

IC

Informes de Coyuntura

Nº 11

Octubre 2020

LA CONFIGURACIÓN DEL
PROCESO DE TRABAJO EN LAS
PLATAFORMAS DE REPARTO EN
LA CIUDAD DE BUENOS AIRES.
UN ABORDAJE
MULTIDIMENSIONAL
Y MULTI-MÉTODO
(JULIO / AGOSTO DE 2020)

Julieta Haidar



INSTITUTO DE INVESTIGACIONES

IIGG | **GINO**
GERMANI

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES - UNIVERSIDAD DE BUENOS AIRES



INSTITUTO DE INVESTIGACIONES

IIGG | **GINO**
GERMANI

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES - UNIVERSIDAD DE BUENOS AIRES

Instituto de Investigaciones Gino Germani
Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires
Ciudad de Buenos Aires, Argentina

www.iigg.sociales.uba.ar

La Serie Informes de Coyuntura está conformada por textos que presentan un análisis de la coyuntura de la situación sociopolítica actual del país.

ISBN 978-950-29-1873-0

Octubre de 2020

Desarrollo Editorial

Laura Figueiredo, IIGG

Esta obra está bajo una [Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).



LA CONFIGURACIÓN DEL PROCESO DE TRABAJO EN LAS PLATAFORMAS DE REPARTO EN LA CIUDAD DE BUENOS AIRES. UN ABORDAJE MULTIDIMENSIONAL Y MULTI-MÉTODO (JULIO / AGOSTO DE 2020)

Resumen:

La presencia de repartidoras y repartidores hoy forma parte del paisaje cotidiano de la Ciudad de Buenos Aires y es la expresión viva del trabajo de plataformas. Aquí se presenta información actualizada de quiénes son las y los trabajadores de reparto, cuáles son y cómo se construyen las dinámicas del trabajo de plataformas y las representaciones en torno al mismo. El análisis de datos construidos en base a 401 encuestas y entrevistas en profundidad a trabajadoras, trabajadores y activistas, desarrolladas en Buenos Aires entre julio y agosto de 2020, muestra cómo se configura el proceso de trabajo a partir de la articulación de tres dimensiones, tecnológica-organizativa, institucional e ideológica, y cómo esta configuración presenta tensiones que atraviesan al trabajo y a la población trabajadora. Este informe propone herramientas, líneas interpretativas e información empírica de gran valor para el campo de estudios sobre el futuro de las relaciones laborales y para los actores de estas relaciones, principalmente las y los trabajadores y sus organizaciones, y los agentes gubernamentales del Estado que tienen la potestad de regularlas y garantizar los derechos del trabajo.

Abstract:

The presence of couriers is today part of the landscape of Buenos Aires and it's a vivid expression of platform work. In this report we present up-to-date information on who the courier workers are, what are the dynamics of platform work and how are these constructed, and what are the representations of this type of work. The analysis is based on 401 survey responses and a series of in-depth interviews with workers and activists, carried out between July and August 2020. It shows how the labour process is configured from the articulation of three dimensions, technological-organizational, institutional and ideological, and how this configuration causes tensions in work and among the workers. This report proposes valuable tools, interpretative lines and empirical information for the field of study on the future of work and labour relations and for the actors in these relations, in particular the workers and their organizations, as well as for the government that can regulate labour relations and guarantee labour rights.

Este trabajo se realizó en el marco del proyecto “El Futuro del Trabajo en la Argentina: economía digital y desafíos para la regulación (2015 - 2020)” financiado por la Universidad de Buenos Aires y dirigido por la Dra. Cecilia Senén González (IIGG-UBA/CONICET). La “Encuesta a trabajadoras y trabajadores de plataformas de reparto CABA 2020” fue elaborada por parte del equipo que conforma este proyecto (Haidar, Senén González y Bachoer). La dirección del trabajo de campo estuvo a cargo de la Dra. Jéssica Pla (IIGG-UBA/CONICET).

LA AUTORA

Julieta Haidar

julietahaidar@yahoo.com.ar

Doctora en Ciencias Sociales por la Universidad de Buenos Aires, docente de la carrera de Relaciones del Trabajo e investigadora del Instituto de Investigaciones Gino Germani de la UBA, donde dirige junto con el Dr. Agustín Santella el Grupo de Estudios sobre Clase Obrera e integra el equipo de investigación en Estudios del Trabajo que coordina la Dra. Cecilia Senén González. Desde 2019 es Investigadora Adjunta del CONICET en el Centro de Innovación de los Trabajadores (CITRA-UMET/CONICET) donde además se desempeña como Directora Académica de la Escuela de Formación Sindical. Sus principales líneas de investigación se inscriben en el campo de estudio de las relaciones laborales comparadas, y sus temas centrales de estudio son los problemas y desafíos de las organizaciones sindicales y la economía política del sindicalismo. Desde 2018 viene investigando problemáticas asociadas al futuro del trabajo en general y el trabajo de plataformas en particular, tanto a nivel internacional como en Argentina. En ese marco realizó dos estancias de investigación en el Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies de la Universidad de Amsterdam, y está preparando junto con el profesor Maarten Keune (AIAS-UVA) el libro *Work and Labour Relations in Global Platform Capitalism* (Haidar & Keune, eds.) que ganó el premio de la International Labour and Employment Relations Association a la mejor propuesta de libro en estudios del trabajo y será publicado por Edward Elgar/OIT en 2021. Además, desde 2018 ha escrito en co-autoría con los doctores Cora Arias (CITRA/UMET-CONICET) y Nicolás Diana Menéndez (UNSAM-CONICET) varias presentaciones a congresos y papers académicos (en prensa) sobre la organización de trabajadores de plataformas en Argentina.

Tabla de contenido

I. Introducción	9
II. La configuración multidimensional del trabajo de plataformas	13
La dimensión tecnológico-organizativa: la gestión algorítmica	13
La dimensión institucional: la mercantilización de la fuerza de trabajo	15
La dimensión ideológica: el ideal del emprendedor de sí mismo	17
III. Las plataformas de reparto en Buenos Aires: un análisis multidimensional	20
III.1. Mapa de las plataformas de reparto en la Ciudad de Buenos Aires: población traba- jadora y ASPO	20
Perfil sociodemográfico de las y los trabajadores de plataformas de reparto	22
Impactos del ASPO en las dinámicas de trabajo ...	30
III.2. La configuración del proceso de trabajo en las plataformas de reparto en la ciudad de Buenos Aires	34
El sistema de organización y control de trabajo en las distintas plataformas	35
Accidentes de trabajo y cobertura de las empresas.....	39
La organización de la jornada de trabajo según días y franjas horarias.....	41
La organización de la jornada de trabajo según cantidad de horas.....	45

Los ingresos	47
El ingreso horario	51
Las representaciones sobre la organización de la jornada de trabajo	56
Perspectivas sobre el futuro laboral en las plataformas, aspectos positivos y negativos.....	61
El trabajo ideal	70
IV. Reflexiones finales	76
V. Anexo	81
Notas metodológicas	81
Tablas	82
VI. Referencias bibliográficas	94

I. Introducción

Desde la década de 1990, las plataformas digitales se han convertido progresivamente en el centro del capitalismo contemporáneo, dando lugar al llamado capitalismo de plataformas (Srnicek, 2016). Aunque algunas tienen una historia más prolongada, la mayoría de las plataformas digitales surgieron después de 2008, al comienzo de la crisis financiera internacional, cuando el capital de riesgo comenzó a buscar nuevas y prometedoras oportunidades de inversión. No obstante, si bien las plataformas son una de las principales unidades innovadoras e inversoras en la economía global, también son empresas rentísticas que se apropian del plusvalor de las empresas productivas que, al mismo tiempo, han dejado de invertir y son cada vez más dependientes de las plataformas a quienes les pagan alquileres (renta) por su uso, en tanto permiten la reducción de los costos de rotación (Srnicek, en preparación)¹.

Facilitado por la imbricación de la disponibilidad de recursos financieros y la expansión cada vez mayor de Internet, el auge de las plataformas digitales se constituyó en un fenómeno global y comprensivo de una amplia gama de actividades: servicios comerciales, entrega de alimentos y otros productos, venta minorista, transmisión (de música, videos, etc.), servicios domésticos, transporte, etc. (Haidar & Keune, en preparación).

Esta investigación se interesa específicamente por las plataformas de trabajo, definidas aquí como empresas que, a través de una plataforma digital, organizan el proceso de trabajo por el cual se conecta a consumidores y/o proveedores con trabajadores y trabajadoras, que realizan servicios en forma virtual o presencial. Esta definición permite reconocer la existencia de un proceso de trabajo y de relaciones sociales entre sujetos, empresarios y trabajadores, siendo la tecnología digital un componente necesario, pero no exclusivo ni suficiente, de esta modalidad.

¹ Para un mayor desarrollo de la tesis de las plataformas como empresas rentísticas consultar Srnicek, en preparación.

Con esta perspectiva, este informe se propone analizar en profundidad la configuración del proceso de trabajo en las plataformas de reparto en la ciudad de Buenos Aires, que están en proceso de expansión desde el año 2018 y cobraron mayor visibilidad en la coyuntura de pandemia mundial generada por el COVID-19, que llevó al gobierno argentino a decretar en marzo de 2020 el aislamiento social, preventivo y obligatorio (ASPO). Dicho decreto (297/2020) restringió la circulación de personas a fin de evitar el contagio, exceptuando entre las actividades y servicios esenciales al reparto de alimentos y otros insumos de necesidad, lo cual generó algunas transformaciones en el perfil sociodemográfico de la población trabajadora y en las dinámicas del trabajo.

Dada la relevancia de la actividad y su tendencia expansiva, el objetivo de esta investigación es aportar herramientas teórico-metodológicas e información empírica, pensadas hacia un doble destinatario. Por un lado, para el campo de estudio de las relaciones laborales, el cual hoy está atravesado por los debates sobre el futuro del trabajo, que refieren centralmente a los efectos de las tecnologías digitales sobre el mundo del trabajo y los desafíos que ello implica para las instituciones laborales. Por otro lado, y en sintonía con esta última preocupación, para los propios actores de las relaciones laborales, fundamentalmente las y los trabajadores de reparto y sus organizaciones, y los agentes gubernamentales del Estado que tienen la potestad de regularlas y garantizar los derechos del trabajo.

Los principales resultados de la investigación son presentados en dos apartados. En el primero se plantean las principales líneas teórico-metodológicas que permiten pensar lo que aquí definimos como una configuración multidimensional del proceso de trabajo, a partir de la articulación de tres dimensiones: la tecnológica-organizativa, la institucional y la ideológica. En el segundo apartado se desarrolla un análisis en profundidad de las características que asumen las tres dimensiones y cómo se articulan en el caso estudiado. Específicamente se presentan e interpretan datos sobre el perfil socio-ocupacional de las trabajadoras y los trabajadores de reparto, los impactos del ASPO, la extensión y organización de la jornada laboral, los ingresos,

los accidentes, y también, un aspecto tan poco abordado como relevante, las representaciones de la población trabajadora acerca del trabajo en general y el trabajo de plataformas en particular.

Para llevar a cabo esta investigación se adoptó una estrategia metodológica multi-método que consiste en la utilización articulada de métodos y técnicas cuantitativas y cualitativas, en una secuencia no lineal. Esta estrategia permitió construir los datos y sus interpretaciones de un modo simultáneo y complejo, atendiendo a una diversidad de dimensiones y objetivos de investigación. Por un lado, entre julio y agosto de 2020 se llevaron a cabo diez entrevistas en profundidad a trabajadores, trabajadoras y activistas de las principales organizaciones de trabajadores de reparto en la ciudad de Buenos Aires (ASIMM, APP y ATR²), con el fin de profundizar en el conocimiento sobre cómo se organiza el proceso de trabajo en las plataformas³. En forma simultánea, se realizó una encuesta a repartidores y repartidoras de la ciudad de Buenos Aires para relevar cuáles son las características principales de este trabajo, según el esquema multidimensional presentado antes.

Dado el carácter relativamente novedoso de las plataformas y que quienes trabajan en ellas constituyen una “población oculta” (Scharager y Armijo, 2001), en tanto no forman parte de registros públicos, la encuesta no

2 ASIMM es la Asociación Sindical de Motociclistas, Mensajeros y Servicios, se formó en 2003 y desde 2009 tiene personería gremial para representar a trabajadores mensajeros de la ciudad de Buenos Aires. APP es la Asociación de Personal de Plataformas, se formó en 2018 como un nuevo sindicato de las y los trabajadores de plataformas en la ciudad de Buenos Aires; el Ministerio de Trabajo de la Nación aún no le otorgó la inscripción gremial. ATR es la Agrupación de Trabajadores de Reparto, de acuerdo a las entrevistas realizadas a algunos activistas, se define como una agrupación política que reclama por los derechos de las y los trabajadores de reparto en la ciudad de Buenos Aires.

3 Estas entrevistas fueron realizadas en conjunto con Cora Arias y Nicolás Diana Menéndez, con quienes venimos desarrollando una investigación sobre la organización de trabajadores de plataformas en la ciudad de Buenos Aires. En este marco, fueron realizadas anteriormente veinte entrevistas entre fines de 2018 y fines de 2019.

tenía posibilidad de ser realizada a través de un muestreo probabilístico. Sí, en cambio, fue posible aplicar un tipo de muestreo no probabilístico bajo la modalidad de redes (o bola de nieve), controlando las cuotas en base a conocimientos previos de esta población⁴ y considerando las posibles transformaciones generadas por el contexto de pandemia. Una de las ventajas adicionales del muestreo no probabilístico es que no se requiere de mucho tiempo para su diseño y ejecución (Muñoz Loayza, 2018), por lo cual se optó por trabajar con un número de muestra relativamente alto, 401 trabajadoras y trabajadores, en un período breve de tiempo, entre el 3 y el 15 de julio, a fin de garantizar cierta robustez en el análisis de los datos y la realización de análisis multivariados⁵. La presentación y análisis de los datos en tiempos relativamente breves, buscó potenciar los objetivos de transferencia de esta investigación.

4 El informe de Madariaga, Buenadicha, Molina y Ernst (2019) presentó en forma temprana resultados de encuestas a trabajadoras y trabajadores de plataformas en Argentina. Si bien este estudio constituye una importante primera aproximación al mapa de las plataformas, en el caso de las empresas de reparto sólo se encuestó a una porción relativamente pequeña, de 130 trabajadoras y trabajadores de Rappi y Glovo, quedando por fuera PedidosYa y UberEats. Además, las encuestas se llevaron a cabo en el segundo semestre de 2018, por lo que, dado el gran dinamismo de estas empresas, las mismas quedaron hoy desactualizadas.

5 En el anexo se pueden encontrar más detalles sobre cómo se construyó el marco muestral y cómo se realizaron las encuestas.

II. La configuración multidimensional del trabajo de plataformas

La definición de las plataformas como empresas que organizan el proceso de trabajo por el cual se conecta a consumidores y/o proveedores con trabajadores y trabajadoras, da cuenta de la existencia de las relaciones sociales fundamentales del capitalismo, aquella que se establece entre capital y trabajo, relaciones asimétricas, de control y resistencia (Gandini, 2019; Moore & Joyce, 2020; Haidar, Diana Menéndez y Arias, en prensa). Entendemos aquí que el trabajo de plataformas se configura en la articulación de tres dimensiones fundamentales: tecnológico-organizativa, institucional e ideológica.

La dimensión tecnológico-organizativa: la gestión algorítmica

Las plataformas organizan la producción y el trabajo a través de la gestión algorítmica, definida por Möhlmann y Zalmanson como una nueva forma de gestionar la fuerza de trabajo que consiste en *“prácticas de supervisión, gobernanza y control llevadas a cabo por algoritmos de software en muchos trabajadores remotos”* (Möhlmann & Zalmanson, 2017: 4). Para estos autores, la gestión algorítmica no se aparta de la gestión tradicional de personal o de aquella que está mediada por la tecnología, en términos de grado, sino de calidad, por lo cual presenta atributos que le son exclusivos: el monitoreo constante del comportamiento de los trabajadores; la evaluación constante de su desempeño; la implementación automática de decisiones, prescindiendo total o casi totalmente de la intervención humana; la interacción de los trabajadores con un sistema en lugar de con humanos; y la baja transparencia que caracteriza a los algoritmos⁶.

⁶ Un análisis pormenorizado de las características de la gestión algorítmica en general y en las plataformas de reparto en particular, según las dimensiones de Möhlmann y Zalmanson (2017), fue realizado en Haidar, Diana Menéndez y Arias (en prensa). Aquí se recuperan algunos elementos de ese trabajo.

De acuerdo a estos autores, la gestión algorítmica se basa en un flujo constante de información sobre el comportamiento de las y los trabajadores individuales y, junto con ello, debemos agregar, sobre las pautas de consumo y volumen de las transacciones económicas, de la cual se valen las empresas para tomar decisiones. Asimismo, esta recopilación de información, resulta indisociable de la evaluación de desempeño de las y los trabajadores, que también es efectuada en forma constante, en tiempo real y en base a un gran volumen de evaluaciones, tanto de las empresas como de las y los clientes. La evaluación, materializada en puntuaciones y rankings, es reconvertida en sistemas de premios y castigos.

Aquí entendemos que esta reconstrucción técnica sobre el funcionamiento de las métricas algorítmicas como forma de gestionar la fuerza de trabajo, es fundamental, pero no suficiente, a fin de dar cuenta de los modos en que las plataformas organizan el proceso de trabajo. Así, es preciso añadir que las decisiones que toman los algoritmos a partir de los datos recolectados, refieren de fondo a un conjunto de elementos que hacen a la organización del trabajo: establecimiento de tarifas, bonificaciones, comisiones, procedimientos a cumplir. En algunos casos, las plataformas establecen pautas, precios y tiempos, en forma clara y taxativa, y en otros lo hacen de manera indirecta, a través de complejos micro-sistemas de incentivos y penalidades que conducen a las y los trabajadores a seguir ciertos comportamientos.

Asimismo, la implementación automática de las decisiones, la interacción con un sistema más que con humanos y la baja transparencia de los algoritmos se retroalimentan. La gestión algorítmica se caracteriza por tener poca o ninguna intervención humana, las decisiones se aplican automáticamente, y además lo hacen de modo poco transparente y sin otorgar espacio a quienes realizan el trabajo para discutir las o revisarlas, teniendo como único canal de comunicación los soportes digitales. Estas características han llevado a algunos autores a caracterizar los desarrollos de algoritmos como una caja negra (Pasquale, 2015; Moore & Joyce, 2020), cuyo fin, en consonancia con los sistemas de monitoreo y evaluación, es acelerar los procesos productivos

e incrementar la productividad, fomentar la disciplina y la competencia.

Ahora bien, como la teoría del proceso de trabajo sugiere, estos mecanismos de control han generado también resistencias individuales y colectivas de la población trabajadora, quienes, en la propia experiencia, fueron aprendiendo y socializando el conocimiento sobre cómo funcionan los algoritmos a fin de esquivar los controles, obtener mejores condiciones de trabajo e ingresos⁷. En esta dinámica de relaciones de fuerza, de controles y resistencias, se va rediseñando y ajustando el proceso de trabajo. Los trabajadores y las trabajadoras han generado pequeños daños al sistema algorítmico y han obtenido conquistas parciales, mientras que las empresas también fueron aprendiendo de esas experiencias para perfeccionar el control y generar mecanismos tecnológicos que le permitan evadir las regulaciones.

La dimensión institucional: la mercantilización de la fuerza de trabajo

Otro componente que contribuye de modo sustantivo a la configuración del trabajo de plataformas tal como funciona hoy en la mayoría de los países, es el desconocimiento empresarial de la existencia de vínculos laborales con la población trabajadora y su desprotección. En este sentido, la principal herramienta utilizada por las plataformas es la apelación a la figura del auto-empleo o el empleo independiente, y la sustitución de los contratos laborales por acuerdos de términos y condiciones. Como señala Crouch (2019), estas empresas intentan convertir la relación laboral en un contrato igualitario, sin las implicaciones jerárquicas de la relación laboral y, por lo tanto, sin requerir las disposiciones de equilibrio de la legislación laboral para proteger a quienes trabajan. Por esta vía, las plataformas no asumen riesgos, ahorran costos laborales y procuran desalentar la organización colectiva de las y los trabajadores.

⁷ Para un análisis más desarrollado sobre los procesos de resistencia de las y los trabajadores de plataformas se recomienda leer Joyce & Stuart (en preparación).

En esta dirección, mientras que el contrato laboral es una institución basada en el reconocimiento del trabajo como una mercancía ficticia (Polanyi, 2007), diferente de un contrato comercial, el trabajo de plataformas es esencialmente una forma de re-mercantilización o hiper-mercantilización de las y los trabajadores, en tanto los expone a altos niveles de inseguridad y precariedad (Marčeta, en preparación). Este proceso de re-mercantilización del trabajo se viene experimentando en el Norte Global desde la década del setenta, de la mano del deterioro de la relación laboral estándar y la crisis del Estado de Bienestar, mientras que la precariedad laboral en países del Sur Global, como Argentina y América Latina en su conjunto, forma parte de la heterogeneidad estructural que caracteriza a mercados laborales fragmentados. En estas geografías, las plataformas de trabajo, más que ser una alternativa de desarrollo, parecen agregar una nueva informalidad a la ya existente (Bensusán, Eichhorst y Rodríguez, 2017).

