalismo financiarizado especulativo que cultiva expectativas específicas para el presente y futuro; y que este orden temporal normaliza las expectativas culturales para la prestación de un servicio más previsible y controlado basado en necesidades individuales. La gestión algorítmica de las plataformas posibilita distintos mecanismos temporales que constituyen

acciones del capital en búsqueda de la plusvalía relativa y dan lugar a una experiencia social del tiempo de los repartidores marcada por rupturas, cálculos y fragmentación intensa.

En este trabajo nos centramos en el análisis del denominado tiempo de prestaciones laborales – es decir, el modo en el que las empresas utilizan y organizan el tiempo de los trabajadores en un determinado proceso productivo – en plataformas de trabajo bajo demanda en Argentina a partir de considerar sus cuatro dimensiones: establecimiento de la jornada de trabajo, duración, distribución e intensidad. De este análisis se desprende que la configuración de los tiempos de trabajo en las plataformas bajo demanda conlleva la profundización de procesos de más largo aliento (intensificación de los tiempos de trabajo), el surgimiento de tendencias nuevas (mecanismo de calificaciones de los trabajadores a través del uso de tecnologías, nuevas formas de incentivos, tiempos de trabajo no remunerados) y la reintroducción de esquemas de las etapas iniciales del capitalismo (largas jornadas de trabajo, baja remuneración, trabajo a destajo, intensificación de los ritmos). Estas tendencias se entrelazan produciendo un doble mecanismo de explotación: explotación del tiempo y explotación del salario, en un escenario global de reforzamiento de las tendencias a la precarización de la mano de obra, ausencia de derechos y consolidación de un ethos emprendedor.

Referencias

- Adam, Barbara. (1995). *Timewatch. The social analysis of time*. Polity Press.
- Adam, Barbara. (1998). When time is money. *Contested rationalities of time and challenges to the theory and practice of work*. Working paper series. Paper 16. <http://www.cf.ac.uk/socsi/publications/workingpapers/pdf-files/wrkgpaper16.pdf>
- Apella, Ignacio, Rofman, Rafael, & Rovner, Helena. (2020). *Skills and the labor market in a new era*. The World Bank.
- Bensusán, Graciela. (2016). *Nuevas tendencias en el empleo: retos y opciones para las regulaciones y políticas del mercado de trabajo*. CEPAL.
- Berg, Janine, & De Stefano, Valerio. (octubre, 2016) ¿Queremos mejorar el trabajo colaborativo online? Entonces hay que regularlo. *Nueva Sociedad*. Edición digital. <https://nuso.org/articulo/se-quiere-mejorar-el-crowd-work-entonces-hay-que-regularlo/>.
- Cardoso, Ana Claudia M. (2022). Empresas-plataforma e seus tempos laborais incertos, controlados, intensos, insuficientes, longos, não pagos e heterônomos. En Sadi Dal Rosso Sadi *et al.* (org.), *O futuro é a redução da jornada de trabalho*. CirKula. <https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2022/09/A-Reducao-da-Jornada-de-Trabalho-e-o-Futuro.pdf>
- Chen, Julie Yujie, & Sun, Ping. (2020). Temporal arbitrage, fragmented rush, and opportunistic behaviors: The labor politics of time in the platform economy. *New Media & Society*, 22(9), 1561–1579. <https://doi.org/10.1177/1461444820913567>
- De Castro, Carlos. (2010). *Trabajadores en busca de narraciones: las consecuencias de las transformaciones del tiempo de trabajo sobre la configuración de las identidades narrativas de los trabajadores*. [Tesis Doctoral. Universidad Complutense de Madrid]. Docta Complutense. <https://docta.ucm.es/entities/publication/f022dd1e-d65a-45e4-9dec-cc69fde1fe72>
- De Stefano, Valerio. (2016). The rise of the “just-in-time workforce”: on-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig economy”. (Conditions of work and employment series; n. 71). International Labour Office.
- Delfino, Andrea. (2011). Las transformaciones en el mundo del trabajo desde la óptica temporal. Un tiempo con nuevos tiempos. *Revista Colombiana de Sociología*, 34 (1), 85-101.

