

# INNOVACION EDUCATIVA

En la clase de historia  
y otras ciencias sociales



## TOMO 4

Todo lo conocido en el mundo  
del trabajo se desvanece.  
Precarización laboral del siglo XXI

**Laura Valdemarca y Rosa Gleser (Coords).**

Paola Bonavitta, Silvina Canalis, Melina Deangeli, Beatriz Farsoni, Laura Fonsfría, Graciela Gonano, Carolina Maraschin, Ornella Maritano, María José Patiño, Carolina Taborda.

# INNOVACION EDUCATIVA

En la clase de historia  
y otras ciencias sociales

## TOMO 4

Todo lo conocido en el mundo  
del trabajo se desvanece.

Precarización laboral del siglo XXI



**Laura Valdemarca y Rosa Gleser (Coords).**

Paola Bonavitta, Silvina Canalis, Melina Deangeli, Beatríz Farsoni, Laura Fonsfría, Graciela Gonano, Carolina Maraschin, Ornella Maritano, María José Patiño, Carolina Taborda.

# INNOVACION EDUCATIVA

En la clase de historia y otras ciencias sociales

REFLEXIONES Y MATERIALES PARA PROFESORES

TOMO 4

Todo lo conocido en el mundo del trabajo se desvanece.  
Precarización en del siglo XXI.

**Laura Valdamarca y Rosa Gleser (Coords).**

Paola Bonavitta, Silvina Canalis, Melina Deangeli, Beatriz Farsoni, Laura Fonsfría, Graciela Gonano, Carolina Maraschin, Ornella Maritano, María José Patiño, Carolina Taborda.

Este volumen es el cuarto de la colección: Innovación Educativa, formación y reflexiones para enseñar historia reciente en la escuela.

Innovación educativa en la clase de historia y otras ciencias sociales : todo lo conocido se desvanece, precarización laboral del siglo XXI / Laura Valdamarca ... [et al.] ; contribuciones de Beatriz del Valle Farsoni; coordinación general de Laura Valdamarca. - 1a ed adaptada. - Alta Gracia : Laura Beatriz Valdamarca, 2021. Libro digital, DOCX

Archivo Digital: descarga y online  
ISBN 978-987-88-1072-0

1. Ciencias Sociales y Humanidades. I. Valdamarca, Laura, coord. II. Farsoni, Beatriz del Valle, colab.  
CDD 306.43

## REFERATOS

DRA. MARÍA CELESTE CERDÁ, PROFESORA DE DIDÁCTICA DE LA HISTORIA E INVESTIGADORA DEL CIFYH.

ESP. MARIANO CAMPILIA, PROFESOR DE DIDÁCTICA DE LA HISTORIA E INVESTIGADOR DEL CIFYH. REFERENTE DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES - ÁREA DESARROLLO CURRICULAR. MINISTERIO DE EDUCACIÓN

Fotomontaje de tapa: Lo efímero. María José Patiño.  
DISEÑO DE TAPA: Santiago Nazareno / María José Patiño  
DISEÑO GENERAL: María José Patiño



## INDICE

Presentación .....	Página 06
CARACTERIZANDO LOS NUEVOS CONTEXTOS .....	Página 08
La pauperización social o la deriva de la clase media y su despojo	
LAS TRANSFORMACIONES EN EL MUNDO DEL TRABAJO Y LA CREACIÓN DE UN MITO: EL FIN DEL TRABAJO .....	Página 13
¿Cómo se fue construyendo la robotización? ¿Cómo se trabaja en una fábrica automatizada que produce robots? .....	Página 15
El toyotismo y la necesidad de flexibilizar los derechos de los trabajadores.....	Página 18
No todo lo que brilla es oro, también son datos .....	Página 26
¿Para quién es lo mejor Uber? .....	Página 29
¿Qué implica este símbolo de un cambio económico y hacia dónde lleva?.....	Página 30
Hacete Uber .....	Página 32
Trabaja en un call .....	Página 38
Divagaciones anteriores y ejercicios de extrañamiento acerca de los significados .....	Página 40
Y, entonces, ¿qué dicen? ¿nos ayudamos?.....	Página 44
GLOSARIO .....	Página 45
Bibliografía Citada .....	Página 53
SECUENCIA DIDACTICA: VOCES Y SOMBRAS DEL TRABAJO EN TIEMPOS DE ECONOMÍAS DE PLATAFORMA .....	Página 55

Anexo I de la Secuencia Didáctica

Anexo II de la Secuencia Didáctica y Autoevaluación. Rúbrica de aprendizajes en relación a las capacidades por curso.

## SOBRE LAS AUTORAS

Quienes hicimos este libro como Equipo de Investigación y Realización de los Micros, participamos como investigadoras del proyecto *Lo cotidiano se vuelve macro. Voces para reconstruir y enseñar la historia reciente*, radicado en el Centro de Investigaciones María Saleme de Burnichon, aprobado y subsidiado por la Secretaría de Ciencia y Tecnología de la Universidad Nacional de Córdoba y somos:

**Laura Valdemarca:** Doctora en Historia y profesora titular en las Facultades de Artes y de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Córdoba.

**Rosa Gleser:** Magister en Ciencias Sociales, Licenciada y Profesora en Historia. Ejerce la docencia en el nivel medio y en la Universidad Nacional de Córdoba.

**Beatriz Farsoni:** Profesora en Filosofía de la Universidad Nacional de Córdoba, docente en el Nivel Superior Provincial y en la escuela secundaria.

**Silvina Canalis:** Licenciada en Cine y TV por la Facultad de Artes y docente en la escuela secundaria.

**Carolina Taborda:** Licenciada en Comunicación Social con Orientación Audiovisual, Diplomada en Comunicaciones Digitales. Es Locutora Nacional.

**Ornella Maritano:** Profesora en Historia, Especialista en Educación y Tic's, Doctoranda en Estudios de Género. Ejerce la docencia la escuela secundaria.

**Paola Bonavitta:** Doctora en Estudios Sociales de América Latina docente en la Universidad Provincial e investigadora del CONICET.

**Melina Deangeli:** Profesora en Historia, Maestranda en Partidos Políticos. Ejerce la docencia en nivel medio con adultos.

**Graciela Gonano:** Profesora de Castellano, Literatura e Historia. Licenciada en Historia. Ha ejercido la docencia en el nivel secundario y superior.

**María José Patiño:** Licenciada en Comunicación Social. Diplomada en Social Media y Comunicaciones Digitales, Diplomada en Comunicación Política. Fotógrafa y diseñadora.

**Laura Fonsfría:** Es estudiante de Licenciatura y profesorado en Historia, ejerce la docencia en la escuela secundaria.

**Carolina Maraschin:** Es estudiante de Licenciatura y profesorado en Historia.

## PRESENTACIÓN

### TODO LO CONOCIDO EN EL MUNDO DEL TRABAJO SE DESVANECE

#### *Precarización del siglo XXI*



*Fotografía del Equipo de Historia Oral y Reciente*

En esta nueva investigación del **Equipo de Historia Oral y Reciente**, decidimos abordar una problemática ya analizada en Tomos anteriores del proyecto de “Innovación Educativa en la Clase de Historia y Otras Ciencias Sociales”, como es el **trabajo**. Este se ha vuelto un escenario muy complejo en las últimas décadas, que nos invita a revisitarlo para profundizar en los procesos diferenciados que va asumiendo, a un ritmo vertiginoso, en este avanzado Siglo XXI.

Hay manifestaciones del trabajo que ya se nos han hecho familiares como la robotización, o las respuestas estandarizadas de la voz de una computadora que, desde centros de atención al cliente, nos sumerge en un camino sinuoso e intangible. Pero en los últimos tres años, Argentina asistió a un cambio de paisaje en las grandes ciudades muy llamativo y vinculado estrechamente con el mundo del trabajo. Plazas y calles de las grandes ciudades se poblaron de jóvenes con grandes mochilas, de diferentes colores, en sus espaldas, manejando una bicicleta o una moto, para entregar un pedido: **lxs rapitenderxs**. Un neologismo que suplantó la palabra cadete. Estos trabajadores, en su necesidad de llegar a tiempo para ganar una estrellita en la calificación - como si fueran parte de un video juego-se exponen a diario a los peligros del tránsito urbano y por supuesto a los de la precarización y la negación de todo derecho laboral. Muchxs de nuestrxs estudiantes seguramente serán usuarios de estas las aplicaciones como trabajadores o como consumidores.

También vimos las protestas callejeras de lxs taxistas y remiserxs matriculadxs para evitar la instalación de la empresa Uber, defendiendo su derecho al trabajo legalmente registrado, frente a una aplicación y prestatarios que, sin encontrar otro trabajo ofrecen

su auto y su tiempo para trasladar pasajeros, mientras una empresa al otro lado del mundo, obtiene importantes ganancias especulando con las necesidades ajenas.

Se trata de nuevas formas de consumo de las capacidades humanas, que requieren de nuestro uso y consumo para existir. Para nosotros la tentación es la seguridad, la comodidad y la eficiencia, que paradójicamente no nos la dan las personas sino las máquinas, la tecnología y los satélites de internet. Es una nueva forma de deshumanización y desocialización, donde el contacto se va perdiendo y el anonimato se incrementa.

Frente los nuevos paisajes del mundo laboral, estas líneas pretenden aportar material para el abordaje de los contenidos, crear conciencia sobre las nuevas formas de la explotación y generar aptitudes para evitar los abusos y las arbitrariedades en un mercado que como un pacman, parece querer engullirnos a los trabajadorxs. El objetivo tiene que ver con la intención de acompañar la actualización de conocimientos docentes.

El Libro consta de tres partes, en la primera, la **Capacitación** analizamos las formas del trabajo en el esquema de las revoluciones industriales para detenernos en las dos últimas formas: la economía de la *toyotización* y la *economía de la aplicación*. Intentamos generar un saber crítico para desmitificar el sentido creado en torno al fin del trabajo humano y las características de las nuevas formas del mercado laboral

En la segunda, incorporamos un **Glosario** para hacer más familiar el vocabulario que constituye estas nuevas versiones de las relaciones laborales. Y finalmente, construimos una **Secuencia Didáctica** que organiza y sugiere actividades, cumpliendo con los componentes del Ministerio de Educación, útiles al momento de potenciar el aprendizaje de los contenidos desarrollados en el Diseño Curricular y las capacidades en los espacios de Formación para la Vida y el Trabajo y de Ciudadanía y Política. Aunque esta direccionalidad no impide que los contenidos sean aprovechados en otras asignaturas. Agradecemos a la Secyt de la UNC que durante los años 2018 y 2019 aprobó y financió el proyecto que nos permitió realizar esta investigación y publicar los resultados; a la Facultad de Artes que nos facilitó recursos para el Proyecto de Extensión concretando talleres en localidades del interior provincial. Finalmente, agradecemos a docentes y colegas del IPEM N°341 de Manfredi, con quienes día a día apostamos a construir el oficio de enseñar y planificar.

Como siempre, hemos apostado al testimonio para enseñar y aprender y aproximar la historia y las historias, en esta aventura de pensar los pasados no tan lejanos. Todo el material va acompañado del **Micro audiovisual: "Mi jefe es una APP. Precarización laboral de última generación"**.

Desde nuestro equipo de trabajo, seguimos apostando a democratizar el conocimiento y la cultura, y como en anteriores oportunidades, les pedimos y agradecemos que pongan a rodar este Libro y nos acerquen sus experiencias y pareceres. Les esperamos siempre en nuestras redes sociales:

***Les saludamos en este segundo año de pandemia, el Equipo de Historia Oral y Reciente***

***Junio de 2021***

## CARACTERIZANDO LOS NUEVOS CONTEXTOS

### La pauperización social o la deriva de la clase media y su despojo



*Fotografía del Equipo de Historia Oral y Reciente*

En este primer punto, abordaremos algunas de las transformaciones de la clase media en las últimas décadas, el surgimiento de nuevos pobres y la disponibilidad de mano de obra para sectores de servicios tercerizados de la economía.

Diversos investigadores, que desde fines del siglo XX y principios del XXI se abocaron a indagar los procesos de fragmentación social en Argentina y en el mundo, coinciden en que se vivió una heterogeneización de la otrora sociedad integrada, que se había logrado con el auge de los estados benefactores. Se trató de una experiencia que iba a afectar las subjetividades de un sector, la clase media, que hasta entonces había experimentado un proceso de ascenso social al menos desde el peronismo fundacional, allá por 1946. A este sector, fragmentado y diversificado, perteneciente a la clase media por ser profesionales, trabajadores estables, por sus capitales sociales, culturales y materiales, se le comenzó a denominar los nuevos pobres, por sus niveles de ingresos y el cambio en sus horizontes económicos.

Entre otros, Gabriel Kessler y Vicente Espinoza (2003), sobre la base de entrevistas realizadas concluyeron que lxs pauperizadx de la clase media, comenzaban a vivenciar en su vida cotidiana trastornos en los universos y significantes que les habían dado sentido, certezas y garantías a su devenir social y económico que dejaban de funcionar para planificar el futuro.

Asimismo, señalaban que las estrategias de adaptación suponían selección de recortes si se quiere, al consumo de bienes que se volvían onerosos e insostenibles en las situaciones novedosas de desempleo y restricción de los ingresos. No había patrones estables para dar cuenta de las elecciones materiales, lo que compartían estos empobrecidos de primera generación eran otros capitales y modos de vivir sus empobrecimientos: no se consideraban sujetos para planes sociales, no alteraban sus residencias (irse a vivir a un asentamiento o villa de emergencia) y cuando cambiaban servicios privados antes pagos por servicios públicos como la escuela para lxs hijxs, la

atención hospitalaria, por ejemplo lo hacían con sus trayectorias y capitales, haciendo valer ciertos derechos y empoderamiento ciudadano que no siempre pueden manifestar los pobres estructurales. La caída marca entonces, para los nuevos pobres, el *fin del proceso de reproducción del sentido de la trayectoria social*. El empobrecimiento sin posibilidad de recuperación es el fin de esa pendiente, un punto de inflexión que amenazaba amplificarse en el futuro con la temible movilidad descendente de sus hijos (Kessler, 2003).

Las situaciones son disruptivas, porque en los imaginarios sociales prevalentes desde la segunda mitad del siglo XX, el empobrecimiento definitivo no estaba previsto, tampoco había *comportamientos de referencia* para hacer frente a él, como sí había para hacer frente al otro tipo de crisis frecuente, la inflación (Botana y Waldmann, 1988). Por otra parte, el quiebre del modelo cultural llevó a un debilitamiento del núcleo ideológico compartido constituido por esa idea del progreso en cada generación y garantizado por la educación pública, por ejemplo. La caída fue paulatina y selectiva desde los ochenta, pero abrupta y bastante masiva desde los noventa, marcó entonces, para los nuevos pobres, el fin del proceso de reproducción del sentido de la trayectoria social. El empobrecimiento sin posibilidad de recuperación era el fin de esa pendiente, un punto de inflexión que amenazaba amplificarse en el futuro con la temible movilidad descendente de los hijos.

Otras características del período de descentración de clase, como se dio en llamar, fue la pérdida de la autclasificación, que es una ubicación imaginaria en una estructura social y que supone la disponibilidad de bienes materiales y culturales y la diferenciación de otras clases. La pertenencia a la clase media marca una distinción con la clase obrera, si bien la clase media es trabajadora, no suele ponerse esa condición como primera, en la identidad.

El proceso de despojo es vivenciado como victimización, los empobrecidos a veces no se sienten responsables de su situación, pero esto no es la experiencia que marca esa angustia de la pérdida en lo inmediato. Hemos trabajado en el **Tomo 2 de Innovación Educativa en la clase de historia y otras ciencias sociales** (Valdemarca et.al, 2017), cómo el capitalismo genera recursos discursivos para promover la culpa individual por la situación de desempleo. No siempre los nuevos pobres tienen marcos referenciales para deslindar posibilidades por la situación de empobrecimiento y exclusión o para asociar su propio despojo a las otras pérdidas de ingresos de los pobres estructurales y el enriquecimiento de una minoría y las políticas públicas responsables de las reformas sociales estructurales.

En el citado trabajo de Kessler, análisis que toman variis de lxs investigadores que hemos trabajado (Gordillo, 2010, Svampa, 2005, Palomino, 2005), o que sin referir al caso argentino, mencionan escenarios similares a nivel internacional como Castell (2010), hacen hincapié en que la fragmentación y descomposición se había vivido e insistían en que había que esperar un período razonable para saber cuáles eran los cambios estructurales y sus consecuencias en las nuevas composiciones de clase, siempre vinculándolas al mercado de trabajo. Sobre esa cuestión abundaremos en los próximos puntos.

## El invento del fin del trabajo

Cuando se insiste en hablar de crisis de la sociedad del trabajo o del fin del trabajo, habrá que limitarse al trabajo fabril, tal y como lo conocíamos y como se consolidó desde el Siglo XX: grandes plantas fabriles con una fuerza motriz centralizada y cientos o miles de trabajadores compartiendo ese lugar. Debemos reconocer que las demás dimensiones del trabajo están inalteradas, tal vez invisibilizadas, pero son insustituibles en una sociedad y en una economía capitalista regidas por el intercambio de mercancías y donde el trabajo es otra mercancía a intercambiar.

El mito del fin del trabajo fue un recurso para justificar la desafiliación y la expulsión de millones de trabajadores, enfatizando en sus incapacidades individuales para adaptarse, antes que en las condiciones estructurales de la acumulación capitalista tal como ya trabajamos en el **Tomo 2 de Innovación Educativa**.

Para desmitificar la idea del fin del trabajo, es importante que convengamos algunas cuestiones. La primera de esas cuestiones es que todo producto aun los que se producen con robots **son mercancías** producidas a partir de interacciones sociales o trabajos colectivos que suponen trabajo manual, trabajo intelectual y trabajo de investigación. Estas tres formas de trabajo y los insumos o materiales necesarios son el capital **constante** completado con el capital **variable**: los salarios de todos los niveles de trabajadores de cada una de las empresas que podamos imaginar. En el capitalismo actual, cobra importancia superlativa el trabajo intelectual y de investigación (desde hacer robots hasta pensar estrategias de venta). Lo que trata de ocultar el mito es que las personas seguimos siendo necesarias para producir y para consumir.

La segunda cuestión es que se han intensificado los ritmos de trabajo a través de la **robótica** y al mismo tiempo no se disminuyeron las horas de trabajo de los humanos. La robotización expulsó y excluyó, pero a los sobrevivientes (trabajadores manuales e intelectuales) no se les mejoró la situación laboral ni salarial, si la robotización hubiera disminuido las horas/humanas lxs trabajadorxs expulsadxs hubiesen sido menos. El **desempleo** es estructural: la economía crece, pero los puestos de trabajo disminuyen.

Una tercera cuestión refiere a las condiciones de contratación. Lxs trabajadorxs comenzaron a ser **multipropósito** y perdieron calificaciones que pasaron a ser patrimonio de los robots. Otra tendencia fue la subproletarización: **tercerizados, contratados** y como veremos en el próximo punto la creación del siglo XXI: **asociados**. El común denominador es la **precarización y la flexibilización** para millones de trabajadores, esto es: sin derechos, sin certezas. Esto también implicó la destrucción de los derechos laborales y de las organizaciones defensoras de lxs trabajadores. La cuarta característica es la **disminución** porcentual del trabajo productivo-industrial y el incremento del sector de servicios, pero sobre todos los simples como el comercio, necesario para que consumamos las mercancías (Annunziato, 1989, p. 107 en Antunez, 2004).

Como hemos analizado en nuestros trabajos anteriores, el mercado laboral rechaza a lxs jóvenes que intentan incorporarse y lo hacen sobre vulnerabilidades como las frágiles

redes de identificación y sociabilidad a las que, en muchos casos, se suman las desestructuraciones identitarias de sus padres que hemos mencionado en el punto anterior. El siglo XXI presenta nuevas incertidumbres como resultado del quiebre de la sociedad salarial del siglo XX, de la retracción del Estado y de los ataques a la intervención estatal por parte de la ideología neoliberal.

Un Informe de la CEPAL de 2016, advierte sobre la instalación de nuevas formas de **trabajo de plataformas** llamándolo trabajo atípico y no estándar, no hay salario fijo ni jubilación y las empresas hacen todo lo posible por desdibujar la relación laboral denominando a esta relación económica: colaboración por asociados. Otras formas de relación laboral emergidas un poco antes de las economías de aplicación son los **centros de atención al cliente** (calls centers).

El neoliberalismo, experto en la destrucción del paradigma de relaciones laborales que defendía a lxs trabajadorxs y promovía la sindicalización y la organización colectivas, genera premisas para obtener empatía hacia el nuevo modelo de trabajo: El y la trabajadora deber ser optimistas, creativos, dinámicos, maleables, vitales, pensar en el ascenso y el progreso laboral a partir de su fidelidad a la empresa y contra toda adversidad. Lxs trabajadorxs deberían ser impermeables a las circunstancias del entorno como penas, tristezas y duelos y apreciar solo las buenas noticias. En estos armados propositivos contraponen a los antiguos modelos laborales como rutinarios y conformistas.

El problema es que estas nuevas capacidades requeridas impactan en la subjetividad ya que todo puede verse precario, efímero, *líquido* como calificó Zigmunt Bauman (2005), sin compromiso con nada ni con nadie, fomentando tal vez el cortoplacismo y el individualismo. No obstante, es muy frecuente que las empresas descarten a lxs trabajadorxs o estos se auto descarten antes de terminar su vida útil. Lxs trabajadorxs están inducidos a pensar que no lograron las metas por eso se volvieron descartables, y el marco individualista del neoliberalismo potencia esa culpabilización.

Estas transformaciones del capitalismo han sido paulatinas e incrementales y obedecen a las lógicas de la acumulación del capital, pero lo novedoso es que son más vertiginosas que las anteriores Revoluciones del capitalismo. La primera revolución industrial científico- tecnológica fue en 1750 con la creación de la energía a vapor, la segunda científico- tecnológica un siglo después con la energía eléctrica, la tercera desde mediados del siglo XX y ahora le llaman cuarta a la instalación de las tecnologías y la internet en nuestras vidas y a la economía de plataforma, tal como iremos presentando. Es uno de los pasos más importantes en la concentración del capitalismo tras las crisis mundiales tal como sucedió con las crisis del siglo XIX y las del XX, solo que asumiendo las formas del capitalismo actual. Lo más característico de esta cuarta revolución es la economía digital como dice Srnicek (2018), en esta fase capitalista los negocios dependen cada vez más de las tecnologías de la información, los datos y la internet. Hoy en día la rentabilidad se sostiene por el manejo de datos (Srnicek, 2018: p.13).

En el marco de estos cambios revolucionarios, llegó también la primera tercerización: mercancías trasladables en barcos gigantescos producidas en países con ventajas

comparativas por el desconocimiento o incumplimiento de derechos laborales; solo se salvaron los servicios cara a cara. Pero el capitalismo siguió transformándose. La única excepción fueron los punto-com en los noventa, portales de venta inventados para atrapar al consumidor. Con esto, el sector de telecomunicaciones se convirtió en la opción rentable para el capitalismo financiero: negocios por internet. Quizás tenemos la idea que el negocio por internet es comprar un celular en Mercado Libre, pero grandes capitales hacen negocios por internet: los pools de siembra son los más frecuentes en la Argentina, pero ya las fronteras, las distancias ni los días hábiles son obstáculo para especular.

Estos cambios llevan a hablar de un cambio de paradigma, de la cuarta revolución industrial, de la economía del trabajo temporal (gig economy) o economía compartida (sharing economy) o economy on demand y economy app, etc. El capitalismo del siglo XXI tiene como principal materia prima los datos. Un dato subido a una red es grabado, capturado y procesado, pero antes es extraído y refinado por un tipo de compañía: la plataforma. La plataforma es una infraestructura digital que permite que dos o más grupos interactúen para reunir diferentes tipos de usuarios, oferentes, anunciantes, etc. (Srnicsek, 2018: p. 40).

En este contexto económico y social mundial donde tenemos tasas de desocupación tan altas, el trabajo autónomo no es un camino elegido sino forzado y Uber, el servicio de taxi es uno de los mejores casos para ilustrar cómo algunos se apropian del trabajo de otros sin realizar ninguno: usan Google Maps (localización), Twiglio (envío de textos), Braintree (cobros y pagos), la empresa Uber no paga seguros contra terceros, ni de mantenimiento de automóviles, ni impuestos, todo lo debe pagar el desesperado chofer que habilita su automóvil particular, haciendo una competencia desleal a las empresas habilitadas para tal fin. En algunos países Uber monitorea hasta la vida de los choferes, sacando del servicio a los que asisten a manifestaciones o pretenden organizar sindicalmente a los trabajadores (Trillo Párraga, 2016).