Las propuestas teóricas y las incipientes experiencias para la regulación y protección social de quienes trabajan en plataformas son múltiples: aplicar o extender la regulación existente, crear nuevas categorías entre el empleo y el autoempleo, desacoplar la protección social y la condición laboral (a través, por ejemplo, del ingreso básico universal), crear categorías especiales para trabajadores de plataformas (Garben, 2017). En este marco, la experiencia de los países nórdicos parece ser la más progresiva en la protección de las y los trabajadores de plataformas, vía convenios colectivos de trabajo y esquemas híbridos, resultantes de la presión de los sindicatos y las autoridades del trabajo. En otros países, en cambio, la disputa por el reconocimiento de los derechos del trabajo se ha dado por vía judicial e individual, sin llegar aún a resoluciones o regulaciones de carácter universal.

En cualquier caso, el análisis teórico y empírico indican que las transformaciones tecnológicas, expresadas en el sistema algorítmico de las plataformas, no constituyen una fuerza para la convergencia de los sistemas institucionales y mucho menos para la normalización e institucionalización de las desprotecciones de las y los trabajadores, sino que su derrotero depende de relaciones de fuerza y construcciones sociales más amplias.

La dimensión ideológica: el ideal del emprendedor de sí mismo

El tercer componente que interviene en la configuración del trabajo de plataformas es la construcción de subjetividades desde el ideal del emprendedurismo o la figura del emprendedor de sí mismo, el cual es

sinónimo de un abanico de esquemas interpretativos con los cuales hoy en día los seres humanos se entienden a sí mismos y a sus modos de existencia, los requisitos normativos y oferta de roles con los que orientan sus acciones y sus omisiones, como también los arreglos institucionales y las tecnologías sociales y del yo que deberían regular su conducta (Bröckling, 2013: 19).

Este ideal es en parte un fenómeno que puede ser inscripto en la desafiliación social generada por la crisis de la sociedad industrial (Castel, 1997) pero también, como señala Bröckling (2013), una deriva de las diferentes manifestaciones de la contracultura posterior a 1968, que, a pesar de su impulso anticapitalista, hoy pueden ser vistas, en retrospectiva, como laboratorios de la orientación actitudinal emprendedora. Identificar la genealogía del emprendedurismo, esto es, reconocer sus raíces en la contracultura de la independencia, permite entender su éxito: el emprendedor de sí mismo sólo pudo llegar a ser una figura hegemónica porque se une a un deseo colectivo de mayor autonomía, realización personal y trabajo no alienado (Bröckling, 2013).

En sintonía con este ideal, todas las plataformas, en su diversidad, se presentan socialmente como una oportunidad para aumentar la autonomía, obtener ingresos y otros beneficios (conocer gente, construir redes propias), sin jefaturas ni restricciones, según la inversión individual que haga cada trabajador-empresario de sus tiempos, capacidades y esfuerzos. En estas empresas el emprendedurismo se expresa en un conjunto de discursos y tecnologías destinados a construir y potenciar sujetos autónomos, y a promover prácticas laborales altamente individualizadas: la autodisciplina, la competencia y la “responsabilización radical” de la fuerza laboral (Fleming, 2017).

Estas prácticas, además, se refuerzan materialmente, tienen anclajes específicos que generan condiciones para que se potencien, según las particularidades geográficas en que las plataformas operan y se insertan. En las geografías latinoamericanas, como señalamos antes, la informalidad es una característica preexistente, con lo cual ni la noción de “*gig*” (changa) ni la precariedad e inestabilidad laboral son novedosas. Por el contrario, la novedad positiva que traen las plataformas a estas latitudes es que son fuente de trabajo y de ingresos que pueden ser buenos en comparación con otros y, sobre todo, de acuerdo a los esfuerzos que movilice cada trabajador y trabajadora. Así, el emprendedurismo, en mercados laborales fragmentados y precarizados, genera la expectativa de que es posible autonomizarse no sólo de jefaturas sino también de determinaciones políticas y económicas más amplias, sociales o colectivas.

Especialmente esclarecedor resultan los apuntes de Bröckling (2013) sobre el carácter, a la vez ficticio y lleno de implicancias, de esa automovilización. La simulación y la estimulación se entremezclan hasta no diferenciarse, imaginarse a sí mismo como sujeto con capacidad de acción, en vez de sentirse sometidos en forma indefensa a las fuerzas del mercado, es equiparado a comportarse consecuentemente como sujeto del mercado. Lo que resta determinar, añade Bröckling (2013), es hasta dónde los individuos asumen esta ficción, cuán difícil les resulta mantenerla y qué experiencias opuestas deben soportar.

En esta dirección las trabajadoras y los trabajadores de plataformas están atravesados por diferentes deseos y tensiones, entre condiciones formales y mecanismos informales, entre los valores de la libertad/autonomía y las continuas presiones, sistemas de vigilancia y castigo a los que son sometidos en forma directa e inducida por las plataformas, a fin de incrementar la productividad. En esta dinámica tensional, las organizaciones sindicales⁸ constituyen fuerzas sociales fundamentales para tratar de torcer los valores que el

8 Para una sistematización y análisis actualizado de la organización colectiva y la intervención de los sindicatos en Europa se recomienda leer Vandaele (en preparación).

emprendedurismo entraña, centralmente, el individualismo, la competencia, y la aceptación de la desprotección social (precariedad laboral).

Las dimensiones tecnológico-organizativa, institucional e ideológica constituyen piezas clave que se articulan y retroalimentan en la configuración de las plataformas de trabajo; la gestión algorítmica, la desprotección legal de las trabajadoras y los trabajadores y los discursos del emprendedurismo se combinan para fundar la desresponsabilización empresaria y la individualización de las y los trabajadores. Esta configuración, encuentra, con distintos niveles de articulación y desarrollo, resistencias individuales y colectivas de quienes trabajan. Así, el carácter histórico-contencioso de la relación entre capital y trabajo, así como los arreglos institucionales que se derivan de estas relaciones y la intervención política, otorgan a la configuración del trabajo de plataformas características específicas y posibilidades de transformación en las distintas geografías.

III. Las plataformas de reparto en Buenos Aires: un análisis multidimensional

III.1 Mapa de las plataformas de reparto en la Ciudad de Buenos Aires: población trabajadora y ASPO

Las plataformas de reparto más grandes que operan hoy en Argentina son Rappi, Glovo, UberEats y PedidosYa, las cuatro son multinacionales y tienen gran presencia en los mayores centros urbanos, especialmente en la ciudad de Buenos Aires. Las principales tareas que organizan es el servicio de entrega a domicilio de comida y en menor medida la cadetería, realizadas ambas por repartidores y repartidoras que recogen y entregan los pedidos, mayormente en bicicletas o motos⁹.

Rappi nació en Colombia en 2015 y comenzó a operar en Argentina en febrero de 2018, Glovo se fundó en Barcelona en 2005 y también llegó a la Argentina a comienzos de 2018, UberEats comenzó operando en 2018 en la ciudad de Mendoza, y al año siguiente se extendió al Gran Buenos Aires y Capital Federal. El desarrollo de PedidosYa fue más sinuoso, creada en Uruguay en el año 2009, desde 2014 su principal accionista es la empresa alemana Delivery Hero, comenzó operando en la Argentina en 2010 como una Marketplace, en 2017 pasó a contratar repartidores para funcionar como empresa de reparto y tras la llegada de las grandes plataformas al mercado argentino, a comienzos de 2019 desvinculó a sus trabajadores, para pasar al modelo de autoempleo. De acuerdo a las entrevistas realizadas a representantes de organizaciones de trabajadoras y trabajadores en distintas

⁹ Además, en el último año, Rappi y PedidosYa incorporaron la figura del “shopper”, trabajadoras y trabajadores que preparan en los supermercados los pedidos que luego transportan las y los repartidores hasta el punto de entrega. Esta investigación focaliza su análisis en la actividad principal, el reparto. Del total de encuestadas y encuestados sólo el 4,5% contestaron que trabajan o trabajaron como shopper.

ciudades¹⁰, hoy la plataforma PedidosYa conserva a alrededor de ochenta contratados por medio de la firma RepartosYa, distribuidos centralmente en las ciudades de Buenos Aires, Córdoba y Mar del Plata y bajo el convenio del sindicato de mensajería de Capital (ASIMM) o comercio.

El desembarco de las plataformas de reparto a Argentina se produjo en la confluencia de un conjunto de condiciones: i) un gobierno de orientación neoliberal, con la presidencia de Mauricio Macri entre 2015-2019, que promovía el ideal del emprendedurismo y el debilitamiento de las instituciones de protección del trabajo¹¹; ii) un mercado de trabajo caracterizado por el aumento del desempleo (7,2% en el cuarto trimestre de 2017, 9,1% en el mismo período de 2018, según datos del INDEC¹²) y la informalidad laboral (34,2% en el cuarto trimestre de 2017, 35,3% en el mismo período de 2018, según datos del INDEC¹³); iii) la llegada al país de numerosos grupos de inmigrantes, mayormente desde Venezuela, con necesidad de conseguir rápidamente un empleo; iv) la preexistencia del delivery de comida como un hábito de consumo, especialmente en los grandes centros urbanos (Haidar, Diana Menéndez y Arias, en prensa).

El ingreso de las trabajadoras y los trabajadores al sistema (asignación de un ID) es relativamente sencillo, dado que las empresas exigen pocos requisitos: identificación personal (documento nacional o residencia “precaria” para quienes son inmigrantes), teléfono celular con Internet,

10 En los meses de julio y agosto de 2020 entrevistamos a activistas o dirigentes de organizaciones de Zona Norte, Rosario, Córdoba y Mar del Plata.

11 En el año 2017 se sancionó la ley de “Apoyo al Capital Emprendedor”, que permitía crear empresas de forma sumaria y con un capital social inicial ínfimo (Sociedad por Acciones Simplificada). Asimismo, el gobierno nacional diseñó un proyecto de reforma laboral que no llegó a ser tratado en el Congreso Nacional, y que incluía una nueva figura en la legislación argentina, el autónomo económicamente dependiente. A través de esta figura se buscaba instituir una forma más flexible y precaria de contratación laboral, a tono con las demandas empresarias (Haidar, Diana Menéndez y Arias, en prensa).

12 <https://www.indec.gob.ar/indec/web/Nivel4-Tema-4-31-58>

13 https://datos.gob.ar/series/api/series/?ids=52.2_ASDJ_o_o_37

vehículo (en su mayoría bicicleta o moto, aunque durante la pandemia también se habilitaron repartidores en auto, mayormente choferes de Uber), e inscripción tributaria como monotributistas¹⁴. El fácil acceso hizo de esta actividad un destino para trabajadoras y trabajadores migrantes, pero también un refugio laboral para la población de nacionalidad argentina, sobre todo en contextos de crisis y deterioro del mercado de trabajo. Esto se reforzó durante el año 2020, cuando, en el contexto extraordinario de pandemia y aislamiento social, el reparto fue considerado una tarea esencial, potenciando a las plataformas como un refugio laboral y complejizando el mapa de la población trabajadora, según indican los datos de la encuesta realizada.

Perfil sociodemográfico de las y los trabajadores de plataformas de reparto

Si bien no es posible inferir estadísticamente que los resultados hallados sean representativos de la población total de las y los trabajadores de plataforma, sí podemos trazar ciertos lienzos sobre las características de esta población, asegurando su representatividad teórica. Del total de casos relevados, controlados durante el proceso de campo, la muestra final es en su mayoría masculina, estando las mujeres representadas en sólo un 14%. Además, si bien hay, como esperábamos, una fuerte presencia de la comunidad venezolana en el total de la muestra relevada, alcanzando casi a un 50% del total, y un 10% de otras nacionalidades¹⁵, cuatro de cada diez

14 Formalmente el monotributo unifica el componente impositivo (IVA y Ganancias) y el componente previsional (aportes jubilatorios y obra social) en una única cuota mensual. <https://monotributo.afip.gob.ar/Public/Ayuda/Index.aspx>

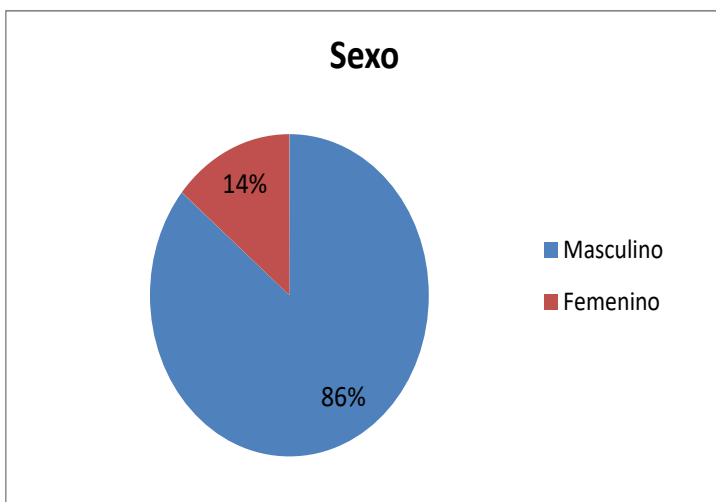
Si bien es una figura destinada a quienes venden productos o servicios en forma independiente, en la práctica se ha extendido como una forma elusiva de contratación, a través de la cual los empleadores encubren la existencia de relaciones de dependencia y evitan el pago de cargas sociales del trabajo.

15 Registramos doce trabajadores de nacionalidad colombiana, diez de nacionalidad peruana, siete de nacionalidad paraguaya, dos de Cuba, tres de Haití, y un caso de Uruguay, Bolivia, Brasil, Chile, Ecuador y Jamaica.

trabajadoras y trabajadores son de nacionalidad argentina, lo que contrasta con los primeros acercamientos estadísticos a esta población¹⁶.

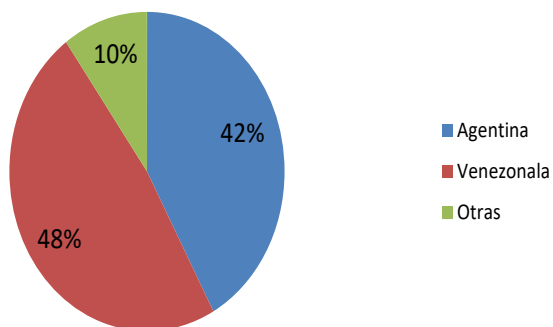
Otra novedad en relación a las ideas previas sobre cómo se conforma la fuerza de trabajo de estas plataformas, es que si bien es una población predominantemente joven (más de 6 de cada 10 tienen entre 18 y 30 años), no se trata únicamente de un empleo joven, dado que la mitad de la población encuestada tiene entre 26 y 40 años, y un significativo 35% tiene más de 30 años. En relación al nivel educativo, se confirma que en general es alto, por contraste con otros trabajos de poca calificación en el ámbito urbano: la mitad de las encuestadas y los encuestados tiene estudios superiores, ya sea completos o incompletos, un tercio estudios de nivel medio completados y sólo 1 de cada 10 no finalizó el nivel medio.

Gráfico 1: Distribución de las y los trabajadores de plataformas de reparto por sexo, nacionalidad, nivel educativo y edad

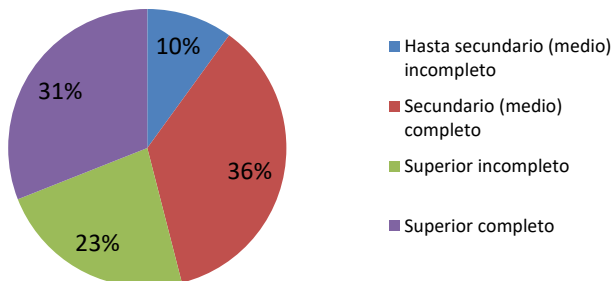


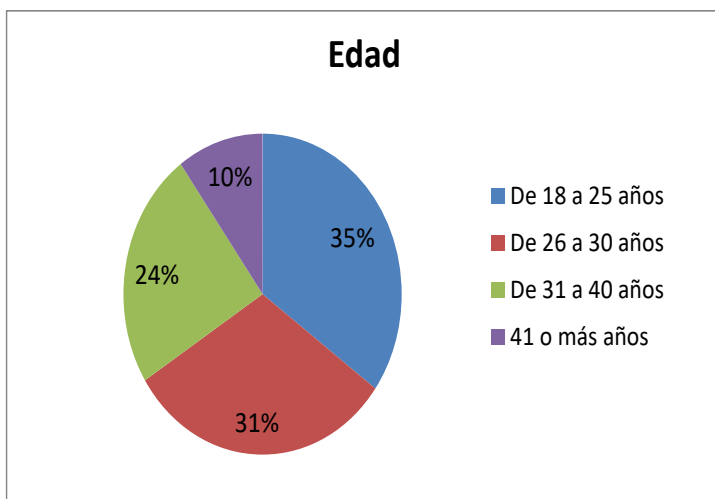
¹⁶ El informe de Madariaga, Buenadicha, Molina y Ernst (2019), señalaba que la población venezolana de reciente migración representa el 83,6% de quienes realizan reparto en Rappi y el 65,7% de quienes lo hacen en Glovo, cifras superiores a las presentadas aquí.

Nacionalidad



Nivel educativo





Fuente: “Encuesta a trabajadoras y trabajadores de plataformas de reparto CABA 2020”.

Estas variables de corte demográfico se encuentran asociadas entre sí, siendo la nacionalidad de las trabajadoras y los trabajadores una de las variables discriminadoras más relevantes. La composición por género de los tres grupos de nacionalidades es homogénea, siendo mayoritaria la composición masculina en todos los casos, aunque, como se ve en el cuadro A1 del anexo, del total de las mujeres la mitad son de Venezuela y el 14% de otra nacionalidad migrante. También se encuentran diferencias en relación al nivel educativo: mientras el 66% de las trabajadoras y los trabajadores de nacionalidad argentina tienen hasta un nivel educativo medio, entre los trabajadores y las trabajadoras de nacionalidad venezolana la mayoría (72%) tiene estudios superiores (completos o incompletos). El perfil por edad ayuda a completar el panorama: 4 de cada diez trabajadoras y trabajadores de nacionalidad argentina tienen hasta 25 años, mientras que en el caso de las y los trabajadores de nacionalidad venezolana la división es más homogénea en un

tercio entre los tres primeros grupos de edad, lo que eleva la media etaria de la población encuestada¹⁷.

Tabla 1: Distribución de las trabajadoras y los trabajadores por sexo, nivel educativo y edad según nacionalidad

Variables		Nacionalidad		
		Argentina	Venezolana	Otras
Sexo	Masculino	89%	84%	80%
	Femenino	11%	16%	20%
Nivel educativo	Hasta secundario (medio) incompleto	20%	2%	8%
	Secundario (medio) completo	47%	27%	33%
	Superior incompleto	29%	16%	35%
	Superior completo	5%	56%	25%
Edad	De 18 a 25 años	41%	30%	33%
	De 26 a 30 años	22%	36%	43%
	De 31 a 40 años	24%	26%	15%
	41 o más años	12%	8%	10%

Fuente: “Encuesta a trabajadoras y trabajadores de plataformas de reparto CABA 2020”.

Respecto a la participación según las plataformas, en su mayoría operan en varias de ellas al mismo tiempo. En este sentido, nuestra muestra final está constituida por un 40% de trabajadores y trabajadoras que la mayor parte del tiempo desarrollan su trabajo en la plataforma Rappi, un 30% lo hace en PedidosYa, un 23% en Glovo y solamente un 7% en UberEats. Asimismo, más de la mitad de la población trabajadora de la muestra se desempeña además en Rappi, 4 de cada diez en PedidosYa, 32% en Glovo y 16% en UberEats. Mientras que Rappi concentra mayor uso, PedidosYa tiene mayor fidelización, al igual que UberEats que si bien es la

17 En la tabla A1 del anexo estadístico se pueden observar los cruces entre el resto de las variables demográficas.

menos usada, gran parte de quienes lo hacen la tienen como única aplicación. Una hipótesis preliminar que permite explicar estos datos es que, de acuerdo a las entrevistas realizadas, Rappi es una plataforma de iniciación ya que acceder a ella es relativamente más sencillo, mientras que UberEats además de ser una plataforma de ingreso por ser la de más reciente operación en la ciudad de Buenos Aires, es una plataforma de llegada o refugio para las y los trabajadores que han sido inhabilitados por las otras aplicaciones. A estas dinámicas nos referiremos en el próximo apartado.

Tabla 2: Trabajadores y trabajadoras de reparto según plataforma de inserción

Plataforma	Trabajo habitual ⁽¹⁾	Trabajo ocasional ⁽²⁾	% que trabaja sólo en esta plataforma
Rappi	40%	56%	74%
Glovo	23%	32%	62%
PedidosYa	30%	40%	70%
UberEats	7%	16%	67%
Otra*	-	2%	-
*Las otras plataformas son Wabbi y Wish			

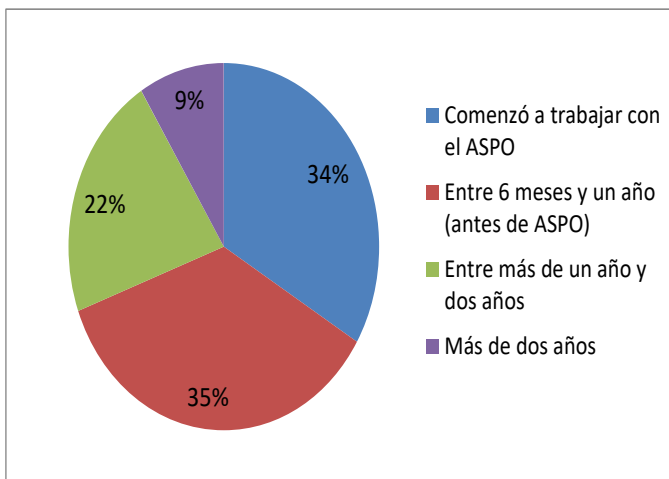
Fuente: Fuente: “Encuesta a trabajadoras y trabajadores de plataformas de reparto CABA 2020”.

