



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO
NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.
Escenario regional, reformas laborales y conflictos

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

Grupo Temático N° 9: Cambio tecnológico y flexibilización laboral: desafíos para el trabajo y su regulación.

Coordinadores: María Noel Bulloni (CONICET en CITRA-UMET/UNAJ), Andrea Del Bono (CONICET en CITRA-UMET/UNAJ/UNLP), Mariana Fernández Massi (CONICET en LESET-IDIHCS).

Título: Sesgos de género en la gestión algorítmica: el caso de las plataformas de reparto y transporte de pasajeros en el Área Metropolitana de Buenos Aires

Autores/as: Ariela Micha, Francisca Pereyra, Mariana Pellegrini.

E – mails: amicha@campus.ungs.edu.ar, fpereyra@campus.ungs.edu.ar, mpellegrini@campus.ungs.edu.ar.

Pertenencia institucional: Universidad Nacional de General Sarmiento.

Palabras clave: plataformas digitales de trabajo – género - gestión algorítmica.

Introducción

Una de las transformaciones más destacadas que ha experimentado el mundo del trabajo durante la última década ha sido la aparición de las plataformas digitales que intermedian entre la prestación y el consumo de una amplia gama de servicios. La creciente literatura sobre el tema ha marcado algunas de las principales preocupaciones que generan estas nuevas formas de inserción laboral. Entre ellas, se destacan las condiciones laborales cambiantes y la incertidumbre que genera la escasa transparencia de la gestión algorítmica del proceso de trabajo.

En la búsqueda de optimizar el uso de la mano de obra y maximizar los beneficios, y como únicas propietarias de los algoritmos, las plataformas son los únicos agentes con poder para alterar unilateralmente las condiciones laborales (Rani y Furrer, 2021; Kasy y Abebe, 2021). Además, dado que la mayoría de las plataformas no dan ninguna información sobre cómo funcionan los algoritmos, su funcionamiento se asocia a una baja transparencia (Mateescu y Nguyen, 2019; OIT, 2021). En este sentido, el control ejercido a través de la gestión algorítmica lleva a cuestionar el carácter



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO
NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.
Escenario regional, reformas laborales y conflictos

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

"independiente" de este tipo de trabajo publicitado por las plataformas, y suscita preocupaciones en cuanto a la precarización de las condiciones laborales (OIT, 2021).

Por otro lado, desde el punto de vista de los aspectos positivos, se ha señalado que la promocionada flexibilidad y las barreras de entrada relativamente bajas podrían facilitar la participación laboral de ciertas poblaciones que usualmente experimentan restricciones horarias y/o de movilidad. En particular, en el caso de las mujeres, cuyas restricciones se encuentran asociadas a las responsabilidades de cuidado que les son socialmente asignadas. En este sentido, el trabajo a través de plataformas podría favorecer su participación laboral al otorgar mayor flexibilidad para compatibilizar trabajo remunerado y cuidados (Berg *et al.*, 2018; Barzilay y Ben-David, 2017; Chen *et al.*, 2019). No obstante, los estudios que abordan el fenómeno desde una perspectiva de género son prácticamente inexistentes a nivel local, y su desarrollo es aún incipiente a nivel internacional. Por lo tanto, cobra relevancia la indagación sobre las experiencias laborales de las mujeres en este ámbito y en qué medida replican, atenúan o intensifican las desigualdades de género pre-existentes en el ámbito laboral.

Este trabajo contribuye a esta línea de investigación analizando el caso argentino, donde la aparición de las plataformas digitales constituye un fenómeno reciente pero en rápida expansión. En efecto, la crisis económica desatada en 2018, y agravada durante la pandemia del COVID-19, empujó a muchos trabajadores a refugiarse en el trabajo de plataforma. En este contexto, la ponencia se centra en el caso de dos ocupaciones emblemáticas del trabajo mediante plataformas basado en la localización, como lo son el servicio de reparto a domicilio y el servicio de transporte de pasajeros.