Resumiendo, podemos afirmar que no asistimos al fin del trabajo, vivimos en el siglo XXI una nueva etapa del capitalismo, caracterizada como las anteriores, por el uso de nuevas tecnologías, el descarte de la mano de obra, la necesidad de vender y la concentración empresarial, lo que tal vez la haga diferente es su posibilidad de extenderse a todos los rincones del planeta donde llegue la fibra óptica o la comunicación satelital para monitorear trabajadores, inversiones y ganancias empresarias, reducir las series de producción y los capitales fijos y variables a su mínima expresión, no existe horario de cierre, ni feriado, ni descanso. Esto es la globalización acompañada de una nueva ideología neoliberal que nos hace pensar que el mundo está en nuestras manos porque lo vemos en nuestro celular.

## LAS TRANSFORMACIONES EN EL MUNDO DEL TRABAJO Y LA CREACIÓN DE UN MITO: EL FIN DEL TRABAJO

En este punto analizaremos algunas de las características del trabajo y de lxs trabajadorxs del siglo XXI, como ya lo hicieramos en ***Innovación Educativa Tomo 2***, aunque ahora, profundizando e introduciendo las nuevas formas emergentes en este siglo XXI, impregnado de ideas que afirman que vivimos el fin del trabajo, cosa que, por supuesto no ocurre, pero sirve para encubrir el desempleo de millones de trabajadores que genera el capitalismo actual.

Entendemos que es importante reconocernos como trabajadores y trabajadoras y como tales entender que todxs estamos en una relación societal donde hacen falta diferentes tipos de trabajos para que funcione la economía (producir, comprar, vender, disponer de dinero para ello). Tal vez lo que ha cambiado - y sigue haciéndolo- es el trabajo físico y manual, pero no estamos viviendo la extinción del trabajo y lxs trabajadorxs sino nuestras transformaciones, como iremos viendo.

Cuando se insiste en hablar de crisis de la sociedad del trabajo o del fin del trabajo habrá que remitirse al trabajo fabril tal como lo conocíamos y como se consolidó desde el siglo XX: grandes plantas fabriles con una fuerza motriz centralizada y cientos o miles de trabajadores compartiendo ese lugar. Las demás dimensiones del trabajo están inalteradas, tal vez invisibilizadas, pero son insustituibles en una sociedad y en una economía capitalista regidas por el intercambio de mercancías y donde el trabajo es otra mercancía a intercambiar. Lo que presenciamos es la invención de otros trabajos por todos los despojados, desafiados y expulsados del trabajo formal y la invisibilización de todos los otros trabajos necesarios para que la sociedad y la economía funcionen, tal como lo hemos analizado en nuestros textos ***El mundo del trabajo y los trabajadores y trabajadoras en el siglo XXI*** y ***La pobreza tiene cuerpo de mujer, en Innovación Educativa Tomo 2***.

Para refutar la hipótesis del fin del trabajo es importante que convengamos en algunas cuestiones. Una de ellas es que los productos fabricados por cualquier fábrica, una automotriz como Toyota, una textil como Benetton, una farmacéutica como Bayer o una electrónica como Samsung, son mercancías producidas a partir de una interacción social que llamamos *trabajo colectivo*. Dicho trabajo se compone de diversas categorías: *un trabajo manual, un trabajo intelectual y un trabajo de investigación*, todos los cuales componen un capital constante (los insumos y las maquinarias) y un capital variable (los salarios). Aunque esos trabajos menos tangibles (la investigación, por ejemplo) y concretos (la mercancía) hayan disminuido en el capitalismo actual, porque se utiliza mucha más tecnología y maquinarias operadas por otras maquinarias antes que por seres humanos, siguen siendo necesarios e insustituibles. Por otra parte, se necesita a lxs trabajadorxs de todas las categorías para que produzcan mercancías, se conviertan en consumidores y para que con su consumo permitan la circulación del capital. En suma, alguien tiene que transformar la materia y consumirla.

Otra cuestión importante, es que el capitalismo en su estado actual, impone mayor *intensificación en el ritmo de trabajo* para aumentar la productividad y encubre la explotación *minimizando el rol del trabajo físico en relación al trabajo intelectual* abocado a generar tecnologías (desde máquinas hasta estrategias de marketing) que sustituya a aquel trabajo físico. Como ya veremos, el trabajo intelectual también es explotado y no escapa de las condiciones que impone el capitalismo para todo trabajador. Así, máquinas generadas con inteligencia humana sustituyen brazos humanos; no obstante, requieren de trabajo humano para su mantenimiento, para su limpieza y para su adecuado funcionamiento. Además, lo que nunca sustituirá el capitalismo es al humano/asalariado o con un ingreso para que consuma lo que sus máquinas producen.

La tercera cuestión es que el capitalismo actual elige *cómo y con quiénes producir*, lo cual significa que aumenta su rentabilidad optando por aquellos trabajadores cuyas condiciones de producción les permitan a los capitalistas explotarlos al máximo. Esto supone ir rotando las producciones en el espacio y en el tiempo: puede elegir fabricar una prenda de vestir algunas veces con trabajo cooperativo en Roma, otra con trabajo doméstico en Buenos Aires, otra con el trabajo esclavo en Hong Kong, otra con el trabajo en una planta multitudinaria en Delhi. Y luego reunir esos textiles en grandes cadenas de tiendas del mundo y hacer lo mismo con un celular, un aire acondicionado o un automóvil.

Para poder funcionar de acuerdo con estas formas de organización, el capitalismo necesita cada vez más del *trabajo flexible y rotativo, de trabajadores multifuncionales e individualistas*, de la neutralización del poder sindical o su desprestigio, de la desesperación de los millones de trabajadores desempleados estructurales y por supuesto de nuestra complicidad y nuestro afán desmedido de consumo que busque el precio más bajo antes que un trabajo digno. Veremos ahora cómo fueron cambiando las bases de la producción fabril.

## ¿Cómo se fue construyendo la robotización? ¿Cómo se trabaja en una fábrica automatizada que produce robots?

El caso de la fábrica automatizada japonesa Fujitsu Fanuc, es un muy esclarecedor ejemplo de avance tecnológico. Más de cuatrocientos robots fabrican otros robots, durante las 24 horas. Los obreros, casi cuatrocientos, trabajan durante el día. Con métodos tradicionales serían necesarios cerca de 4 mil obreros para obtener la misma producción. Se promedia ocho robots al mes que se descomponen. La tarea central de los obreros consiste en prevenir y reparar los robots dañados, lo que origina un volumen de trabajo discontinuo e imprevisible.

Hay 1700 personas más empleadas en trabajos de investigación, administración y comercialización de la empresa (Antunes, 2004). Aunque sea un ejemplo de un país y de una fábrica, *singulares*, nos permite constatar que, ni aun en este ejemplo de alta robotización, hubo eliminación del trabajo y sí un proceso de *intelectualización* de una parte de la clase trabajadora. En este ejemplo, el trabajador ya no transforma los objetos materiales directamente, sino que supervisa el proceso productivo con máquinas computarizadas, programadas y repara los robots en caso de necesidad.

Suponer la generalización de esta tendencia bajo el capitalismo contemporáneo, sería un gran despropósito y tendría como consecuencia la inevitable destrucción de la economía de mercado: no siendo ni consumidores, ni asalariados, los robots no podrían participar del mercado, no podrían consumir lo producido. La simple sobrevivencia de la economía capitalista estaría comprometida en su existencia (...)

### **Proponemos las siguientes actividades:**

- Identificar las clases de trabajadores.
- Identificar las jornadas laborales.
- Identificar los elementos destructivos del capitalismo según el autor.
- Recordar si se ha estudiado o se reconoce algún proceso de crisis del capitalismo en que las máquinas sustituyeron a lxs trabajadores.

Llegar a esta etapa del *capitalismo*, donde la mano que transforma la naturaleza y la boca que consume los productos quedan ocultas, requirió de una gran tarea, cuyo objetivo fue precisamente el ocultamiento del trabajo como una relación social.

Esto implica también, la destrucción de las formas clásicas del capitalismo basadas en la división del trabajo en grandes plantas fabriles, en las cuales desde cientos hasta

miles de trabajadores compartían la jornada laboral para la producción de mercancías. Esta forma, basada en el *fordismo* o trabajo en línea de producción, implicaba, además, que el trabajo de ocho horas era estable y suficiente para la reproducción de esa fuerza de trabajo y su familia. Suponía, también, la producción masiva de productos iguales, ya fueran automóviles, alimentos, bebidas u otra clase de manufactura.

Por supuesto que esta forma de organización incluía la tecnología, la creación de esa tecnología, la innovación y el saber organizar la producción. En general era una empresa (una marca de producto) la que realizaba todo el proceso de producción, organización, innovación tecnológica, investigación, financiamiento y hasta la distribución de la producción. En este esquema el trabajo humano estaba visibilizado por todo el sistema: desde la mercancía o manufactura producida hasta los derechos de lxs trabajadorxs que garantizaban su salario, las ocho horas, la cobertura social y la jubilación. Las plantas fabriles también articulaban la vida de grandes poblaciones, no solo dentro de la fábrica sino en las familias, en las escuelas, en los hospitales, en los comercios y en los barrios, pueblos y ciudades donde vivían, se abastecían y por donde circulaban esos trabajadores y todos los demás que trabajaban en los servicios como la educación, la salud, los bancos, los comercios, etc. Por eso, el mundo del trabajo era un gran factor de identidad y sociabilidad.

Esta organización integrada, llamada *fordista*, comenzó a ser corroída por los capitalistas deseosos de achicar los derechos de lxs trabajadorxs. Comenzaron a sustituir aceleradamente a la mano de obra por máquinas, mucho más que en otras épocas del capitalismo y generaron representaciones que *desvalorizaban al trabajo manual* dejándolo muy por debajo del trabajo intelectual, sin importarles que dicho trabajo intelectual sólo tiene sentido si se aplica al trabajo manual.

La propia competencia entre empresas impuso *vértigo y descarte a las mercancías*, además de esa desvalorización del trabajo manual calificado generando mecanismos que se autojustificaban y alimentaban. Actualmente son las empresas las que determinan el fuera de modo, el pase a retiro, la discontinuidad y la obsolescencia, instándonos a consumir por moda o por caducidad nuevos productos de manera acrítica y permanente.

Este dinamismo que necesita apelar al consumismo permanente produce otro cambio en la producción y es que las *grandes series ya no son válidas* porque las manufacturas se cambian permanentemente, requiriendo de nuevas tecnologías y de trabajadores mucho más flexibilizados en el sentido de que no puedan reclamar por el cambio negativo de sus condiciones de trabajo ni que esas condiciones se basen en saberes especializados y salarios diferenciados.

La crítica al modelo *fordista* comenzó a confundir interesadamente: capacidad de consumo con derechos salariales, certezas de la vida con rutinas y fabricación en serie con incapacidad creativa. En ningún momento se cuestionaron otras relaciones de las personas con los recursos naturales, el descarte, la basura ni el medio ambiente.

En la nueva versión del *capitalismo*, al cambiar las pautas de la producción y acortar las series tampoco es rentable montar fábricas con cientos de maquinarias que producen

el mismo producto millones de veces y trabajadores entrenados para producirlos, sino que comenzó a apelarse a formas más flexibles, discontinuas, de la producción y de los productores y por supuesto, de nosotros como consumidores ávidos de descartar y comprar.

Estas nuevas condiciones del capitalismo significaron exclusión, pérdida de derechos, también pérdida de sus aprendizajes y representaciones sobre el fin del trabajo. Exclusión porque la cantidad de horas de trabajo humano no se limitó, las máquinas conviven 24 hs con trabajadores de ocho horas, esto hace imposible la incorporación de nuevos trabajadores ya que los ocupados siguen trabajando a tiempo completo, no mejoró su vida laboral disminuyendo la jornada. *Pérdida de derechos* porque los empresarios impusieron leyes que flexibilizaran el contrato y los resguardos que tenían los trabajadores. *Pérdida de aprendizajes* porque los anteriores trabajadores calificados se pierden al jubilarse y ahora se busca operadores de robots que controlen lo que hace el robot. *Representaciones sobre el fin del trabajo* porque el capitalismo inventa una realidad: que el trabajo ha finalizado, pero no es así, como hemos visto la mano de obra disminuye, pero siempre hay alguien que hace el trabajo: los trabajadores que controlan las máquinas, los que las crean, los que trasladan, con lo que el trabajo no ha finalizado, se lo ha invisibilizado para menospreciarlo. Se oculta que en cada tarea él y la trabajadora está transmitiendo parte de sus atributos como el saber manejar a una máquina, todo con el fin de desvalorizar el trabajo manual.

Finalmente podemos afirmar que hay aquí una gran contradicción en el discurso del fin del trabajo: *las máquinas o la tecnología es lo que se descarta, la fuerza de trabajo del trabajador permanece y también la del consumidor, pero nos hacen pensar que somos tan descartables como las máquinas.*

## El toyotismo y la necesidad de flexibilizar los derechos de los trabajadores

A partir de la década de 1980, la clase que vive del trabajo, o sea nosotros, comenzamos a padecer la más aguda crisis del Siglo XX. Una crisis material por el cambio de condiciones objetivas, por ejemplo, la organización de las fábricas y de la producción, pero también una crisis inmaterial o subjetiva por la creciente precarización y el consiguiente menosprecio de lo que significa ser un trabajador, alguien que vive del trabajo.

En el actual modo de organización de la producción denominado *toyotismo*, la producción cambia mucho más rápidamente para generar productos diferentes de modo de incitar al consumo de manera permanente. El toyotismo no es exclusivo de Japón, muchas empresas europeas redujeron sus plantas y apelaron al trabajo a domicilio (en inglés *putting out system* o *work shop system*) para reducir también su personal.

Se combina el cambio tecnológico y la aceleración productiva para destruir la homogeneidad del movimiento de trabajadores buscando una clase de trabajador y trabajadora más fragmentadas, segmentadas, desvalidas y sin pertenencia a organizaciones que lo defiendan.

Estos sistemas de trabajo alternativos permiten a los capitalistas elegir formas convenientes para la apropiación del valor generado por un trabajador; es decir aumentar su rentabilidad buscando las mejores formas de apropiarse del trabajo ajeno. Estas formas tienen que ver con leyes laborales, protecciones a los trabajadores, descansos, etc. El capitalista buscará cómo eludirlas trasladando, encargando o tercerizando la producción, cosa casi imposible cuando se producía en grandes plantas fabriles concentradas.

El toyotismo se fue adoptando ya que daba una flexibilidad impensada al proceso productivo: el producto se discontinúa y se produce otro, con otros trabajadores, en otro lugar del mundo; tal discontinuidad puede deberse a diversos factores como, por ejemplo, disminuir el costo de la mano de obra o la fabricación de un nuevo producto que elimine a la competencia o imponga una moda.

El toyotismo, como modo de reorganizar el trabajo y la producción para obtener mayores ganancias se fue dando paulatinamente, como forma de ir quebrando también las resistencias entre lxs trabajadorxs. Uno de los modos fue el de *imponer el uso de distintas máquinas al mismo tiempo* al mismo operario, es decir, ir socavando la especialización. Se calcula que un operario de Toyota maneja cinco maquinarias rompiendo la relación 1HM/1M (un hombre/mujer - una máquina típica del fordismo); cada operario combina diversas tareas simples trabajando simultáneamente con varias máquinas con lo que no puede reclamar paga por especialización ni escalafón. La segunda circunstancia fue la necesidad empresaria de aumentar su rentabilidad con un *aumento de la productividad, pero sin aumentar el número de trabajadores* (en el modelo fordista este sistema encontraba resistencia entre los trabajadores o implicaba el pago de horas extras).



En tercer lugar, los capitalistas decidieron *dejar de producir en serie* y acumular stocks de mercaderías para ir reponiendo a medida que se consumía y en el transcurso, tal vez cambiar la apariencia del producto. Este modus operandi se comenzó a imponer en la planta matriz y en todas las subcontratadas, traspasando el toyotismo a operadores pequeños y medianos. Este sistema impone altos niveles de incertidumbre para todos los que viven del trabajo ya que nunca se sabe cuándo, dónde, quiénes, ni cómo se va a producir una mercancía. La producción se sustenta en la idea de mínimo stock y se repone una vez que se termina de vender.

En el caso de la empresa Toyota, ésta tuvo que enfrentar, desde los años cincuenta, a lxs trabajadorxs que se oponían a las formas de flexibilización denominada con el eufemismo “racionalización” por los dueños de la automotriz. Otras empresas como Nissan recurrieron al

lockout (paro empresarial) para enfrentar las resistencias de los trabajadores en huelgas que movilizaban a miles de ellos con el objetivo de salvaguardar su fuente de trabajo. La represión apeló a todos los medios de disciplinamiento incluyendo hasta la cárcel para los líderes sindicales y cuando lxs trabajadores fueron dominados, las automotrices impusieron el modelo gremial de sindicato por planta (que a veces coincide con la fábrica) como forma de fragmentar y debilitar al movimiento obrero. La contrapartida fue la promesa por parte de la empresa de empleo vitalicio para los trabajadores que abandonaran las huelgas; en la actualidad se estima que abarca solo al 30% de la clase de lxs trabajadorxs. También hubo transformaciones en el rol de los sindicalistas: de ser defensores de los derechos de lxs trabajadorxs, comenzaron a asumir el papel de defensores de los derechos de la empresa.

El toyotismo modela un trabajador no especializado, multifuncional, polivalente, que sepa *maquilar o montar piezas*. Esto también supone intensificación de la explotación del trabajo ya sea por el uso de varias máquinas en simultáneo o por la necesidad de cobertura de la cuota y porque toda la estructura productiva usa el mínimo de operarios pudiendo ampliar las horas extras, contratar temporarios o presionar a los operarios fijos con más intensos ritmos de producción a través de un sistema de luces: verde, naranja, roja; las dos primeras marcan el ritmo y la última, que hay algún problema.

Un obrero Toyota trabaja un promedio de 2300 horas al año; un obrero Ford, General Motors-Anvers, Volkswagen, Forest, Renault-Vilvorde y Volvo, trabaja entre 1.550 y 1.650 al año.

A pesar de la evidencia en la superexplotación del trabajo, el toyotismo también apela a la colaboración, a la personalización y a un conjunto de tácticas por las cuales pretende hacer pensar al trabajador que es parte de la *familia Toyota* aunque al trabajador no se le retribuya todo su trabajo en forma de un salario y derechos y los automóviles no estén al alcance de su salario. La empresa invierte mucho en entrenamiento, participación y

sugerencias para mejorar la calidad y la productividad. Pequeños grupos de trabajadores en cada piso de la planta se hacen responsables por la producción. Por otra parte, la decisión sobre qué y cómo producir no pertenece al trabajador, sino que lo decide un directorio de accionistas, por más que se diga que el trabajador participa de las decisiones.

A partir de estas transformaciones se fue verificando la disminución del proletariado industrial fabril o la clase obrera industrial más tradicional. El mundo de los trabajadores dejó de ser predominantemente masculino, industrial, proletario, fabril y de tiempo completo al incorporar masivamente a las mujeres y a trabajadores temporarios, tercerizados y dispersos. En el *modelo fordista* para mediados del siglo XX el 40% de la mano de obra tenía su puesto de trabajo en la industria, para el siglo XXI se estimaba que solamente alrededor de un 25% entraría en esa categoría (Gorz, 1990a y 1990b, en Antunes, 2004).

Otra característica que fue asumiendo el capitalismo a partir de la adopción de nuevas formas de organización de la producción pasando del fordismo al toyotismo y sustituyendo grandes cantidades de mano de obra por robots. Es lo que origina el desempleo estructural y se verifica cuando una economía crece, pero no genera nuevos puestos de trabajo.



La clase social que vive del trabajo, ha perdido especialización y conocimientos, hemos perdido derechos como la estabilidad y aunque la economía crezca no crea puestos de trabajo con lo cual siempre habrá un ejército de desempleados que deberá rebuscarse o inventarse un trabajo para sobrevivir como hemos analizado e ilustrado en nuestro capítulo: **"El Mundo de los trabajadores y las trabajadoras del siglo XXI"**, en **Innovación Educativa Tomo 2**.

Además de la disminución de puestos de trabajo, hay otra tendencia que es la **subproletarización del trabajo**: precarios, parciales, subcontratados, flexibles, tercerizados y ahora **"asociados"** como analizaremos en el siguiente punto con la llamada "uberización" e ilustraremos con nuestro micro: **Mi jefe es una APP. Precarización laboral de última generación.**



Fotograma del Micro: *Mi Jefe es una APP*

Así como ha caído el trabajo productivo-industrial, se ha incrementado el trabajo en los servicios de todo tipo, representando el 60% del empleo en algunos países y predominando el sector comercial (Annunziato, 1989, p. 107, en Antunes, 2004). No se trata de un sector autónomo en la producción y generación de capital; el sector de los servicios permanece dependiente de la acumulación industrial y productiva en general y de toda otra que genere un bien material o inmaterial ya esto es lo que le permite al sector servicios, o de intercambios, reproducirse y expandirse.

La división de la clase trabajadora se intensificó de tal modo, que en el *centro* del proceso productivo se encuentra un grupo de trabajadores, cada vez más pequeño, contratado a tiempo completo y con derechos laborales: si aumenta la producción, se le pagan horas extras, pero la empresa solo se hace cargo de la mínima parte de trabajadores. La empresa puede tercerizar o subcontratar otros servicios como el marketing y la publicidad, el manejo financiero, la comercialización, la creación de tecnología, el armado de algunas partes, etc. y hacerlo en otros países, donde las condiciones le garanticen a la empresa el máximo de ganancias.

Las empresas van configurando a los trabajadores, intentando que no sean “sus” trabajadores para reclamar derechos, pero sí para “hacerlos parte” encubriendo la sobreexplotación y las incertidumbres. Las empresas intentan dividir en dos grandes subgrupos diferentes: uno, empleados de jornada completa con habilidades fácilmente disponibles en el mercado de trabajo, como el personal del sector financiero, secretarías, personal de áreas de trabajo rutinario y de trabajo manual menos especializado que, dadas sus características, presenta una alta rotación sin permanecer indefinidamente en un empleo. El segundo subgrupo varía numéricamente de acuerdo con las necesidades empresarias: empleados ocasionales, contratados, temporarios, subcontratados y pasantes con subsidio público; con menores costos fijos que el primer grupo ya que sus derechos están flexibilizados o precarizados. En ambos grupos puede haber trabajadores altamente capacitados con estudios superiores como ingenieros o financistas, pero están igualmente desvalorizados por el capitalismo actual porque tampoco a esta clase de personal se le brinda la estabilidad legal permanente.



Fuente: fotograma del Micro:Mi jefe es una App

Algunas de las consecuencias son la creación de nuevas *grietas sociales* entre los trabajadores más estables y los menos estables, ninguno protegido por leyes laborales ni organizaciones sindicales, que también han visto disminuir la cantidad de afiliados ya que se impone la mirada individualista y cortoplacista de “hoy tengo un trabajo, mañana no lo sé”, además del desaliento empresario hacia los trabajadores sindicalizados o con expectativas de serlo.

Como afirman algunos autores (Casal, 1996) en este mundo de ingresos al mercado laboral hay generaciones más afectadas por las vulnerabilidades que origina el capitalismo en su afán de rentabilidad y los jóvenes son parte de ese grupo más expuesto. Transitan hacia la adultez en una realidad que solo les ofrece marginalidad como trabajadores y precarizaciones varias. Como hemos analizado en el Micro: **“La 38. Resistencias al Neoliberalismo”** en el **Tomo 2**, ya citado, el trabajo genera identidad y lazos además de un salario, con lo que, si el mercado laboral rechaza a los jóvenes en camino a la adultez, éstos tendrán muy frágiles redes de identificación y sociabilidad. Quedarán expuestos a otras amenazas que también mencionamos en **“La pobreza tiene cuerpo de mujer”**, en el mismo **Tomo 2**. Casal, recalca que estos procesos de *desestructuración social* generan exclusiones que lamentablemente aprovecha el capitalismo para seguir explotando a nuevos y más desesperados trabajadores.

La misma realidad es descrita por la Cepal en 2016, coordinado por Graciela Bensusán. Dando cabida al análisis de las nuevas formas de trabajo por plataformas, califica a estas formas de ocupación como trabajo atípico o no estándar, el **Informe de la Cepal** (Bensusan, 2016) enfatiza en que estas formas nuevas son perjudiciales para los trabajadores pero que éstos muchas veces no tienen alternativas en un mercado laboral deprimido. Los trabajadores no tienen un salario fijo, es una especie de trabajo a destajo que había sido anulado como conquista y reflexiona críticamente sobre las “ventajas” que ofrecerían estos trabajos para los trabajadores, a quienes la nueva economía se obstina en nominar colaboradores o prestadores para eliminar la relación salarial.