(1) *Plataforma en la cual trabaja la mayor parte del tiempo*; (2) *Plataforma en la que trabaja, independientemente de cuánto tiempo*.

Al analizar la antigüedad de las y los trabajadores en las plataformas, teniendo en cuenta los efectos del aislamiento social, preventivo y obligatorio decretado frente a la propagación de la enfermedad producida por el COVID19, surge que un tercio del total comenzó a trabajar durante este período. Asimismo, en la tabla A2 del anexo se observa que la pandemia y el aislamiento tuvieron un impacto significativo en el perfil de la población trabajadora de plataformas de reparto, particularmente por la incorporación de trabajadores y trabajadoras en aplicaciones que son consideradas de más

sencillo acceso, Rappi y UberEats, mayoritariamente de nacionalidad argentina (37%) y mujeres (49%), convirtiéndose esta actividad en un refugio laboral para estas poblaciones.

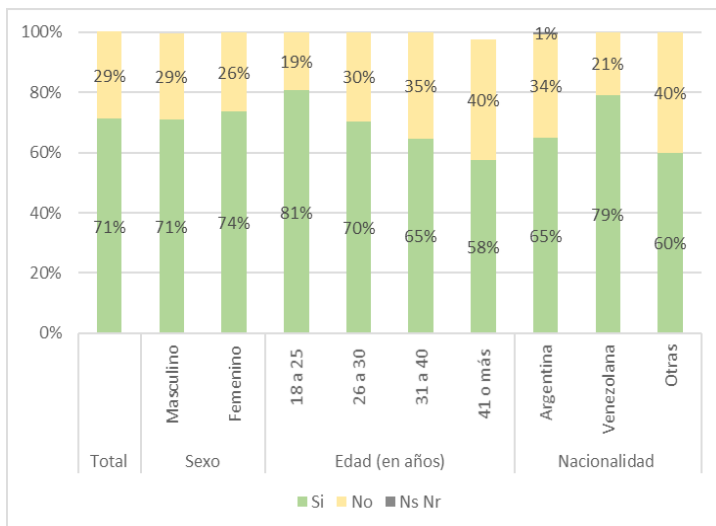
Gráfico 2: Antigüedad en las plataformas de reparto



Fuente: “Encuesta a trabajadoras y trabajadores de plataformas de reparto CABA 2020”.

Destaca también que un 40% de las encuestadas y los encuestados tienen una antigüedad de entre 6 meses y un año, y un 31% de más de un año (22% entre un año y un año y medio, y 9% hace más de dos años), lo que contrasta con algunas preconcepciones sobre una mayor rotación y transitoriedad de este trabajo. Estos datos comienzan a indicar, en cambio, que las plataformas de reparto se han constituido en una actividad conformada por distintas empresas, entre las que existe movilidad interna de trabajadores y trabajadoras. Esta perspectiva se completa si incorporamos la pregunta acerca del lugar que ocupa el trabajo de plataformas en los ingresos de las y los repartidores.

Gráfico 3: ¿El trabajo en plataformas es su única o principal fuente de ingresos? Según sexo, edad y nacionalidad



Fuente: “Encuesta a trabajadoras y trabajadores de plataformas de reparto CABA 2020”.

Para la mayor parte de la población encuestada, cerca de siete de cada diez, el trabajo en plataformas de reparto es su única fuente de ingresos, especialmente para ciertos segmentos de población. Este porcentaje no muestra grandes diferencias por género, pero sí por nacionalidad y edad: para la población trabajadora de nacionalidad venezolana el porcentaje se acerca casi al 80% frente al 65% de la población argentina, y para jóvenes de entre 18 y 25 años al 81%, nivel que disminuye progresivamente a medida que aumentan las edades. De este modo puede concluirse que, dada la diversidad de grupos etarios, si bien las plataformas no constituyen un trabajo típicamente joven, sí son la fuente principal de ingresos para la población más joven, donde priman las y los trabajadores de nacionalidad argentina.

El mapa de la población trabajadora de las plataformas de reparto sugiere que los perfiles son más heterogéneos de lo que a priori podía considerarse, sobre todo en relación a nacionalidad, edad y, en menor medida, sexo. Si bien prima la presencia de repartidores y repartidoras de nacionalidad venezolana, también una proporción importante son de nacionalidad argentina. Además, entre quienes provienen de Venezuela las edades son más diversas y hay comparativamente una mayor participación de mujeres, mientras que en el caso de quienes tienen nacionalidad argentina, hay una mayor proporción de jóvenes de entre 18 y 25 años. El contexto de pandemia y ASPO generó un incremento en la participación de trabajadoras y trabajadores de reparto, sobre todo de nacionalidad argentina, aunque gran parte de quienes trabajan hoy en estas plataformas venían haciéndolo con anterioridad. Los vínculos con las plataformas se refuerzan si se considera además que una gran mayoría, sobre todo entre la población de nacionalidad venezolana, tienen a este trabajo como su única o principal fuente de ingresos.

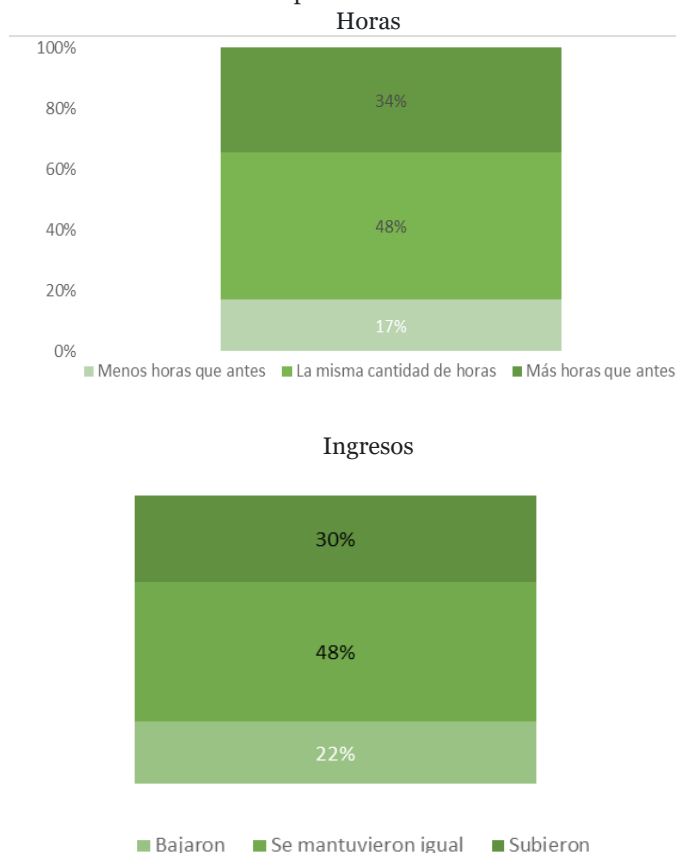
Impactos del ASPO en las dinámicas de trabajo

Como señalamos antes, un tercio de la población encuestada ingresó a trabajar a las plataformas de reparto en la coyuntura de pandemia, mientras que la mayoría se desempeñaba en ellas con anterioridad. A esta población le pedimos que respondan si el asilamiento generó modificaciones en la cantidad de horas, ingresos y pedidos, así como si las plataformas le otorgaron protecciones.

De acuerdo a las respuestas relevadas, por un lado, no hubo grandes modificaciones en la cantidad de horas de trabajo entre quienes se encontraban activos al momento del decreto: sólo un tercio declara que comenzó a trabajar más horas que antes, mientras que la mitad de las y los trabajadores señala que siguió trabajando la misma cantidad de horas, siendo mayormente las mujeres quienes pasaron a

trabajar más horas, así como las y los trabajadores de Rappi y UberEats (ver tabla A3 con respuestas según variables de corte). En la misma línea, las respuestas en relación a los ingresos se corresponden con los datos sobre horas de trabajo: la mitad sostiene que los ingresos se mantuvieron igual, un 30% que subieron y una porción menor que bajaron.

Gráfico 4: Cantidad de horas trabajadas e ingresos a partir del ASPO

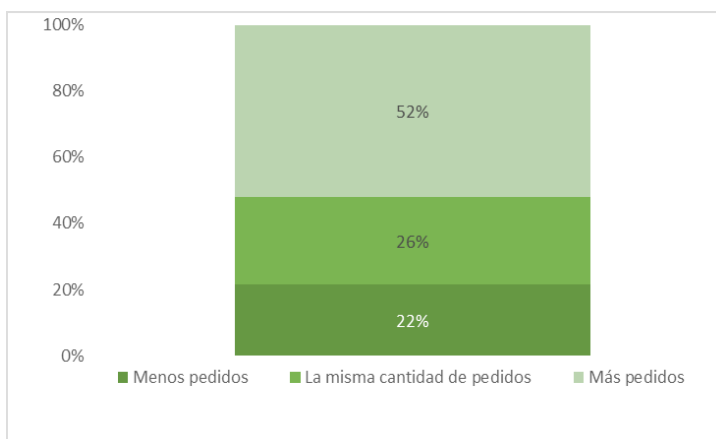


Fuente: “Encuesta a trabajadoras y trabajadores de plataformas de reparto CABA 2020”.

N= 292 (Quienes trabajan desde antes del ASPO)

Por otro lado, las encuestadas y los encuestados sí declaran que hubo un aumento en la cantidad de pedidos realizados: la mitad responde estar realizando más pedidos a partir del ASPO y sólo 2 de cada diez señalan que efectuaron en promedio menos pedidos, sin encontrarse mayores diferencias entre sexo, nacionalidad o plataforma en la cual trabajan habitualmente.

Gráfico 5: Cantidad de pedidos realizados a partir del ASPO



Fuente: “Encuesta a trabajadoras y trabajadores de plataformas de reparto CABA 2020”.

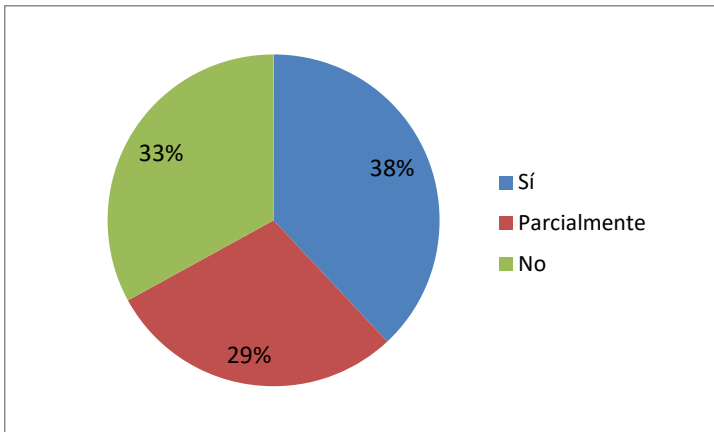
N= 292 (Quienes trabajan desde antes del ASPO)

En la misma dirección, las trabajadoras y los trabajadores entrevistados señalaron que percibieron un aumento en los pedidos realizados, sobre todo al comienzo del aislamiento, y que además se incorporaron nuevos repartidores, lo que llevó desde su perspectiva a que se compensen los niveles de trabajo e ingresos. No obstante, aquí no hay elementos suficientes para interpretar la existencia de, por un lado, una correspondencia entre el movimiento de horas e ingresos percibidos, y por otro, un desfase de ello en relación a los pedidos realizados. Una hipótesis posible es que considerando que los pagos se realizan por pedidos, pero dependen de una variedad de componentes definidos por las plataformas (como

multiplicadores), estos se contrajeron durante la cuarentena. En esta dirección se ubica por ejemplo el desdoblamiento del pago entre el punto de retiro y el punto de entrega, perjudicando así los ingresos de las y los trabajadores. Sobre este punto volveremos más adelante.

Finalmente, interesó saber si las plataformas brindaron a las trabajadoras y los trabajadores alguna protección contra la transmisión del COVID19.

Gráfico 6: ¿La plataforma le dio protección contra la enfermedad producida por COVID19?



Fuente: “Encuesta a trabajadoras y trabajadores de plataformas de reparto CABA 2020”.

De acuerdo a las respuestas de las encuestadas y los encuestados, las empresas mayormente no brindaron protecciones frente a la transmisión del COVID19 o lo hicieron en forma parcial. Del total de población encuestada, el 38% responde que la plataforma le entregó protección (barbijos, alcohol en gel), y un 29% adicional señala que lo hizo parcialmente, mientras que un tercio declaran que no recibieron ningún tipo de protección. Estos resultados se repiten en las entrevistas en profundidad a trabajadoras y trabajadores de las distintas plataformas, así como a activistas sindicales, siendo la demanda de protecciones frente a la

posibilidad de contagio uno de los principales motivos de reclamo que se expresaron en distintas medidas de protesta (paros, caravanas) realizadas durante la pandemia.

Así, se advierte que mientras se extremaron las regulaciones para proteger a la población en general, y en el caso de las y los trabajadores se multiplicaron los protocolos y medidas específicas sobre condiciones y medio ambiente de trabajo, las y los repartidores, a pesar de llevar a cabo una tarea definida como esencial y de estar muy expuestos al contagio, sufrieron una gran desprotección. Este dato es una expresión más de la precariedad laboral en la que se desempeña la población trabajadora de plataformas de reparto, según veremos con detenimiento en el próximo apartado.

III.2. La configuración del proceso de trabajo en las plataformas de reparto en la ciudad de Buenos Aires¹⁸

Las principales promesas de las empresas es que las repartidoras y los repartidores podrán conectarse y desconectarse libremente, y ganar lo que quieran según su decisión:

“Repartí con total libertad. Elegí dónde te conectás y qué pedidos aceptás. Lo que ganás por pedido depende de tu experiencia y calificaciones” (Página web de Glovo: <https://glovoapp.com/es-ar/glovers>, ingreso 26 de agosto 2020).

“Trabajá como repartidor en bici o moto, y sacale provecho a tu tiempo. Vos decidís cuánto ganar (...) Si estás buscando un trabajo que te dé libertad y flexibilidad, entonces estás en el lugar correcto. Con PedidosYa vas a conseguir el trabajo que siempre soñaste, un empleo a tu medida. Podés

18 En una investigación anterior desarrollada entre 2018 y 2019 (Haidar, Diana Menéndez y Arias, en prensa; Arias, Diana Menéndez y Haidar, en preparación) se analizó, a partir de entrevistas en profundidad a trabajadores y activistas, la organización del proceso de trabajo desde la gestión algorítmica en Rappi, Glovo y PedidosYa. En forma similar Del Bono (2019) analizó la naturaleza de la gestión algorítmica y las condiciones laborales en Glovo y Rappi. Aquí ampliamos el análisis a partir de la propuesta interpretativa desarrollada antes y con nuevas estrategias metodológicas.

elegir trabajar full o part time, ajustando tus horarios según tus necesidades, preferencias y disponibilidad. ¿No es una idea buenísima? Sí, entendiste bien... vos vas a tener el control” (Página web de PedidosYa: <https://www.appjobs.com/es/buenos-aires/pedidos-ya>, ingreso 26 de agosto 2020).

“Conéctate y gana dinero entregando pedidos con Rappi. Sin horarios, activate cuando quieras. Obtén los ingresos que necesitas para cumplir todas tus metas” (Página web de Rappi: <https://soyrappi.com/>, ingreso 26 de agosto 2020).

Sin embargo, a pesar de las promesas de libertad, el análisis en profundidad de las dinámicas de trabajo en su desarrollo material y cotidiano, da cuenta de que las plataformas organizan y controlan el proceso de trabajo de forma directa o indirecta, induciendo conductas a través de un conjunto de micro-mecanismos de gestión algorítmica de la fuerza de trabajo, tal como la describimos con anterioridad.

El sistema de organización y control de trabajo en las distintas plataformas

El seguimiento y evaluación de las y los repartidores son constantes, para empezar a trabajar deben aceptar un formulario de términos y condiciones y tener activado un sistema de geolocalización (GPS) que les da a las plataformas conocimiento de todos sus movimientos, junto con datos sobre las pautas de consumo de clientes y las operaciones de proveedores y comercios en cada barrio de la ciudad. El gran volumen de información extraída a través del monitoreo de las y los trabajadores sobre, entre otras cosas, el número de repartos aceptados y realizados, los horarios y zonas en que trabajan, las valoraciones de clientes y comercios, es utilizada por las plataformas para evaluarlos y ubicarlos en rankings que se traducirán en un complejo sistema de premios y penalidades destinados a generar conductas que permitan incrementar la productividad.

En ese esquema, una mejor puntuación significa la posibilidad de aumentar los ingresos y los niveles de autonomía en relación a la selección de horarios y zonas de

trabajo, al tiempo que las sanciones implican la reducción de posibilidades de obtener mayores ingresos y márgenes de libertad en tiempos, espacios y el desarrollo del propio trabajo. En efecto, una sanción puede significar “pausar”, o “inhabilitar” en forma transitoria o permanente a las y los repartidores, según el propio lenguaje de las empresas, lo que en un sistema regulado de relaciones laborales constituyen suspensiones y despidos.

Tabla 3: Organización de jornadas, pagos, rankings según plataformas

Aspectos	PedidosYa	Rappi	Glovo*	UberEats**
Jornada – horarios y zonas de trabajo	Repartidores eligen franjas horarias y zonas, cuando la plataforma los habilita según puntuaciones	Habilita o inhabilita zonas según puntuaciones	Repartidores eligen franjas horarias, cuando la plataforma los habilita según puntuaciones	Repartidores eligen horas y lugares de trabajo
Tarifas básicas	Diferenciado según bicicleta o moto. Tarifa básica para moto \$55 (\$15 en concepto de publicidad, \$40 por logística). Desdoblado: Punto de retiro (\$30) y punto de entrega (\$25)	Variable, entre \$40 y \$50 en promedio	Tarifa básica \$42\$ por un pedido completado. Con el mismo punto de retiro el segundo pedido se paga \$21	Tarifa básica \$42 por un pedido completado. Desdoblado: Retiro (\$24,50) y entrega (\$17,50)
Información sobre el pedido	La aplicación informa dirección de entrega, no valor del viaje	La aplicación informa dirección de entrega y valor del viaje	La aplicación informa dirección de entrega y valor del viaje	La aplicación no informa punto de entrega

Adicionales por tiempo (hora de conexión o de espera)	Por hora de conexión \$15 para moto y \$9 para bicicleta	Variable	A partir de 5 minutos de espera \$2 el minuto (cubre hasta 45', después de ese tiempo el repartidor deber reclamar el pago extra por e-mail)	No. La entrega en los comercios casi no tiene espera
Adicionales por distancia recorrida (en kms)	Según puesto en el ranking (para moto entre \$22 y \$5). Desde punto de retiro a punto de entrega.	Variable	13\$ por kilómetro (desde que el repartidor acepta el pedido y se dirige al punto de retiro hasta punto de entrega)	\$10 por kilómetro (desde punto de retiro a punto de entrega)
Bonificaciones Premios	Adicional por ranking (entre \$10 y \$ 5 de puestos 1 a 3). Por objetivos	Por objetivos	Multiplicadores según demanda y condiciones climáticas (por ej: en día de lluvia pago por todo concepto se paga un 50% extra, la aplicación tiene que activar el "bono de lluvia")	Multiplicadores según zonas y horarios, por nivel de demanda (similar a Uber)
Rankings	1 a 6	1 a 5 estrellas	Hasta 100 puntos	Según tasa de satisfacción (de 0 a 250 puntos). Cuatro Niveles "Uber Pro": Verde, Oro, Platino, Diamante
Sanciones	La aplicación puede bajar puntos, pausar al repartidor por 30' (no se le asignan pedidos)	La aplicación puede bajar puntos, inhabilitar al repartidor por tiempo indefinido	La aplicación puede bajar puntos, cancelar la hora al repartidor	La aplicación puede bajar puntos, inhabilitar al repartidor

Soporte	Por chat de la aplicación y mail	Por chat de la aplicación	Por chat de la aplicación y mail	A partir del segundo nivel del ranking (oro) el repartidor accede a un chat
Seguro de accidentes personales	Me cubro. com. La aplicación cobra al repartidor por día (\$20 aprox)	Mapfre	Chubb (accidentes personales) y Zurich (mercancías transportadas)	SURA
<p>*Glovo a su vez exige un pago quincenal a los repartidores por uso de la aplicación y cobertura de seguros (\$455 en forma quincenal).</p> <p>**UberEats cobra a las y los repartidores comisiones de hasta el 30%, dependiendo de cuál es el vehículo utilizado (menor para autos), de forma similar a como opera Uber. De acuerdo a trabajadoras entrevistadas, no a todos se les efectuaron los descuentos.</p>				

Fuente: Elaboración propia en base a entrevistas a trabajadoras y trabajadores de las cuatro plataformas de reparto entre julio y agosto de 2020.

En la tabla 3, construida a partir de entrevistas en profundidad a trabajadoras y trabajadores de reparto se puede observar cómo las cuatro plataformas, con algunos matices, organizan y controlan el proceso de trabajo en relación a: pagos, franjas horarias, disponibilidad de fuerza de trabajo en el mercado, logística del reparto, todo lo cual hace que las libertades sean más reducidas de lo que se promete a priori. Esa limitación ocurre por diferentes vías: decisiones de fondo (como la determinación de tarifas), sistemas de sanciones que reducen decisiones individuales (por ejemplo, en la selección de horarios y zonas), sistemas de ludificación del control de la productividad, esto es, la generación y supervisión de conductas por medio del juego, utilizando imágenes de gran impacto visual que proponen metas y premios (por ejemplo, multiplicadores de ingresos si la o el participante trabaja en horas de alta demanda o entrega un número determinado de pedidos en un lapso determinado de tiempo), implementación unilateral de las decisiones, sin posibilidades de diálogo o modificación por parte de las trabajadoras y los trabajadores.