Si bien se trata de actividades que en su versión tradicional se encuentran casi completamente masculinizadas, existe evidencia a nivel local de que en su versión de plataforma comienza a delinearse una incipiente figura de repartidora y conductora mujer. Según los datos disponibles, se observa que en los últimos años la presencia femenina en estas plataformas ha crecido de manera considerable. Si en julio de 2019 la proporción de mujeres en el reparto vía plataformas se situaba en



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO
NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.
Escenario regional, reformas laborales y conflictos

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

torno al 13%, en julio de 2020 la misma se ubicaba en torno al 22% (OIT, 2020).¹ En el caso del transporte de pasajeros, en el primer semestre de 2018 la plataforma Uber –líder en el mercado– aportó el dato de que las mujeres representaban al 11% de la fuerza laboral (Madariaga *et al.*, 2019: 68), y en el mismo periodo de 2019 la empresa reportó un incremento anual de conductoras mujeres adheridas a la plataforma de 110%. Adicionalmente, entre 2020 y 2021 la misma empresa reportó un aumento adicional del 30% en el número de trabajadoras mujeres.²

En este sentido, si bien la entrada de las mujeres en ocupaciones tradicionalmente masculinas podría estar influyendo positivamente en sus oportunidades laborales y de ingresos, la emergente evidencia empírica a nivel global revela que sigue implicando importantes brechas de género entre las y los trabajadores.

En este marco, la ponencia se propone reflexionar sobre cómo la gestión algorítmica de las plataformas tiende a penalizar el desempeño de las mujeres trabajadoras que las utilizan. Con este fin se identifican una serie de inequidades de género preexistentes que implican restricciones para las trabajadoras en términos de cuánto tiempo, dónde y cuándo pueden trabajar. Las mismas se relacionan fundamentalmente con tres tipos de condicionamientos: los que imponen la distribución desigual por género del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado, aquellos que derivan de la mayor vulnerabilidad relativa de las mujeres ante la inseguridad callejera, la violencia y el acoso, y los que resultan del desigual acceso a los vehículos más eficientes para trabajar. Al mismo tiempo se reflexiona sobre cómo la gestión algorítmica de las plataformas bajo estudio tiende a reproducir o incluso amplificar este tipo de desventajas iniciales, mediante herramientas como los sistemas de puntuación, la tarifa dinámica y la asignación selectiva del trabajo. ¿Cuáles son los mecanismos que operan reeditando y ampliando estos sesgos de género? ¿Cuáles son las consecuencias para las trabajadoras mujeres en términos de los grados de libertad para el establecimiento de la jornada laboral y de los ingresos laborales que pueden obtener?

¹ Cabe mencionar otro dato que apunta a la creciente participación femenina en el reparto mediante plataformas: según las Encuestas de Trabajadores de Plataformas (ETP), si en 2018 la participación de mujeres en Rappi era de 3%, la misma creció al 13% en 2021 (ver Madariaga *et al.*, 2019 y Garavaglia, 2022).

² Información provista por la empresa a la prensa (Infobae, 14/09/2019 y Los Andes, 11/11/2021).



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO
NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.
Escenario regional, reformas laborales y conflictos

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

Antecedentes

En las últimas décadas, el vínculo sociedad y tecnología ha sufrido importantes transformaciones (Sadin, 2022) y el mundo del trabajo no ha sido la excepción a estos cambios. En particular, el fuerte crecimiento que han tenido las plataformas y sus impactos en el mundo del trabajo puede verse reflejada en un creciente interés de la literatura local e internacional por este fenómeno. Si bien desde un punto de vista optimista ciertas particularidades, como una mayor flexibilidad para organizar la jornada laboral o menores barreras de ingreso formales, son remarcadas como aspectos positivos del trabajo de plataformas (Sobrino Ruiz e Hinojo González, 2017; Lobel, 2018; Oranburg y Palagashvili, 2018), cada vez más estudios comienzan a poner en discusión las condiciones laborales promovidas por este nuevo medio digital. En particular, se pone en debate la contradicción entre el control unilateral que tienen las empresas sobre las condiciones de contratación y de trabajo, así como la pertinencia del encuadre de las y los trabajadores de plataforma en la figura contractual de independientes (De Stefano, 2016; Berg *et al.*, 2018; Howcroft y Bergvall-Kåreborn, 2019; Purcell y Brook, 2020). También se pone bajo la lupa las opacas formas en que las empresas pueden modificar los términos y condiciones y los mecanismos de gestión del trabajo que determinan las condiciones de trabajo (De Stefano, 2016; Chen *et al.*, 2017; Berg *et al.*, 2018; OIT, 2021). En suma, la arquitectura del modelo de negocios de las plataformas digitales deja a las y los trabajadores en una posición vulnerable, sujeta a las condiciones fijadas por las empresas sin que éstas asuman responsabilidades respecto a las cuestiones laborales.