El **Informe de la Cepal**, también destaca lo ocurrido en algunos países donde graves accidentes, apelaciones a la justicia y acciones contra las empresas de plataforma derivaron tímida y paulatinamente en algunas regulaciones estatales para proteger a los trabajadores. Lamentablemente, como veremos, las condiciones de producción de estas actividades no favorecen la sindicalización por el aislamiento en que desarrollan sus tareas los trabajadores y porque en algunos casos, las empresas persiguen a los trabajadores de perfiles más colectivos y combativos.

Otra de las características más generales de estas nuevas inserciones en el mundo del trabajo es la altísima rotación de los trabajadores tal como expone De Mauro Rucovsky (2019). Como no hay antigüedad que engrose un salario, dado que éste no existe, y como muchas de las condiciones implican recursos del trabajador como un auto, una bicicleta o una computadora, estos trabajos precarizados se cambian cuando alguno de esos recursos falla o se agota la capacidad del trabajador y tal vez encuentre un trabajo con mejores condiciones de contratación como la estabilidad o el salario asegurado.

El mismo autor trae a colación el concepto de Meradi (en De Mauro Rucovsky, 2019) de “trabajos basura” quien realizó una indagación etnográfica de un año, siguiendo a los jóvenes trabajadores de trabajos rotativos. Se destacan los valores que exigen estos nuevos trabajos como el entusiasmo, optimismo, vitalidad, el hacerse a sí mismo como virtudes propias del nuevo perfil. Los autores lo denominan **optimismo cruel**, porque encubre el desmantelamiento de las ventajas del modelo *fordista*. El optimismo incluye la meta del ascenso, donde sea posible y del progreso social, aunque la otra relación salarial se siga anhelando porque da seguridades a los trabajadores. Entre estas seguridades está la estabilidad y la jubilación, como un derecho, cuando se acaba la vida útil y no el descarte, cosa que ocurre con trabajadores que cotidianamente deben mostrar una vitalidad a prueba de cualquier adversidad.

Como detallaremos en el punto pertinente, al abordar el trabajo en los Centros de Atención al Cliente (Call Center), muchos de estos nuevos trabajos requieren de liderazgos y ojo vigilante, para monitorear cual capataz de una plantación. También exigen entrenamiento mínimo, autoayuda, motivación y coaching, tanto como la cultura de la flexibilidad, la maleabilidad, la creatividad y el individualismo, aunque muchas veces prediquen lo contrario. El problema es que estas nuevas capacidades requeridas impactan en la subjetividad ya que todo puede verse precario, *líquido* como calificó Zigmunt Bauman (2005), sin compromiso con nada ni con nadie, fomentando tal vez el cortoplacismo y el individualismo.

Todas las revoluciones que incidieron en la producción fueron científico- tecnológicas porque introdujeron conocimientos y ensayos para cambiar formas de producción incrementando la productividad, desde la Neolítica hasta la actualidad. Sin embargo, las transformaciones del capitalismo han sido paulatinas e incrementales y obedecen a las



lógicas de la acumulación del capital, pero lo novedoso es que son más vertiginosas que las anteriores revoluciones industriales. Repasemos, la primera revolución industrial fue en 1750 con la aplicación de la energía a vapor a máquinas, la segunda un siglo después con la energía eléctrica, la tercera desde mediados del Siglo XX con la energía atómica y ahora le llaman cuarta, a la instalación de las tecnologías y la internet en nuestras vidas y a la economía de plataforma, tal como iremos presentando. Todas produjeron organizaciones diferentes de la mano de obra, desplazamientos y cambios en la relación de las personas con los recursos naturales, industriales y monetarios.

Lo que algunos denominan la cuarta revolución industrial, es uno de los pasos más en la concentración del capitalismo tras las crisis mundiales, tal y como sucedió con las crisis del siglo XIX y las del XX, solo que asumiendo las formas del capitalismo actual globalizado. Lo más característico de esta cuarta revolución es la **economía digital** como dice Srnicek (2018), en esta fase capitalista los negocios dependen cada vez más de las tecnologías de la información, los datos y la internet. Hoy en día la rentabilidad se sostiene por el manejo de datos (Srnicek, 2018:1 p.13). Recordemos que las anteriores etapas estaban caracterizadas por el *colonialismo* y luego por la *producción en serie*, hoy son los *datos*. Lo que sigue teniendo en común, es que todos y cada vez más acudimos al mercado a comprar lo que necesitamos. Y esto es una de las claves que hizo virar hacia esta etapa.

La gran competencia interempresarial busca reducir cada vez más los costos fijos y variables de la producción, se usan nuevas tecnologías, se suplanta a la mano de obra, se disciplina a los trabajadores, se innova en técnicas de producción, se reduce el tiempo muerto, se bajan los salarios, se sabotea a los competidores o directamente se los destruye, se invaden países para apropiarse de recursos como el petróleo, los bosques o el agua, se flexibiliza hasta tener trabajadores descalificados y sumisos, se concentran los procesos mentales, intelectuales y gerenciales, en una elite de trabajadores, también descartables. Todo esto lo ha probado el capitalismo y así logra sobrevivir.

El único momento histórico en que se redujo la desigualdad en el capitalismo fue la posguerra y fue excepcional; se basó en el modelo de negocios y la naturaleza del empleo: consumo masivo, grandes plantas fabriles, el fordismo, trabajadores con conciencia de clase y organizaciones sindicales. En esa etapa los Estados Unidos sacaron ventaja de sus competidores como Alemania y Japón, destruidos durante la guerra mundial, pero estas economías empezaron a recuperarse al cabo de una década y ahí surgió el desafío. Desde los setenta comenzó a caer la rentabilidad de los Estados Unidos y fue pasando a esas economías competitivas y vino la *customización* o sea la adaptación más rápida de los productos y el abandono de la economía masiva de grandes series de mercancías, basándose en el *modelo toyotista* ya implementado por los japoneses e imitado por nuevos competidores: Taiwan, Singapur y Corea.

Vino también la primera **tercerización**: mercancías trasladables en barcos gigantescos empezaron a producirse en países con ventajas comparativas especialmente los bajísimos salarios; solo se salvaron los servicios cara a cara. Pero el capitalismo siguió cayéndose. La única excepción fueron los **punto-com** en los noventa. Con esto el sector de telecomunicaciones se convirtió en la opción rentable para el capitalismo financiero:

negocios por internet. Quizás tenemos la idea que el negocio por internet es comprar un celular en Mercado Libre, pero los grandes capitales hacen negocios por internet: los pool de siembra son los más frecuentes en la Argentina, pero ya las fronteras y las distancias no son obstáculo para especular. Incluyó la **deslocalización**: los negocios se hacen vía electrónica en cualquier parte del mundo. Un centro de atención de Bogotá puede atender clientes de Quilino sin ninguna restricción, salvo la tecnológica.

A mediados de los noventa, se formaron rápidamente 50 mil empresas de comercio que aportaron 256.000 millones de dólares a la economía mundial, aunque también tendieron al monopolio (Srnicek, 2018: p.50). Servidores y velocidad son algunas de las condiciones de supervivencia y las grandes se fagocitaron a las medianas.

Emergió otra industria para la comunicación y se invirtieron capitales en millones de kilómetros de fibra óptica y cables submarinos, diseño de software y red, servidores y bases de datos. Se aceleró la tercerización y la deslocalización, fenómenos que ya estaban vigentes, pero ahora se potenciaron.

Surgió un nuevo concepto: **la compañía austera** y Nike es el ejemplo más emblemático: el posicionamiento de la marca y el diseño de productos se hacen en las economías de altos ingresos; la fabricación, en países de condiciones laborales pésimas (Srnicek, 2018: p.27).

## No todo lo que brilla es oro, también son datos

En 2008, la crisis en EEUU llevó a los bancos a financiar y subsidiar algunas empresas de modo que las punto-com comenzaron a especular: tomaron créditos blandos, evadieron impuestos, trasladaron su producción y se capitalizaron por ese “ahorro” (Srnicek, 2018, p. 34). La mayoría de las grandes empresas de EEUU tiene más dinero en el exterior, en paraísos fiscales, que dentro del país para poder evadir impuestos.

**Tabla 1**

Reservas de distintas empresas estadounidenses: Detalle del total, de lo depositado en bancos o activos en el exterior y % que significa en su capital

Empresa	Reserva en millones de U\$	Monto en el exterior U\$	Porcentaje del monto en el exterior
APPLE	215.700	200.100	92%
MICROSOFT	102.600	96.300	93.9%
GOOGLE	73.100	42.900	58.7%
CISCO	64.400	56.500	93.5%
ORACLE	50.800	46.800	92.1%
AMAZON	49.600	18.300	36.9%
FACEBOOK	15.800	9.800	11%
TOTAL	568.000	462.700	81.5%

Fuente: Comisión de Seguridad y Cambio EEUU, 2016 en Srnicek (2018)

A pesar del impulso que el mundo financiero dio a las punto-com, se duplicaron las tasas de desempleo en EEUU del 5% al 10% y el de largo plazo resultó triplicado del 17% al 45%. (Srnicek, 2018: 36)

Estos cambios, llevan a hablar de un cambio de paradigma, de la cuarta revolución industrial, de la economía del trabajo temporal (gig economy) o economía compartida (*sharing economy*) o *economy on demand* y *economy app*, etc. (Srnicek, 2018: 40).

Nik Srnicek opina que el capitalismo del siglo XXI tiene como principal materia prima los datos. Un dato subido a una red es grabado, capturado y procesado, pero antes es extraído y refinado por un tipo de compañía: la plataforma. La plataforma es infraestructura digital que permite que dos o más grupos interactúen para reunir diferentes tipos de usuarios, oferentes, anunciantes, etc.

Compañías como Google, Amazon y Facebook tienen sus plataformas de procesamiento de datos, las hay de servicios como UBER y AIRBNB, industriales como General Electric y Agrícolas como Monsanto y John Deere también tiene sus plataformas. Las plataformas producen un efecto de red, tienden a la monopolización, suman infinitos usuarios. Son nuevos tipos de empresa intermediaria y si pierden dinero en un lugar lo ganan en otro (Srnicek, 2018: p. 49).

**Tabla 2**

Tipos de Plataformas

<b>NOMBRE DE LA EMPRESA</b>	<b>TIPO DE PLATAFORMA</b>
Publicitarias	Google o Facebook
De nube	son dueñas del hardware y software
Industriales	Siemens
De productos	Netflix
Austeras (usan otras plataformas y no tienen, ni mantienen, ni aseguran ningún vehículo)	Uber
Parasitarias (no pagan por los servicios)	Uber

Las plataformas se basan en un conocimiento de los usuarios y consumidores y de su fidelización, al tercerizar pasan a la nube, por ejemplo, AMAZON que emergió desde el e-commerce.

En este contexto económico y social mundial donde tenemos tasas de desocupación tan altas, el trabajo autónomo no es un camino elegido sino forzado, esos trabajadores desocupados son el ejército de reserva para una plataforma austera como Uber, por ejemplo, y surgen dónde y cuándo no hay una economía saludable que garantice derechos a los trabajadores y a los consumidores. Uber es uno de los mejores casos para ilustrar cómo algunos se apropian del trabajo de otros sin realizar ninguno: usan Google Maps (localización), Twilio (envío de textos), Braintree (cobros y pagos), la empresa Uber no paga seguros contra terceros, ni de mantenimiento de automóviles, ni impuestos, todo lo debe pagar el desesperado chofer que habilita su automóvil particular, haciendo una competencia desleal a las empresas habilitadas para tal fin. En algunos países Uber monitorea hasta la vida de los choferes, sacando del servicio a los que asisten a manifestaciones.

Los ingresos de esta y otras empresas similares, provienen de capital excedente que busca aumentar la rentabilidad y dado que los bancos vienen bajando las tasas de interés el dinero se coloca en acciones de esas compañías (los pulls de siembra, tan comunes en la actualidad, funcionan así), Esos accionistas tienen una ganancia segura, no reniegan con trabajadores ya que no los consideran tales ni pagan salarios y no tienen costos ya que no poseen ni un vehículo. Podemos agregar que tampoco les interesa el futuro del medioambiente, ni el uso moderado de los recursos naturales, ni la salud mundial.

No se trata del fin de la propiedad sino de su concentración en esta nueva fase del capitalismo. Por ejemplo, en 2016 Facebook, Google y Alibaba acapararon la mitad de la publicidad digital mundial. Facebook y Google se quedan con el 85% de cada dólar invertido en publicidad y entre ambas tienen el 76% de la propaganda del mundo.

Otros autores, como Trillo Párraga (2016), desde un punto de vista similar analiza estas nuevas formas de extracción de plusvalía y destaca, dos características, adecuando los conceptos que ya caracterizaron a otras etapas del capitalismo. Uno de ellos es el de

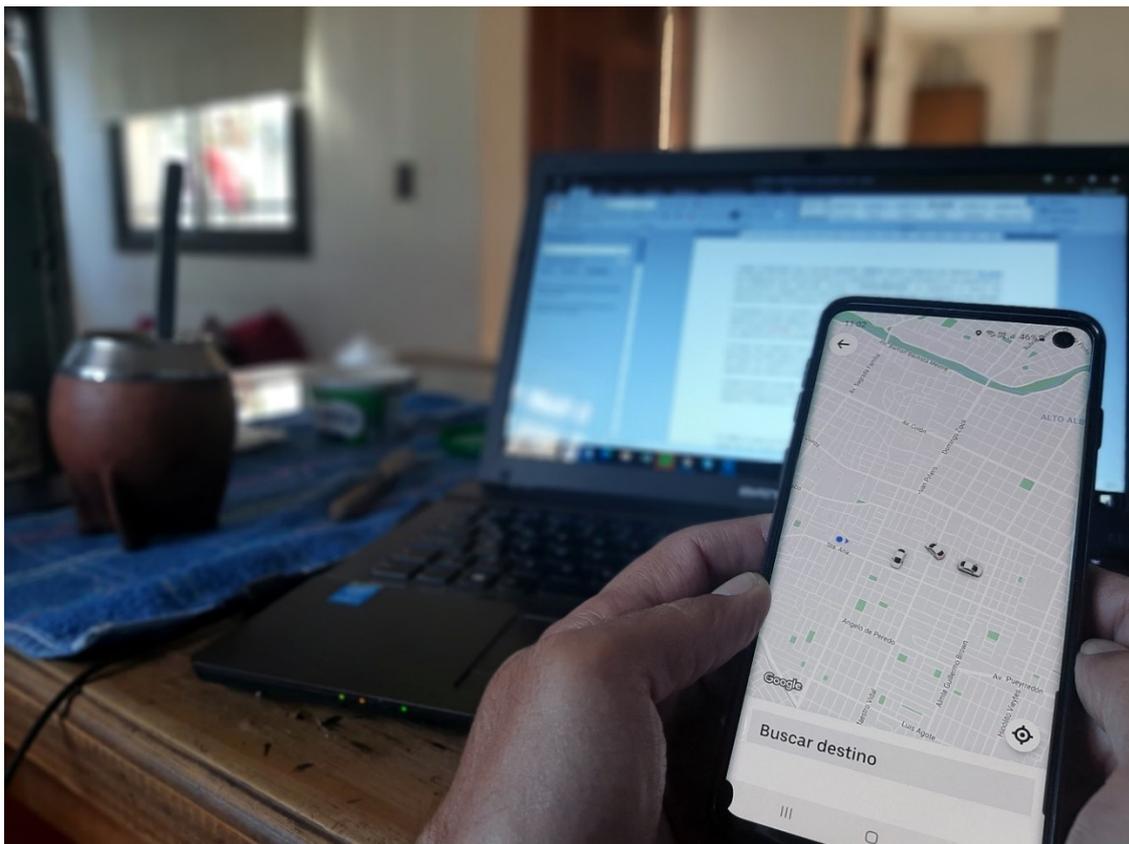
taylorismo digital, que sería el proceso de externalización productiva capaz de gestionar a distancia todas las fases de la producción, reduciendo el riesgo empresarial. En este caso, el elemento vigente en relación al primer taylorismo es la división del trabajo para aumentar las ganancias y el monitoreo de esta maquinaria a través de las redes. La otra característica es la premisa del individualismo propietario (Trillo Párraga, 2016: p.7), el empresario individual que “hace la suya”. Esta posibilidad neutraliza los valores del conocimiento social y acumulativo, los saberes compartidos y las responsabilidades sociales, entendiendo que esto también implica una pérdida, como en otras etapas del capitalismo, se disiparon saberes, oficios, contactos con la naturaleza, entre otros. A estos nuevos empresarios se les invita a pensarse como iguales en un mundo competitivo, con plenas oportunidades y haciendo lo que quieren con independencia de la situación del mercado, aunque como hemos afirmado anteriormente, constituyen el ejército disponible del modo de producción capitalista. Empresas como Uber, intentan saltarse obligaciones jurídicas y según el país y la protección que dé la justicia a un trabajador e incluso a un usuario, en caso de accidentes. En muchos países, los jueces han fallado a favor de los trabajadores al considerarlos vinculados y contratados en una plataforma, sin el consentimiento de la empresa, no pueden prestar el servicio, o sea que hay una relación contractual, diferente e invisibilizada por la empresa, pero la hay.

Resumiendo, podemos afirmar que no asistimos al fin del trabajo, ni mucho menos al fin del modo de producción y explotación capitalistas. Lo que vivimos en el siglo XXI es una nueva etapa del capitalismo, caracterizada como las anteriores, por el uso de nuevas tecnologías, el descarte de la mano de obra, la necesidad de vender y la concentración empresarial, lo que tal vez la haga diferente es su posibilidad de extenderse a todos los rincones del planeta donde llegue la fibra óptica o la comunicación satelital, para monitorear trabajadores, inversiones y ganancias empresarias, al tiempo que reducir las series de producción y los capitales fijos y variables a su mínima expresión.

Asimismo, esta nueva etapa de automatización de muchas tareas, desconoce los horarios y los días no laborables, reduciendo los tiempos muertos y transfiriendo hacia los consumidores muchas tareas que antes hacían los trabajadores. Los cajeros automáticos y las compras por internet son un claro ejemplo. Esto es la globalización, acompañada de una nueva ideología neoliberal que nos hace pensar que el mundo está en nuestras manos porque lo vemos en nuestro celular. En el próximo punto analizaremos en detalle la realidad de las economías de plataforma y las experiencias laborales que constituirán, junto con el abordaje de la realidad de los trabajadores de Centros de Atención al Cliente, el contenido de nuestro corto para trabajar en clases.

## ¿Para quién es lo mejor Uber?

*Uber es una palabra inglesa que significa, lo “mejor”, lo “último”, lo “más”. Proviene del alemán “Deutschland uber alles” (Alemania, sobre todo) y también se utiliza como súper. Pero también, es el nombre de una startup estadounidense, que proporciona una red de transporte a cualquier persona a través de una aplicación móvil.*



*Fotografía del Equipo de Historia Oral.*

El proceso denominado “Uberización de la economía”, debe su nombre a la firma Uber, líder en el rubro de transporte individual de pasajeros, empresa que se encuentra presente en varios lugares del planeta. Su característica peculiar, para singularizarla dentro del amplio espectro de empresas transnacionales, es el uso de plataformas virtuales o aplicaciones, por medio de la cual se contactan clientes y prestadores del servicio. La empresa de transporte ha dado el marco nominativo para enunciar una nueva expresión de la economía y del trabajo en el siglo XXI: la Uberización. La uber economy - la uberización de la economía- se basa en la utilización de plataformas virtuales cuyo objetivo es el contacto directo entre clientes y prestadores de servicio, denominados, estos últimos, como trabajadores autónomos.

## ¿Qué implica este símbolo de un cambio económico y hacia dónde nos lleva?

Esta expresión se usa para definir los nuevos modelos de negocios en los cuales las personas particulares como clientes, pueden contratar servicios vía plataformas accesibles desde aplicaciones que se encuentran en sus celulares inteligentes o en sus computadoras.

La uberización de la economía genera, además de nuevos tipos de negocios, un cambio de mentalidad que promueve una economía de plataformas, basada en páginas web o apps que operan bajo demanda (*economy on demand*) en decir que se activan cuando alguien llama y requiere el servicio; el trabajador no es considerado un trabajador permanente a veces ni siquiera es considerado un trabajador, sino un colaborador. Muchas veces digitalizan una actividad que anteriormente, no sólo era analógica, sino que constituía una fuente laboral con toda la cobertura imprescindible como seguros, salarios, aportes, etc.

Las plataformas digitales se esmeran en afirmar que no cuentan con una plantilla de trabajadores, sino con una relación de servicios; no se contratan personas sino prestadores, colaboradores, sino objetivos y resultados. Estos servicios son realizados por profesionales liberales deslocalizados que pueden, o no, trabajar para varias empresas. El profesional no realiza una sola tarea, trabaja por horas o temporadas y puede ofrecer sus diferentes aptitudes (Sierra Benítez, 2018).

Tal como señala Graciela Bensusán (2016):

*Un nuevo tipo de empresa (que no dirige ni supervisa el trabajo) y modelo de negocio, ofrecen conectar al cliente directamente con el prestador de un determinado servicio mediante una base de datos. Con este argumento, las nuevas empresas de la “Uber Economy”, alegan que su función se limita a poner en contacto un demandante y un oferente, y que por tanto son empresas de base tecnológica cuyos socios son considerados trabajadores autónomos ya que deciden cuándo y cuánto trabajar, además de tener la posibilidad de negarse a realizar ciertas tareas (p.26).*

La proliferación de aplicaciones y plataformas en línea, ha favorecido la creación de puntos de encuentro de demanda y oferta de bienes y servicios que pueden ser compartidos, prestados, regalados, intercambiados, alquilados o comprados. En esa línea, empresas como Uber o Airbnb han desarrollado esquemas de servicios que rápidamente las han convertido en grandes empresas.

Lo cierto es que, estas empresas, hacen mucho más que sólo poner en contacto la oferta y demanda de un servicio. Estas empresas prestan un servicio específico por el cual, además, reciben una ganancia. Para entender mejor el funcionamiento de esta nueva forma de regulación del trabajo nos detendremos en el funcionamiento de Uber, ya que permite comprender el marco en el que se proponen estas nuevas relaciones laborales.

La plataforma virtual Uber como ya dijimos, una plataforma que usa los datos de otras plataformas y por lo tanto sería del tipo austera/parasitaria se desarrolla en el rubro del transporte urbano de pasajeros. Las hay también de cadetería para la entrega de comidas como Rappy, Glovo, Pedidos Ya y Uber Eat que son las habituales en la ciudad de Córdoba, donde los comercios por conveniencia han cambiado a sus antiguos repartidores por los de economía de aplicación. Cabe recordar que los taxistas y remiseros registrados de Córdoba han realizado importantes acciones de protesta contra la radicación del sistema Uber.

Esta aplicación informática (UberPOP) es descargada por los usuarios de manera gratuita en sus Smartphones. La misma conecta a través de geolocalización a potenciales pasajeros y titulares de vehículos para desplazamientos urbanos. El costo del servicio se paga, directamente, mediante la aplicación, siendo Uber quién posteriormente abona la cuantía al conductor. Esta operación involucra también el descuento de un porcentaje que varía entre el 10 y 20% de cada transacción en razón del acceso a la plataforma virtual. No es más económico que un taxi, sino que se encubren los gastos porque se digitalizan, se debitan o se cargan a una tarjeta de crédito y con eso se seduce al comprador del servicio. El factor seguridad en un mundo amenazante y también jugó como argumento para contratar el servicio por App, en lugar de llamar un taxi en la calle, como hacemos en las ciudades.

Una vez utilizado el servicio, los usuarios, mediante la app, evalúan y/o califican el mismo para facilitar a otros potenciales usuarios la selección de conductores para sus desplazamientos. Los conductores reciben la denominación de partners (en inglés: socio-compañero) y son entendidos como trabajadores autónomos, ya que son los propietarios del vehículo y asumen todos los costos de la actividad (combustible, impuestos, seguros, revisiones, etc.). Según la modalidad de empresa, serían los trabajadores quienes deciden libremente cuánto y cuándo trabajar, sin tener que cumplir una jornada laboral mínima, como así tampoco días y horarios de trabajo. Es decir que se cambia lo rutinario del *fordismo* por el emprendedurismo del *uberismo*.

Esta *libertad* laboral que se les atribuye a los conductores de Uber es utilizada por la empresa para declarar su pertenencia al rubro tecnológico encargada de disponer los medios técnicos y organizativos para facilitar el contacto entre usuarios y titulares de vehículos para desplazamientos urbanos. Sin embargo, al momento de comenzar a prestar sus servicios en la plataforma, el trabajador acepta ciertas disposiciones que permiten poner en duda el mero carácter de empresa tecnológica. La firma interviene por medio de la adopción de decisiones económicas, comerciales o estratégicas; además de ejercer cierto control sobre sus conductores, como un proceso de selección, recomendaciones, posibilidad de desactivación, etc., para garantizar la calidad del servicio que ofrece. Este tipo de tareas e intervenciones la convierten en una empresa dedicada al servicio de transporte urbano, ya que los conductores prestan servicios con *ajenidad*, pero de forma dependiente y subordinada a la empresa, aunque ésta no quiera reconocerlo.