A esta caracterización se agrega que las aplicaciones son muy dinámicas, se modifican en forma permanente, en favor de un aumento de la productividad y ganancias de las empresas. En esta dirección, de acuerdo a las y los entrevistados, durante la pandemia se produjeron varias modificaciones, entre ellas: Glovo aumentó la tarifa que cobra a sus repartidores por usar la aplicación, PedidosYa pasó a calcular los kilómetros en línea recta en vez de hacerlo según el recorrido real, y se extendió el desdoblamiento del pago del servicio, entre punto de retiro y punto de entrega, lo que redundó en un recorte en los ingresos de las y los repartidores que reciben más de un pedido en el mismo local comercial. Asimismo, el carácter unilateral de las decisiones algorítmicas se expresa y refuerza en la implementación de sanciones que, según se repite en las entrevistas, en su mayoría son arbitrarias y asociadas a las rigideces del sistema. En los próximos apartados analizamos algunos de estos aspectos en base a los datos de las encuestas.

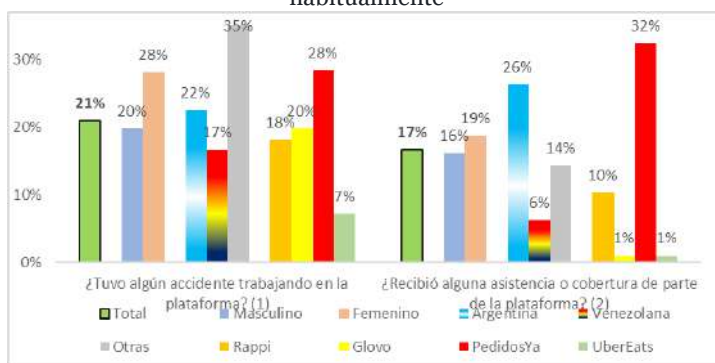
Accidentes de trabajo y cobertura de las empresas

Una de las dimensiones centrales que contribuyen a la configuración del trabajo de plataformas es la negación empresarial de la existencia de un vínculo de laboralidad con las y los repartidores, a quienes exigen adherir a un acuerdo de términos y condiciones para operar como trabajadores independientes. De esta manera las empresas se desentienden de cualquier riesgo y costo laboral, despojando a la población trabajadora de protecciones sociales frente a los riesgos de desempleo, vejez, enfermedades, accidentes y cualquier aspecto contemplado en la norma mínima 102 de OIT sobre seguridad social. Por esta vía, como señalamos antes, se produce una re-mercantilización de la fuerza de trabajo, una desprotección radical de las y los trabajadores frente a cualquier contingencia.

La universalidad de esta característica, exceptuando al núcleo mínimo de repartidoras y repartidores de PedidosYa contratados, nos llevó a omitir preguntar en las encuestas si las plataformas brindan coberturas sociales. No obstante, sabemos que, a partir de presiones institucionales, ligadas

fundamentalmente al ordenamiento urbano¹⁹, las plataformas se vieron obligadas a garantizar coberturas frente a accidentes, sólo que, según los datos construidos en base a las entrevistas realizadas y el seguimiento de las páginas web de las empresas, se trata de seguros de accidentes personales y no laborales (ver tabla 3).

Gráfico 7: Accidentes de trabajo y asistencia de la empresa.
Total y según sexo, nacionalidad y plataforma en la cual trabaja habitualmente



Fuente: “Encuesta a trabajadoras y trabajadores de plataformas de reparto CABA 2020”. (1) *N que presentó accidentes=84*; (2) *N que recibió atención por parte de la empresa=14*.

19 En esta dirección ubicamos el fallo de agosto de 2019 que ordena al gobierno de la Ciudad de Buenos Aires prohibir la actividad de plataformas de reparto hasta tanto no cumplan con una serie de requisitos del Código de Tránsito y Transporte de la Ciudad, entre ellas “que los repartidores circulen con seguro de vida y accidentes” (Juzgado de 1° Instancia en lo Contencioso Administrativo y Tributario N° 2, Secretaría N°4 “Envíos Ya y otros contra GCBA y otros sobre Amparo - Otros”. N° Exp. 36976/2018-0). Asimismo, en julio de 2020 la Legislatura de la Ciudad modificó el Código de Tránsito y Transporte definiendo a las plataformas aquí estudiadas como “Operadores de Plataforma Digital donde se oferta y demanda el servicio de Mensajería Urbana y Reparto”, a las que obliga a contratar, a su exclusivo cargo, seguro de vida, responsabilidad civil y de accidentes personales para las y los repartidores. Esta modificación, lejos de constituir un avance en la regulación laboral, convalidó el modelo de las empresas, multiplicó las responsabilidades y penalidades sobre las y los trabajadores, ratificando la remercantilización del trabajo y la desresponsabilización radical de las empresas.

Dos de cada diez encuestados y encuestadas señalan haber sufrido al menos un accidente mientras trabajaba para la plataforma, siendo este porcentaje levemente mayor en las mujeres. Entre quienes sufrieron algún accidente, sólo el 17% contestó que recibió asistencia de parte de la plataforma, siendo mucho menor ese porcentaje cuando se trata de trabajadores y trabajadoras de nacionalidad extranjera, particularmente venezolanos y venezolanas. La empresa que parece responder en mayor proporción es PedidosYa, aunque sigue siendo un porcentaje bajo: sólo 3 de cada diez trabajadores o trabajadoras accidentados recibieron alguna respuesta de la compañía, mientras que en UberEats y Glovo la respuesta es prácticamente nula. Se observa, por tanto, que, si bien las plataformas están obligadas legalmente a otorgar protecciones frente a accidentes, la misma es más un requisito formal que un cumplimiento real. Esta desprotección se incrementa si incorporamos aspectos ligados a ingresos y otras coberturas sociales, según se analiza a continuación.

La organización de la jornada de trabajo según días y franjas horarias

La configuración de la organización y control del proceso de trabajo se expresa, en parte, en las respuestas referidas a la organización de las jornadas laborales, que lejos de presentar rasgos de dispersión, como cabría esperar de decisiones individuales, forman parte de un patrón. En esta dirección, un primer dato indica que las tres cuartas partes de la población trabaja en horarios fijos, no habiendo grandes diferencias en relación al sexo o la nacionalidad (tabla 4). Sí, en el caso de las plataformas se observa que esa tendencia aumenta entre quienes se desempeñan en Glovo y PedidosYa, frente a quienes lo hacen en forma habitual en Rappi o UberEats. Esto se puede entender si tenemos en cuenta que aquellas dos plataformas definen las franjas horarias que, en un segundo momento, son seleccionadas por las y los trabajadores según el sistema de puntos definido por las mismas plataformas.

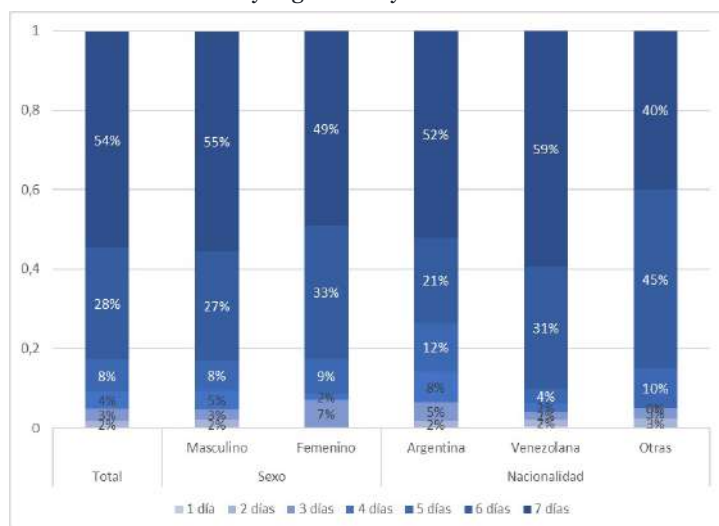
Tabla 4: En general, ¿trabaja todos los días en una misma franja horaria?

	Total	Sexo		Nacionalidad			Plataforma habitual				
		Masculino	Femenino	Argentina	Venezolana	Otras	Rappi	Glovo	PedidosYa	UberEats	Otra
Sí	76,6%	76,5%	77,2%	76,9%	78,6%	65,0%	66,9%	85,7%	83,3%	71,4%	100%
No	22,9%	23,0%	22,8%	23,1%	20,3%	35,0%	32,5%	14,3%	15,8%	28,6%	0%
Ns/Nr	0,5%	0,6%	0%	0%	1%	0%	0,6%	0%	0,8%	0%	0%

Fuente: “Encuesta a trabajadoras y trabajadores de plataformas de reparto CABA 2020”.

En la misma dirección, en el gráfico 8 podemos observar que más del 80% de los trabajadores y las trabajadoras de plataforma trabajan 6 o 7 días por semana, y de ese porcentaje la mayor parte lo hace todos los días de la semana. Analizados los datos por género y nacionalidad la principal diferencia la encontramos en las mujeres trabajadoras, entre quienes aumenta levemente el porcentaje que trabaja 6 días y disminuye levemente el de las que trabaja los 7 días de la semana. En el caso de la nacionalidad la tendencia es apenas inversa: el 90% de los trabajadores y las trabajadoras de nacionalidad venezolana trabajan 6 o 7 días a la semana, siendo el porcentaje de quienes lo hacen 7 días a la semana el mayor de todos los grupos, mientras que las y los trabajadores de nacionalidad argentina, tienen una menor proporción que trabaja 6 o 7 días y se incrementa levemente el de quienes trabajan 4 o 5 días a la semana.

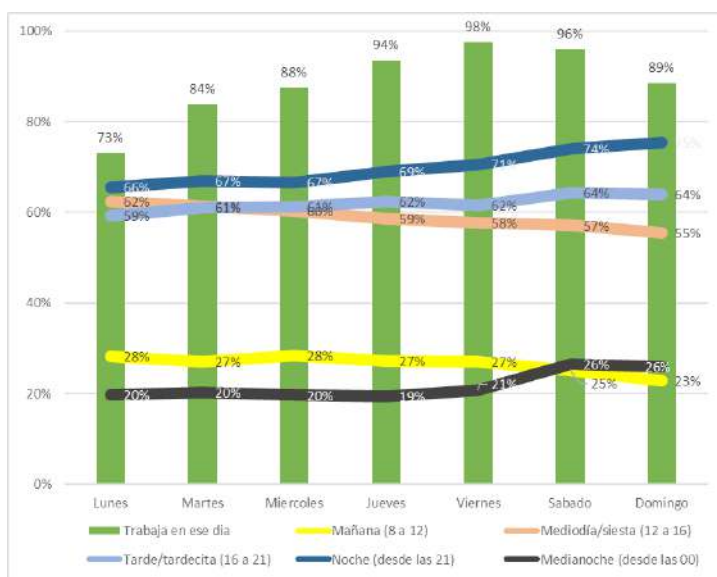
Gráfico 8: Cantidad de días que trabaja a la semana.
Total y según sexo y nacionalidad



Fuente: “Encuesta a trabajadoras y trabajadores de plataformas de reparto CABA 2020”.

El gráfico 9 sintetiza la información del módulo jornada laboral de la encuesta. Se indagó primero si trabaja en cada uno de los días de la semana y, en caso de hacerlo, en qué franja horaria. Una primera mirada sobre el total de los días nos indica, en las barras, que los días que concentran mayor trabajo son viernes, sábado y jueves, en ese orden, y el que menos registra es el lunes.

Gráfico 9: Día de trabajo y franja horaria por días



Fuente: “Encuesta a trabajadoras y trabajadores de plataformas de reparto CABA 2020”.

En las líneas podemos observar el porcentaje de quienes trabajan en cada una de las franjas horarias (teniendo en cuenta que los encuestados y las encuestadas podían elegir más de una franja). Todos los días las franjas horarias de mediodía, tarde y noche tienen la mayor tasa de actividad, mientras que la medianoche tiene la menor, solo incrementándose levemente sábados y domingo. Del total de quienes trabajan

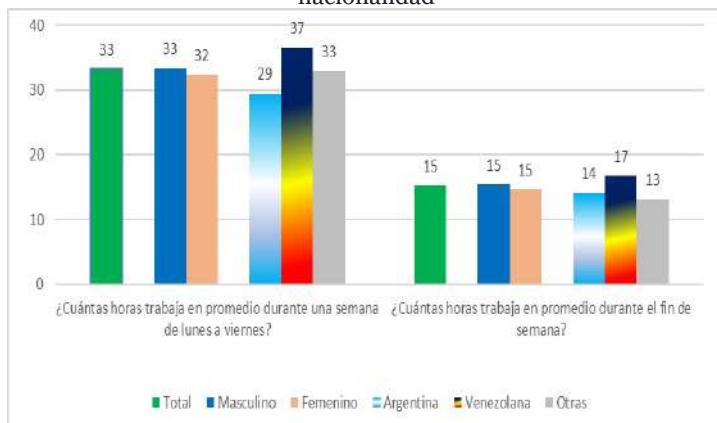
viernes y sábado, más de 7 de cada diez lo hacen en el turno de la noche.

Estos datos interesan en tanto muestran patrones de comportamiento que podemos asociar al sistema de pagos, premios y promociones de las plataformas que incrementan las tarifas durante las llamadas horas de “alta demanda”, asociadas a su vez a los patrones culturales de los consumidores (horarios de almuerzos y cenas, encuentros sociales). Esto les otorga a las plataformas gran flexibilidad que, de acuerdo a los datos recopilados, adaptan el mercado de trabajo y las jornadas de laboralidad y ocio de las y los trabajadores, a sus posibilidades de ganancia, siendo las y los portadores de la fuerza de trabajo decisores secundarios que “optan” por trabajar, cuando las plataformas lo sugieren.

La organización de la jornada de trabajo según cantidad de horas

Otro dato de gran significancia refiere a la cantidad de horas que trabajan las y los repartidores en las plataformas, lo que expresa si se trata de un trabajo ocasional o, como las respuestas acerca de las fuentes de ingresos indican, principal.

Gráfico 10: Horas promedio de trabajo. Total y según sexo y nacionalidad



Fuente: “Encuesta a trabajadoras y trabajadores de plataformas de reparto CABA 2020”.

En el gráfico 10 se advierte que la media de horas trabajadas en los días de semana es de 33, mientras que los fines de semana es de 15, lo que sumado conforma 48 horas de trabajo semanales en promedio, cifra coincidente con el máximo de horas legalmente establecido por la Ley de Contrato de Trabajo en Argentina para quienes están en relación de dependencia. No se encuentran diferencias entre hombres y mujeres, pero sí según nacionalidad: los trabajadores y las trabajadoras de nacionalidad venezolana trabajan en los días de semana 8 horas más que quienes son de nacionalidad argentina y 3 horas más durante los fines de semana, dando como resultado final que son el grupo que trabaja más horas en las plataformas, quedando en este caso por encima de la media (en promedio 57 horas por semana). En la tabla A4 del anexo se puede observar que no hay diferencias sustantivas entre la plataforma de trabajo más habitual.

Ahora bien, junto con el promedio importa conocer cuántos de esas trabajadoras y esos trabajadores lo hacen más y menos horas, es decir conocer la distribución de frecuencias. Aquí advertimos que, si bien el promedio trabaja en forma semanal 48 horas, hay una parte de la población, al menos el 31% que está por debajo, y otra parte aún más significativa, la mitad del total, que está por encima de ese promedio, lo que incluye a una porción que incluso lo hace más de 60 horas semanales.

Tabla 5: ¿Cuántas horas trabaja en promedio los siete días de la semana?

<i>¿Cuántas horas trabaja en promedio los siete días de la semana?</i>	<i>Total</i>	<i>Sexo</i>		<i>Nacionalidad</i>		
		<i>Masc.</i>	<i>Fem.</i>	<i>Arg.</i>	<i>Ven.</i>	<i>Otras</i>
<i>0 a 24 horas</i>	13%	13%	16%	15%	10%	20%
<i>25 a 36 horas</i>	18%	17%	20%	26%	12%	10%
<i>37 a 48 horas</i>	20%	19%	27%	21%	17%	33%
<i>49 a 59 horas</i>	22%	24%	13%	23%	23%	18%
<i>Más de 60 horas</i>	27%	27%	25%	16%	38%	20%
<i>Total</i>	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: “Encuesta a trabajadoras y trabajadores de plataformas de reparto CABA 2020”.

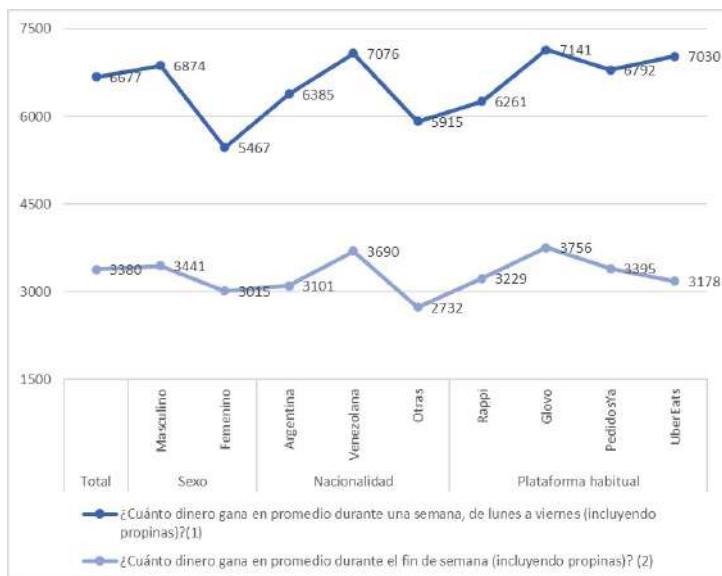
En relación a las variables de corte, la población femenina tiene una distribución más heterogénea, habiendo una proporción significativa que se ubica al nivel de la media y otra que también trabaja más de 60 horas semanales, mientras que en el caso de los varones las frecuencias de distribución van creciendo conforme la cantidad de horas. Finalmente, no sorprende que la población venezolana sea la que también acumula una progresión ascendente, llegando a alcanzar al 38% de la población que trabaja más de 60 horas semanales.

Estos datos sobre distribución horaria y cantidad de horas de trabajo dan cuenta de que, si bien el mapa de la población trabajadora es heterogéneo, prima una tendencia a hacer de esta actividad el principal criterio estructurante de la organización del trabajo y la vida, lo cual es un indicador más de la profesionalización del trabajo de plataformas. La información sobre ingresos completa esta tendencia.

Los ingresos

Para captar los volúmenes de ingresos preguntamos de manera abierta a las y los encuestados cuánto dinero ganan en promedio de lunes a viernes, por un lado, y durante el fin de semana por el otro, en ambos casos incluyendo propinas. Además, complementamos esta información pidiéndoles que ubiquen cuánto dinero ganan dentro de ciertos rangos (hasta \$1000, entre \$1001 y \$3000, etc.). En el gráfico 11 se presenta una primera aproximación a los ingresos medios de las y los trabajadores de plataformas, tanto para el total como por grupos de sexo, nacionalidad y plataforma en la cual trabaja habitualmente.

Gráfico 11: Ingresos medios en la semana y los fines de semana, incluyendo propinas. Total y según sexo, nacionalidad y plataforma en la que trabaja habitualmente



Fuente: “Encuesta a trabajadoras y trabajadores de plataformas de reparto CABA 2020”. (1) $N= 322$, $DS\ 3333$, *Mediana 6000*; (2) $N= 281$, $DS\ 1784$, *Mediana 3000*.

Este primer gráfico indica que el promedio de ingresos para quienes trabajan de lunes a viernes es de \$6677, y de \$3380 para quienes lo hacen los fines de semana. Las respectivas medianas se aproximan a las medias, lo cual está indicando que no hay grandes cantidades de población ni muy por arriba ni muy por debajo del promedio. Haciendo una primera estimación aproximada de los ingresos obtenidos en forma mensual, considerando un desempeño completo de cuatro semanas (\$26708) y cuatro fines de semana (\$13520), advertimos que el ingreso medio de las y los trabajadores de plataformas (sin discriminar por sexo, nacionalidad o

empresa) es de \$40228²⁰. Cabe aclarar que las respuestas sobre ingresos incluyen propinas y muy posiblemente no tengan en cuenta gastos fijos a cargo de las y los repartidores como pago de celular y monotributo, ni mantenimiento del vehículo.