Por otro lado, las plataformas digitales han promovido nuevas formas de organización y gestión del trabajo, basadas en la aplicación de nuevas tecnologías. A diferencia de los medios de trabajo tradicionales, donde las indicaciones son dictadas por quienes ocupan puestos jerárquicos, las y los trabajadores de plataforma responden a los mandos de un sistema algorítmico. Este sistema, denominado gestión algorítmica por Lee *et al.* (2015), permite a las empresas controlar las actividades de un enorme y disperso caudal de trabajadores, en tiempo real y de forma continua. Si bien existe una gran opacidad en cuanto a la arquitectura de estos sistemas, autores como Wood (2021) y Parent-Rocheleau y Parker (2022) distinguen algunas de las principales funciones que cumplen estos dispositivos, que incluyen la asignación de trabajos, el control del desempeño, la determinación de las



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO
NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.
Escenario regional, reformas laborales y conflictos

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

tarifas y la decisión de desactivación de la cuenta. Como se refleja en la Figura 1, la arquitectura del sistema de monitoreo implica asimismo una retroalimentación entre las distintas funciones. Si las métricas de desempeño, que incluyen la calificación por parte de usuarias y usuarios y las tasas de aceptación y cancelación de servicios, están por debajo de las expectativas empresariales, ello puede desencadenar en la asignación de una menor cantidad y calidad de trabajos³, lo que a su vez puede tener una repercusión sobre la remuneración obtenida vía los mecanismos de precios dinámicos⁴. Asimismo, a largo plazo un mal desempeño puede derivar en la desactivación de la cuenta del trabajador o trabajadora.

Además, el permanente monitoreo de los sistemas de gestión algorítmicos sobre las actividades condiciona la autonomía para organizar la jornada laboral al inducir presiones sobre las y los trabajadores para cumplir con las expectativas empresariales con el fin de acceder a los mejores trabajos y obtener una mejor remuneración (De Stefano, 2016; Risak, 2017; Howcroft y Bergvall-Kåreborn, 2019; Schor *et al.*, 2020; Wood, 2021; Aloisi y De Stefano, 2022). Se ha reportado también que las dinámicas condiciones establecidas por la gestión algorítmica pueden conducir a un aumento en la intensidad del trabajo (Mateescu y Nguyen, 2019; Aloisi y De Stefano, 2022), por ejemplo, al fijar la necesidad de mantener una alta tasa de aceptación de servicios para no ser desactivado, o establecer metas de cantidad de tareas realizadas en un determinado plazo para acceder a mejores remuneraciones. Además, la opacidad con que opera el sistema puede producir sensaciones de inseguridad o incertidumbre en las y los trabajadores, quienes deben descifrar las reglas del juego para poder mejorar su desempeño laboral (Lee *et al.*, 2015; Wood, 2021; Aloisi y De Stefano, 2022).

Figura 1: Estructura de la gestión algorítmica en plataformas digitales

³ Para las ocupaciones analizadas en esta ponencia, nos referimos a calidad en términos del nivel de tarifas, las distancias de desplazamiento, la seguridad de las zonas a recorrer, el nivel de demanda de las zonas a recorrer.

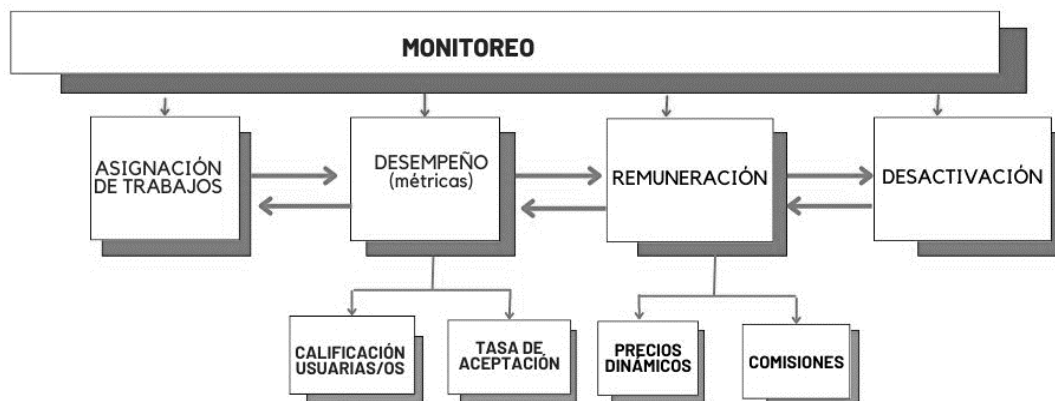
⁴ En muchas plataformas de reparto y transporte de pasajeros el precio de cada trabajo se determina por una tarifa estándar que fluctúa de acuerdo con los niveles de demanda captados algorítmicamente, estableciendo mayores tarifas para las áreas y los momentos de mayor demanda.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO
NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.
Escenario regional, reformas laborales y conflictos