El éxito de estas plataformas virtuales radica en la subdivisión del trabajo en *microtask* y en disponer de un gran número de trabajadores autónomos, prestadores de servicios para garantizar, en todo momento, una oferta suficiente para la cobertura de la demanda. De esta manera, no disponen de trabajadores por cuenta ajena ni de la infraestructura productiva necesaria para la prestación del servicio en un momento previo a la contratación, sino que contratan on-demand, esto es, en el momento en que se produce la demanda o solicitud de servicio. Esto significa un impacto de las plataformas virtuales sobre el modelo de relaciones laborales: el crowdsourcing. Esto es, la descentralización de un servicio hacia un gran número de personas a manera de convocatoria, únicamente posible por las nuevas tecnologías. Gracias a esta forma de prestación de servicios, estas plataformas virtuales consiguen que pueda desarrollarse la actividad prescindiendo de la relación de trabajo subordinado y de hacerse cargo, en tanto empleadores, de los costos de la contratación del trabajo.

Entre las ventajas que resaltan los defensores de estas economías de plataforma estarían desde el lado de las transacciones:

Rapidez: ventajas para trabajadores y clientes como agilizar la intermediación entre oferta y demanda de bienes y servicios.

Reducción de: asimetrías informativas y los costos de transacción que afectan a dichas actividades, gastos muertos por los niveles de infrautilización de recursos que con trabajadores ultra flexibilizados se pueden utilizar a toda hora, todos los días del año, en cualquier clima, ante cualquier eventualidad.

Entre las ventajas que resaltan los defensores de estas economías de plataforma estarían desde el lado de los trabajadores:

Autonomía: se elige cuándo, dónde y cómo trabajar, no existen horarios establecidos ni obligación de trabajar todos los días, se puede salir solo cuando se necesite el dinero.

Oportunidades: hay oportunidades para todos los que tengan un auto, una moto, una bici y por supuesto estén sin un trabajo mejor; tampoco se requiere de una capacitación o habilidad o calificación, que sea pagada por la empresa ni por el trabajador.

Deslocalización: el trabajador puede esperar la nueva oportunidad de trabajo (traslado de un producto o un pasajero), sentado en una plaza o en una esquina o en un bar. No hace falta que se traslade a una fábrica o a una oficina.

En términos de su estatuto legal, como se ha apuntado, los colaboradores de estas plataformas virtuales se configuran entorno a la figura de trabajadores por cuenta propia cuyas características hemos desarrollado ampliamente en el Tomo 2 de *Innovación Educativa* (Valdemarca *et.al.*, 2017). La absoluta libertad en la determinación del volumen y momento de la prestación de servicios y la utilización de medios de producción propios –características propias del trabajo autónomo– permiten a dichas empresas justificar la exclusión de la relación laboral y de toda responsabilidad en relación con sus colaboradores. Sin embargo, la existencia de otros elementos propios de la relación laboral –como el establecimiento de “recomendaciones” en la prestación del servicio o el control de dicha prestación mediante feedback de los clientes– ha

generado un debate jurisprudencial y doctrinal sobre la posibilidad de reconocer una relación laboral entre la empresa propietaria de la plataforma virtual y sus colaboradores.

Sin embargo, la ausencia de una regulación o posición legal específica sobre las consecuencias laborales de esta nueva forma de prestación de servicios on-demand conlleva también consecuencias negativas. Existe una importante inseguridad jurídica en torno a la calificación legal que reciben los prestadores de servicios de estas plataformas virtuales. Inseguridad jurídica aprovechada por algunas empresas que, amparándose bajo el concepto de sharing economy, escapan de la aplicación de las normas laborales mediante trabajadores autónomos para poder beneficiarse de la ventaja comparativa que les proporcionan los menores costes laborales.

Los trabajadores prestadores de servicios asumen directamente los costos de producción y no están cubiertos por la normativa laboral ni las tutelas propias del trabajo subordinado como salario mínimo, jornada máxima, horas extraordinarias, seguridad y salud laboral, igualdad y no discriminación, acción colectiva, etc. ni por el sistema general de la seguridad social como el seguro de desempleo.

La *uberización* de las relaciones laborales conduce a la acumulación de riesgo económico al último eslabón de la cadena productiva, es decir al trabajador o trabajadora más necesitado.

Para entender el modelo de negocio de estas plataformas, es necesario fijarse en la razón capital/trabajo y compararla con la de las empresas tradicionales. Estas plataformas se caracterizan por tener muy pocos trabajadores, anónimos, por más que cuando se use la aplicación aparezca el nombre del trabajador, este no genera una relación constante con el cliente como si fuera un cadete tradicional. Esta es una de las estrategias para disminuir los costos y competir de manera más agresiva en el mercado de trabajo, pero bajo el eufemismo de "*Nico te lleva tu pedido*", la verdad es que el mercado se va entramando con seres anónimos y, además, explotados. La creciente *uberización* del mundo del trabajo trae aparejado como consecuencias la deslaboralización, flexiseguridad y antisindicalización de lxs trabajadorxs.

Si bien para lxs consumidores, la *uberización* de la economía puede verse atractiva porque se pagaría por el uso efectivo de los recursos, haciéndoles pensar que en otros casos los servicios son más caros por las cargas sociales que un empleador debe pagar hacia sus empleados; en términos macro tiene consecuencias peligrosas y negativas para el ámbito laboral y empresarial. A corto plazo, puede producir destrucción de empleo y, a largo plazo, sólo sobrevivirían los empleos *freelance*, sin relación de dependencia, recrudesciendo el mundo del trabajo. Tal como vimos en el inicio de esta investigación, el usuario de hoy, puede ser el prestador de mañana en el mercado



expulsivo e hiperflexibilizado. Asimismo, promueve la imagen de liderazgo y emprendedurismo cuando, en realidad, se fomenta un trabajador precarizado y sumiso, rápidamente adaptable a los cambios, como ya venimos mencionando.

Si bien entre las causas de la masificación de este tipo de modelo de trabajo contratado por aplicaciones digitales, se encuentran: la aparición de relaciones laborales aparentemente menos jerarquizadas y de sistemas de retribución más flexibles, la subcontratación y los contratos maleables, no obstante, según señala Morozov (2019), esta nueva realidad trasciende al plano económico:

*"(...) Si bien esta conmoción pasa por la tecnología, sus orígenes están en otra parte. Favorecida por las crisis políticas y económicas, tendrá una profunda incidencia en nuestro modo de vida y nuestras relaciones sociales. Parece difícil preservar valores como la solidaridad en un medio ambiente tecnológico fundado en experiencias personalizadas, individuales y únicas. (...) nuestra vida cotidiana se encuentra sin duda alguna revolucionada; pero por fuerzas mucho más solapadas que la digitalización o la conectividad (p.1).*



Fotografía del Equipo de Historia Oral.

En estos trabajos, se fomenta el individualismo y el exitismo, contraponiéndolo al trabajo del asalariado tradicional estable al que se le adjudica una falta de dinamismo, iniciativas y conformismo; la premisa es útil para boicotear la acción sindical que proteja a los trabajadores, como ya hemos adelantado. Pero también es necesario que lxs trabajadorxs se organicen porque están en juego sus derechos y hasta su propia seguridad vital, tal como mostramos en el micro: **Mi jefe es una App. Precarización laboral en el siglo XXI.**

Se denomina "socio" a los trabajadores y se impulsa la autonomía: elegirían cuándo y cuánto trabajar, e incluso tendrían la libertad de elegir cómo ejecutan alguna tarea. No obstante, las plataformas tecnológicas mantienen un rasgo fundamental de la empresa típica tradicional: el control sobre los trabajadores (socios Uber, por ejemplo). De esta forma, si el trabajador recibe malas evaluaciones por parte de los usuarios o rechaza muchos viajes, así como la no observancia del "manual del conductor" considerado como "recomendaciones", podría resultar en la exclusión del socio de la plataforma, lo que equivale al despido (Bensusán, 2016), también la desconexión de la app como comentan nuestros entrevistados y hemos rescatado en el micro. Por tanto, este tipo de trabajos tiende a falsear la competencia y limitar la productividad.



*Fotograma del Micro: Mi Jefe es una APP*

Puesto que, se plantea un sistema de retribución con los prestadores de servicio, la incidencia en el precio del servicio, la existencia de servicios de apoyo a los prestadores de servicios (por ejemplo, helpdesk), la adopción de decisiones económicas y comerciales y, esencialmente, el control que mantienen sobre los prestadores de servicio mediante procesos de selección para mantener una determinada calidad del servicio y sistemas de feedback por parte de los clientes. Así, estas empresas intervienen en la prestación del servicio a través del uso de plataformas efectivas e internet veloz, para garantizar la cobertura de la demanda en todo momento sin preservar la calidad del servicio para todas las partes intervinientes.

En suma, la *uberización* implica una vía de escape a los marcos normativos más restrictivos para la explotación en el mundo laboral; repercute en el ámbito fiscal y en las obligaciones empresariales devenidas de usar recursos sociales ya que no realizan aportes ni pagan impuestos y ni siquiera están obligados a tener sus activos en el país de la prestación del servicio como se ha visto en la Tabla 1.



*Fotografías del Equipo de Historia Oral*

Para los trabajadores es una inversión a muy corto plazo ya que están indefensos ante accidentes, robos, defraudaciones y hasta fenómenos climáticos, de modo que termina siendo varios pasos hacia atrás en las conquistas de derechos laborales. Para otros empresarios que tienen armadas sus empresas con todas las legalidades requeridas, significan competencias laborales desleales (García Abad, 2018) y así lo ha demostrado la resistencia de los prestadores de servicio de taxi en muchas ciudades del mundo, incluyendo Córdoba y lo muestran las asambleas e intentos de sindicalización de ***Ixs rapitenderxs***.



*Fotografía del Equipo de Historia Oral.*

Una cuestión importante es que la uberización (Rayón, 2018), como se ha dado en llamar a las nuevas formas de economía, comenzó rápidamente a trascender las fronteras del traslado de pasajeros y competir con los taxistas del mundo. La **uberización**, dadas las ventajas para los capitalistas y especuladores que buscan aumentar la rentabilidad de sus finanzas, tal como se explicó en el primer punto, se ha trasladado también a servicios de vivienda, estacionamientos, hotelería, turismo, etc. Es decir, ámbitos económicos insospechados en los que una aplicación digital sustituye a un trabajador.

Los consumidores califican el servicio recibido en escala del uno al cinco en un feedback (ida y vuelta) inmediatos que está cambiando la posición de negociación de consumidores y trabajadores. Es una parte importante del discurso de la “*economía colaborativa*” utilizando un eufemismo para encubrir la relación laboral y de transacción con mercancías, en la que las relaciones entre proveedor y cliente se volverían más transparentes y planas. Esto encubre todas las vulnerabilidades que comienzan a recaer sobre un trabajador: una mala nota, por las razones que sean, incluso que excedan al prestatario, pueden ocasionar la baja de la plataforma. Frente a tales discrecionalidades y a una doble relación asimétrica de parte del trabajador: hacia la plataforma y hacia el que solicitó el servicio, ningún trabajador de estas plataformas tiene resguardo legal alguno.

El mismo sistema de la empresa Uber, lo utiliza en España la empresa Blabla-car (González Orden, Vallejo Andrada y Sarasola Sánchez-Serrano, 2014). Esta plataforma se usa en Europa para compartir un auto entre varias personas y surgió en los últimos meses del año 2014. Se justificó como una demanda de la población que requería servicios de transporte en horarios en los cuales las empresas no los prestaban o en travesías que no existían. Las empresas se quejaron y denunciaron un servicio ilegal ya que un dueño de un auto que lo ofrece como vehículo compartido, no tiene regularidad, no paga seguros de vida ni accidentes, ni otras erogaciones necesarias para las habilitaciones solicitadas a las empresas. Los empresarios, por ejemplo, Fenebús, no solicitaron la anulación del servicio, sino que los prestadores pagarán los mismos impuestos que debe pagar una empresa de transporte habilitada para el transporte público de pasajeros.

Otros investigadores indagan la situación laboral desde lo psicológico, para hacer referencia a las adicciones al trabajo: *workaholism* (trabajólico). Se trabaja más horas de lo establecido, se lleva trabajo a la casa, no se diferencia entre horario de trabajo y horario de no trabajo asalariado, produce alejamiento de la familia, se trabaja en las vacaciones y se niega, por supuesto la adicción (Castañeda Aguilera, 2010). En su origen, el neologismo nació de la combinación de trabajo y alcoholismo, y comenzó a utilizarse en 1968. Se considera tal adicción a la necesidad excesiva e incontrolable de trabajar incesantemente que termina afectando la salud, la felicidad y las relaciones entre personas. Una de las consecuencias de esta adicción es la ansiedad y el aislamiento social. El problema es que con tanta precarización laboral pareciera que la adicción es una necesidad que se va recreando y que a las empresas les resulta conveniente.



## Trabajá en un call

Otra de las versiones de los empleos flexibilizados, en esta etapa del capitalismo, es la de centrales de atención al cliente, conocidos como *calls center*. En su trabajo sobre los factores que impulsan el ausentismo en los centros de contacto, Stabio (2014) reconstruye algunos aspectos de la actividad de los denominados call center, en la ciudad de Córdoba. Este tipo de industria, como la denomina, comienza a desarrollarse, en nuestro país, a mediados de la década del 90; instalándose en ciudades que presentan ventajas comparativas para ese tipo de negocio. En el caso singular de la ciudad de Córdoba, el autor reconoce determinadas características de la ciudad y de su población que la convierten, aún hoy ya corriendo el siglo XXI, en una plaza tentadora para la inversión.

La labor que se realiza consiste, generalmente, en atender a -o gestionar la necesidad de- los usuarios finales de otra empresa, de ahí el progresivo carácter de tercerización de los servicios de atención al cliente. Dentro de esta industria se reconocen, “por un lado, a empresas dedicadas a la comercialización de servicios de llamadas, y, por otro lado, a las denominadas *outsourcing* “(...) empresas que basan su desarrollo en la subcontratación de funciones del proceso de negocio en proveedores de servicios, ya sea internos o externos a la empresa, usualmente menos costosos o más eficientes y eficaces. Y finalmente, a compañías que poseen un centro propio dentro de la organización para atender a sus clientes, aquello que se conoce como *in house*” (Stabio, 2014, p. 15).

En este tipo de industria y a diferencia del caso analizado como *uberización*, el capital humano representa el 80% de los costos del proveedor del servicio, ya que es la fuerza con la que se trabajan no solo los usuarios de un cliente en particular -entiéndase la empresa que contrata el servicio del centro de llamadas- sino hasta de varios, práctica que se denomina multihabilidad o multi skill. Si bien hay una parte de la atención que está automatizada, aún no se ha logrado anular la presencia humana en la actividad de resolución de problemas, demandas y quejas por servicios de clientes.

Para un correcto aprovechamiento de los recursos, un call center debe “colocar al personal adecuado en el momento justo, para que pueda mantener la productividad y el cumplimiento de objetivos estratégicos” (Stabio, 2014, p. 11). Es por ello que debe ser muy preciso con la cantidad de personas con las que se trabaja y en la cobertura de horas hombre en los intervalos de los horarios de atención.

Los servicios que ofrecen los centros de contacto consisten en la gestión de clientes de otras empresas, ya sea a través de modelos de atención, ventas o back office (gestiones sin contacto telefónico). Ello significa contar con representantes capacitados en los procesos de gestión (comúnmente atención o ventas) que pueden operar en contacto con el usuario o sin él, a través del seguimiento de los trámites solicitados por sistema. La facturación se realiza sobre horas gestión, por lo que un pilar básico para la rentabilidad de estos negocios se construye sobre la relación directa entre las horas facturadas y las horas pagadas a los empleados. Las empresas contratantes, generalmente, pagan las horas en las que el representante estuvo efectivamente en los sistemas trabajando, por lo que el ausentismo no representa una carga a valuar para la empresa contratante del servicio.

Desde sus inicios, esta industria, se presentó como una posibilidad de inserción laboral para los grupos con menores posibilidades de ingreso en el mercado de trabajo, como lo fueron los jóvenes, para los que este trabajo significaba su primer empleo. Según una investigación desarrollada por la Cámara de Call Center, del total de los trabajadores de esa industria, para el 34 % de ellos se trata de la primera experiencia laboral formal. Del total de los trabajadores, el 80 % tiene los estudios secundarios completos y el 44 % se encuentra estudiando carreras terciarias o universitarias, mientras que el 34 % son jefes de hogar. Si bien la mayoría de sus empleados, el 76 %, son jóvenes de 18 a 30 años, lo cierto es que la industria de centros de contacto está incorporando cada vez más a personas mayores de 31 años. En el caso puntual de Córdoba, la provincia concentra el 39 % del total de trabajadores de la industria de los centros de contacto del país, encontrándose en el primer puesto en generación de empleo.

Algunos elementos que pueden considerarse como razones positivas para trabajar en un call center son: la relación con muchas personas y la manera en que eso fortalece las relaciones personales de los colaboradores; el desarrollo de la capacidad de trabajo bajo presión; el estímulo de creación de mejores prácticas; una jornada laboral que no se extiende una vez terminado el horario de trabajo y trabajar en un espacio puntual, es decir, no estar en la calle.

Por otro lado, los aspectos negativos del trabajo en este tipo de industria son atender a usuarios molestos o enojados; la permanente conexión, es decir, no poder administrar el tiempo de tarea libremente y el trabajo por turnos, lo que implica que los descansos son aleatorios y no para todos al mismo tiempo. Se trata de una actividad marcada por la complejidad, la vorágine y una demanda importante de energía (un operador puede llegar a comunicarse con 60 o 70 usuarios en una jornada de 6 horas de trabajo).

## Divagaciones anteriores y ejercicios de extrañamiento acerca de los significados

*“Es el descubrimiento de lo que está oculto, de lo que somos y no sabíamos. Las raíces de las palabras no están atrás, en el pasado: están en lo profundo del aquí y del ahora. Si las palabras hubieran quedado en el pasado, se habrían secado, habrían muerto. La etimología, que consiste en rastrear las raíces, significa desenterrarlas, exponerlas al aire. Y esta operación debe hacerse con sumo cuidado: como pasa con las plantas, el shock que puede sufrir al quedar expuestas inapropiadamente puede ser fatal”. Ivonne Bordelois*

(2006:21)

Antes de comenzar a armar este glosario, que pretende facilitar la tarea de lectura y comprensión, asiento la pregunta sobre la tarea del Glosador, para hablar de manera inclusiva conciente, me pregunto por Le Glosadore, ¿quién es? ¿qué hace? ¿será otro como yo tratando de explicitar el significado de las palabras en un contexto específico? ¿Y cuál sería este contexto? ¿Y en qué sentido hablar de contexto no significa separarnos del mismo, tipeando las letras con una mirada anacrónica (lo pasado siendo ahora, lo salido del tiempo o lo eyectado del ahora)?

Etimológicamente hablando, la palabra glosario viene del latín *glossarium* y se compone de *glossa* -palabra oscura-, más el sufijo *arium*, que indica el lugar para guardar cosas, en este caso, lo guardado serían las palabras. Pero *glossa*, en latín proviene de la palabra griega *glossa*, que significa lengua. (Consultado el 12/02/2021, disponible en <http://etimologias.dechile.net/?glosario> ). Digo, la lengua física de nuestro cuerpo y la que usamos para dialogar y reunirnos con otros en un intercambio comunicativo. Entretejiendo estos orígenes, un glosadore es un escribiente, un investigador que selecciona los términos que poseen cierta dificultad u oscuridad y los “guarda”, ordenados de manera alfabética para que el lector los halle de manera sencilla y, los pueda masticar, de manera sencilla también. Sin embargo, podemos referirnos al glosadore como un parlanchín, alguien que posee mucho deseo de hablar, porque glosa – lengua- y adora –adoración-, *significaría rendir culto a la lengua*.

Así es que, este listado de términos oscuros pero “esclarecidos” podría resultar simplemente de un parlachine que, adorando su lengua, enumera usos o “juegos de lenguaje”, en un mundo roto, donde el trabajo ya no representa una actividad económica que dignifica sino una *traba*, para vivir.

Y, ¿cuál sería el sentido de este sinsentido? Tal vez sea, la invitación a un ejercicio de *no abandono*, de *no dejarnos invadir* por la intrusión totalitaria de un lenguaje que juega a convencernos que todo es economía y que la única variable necesaria e imposible de ausentarse es la clave en click y ya está. Es decir, el mundo a un click, la supervivencia a un enter y el derecho a un delete.

Para decirlo de otro modo: los juegos de lenguaje que se presentan a continuación, pertenecen a un mundo que, de tanto abandonarnos a él, se nos complica interpelarlo, comprenderlo ya que se muestra transparente, natural. Cuando en realidad, es universo

complejo en el que la internet se obstina por dar semántica de consumo a todo lo que hasta ahora conocíamos de otro modo y la economía invade lo subjetivo en cada rincón de nuestra sensibilidad dialógica o modo de comunicarnos, vivir y sentir. Por ello, la pregunta por quién sería un glosador, en este mundo de apps, era indispensable: ¿cómo hablar de este nuevo horizonte?

Wittgenstein, en su párrafo 27 de Investigaciones Filosóficas afirma:

27. «Nombramos las cosas y podemos entonces hablar de ellas, referirnos a ellas en el discurso.»— Como si con el acto de nombrar ya estuviera dado lo que hacemos después. Como si sólo hubiera una cosa que se llama: «hablar de cosas». Mientras que en realidad hacemos las cosas más heterogéneas con nuestras oraciones. Pensemos sólo en las exclamaciones. Con sus funciones totalmente diversas.

¡Agua! ¡Fuera!

¡Ay!

¡Auxilio!

¡Bien!

¡No!

¿Estás aún inclinado a llamar a estas palabras «denominaciones de objetos»? (Wittgenstein, 1945:11)

Iniciando este “libro”, él se pregunta sobre el uso primitivo del lenguaje, lo que muchos llaman lenguaje ostensible, aprendemos la palabra “perro” y su referencia, ese mamífero, ese amigo fiel que indica en la realidad un “objeto o ser” específico. Así, la palabra es signo de un objeto. Más esto, no siempre sucede así, no solamente porque hacemos cosas heterogéneas sólo con una palabra sino porque los paradigmas que conforman un universo, los modos de comunicarnos, varían según nuestra pertenencia a un grupo social. Por lo tanto, construimos juegos de lenguaje, sin embargo, la construcción de saberes dentro de otro grupo social, digamos, por ejemplo, el económico o financiero, nos aleja de la posibilidad de conocer los significados “ostensibles” de las palabras que crean para nombrar cosas o un estado de cosas. Por ello, hacer un glosario de un mundo sostenido en cosas oscuras que además no son tangibles, pongamos por ejemplo, el mundo financiero, no deja de ser una pregunta infinita acerca de lo que no somos en este mundo o de lo que somos aún sin nombrarlo a través del lenguaje: ¿cómo llega un empleado de un supermercado a saber que está operando a través de una lógica de multitasking cuando varía su rol y se dedica a diversas funciones, alternando posiciones desde la caja, a la fiambrería, a la verdulería o a la reposición? ¿cómo si, incluso la palabra es ajena a nuestra lengua y a nuestro idioma?

Cerramos la idea: hacer un glosario de un mundo sostenido en cosas oscuras, es decir, que no terminamos de esclarecer acerca del teletrabajo y de las economías de plataforma, no deja de ser una pregunta infinita acerca de lo que no somos en este mundo (aquello que no nos es permitido ser y ver) o de lo que somos aún sin nombrarlo a través del lenguaje (esclavos, tal vez, de una red de internet que decodifica cada pestañeo para imbuirse sin que lo notemos en nuestras elecciones de vida). Navegamos en un mundo hiperconocido, que usamos cotidianamente pero el sustento y la estructura de ese lenguaje es, hiperdesconocido (otros lo crean). Por lo tanto, abrir preguntas en

este glosario significa darnos a conocer a nosotres mismos, planteándonos la pregunta por lo que queremos, deseamos y podemos aún en este contexto de pandemia capitalista, y sofisticación del mismo.

Siguiendo Wittgenstein diríamos: “no todo lo que llamamos lenguaje es este sistema”, por eso estamos aquí, poniendo palabras a lo que se aparece como un sistema laboral oscuro.

Para seguir desarrollando nuestra hipótesis, vamos a tomar un ejemplo: si buscamos en el origen la palabra Über (por analizar una de las tantas apps de esta economía) todo pareciera resplandor, casi un hecho de iluminación divina o de superhéroes que salvan el mundo.