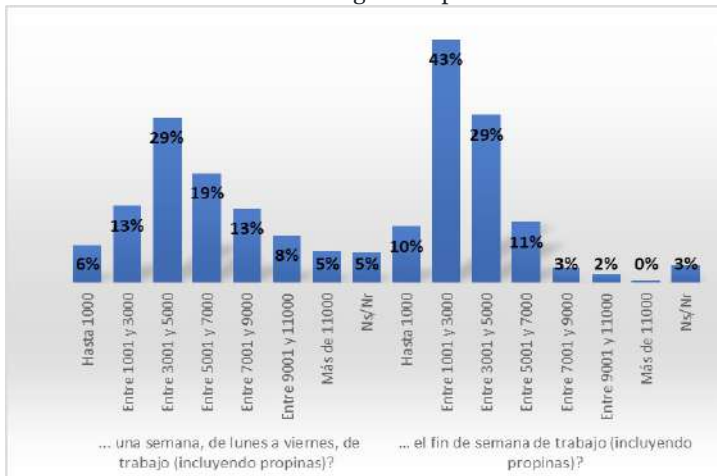
Cuando analizamos los datos según sexo y nacionalidad, se advierte que, como es previsible, los trabajadores y las trabajadoras de nacionalidad venezolana declaran ingresos superiores a quienes son de nacionalidad argentina, lo cual tiene correspondencia con el hecho de que trabajan una mayor cantidad de horas. Otra es la situación de las desigualdades de género, ya que los varones tienen medias de ingresos un 12% superiores a las mujeres, pero no existen diferencias tan marcadas en la cantidad de horas trabajadas. Una primera hipótesis podría atribuir esa diferencia a la intensidad de la fuerza de trabajo en cada caso, siendo posible pensar que, a igual jornada, las mujeres se vean perjudicadas frente a la mayor potencia física comprometida por los hombres para llevar a cabo las tareas de reparto²¹. En relación a la comparación entre las empresas, Glovo aparece como la plataforma con la media de ingreso superior, mientras que Rappi como la de menor media de ingreso, lo que encuentra explicación en la complejidad de conceptos que conforman los pagos en aquella plataforma, según pautas y conductas: kilometraje, espera, multiplicadores (ver tabla 3).

Ahora bien, si a este análisis le agregamos datos sobre la distribución de la población según rangos de ingresos advertimos que, si bien no hay grandes grupos muy por encima ni muy por debajo de la media (tal como sugería la mediana), la mayoría de las y los trabajadores se ubica alrededor y por debajo del promedio.

20 Equivale a 563,73 dólares según cotización oficial del 15 de julio de 2020: https://www.bcra.gob.ar/PublicacionesEstadisticas/Cotizaciones_por_fecha_2.asp

21 Además, es posible que los hombres hagan el reparto en motos en mayor proporción que las mujeres, pero esto es un supuesto del que no tenemos evidencia empírica.

Gráfico 12: ¿Cuánto dinero gana en promedio durante...?



Fuente: “Encuesta a trabajadoras y trabajadores de plataformas de reparto CABA 2020”.

Considerando que las y los trabajadores ganan en promedio de lunes a viernes \$6677, advertimos que por lo menos el 48% (quienes se ubican en los primeros tres rangos de ingresos: hasta 1000, entre 1001 y 3000 entre 3001 y 5000), está por debajo de esa media, porcentaje que se amplía al 67% si incorporamos también al rango que va entre \$5001 y \$7000. El porcentaje más numeroso de trabajadores y trabajadoras, casi un tercio del total, declara ganar de lunes a viernes entre \$3001 y \$5000, mientras que dos de cada 10 alcanzan hasta \$9000. Los datos para los fines de semana marcan la misma tendencia, mientras que el promedio es de \$3380, un mayoritario 43% obtiene ingresos por debajo de ese número, entre \$1001 y \$3000. En la tabla A5 del anexo se pueden ver estos resultados desagregados según sexo, nacionalidad y plataformas que, en términos tendenciales tienen las mismas características que los datos sobre ingresos medios.

El ingreso horario

El análisis de los datos sobre ingresos se completa con la estimación del ingreso horario, esto es, la razón entre el ingreso ganado en un determinado período y las horas trabajadas en el mismo período.

Tabla 6: Ingreso horario²²

<i>Descriptivos</i>		<i>Ingreso horario</i>	
		<i>Semanal</i>	<i>Fin de semana</i>
<i>Media</i>		213	224
<i>Mediana</i>		167	200
<i>Moda</i>		200	250
<i>Desviación</i>		162	109
<i>Mínimo</i>		33	50
<i>Máximo</i>		1111	833
<i>Percentiles</i>	25	125	150
	50	167	200
	75	250	250

Fuente: “Encuesta a trabajadoras y trabajadores de plataformas de reparto CABA 2020”. *Semanal* N= 277. *Fin de semana* N= 281.

Esta tabla nos permite ver que el promedio de ingreso por hora trabajada en la semana es de \$213, mientras que se incrementa hasta \$224 los fines de semana, lo que se explica porque allí se ubican muchos de los horarios considerados por las plataformas como de “alta demanda”, en los cuales los pagos por pedidos son mayores. Si sobre esta base volvemos a hacer un cálculo estimativo de cuánto gana en promedio en forma mensual quien trabaje el promedio de 48 horas a la

²² Cálculo realizado considerando a quienes contestaron ingreso de manera intercalar y cantidad de horas trabajadas en ese mismo período (semana o fin de semana).

semana, se advierte que obtiene \$41556²³ (33 horas pagadas \$213 de lunes a viernes y 15 horas pagadas \$224 fines de semana, por cuatro), número similar al calculado antes en base a las respuestas sobre ingresos semanales (\$40228).

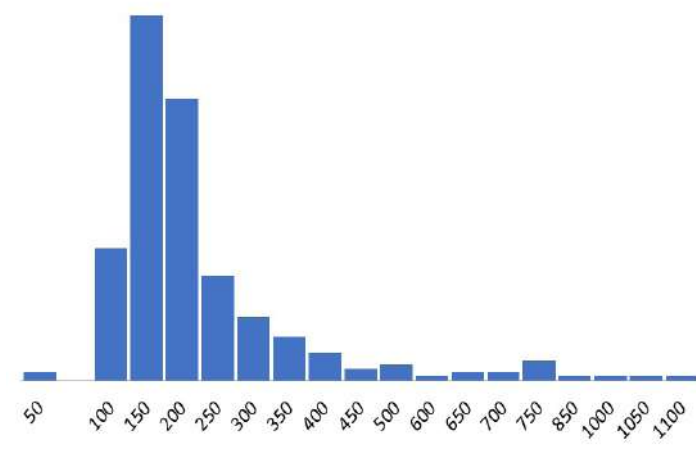
Esta cifra multiplica en 2.4 veces el salario mínimo legal en la Argentina (SMVM) que desde octubre de 2019 es de \$16875²⁴ (Decreto 610/2019). Sin embargo, realizar esta comparación no resulta del todo fructífero, en principio porque el SMVM constituye un piso que quedó muy desactualizado frente a las tendencias inflacionarias que caracterizan a Argentina. Además, y más importante aún, el hecho de que la mediana y la moda estén por debajo de la media, está indicando que la mayoría de las y los trabajadores de reparto tiende a ganar por debajo del promedio, y como el valor máximo de la semana es muy alto, empuja el promedio hacia arriba. Un aspecto de gran notoriedad es que se presenta una gran amplitud de los ingresos por hora: en un extremo el valor mínimo es de \$33 pesos por hora y en el otro, el máximo es de \$1111 por hora. Sin embargo, si atendemos a la distribución de los ingresos horarios a modo de histograma (gráfico 13), advertimos que los casos tienden a agruparse alrededor y por debajo de la media, y no hacia arriba, por lo cual es posible concluir que el ingreso horario se ubica, de manera general, entre \$150 y \$200.

23 Equivale a 582,34 dólares según cotización oficial del 15 de julio de 2020: https://www.bcra.gob.ar/PublicacionesEstadisticas/Cotizaciones_por_fecha_2.asp

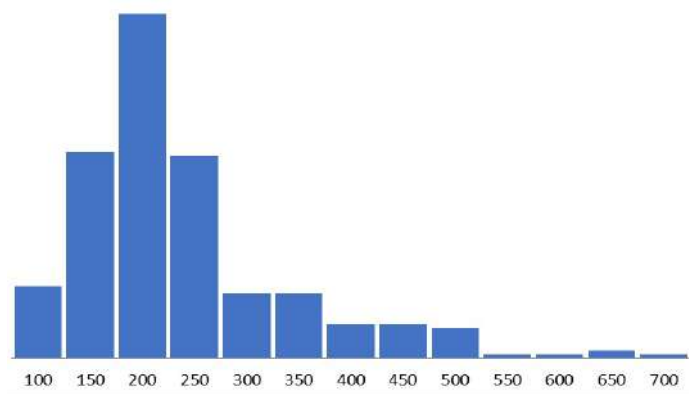
24 Equivale a 236,47 dólares según cotización oficial del 15 de julio de 2020: https://www.bcra.gob.ar/PublicacionesEstadisticas/Cotizaciones_por_fecha_2.asp

Gráfico 13: Histograma de ingreso horario total por semana y por fin de semana

Ingreso horario lunes a viernes



Ingreso horario fin de semana



Fuente: “Encuesta a trabajadoras y trabajadores de plataformas de reparto CABA 2020”. *Semanal* N= 277. *Fin de semana* N= 281.

Finalmente, si consideramos las variables de corte, advertimos que se ratifican las diferencias de ingresos según nacionalidad y sexo (tabla 7).

Tabla 7: Ingreso horario según sexo, nacionalidad y plataforma habitual de trabajo

Variables		Ingreso Horario Semanal	Ingreso Horario Fin de semana
Sexo	Masculino	217	227
	Femenino	192	205
Nacionalidad	Argentina	211	228
	Venezolana	217	220
	Otras	200	226
Plataforma habitual	Rappi	175	209
	Glovo	240	232
	PedidosYa	243	236
	Uber Eats	224	243
	Otra	167	250

Fuente: “Encuesta a trabajadoras y trabajadores de plataformas de reparto CABA 2020”. *Semanal* N= 277. *Fin de semana* N= 281.

No se observan diferencias sustanciales en el pago horario en relación a la nacionalidad, pero sí entre hombres y mujeres: mientras que los primeros ganan en promedio \$217 la hora en días de semana y \$227 por fin de semana, las mujeres ganan por el mismo trabajo \$192 y \$205 respectivamente, es decir, entre un 12% y 10% menos, lo que, como señalamos antes, puede obedecer a la intensidad dispar de la fuerza de trabajo. Con respecto a las plataformas, Rappi aparece como aquella que da menor ganancia horaria, con un ingreso horario muy por debajo de las otras tres.

Las diferencias de valores en los ingresos por horas de trabajo, y según variables de corte (sexo, nacionalidad, plataforma) son un indicador contundente de que en esta actividad el tiempo de trabajo no es un determinante principal ni exclusivo de los ingresos. Por el contrario, si incorporamos una mirada de conjunto de los datos sobre ingresos y jornadas laborales, y las características tecnológicas-organizativas del proceso de trabajo, advertimos que se construye una trama compleja a través de la implementación del sistema de pago a destajo o por tarea (reparto realizado), el cual es exacerbado por un sistema de premios y sanciones que lleva a aumentar la intensidad y cantidad de horas de trabajo, y a organizar las jornadas de determinada manera. Sabemos, además, de acuerdo a las entrevistas realizadas, que este sistema se profundiza ya que las distintas plataformas, hace uno o dos años congelaron las tarifas fijas por entregas, incrementando en cambio los componentes variables: premios, multiplicadores, etcétera.

El sistema de pago a destajo, que es radicalizado por las plataformas, desde el momento en que no todas las piezas (repartos) se pagan igual, induce a las trabajadoras y los trabajadores a adoptar determinadas conductas de organización, extensión e intensificación de su fuerza de trabajo, comprometiendo la distinción entre horas de trabajo y ocio, la organización de la propia vida e incluso la salud y seguridad, de las cuales las empresas se desentienden casi completamente. En las entrevistas se repiten las declaraciones que hablan del agotamiento que generan los sonidos de alarma de las aplicaciones y tener que estar atentos a aceptar los pedidos con celeridad para evitar sanciones, los riesgos por pedalear rápido (a veces a contra mano del tráfico) y de hacerlo sobre el pavimento mojado durante los días de lluvia.

Los individuos, aquí repartidores y repartidoras, se ven expuestos a esfuerzos de inducción dirigidos y planificados y a su vez en forma dirigida y planificada se inducen a sí mismos (Bröckling, 2013). Esta “automovilización” que es organizada en el campo tecnológico-organizativo se expresa en la normalización del proceso de trabajo: la mayoría de la población trabajadora se desempeña en días y horarios fijos y específicos, y el promedio cumple una jornada laboral típica para recibir ingresos superiores al salario mínimo. Sin embargo, hay una porción significativa de la población que trabaja jornadas semanales mucho más prolongadas y también quienes obtienen ingresos por encima de la media, pero para ello deben no sólo expandir sino también intensificar la explotación de su fuerza de trabajo. Este proceso está lleno de implicancias en las otras dimensiones: desde lo institucional remite a la consideración de la relación entre plataformas y trabajadores como partes idénticas de un contrato comercial, y en su dimensión ideológica se apoya en las representaciones que construyen una valoración positiva de la autonomía.

Las representaciones sobre la organización de la jornada de trabajo

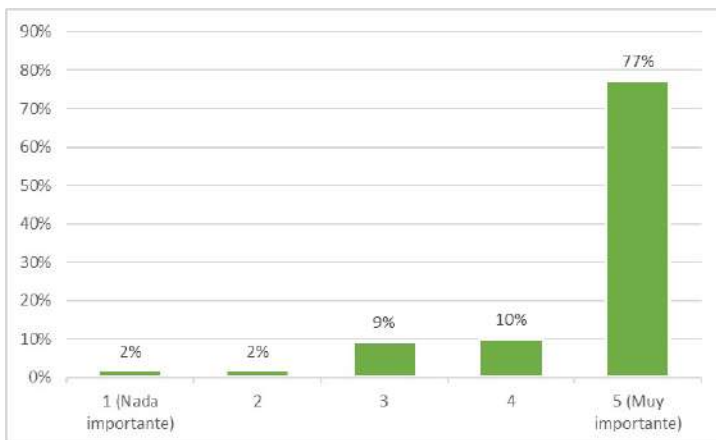
El pago por piezas y su exacerbación por medio de un sistema de premios y castigos, es la forma de pago que mejor se articula con el ideal del emprendedor de sí. Ya hacia fines del siglo XIX Marx señalaba que

el mayor campo de acción que el pago a destajo ofrece a la individualidad, tiende por una parte a desarrollar dicha individualidad y con ella el sentimiento de libertad, la independencia y el autocontrol de los obreros, y por otra parte la competencia entre ellos mismos, de unos contra otros (Marx, 2011: 677).

Hoy los sentimientos de libertad promovidos mediante el pago a destajo se sofistican con los imperativos del autogobierno, al tiempo que el deseo de evadir las jefaturas y la alienación, se

expresan en la defensa tenaz de la autonomía sobre el tiempo de trabajo.

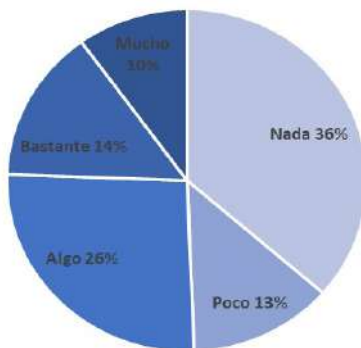
Gráfico 14: ¿Cuán importante es para usted poder decidir qué días y qué cantidad de horas trabajar?



Fuente: “Encuesta a trabajadoras y trabajadores de plataformas de reparto CABA 2020”. *Pregunta de escala, sólo se asignó valor cualitativo a las categorías 1 y 5.*

Una inmensa mayoría de la población encuestada considera importante poder decidir los días y cantidad de horas a trabajar: casi el 80% lo definió como muy importante en una escala de 1 a 5, entendiendo 1 como nada importante y 5 como muy importante, y un 10% más se posicionó en el valor 4 de importancia. Para complementar estas representaciones, indagamos también si les gustaría tener días y horarios fijos de trabajo en la plataforma.

Gráfico 15: ¿Le gustaría tener días y horarios fijos de trabajo en la plataforma?



Fuente: “Encuesta a trabajadoras y trabajadores de plataformas de reparto CABA 2020”.

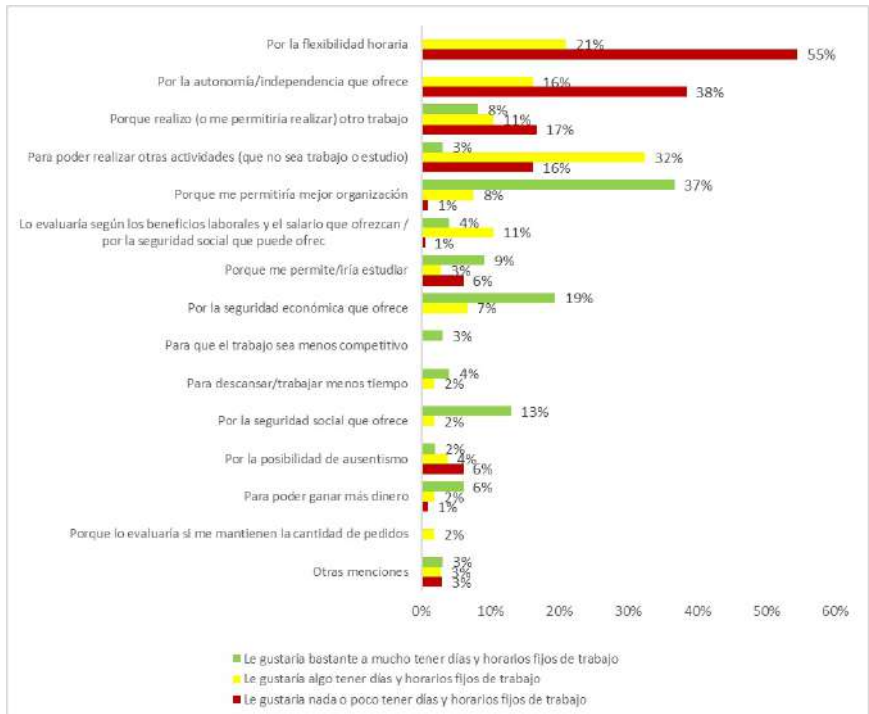
Aquí, en la misma línea que las respuestas anteriores, aunque de forma más matizada, a la mitad de los trabajadores y las trabajadoras de plataformas de reparto no le gustaría nada o le gustaría poco tener días y horarios fijos de trabajo. Sólo un cuarto de los encuestados y las encuestadas responde afirmativamente sobre esta posibilidad (entre mucho y bastante) y otro cuarto presenta una posición más precavida (algo). Si observamos las respuestas según variables de corte (ver en anexo tabla A6), se destaca que la población venezolana, la que trabaja en Glovo y sobre todo las mujeres (44% dice que nada) son los grupos a quienes menos les gustaría tener horarios fijos. En el caso de las mujeres podemos hipotetizar que se debe a la distribución desigual de las tareas de cuidado, que convierte a la organización flexible de las jornadas laborales en un valor atractivo.

Ahora bien, estas respuestas construidas en base a las representaciones y perspectivas sobre el trabajo, contrastan con los datos sobre la organización de la jornada de trabajo, siendo que el 75% de las y los encuestados respondieron antes que en general trabajan todos los días en la misma franja horaria, porcentaje que además crecía en plataformas con

mayores pautas de organización como Glovo, presentándose de esta manera cierto desfasaje entre las formas cotidianas de desarrollo del trabajo y el imaginario construido.

A fin de profundizar en las representaciones sobre este aspecto, se indagó de manera abierta sobre los motivos por los cuales respondió mucho, bastante, algo, poco o nada a la pregunta sobre si le gustaría tener días y horarios fijos de trabajo en la plataforma. Las respuestas se codificaron luego, a partir de las temáticas emergentes, y se cruzaron con la pregunta de origen, cuyas respuestas se organizaron en tres grupos según hayan respondido “mucho / bastante”, “algo” o “poco / nada”.

Gráfico 16: ¿Por qué le gustaría (“mucho / bastante”, “algo” o “poco / nada”) tener días y horarios fijos de trabajo en la plataforma?



Fuente: “Encuesta a trabajadoras y trabajadores de plataformas de reparto CABA 2020”. *Pregunta abierta codificada en respuestas múltiples, motivo por el cual los porcentajes, calculados sobre el total de casos de cada sub-universo, no suman 100.*

Entre quienes respondieron que quisieran poco o nada tener horarios fijos, prima, como cabría esperar, la valoración de “la posibilidad de manejar los horarios” y “decidir cuándo salir” (flexibilidad horaria), lo que acumula el 54% de respuestas, y “tener autonomía” o “independencia” en / durante el trabajo un 38%. Este grupo se completa con respuestas referidas a poder realizar otro trabajo (16%), estudios (6%) y otras actividades diferentes a estas dos (16%).

Entre quienes contestan que les gustaría “algo” tener jornadas fijas, las respuestas son similares a las que expresan quienes rechazan esa posibilidad, aunque en menor proporción, dado que un 20% destaca la flexibilidad horaria. Aquí la mayor parte de las justificaciones apuntan, en cambio, a poder realizar otras actividades que no sean trabajo o estudio (32%). Esta respuesta interesa en un doble sentido: por un lado, porque de acuerdo a este grupo el trabajo de plataformas no permitiría una libre organización de la vida entre horarios de laboralidad y esparcimiento y, por otro, porque, en todo caso, ese motivo no es lo suficientemente robusto como para adherir enfáticamente a un esquema de jornadas fijas, primando la razón del deber, laboral o económica. Este grupo se completa con quienes respondieron que les gustaría tener jornadas fijas siempre que esté vinculado con beneficios laborales y/o seguridad social (10%) y/o seguridad / estabilidad económica (6%).

Finalmente, dentro del grupo que respondió que le gustaría mucho o bastante tener días y horarios fijos de trabajo, la justificación que más menciones acumula refiere a que ese esquema permitiría organizar mejor la vida cotidiana (37%) y tener otro trabajo o estudio (17%). Además, afirman que les gustaría porque consideran que ofrecería mayor seguridad económica (19%) y acceso a la seguridad social (13%).