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023



Fuente: Elaboración propia basado en Parent-Rochelleau y Parker (2022) y Lee *et al.* (2015).

Por otra parte, si bien los mecanismos de gestión y control mediados por tecnologías pueden presentarse como una alternativa imparcial frente a los muchas veces discrecionales o sesgados sistemas de gestión ejecutados por personal jerárquico, algunos estudios comienzan a cuestionar esta supuesta neutralidad. Un cuerpo incipiente de la literatura ha comenzado a vislumbrar que la gestión algorítmica puede reproducir e incluso potenciar desigualdades de género, raza y clase (van Doorn, 2017; Mateescu y Nguyen, 2019; OIT, 2021; Aloisi y De Stefano, 2022).

En esta línea de análisis, recientemente han surgido estudios que intersectan el fenómeno del trabajo de plataformas con las cuestiones de género, aunque los avances son aún incipientes (Piasna y Drahokoupil, 2017; Gerber, 2021; Kampouri, 2022; Rani *et al.*, 2022), especialmente a nivel local (Micha *et al.*, 2022). Por un lado, en línea con lo observado a nivel local, existen estudios que señalan que la promesa de flexibilidad horaria de los trabajos de plataformas, en apariencia compatible con las rigideces impuestas por las responsabilidades de cuidado socialmente asignadas a las mujeres, ha motivado la inserción de muchas trabajadoras a esta modalidad de trabajo (Berg *et al.*, 2018; IFC, 2018; Milkman *et al.*, 2021; Centeno Maya *et al.*, 2022; Tandon y Sekharan, 2022; Anwar, 2022), incluso en trabajos típicamente masculinizados, como los analizados en esta ponencia (IFC, 2018; Ghosh *et al.*, 2022; Micha *et al.*, 2022; Centeno Maya *et al.*, 2022; Anwar, 2022; Kwan, 2022). No obstante, comienzan a trascender indicios de que las condiciones laborales impuestas por las plataformas pueden reproducir o incluso amplificar desigualdades de género.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO
NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.
Escenario regional, reformas laborales y conflictos

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

Por otro lado, en lo que atañe a las desigualdades de género en el ecosistema de plataformas digitales, una de las cuestiones que se ha comenzado a evaluar es cómo el modelo de negocios de las plataformas, basado en interfaces digitales y sistemas de gestión algorítmica, interactúa con las desigualdades estructurales que atraviesan las mujeres en el mercado de trabajo (Piasna y Drahokoupil, 2017; Rani *et al.*, 2022; Anwar, 2022). La necesidad de conciliar el trabajo remunerado en la plataforma con el trabajo no remunerado de cuidados condiciona la autonomía de las mujeres trabajadoras para organizar la jornada laboral, en términos de horarios, extensión y de desgaste físico y emocional (Ghosh *et al.*, 2022; Rodríguez-Modroño *et al.*, 2022; Rani *et al.*, 2022; Anwar, 2022). Adicionalmente, el solapamiento horario de las tareas de cuidado con las franjas de mayor demanda (y por consiguiente mayores tarifas) en trabajos como reparto de comida o transporte de pasajeros puede afectar el ingreso obtenido por las mujeres (Micha *et al.*, 2022).

Una limitada disponibilidad para el trabajo remunerado no se alinea con el perfil de trabajador ideal con el que se configuran los sistemas de gestión algorítmica de las plataformas, los cuales tienden a premiar a quienes pueden permanecer en línea durante un mayor rango horario o en los horarios de mayor conveniencia para la empresa (Kwan, 2022). Asimismo, existen estudios empíricos, como Rosenblat (2018), que señalan la posibilidad de que las calificaciones de desempeño realizadas por clientas y clientes presenten sesgos asociados a estereotipos de género, especialmente en actividades típicamente masculinas (por ende, afectando negativamente a las trabajadoras mujeres). Siguiendo el esquema de la figura 1, estas calificaciones sesgadas pueden impactar en la asignación de trabajos, la remuneración y la seguridad laboral, y también puede conducir a la restricción del acceso a canales directos de comunicación entre las y los trabajadores y la empresa, obstaculizando la posibilidad de tener respuestas rápidas ante cualquier conflicto o percance (Haidar y Garavaglia, 2022).