Über tiene un elemento compositivo alemán que sugiere la idea de algo que sobrepasa los límites ordinarios o normales, por ejemplo, superestructura es Überbau. Se asocia también con el griego hyper, encima, sobre y con el latín super o summus, altísimo, lo máximo en jerarquía, supremo. En inglés, como adverbio, refiere a una propiedad específica, un grado de calidad extrema o superior y, como adjetivo, se utiliza para hablar de una cosa o persona con cualidades que superan las normas de su clase: uber nerd, super estudioso. También nombra lo más grande, lo más extremo, por ejemplo, uberchef, superjefe de cocina. Finalmente, es una palabra inglesa que significa, lo “mejor”, lo “último”, lo “más” proviene del alemán “Deutschland uber alles” (Alemania sobre todo). (Consultado el 9/9/2020, disponible en <http://etimologias.dechile.net/?uber>).

Ahora bien, ¿cómo explicamos el hecho de que de esta “raíz etimológica” se suceda un sentido en el que Uber representa un servicio de confianza hacia un supertaxi (o lo que es igual, una super economía de plataforma)? ¿cómo es que esta propiedad específica de alta calidad deviene en un sistema laboral que se escabulle en la red sin responsables jurídicos directos? Recuperando a Ivonne Bordelois, ella sostiene que el asunto etimológico resulta vital: “es una “empresa de recuperación del cuerpo, no sólo del cuerpo de la palabra, sino de nuestro propio cuerpo... (...) ...Cuando decimos que las palabras ‘tienen sentidos’, no sospechamos hasta qué punto derivan realmente de nuestros sentidos y provienen de sensaciones primitivas que aún podemos reavivar en nosotros.” (Bourdalois, 2006). *¿Será por esto que en nuestra memoria permanece un dejo de confianza?*

De todas estas acepciones, la de Überbau o superestructura quizás sea hoy, la más apropiada, pertinente y, que agota el significado de lo que, a través de una empresa de taxis, vino a constituirse como ubereconomy. Permítasenos: si bien, Uber es sólo una aplicación entre tantas otras, termina denominando a este esplendor de lo desconocido, a toda esta nueva forma de economía de aplicación o de precarización. y, hasta pareciera que efectivamente existe una super, altísima, hyper, summa economía que sobrepasa los límites ordinarios de nuestra humanidad y a todo da sentido menos al trabajo digno. Ingresa por sangre para corroer el oxígeno de nuestra salud diaria y alejarnos paso a paso de nuestro poder de ser en el mundo. Mientras Marx afirmaba que el fin de la historia era el reencuentro del hombre consigo mismo y que el ser humane se hallaba así mismo trabajando, porque el ser humane es lo que hace y el trabajo dignifica, los super taxis, la superestructura económica, la hiper y altísima economía de plataforma, se asienta como un nuevo modo de extracción de plusvalía. Algo nos es robado a nosotres mismos: «El trabajo es externo al trabajador, es decir, no pertenece a su ser.» (Marx, 1968:112). Por esto mismo, Agnès Heller(1967:302) dice:

*Hemos dicho ya que la inferioridad-superioridad, como hecho cotidiano, es una forma en la que se expresa la alienación y por ello mismo nos hemos abocado a realizar este pre – glosario. ¿Existe algo que podamos sostener en nuestra vida cotidiana y que se asemeje a una revolución? ¿Es ingenuo pensar y sentir que en nuestra vida cotidiana reside la posibilidad de una transformación? ¿Es posible que, en nuestra casa, nuestra habitación, nuestro celular exista algo que refiera expresamente a un hecho cotidiano relacionado con la inferioridad y la superioridad? Porque pareciera que super economy sigue reflejando algo aún vivo, y es el trabajo esclavo: en sus Manuscritos económicos y filosóficos, Marx escribe: «Un ser sólo se considera independiente en cuanto es dueño de sí y sólo es dueño de sí en cuanto se debe a sí mismo su existencia.»*

Sabemos que no es sencillo modificar nuestros hábitos, creencias, costumbres, sentires, pero empezar por **mirarnos a nosotres mismas** por lo que consumimos, lo que comemos, el taxi que decidimos tomar **es parte de una disputa por el ejercicio del poder del que también formamos parte**. Queremos ser claros, nos importa la sugerencia de crear vida cotidiana no alienada, no nos incumbe en este momento el debate sobre toma del poder, si bien “A sus ojos, (...) la abolición de la alienación. (...) implica asimismo la reestructuración de la vida cotidiana” (Heller, 1967: 379).

Por ello, les invitamos a leer el siguiente glosario, teniendo en cuenta que no es fácil hablar de lo que hoy nos pasa, hacerlo implica un ejercicio consciente y continuado, una atención permanente sobre nuestra experiencia social. Si bien jugamos con la palabra parlanchine, nosotres no estamos sino sintiendo que hay algo en este presente que nos invita a un juego cotidiano de extrañamiento: ¿no estamos en el fondo siempre cansades? ¿acaso no sentimos que hay un cansancio violento, que ni siquiera nos pertenece? Byng Chul Han afirma: “Esta sociedad del agotamiento se hace pasar por una sociedad de la libertad”. Antes de él lo dijo Foucault cuando hablaba acerca de la sexualidad. Pero Han sostiene que no ahondó en aspectos psicológicos o neuronales. Por ello, el prólogo del libro *La sociedad de cansancio* se llama: el Prometeo cansado, en él, Han postula que el mito de Prometeo se puede interpretar en clave psíquica del sujeto de rendimiento contemporáneo. Mientras al Prometeo encadenado un águila devora su hígado en cumplimiento de un castigo divino (por haberle dado el fuego a los humanos) el Prometeo cansado está en guerra consigo mismo, se devora a sí mismo es “sujeto de autoexplotación, se vuelve presa de un cansancio infinito. Es la figura originaria de la sociedad del cansancio” (Han, 2017: II).

El sujeto de rendimiento no actúa por deber sino por poder, no desempeña ningún trabajo obligado, es “empresario de sí mismo” (Han, 2017: 81), es narcisista, siempre siente carencia y culpa, no es capaz de concluir nada porque nunca se produce el sentimiento de haber alcanzado algo, jamás alcanza un punto de reposo gratificante. “Como en último término compite contra sí mismo, trata de superarse hasta que se derrumba. **Sufre un colapso psíquico que se designa como burnout, o ‘síndrome del trabajador quemado’**. El sujeto que está obligado a rendir se mata a base de autorrealizarse. Aquí coincide la autorrealización y la autodestrucción (Han, 2017:83); y prosigue: “La economía capitalista absolutiza la supervivencia. Se nutre de la ilusión de que más capital genera más vida, mayor capacidad para vivir...(…) la preocupación por la vida buena deja lugar a la histeria por la supervivencia (Han, 2017: 101) la salud se vuelve autorreferencial y se vacía, convirtiéndose en una conveniencia sin objetivo. Su vida parece a la de un muerto viviente. Son demasiados vitales para morir y están demasiado muertos como para vivir”. (Han, 2017:101-102).

## **Y, entonces, ¿qué dicen? ¿nos ayudamos?**

Eso sí, nos gustaría hacer unos últimos punteos, antes de que puedan decidir: “Cuando un sistema de comprensión del mundo que se presenta como hiperracional desemboca en la destrucción del medio vital de la humanidad, podríamos vernos llevados a cuestionar a aquello que teníamos por costumbre alinear en las categorías de lo racional y lo irracional” (Cholet, 2019:49).

Si las promesas de la globalización de un mundo más inclusivo, amplio y diverso están incumplidas y, sólo con ver los términos en inglés de esta cuarta revolución industrial, llegamos a la conclusión de que todo esto es una nueva etapa de colonización, donde las relaciones laborales siguen siendo entre dominadores y dominados, ¿qué haremos? ¿seremos co-partícipes o elegiremos disputar poder allí donde podamos?

BORDELOIS, I. (2006) Etimología de las pasiones. Buenos Aires: Libros del Zorzal

CHOLET, M. (2019) Brujas. La potencia indómita de las mujeres. CABA: Hekht Libros.

HAN, B-C. (2017) La sociedad del cansancio. Barcelona: Herder Editorial.

HELLER, A. Sociología de la vida cotidiana, 1967. Disponible en <https://elsudamericano.wordpress.com/2016/08/12/sociologia-de-la-vida-cotidiana-agnes-heller/>

MARX, C. (1968) “Manuscritos: economía y filosofía”, Madrid: Ed. Alianza.

WITTGENSTEIN, L. (1945) Investigaciones filosóficas, Disponible en <https://www.uv.mx/rmipe/files/2015/05/Investigaciones-filosoficas.pdf>

**Costos de transacción:** son aquellos gastos inherentes a una actividad definida, se incurre en ellos para realizar intercambios y aquí tomaremos los intercambios económicos. En este sentido lo asociamos con una operación de mercado y se vincula directamente con la formación de precios, donde una empresa posee el poder de manipular los precios y así, “formar” o establecer un precio. De la mano de economistas, han surgido diversas Teorías de Costos de Transacción y, en relación con la posibilidad de que una empresa “achique” dichos costos como condición de posibilidad de su crecimiento. Estos costos no son materiales, sino que son los vinculados a los cumplimientos contractuales: que el producto llegue y/o que el servicio se cumpla.

Dentro de los **costos de transacción** algunos economistas incluyen: los de **búsqueda** (idoneidad, confiabilidad, disponibilidad y precios); los de contratación (negociar y redactar los contratos, de verificar el cumplimiento de lo acordado) y los de coordinación (organizar y coordinar los procesos para obtener el bien o servicio deseado, comunicación, transporte, etc) (Consultado el 02/02/21, disponible en <https://economipedia.com/definiciones/costos-de-transaccion.html>)

En el caso de las economías de plataforma, se logra evadir y reducir los costos de transacción gracias a la *externalización de los activos* (es decir, la decisión de la empresa a rechazar la realización de actividades de manera interna y subcontratándola de manera externa. –*para ampliar ver outsourcing en este glosario-*); al descenso de la *infrautilización de los recursos* disponibles todo el año (es decir que la empresa se asegura de optimizar el uso continuo de la mano de obra ajena a la empresa, potencia el desarrollo de las “capacidades” de cada recurso, impidiendo que se desaproveche) y *ultraflexibiliza la fuerza laboral* (si bien esta idea se desarrolla en el cuerpo del presente Tomo, al hablar de ultraflexibilización laboral pensamos en precarización de las condiciones laborales: las nuevas formas de contratación con redefinición de los puestos de trabajo y pérdida de beneficios y derechos conquistados a través luchas)

**Crowdsourcing:** Jeff Howe, utilizó por primera vez el término en el año 2006, cuando publicó el artículo “El ascenso del Crowdsourcing”, vocablo formado por el **prefijo** Crow (multitud/colectivo) y el **sufijo** sourcing/fuente (abastecimiento). En el año 2008 publicó un libro cuyo título nos da pistas de su significado: *Crowdsourcing. Cómo el poder de las multitudes está impulsando el futuro de los negocios*, editado en el Reino Unido por Business Book. La palabra proviene del inglés crowd –multitud– youtsourcing –recursos externos, y se considera una *forma de involucrar a los clientes mediante los medios de comunicación social*. El uso de la palabra “colectiva” se puede así encontrar también en: Crowdfunding (financiación colectiva), Crowdcreation (creación colectiva), Crowdvoting (votación colectiva), Crowdwisdom (sabiduría colectiva), Crowdlearning (aprendizaje colectivo).

Algunas traducciones al español lo postulan como *colaboración abierta distribuida* o externalización abierta de tareas, y consiste en externalizar tareas que, tradicionalmente (+), realizaban empleados o contratistas, dejándolas a cargo de un grupo numeroso de personas o de una comunidad, a través de una *convocatoria abierta*. Si bien es cierto que es lo que hoy está en manos de aplicaciones digitales que ofrecen multiplicidad de

productos, bienes y servicios de reparto que antes estaban a cargo de empleados de las mismas empresas o de empresas de reparto no podemos dejar de prestar atención a lo que Andrea Grover, (curadora, artista y escritora estadounidense Andrea Grover - (Consultado el 02/02/21, disponible en [https://es.qaz.wiki/wiki/Andrea\\_Grover](https://es.qaz.wiki/wiki/Andrea_Grover) ) y el mismo Howe plantean acerca del **Crowdsourcing** y es la idea de que *podemos ayudarnos de manera comunitaria y/o colectiva, cubriendo entre unas y otras las necesidades que tenemos* no solo a partir de pequeños emprendimientos (venta de ropa, comidas, etc) sino y especialmente a través de *una convocatoria abierta o colaboración abierta distribuida*. Para adentrarnos en esto podemos pensar en salas de consultas y de opinión que, gracias a la Web 2.0 o semántica, genera búsquedas que se correspondan a nuestros propios campos de intereses previos pero es mucho más complejo. La web 2.0 “se orienta a facilitar la máxima interacción entre los usuarios, buscar y compartir información sobre temas de interés, permitiendo una mayor colaboración entre los usuarios”. Por ello el **Crowdsourcing** es “un modelo estratégico para atraer una multitud interesada y motivada de individuos, capaces de proporcionar soluciones superiores en calidad y cantidad a aquellas que podrían proporcionar formas de negocio tradicionales” Brabham (2018). Por su parte, Grover afirma que “crowdsourcing” elimina una barrera financiera que prohíbe a la mayoría de la gente a participar en el arte, ya que “el estado real de Internet es esencialmente libre.” Grover sostiene que el principal atractivo de “crowdsourcing” es la satisfacción que se obtiene a través del trabajo con una comunidad.

Veamos ejemplos concretos para que nos quede más claro:

**Crowdfunding o financiación colectiva:** Apoyo económico de contribuyentes a un proyecto o producto específico con el que se sientan identificados a través de una plataforma. Se busca obtener fondos para una idea, caridad o iniciar un negocio

Co-invenciones: Se basa en la creación colectiva. Diferentes personas comparten sus inventos y los someten al criterio de otros para que los modifiquen, mejoren y ejecuten con el fin de conseguir la perfección del producto.

**Microtasking o microtareas:** Este modelo trata de que una persona solicite ayuda con pequeñas tareas del hogar para que otro lo haga a cambio de una remuneración.

Para cerrar la idea el **Crowdsourcing** es un paradigma de producción, reúne recursos de capital humano, buscando obtener un objetivo específico, dentro de un determinado emprendimiento. Plantea un problema o busca crear un producto, el problema se difunde rápidamente gracias a la fluida interacción de los usuarios en la web 2.0 “mediante una convocatoria abierta para que estas los solucionen”. Los usuarios forman “comunidades en línea y sugieren soluciones”. Las comunidades también revisan las soluciones para encontrar errores o mejorarlas. Una vez decididas y elegidas, las mejores soluciones pasan a ser de la entidad que propuso el problema en primer lugar: el convocante. A veces, las personas que propusieron las mejores soluciones son recompensadas.

Además de necesitar de un trabajador freelance **pareciera** que el **Crowdsourcing** promueve la participación democrática, igualitaria y libre de todos los talentos pero vuelve a poner sobre el tapete la discusión acerca de las condiciones laborales y de los grandes monopolios empresariales de aplicaciones.

(Consultado el 02/02/21, disponible en <http://www.crowdsourcing-blog.org/micro-tareas-una-forma-de-empezar-a-utilizar-el-crowdsourcing/>)

(Consultado el 02/02/21, disponible en [https://es.wikipedia.org/wiki/Crowdsourcing#cite\\_note-3](https://es.wikipedia.org/wiki/Crowdsourcing#cite_note-3))

(Consultado el 16/10/20, disponible en [https://www.soyelcambio.com/jeff-howe\\_C](https://www.soyelcambio.com/jeff-howe_C) )

(Consultado el 16/10/20, disponible en [https://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/24023/Crowdsourcing\\_2015.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/24023/Crowdsourcing_2015.pdf?sequence=4&isAllowed=y) )

**Cuarta Revolución Industrial:** Referida en la mayor parte de los estudios a la “Sharing economy”, “collaborative economy”(“economía colaborativa”), “on-demand economy”(“economía bajo demanda”), “peer economy”(“economía de pares”), “collaborative consumption” (“consumo colaborativo”). Términos todos ellos que hacen alusión a un determinado modo de entender la economía, como consecuencia, necesariamente se confronta con la economía precedente o “tradicional”. (Trillo Párraga, 2016) (*ver Economías de plataforma*)

**Desafiliación:** Es un concepto acuñado por el sociólogo Robert Castel (2001), con la intención de que reemplace al término exclusión pues sostiene que es una manera negativa de explicar un fenómeno social, “cuando se dice que alguien está excluido se está hablando de una manera abstracta” y, si la sociología intenta hablar de dinámicas sociales no las puede reconstruir a través de cuestiones globales que terminan “no explicando nada verdaderamente”. Sabemos que el autor sostiene que existe una sociedad salarial, donde se vinculan capital, trabajo y Estado y que, en este esquema propio del Estado de Bienestar, sólo hay crecimiento económico si hay un ordenamiento social con mano de obra garantizada en el tiempo. El autor considera entonces, que el salario no se restringe a cubrir solamente las necesidades básicas de los trabajadores y su prole, sino que tiende a garantizar la participación de los trabajadores en la vida social. Habla del **trabajo como el gran integrador**. En este sentido, sustancialmente, nos interesa remarcar que el autor sostiene que la desafiliación “es algo que sucede al cabo de un cierto recorrido”, en oposición a hablar de un excluido que “sería alguien que estaría fuera de la sociedad, cuando yo creo que nadie está fuera de la sociedad realmente, más bien hay dinámicas sociales, hay gente que puede integrarse y hay otros que pueden ser más frágiles y, todo esto tiene que ver con la trayectoria, con cierta trayectoria en la que se está en los límites” de la integración a la institución del salariado, quien es reconocido como sujeto productivo, de consumo y de derecho a la protección social que constituye una garantía laboral con acceso a condiciones de trabajo decente. Aunque además, dado que “el trabajo funciona como ‘gran integrador’ [...] Es un inductor que atraviesa estos campos: la integración familiar [...] escolar [...] profesional [...] social, política, cultural”(Castel, 2001).

Finalmente, es necesario considerar que el fracaso de las promesas de la Globalización, en las que se sostenía el ingreso de todos los países al primer mundo, resulta también un fracaso para el mundo de la sociedad salarial. Así, desafiliación, nombra al proceso de indeterminación, en zonas que se encuentran en las fronteras de la sociedad integrada, nombrando a los juegos de “intercambios fluctuantes”. La existencia queda suspendida en una “onda continua” en la que se debe surfear permanentemente”.

Robert Castel, *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*. Paidós, Buenos Aires, 2001.

Agencia CTyS-UNLaM: Entrevista a Robert Castel Disponible en:

<https://www.youtube.com/watch?v=WMMWKBfEK87E>

Les recomendamos revisar la cuestión de la desafiliación, en el *Tomo II, Capítulo La 38 Resitencias al neoliberalismo*, donde trabajamos el concepto de identidad de trabajador/a. Disponible para la descarga en: <http://hdl.handle.net/11086.1/892> Ansenusa, repositorio de la UNC.

## **Economía colaborativa: ver sharingeconomy**

**Economías de plataforma:** forma parte de la Cuarta Revolución industrial. Junto a la instalación de las tecnologías y de la internet en nuestras vidas comienza el uso de las de plataformas digitales y la economía se digitaliza. El comercio tiene como materia prima los “datos” que son obtenidos, procesados, grabados y capturados en la red gracias al acopio de información extraída por una plataforma. La plataforma es una infraestructura digital que permite que dos o más grupos interactúen para reunir diferentes tipos de usuarios, oferentes, anunciantes, etc. Vincula servicios, bienes y consumidores. Como hemos dicho en este Tomo, el Informe Cepal del 2016 coordinado por Graciela Bensussán, califica a las nuevas formas de trabajo por plataformas como trabajo atípico o no estándar, siendo perjudiciales para los trabajadores, quienes no tienen alternativas, ni salario fijo y reaparece como un trabajo a destajo que había sido anulado como conquista de los trabajadores. Las Economías de plataforma, se enuncian a sí mismas con la “ventaja” de ser tu propio jefe y los nombra colaboradores o prestadores para eliminar la relación salarial. Es lo que (Trillo Párraga, 2016:7) nombra como individualismo propietario, el empresario individual “hace la suya” y, esto neutraliza los valores compartidos y las responsabilidades sociales. Dicho autor también sostiene que la relación que promueve la economía de plataforma se constituye en una forma nueva de extraer plusvalía y que, siendo parte del taylorismo digital, asegura el proceso de externalización productiva (ver en este glosario) capaz de gestionar a distancia, todas las fases de la producción, reduciendo el riesgo empresarial, aumentando las ganancias y generando control a través de las redes.

Las economías de plataforma generan un nuevo imaginario social en las relaciones económicas, configura el consumo y el comercio en páginas webs o apps que operan bajo economy on demand (ver en este glosario)

Las plataformas digitales afirman que no poseen una plantilla de trabajadores, sino una relación de servicios. Los que son realizados por prestadores deslocalizados, liberales y que trabajan para varias apps.

La situación apenas comienza a regularse y normativizarse pues padecía de un gran vacío legal.

**E-commerce:** también llamado comercio electrónico remite al conjunto de operaciones compraventa de bienes, productos o servicios valiéndose de internet como medio, es decir, comerciar de manera online. Cuenta con una serie de ventajas respecto al comercio tradicional, por ejemplo, su disponibilidad 24 horas durante los 365 días del año para el cliente.

(Consultado el 16/10/2020, disponible en <https://debitoor.es/glosario/definicion-ecommerce>)

**Feedback:** realimentación, parte del sistema de apoyo a la prestación de un servicio, por ejemplo, las encuestas de satisfacción. Significa vuelta, retroalimentación, monitoreo para el cumplimiento de dos de los principales costos de transacción: que llegue el producto y el servicio haya sido bueno.

**Fidelización:** es un concepto que forma parte del marketing (ver) y consiste en lograr que el cliente vuelva a comprar un producto o servicio, convirtiéndose así, en un consumidor frecuente. Busca mejorar la competitividad de las empresas y se destina a retener al cliente, apunta a conseguir su lealtad.

Puede dirigirse al cliente externo, al mercado y al cliente interno (empleados). Actualmente se habla de fidelización inteligente pues puede reorientar el negocio buscando eficiencia y aportando “un valor real a la relación con el usuario”.

(Consultado el 02/02/21, disponible en, <https://neetwork.com/fidelizacion-de-clientes/> )

(Consultado el 02/02/21, disponible en <https://www.redalyc.org/pdf/4676/467646129002.pdf> )

**Freelance:** literalmente se traduce como *lanza libre, de trabajador independiente o autónomo*, sin relación de dependencia nos hemos dedicado a esta clase de trabajadores en el Tomo II de *Innovación Educativa* ya citado.

Siguiendo al autor con el que hemos trabajado en el cuerpo de este tomo, Trillo Párraga (2016) quien cita al Dr. Adrián Todolí Signes “Con la entrada en la era digital las formas de prestación de servicios han cambiado radicalmente creando gran inseguridad jurídica respecto a qué normas son aplicables al ciberespacio (...) Está surgiendo un nuevo tipo de empresa, dedicada a poner en contacto clientes directamente con prestadores de servicios individuales. De esta forma, estas empresas desarrollan actividad principal completamente a través de trabajadores calificados como autónomos (freelance). Las formas organizativas, permitidas por las nuevas tecnologías, parece que van a concluir el proceso iniciado hace años de "huida del Derecho del Trabajo". (Trillo Párraga, 2016: 3).

**Helpdesk:** mesa de ayuda o soporte al cliente, es parte del sistema de apoyo a la prestación de un servicio.

**In house:** hace referencia a un tipo de industria que posee su propio centro de atención de clientes.

**Marketing:** palabra que usualmente se traduce a “mercadeo” pero se refiere a la disciplina encargada de analizar y **evaluar** el estado del mercado, considerando todas las partes que lo conforman, empresas y consumidores. Analiza y elabora planes de estrategias para el área comercial de una empresa, buscando formas de satisfacer las necesidades de los consumidores para atraerlos y retenerlos en la marca.

**Marketing digital:** desarrolla y planifica las estrategias de mercado a través de distintas plataformas virtuales. El internet es una de sus herramientas más grandes y en estas épocas, las redes sociales coparon casi un lugar protagónicas, en medio de la pandemia se han convertido prácticamente en exclusivas.

**Microtasking o microtarear:** es parte de la estrategia del **Crowdsourcing (ver en este Glosario)** a través de la cual la multitud colaborativa ofrecería la posibilidad de ayudar en tareas del hogar desde lavar, planchar y cocinar hasta construir, decorar, forestar o el modo de domesticar a nuestras mascotas.