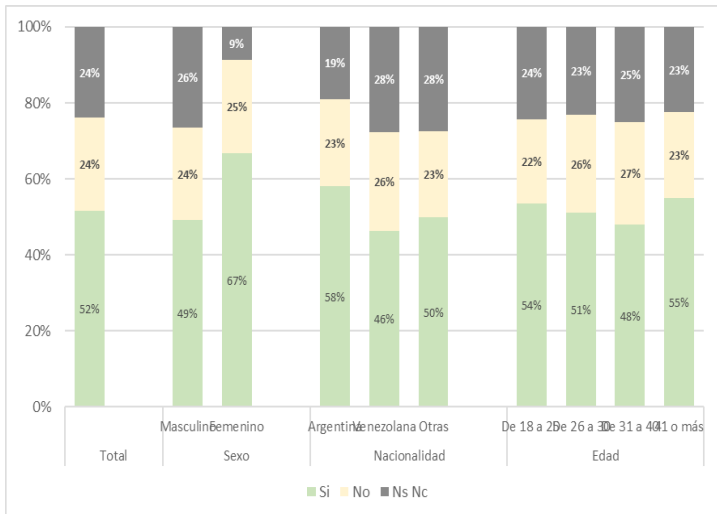
Entre las respuestas que transitan entre la consideración (algo) y la aprobación (bastante o mucho) a la posibilidad de tener días y horarios fijos de trabajo, aparece en forma preliminar una cara de las representaciones de las y los trabajadores sobre el trabajo, aquella que asocia las rigideces en la organización del tiempo de trabajo con las protecciones sociales; la otra cara vincula las protecciones del trabajo a la pérdida de ingresos. Analizaremos estos aspectos en las

próximas preguntas abiertas sobre las representaciones construidas en relación al trabajo en general y las plataformas en particular.

Perspectivas sobre el futuro laboral en las plataformas, aspectos positivos y negativos

Para captar las representaciones de las trabajadoras y los trabajadores sobre el trabajo de plataformas realizamos en primer lugar una pregunta clásica sobre la perspectiva laboral (si se imagina trabajado para la plataforma dentro de un año) y preguntas de identificación de aspectos positivos y negativos de este trabajo.

Gráfico 17: ¿Se imagina trabajando para la plataforma dentro de un año? Total y según sexo, nacionalidad y edad



Fuente: “Encuesta a trabajadoras y trabajadores de plataformas de reparto CABA 2020”.

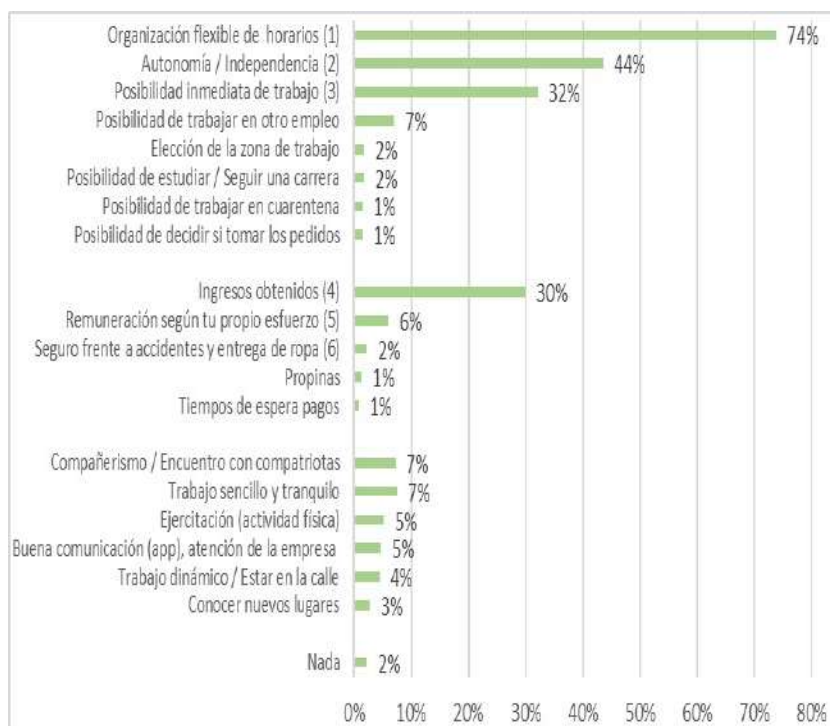
Del gráfico 17 se desprende que la mitad de las encuestadas y los encuestados se imaginan trabajando en la plataforma

dentro de un año, y la otra mitad se divide en un cuarto que no se imagina seguir en el mismo empleo y un cuarto que no sabe, porcentaje importante en una categoría que generalmente es residual, lo que da cuenta de los niveles de incertidumbre asociados al trabajo de plataformas. A su vez, las mujeres son quienes se imaginan trabajando en la plataforma dentro de un año en mayor proporción, 67% frente al 49% de los varones, a la vez que las y los trabajadores de nacionalidad venezolana son quienes responden en menor medida, seguidos por migrantes de otras nacionalidades. Ambos grupos son, al mismo tiempo, quienes presentan una mayor proporción (28%) de respuestas indecisas a esta pregunta, lo que se puede asociar a las mayores incertezas vitales que implica residir fuera del país de origen. Estos datos, además, pueden indicar que para las mujeres este tipo de trabajo se presenta como una salida laboral posible, y que para una parte de las y los trabajadores venezolanos, si bien es un trabajo de fácil acceso, constituye un medio transitorio de vida, más si se consideran sus altos niveles educativos y como señalamos, la condición migratoria. Finalmente, llama también la atención que no hay variaciones significativas en relación a la edad, siendo el trabajo de plataformas un futuro posible tanto para la población de menor como de mayor edad.

En términos globales se advierte que los vínculos ocasionales o desaprensivos hacia el trabajo de plataformas de reparto no es lo que prima en ningún grupo poblacional, lo que se refuerza si tenemos en cuenta que para un 70% de la población relevada constituye su principal fuente de ingreso y que destinan en promedio el máximo de la jornada semanal de trabajo (48 horas) permitida por LCT, superando en muchos casos ese promedio.

Profundizando en la indagación sobre las representaciones de la población trabajadora, las respuestas sobre las tres características que consideran positivas de este trabajo se asocian a la valoración de lo que las trabajadoras y los trabajadores visibilizan como autonomía y flexibilidad en la organización de la jornada de trabajo.

Gráfico 18: Mencione 3 características positivas de este trabajo. Total



Fuente: “Encuesta a trabajadoras y trabajadores de plataformas de reparto CABA 2020”. *Pregunta abierta codificada en respuestas múltiples, motivo por el cual los porcentajes, calculados sobre el total de casos de cada sub-universo, no suman 100. (1) Manejarlos, ausentarse sin sanciones, elegir días de trabajo y horarios; (2) “Ser tu propio jefe” o “no tenés jefes”, “trabajás el tiempo que querés”; (3) Pocos requisitos para ingresar a trabajar; (4) Referidas a los montos y frecuencia de cobro, principalmente; (5) O acorde al trabajo realizado; (6) En el caso de estar en relación de dependencia.*

Entre los aspectos positivos, un 74% mencionó la flexibilidad que le ofrece este tipo de empleo en relación al manejo de los horarios laborales, y asociado a ello un porcentaje cercano a

la mitad (44%) refirió a la autonomía del trabajo en general (las menciones refieren a “ser tu propio jefe”), y casi un tercio respondió que lo positivo es poder acceder de manera inmediata, casi sin requisitos, a este empleo. En un segundo grupo de menciones se distinguen con un 30% aquellas referidas a los ingresos obtenidos y/o a la relación ingresos / trabajo. El resto de las respuestas no superan el 10% y refieren a aspectos asociados a la sociabilidad: encuentros con compatriotas, ambiente, etc.

Con relación a las variables de corte, según sexo, nacionalidad y plataforma, advertimos que las principales características sobre las que hay variaciones en los porcentajes de respuestas, refieren principalmente a la dimensión sobre flexibilidad y autonomía (ver tabla A7 del anexo). Las mujeres valoran la flexibilidad horaria en una proporción mayor a los hombres (81% frente a 73%), lo que, como hipotetizamos antes, puede atribuirse a la desigual distribución de las tareas de cuidado que caracterizan a las relaciones de géneros, recayendo en su mayor parte sobre las mujeres. En relación a las plataformas, la valoración de la flexibilidad en los horarios es mayor entre los trabajadores y las trabajadoras de Rappi, UberEats y Glovo (alrededor del 77%) que entre quienes trabajan habitualmente en PedidosYa (64%), lo que puede estar asociado a la mayor intervención formal de esta última plataforma en la organización de las jornadas de trabajo.

Con respecto a la autonomía en general, más allá de los horarios, los varones valoran más que las mujeres este aspecto (45% frente al 37%), y a su vez, la población venezolana (48%) más que la argentina (40%), mientras que, en la comparación de plataformas, PedidosYa es la que nuevamente suma menos menciones (39%). En el caso de la valoración de la posibilidad inmediata de trabajo, también se advierte que las mujeres lo señalan más que los hombres (37% frente al 31%), y quienes tienen nacionalidad venezolana más que argentinas y argentinos (37% vs. 26%). Aquí nuevamente las plataformas se visibilizan como opciones posibles de trabajo para grupos poblacionales específicos: fundamentalmente inmigrantes y en menor medida, mujeres.

Por último, también se advierten ciertas diferencias según sexo y nacionalidad en las valoraciones positivas referidas a los

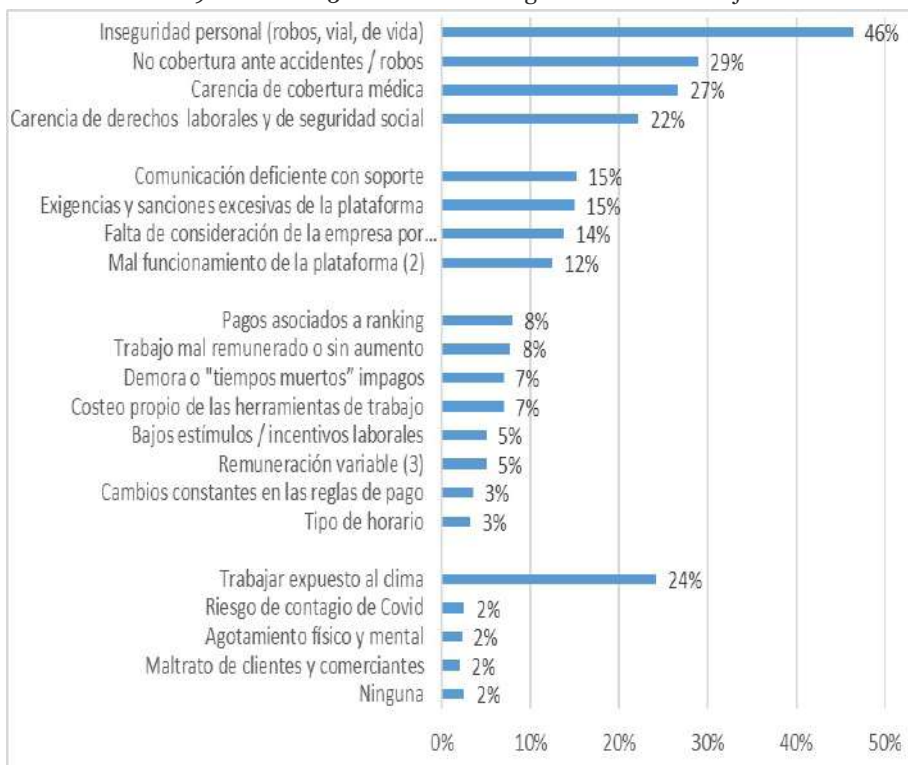
ingresos obtenidos, en especial sobre montos y frecuencia del cobro. Aquí los hombres dan menciones positivas en mayor proporción que las mujeres (32% y 19% respectivamente), lo que una vez más podría asociarse a una distribución sexual del trabajo clásica, según la cual el sostenimiento del hogar es una responsabilidad mayormente de los hombres, y las tareas domésticas y de cuidado de las mujeres. En relación a la valoración de los ingresos, también es mayor entre quienes son de nacionalidad venezolana que entre los argentinos y argentinas (35% frente a 25%), lo que encuentra sentido si se tiene en cuenta que, de acuerdo a las entrevistas realizadas, para las y los venezolanos importa aprovechar la posibilidad de tener mayores ingresos en relación a los que pueden recibir en Venezuela, sumando al hecho de que dentro de este grupo las cuotas de edad están más distribuidas y muchos tienen familiares a cargo.

El análisis según segmentos de población muestra matices interesantes en los porcentajes de distribución de las valoraciones, pero no diferencias sustanciales en los conceptos y tendencias. En este marco, nos interesa señalar que las valoraciones de las y los repartidores sobre las flexibilidades y autonomías que reconocen en las plataformas, entran en franca tensión con los datos sobre la realización en forma cotidiana de jornadas completas, en horarios específicos, y bajo estrictos controles de las aplicaciones.

En estas dinámicas podemos reconocer, una vez más, cómo se establece una relación estrecha entre la forma de gestión que obliga a las y los trabajadores a intensificar su desempeño y la construcción del ideal del sujeto emprendedor. En otros términos, el hecho de que, sintéticamente, las y los trabajadores no cobren si no trabajan en forma constante, rápida y eficiente, refuerza la noción de que son dueños de su propia suerte, a pesar de que las pautas empresarias y los resultados normalizadores que generan vayan en sentido contrario. Detrás de esto, está la idea de que, a pesar de todo, las trabajadoras y los trabajadores quieren reservarse el derecho a elegir y tener control sobre el uso del tiempo. El gran dilema que parece presentarse es si es posible conciliar esa reserva autonómica y las protecciones del trabajo, en términos legales y para el modelo de negocios de las plataformas. En principio,

conciliar ambos aspectos parece ser el anhelo de las y los trabajadores, según se desprende de sus respuestas.

Gráfico 19: Mencione 3 características negativas de este trabajo. Total



Fuente: “Encuesta a trabajadoras y trabajadores de plataformas de reparto CABA 2020”. *Pregunta abierta codificada en respuestas múltiples, motivo por el cual los porcentajes, calculados sobre el total de casos de cada sub-universo, no suman 100.* (1) Pedidos falsos, imposibilidad de ir al baño, ausencia de límites de peso, entre otras; (2) En relación a las instrucciones de pedidos y/o pagos; (3) En referencia a que no hay ingresos fijos, que se paga por pedido.

Con relación a las características negativas del trabajo, las menciones con mayor recurrencia refieren a la inseguridad

que representa trabajar en la calle: robos, posibilidad de accidentes, etc., que fue mencionada por el 46% de los encuestados y encuestadas. Asociado a este aspecto, se destaca también la ausencia de cobertura ante esos riesgos, a lo que se agrega la falta de cobertura médica (señalada explícitamente de este modo), o de derechos laborales y/o de la seguridad social, todas con menciones próximas al 25%. Este conjunto de respuestas, se vinculan a distintos aspectos de la falta de protección social que ofrecen las plataformas.

Una segunda dimensión agrupa distintas respuestas que rondan el 15% referidas a la disconformidad con el funcionamiento de la plataforma, en particular respecto a los mecanismos de evaluación, sanción y control, las arbitrariedades y rigideces, y la falta de vías de comunicación o respuesta de los soportes. También aparecen menciones referidas a distintas condiciones de trabajo: excesivas demandas y exigencias, falta de baños disponibles, incumplimiento del límite de peso en los pedidos, poco control sobre pedidos falsos, entre otros. El tercer grupo de respuestas no supera el 10% en cada caso, y se vincula a los ingresos: que son variables, que sólo se pagan las entregas efectivas, que no se pagan los “tiempos muertos”, que los estímulos son bajos, y que están sujetos al ranking, entre otras menciones. Todas estas representaciones se vinculan con la dimensión tecnológica-organizativa de la configuración del proceso de trabajo en las plataformas.

Finalmente, un último grupo de menciones también están asociadas a las condiciones de trabajo, pero más específicamente al medio ambiente de trabajo y lo que en la literatura se identifica como riesgos psicosociales: un 24% refirió como una característica negativa el impacto sobre el cuerpo de tener que trabajar al aire libre y expuestos a los cambios climáticos, y fueron menores las referencias al riesgo de contraer COVID19, el maltrato de los clientes y/o comerciantes, el cansancio físico (2% en cada caso).

Analizadas las respuestas sobre los aspectos negativos de trabajar en las plataformas de reparto según grupos de población, la principal diferencia de acuerdo al sexo refiere a los problemas relacionados con la inseguridad de trabajar en la calle, señalados por el 58% de las mujeres frente al 44% de

los hombres, lo que está vinculado a las violencias que sufren las mujeres y que este tipo de trabajo parece reproducir. Atendiendo a las diferencias entre plataformas, resalta que la inseguridad es un problema identificado por una mayoría de trabajadores de UberEats (64%), lo que podemos vincular con que esta empresa no informa cuál es el punto de entrega de los pedidos hasta el momento en que el repartidor o la repartidora lo recoge, lo que genera la posibilidad de verse obligados a transitar por zonas más alejadas y consideradas por quienes realizan el reparto como de mayor peligrosidad, incluso fuera de la ciudad de Buenos Aires. La plataforma Glovo, a su vez acumula el mayor porcentaje de valoraciones negativas con relación a las coberturas ante accidentes o robos (35%), observándose una mayor prevalencia dentro del grupo de la población migrante (34% para quienes tienen nacionalidad venezolana y 33% para quienes tienen otras nacionalidades) frente a la argentina (22%) que, posiblemente, tenga otras redes y espacios de contención para resolver estas contingencias siendo que, como señalamos antes, las protecciones que ofrecen las plataformas son más formales que reales.

Respecto al señalamiento de características negativas asociadas a ingresos y derechos del trabajo, resulta interesante que mientras las mujeres señalan en mayor medida que los varones la carencia de derechos laborales y de la seguridad social (21% frente a 11%), la relación se invierte cuando la denuncia tiene que ver con que el trabajo de plataformas está mal remunerado o no ofrece aumentos (11% las mujeres frente a 24% entre los varones), lo que tiene correlato con las apreciaciones inversas sobre el carácter positivo de los ingresos (es más valorado por varones que por mujeres). Llevar a cabo afirmaciones concluyentes sobre esto sería arriesgado, pero en principio es posible que exista, al menos a nivel de representaciones subjetivas, una asociación de los derechos de la seguridad social (como licencias) con tareas del cuidado que, culturalmente, recaen en mayor medida sobre las mujeres, al tiempo que, como señalamos antes, se perpetúan las representaciones acerca de que los hombres deben ser los principales sostenedores de hogar.

En relación al corte por nacionalidad, mientras no se observan diferencias en los porcentajes que denuncian malas

remuneraciones, sí en cambio en las referencias a la falta de derechos laborales y de seguridad social, que es mencionado por el 18% de las y los trabajadores de Argentina, pero sólo por el 6% dentro de la población venezolana, quienes son además, según señalamos antes, los que realizan las jornadas de trabajo más prolongadas, marcando una tendencia global a priorizar la obtención de ingresos, lo que se corresponde con la mayor valoración positiva de este grupo en relación a ese punto.

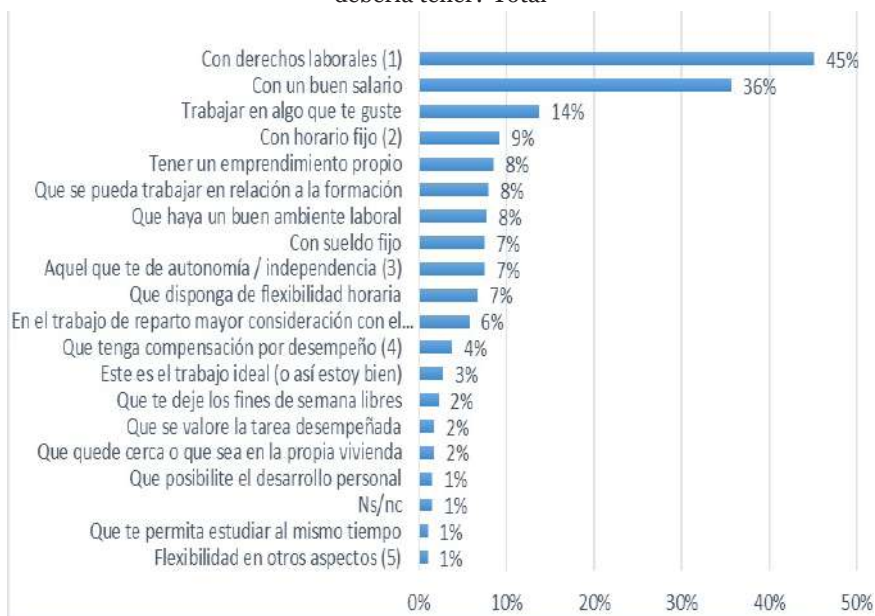
Finalmente, en la mayoría de los aspectos no se presentan grandes diferencias según la plataforma de trabajo habitual, aunque sí en lo que refiere a las malas remuneraciones, que se señalan en menor medida en PedidosYa y UberEats (17% y 11% respectivamente), un poco más en Rappi (24%) y en mayor medida entre quienes operan con Glovo (30%). Este último dato resulta interesante dado que, al mismo tiempo, de acuerdo a la información sobre ingresos, quienes se desempeñan en esta plataforma tienen ingresos medios superiores a los demás, con lo cual las disconformidades pueden asociarse a las respuestas específicas sobre tarifas congeladas, debiendo estar a cargo de las y los trabajadores la maximización de esfuerzos individuales para alcanzar tales ingresos.