En el caso de los estudios que se han enfocado en aquellos servicios que se desarrollan en la vía pública, como el reparto de comida o el transporte de pasajeros, emerge otra desigualdad de género estructural que pone en desventaja a las mujeres ante las condiciones y expectativas laborales de las plataformas digitales. Se trata de la mayor percepción de inseguridad que suelen tener las mujeres en las calles (Micha *et al.*, 2022; Centeno Maya *et al.*, 2022; Anwar, 2022; Ghosh *et al.*, 2022). Esta percepción no se reduce al temor generalizado a sufrir un robo que sienten tanto trabajadoras como



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO
NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.
Escenario regional, reformas laborales y conflictos

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

trabajadores, sino que adiciona el miedo a sufrir situaciones de acoso o violencia en el medio público que manifiestan las mujeres en mayor proporción. La priorización de la seguridad por sobre otros factores lleva a muchas trabajadoras a resignar trabajar en los horarios nocturnos habitualmente caracterizados por una mayor demanda y mejores tarifas (Micha *et al.*, 2022; Anwar, 2022; Centeno Maya *et al.*, 2022). Por el mismo motivo, muchas elijen realizar una mayor selección de los trabajos aceptados (Kwan, 2022), en términos de las zonas a transitar o de los perfiles de clientes, lo cual repercute sobre las métricas de aceptación y cancelación y, vía el sistema de gestión algorítmica (figura 1), puede afectar la calidad y cantidad de trabajos asignados. Por otro lado, existe evidencia de que la insistencia de los mecanismos de gestión algorítmica para incentivar el trabajo en las franjas de mayor demanda (Lee *et al.*, 2015; Parent-Rochelleau y Parker, 2022) también puede llevar a las mujeres a enfrentar los riesgos de trabajar de noche para poder conseguir una mejor remuneración (Kwan, 2022).

Resumidamente, el incipiente cuerpo de estudios que abordan el trabajo de plataformas desde una perspectiva de género presenta indicios de que, ante las condiciones opacamente impresas en la arquitectura digital, las desigualdades de género estructurales se traducen en limitaciones al desempeño laboral de las mujeres. Ello deriva en una autonomía restringida para organizar la jornada laboral, menores calificaciones, menores ingresos o un mayor riesgo de exposición a situaciones de violencia o acoso. No obstante, si bien la literatura sobre los impactos de los sistemas de gestión algorítmica sobre el trabajo ha comenzado a tomar impulso, aún escasean los estudios que aborden esta cuestión con una mirada de género, especialmente a nivel local. En este sentido, la ponencia busca aportar a la evidencia acumulada hasta el momento en base a un análisis en clave de género sobre la reproducción o amplificación de las desigualdades de género por parte de la arquitectura algorítmica de las plataformas digitales del Área Metropolitana de Buenos Aires. Asimismo, no resulta menor el hecho de que se han seleccionado dos actividades típicamente masculinas que conllevan desigualdades de género adicionales.

Metodología

El trabajo se basa en un estudio de tipo cuanti-cualitativo realizado en el Área Metropolitana de Buenos Aires, que formó parte de un proyecto más amplio sobre el trabajo mediante plataformas



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO
NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.
Escenario regional, reformas laborales y conflictos

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

digitales y las desigualdades de género⁵. El caso del servicio de transporte de pasajeros mediante plataformas se basó en trabajadores de la empresa Uber, mientras que para el trabajo de reparto se incluyó a las diferentes compañías que operaban en los distintos momentos del relevamiento (Pedidos Ya, Glovo, Rappi y UberEats)⁶. La indagación cualitativa implicó la realización de entrevistas individuales telefónicas en junio de 2020, comprendiendo en total a cerca de 70 trabajadoras y trabajadores entrevistados, divididos en partes iguales por ocupación. Además, se buscó que al menos un tercio de las entrevistadas fueran mujeres, a fin de poder dar cuenta de sus experiencias en particular.