(Consultado el 02/02/2, disponible en <https://mtsolutioncenter.com/2018/05/14/microtask-otra-forma-crowdsourcing/> )

**Multihabilidad o multiskill:** hace referencia al personal “multihabilidad”, con la capacidad o el poder de realizar múltiples tareas de forma rápida y eficaz. El término multitasking o multiáreas se reducía originalmente a un uso circunscrito al ámbito informático, relacionado con una modalidad de operación del sistema operativo capaz de ejecutar varias tareas de forma simultánea o intercalada. En este trabajo se ha planteado que existe un tipo de industria llamada **in house** (ver en este glosario: que posee su propio centro de atención de clientes) y que opera como un centro de contacto. El mismo funciona como un gran reloj, en el que se da respuesta en momentos exactos a varios servicios, -pensemos en la internet inteligente, que ni bien mencionamos por mensaje un artículo, enseguida nos lo ofrece y con opciones múltiples y variadas- Por ello, los operadores deben desarrollar muchas habilidades comunicacionales para dar respuesta a varios servicios de los cuales la industria in house se hace cargo. De tal modo que, si no existiera personal multihabilidad, no se cubrirían las demandas variadas de los consumidores en redes.

**On-demand:** Sistema de contratación de los trabajadores, llamados colaboradores, según la demanda efectiva en tiempo real.

**Outsourcing:** Según Rodríguez, Robaina (2004) es un término acuñado en los años 80 para la subcontratación de sistemas de información. Se compone de los vocablos out (exterior, fuera) y source (fuente, recurso, origen) por lo que desde el punto de vista empresarial significa que va a sacar fuera ciertas actividades de la empresa. El término outsourcing se emplea como **sinónimo de externalizar**. Pero también se lo utiliza como **sinónimo de subcontratación**, haciendo referencia a un tipo de industria que subcontrata parte de los servicios que ofrecen, prosiguiendo con la lógica de externalización de su propia inversión económica. Esto se debe a que existen dos corrientes en la literatura económica respecto al concepto de externalización. La primera la componen aquellos autores que lo aplican sin diferenciarlo de la subcontratación, haciendo referencia a la decisión de adquirir externamente cualquier bien y servicio. La segunda corriente se refiere a los que sí encuentran diferencias con el término subcontratación... (...)...como la adquisición de un ítem (producto, componente, servicio) que la empresa es capaz de desarrollar internamente, y la externalización como

la adquisición de un ítem que no es capaz de producir internamente. (Rodríguez, Robaina, 2004: 221).

Sin embargo, los autores sostienen que la externalización es una decisión estratégica que cada vez más empresas utilizan rechazando la realización de actividades de manera interna y subcontratándola de manera externa, evaluando los efectos en la ventaja competitiva de la empresa.

Espino Rodríguez, TF., Padrón Robaina, V (2004) ¿Qué actividades deberían externalizar las empresas? Una aproximación bajo la perspectiva de recursos y capacidades. Investigaciones Europeas Vol 10, N° I, pp.209-230. Esta idea también se desarrolla en este tomo, retomando ideas de Trillo Párraga (2016) quien menciona que el taylorismo digital sería el proceso de externalización productiva capaz de gestionar a distancia, todas las fases de la producción, reduciendo el riesgo empresarial.

**Pool de siembra:** es una asociación de inversores cuya finalidad es la obtención de rendimiento económico mediante una explotación agraria. En esta asociación participan inversores de diferente tamaño de capital, incluso agentes financieros ajenos al sector agropecuario tradicional. Quienes no participan son los campesinos, agricultores, pequeños productores o empleados rurales que viven únicamente de lo producido por su trabajo. Para ser más específicos, podemos mencionar entre los actores intervinientes a: inversores, administradores, propietarios de campos, contratistas.

Jurídicamente, las figuras usuales por las que opta son los **fondos comunes de inversión y fideicomisos financieros**. Obtenido el capital, consigue tierras para la producción, en general, la tierra suele arrendarse y puede estar en cualquier parte del planeta. Los servicios de siembra, fumigación y cosecha, se contratan así también, los seguros, que disminuyen el riesgo para los inversores. Vendida la cosecha, las ganancias se distribuyen.

No podemos dejar de mencionar que estas Economías de Escala en los Pool de Siembra, se presentan en la producción de la soja y otros cultivos que, al ser mayor, posibilita el acceso directo a la importación de insumos (herbicidas, fertilizantes, semillas, etc.) y, por supuesto, a menor costo. Se la considera una organización eficiente en términos del rinde por hectárea (cantidad de cosecha obtenida por hectárea) y a corto plazo, porque distribuye los costos de asesoramiento entre más hectáreas de producción.

Entre las consecuencias negativas de un pool de siembra podemos mencionar el proceso de sojización, que ha traído grandes beneficios económicos no sólo para los grandes terratenientes que concentran la posesión de tierras sino para los actores intervinientes en lo que supra definimos como pool de siembra. La **deforestación**, la pérdida de nutrientes del **suelo**, la **concentración** económica y expulsión de pequeños productores, la **contaminación** del aire y el agua, la excesiva utilización de Glifosato (herbicida perjudicial para la salud), la influencia de grandes grupos económicos en la política agropecuaria, etc.

Consultar INNOVACIÓN EDUCATIVA Tomo 3. CAPÍTULO DOS. Nuevas ciudadanía: emergencias, demandas, formas de organización, y desenlaces DISPONIBLE EN <https://rdu.unc.edu.ar/handle/11086/11621> donde se podrá acceder a testimonios del daño producido por este tipo de inversión financiera.

INTA (2017) Las razones del monocultivo sojero. Publicado 27/10/17. (Consultado el 20/04/21, disponible en: <https://inta.gob.ar/documentos/las-razones-del-monocultivo-sojero>)

(Consultado el 26/07/20, disponible en <https://www.zonaeconomica.com/pool-de-siembra>)

(Consultado el 26/07/20, disponible en <https://www.infocampo.com.ar/la-virtuosa-funcion-de-los-pool-de-siembra/>)

**Sharing economy:** se traduce por economía colaborativa, también compartida.. Como sabemos, sus impulsores sostienen que se trata de un “empoderamiento de la gente común”, en revistas especializadas podemos leer: “Estas nuevas tecnologías de actividad económica entre pares son herramientas potencialmente poderosas para construir un movimiento social centrado en prácticas genuinas de compartir y cooperación en la producción y consumo de bienes y servicios”(Schor, 2016), nosotros estamos invitando, tal como lo afirmamos en este informe, a la necesidad de revisar este nuevo formato y apostamos a los nuevos marcos regulatorios que van protegiendo a los argentinos. (Consultado el 26/07/20, disponible en: <https://www.pagina12.com.ar/283591-10-puntos-para-entender-la-ley-de-teletrabajo>)

Debate sobre la economía compartida, Juliet Schor. (Consultado el 26/07/20, disponible en <https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=430188> )

**Ubereconomy:** Se ha extendido el nombre de una empresa para calificar a una forma de desarrollo de actividades económicas y así usamos y leemos: La uberización de la economía es un tipo de actuación empresarial. Sostiene que su actividad es la prestación de servicios de sociedad de la información (intermediación); con lo cual, intentan evitar que se les atribuya la titularidad de la actividad económica. Hablan de los trabajadores como “colaboradores”, los cuales actúan como titulares de la actividad económica y no tienen derechos laborales. Como la plataforma, externaliza los activos (no es propietaria de los vehículos y no constituyen activos de la empresa) se sitúa como “mera entidad que pone en contacto a los usuarios, no asume ningún riesgo empresarial, ni obligaciones con los trabajadores. Establece una estructura compleja de planificación fiscal poco transparente y de escasa tributación efectiva.

(Consultado el 11/02/2021, disponible en <http://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/75095/138888.pdf?sequence=1> )

## Bibliografía Citada

Antunes, Ricardo (2004) "¿Adiós al trabajo? Ensayo sobre las metamorfosis y la centralidad del mundo del trabajo", BIBLIOTECA LATINOAMERICANA DE SERVICIO SOCIAL

Bauman, Zygmunt (2005) *Modernidad líquida*. México: Fondo de Cultura Económica.

Bensusan, Graciela (2016) *Informe Cepal Nuevas tendencias en el empleo: retos y opciones para las regulaciones y políticas del mercado de trabajo*. Versión Preliminar. Disponible en: <http://www.relats.org/documentos/FTGeneral.Bensusan2.pdf> (consultado el 22 de julio 2019)

Botana, Natalio y Peter Waldmann, (1988), *El impacto de la inflación en la sociedad y en la política*, Thesis, Buenos Aires.

Casal, Joaquin (1996) "Modos emergentes de transición a la vida adulta en el umbral del siglo XXI: Aproximación sucesiva, precariedad y desestructuración". *Reis*, (75), 295-316. doi:10.2307/40184037

Castañeda Aguilera, Enrique (2010) "Adicción al trabajo (workaholism). Patología psicosocial del siglo XXI". *Salud de los Trabajadores*, vol. 18, núm. 1, enero-junio, 2010, pp. 57-66 Universidad de Carabobo Maracay, Venezuela.

Castel Robert (2010) *El ascenso de las incertidumbres. Trabajo, protecciones, estatuto del individuo*, FCE, Argentina.

De Mauro Rucovsky, Martín (2019) "Rotar en la precariedad o sobre el trabajo de los jóvenes". *A contracorriente. Una revista de estudios latinoamericanos*, Vol. 16, Núm 3, pp. 139-160. disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6974101>

García, Carlos (2017) *Uberización del trabajo. La situación de los trabajadores de plataformas digitales*. 16 de marzo. Disponible en <https://www.carlosgarciaweb.com/uberizacion-del-trabajo/>

García Abad, Gonzalo (2018) "Uberización del empleo: todas las claves para entenderla". *Sage Advice*. Disponible en <https://www.sage.com/es-es/blog/uberizacion-del-empleo-todas-las-claves-para-entenderla/>

González Orden, Dulce; Vallejo Andrada, Ana; Sarasola Sánchez-Serrano, José Luis (2014) "Nuevos movimientos sociales: el transporte. El caso Bla-Bla-Car y Uber". *IJERI: International Journal of Educational Research and Innovation*, (3), 143–155. Retrieved from <https://www.upo.es/revistas/index.php/IJERI/article/view/1450>

Gordillo, Mónica (2010) *Piquetes y cacerolas...El "argentino" del 2001*. Buenos Aires, Sudamericana

Kessler, Gabriel (2014) *Controversias sobre la desigualdad*. Buenos Aires: FCE.

Kessler, Gabriel & Espinoza, Vicente (2003) "Movilidad social y trayectorias ocupacionales en Argentina: rupturas y algunas paradojas del caso de Buenos Aires," *Políticas Sociales* 66, Naciones Unidas Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

Morozov, Evgeny (2019) "La uberización del mundo". *Le Monde Diplomatique*. Edición Especial: El mundo en crisis. Disponible en: <https://www.eldiplo.org/notas-web/la-uberizacion-del-mundo/#0>

Palomino, Héctor (2005) "Los cambios en el mundo del trabajo y los dilemas sociales" En Suriano, Juan *Dictadura y democracia (1976-2001)*. Colección Nueva Historia Argentina, T. X. Buenos Aires, Sudamericana

Rayón, Alex (2018) "Uberizar la economía". *DEIA*. 18 de febrero de 2018. Disponible en: <https://www.deia.eus/opinion/tribuna-abierta/2018/02/18/uberizar-economia/630690.html>

Sierra Benítez, Esperanza (2018) "Teletrabajo, Uberización y robotización del trabajo: propuesta para un derecho del trabajo consistente (sólido, estable y duradero)". *Revista IDEIDES*. UNTREF. Disponible en: <https://idus.us.es/xmlui/bitstream/handle/11441/75160/Teletrabajo.pdf?sequence=5>

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

Svampa, Maristella (2005) *La sociedad excluyente*. Buenos Aires, Taurus.

Todoli Signes, Adrián (2015) "El impacto de las 'uber economy' en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo". *IUS Labor*, núm 3, pp. 1-25.

Trillo Párraga, Franciso (2016) " Economía digitalizada y relaciones de trabajo" . *Revista de Derecho Social* Núm. 76, Octubre. Disponible en <http://grupo.us.es/iwpr/wp-content/uploads/2016/09/03.-Francisco-Trillo.pdf>

Valdemarca, Laura et.al (2017) *Innovación educativa: en la clase de historia y otras ciencias sociales. Neoliberalismo y exclusiones. Trabajo, desigualdades de género y resistencias-* Tomo 2. Córdoba: UNC.

# SECUENCIA DIDÁCTICA

EQUIPO HISTORIA RECIENTE Y ORAL - CIFYH

**FVT  
CIUDADANÍA Y  
POLÍTICA**

**VOCES Y SOMBRAS DEL TRABAJO  
EN TIEMPOS DE ECONOMÍAS DE  
PLATAFORMA**

***CUANDO LA PROMESA DE SER TU PROPIO JEF@ TERMINA  
SIENDO UN TRABAJO INDIVIDUAL, SIN REGULACIÓN Y UN  
MECANISMO DE INVISIBILIZACIÓN DEL CAPITALISMO EXTREMO***

## Presentación<sup>1</sup>

En este apartado ponemos a disposición algunas sugerencias didácticas para trabajar el micro **Mi jefe es un App. Precarización laboral de última generación** en distintos espacios curriculares, así como la posible realización de un proyecto colaborativo entre los mismos, con el objetivo de problematizar el mundo del trabajo en el que nuestros jóvenes se irán a insertar. Considerando las normativas actuales podría enmarcarse dentro de Jornadas Interdisciplinarias de Integración de Saberes (JIS); pero, considerando que no todas las escuelas secundarias se hallan dentro del Nuevo Régimen Académico (NRA), podría constituirse como un Proyecto conjunto que adquiera el formato que a cada compañero docente le resulte más propicio. Es realmente un desafío que, en tiempos de pandemia, el espacio de Formación para la Vida y el Trabajo, haya quedado en la bimodalidad, en su totalidad, con horas virtuales, motivo por el cual es difícil postular la posibilidad de realizar un Proyecto de Aprendizajes Integrados (PAI) aunque sería de una riqueza inconmensurable.

El Diseño Curricular de la provincia de Córdoba, propone que el proceso de enseñanza fomente una crítica al paradigma de interpretación de la realidad que impone una serie de visiones hegemónicas sobre nuestra sociedad y las condiciones en las que las prácticas sociales se reproducen. Esas visiones, constitutivas del paradigma, sostienen, tal como lo señalamos en nuestro libro, que el trabajo manual ha llegado a su fin y que los trabajos vinculados a la producción de tecnologías duras (maquinarias e inventos) y blandas (gestión de comercialización) están más jerarquizados, son más estables y mejor pagos; también postulan que el trabajo domiciliario y las economías de aplicación significan un avance en el desarrollo de las personas en tanto trabajadores y les brindan mayores posibilidades de superación. Ideas que deben ser deconstruidas a la luz de los aportes de una teoría crítica y de un enfoque pedagógico claro, humanista, tendiente a la liberación,

---

<sup>1</sup> La presente secuencia es sólo una guía que contiene los puntos que, a nuestro entender, son requisitos según el Ministerio de Educación de nuestra provincia según el material Secuencias Didácticas. Reflexiones sobre sus características y aportes para su diseño. Disponible en <https://www.igualdadycalidadcba.gov.ar/SIPEC-CBA/publicaciones/2016-Docs/SD-2.pdf>

Es posible pensarla atendiendo, a su vez, a las Recomendaciones para la mejora de los procesos de implementación del espacio curricular en la Educación Secundaria, Ciclo Básico y Ciclo Orientado pensando un **abordaje progresivo** (DE 3° a 6° Años) de la problemática laboral en Economías de Plataforma, siguiendo los pilares del Mundo y la Inclusión del Sujeto (3er Año), del mundo y la comunidad (4o Año), de los horizontes ocupacionales y vocacionales (5o Año) y, definitivamente de la inclusión laboral (6° Año)

Disponible en <http://www.igualdadycalidadcba.gov.ar/SIPEC-CBA/publicaciones/EducacionSecundaria/Materiales.php>

centrado en las capacidades de los estudiantes y, en su igualdad radical. Siguiendo a Freire afirmamos: “Esto no significa, con todo, que deba, en su labor pedagógica, prescribir su opción por los demás” sino más bien, agregamos, generar situaciones de aprendizaje para que en el momento en que cada uno de ellos, actuando y reflexionando, perciban “el condicionamiento de su percepción por la estructura en que se hallan”, su percepción cambie y, aunque esto no signifique, todavía, el cambio de la estructura, sí “significa para los individuos percibirla como realmente es: una realidad histórico-cultural, por ello humana, creada por los hombres y que puede ser transformada por ellos” (FREIRE, 2002: 17).

Por ello la apuesta a una enseñanza que privilegie la efectiva problematización de contenidos, enfrenta a los estudiantes a un conflicto entre lo que saben y lo que tienen que hacer, esto es, a la resolución de problemas: se detienen a pensar, movilizan contenidos previos e incorporan nuevos, potencia el trabajo comunitario y colaborativo y el pensamiento se vuelve creativo en lo vital, esto es, se gesta en la vida. Así, en *Secuencias Didácticas. Reflexiones sobre sus características y aportes para su diseño*, leemos: “La vinculación de los contenidos a enseñar/aprender con la realidad, con los saberes y ámbitos de experiencia de los estudiantes, con acontecimientos de la historia personal, social y comunitaria, con la configuración de mundos posibles (qué pasaría si...), son algunas de las claves posibles para “construir” ese escenario o situación” (SD.2016: 2). En este mismo fascículo, se sostiene que este escenario, situación auténtica de aprendizaje, lo que en nuestras palabras sería una integración de la escuela con el mundo de la vida, promueve el diálogo entre los actores, se habilitan espacios de encuentro entre las diversidades individuales y colectivas, se aseguran condiciones para que todos los estudiantes puedan desarrollar sus potencialidades y aprender. Establece la mejora de los aprendizajes, como prioridad pedagógica y focaliza hacia la adquisición y desarrollo de capacidades fundamentales - oralidad, lectura y escritura(OLE, en adelante); abordaje y resolución de situaciones problemáticas(ARSP, en adelante); pensamiento crítico y creativo(PCC, en adelante) y trabajo en colaboración para aprender a relacionarse e interactuar (TCpRI, en adelante)-, para que todos los estudiantes puedan apropiarse de saberes personalmente significativos y socialmente relevantes, necesarios para el pleno desarrollo de sus potencialidades, la participación en la cultura y la inclusión social(SD, 2016: 2).

Lo que se pretende, entonces, es que “el conocimiento avance en extensión (estableciendo interacciones entre los diferentes elementos de la realidad, enriqueciendo y complejizando significados) y profundidad (en progresión hacia un mayor conocimiento), a diferencia de la secuencia lineal que trabaja según una lógica de la partición y de la acumulación”. Cada fase y componente de una secuencia didáctica están interrelacionados y dependen unos de otros. Los propósitos que los docentes buscan promover en los estudiantes, los objetivos que consagrarán los mismos, así como las capacidades que desarrollarán depende de la situación de aprendizaje con la que se envuelve el contenido. El “escenario” se corre hacia la situación real.

### **Sobre la secuencia Voces y Sombras del trabajo en tiempos de economías de plataforma**

Con esta secuencia buscamos promover la construcción de una mirada crítica, solidaria, sobre el actual y posible mundo de inserción laboral. *Los aprendizajes están vinculados con contenidos y las investigaciones y las historias orales que recuperamos, poseen una fuerte conexión con los Aprendizajes Fundamentales.* Todo lo cual convierte a la propuesta en una conjunción de conceptos, saberes y experiencias relevantes para ser enseñados y aprendidos, en especial, en espacios curriculares tales como los de Formación para la Vida y el Trabajo y Ciudadanía y Política. No obstante, es susceptible de favorecer la complejización de saberes y la adquisición de capacidades en otros espacios (Economía y Política, Historia, Filosofía, Problemáticas Éticas y Políticas, etc).

Finalmente, en esta presentación y, en este contexto, queremos recordar las preguntas que nos hicimos en el Capítulo 2, en nuestro Tomo 3, “¿por qué enseñar?; ¿para qué?; ¿cuáles son los cimientos que sostienen nuestra práctica?” *Enseñamos para hacer pública la escuela pública, para hacer posible la experiencia de igualdad en la escuela.* “A veces, nos aislamos de aquello esencial por lo que día a día habitamos el aula: esa cuestión de principio que es la igualdad pensada como derecho y la calidad asegurada en independencia absoluta del origen o la procedencia de cada sujeto de educación, que nos invita a algo”.

FREIRE, Paulo. Educación y Cambio, disponible en:

<https://redclade.org/wp-content/uploads/PD-Libros-Educacion-y-cambio.pdf>

## SECUENCIA DIDÁCTICA

### Voces y sombras del trabajo en tiempos de economías de plataforma

Equipo de Historia Reciente y Local- Centro de Investigación Facultad de Filosofía y Humanidades –UNC

<b>ESPACIO/S CURRICULAR/ES</b>	<b>Formación para la Vida y el Trabajo</b> <b>Ciudadanía y política</b> <b>6° Año</b>
<b>ENFOQUE</b>	<p>Esta secuencia pretende seguir forjando y enriqueciendo el vínculo entre la Universidad Nacional de Córdoba, como productora de conocimientos y los docentes como productor@s de saber pedagógico. Por este motivo, el aporte primordial se basa en la utilización de recursos que han sido elaborados por nuestro equipo de investigación en constante comunicación con los compañeros docentes de escuelas secundarias, respondiendo muchas veces a áreas de vacancia, produciendo material actualizado. En este caso en particular, las problemáticas que abarcamos permiten un abordaje, no sólo histórico (pues realiza un abordaje de las transformaciones y las permanencias en el mundo del trabajo, así como sus características) sino también social y en tiempo real de la situación en la que muchos de nuestros jóvenes se ven forzados a incluirse sociolaboralmente, debido a premisas a través de las cuales el neoliberalismo genera aceptación. A su vez, profundizamos en las consecuencias de las desestructuraciones sufridas por sus padres o las generaciones que, a través de las crisis sucesivas del mundo del trabajo, formaron/formamos parte de sus trayectorias de vida. Por este motivo, esta secuencia, posee una fuerza especial que creemos que puede vincular a espacios potentes como los son los de Formación para la Vida y el Trabajo y los de Ciudadanía y Política.</p>
<b>PRESENTACIÓN</b>	<p>Como se señala en el Diseño Curricular de FVT, “La generación de condiciones educativas de calidad demanda diversificar los ámbitos de experiencia de los estudiantes, abrir para ellos nuevos espacios de participación en el contexto y habilitar oportunidades para que, desde su presente, puedan comenzar a proyectarse en la dimensión vocacional y socio ocupacional a los fines de su efectiva inclusión social”.</p> <p>Con base en estas premisas, el espacio curricular organiza su propuesta desde un enfoque teórico y metodológico sustentado en principios de la pedagogía de la alternancia, cuyos sentidos y alcances se sintetizan en:</p> <p>Profundizar los vínculos escuela-familia; escuela-mundo socio productivo; escuela-mundo laboral, alternando las modalidades organizativas de los aprendizajes desde: -los tiempos de formación / -los espacios donde se llevan a cabo los aprendizajes/ -los modos de abordaje de los conocimientos/ -los sujetos responsables de la enseñanza.</p> <p>Se espera que los estudiantes, habiendo cursado este espacio, puedan apropiarse de nuevos conocimientos y desarrollar habilidades para mejorar su vida cotidiana y la de las personas que los rodean, en el marco de la Ley de Educación Nacional N° 26.206, que prescribe en su art. 30 como fines para la Educación Secundaria, hoy obligatoria para todos los argentinos, el „habilitar a los/ las adolescentes y jóvenes para el ejercicio pleno de la ciudadanía, para el trabajo y para la continuación de sus estudios”, principios que son asumidos plenamente por la Ley de Educación de la Provincia de Córdoba N° 9870 en su Artículo 37.”</p>