Analizado el conjunto de representaciones se observa que, si bien hay diferencias interesantes entre grupos según el sexo y la nacionalidad, al mismo tiempo se mantiene una tendencia: no hay respuestas originales por grupos ni cifras que marquen inconsistencias, primando la identificación negativa del conjunto de rasgos que conforman tanto la dimensión tecnológica-organizativa, como institucional del trabajo de plataformas. Articulados ambos grupos de respuestas sobre aspectos positivos y negativos del trabajo, surge en forma latente una demanda por mayores protecciones y seguridades en el trabajo sin subordinar salarios ni posibilidades de disponer de autonomía, aunque, como señalamos antes, esto último pueda resultar más la preservación de una construcción ficcional que de una realidad efectiva.

El trabajo ideal

Finalmente, se pidió a los encuestados y las encuestadas que definieran cómo es a su juicio un trabajo ideal. Con esta pregunta abierta nos interesó identificar, sin ofrecer respuestas predeterminadas ni proponer formatos jurídicos cuyos sentidos pueden no ser compartidos o conocidos en su totalidad (relación de dependencia, contratos, monotributo) cuáles son las valoraciones y sus expectativas, a fin de aportar más elementos para pensar posibles regulaciones que garanticen derechos del trabajo.

Gráfico 20: ¿Cómo es un trabajo ideal? ¿Qué características debería tener? Total

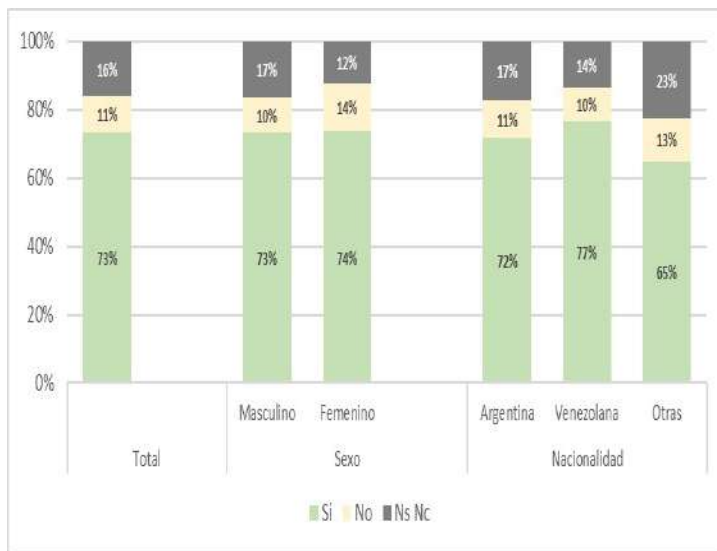


Fuente: “Encuesta a trabajadoras y trabajadores de plataformas de reparto CABA 2020”. Pregunta abierta codificada en respuestas múltiples, motivo por el cual los porcentajes, calculados sobre el total de casos de cada sub-universo, no suman 100. (1) En blanco, estable, con obra social; (2) Y no excesivo; (3) Sin la presión de jefes o supervisores o con capacidad de decisión; (4) Comisiones, premios, bonos, incentivos, etc; (5) Por ej. elección del modo de pago, etc.

El gráfico 20 muestra cuáles son dentro del imaginario obrero las características que debe reunir el trabajo ideal, lo que tiende a coincidir con el mapa que comenzamos a trazar en las preguntas anteriores: un trabajo con derechos laborales y buen salario, dos de las principales instituciones del derecho del trabajo. En primer lugar, aparecen en forma mayoritaria las respuestas asociadas a los derechos laborales (registro, estabilidad, obra social), que acumulan un 45% de las menciones y, en segundo lugar, se ubica que el salario sea bueno (36%), en relación a lo cual se agrega más abajo que sea fijo (7%) y que tenga una compensación por desempeño (4%). Un tercer grupo de respuestas enfatizan, asimismo, los aspectos asociados a la figura del emprendedor: tener un emprendimiento propio (8%), tener autonomía o independencia, sin presiones de jefes (7%) y disponer de flexibilidad horaria (7%). Otras respuestas que reúnen porcentuales similares también refieren a que el trabajo tenga relación con la formación (8%) y a que haya un buen ambiente laboral (8%).

A partir de estas respuestas se puede estimar, considerando que se trata de un ejercicio de imaginación y conociendo las características de las plataformas y las experiencias de las y los encuestados que, mayormente, señalan aquello de lo que carecen y a donde les gustaría arribar, dando un lugar también al ideal del emprendedor, aunque no privilegiado, debido posiblemente a que en su representación se trata de un valor del que ya gozan. A este primer ejercicio de imaginación, agregamos luego la pregunta de si consideran que es posible tenerlo y de qué depende. En forma deliberada evitamos utilizar el verbo “conseguirlo” para quitar énfasis a una dimensión autogestiva que, de todas maneras, aquí sí apareció en forma prevalente en el balance de las determinaciones que dan fuerza a esa posibilidad.

Gráfico 21: ¿Considerás que es posible tenerlo? Total



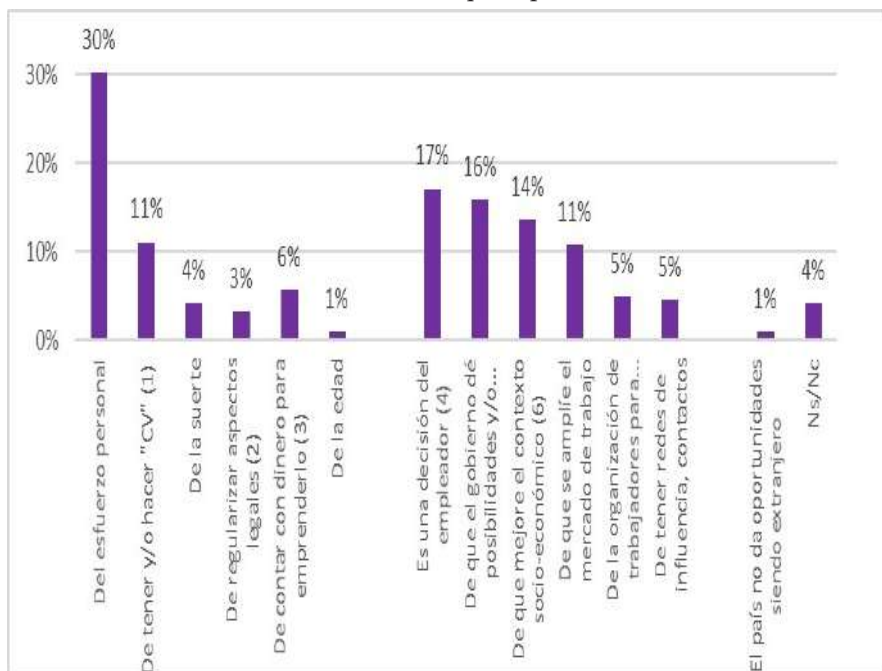
Fuente: “Encuesta a trabajadoras y trabajadores de plataformas de reparto CABA 2020”.

Un alto porcentaje de encuestadas y encuestados, 7 de cada 10, consideran que es posible llegar a tener el trabajo ideal imaginado antes, siendo esta proporción relativamente estable en todas las variables de corte, elevándose un poco entre la población de nacionalidad venezolana.

Indagados e indagadas sobre cuáles son los factores de los que depende la posibilidad de tener el trabajo ideal, identificamos dos grandes grupos de respuestas, una asociada a determinaciones individuales y otra a determinaciones colectivas y de relaciones laborales. En conjunto destaca en primer lugar que un tercio considera que tener ese trabajo depende del esfuerzo individual y se hace referencia, además, a los niveles de formación o experiencia y a la disponibilidad de recursos para iniciar un emprendimiento. En el caso de las respuestas vinculadas a determinaciones colectivas, se identifican como responsables a los empleadores (17%),

quienes, de acuerdo a las representaciones obreras, deben organizar mejor el trabajo, al gobierno (16%), a quien se atribuye la responsabilidad de regular para mejorar las condiciones laborales, y se otorga también un papel al contexto socio-económico y el mercado de trabajo.

Gráfico 22: ¿De qué depende?



Fuente: "Encuesta a trabajadoras y trabajadores de plataformas de reparto CABA 2020". *Pregunta abierta codificada en respuestas múltiples, motivo por el cual los porcentajes, calculados sobre el total de casos de cada sub-universo, no suman 100.* (1) Experiencia, educación, formación en un área específica; (2) Documentación y/o validación de títulos; (3) Y/o tener acceso a ciertas herramientas de trabajo; (4) Que reconozca el trabajo, el esfuerzo, que pague mejor, que organice mejor el trabajo; (5) Para mejorar las condiciones de trabajo; (6) Pandemia, situación del país).

En la distribución de respuestas según grupos poblacionales de sexo y nacionalidad, emergen algunas diferencias interesantes (ver tabla A9 del anexo). Por un lado, en sintonía con las respuestas anteriores, entre la población migrante de nacionalidad venezolana en particular (39%) y de otras nacionalidades en general (30%), la identificación del esfuerzo personal como dimensión explicativa de la obtención del trabajo ideal, es mayor que entre la población argentina (20%). En sentido inverso, las y los repartidores argentinos otorgan mayores niveles de responsabilidad al contexto socio-económico (24%) que las y los venezolanos y migrantes de otras nacionalidades (6% y 5% respectivamente). En general no se observan mayores diferencias entre varones y mujeres, con excepción de la responsabilidad atribuida al gobierno en la regulación de mejores condiciones laborales (21% mujeres y 15% varones). Esta diferencia según el sexo encuentra correspondencia con la mayor valoración que tienen las mujeres de los derechos laborales y la seguridad social, según se expresó en la identificación de las características negativas de trabajar en las plataformas. Finalmente, el corte de edad marca algunas diferencias previsibles, siendo mayores las respuestas que exaltan las determinaciones individuales entre la población más joven que entre quienes tienen más edad.

Estas respuestas sobre la posibilidad de tener el trabajo ideal, miradas de conjunto, se articulan en forma clara y consecuente con la dimensión ideológica que interviene en la configuración del trabajo de plataformas. En la formulación de las respuestas, advertimos, además, que los ideales son mayormente contruidos en relación a las plataformas: que el empleador reconozca el trabajo, el esfuerzo, pague u organice mejor el trabajo, y que el gobierno regule. Esto no sorprende, en tanto refiere al universo conocido y se corresponde con las expectativas de continuidad en las plataformas de gran parte de la población trabajadora.

Las construcciones sobre el trabajo ideal y sus posibilidades constituyen una interpelación para que las condiciones de precariedad y desprotección que atraviesan a este trabajo puedan ser modificadas, más considerando que el conjunto de datos analizados, dejan en claro que el ideal empresario de “tómalo o déjalo” no parece ser una opción para quienes viven de su trabajo, muchos menos en mercados laborales fragmentados. Cuál será el camino hacia esa transformación no es tan claro, pero en cualquier caso constituye un horizonte y un desafío ineludible para las instituciones del trabajo, especialmente organizaciones sindicales y agentes gubernamentales.

IV. Reflexiones finales

Este informe constituye un primer producto de una investigación multi-método destinada a aportar herramientas, líneas interpretativas y material empírico sobre el trabajo de plataformas, al campo de estudios del trabajo y, fundamentalmente a los actores de las relaciones laborales. La perspectiva es continuar trabajando en esta línea, profundizar esta investigación y añadir al análisis un bloque de preguntas realizadas en las encuestas acerca de la identificación, participación y representaciones sobre las organizaciones gremiales que aquí, por limitaciones de objetivos y espacio, no fueron sistematizadas. Por lo pronto, interés socializar desde el campo científico un primer análisis, lo más actualizado posible, sobre el trabajo de plataformas.

Aquí identificamos a las plataformas de reparto como plataformas de trabajo en las que se establecen relaciones asimétricas de poder entre los sujetos sociales fundamentales del capitalismo, capital y trabajo, y en las cuales las tecnologías digitales son un componente necesario e importante, pero no exclusivo ni suficiente. Las plataformas de reparto no constituyen meras intermediarias o estructuras tecnológicas asépticas, sino que muy por el contrario organizan el proceso de trabajo en una configuración multidimensional resultante de la articulación de tres dimensiones: tecnológico-organizativa, institucional e ideológica.

Desde una perspectiva global, el avance de la tecnología digital atraviesa hoy, como lo hizo anteriormente la maquinaria, el desarrollo del capitalismo a nivel mundial, en tanto facilita el aumento de las tasas de ganancias por medio de la reducción de costos. En esta primera clave es posible reconocer el carácter socio-político de una herramienta, la tecnología, que está pregnada por intereses y que se convirtió en sí misma en una fuente de negocios, la misma que habilitó la emergencia del capitalismo de plataformas.

Asimismo, dentro de las empresas de plataformas de trabajo, la tecnología digital no reviste el carácter de soporte marginal, sino que es un componente fundamental de las prácticas de supervisión, gobernanza y control de la fuerza de

trabajo: la gestión algorítmica. Ahora bien, dicha gestión no es un mero estilo de gerencia de personal, sino que constituye una verdadera forma de organización del proceso de trabajo que define normas y procedimientos respecto a precios y tarifas, logística, tiempos y espacios y una variedad de operaciones que quedan invisibilizadas en el aparentemente sencillo acto de llevar y traer pedidos.

Así, el proceso de trabajo y las formas de gestionar personal se muestran como aspectos de un mismo modelo de negocios que se nutre y refuerza en la negación de la existencia de vínculos de laboralidad y en la promoción del ideal de emprendedor de sí. La paradoja que el estudio empírico del funcionamiento de las plataformas evidencia, es que ese modelo rápidamente comienza a mostrar fisuras en tanto el esquema performativo no logra contener las características que va imprimiendo al trabajo, ni las tensiones que genera sobre las instituciones laborales y las subjetividades de quienes trabajan.

En esta dirección, un rasgo que atraviesa de manera creciente a las plataformas de reparto en la ciudad de Buenos Aires es la tendencia a la profesionalización del trabajo, que se evidencia, entre otros indicadores, en el perfil de las y los repartidores, las dinámicas de trabajo y las expectativas, todo lo cual fue potenciado en el contexto de pandemia y aislamiento, que hizo de esta actividad un refugio laboral. Así, un primer dato empírico indica que los perfiles de la población trabajadora presentan ciertas heterogeneidades, sobre todo respecto a la nacionalidad y sexo, que marcan algunos matices interesantes en las intensidades de las prácticas y valoraciones, aunque no en términos cualitativos. Mientras en los inicios de la actividad había mayor presencia de repartidores y repartidoras de nacionalidad venezolana y jóvenes, hoy forman parte de este colectivo personas de diferentes edades, así como grandes grupos de trabajadores y trabajadoras de nacionalidad argentina, y también un mayor número de mujeres que se incorporaron durante el período de aislamiento. Para la mayoría, el trabajo de plataformas no es una actividad ocasional, sino su única o principal fuente de ingresos, un refugio laboral accesible y, además, un posible espacio de permanencia.

La fragmentación del mercado de trabajo que caracteriza a Argentina, junto con las cíclicas coyunturas de crisis, los movimientos migratorios de los últimos años y la reactualización de ideologías que colocan al mercado como principal sistema de veridicción y a los trabajadores como sujetos de mercado, conforman un entramado sobre el cual se configura un trabajo de plataformas que, a través de un conjunto de micro-mecanismos genera en forma directa o inducida pautas de comportamiento o normalizaciones que sostienen su funcionamiento.

En esta clave interpretamos la existencia de una relación directa entre la gestión algorítmica con su complejo sistema de puntuaciones, pagos y premios promovidos por medio de la ludificación del trabajo, y los datos que indican que las y los repartidores trabajan en jornadas fijas, en promedio 48 semanales, y obtienen en forma mensual una media de entre \$40000 y \$41000, todo lo cual da cuenta de la profesionalización de la actividad. Ahora bien, si bien a primera vista esta radiografía indica que la jornada de trabajo se corresponde con el máximo legal que establece la Ley de Contrato de Trabajo para quienes están en relación de dependencia, y que los ingresos superan en casi dos veces y medio al salario mínimo legal en Argentina, estos promedios ocultan una mayor diversidad y complejidad en el universo del colectivo trabajador.

Por un lado, casi un tercio de la población trabaja menos de 48 horas a la semana, y otra parte aún más significativa, la mitad del total, está por encima de ese promedio, lo que incluye a casi un 30% que trabaja más de 60 horas semanales, sobre todo población venezolana, durante los siete días de la semana. Por otro lado, la mayor parte de las y los trabajadores tienen ingresos alrededor y por debajo del promedio, resultando muy significativa la existencia de una gran amplitud en los valores del ingreso horario, que hace que un grupo reducido eleve el promedio. La gran disparidad en los ingresos horarios es una muestra clara de que el principal determinante del pago no es el tiempo de trabajo y ni siquiera la simple cantidad de entregas según la forma de pago a destajo, sino un sistema complejo de definiciones adoptadas por las plataformas en forma unilateral, inestable y llena de

opacidades, que llevan a las y los trabajadores a aumentar la intensidad y a organizar las jornadas de determinada manera. Bajo este sistema, el principio de igual salario por igual trabajo queda completamente desdibujado, lo cual se expresa en las desigualdades de género que este trabajo reproduce y fomenta: mujeres y varones trabajan en promedio una cantidad similar de horas, pero las mujeres tienen ingresos horarios un 12% menores que los varones.

Completa el entramado que configura el proceso de trabajo el componente ideológico basado en el ideal del emprendedor de sí, que resulta clave para reforzar un mecanismo tendiente a promover la intensificación de los esfuerzos personales. Con matices cuantitativos interesantes, siendo los niveles superiores entre la población venezolana y los varones, quienes están más interesados en obtener mayores ingresos, las y los trabajadores de reparto otorgan gran valoración a los esfuerzos personales, la flexibilidad en general y en el uso del tiempo en particular, aún cuando ello se traduzca en la sobre-intensificación de la fuerza de trabajo y el encorsetamiento de autonomías que el propio sistema promueve. Así se destaca la existencia de fuertes tensiones entre los patrones de comportamiento inducidos por las empresas de plataformas, y las representaciones de las y los repartidores sobre su potestad para decidir sobre las propias conductas y tiempos de trabajo.

Aquí interesa reconocer esas tensiones y los entramados que permiten su construcción, lo que incluye también la denuncia latente de los mecanismos de sanción, arbitrariedades y desprotecciones del trabajo, y el reclamo implícito de derechos a una remuneración justa y a la seguridad social, lo que se hace explícito en los espacios colectivos de organización de las y los trabajadores. En el imaginario de quienes viven del trabajo de plataformas, el ideal de trabajo aparece como un horizonte que combina la preservación de la autonomía y los derechos del trabajo, al tiempo que se sospecha de una protección que pueda ir en desmedro de las flexibilidades e ingresos que, a pesar de todas las mediaciones que tensan el trabajo de plataformas, desean conservar.

Estas tensiones proponen un conjunto de interrogantes: ¿Tiene sentido conservar autonomías formales que son

avasalladas por permanentes prácticas de control? ¿Son los deseos y prácticas de las y los trabajadores compatibles con los derechos del trabajo? ¿Pueden y/o deben las instituciones del trabajo construir marcos normativos que abalen el desempeño de jornadas extraordinarias de trabajo? ¿Pueden las instituciones del trabajo existentes contener las complejidades y diversidades que caracterizan a las dinámicas de trabajo y perfiles de trabajadores?

Así, el desafío parece consistir en fortalecer, modificar o construir nuevas instituciones del trabajo que permitan cumplir con su principal función de des-mercantilizar la fuerza de trabajo, sabiendo que la esencia de la relación laboral estándar no se encuentra en su forma habitual de trabajo permanente a tiempo completo, sino en sus protecciones sustantivas contra una relación pura de mercado (Rubery et al., 2018). En este terreno, será tarea de las organizaciones sindicales y los agentes gubernamentales del Estado construir las herramientas organizativas, simbólicas, materiales e institucionales que permitan garantizar los derechos del trabajo, sabiendo que no existe determinismo sino determinación tecnológica, y que lo que separa a la realidad del horizonte es la política entendida como campo y práctica de disputa y transformación.

V. Anexo

Notas metodológicas

Ante la imposibilidad de realizar un trabajo de campo presencial en el marco del ASPO decretado por el gobierno argentino, se decidió realizar la encuesta de manera telefónica, para evitar los sesgos de las encuestas auto-administradas y virtuales, donde la posibilidad de tener control sobre quien contesta es menor. La muestra se construyó en base a redes (bola de nieve), a partir de un listado inicial de 268 trabajadores y trabajadoras de plataforma que fue elaborado durante el mes anterior a la realización de la encuesta por una serie de reclutadoras y por diferentes vías: por contacto, de manera presencial en paradas, por grupos de redes sociales, entre otros mecanismos que aseguraran la heterogeneidad de “egos” iniciales en la construcción de esas redes. Cada encuestada y encuestado podía sugerir hasta dos contactos, para evitar que se realizaran una cantidad muy grande de encuestas entre trabajadores conocidos entre sí. Durante la realización del trabajo de campo se fueron controlando las cuotas de sexo, edad, nacionalidad y plataforma habitual de trabajo, con el objetivo de que no hubiera desbalances, teniendo en cuenta el conocimiento previo sobre el perfil sociodemográfico de la población que trabaja en las plataformas de reparto.