- Delfino, Andrea. (2022). Tiempo, trabajo y pandemia: ¿qué hay de nuevo, viejo? En Pablo Ernesto Pérez, & Marina Busso (Coord.). *Economía, trabajo y pandemia: apuntes sobre modelo productivo y mercado laboral en Argentina* (pp. ¿?). Tren en Movimiento
- Delfino, Andrea, & Claussen, Paulina. (2019). Intensificación del trabajo y disponibilidad temporal: el caso de los trabajadores subcontratados de la seguridad privada en la ciudad de Santa Fe, Argentina. En Marta Panaia & Andrea Delfino. *El estallido del tiempo. De la formación al trabajo y al empleo* (pp. 201-228). Miño y Dávila.
- Delfino, Andrea, & Claussen, Paulina. (2020). Nuevas institucionalidades laborales y condiciones de trabajo: el caso de los trabajadores de plataformas de reparto a domicilio en la ciudad de Santa Fe, Argentina. En Andréa Vettorasi & Flavio Sofiati. (Org). *Dimensões do trabalho na contemporaneidade* (pp.151-175). Cegraf UFF.
- Delfino, Andrea, & Claussen, Paulina. (2021). Trabajadores de apps y Covid-19: un análisis de los conflictos laborales en dos ciudades argentinas durante el período de confinamiento estricto. *Anuario del Conflicto Social*, 12, e-36596. <https://revistes.ub.edu/index.php/ACS/article/view/36596>
- Elchardus, Mark. (1994). In praise of rigidity: On temporal and cultural flexibility. *Information sur les Sciences Sociales*, 33 (3), 459-477.
- Gollac, Michel. (2005). L'intensité du travail: Formes et effets. *Revue économique*, 56(2), 195-216.
- Huws, Ursula. (8 noviembre 2021). Un círculo vicioso que no se aguanta más. *Jacobin América Latina*. <https://jacobinlat.com/2021/11/08/un-circulo-vicioso-que-no-se-aguanta-mas/>
- Lewis, David, & Weigert, Andrew. (1992). Estructura y significado del tiempo social. En Ramón Ramos Torre (Comp.). *Tiempo y Sociedad*. Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS) y Siglo XXI Ed. (Edición original del artículo: 1981).
- López Mourelo, Elva. (octubre 2020). El trabajo en las plataformas digitales de reparto en Argentina: análisis y recomendaciones de política. Oficina de País de la OIT para Argentina.
- Machado, Sidnei, & Pilan Zanoni, Alexandre. (2021). O trabalho em plataformas digitais: direitos, Covid-19 e problemas emergentes. *Sociedade e Cultura*, 24, e66060. <https://doi.org/10.5216/sec.v24.66060>
- Martín Criado, Enrique, & Prieto, Carlos. (2015). Introducción. En Enrique Martín Criado & Carlos Prieto (Eds). *Conflictos por el tiempo: poder, relación salarial y relaciones de género* (pp. 25-48). CIS Universidad Complutense de Madrid.

- Marx, Karl. (1976). *El Capital* (Tomo I). Akal.
- Möhlmann, Mareike, & Zalmanson, Lior. (10-13 diciembre 2017). Hands on the wheel: Navigating algorithmic management and Uber drivers' autonomy. Proceedings of the International Conference on Information Systems (ICIS 2017), Seoul, South Korea.
- Postone, Moishe. (2006). *Tiempo, trabajo y dominación social. Una reinterpretación de la teoría crítica de Marx*. Marcial Pons, Ediciones Jurídicas y Sociales.
- Rubery, Jill, Ward, Kevin, Grimshaw, Damian, & Beynon, Huw. (2005). Working Time, Industrial Relations and the Employment Relationship. *Time and Society*, 14 (1), 89-1111.
- Thompson, Edward P. (1984). Tiempo, disciplina de trabajo y capital industrial. En Edward P. Thompson, *Tradición, revuelta y conciencia de clase. Estudios sobre la crisis de la sociedad preindustrial*. (pp. 239-293). Crítica.
- Vandaele, Kurt, Piasna, Agnieszka, & Drahokoupil, Jan. (12 junio 2019). 'Algorithm breakers' are not a different 'species': attitudes toward trade unions of Deliveroo riders in Belgium, Brussels. ETUI Working Paper 2019.06. SSRN. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3402899>
- Wajcman, Judy. (2016),. Anförande: Pressed for time: The digital transformation of everyday life. *Sociologisk Forskning*, 53(2), 193–199. <https://doi.org/10.37062/sf.53.18255>

Recibido: 10 jun. 2023.
Aprobado: 12 ene. 2024.



Licenciado sob uma [Licença Creative Commons Attribution 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)