	<p>A su vez, “El espacio curricular Ciudadanía y Política ingresa al currículum con la misión de profundizar y especificar saberes relativos a la vida en sociedad desde encuadres normativos, participativos e institucionales imprescindibles para el desarrollo político y ciudadano”, en el marco de esta participación política y ciudadana, se postula que les estudiantes reconozcan la irrupción de nuevas formas de organización colectiva del reclamo y fortalezcan su dignidad “resguardándola” a partir de “valores” que surgen del reconocimiento de cada uno como “sujetos de palabras” que asumen de manera positiva la conflictividad de la convivencia y conversan, argumentan, se narran como personas decididas a modificar lo necesario para vivir de manera saludable.</p> <p>Estos señalamientos, son asumidos en esta propuesta y creemos que son posibles si se vinculan con actividades generadoras.</p>
<p><b>SITUACIONES Y PREGUNTAS PROBLEMATIZADORAS</b></p>	<p>👉 ¿De qué modo se invisibilizan las relaciones laborales en las ocupaciones que se caracterizan como economías de plataforma?</p> <p>👉 ¿Es posible mejorar las condiciones laborales conociendo las características del ámbito de trabajo en que podemos insertarnos? ¿en qué medida depende de nosotros?</p> <p>👉 ¿Cuáles son las responsabilidades que atañen a empleadores y empleados? ¿existen relaciones laborales dignas en la actualidad? ¿Son estas posibles sin un Estado que regule las mismas? ¿Cuánto es posible modificar de manera individual y cuánto de manera colectiva las condiciones de trabajo?</p> <p>👉 ¿Cómo equilibrar la necesidad de subsistir con las condiciones de desigualdad y de trabajo esclavo?</p>
<p><b>PROPÓSITOS INTEENCIONALIDADES</b></p>	<p>Propiciar un clima de trabajo favorable a la construcción del conocimiento.  Generar espacios de debate acerca del mundo del trabajo y la posibilidad de inserción laboral en condiciones de dignidad.  Analizar críticamente las condiciones laborales por contextos próximos y lejanos.  Revisar los puntos de vista a la luz de la información recabada por todos los compañeros.</p>
<p><b>OBJETIVOS (EN RELACIÓN A) CAPACIDADES FUNDAMENTALES</b></p>	<p>Que les estudiantes sean capaces de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>☑ Integrar grupos de trabajo, afianzando su capacidad de colaboración y cooperación.</li> <li>☑ Interactuar con tecnologías y metodologías actuales.</li> <li>☑ Involucrarse activamente en la indagación del espacio socioproductivo y paradigmas de inserción laboral actual.</li> <li>☑ Identificar y practicar formas de participación democráticas a partir de las regulaciones de la vida social, política y cultural.</li> <li>☑ Reconocer las posibilidades gestionar rupturas colectivas al momento de decidir postularse para cubrir puestos laborales inseguros, injustos.</li> <li>☑ Problematizar su accionar, confrontando entre lo ideal y lo posible para participar en la resolución conjunta.</li> </ul> <p>Valorando que dichas capacidades se desarrollan si las trabaja:  Realizando aportes individuales al desarrollo del trabajo grupal. Coordinando aportes con los de sus compañeros para un logro común superior del que cada uno podría haber conseguido por separado. Aceptando ayuda para resolver dificultades y superar obstáculos.(TCpRel) Planteándose preguntas y problemáticas, formulando preguntas pertinentes, delimitando problemáticas y su relevancia, construyendo argumentos pertinentes, verificando la fiabilidad, calidad, pertinencia, de una fuente de determinada información; imaginándose otro mundo posible (PCC) Utilizando reglas propias de los distintos intercambios comunicativos, interviniendo en ellos, monitoreando y autocorrigiendo la propia expresión. (OLE) Cuestionando el sentido común y desnaturalizando lo dado. Realizando el tratamiento de la información(ARSP)***</p>

<b>APRENDIZAJES Y CONTENIDOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Análisis y problematización de las características, organización y demandas de los ámbitos sociales y laborales en los que proyecten su futuro -a corto o largo plazo- (se orienta a la contribución del conocimiento y análisis de los ámbitos posibles de inclusión de los jóvenes )</li> <li>● Investigación de las transformaciones de las ocupaciones (tareas, herramientas, condiciones de trabajo) y de las economías locales, regionales e internacionales (se orienta a profundizar lo visto en 5o Año)</li> <li>● Análisis de las dimensiones, derechos, responsabilidades implicadas en el trabajo decente (empleo, protección social, igualdad de oportunidades, ingresos dignos, libertad, diálogo social, y aplicación de las normas internacionales del trabajo) logros y pendientes</li> <li>● Profundización de las características, organización y demanda del mundo social y productivo</li> <li>● Puesta en discusión sobre las concepciones acerca de trabajo digno(en relación al decente OIT)</li> <li>● Integración de saberes para la comprensión de problemas del mundo del trabajo y su conceptualización teórica a partir del vínculo experiencial</li> <li>● Valoración de la función que cumplen los sindicatos, y otras organizaciones del sistema democrático.</li> <li>● Conocimiento y ejercitación de la ciudadanía según las distintas formas de su ejercicio</li> <li>● Valoración y ejercitación de prácticas ciudadanas tales como el reclamo y la protesta.</li> </ul>
<b>FORMATO CURRICULAR Y PEDAGÓGICO</b>	<p><b>TALLER:</b> Hemos elegido este formato porque convoca a la participación activa de los integrantes, unifica y revitaliza los procesos socioafectivos y los intelectuales, reúne la experiencia en los procesos de aprendizaje, lo cual permite priorizar saberes y enfocarse en las necesidades inmediatas de los jóvenes como sujetos que se insertarán en un mundo laboral complejo, dinámico, muchas veces injusto, en el que hay que resolver problemas, cubrir necesidades, encontrar un equilibrio, ser en el mundo sin abandonarse a la reproducción y al propio olvido.</p> <p>Es una “organización centrada en el hacer, que integra el saber, el convivir, el emprender y el ser, posibilitando la producción de procesos y que promueve el trabajo colectivo y colaborativo, la vivencia, la reflexión, el intercambio, la toma de decisiones y la elaboración de propuestas en equipos de trabajo. Confronta y articula las teorías con las prácticas por lo que supone un hacer creativo y también reflexivo, pues pone en juego marcos conceptuales desde los cuales se llevan a cabo las actividades o se van construyendo otros nuevos que son necesarios para afrontar los desafíos que plantea la producción. En este sentido, la clave de la modalidad organizativa Taller es la problematización de la acción (Argentina, Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología, 2007).  <a href="https://www.igualdadycalidadcba.gov.ar/SIPEC-CBA/publicaciones/EducacionSecundaria/Formatos%20Curriculares%20(15-03-11).pdf">https://www.igualdadycalidadcba.gov.ar/SIPEC-CBA/publicaciones/EducacionSecundaria/Formatos%20Curriculares%20(15-03-11).pdf</a></p>
<b>FASE UNO PRESENTACIÓN DE LA PROPUESTA</b>	
<b>ESTRATEGIAS PARA LA ENSEÑANZA</b>	 <b>Clase 1</b> <p><b>Situación inicial:</b> utilizar la viñeta: Historia abreviada de la esclavitud y, a partir de la misma plantear las preguntas problematizadoras</p>



Pato Mena 2019 Instagram: @patomenadraws

**Modo de agrupamiento:** de 2 a 4 estudiantes por pregunta

Luego del debate grupal, se promueve la socialización conjunta, invitándolos a pensar:

🤔 ¿Por qué creen que la viñeta postula la existencia actual de la esclavitud?

**Desarrollo:**

Recuperar los conceptos abordados en el libro *Innovaciones Educativas Tomo 2* sobre el trabajo precario, con el objetivo de establecer las diferencias entre trabajo decente y el trabajo precario. Retomar el concepto de trabajo decente de OIT.

**TEXTO 1**

“Podemos identificar, en el ámbito internacional y en lo que nos atañe, tres fuentes de derechos:

- a. los instrumentos adoptados por las Naciones Unidas;
- b. los provenientes del sistema interamericano; y
- c. el sistema normativo de la OIT.

Todos instrumentos normativos de más alto rango que consolidan además de derechos y libertades civiles y políticas, un conjunto de principios y derechos laborales fundamentales. Lo que constituye, conjuntamente con las normas internacionales del trabajo de OIT, una fuente jurídica específica del Derecho del Trabajo.

Las normas internacionales citadas recogen una serie de derechos socio-laborales, respecto de los cuales se puede ensayar un inventario no taxativo ni definitivo. Una enumeración incompleta, pero que nos sirve para identificar aquellos derechos estimados fundamentales, por la comunidad internacional con relación al trabajo humano.

Así por ejemplo, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, consagra entre otros los siguientes derechos:

- El derecho de toda persona a la seguridad social y a la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, los cuales se consideran indispensables a su dignidad y libre desarrollo de su personalidad.

- Derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias del trabajo y a la protección contra el desempleo; a igual salario por igual trabajo; a una remuneración equitativa y satisfactoria que le asegure a sí y a su familia una existencia humana digna.

- Derecho de toda persona a fundar sindicatos y a sindicalizarse para la defensa de sus intereses.

Derecho al descanso y disfrute del tiempo libre, a una limitación de la jornada de trabajo y vacaciones periódicas.- Derecho a un nivel adecuado que asegure a la persona y su familia la salud, alimentación, vivienda y los servicios sociales necesarios; protección de la maternidad y la infancia.

Y en los Pactos internacionales, principalmente en el de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, los principios y derechos relativos al trabajo allí contenidos son:

- Derecho al trabajo (oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogidos y aceptado); vinculado a este derecho se encuentra la formación técnico –profesional que los Estados Partes deben asegurar a través de una orientación y programas adecuados con el fin de asegurar la ocupación plena y productiva.

- Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, no discriminación en relación a las condiciones de trabajo de las mujeres.

- Protección y asistencia a favor de los niños, obligación de establecer límites de edad por debajo de los cuales quede prohibido el acceso de los niños a un empleo.

- Seguridad e higiene laboral.

- Igualdad de oportunidad en el trabajo; descansos y vacaciones periódicas; limitación razonable de las horas de trabajo y remuneración de los días festivos.

- Derecho a fundar sindicatos y afiliarse al de su elección. Derecho de los sindicatos a formar federaciones y confederaciones, y a funcionar sin obstáculos y sin otras limitaciones que las que prescriba el orden legal.

- El derecho de huelga.

- Protección de la maternidad, licencia remunerada antes y después del parto.

- El derecho de toda persona a la seguridad social.

- Derecho de toda persona al disfrute del más alto nivel de salud física y mental.

- Derecho a la enseñanza en sus distintos niveles.

- Prohibición de la esclavitud y el trabajo forzoso”.(Supervielle. M., Zapirain, H. 2009: 74 - 76 )

**TEXTO 2**

“Les defensores de la economía de mercado, criticaron todas las fallas de los sistemas regulatorios y redistributivos del Estado intervencionista y encontraron eco entre los ciudadanos que comenzaron a pensar que era más justa la salvación individual que la colectiva y que el individuo esforzado y hasta egoísta se aseguraría un ingreso y un lugar en la economía capitalista, lo cual ya había sido cuestionado con la crisis de 1929. Pero la opción Menos Estado, Más Mercado, se impuso y legitimó acciones desestatizantes en todas las economías capitalistas.

Las más afectadas fueron y son las clases trabajadoras: aumenta el desempleo por el cierre o traslado de fábricas o empresas a países que aseguran la provisión de mano de obra barata expulsada del campo o de las industrias, dadas las nuevas formas productivas en el sector y el desinterés del Estado en sostener el entramado de la pequeña producción, proteger el trabajo rural o tener leyes laborales que protejan a los trabajadores. Al mismo tiempo, crece la precariedad en el trabajo facilitada por las llamadas leyes de flexibilización laboral que buscan disminuir los “costos” salariales y otorgan ventajas a los empresarios en los contratos.

La jornada de 8 horas de trabajo se vuelve un privilegio, al igual que trabajar toda la vida activa en una misma empresa, o sea la estabilidad laboral. Así, el salario solo permite la reproducción simple de la fuerza de trabajo (alimentación, consumo y procreación), desactivando la expectativa de progreso vigente en la clase obrera de décadas anteriores. Todo lo enunciado condujo a la pauperización de las clases trabajadoras, el incremento de la marginalidad y el trabajo informal y precario” (Valdemarca, L TOMO 2, 22).

### TEXTO 3

#### ¿POR QUÉ HABLAR DE TRABAJO DECENTE?

En un contexto de creciente integración económica internacional, expresada por la expansión del comercio, el crecimiento de los mercados financieros globales y el desarrollo de sistemas de producción transnacionales, se revela la necesidad de construir marcos regulatorios que guíen el desarrollo económico social en pos de construir más y mejores oportunidades de trabajo e ingresos, respetando los derechos y garantizando la seguridad y la participación de los trabajadores y las trabajadoras de todo el mundo.

En este sentido, el concepto de Trabajo Decente se presenta, a fines de la década de los noventa, como un camino para revertir los impactos negativos de la globalización, a partir de la revalorización, en un nuevo marco, de los derechos ya reconocidos como fundacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Este concepto se impone, en parte, como una interpelación a la sociedad global, a los actores políticos, económicos y sociales. Les plantea el desafío de recuperar aquellos derechos que figuran, desde 1948, en la Declaración Universal de los Derechos Humanos aprobada por las Naciones Unidas.

Es decir, lo que se presenta como un hallazgo para revertir los impactos negativos de la globalización es la revitalización de conceptos ya acuñados como propósitos fundantes de la Organización Internacional del Trabajo. Un recorrido por su ideario nos muestra la necesidad de promover de manera permanente y sistemática la efectiva aplicación de las normas internacionales del trabajo; el mejoramiento de las condiciones de empleo e ingresos; la ampliación de la protección social y el fortalecimiento del diálogo social. El espíritu de estas sentencias se refleja en el Preámbulo de la Constitución de la OIT, que parte por reconocer que “existen condiciones de trabajo que entrañan injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos”. En ese mismo texto, consensuado a inicios del siglo XX, ya se postulaba que:

**a)** el trabajo no es una mercancía;

**b)** la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante;

**c)** la pobreza, en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad de todos;

**d)** la lucha contra la necesidad debe proseguirse con incesante energía dentro de cada nación y mediante un esfuerzo internacional continuo y concertado, en el cual los representantes de los trabajadores y de los empleadores, colaborando en un pie de igualdad con los representantes de los gobiernos, participen en discusiones libres y en decisiones de carácter democrático, a fin de promover el bienestar común”.

También se afirmaba que:

“todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades”.

Por ello Dharam Ghai (2002; 2005) afirma que el término es un dispositivo, una herramienta que encarna la misión de OIT en el sentido más abarcativo, es decir, la de promover los derechos y la seguridad del trabajo. En sus estudios, se sustenta que el Trabajo Decente es un modelo aplicable a todas las sociedades, ya que –a priori– es voluntad general de los pueblos oponerse al trabajo forzoso, al trabajo infantil, a la falta de libertad, a la discriminación y a las condiciones precarias en sentido amplio. Desde ese punto de vista, el concepto cobraría el significado de una aspiración social compartida.

En 1998, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, que establece que los derechos humanos vinculados con el trabajo son los siguientes: 1) libertad de asociación y libertad sindical, y reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; 2) eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; 3) abolición efectiva del trabajo infantil, y 4) eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos aprobada por las Naciones Unidas especifica en su artículo 23:

“1) Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

2) Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.

3) Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana, y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.

4) Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.” (Barba, E y ot. 2011: 22 - 25)

#### **Actividad:**

 Intercambiar ideas en el grupo-clase. A partir de las ideas recuperadas, registrar en la carpeta virtual o en formato papel: ¿Cuáles son los momentos históricos de los que se están hablando en los textos? ¿Qué acontecimientos permiten ubicarnos en determinado contexto? ¿Cuál es su significado? ¿Con qué frase sintetizarías cada uno de estos momentos?

**Cierre:** Finalmente: ¿Cuáles son las sensaciones, emociones, reacciones, pensamientos, dudas, certezas que se les presentan al leer estos textos. A través de ellas y, para sintetizar lo vivenciado, te invitamos a que mediante un trabajo colaborativo grupal, realicen una intervención de la viñeta inicial con frases o imágenes, que expliquen el trabajo decente y su caída.

También pueden buscar otra viñeta, producir una nueva o intervenir con el editor de fotos del celular alguna de ellas.

★ Sugerimos, etiquetar al Ilustrador y realizar un hashtag a elección para visibilizar la problemática entre otros jóvenes. Pato Mena 2019 Instagram: @patomenadraws

**Duración:** dos clases de cada espacio curricular

## FASE DOS PROFUNDIZACIÓN DE LA PROPUESTA

### ESTRATEGIAS PARA LA ENSEÑANZA

#### Clase 2

#### **Situación inicial:**

 “La ropa como la conseguiste? la tuve que pagar. *Pedidos ya* y *glovo* no te regalan nada. Las mochilas tampoco. Lo vas pagando te la descuentan en la primera quincena. Tienes gastos de entrada. Todo el material que necesitas para arrancar movilidad, repuestos, celular, internet, gps, ropa, todo depende de vos”

☰ “Hay una creencia común que los repartidores estamos bien pagados y que elegimos esta vida, mal llamada fácil. La realidad es que la situación económica nos obligó a poner la espalda y conseguir el pan de cada día.”

**Preguntas:** ¿cuáles son los servicios que conocen que se ofrecen a partir de plataformas? ¿utilizan alguna de ellas? Respecto a la empresa que cita el testimonio ¿cuáles creen que son los derechos vulnerados?

**Desarrollo:**

Observación del micro “ Mi JeFe es una ApP. Precarización laboral de última generación” y análisis de los testimonios orales

**Actividades:**

📌 Analizar las experiencias individuales de los trabajadores de plataformas a través de lo que sugieren los testimonios del micro . Teniendo en cuenta las siguientes aspectos :

- El funcionamiento del sistema de *Uberización*, las características , el modo de relación laboral , la invisibilización de los patrones, las condiciones laborales del día a día.

📌 *Leer y analizar nuestro Tomo 4 Todo lo conocido en el mundo del trabajo se desvanece. Precarización del Siglo XXI (cada profe evaluará si es conveniente elegir algunos puntos, fragmentos, etc)*

📌 Realizar un esquema colaborativo con las distintas respuestas, estableciendo las cuestiones que ponen en común los testimonios. Sugerimos que se utilice el programa goconqr y les dejamos a continuación un link de padlet para que los suban en el mismo:

<https://padlet.com/historiaoralciffyh/Bookmarks>

Ponemos a disposición un tutorial para realizar mapas mentales en el Goconqr:

<https://www.youtube.com/watch?v=-fHmt6Bcel0>

📌 Completar los testimonios con el aporte de distintos artículos periodísticos sobre la problemática. Se podría trabajar con artículos periodísticos como <https://www.elcoheteealuna.com/trabajo-sin-trabajadores> comparando los testimonios con los temas planteados en los artículos.

📌 *También te dejamos al final como Anexo 1: una recopilación de artículos identificados por nuestro equipo* para que consultes otra información al respecto (tanto para docentes como para alumnos).

📌 Como segunda intervención al padlet, te invitamos a comentar lo que hicieron tus compañeros

**Cierre:** puesta en común y registro de las principales cuestiones abordadas y a través de una clara formulación de la problemática.

Se puede utilizar un proyector o TV para revisar el padlet de manera conjunta.

**Duración:** tres clases entre ambos espacios para resolución y una para socialización.

ESTRATEGIAS  
PARA LA  
ENSEÑANZA

📄 **Clase 3**

**Situación inicial:**

**Ver el video que grabaron y publicaron en el Insta: de La red.precarizadx.cba**

<https://www.instagram.com/tv/CCFDXuBJDI8/?igshid=13q8vf8deao77>

Lo publican con esta leyenda: Fichate este clip que se mandaron @el.laion + @estudio.enjambre invitándote a participar este sábado a la Asamblea de Trabajadores que estamos impulsando desde La Red junto a trabajadores sindicalizados que no queremos pagar los platos rotos de una crisis donde se llenan los bolsillos unos pocos. Para organizarnos y pelear en unidad por todos nuestros derechos!

¿Cuáles son las situaciones que se plantean? ¿A quiénes va dirigido el reclamo?

**Preguntas:** ¿Cuáles son las responsabilidades que atañen a empleadores y empleados? ¿existen relaciones laborales dignas en la actualidad? ¿Son estas posibles sin un Estado que regule las mismas? ¿Cuánto es posible modificar de manera individual y cuánto de manera colectiva las condiciones de trabajo?

**Desarrollo:**

Retomando los aspectos señalados en el micro, con los de los artículos periodísticos, incorporar dos, nociones vinculadas al derecho de los trabajadores a partir de la pregunta: **¿trabajo digno o trabajo decente?**, planteada en el capítulo: El mundo del trabajo y los trabajadores y trabajadoras en el siglo XXI, Tomo II, Innovación Educativa en la clase de historia y otras ciencias sociales. Neoliberalismo y exclusiones. Trabajo, desigualdades de género y resistencia. A partir de la misma, podremos revincular la Clase 1 desde una posición crítica y, a su vez, buscando articular los contenidos de FVT con los de Ciudadanía y política, tales como derechos humanos, construcción de la ciudadanía, procesos de reciudadanización. y democracia.

**Actividades:**

- ✚ Analizar la ley de teletrabajo y las regulaciones a la economía de plataforma.
- ✚ Problematizar sobre el lugar de Estado en la nuevas economías de plataforma.
- ✚ Buscar imágenes que den cuenta de la situación de precarización del trabajo de uberización.
- ✚ Contraponer estas situaciones a las afirmaciones que siguen y, finalmente, reconocer los derechos vulnerados y asegurados.

El trabajo como organizador de humanidad o de rentabilidad: ¿trabajo digno o trabajo decente?

En general, la economía como ciencia, adjudica al trabajo el valor de una mercancía que se compra y se vende bajo condiciones de libre contratación.

En este material intentaremos una mirada crítica que nos permita reflexionar sobre esas miradas más neoclásicas, que se han impuesto para el análisis económico de la realidad y que además atraviesan nuestro pensamiento y nuestras prácticas como trabajadores, llevándonos al punto de una cuasi deshumanización, cuando por ejemplo consideramos a nuestro trabajo una simple mercancía con valor de cambio y olvidamos otros componentes inherentes al trabajo como las potencialidades que supone para relacionarnos con otros y para transformar nuestros entornos.

Esas miradas más críticas nos invitan a repensar la consideración del trabajo como una mercancía y a los trabajadores como un recurso. Esto forma parte de un consenso del que somos parte y fue acuñado en las primeras décadas del siglo XX (1919 por la Organización Internacional del Trabajo), **se trata del consenso sobre trabajo decente que supone derechos para los trabajadores que limiten la explotación. No obstante, la idea de trabajo decente admite la existencia del trabajo como una mercancía en venta que tiene, a su vez un precio.** Pese a las variadas posturas, los economistas, abogados y hasta los sindicalistas, en el marco del capitalismo no pueden dejar de comprender al trabajo como un hecho cuasi individual, aunque se desarrolle en un ambiente colectivo y que tiende a buscar el bienestar general. Como para algunos es antipático tratar al trabajo como una mercancía, lo que se enfatiza es en evitar la completa explotación de los trabajadores y poner límites a los abusos y a la mercantilización. El trabajo decente implicaría: posibilidad de libre elección y sin discriminación por sexo, raza, ideología o edad; protección a la salud, libertad de sindicalización y existencia de seguridad social. Según este esquema, en el capitalismo, aunque éste suponga la apropiación de un plusvalor por parte de la burguesía, generado por un trabajador, la explotación podría morigerarse con derechos para los trabajadores. Lo neoclásico en esta visión es que supone un mundo en equilibrio donde todos los trabajadores tienen trabajo y que se logra armonía en base a la oferta/demanda y vigencia de derechos para evitar excesivas explotaciones. Pero sabemos que no vivimos en un mundo ideal y la explotación, el trabajo esclavo e infantil existen, que millones de personas no pueden trabajar por las más diversas razones y que el mercado maltrata y expulsa a los trabajadores y a las trabajadoras aun en los países más desarrollados. El mundo del trabajo capitalista (asalariado), al basarse en la apropiación de un plusvalor producido por el trabajador, no es un mundo de equilibrios y entre esa falta de equilibrios, una de las más agudas es la de la demanda de trabajo que supera siempre a la oferta de trabajadores generando

desempleados o precarizados obligados a aceptar cualquier condición para sostener su puesto lo que cuestiona seriamente la idea de trabajo decente.

En vistas de los graves problemas que afectan a los trabajadores de todo el mundo, en los albores del siglo XXI emergió la noción de trabajo digno impulsada por algunos movimientos sociales en América Latina. Desde esta concepción se entiende la actividad laboral como no mercantil y no individual sino basada en el bienestar de la comunidad y en cooperación con la naturaleza y el medioambiente. Quienes eligen esta forma de organización para el trabajo, la ven como una rebelión contra las formas capitalistas y deshumanizantes. Se busca la humanización de los sujetos creadores vistos en su totalidad y no como meros trabajadores o personas jurídicas o una mercancía que vende otra (su fuerza de trabajo y el resultado de ella). Cada sujeto se vuelve parte importante y componente de ese colectivo ya que aporta para la comunidad. Esta idea suele funcionar en las fábricas recuperadas y autogestivas, que asumen forma de cooperativas en las cuales todos los trabajadores son socios solidarios y la meta es lograr relaciones que no sean de explotación entre ellos. El trabajo sigue siendo algo que produce los medios con los cuales vivir pero no se lo entiende como generador de rentabilidad sino de dignidad. Los pueblos originarios de América tanto en la región andina como en algunas zonas de América Central tenían formas de trabajo comunitario(Tomo II, pág 52 - 55).