Tablas*

Tabla A1: Distribución de los trabajadores y las trabajadoras de plataforma por sexo, nacionalidad, nivel educativo y relación entre ellas

		Sexo	Nacionalidad					Nivel educativo				Edad			
		Masc.	Fem.	Arg.	Venez	Otras	Hasta secundario (medio) incompleto	Secundario (medio) completo	Superior incompleto	Superior completo	De 18 a 25 años	De 26 a 30 años	De 31 a 40 años	41 o más años	
Sexo	Masculino			89%	84%	80%	95%	87%	85%	82%	89%	82%	86%	85,0%	
	Femenino			11%	16%	20%	5%	13%	15%	18%	11%	18%	14%	15,0%	
Nacionalidad	Argentina	44%	32%				85%	55%	53%	6%	49%	30%	43%	52,5%	
	Venezolana	47%	54%				8%	36%	32%	86%	41%	56%	51%	37,5%	
	Otras	9%	14%				8%	9%	15%	8%	9%	14%	6%	10,0%	
Nivel educativo	Hasta secundario (medio) incompleto	11%	4%	20%	2%	8%					13%	6%	11%	7,5%	
	Secundario (medio) completo	36%	32%	47%	27%	33%					48%	26%	24%	52,5%	
	Superior incompleto	23%	25%	29%	16%	35%					22%	31%	19%	12,5%	
	Superior completo	30%	40%	5%	56%	25%					17%	38%	46%	27,5%	
Edad	De 18 a 25 años	36%	28%	41%	30%	33%	46%	47%	33%	19%					
	De 26 a 30 años	30%	39%	22%	36%	43%	18%	22%	42%	37%					
	De 31 a 40 años	24%	23%	24%	26%	15%	28%	16%	19%	35%					
	41 o más años	10%	11%	12%	8%	10%	8%	15%	5%	9%					

Tabla A2: Antigüedad según sexo nacionalidad y plataforma

Antigüedad	Sexo		Nacionalidad			Plataforma a la que dedica más tiempo				
	M	F	A	V	Otras	Rappi	Glovo	PedidosYa	Ubereats	Otra
Más de dos años	8%	16%	12%	4%	18%	6%	8%	13%	7%	50%
Entre mas de un año y dos años	24%	12%	22%	21%	25%	21%	22%	26%	14%	0%
Entre 6 meses y un año	38%	23%	29%	45%	18%	30%	43%	42%	18%	50%
Comenzó a trabajar con el ASPO	31%	49%	37%	30%	40%	43%	27%	20%	61%	0%

Tabla A3: Horas promedio de trabajo, según plataforma en la que trabaja en forma habitual

Plataforma	¿Cuántas horas trabaja en promedio durante una semana de lunes a viernes?	¿Cuántas horas trabaja en promedio durante el fin de semana?
<u>Rappi</u>	33,9	16,2
<u>Glovo</u>	33,2	15,1
PedidosYa	33	14,2
UberEats	29,7	15,8
<u>Otra</u>	37,5	4

Tabla A4: Protección frente a COVID19, horas de trabajo, pedidos e ingresos durante el ASPO. Total y según sexo, nacionalidad y plataforma habitual

		Sexo		Nacionalidad			Plataforma habitual				
		Masculino	Femenino	Argentina	Venezolana	Otras	Rappi	Glovo	PedidosYa	Uber Eats	Otra
¿La plataforma le dio alguna protección contra la enfermedad producida por COVID-19?	Si	36%	49%	27%	47%	40%	31%	45%	41%	39%	50%
	Parcialmente	31%	23%	34%	27%	25%	26%	36%	28%	36%	0%
	No	33%	28%	40%	26%	35%	43%	19%	31%	25%	50%
A partir de la cuarentena, ¿trabaja (en promedio)	Menos horas que antes	24%	21%	14%	19%	17%	18%	20%	17%		
	La misma cantidad de horas	48%	43%	52%	50%	48%	38%	48%	57%	64%	100%
	Más horas que antes	27%	36%	34%	31%	34%	44%	32%	26%	36%	
¿A partir de la cuarentena realiza (en promedio)	Menos pedidos	22%	21%	24%	19%	23%	24%	25%	17%	25%	
	La misma cantidad de pedidos	27%	21%	22%	30%	27%	19%	32%	31%	17%	50%
	Más pedidos	51%	59%	54%	51%	50%	58%	42%	52%	58%	50%
¿A partir de la cuarentena, sus ingresos en la plataforma (en promedio)	Bajaron	21%	26%	26%	19%	15%	24%	28%	16%	17%	0%
	Se mantuvieron igual	50%	35%	45%	49%	58%	44%	49%	50%	58%	50%
	Subieron	29%	38%	28%	32%	27%	32%	23%	34%	25%	50%

Tabla A5: Rangos de ingresos durante la semana y el fin de semana. Total y según sexo, nacionalidad y plataforma en la que trabaja en forma habitual

¿Cuánto dinero (en \$) gana en promedio		Total	Sexo		Nacionalidad			¿En cuál de estas plataformas de reparto trabaja la mayor parte del tiempo?				
			M	F	A	V	Otra	R	G	PY	UE	Otra
de lunes a viernes (incluyendo propinas)?	Hasta 1000	6%	7%	4%	8%	5%	10%	8%	3%	6%	14%	0%
	Entre 1001 y 3000	13%	12%	21%	20%	9%	10%	19%	7%	10%	18%	0%
	Entre 3001 y 5000	29%	28%	32%	31%	27%	33%	31%	30%	28%	21%	0%
	Entre 5001 y 7000	19%	21%	9%	20%	18%	20%	16%	25%	19%	11%	100%
	Entre 7001 y 9000	13%	13%	14%	9%	18%	5%	9%	24%	10%	11%	0%
	Entre 9001 y 11000	8%	9%	4%	4%	13%	5%	6%	8%	14%	0%	0%
	Más de 11000	5%	6%	4%	5%	7%	3%	4%	3%	8%	11%	0%
	Ns/Nr	5%	4%	14%	4%	4%	15%	6%	0%	6%	14%	0%
el fin de semana (incluyendo propinas)?	Hasta 1000	10%	10%	12%	14%	7%	8%	9%	6%	13%	14%	0%
	Entre 1001 y 3000	43%	42%	48%	48%	36%	53%	52%	39%	37%	25%	100%
	Entre 3001 y 5000	29%	30%	23%	26%	33%	24%	29%	28%	33%	25%	0%
	Entre 5001 y 7000	11%	11%	6%	6%	16%	3%	5%	21%	11%	11%	0%
	Entre 7001 y 9000	3%	2%	4%	2%	3%	3%	1%	3%	4%	4%	0%
	Entre 9001 y 11000	2%	2%	0%	1%	2%	0%	2%	2%	0%	4%	0%
	Más de 11000	0%	0%	0%	0%	1%	0%	1%	0%	0%	0%	0%
	Ns/ Nr	3%	2%	8%	3%	2%	11%	3%	1%	2%	18%	0%

Tabla A6: ¿Le gustaría tener días y horarios fijos de trabajo en la plataforma? Total y según sexo nacionalidad y plataforma habitual

¿Le gustaría tener días y horarios fijos de trabajo en la plataforma?	Total	Sexo		Nacionalidad			Plataforma habitual				
		M	F	A	V	Otras	Rappi	Glovo	PedidosYa	UberEats	Otra
Nada	36%	35%	44%	34%	41%	25%	35%	42%	34%	39%	0%
Poco	13%	14%	9%	19%	8%	10%	17%	14%	8%	7%	0%
Algo	26%	28%	18%	20%	30%	35%	23%	26%	28%	32%	50%
Bastante	14%	14%	19%	15%	13%	18%	15%	10%	18%	11%	50%
Mucho	10%	10%	11%	11%	8%	13%	10%	8%	12%	11%	0%

Tabla A7: Mencione 3 características positivas de este trabajo según sexo, nacionalidad y plataforma de trabajo habitual

Dimensión	Respuestas	Sexo		Nacionalidad			Plataforma habitual				
		Masc	Fem	Arg	Ven	Otras	R	G	PY	U	Otra
Autonomía Flexibilidad trabajo	Organización flexible de horarios	73%	81%	73%	76%	70%	78%	77%	64%	79%	100%
	Autonomía / Independencia	45%	37%	40%	48%	38%	45%	43%	39%	54%	100%
	Posibilidad inmediata de trabajo	31%	37%	26%	37%	35%	33%	35%	33%	21%	-
	Posibilidad de trabajar en otro empleo	7%	9%	9%	5%	10%	6%	10%	6%	11%	-
	Elección de la zona de trabajo	2%	-	3%	1%	3%	3%	-	2%	0%	-
	Posibilidad de estudiar / Seguir una carrera	1%	4%	2%	2%	-	1%	4%	0%	0%	50%
	Posibilidad de trabajar en cuarentena	2%	-	2%	2%	-	3%	1%	0%	0%	-
	Posibilidad de decidir si tomar los pedidos	1%	4%	1%	2%	-	2%	-	2%	4%	-

Ingresos / Relación entre ingresos y trabajo	Ingresos obtenidos	32%	19%	25%	35%	28%	21%	36%	36%	39%	-
	Remuneración según tu propio esfuerzo	6%	7%	4%	8%	5%	6%	10%	3%	7%	-
	Seguro frente a accidentes y entrega de ropa	2%	5%	2%	2%	3%	0%	2%	5%	4%	-
	Propinas	1%	2%	1%	1%	3%	1%	1%	2%	0%	-
	Tiempos de espera pagos	1%	2%	1%	1%	0%	0%	3%	0%	0%	-
Sociabilidad Ambiente	Compañerismo / Encuentro con compatriotas	7%	9%	7%	7%	10%	6%	5%	9%	7%	50%
	Trabajo sencillo y tranquilo	8%	7%	7%	8%	5%	4%	7%	13%	7%	-
	Ejercitación (actividad física)	4%	11%	6%	5%	5%	8%	3%	3%	7%	-
	Buena comunicación, atención de la empresa	5%	5%	6%	5%	0%	1%	9%	7%	4%	-
	Trabajo dinámico / Estar en la calle	4%	5%	4%	4%	10%	4%	7%	4%	-	-
	Conocer nuevos lugares	2%	5%	1%	5%	-	3%	5%	2%	-	-
Ninguna		2%	2%	5%	-	3%	3%	-	4%	-	-

Tabla A8: Mencione 3 características negativas de este trabajo según sexo, nacionalidad y plataforma de trabajo habitual

Dimensión	Respuestas	Sexo		Nacionalidad			Plataforma habitual				
		Masculino	Femenino	Argentina	Venezolana	Otras	Rappi	Yango	PedidosYa	UberEats	Otras
Inseguridad urbana y laboral	Inseguridad personal (robos, vial, de vida)	44%	58%	49%	45%	43%	42%	45%	49%	64%	50%
	No cobertura ante accidentes / robos	30%	25%	22%	34%	33%	28%	35%	29%	18%	
	Carencia de cobertura médica	15%	16%	11%	18%	20%	18%	13%	15%	4%	
	Trabajar expuesto al clima	15%	16%	14%	17%	13%	11%	14%	22%	14%	50%
	Carencia de derechos laborales / de seguridad social	11%	21%	18%	6%	18%	14%	9%	13%	7%	50%
Funcionamiento de la plataforma	Comunicación deficiente de con soporte	28%	16%	31%	23%	23%	32%	26%	20%	29%	
	Exigencias y sanciones excesivas de la plataforma	24%	26%	21%	26%	30%	23%	19%	30%	29%	
	Falta de consideración de la empresa por condiciones laborales	14%	14%	16%	13%	8%	13%	15%	16%	4%	
	Mal funcionamiento de la plataforma	7%	14%	8%	7%	13%	8%	8%	5%	25%	
Remuneración o rendimiento del trabajo	Ámbito de trabajo competitivo	8%	4%	8%	7%	10%	6%	8%	12%	0%	
	Trabajo mal remunerado o sin aumento	24%	11%	24%	22%	18%	24%	30%	17%	11%	
	Demora o tiempos "muertos" / impagos	7%	5%	5%	8%	13%	6%	13%	4%	7%	
	Costeo propio de las	6%	11%	9%	4%	10%	8%	9%	5%	7%	

Dimensión	Respuestas	Sexo		Nacionalidad			Plataforma habitual				
		Masculino	Femenino	Argentina	Venezolana	Otras	Rappi	Uber	PedidosYa	UberEats	Otra
Funcionamiento de la plataforma	Comunicación deficiente de con soporte	28%	16%	31%	23%	23%	32%	26%	20%	29%	
	Exigencias y sanciones excesivas de la plataforma	24%	26%	21%	26%	30%	23%	19%	30%	29%	
	Falta de consideración de la empresa por condiciones laborales	14%	14%	16%	13%	8%	13%	15%	16%	4%	
	Mal funcionamiento de la plataforma	7%	14%	8%	7%	13%	8%	8%	5%	25%	

Dimensión	Respuestas	Sexo		Nacionalidad			Plataforma habitual				
		Masculino	Femenino	Argentina	Venezolana	Otras	Rappi	Diigo	PedidosYa	UberEats	Otra
Remuneración o rendimiento del trabajo	Ámbito de trabajo competitivo	8%	4%	8%	7%	10%	6%	8%	12%	0%	
	Trabajo mal remunerado o sin aumento	24%	11%	24%	22%	18%	24%	30%	17%	11%	
	Demora o tiempos “muertos” impagos	7%	5%	5%	8%	13%	6%	13%	4%	7%	
	Costeo propio de las herramientas de trabajo	6%	11%	9%	4%	10%	8%	9%	5%	7%	
	Bajos estímulos - incentivos laborales	5%	4%	3%	6%	8%	6%	1%	8%		
	Remuneración variable	6%	2%	6%	5%	3%	6%	5%	3%	4%	
	Cambios constantes en las reglas de pago	2%	5%	2%	3%	5%	4%	1%	2%		
	Tipo de horario	2%	2%	2%	2%		1%	3%	3%		
Condiciones y medio ambiente de trabajo	Riesgo de contagio de COVID	3%	5%	4%	4%		3%	3%	4%	4%	
	Agotamiento físico y mental	3%	5%	2%	5%		3%	2%	3%	7%	
	Maltrato de clientes y comerciantes	3%		2%	2%	3%	3%		3%	4%	
Ninguna		3%	2%	2%	2%	8%	3%	2%	3%		

Tabla A9: ¿De qué depende? Según Sexo, nacionalidad y edad

Determinaciones	Respuestas	Sexo		Nacionalidad			Edad (en años)			
		Masculino	Femenino	Argentina	Venezolana	Otras	De 18 a 25	De 26 a 30	De 31 a 40	41 o más
Individuales	Del esfuerzo personal	30%	29%	20%	39%	30%	29%	31%	35%	18%
	De tener y/o hacer "CV"	11%	9%	14%	8%	10%	17%	10%	7%	3%
	De la suerte	4%	5%	2%	6%	5%	8%	2%	3%	3%
	De regularizar aspectos legales	3%	5%	0%	7%	-	4%	3%	3%	3%
	De contar con dinero para emprenderlo	6%	4%	4%	9%	-	3%	9%	6%	5%
	De la edad	1%	2%	1%	2%	-	0%	0%	0%	10%
Colectivas / vinculadas a relaciones laborales	Es una decisión del empleador	18%	11%	19%	16%	15%	18%	14%	17%	23%
	De que el gobierno dé posibilidades y/o sancione leyes	15%	21%	14%	16%	25%	9%	21%	21%	13%
	De que mejore el contexto socio-económico	13%	16%	24%	6%	5%	14%	8%	20%	13%
	De que se amplíe el mercado de trabajo	11%	11%	8%	12%	15%	8%	13%	12%	13%
	De la organización de trabajadores para presionar por mejores condiciones	5%	7%	8%	2%	8%	5%	5%	4%	8%
	De tener redes de influencia, contactos	5%	4%	1%	7%	5%	4%	6%	3%	5%
	El país no da oportunidades siendo extranjero	1%	-	-	2%	-	1%	1%	1%	3%
Ns/Nc		5%	2%	6%	3%	5%	5%	3%	2%	10%

* En todas las tablas la fuente es la “Encuesta a trabajadoras y trabajadores de plataformas de reparto CABA 2020”. En las tablas A7, A8 y A9 las preguntas abiertas fueron codificadas en respuestas múltiples, motivo por el cual los porcentajes, calculados sobre el total de casos de cada sub-universo, no suman 100.

VI. Referencias bibliográficas

-Arias, C.; Diana Menéndez, N. y Haidar, J. (en preparación). Collective organization in platform companies in Argentina: between labour union traditions and adaptive strategies en Haidar & Keune (ed.) *Work and Labour Relations in Global Platform Capitalism*. Edward Elgar/OIT.

-Bensusán, G.; Eichhorst, W. y Rodríguez, J.M. (2017). *Las transformaciones tecnológicas y sus desafíos para el empleo, las relaciones laborales y la identificación de la demanda de cualificaciones*. CEPAL. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/42539-transformaciones-tecnologicas-sus-desafios-empleo-relaciones-laborales-la>

-Bröckling, U. (2013). *El self emprendedor*. Santiago de Chile: Universidad Alberto Hurtado.

-Castel, R. (1997). *La metamorfosis de la cuestión social*. Buenos Aires: Paidós.

-Crouch, C. (2019). *Will the Gig Economy Prevail?* Cambridge: Polity Press.

-Del Bono, A. (2019) Trabajadores de plataformas digitales: Condiciones laborales en plataformas de reparto a domicilio en Argentina. *Cuestiones de Sociología*, 20, e083. <https://doi.org/10.24215/23468904e083>

-Fleming, P. (2017). The Human Capital Hoax: Work, Debt and Insecurity in the Era of Uberization. *Organization Studies*, 38(5). <https://doi.org/10.1177/0170840616686129>

Gandini, A. (2019) Labour process theory and the gig economy. *Human Relations*, 72(6), 1039–56. <https://doi.org/10.1177/0018726718790002>

-Garben, S. (2017) *Protecting Workers in the Online Platform Economy: An Overview of Regulatory and Policy Developments in the EU - Safety and Health at Work*. <https://>

osha.europa.eu/en/publications/protecting-workers-online-platform-economy-overview-regulatory-and-policy-developments/view

-Haidar, J. & Keune, M. (en preparación). Introduction en Haidar & Keune (ed.) *Work and Labour Relations in Global Platform Capitalism*. Edward Elgar/OIT.

-Haidar, J. Diana Menéndez, N. y Arias, C. (en prensa). De la app a la APP. La gestión algorítmica y los procesos de organización y lucha de los trabajadores de reparto en L. Caparrós y H. García (Coords.) *El trabajo en la economía de plataformas*. Buenos Aires: Editorial Ediar.

-Joyce, S. y Stuart, M. (en preparación). Digitalized management, control and resistance in platform work: a labour process analysis en Haidar & Keune (ed.) *Work and Labour Relations in Global Platform Capitalism*. Edward Elgar/OIT.

-Madariaga, J., Buenadicha, C., Molina, E. y Ernst, C. (2019). *Economía de plataformas y empleo ¿Cómo es trabajar para una app en Argentina?* Buenos Aires: CIPPEC-BID-OIT.

-Marčeta, P. (en preparación). Platform capitalism – towards the neo-commodification of labour? en Haidar & Keune (ed.) *Work and Labour Relations in Global Platform Capitalism*. Edward Elgar/OIT.

-Marx, K. (2011). *El capital*. Tomo I. Vol. 2. Buenos Aires: Siglo XXI.

-Möhlmann, M. y Zalmanson, L. (2017). *Hands on the wheel: Navigating algorithmic management and Uber drivers' autonomy*. International Conference on Information Systems ,Seoul.https://www.researchgate.net/publication/319965259_Hands_on_the_wheel_Navigating_algorithmic_management_and_Uber_drivers%27_autonomy

-Moore, P. & Joyce, S. (2020) Black box or hidden abode? The expansion and exposure of platform work ma-

nagerialism. *Review of International Political Economy*, 27(4), 926-948. <https://doi.org/10.1080/09692290.2019.1627569>

-Muñoz Loayza, B.A. (2018). *Ventajas y desventajas del muestreo probabilístico y no probabilístico en investigaciones científicas*. Machala: Universidad Técnica de Machala. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/handle/48000/12838>

-Pasquale, F. (2015) *The Black Box Society: The Secret Algorithms That Control Money and Information*. Harvard University Press.

-Polanyi, K. (2007). *La gran transformación*. Quipu Editorial, Madrid. https://www.traficantes.net/sites/default/files/Polanyi,_Karl_-_La_gran_transformacion.pdf

-Rubery, J., Grimshaw, D.; Keizer, A. and Johnson, M. (2018) Challenges and Contradictions in the “Normalising” of Precarious Work. *Work, Employment and Society*, 32 (3), 509–27. <https://doi.org/10.1177/0950017017751790>

-Scharager, J. y Armijo, I. (2001) *Metodología de la Investigación para las Ciencias Sociales [CD-ROM]: Versión 1.0* Santiago: Escuela de Psicología, SECICO Pontificia Universidad Católica de Chile. Programa computacional.

-Srnicek, N. (2016) *Platform Capitalism*. Cambridge: Polity Press.

-Srnicek, N. (en preparación). Value, Rent and Platform Capitalism en Haidar & Keune (ed.) *Work and Labour Relations in Global Platform Capitalism*. Edward Elgar/OIT.

-Vandaele, K. (en preparación). Collective resistance and organizational creativity amongst Europe’s platform workers: a new power in the labour movement? en Haidar & Keune (ed.) *Work and Labour Relations in Global Platform Capitalism*. Edward Elgar/OIT.