La información recopilada en esta primera etapa fue un paso útil para diseñar cuestionarios de formato cerrado –basados en las mismas dimensiones temáticas– para recabar información cuantitativa sobre el tema. La estrategia incluyó información compartida a partir de un acuerdo de cooperación, que fue generada tanto por parte del proyecto de investigación arriba mencionado como por parte de la oficina local de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)⁷. De esta manera, entre julio de 2020 y marzo de 2021, se llevó adelante una encuesta por etapas de 750 casos: 300 de trabajadores de reparto y 450 de conductores de Uber. En ambos casos, se incluyó una cuota intencional específica de 150 mujeres, a fin de contar con suficientes casos para poder extrapolar resultados sobre ellas en particular.⁸

⁵ La primera parte del mismo tuvo lugar entre 2019 y 2022 en el marco del proyecto “Economía de plataformas y servicios personales en el Área Metropolitana del Gran Buenos Aires. Implicancias sobre las condiciones laborales y las desigualdades de género”, con sede en Universidad Nacional General Sarmiento y financiado por la Agence Française de Développement. A partir del 2021 y hasta la actualidad, la indagación continúa como parte del proyecto “El avance de la economía de plataformas sobre el mundo de las ocupaciones de sectores populares en el Área Metropolitana de Buenos Aires. Implicancias sobre las condiciones laborales y las desigualdades de género”, con sede en la Universidad Nacional General Sarmiento y financiado por la Agencia Nacional de Promoción Científica y Tecnológica de Argentina.

⁶ Si al comienzo de la indagación todas estas compañías se encontraban activas, hacia fines del 2020 las empresas Glovo y Uber Eats se retiraron del país.

⁷ Para el caso específico de la base general de repartidores se utilizó una encuesta local realizada por la OIT en julio de 2020 que funcionó en buena medida como guía para el diseño del resto del relevamiento realizado.

⁸ Dado que las empresas bajo estudio sólo brindan información general y estimada sobre el universo de sus trabajadores, el tamaño de la muestra estuvo determinada por el criterio de afijación simple (la cantidad de repartidores es algo menor que la de conductores Uber dado que, como se explicara en la nota al pie precedente, en ese caso puntual se trata de una base proporcionada por la OIT cuyo tamaño ya venía dado). En cualquier caso, para todos los segmentos de casos aquí utilizados –ya sea delimitados por ocupación, por género o por ambos– se controló que el tamaño de la muestra permitiera extraer resultados estadísticamente válidos, es decir, con un margen de error y nivel de confianza aceptables (el margen de error oscila entre el 5,6 y el 7,7% según el segmento de que se trate y el nivel de confianza se sitúa en el 95% en todos ellos).



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO
NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.
Escenario regional, reformas laborales y conflictos

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

Con respecto al muestreo, tanto para la encuesta como para la indagación cualitativa se utilizó un diseño no probabilístico mixto: en una primera etapa se realizó un muestreo virtual online a través de redes sociales donde interactúan estos trabajadores, buscando representar diferentes características socio-demográficas de esta población, incluyendo su distribución territorial. En una segunda etapa, se realizó un muestreo por bola de nieve tradicional, utilizando un incentivo económico por participación y limitando a dos el número de contactos que cada trabajador podía proporcionar, a fin de garantizar la mayor heterogeneidad y representatividad posible a la muestra. Las encuestas fueron administradas a través del sistema CATI (Computer Assisted Telephone Interviewing; acrónimo en inglés).

¿Dónde, cuándo y cuánto tiempo trabajan las mujeres? Un análisis de la propagación de desigualdades de género mediante la gestión algorítmica

Tal como se señaló en la introducción, el objetivo de este trabajo es realizar un análisis de las restricciones de género que preexisten a las plataformas bajo estudio para indagar sobre cómo los algoritmos pueden estar reproduciendo o incluso reforzando este tipo de desventajas iniciales.

Una primera restricción relacionada con inequidades de género preexistentes que experimentan las mujeres repartidoras y conductoras, tiene que ver con las responsabilidades de cuidado y su conciliación con el trabajo mediante la plataforma. Esta restricción se encuentra principalmente vinculada a la presencia de niños en el hogar, y como se verá a continuación, repercute en términos de cuánto tiempo, dónde y cuándo pueden trabajar las mujeres.