**Cierre:** Presentación de un Informe escrito- socialización.

**Duración:** dos clases entre ambos espacios para resolución y una para socialización.

#### ESTRATEGIAS PARA LA ENSEÑANZA

#### Clase 4

##### **Situación inicial:**

¿Qué podemos hacer como ciudadanos y trabajadores para hacer que nuestros derechos se respeten ?  
¿De qué modo transformar nuestro reclamo individual en un reclamo colectivo? ¿Cómo visibilizar la explotación y las condiciones de trabajo?

##### **Desarrollo:**

Recuperar las notas tomadas por los alumnos retomar los conceptos claves que aparecen en el testimonio Relacionarlo con el material teórico sobre la acción colectiva de protesta señalada en el Tomo 3 Innovaciones educativas y lo que implican las nuevas ciudadanía y las nuevas demandas y reclamos por derechos.

**Actividad:** observar y tomar nota de las principales ideas vertidas por el vocero de la Asamblea, describir el contexto en el que se realiza la entrevista.(poner la imagen del vocero que aparece en el micro).

Trabajar con el testimonio del vocero de la Asamblea de repartidores reconociendo los elementos de la acción colectiva de protesta . “La voz” demanda a la entrevista del vocero de la asamblea de repartidores Comparar con el video de la Red de trabajadorxs precarizadx..

Revisar el siguiente texto:

“Dentro del conjunto de prácticas políticas entendemos a las acciones colectivas de protesta como actuaciones de ruptura del orden, de impugnación, que se expresan a través del conflicto, aunque debemos aclarar que no toda acción colectiva tiene como fin la protesta. Melucci (1984) entiende a la acción colectiva de protesta (en adelante ACP) como un ensamble de los diversos tipos de acciones basadas en conflictos. Esto implica la existencia de una lucha entre dos o más actores por la apropiación y orientación de valores sociales y recursos que no están disponibles para quienes los solicitan.

Nardacchione (2004) citando autores de la tradición estadounidense desglosa cinco elementos vinculados a las AC: Un primer elemento es un **contexto** político- social que determina las posibilidades de manifestación en el ámbito público y en este sentido no es lo mismo una dictadura que una democracia, siendo ésta el sistema que permite la expansión de estas manifestaciones al necesitar legitimarse, garantizando la libertad de expresión, algunos lo denominan estructura de oportunidades políticas (en adelante EOP).”(Tomo 2. Innovación Educativa, op. cit.pág 51)

**Cierre:** Realizar un debate y deliberar acerca de las opciones de organización de una acción colectiva. Postular la necesidad de dicha participación ciudadana a partir de una gacetilla de prensa, un video, una canción.

**Duración:** tres clases entre ambos espacios para resolución y una para socialización.

#### CIERRE DE LA SECUENCIA:

Opciones.

1/Realizar una intervención artística en la comunidad para visibilizar la problemática. Invitar a medios locales y dar a conocer los motivos de la misma, cómo llegaron a ella, cuáles fueron las discusiones que sostuvieron y los planteos realizados. Ofrecer Entrevistas. Invitar a autoridades locales.

2/ Realizar una convocatoria de posteos con imágenes e información que amplíe la misma. Invitar a medios locales, agentes económicos Ofrecer Entrevistas.

#### EVALUACIÓN DE LOS APRENDIZAJES y MONITOREO

Evaluación de proceso y Rúbrica con indicadores de las capacidades.

Autoevaluación y evaluación grupal.

Se Adjunta una posible Autoevaluación para los Estudiantes y una posible Rúbrica de Aprendizajes en relación a las Capacidades por Curso en Anexo II

#### BIBLIOGRAFÍA

- Barba, E, Berra C., Puente, I (2011) Pensar el trabajo decente en las escuelas : herramientas para la reflexión y el debate en las aulas. Buenos Aires : Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social ; Ministerio de Educación ; Organización Internacional del Trabajo.
- Diseño Curricular de la Enseñanza Secundaria. Orientación Ciencias Sociales.
- Encuadre general de la Educación Secundaria (Versión definitiva 2011-2020) Encuadre general de la Educación Secundaria (Versión definitiva 2011-2020)
- Elgarte, Mercedes y Marta Zulma del Valle Palermo - Arte / - 1ª ed. - Buenos Aires : Ministerio de Educación de la Nación, 2011.
- El diseño de alternativas para la enseñanza en la educación secundaria: : más oportunidades para la apropiación y construcción de saberes 2013 Disponible en: <http://www.igualdadycalidadcba.gov.ar/SIPEC-CBA/publicaciones/Capac%20Nivel%20Secundario/DOCUMENTO%20ALTERNATIVAS%20PARA%20LA%20ENSEÑANZA%20EDUCACION%20SECUNDARIA.pdf>
- Mena, P. (2019) Historia Abreviada de la Esclavitud. Viñeta, 2019, Instagram: @patomenadraws
- Supervielle. M., Zapirain, H. (2009) Construyendo el futuro con trabajo decente. Uruguay: Fundación de Cultura Universitaria, OIT.
- Valdemarca, L (2016) Innovación educativa en la clase de historia, y otras ciencias sociales : reflexiones y materiales para profesores : de resistencias y violencias : entre la desperonización y el Cordobazo. UNC  
Disponible para la descarga: <https://ansenuza.unc.edu.ar/comunidades/handle/11086.1/1085>  
Los micros que acompañan son *Cordobazo. Tiempos de valientes*: <https://ansenuza.unc.edu.ar/comunidades/handle/11086.1/940>. *Rebeldes con causa. Jóvenes, protesta y movilización*: <https://ansenuza.unc.edu.ar/comunidades/handle/11086.1/1015>. *Perón, paredón y después. La desperonización como estrategia para el olvido* <https://ansenuza.unc.edu.ar/comunidades/handle/11086.1/1086>

- Valdamarca, L (2018) Innovación Educativa en la clase de historia y otras ciencias sociales. Neoliberalismo y exclusiones. Trabajo, desigualdades de género y resistencia. Tomo 2, UNC  
Disponible para al descarga, junto a los 3 micros en: <https://ansenuza.unc.edu.ar/comunidades/handle/11086.1/1338>
- Valdamarca, L (2019) Innovación educativa en la clase de historia y otras ciencias sociales. Tomo 3. Córdoba en tiempo de democracia, crisis, ajustes y disputas. Transitando su enseñanza en el aula  
Disponible para la descarga junto a los dos micros en: <https://rdu.unc.edu.ar/handle/11086/11621>

**ANEXO I DE LA SECUENCIA DIDÁCTICA**

**RECOPIACIÓN DE NOTAS Y PUBLICACIONES EN REDES SOCIALES DE MEDIOS DE COMUNICACIÓN Y ORGANIZACIONES SOCIALES QUE ABORDARON LA PROBLEMÁTICA**

**Anexo I**

<b>Título</b>	<b>Recuperado de:</b>	<b>Sitio</b>
Trabajadores de apps de delivery harán un bicicletazo contra la precarización.	Redacción Alta Gracia 01/03/19	<a href="https://www.redaccionaltagracia.com.ar/trabajadores-de-apps-de-delivery-haran-un-bicicletazo-contr-la-precarizacion/">https://www.redaccionaltagracia.com.ar/trabajadores-de-apps-de-delivery-haran-un-bicicletazo-contr-la-precarizacion/</a>
Repartidores se enfrentan a Rappi y Glovo, lanzan su propia app.	Contxto 12/03/19	<a href="https://www.contxto.com/es/argentina-es/repartidores-se-enfr-entan-a-rappi-y-glovo-lanzan-su-propia-app/">https://www.contxto.com/es/argentina-es/repartidores-se-enfr-entan-a-rappi-y-glovo-lanzan-su-propia-app/</a>
Trabajo sin trabajadores. Del sujeto trabajador a la meritocracia sin sujeto	El cohete a la luna 19/05/19	<a href="https://wp.me/p9Of6r-9v1">https://wp.me/p9Of6r-9v1</a>
Uberización récord: la informalidad laboral llegó al 50 por ciento.	La Tinta 27/06/19	<a href="https://latinta.com.ar/2019/06/uberizacion-record-la-informalidad-laboral-llego-al-50-por-ciento/">https://latinta.com.ar/2019/06/uberizacion-record-la-informalidad-laboral-llego-al-50-por-ciento/</a>
Rappi pagó una multa a trabajadores despedidos que buscan su reincorporación. La plataforma de delivery depositó 58 mil pesos a cada uno de los tres jóvenes. Fueron desvinculados por ser parte de un nuevo gremio.	Cba24 19/07/19	<a href="https://www.cba24n.com.ar/rappi-pago-una-multa-a-trabajadores-despedidos-que-buscan-su-reincorporacion/?fbclid=IwAR0OHg1PLIYX4QsGvg3Lqe3Seljhuth7GHV0LizKARiFHYPQrkFq8ASfXkM">https://www.cba24n.com.ar/rappi-pago-una-multa-a-trabajadores-despedidos-que-buscan-su-reincorporacion/?fbclid=IwAR0OHg1PLIYX4QsGvg3Lqe3Seljhuth7GHV0LizKARiFHYPQrkFq8ASfXkM</a>
Un repartidor se accidentó y la empresa sólo preguntó cómo estaba el pedido	La Voz 28/07/19	<a href="https://m.lavoz.com.ar/ciudadanos/un-repartidor-se-accidento-y-empresa-solo-pregunto-como-estaba-pedido">https://m.lavoz.com.ar/ciudadanos/un-repartidor-se-accidento-y-empresa-solo-pregunto-como-estaba-pedido</a>

<p>Repudio en las redes</p> <p>“¿Cómo está el pedido?”: el mensaje indignante que una empresa de delivery le envió a un repartidor tras ser atropellado.</p>	<p>Clarín</p> <p>29/07/19</p>	<p><a href="https://www.clarin.com/sociedad/pedido-mensaje-indignante-empresa-delivery-envio-repartidor-atropellado_0_FOH7BSr6E.amp.html">https://www.clarin.com/sociedad/pedido-mensaje-indignante-empresa-delivery-envio-repartidor-atropellado_0_FOH7BSr6E.amp.html</a></p>
<p>Glovo afirmó que hubo “error en sus protocolos” y el repartidor aseguró que la empresa “no les cree”.</p>	<p>La Voz</p> <p>29/07/19</p>	<p><a href="https://www.lavoz.com.ar/ciudadanos/glovo-afirmo-que-hubo-error-en-sus-protocolos-y-repartidor-aseguro-que-empresa-no-les-cre">https://www.lavoz.com.ar/ciudadanos/glovo-afirmo-que-hubo-error-en-sus-protocolos-y-repartidor-aseguro-que-empresa-no-les-cre</a></p>
<p>La esclavitud en tiempos de cambio.</p>	<p>Periódico vas</p> <p>09/09/19</p>	<p><a href="https://www.periodicovas.com/la-esclavitud-en-los-tiempos-del-cambio/">https://www.periodicovas.com/la-esclavitud-en-los-tiempos-del-cambio/</a></p>
<p>Inminente regulación por ley del trabajo en aplicaciones digitales.</p> <p>El Gobierno lo hará a través de un proyecto de ley con alcance sobre al menos 60 mil trabajadores que se desempeñan en la actualidad en cuatro plataformas digitales.</p>	<p>lv16.com</p> <p>4/03/20</p>	<p><a href="https://www.lv16.com.ar/sq/nota-132714/inminente-regulacion-por-ley-del-trabajo-en-aplicaciones-digitales">https://www.lv16.com.ar/sq/nota-132714/inminente-regulacion-por-ley-del-trabajo-en-aplicaciones-digitales</a></p>
<p>Trabajadores/as de Reparto ¿Superhéroes o superexplotados?</p> <p>PARO INTERNACIONAL DE REPARTIDORES/AS</p>	<p>SILBANDO BEMBAS</p> <p>COLECTIVO DE CINE CLASISTA Y MILITANTE</p> <p>(VIDEO CONVOCATORIA)</p> <p>21/04/20</p>	<p><a href="https://www.facebook.com/silbando.bembas/videos/555263922070924/">https://www.facebook.com/silbando.bembas/videos/555263922070924/</a></p>

<p>Trabajadores de reparto realizarán un paro internacional en reclamo salarial y por precariedad. Se trata de repartidores de Glovo, Rappi y PedidosYa, entre otras empresas de repartos a domicilio. Piden el 100% de aumento. La medida de fuerza será mañana miércoles.</p>	<p>LA VOZ 21/04/20</p>	<p><a href="https://www.facebook.com/55552980828/posts/10157374584450829/?sfnsn=scwspwa&amp;extid=nKPLa0lqaY8DCGx4">https://www.facebook.com/55552980828/posts/10157374584450829/?sfnsn=scwspwa&amp;extid=nKPLa0lqaY8DCGx4</a></p>
<p>La Policía de Córdoba detuvo a trabajadorxs de aplicaciones que protestaran por mejores condiciones laborales. Un grupo de deliverys se había reunido frente al Patio Olmos para exigir medidas sanitarias, aumento en el pago de los pedidos, y el cese del amedrentamiento policial.</p>	<p>LA TINTA 7/05/20</p>	<p><a href="https://www.instagram.com/p/B_6KFQZBYXX/?igshid=4o dt74lahijj">https://www.instagram.com/p/B_6KFQZBYXX/?igshid=4o dt74lahijj</a></p>
<p>Enfrentamiento entre policías y "deliveries" en el centro de Córdoba.  Ocurrió este jueves por la noche en la esquina del Patio Olmos. Hubo dos detenidos</p>	<p>La Voz 08/05/20</p>	<p><a href="https://www.lavoz.com.ar/ciudadanos/fuerte-enfrentamiento-entre-policias-y-repartidores-de-apps">https://www.lavoz.com.ar/ciudadanos/fuerte-enfrentamiento-entre-policias-y-repartidores-de-apps</a></p>
<p>Soy yo, Rodrigo Escamilla, trabajador de Glovo, detenido injustamente durante la represión policial. Jueves 7 de mayo, nos reunimos trabajadores de delivery de todas las empresas en Patio Olmos para hacer un bocinazo de 10 minutos en repudio a la propuesta presentada por el Concejal Rodrigo de Loredo para que los taxis hagan mensajería y cadetería.</p>	<p>RODRIGO ESCADILLA trabajador de glovo 08/05/20</p>	<p><a href="https://www.instagram.com/p/B_7hczXhWZU/?igshid=36c nebt35rjh">https://www.instagram.com/p/B_7hczXhWZU/?igshid=36c nebt35rjh</a></p>
<p>SEGUIR TRABAJANDO A PESAR DE LA PANDEMIA  Mientras la mayoría se encuentra en casa, hay otros que no cuentan con otra opción que salir a trabajar.</p>	<p>NOTIFY. 15/05/20</p>	<p><a href="https://www.instagram.com/p/CANf-FaAXut/?igshid=1c446s7ms95wu">https://www.instagram.com/p/CANf-FaAXut/?igshid=1c446s7ms95wu</a></p>
<p>Otra marcha en Córdoba: Trabajadores precarizados. Jóvenes trabajadores precarizados marcharon exigiendo el pago del IFE. En el día del aniversario del "Cordobazo" los jóvenes que trabajan en la informalidad decidieron romper el aislamiento y marcharon por las calles de la ciudad exigiendo asistencia y que los incorporen al IFE.</p>	<p>TELEFE 29/05/20</p>	<p><a href="https://cordoba.telefe.com/cordoba/otra-marcha-en-cordoba-trabajadores-precarizados/">https://cordoba.telefe.com/cordoba/otra-marcha-en-cordoba-trabajadores-precarizados/</a></p>

<p>ATENCIÓN VIERNES 29/05: Adherimos a la medida de lucha de lxs repartidorxs. Compartimos flyer del Paro Nacional del 29 de Mayo, Caravana de repartidores y ASAMBLEA!!</p>	<p>MONOTRIBUTISTAS ORGANIZADOS 29/05/20</p>	<p><a href="https://www.instagram.com/p/CAtpPLigoA4/?igshid=w1r5dmu8xyo5">https://www.instagram.com/p/CAtpPLigoA4/?igshid=w1r5dmu8xyo5</a></p>
<p>ECONOMÍA GLOVORAPPIDEDIDOSYA</p> <p>Son trabajadores esenciales en pandemia pero precarizados y sobreexplotados</p> <p>El método Glovo, Rappi y PedidosYA</p> <p>Existen 160.000 trabajadores de plataformas digitales en todo el país, de los cuales unos 60.000 son de reparto que están expuestos como nunca a una infinidad de riesgos. Con la estrategia de que no hay empleador ni empleados, esas empresas se implantaron al margen de legalidad laboral y tributaria.</p>	<p>Página 12 28/06/20</p>	<p><a href="https://www.pagina12.com.ar/281256-el-metodo-glovo-rappi-y-pedidos-ya">https://www.pagina12.com.ar/281256-el-metodo-glovo-rappi-y-pedidos-ya</a></p>
<p>Repartidores de apps reclamaron aumento y "no seguir muriendo en la calle"</p> <p>Se manifestaron con distanciamiento social en Córdoba, Buenos Aires, La Plata y Rosario. Exigen medidas de seguridad, aumento de la tarifa y obra social.</p>	<p>LA NUEVA MAÑANA 01/07/20</p>	<p><a href="https://lmdiaro.com.ar/contenido/231219/repartidores-de-apps-reclamaron-aumento-y-no-seguir-muriendo-en-la-calle">https://lmdiaro.com.ar/contenido/231219/repartidores-de-apps-reclamaron-aumento-y-no-seguir-muriendo-en-la-calle</a></p>
<p>El avance de las "app": cuánto creció Glovo en Córdoba en cuarentena y qué es lo que más entrega. La aplicación de "delivery" asegura que el crecimiento de la cantidad de pymes que la usaron entre febrero y julio fue del 50%.</p>	<p>LA VOZ 27/07/20</p>	<p><a href="https://www.lavoz.com.ar/negocios/avance-de-app-cuanto-crecio-glovo-en-cordoba-en-cuarentena-y-que-es-lo-que-mas-entrega">https://www.lavoz.com.ar/negocios/avance-de-app-cuanto-crecio-glovo-en-cordoba-en-cuarentena-y-que-es-lo-que-mas-entrega</a></p>

<p>“Invitación a participar este sábado a la Asamblea de Trabajadores que estamos impulsando desde La Red junto a trabajadores sindicalizados que no queremos pagar los platos rotos de una crisis donde se llenan los bolsillos unos pocos. Para organizarnos y pelear en unidad por todos nuestros derechos!”</p>	<p>lared.precarizadx s.cba</p> <p>30/07/20</p>	<p><a href="https://www.instagram.com/tv/CCFDXuBJDI8/?igshid=13q8vf8deao77">https://www.instagram.com/tv/CCFDXuBJDI8/?igshid=13q8vf8deao77</a></p>
<p>Discriminación, maltrato y ansiedad ante el covid-19 son algunos de los riesgos de trabajar en la economía de plataformas</p>	<p>COMERCIO Y JUSTICIA</p> <p>04/03/21</p>	<p><a href="https://comercioyjusticia.info/mundopsy/discriminacion-maltrato-y-ansiedad-ante-el-covid-19-son-algunos-de-los-riesgos-de-trabajar-en-la-economia-de-plataformas/">https://comercioyjusticia.info/mundopsy/discriminacion-maltrato-y-ansiedad-ante-el-covid-19-son-algunos-de-los-riesgos-de-trabajar-en-la-economia-de-plataformas/</a></p>
<p>Rappi pagó una multa a trabajadores despedidos que buscan su reincorporación.</p>	<p>Cba24n</p> <p>19/07/21</p>	<p><a href="https://www.cba24n.com.ar/rappi-pago-una-multa-a-trabajadores-despedidos-que-buscan-su-reincorporacion/?fbclid=IwAR0OHg1PLIYX4QsGvg3Lqe3Seljhuth7GHV0LizKARiFHYPQrkFq8ASfXkM">https://www.cba24n.com.ar/rappi-pago-una-multa-a-trabajadores-despedidos-que-buscan-su-reincorporacion/?fbclid=IwAR0OHg1PLIYX4QsGvg3Lqe3Seljhuth7GHV0LizKARiFHYPQrkFq8ASfXkM</a></p>
<p>Primer episodio de la serie documental Plataformas. La precarización y la falta de derechos laborales en Rappi, Glovo y Pedidos Ya provocaron el nacimiento de APP, el primer sindicato de trabajadores de plataformas de la región. ¿En qué deben pensar los sindicatos del futuro? ¿Cómo reclamarle a un algoritmo?</p>	<p>Revista Anfibia</p> <p>29/07/21</p>	<p><a href="https://www.instagram.com/tv/B0gkhd6HPbs/?igshid=pbwz67572930">https://www.instagram.com/tv/B0gkhd6HPbs/?igshid=pbwz67572930</a></p>

**ANEXO II DE LA SECUENCIA DIDÁCTICA**  
**Y**  
**AUTOEVALUACIÓN**

**SECUENCIA DIDÁCTICA: VOCES Y SOMBRAS DEL TRABAJO EN TIEMPOS DE ECONOMÍAS DE PLATAFORMA  
 AUTOEVALUACIÓN DEL ESTUDIANTE:**

APRENDIZAJES	Análisis y problematización de las características, organización y demandas de los ámbitos sociales y laborales en los que proyecten su futuro - a corto o largo plazo- (se orienta a la contribución del conocimiento y análisis de los ámbitos posibles de inclusión de los jóvenes).	Investigación de las transformaciones de las ocupaciones (tareas, herramientas, condiciones de trabajo) y de las economías locales, regionales e internacionales (se orienta a profundizar lo visto en 5o Año).	Análisis de las dimensiones, derechos, responsabilidades implicadas en el trabajo decente (empleo, protección social, igualdad de oportunidades, ingresos dignos, libertad, diálogo social, y aplicación de las normas internacionales del trabajo) logros y pendientes.	Comprensión de las características, organización y demanda del mundo social y productivo	Puesta en discusión sobre las concepciones acerca de trabajo digno	Integración de saberes para la comprensión de problemas del mundo del trabajo y su conceptualización teórica a partir del vínculo experiencial.	Valoración de la función que cumplen los sindicatos, y otras organizaciones del sistema democrático.	Reconocimiento de los Derechos Humanos y ejercitación de los nuevos derechos y formas de participación vigentes desde la Reforma Constitucional del 94.	Conocimiento y ejercitación de la ciudadanía según las distintas formas de su ejercicio.	Valoración y ejercitación de prácticas ciudadanas tales como el reclamo y la protesta.
<b>TRABAJO EN COLABORACIÓN PARA APRENDER A RELACIONARSE E INTERACTUAR</b>										
Realizas aportes individuales al desarrollo del trabajo grupal.										







**SECUENCIA DIDÁCTICA: VOCES Y SOMBRAS DEL TRABAJO EN TIEMPOS DE ECONOMÍAS DE PLATAFORMA**

**RÚBRICA DE APRENDIZAJES EN RELACIÓN A LAS CAPACIDADES POR CURSO**

<p>APRENDIZAJES</p> <p>VOCES Y SOMBRAS DEL TRABAJO EN TIEMPOS DE ECONOMÍA DE PLATAFORMA</p>	<p>Análisis y problematización de las características, organización y demandas de los ámbitos sociales y laborales en los que proyecten su futuro -a corto o largo plazo- (se orienta a la contribución del conocimiento y análisis de los ámbitos posibles de inclusión de los jóvenes)</p>	<p>Investigación de las transformaciones de las ocupaciones (tareas, herramientas, condiciones de trabajo) y de las economías locales, regionales e internacionales (se orienta a profundizar lo visto en 5o Año)</p>	<p>Análisis de las dimensiones, derechos, responsabilidades implicadas en el trabajo decente (empleo, protección social, igualdad de oportunidades, ingresos dignos, libertad, diálogo social, y aplicación de las normas internacionales del trabajo) logros y pendientes</p>	<p>Comprensión de las características, organización y demanda del mundo social y productivo</p>	<p>Puesta en discusión sobre las concepciones acerca de trabajo digno</p>	<p>Integración de saberes para la comprensión de problemas del mundo del trabajo y su conceptualización teórica a partir del vínculo experiencial</p>	<p>Valoración de la función que cumplen los sindicatos, y otras organizaciones del sistema democrático</p>	<p>Reconocimiento de los Derechos Humanos y ejercitación de los nuevos derechos y formas de participación vigentes desde la Reforma Constitucional del 94</p>	<p>Conocimiento y ejercitación de la ciudadanía según las distintas formas de su ejercicio</p>	<p>Valoración y ejercitación de prácticas ciudadanas tales como el reclamo y la protesta</p>
---	--	---	--	---	---	---	--	---	--	--