En efecto, cerca de la mitad de las repartidoras y conductoras encuestadas declara que en su hogar hay personas que requieren cuidados (aunque predomina ampliamente el cuidado de niñas, niños y adolescentes, también aparecen en menor medida alusiones al cuidado de adultos mayores). Y asimismo, la mayoría de estas trabajadoras se declara la principal responsable de proveer esos cuidados y también la principal responsable de las tareas domésticas asociadas.

Como es de esperar, tener menores a cargo implica un límite para las conductoras y repartidoras en términos de **cuánto tiempo** pueden dedicar a su trabajo mediante la plataforma. En estas profesiones caracterizadas por la sobrecarga laboral, muchas trabajadoras señalan la diferencia que observan en cuanto al tiempo dedicado al trabajo entre ellas y sus compañeros varones:



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO
NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.
Escenario regional, reformas laborales y conflictos

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

- “Ya te digo, los hombres pueden trabajar todo el tiempo que quieran. (...) Para las mujeres, al menos para las que somos madres, es diferente. Por ejemplo, yo soy la que se encarga [del trabajo doméstico y de cuidados], (...) así que trabajo cuando puedo: después de comer, cuando los chicos están en el colegio, (...) o cuando viene mi madre, (...) y dependo mucho de mi madre, (...) si uno de mis hijos se enferma no voy a trabajar” (Noelia, repartidora, 30 años, cinco hijos de entre 4 y 11 años).

- “Pero al tener una nena de 4 años en algún momento yo tengo que parar y llevarla al jardín o darle de comer. Te complica porque en realidad vos necesitás ganar dinero. Y si vos parás, está divino que te ocupes de todo... pero en realidad todas las horas que vos parás no te las paga nadie” (Adela, conductora, 43 años, cuatro hijos de entre 4 y 24 años).

Siguiendo un típico patrón de distribución del trabajo por género, cuando hay niños en el hogar, a medida que las madres reducen su tiempo de trabajo remunerado, los padres tienden a aumentarlo (Faur y Pereyra, 2019). En este sentido, no son infrecuentes las afirmaciones de entrevistados varones del estilo: *“trabajo de sol a sol porque tengo hijos que alimentar”*. Y, muchas veces, están respaldadas por percepciones similares de las mujeres: *“los hombres tienen que trabajar más horas porque tienen más responsabilidad de llevar dinero a la casa”*.

Mientras que las limitaciones en términos del tiempo disponible para dedicar a las plataformas tienen consecuencias obvias en términos de los ingresos mensuales que se pueden obtener, en el caso de las empresas de reparto los algoritmos operan penalizando aún más este tipo de situaciones. Esto sucede porque en las plataformas de reparto una parte de los sistemas de puntuación de los trabajadores se basa en el número total de entregas realizadas, y, a su vez, el puntaje suele afectar cuestiones clave como la posibilidad de elegir horarios convenientes, la cantidad de pedidos que se reciben, el acceso a promociones y, en definitiva, el nivel de ingresos generados.⁹

⁹ Según estos sistemas de puntuación, los repartidores se clasifican teniendo en cuenta el número acumulado de pedidos completados, la tasa de aceptación (porcentaje de solicitudes aceptadas sobre el total de solicitudes recibidas), la tasa de cancelación (porcentaje de solicitudes canceladas tras ser aceptadas), y el puntaje asignado por los clientes.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO
NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.
Escenario regional, reformas laborales y conflictos

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

Una menor puntuación en el reparto suele repercutir en el precio por distancia recorrida (en la muestra analizada tres de las cuatro empresas operadoras aplicaban esta política al momento del relevamiento), y también repercute en la cantidad y el tipo de pedidos que reciben los repartidores. Por ejemplo, los pedidos que implican distancias más largas y, por lo tanto, una mejor remuneración, tienden a ofrecerse primero a los trabajadores con mejor puntuación. Además, algunas plataformas dan prioridad a los trabajadores con mayor puntuación para la elección de los turnos semanales más demandados (dos de las cuatro empresas operadoras aplicaban esta política). Esto significa que la gestión algorítmica de la mayoría de las empresas de reparto premia la dedicación intensiva, que, como ya se ha comentado, las mujeres tienen dificultades para sostener. Como afirma un repartidor:

“Si querés que te vaya bien, tienes que trabajar todo el día... 12 horas al día diría yo: entonces conseguís una buena puntuación, buenas tarifas y los mejores trabajos”
(Erwin, repartidor, 21 años).

Las restricciones relacionadas con las responsabilidades domésticas y de cuidado, y en consecuencia, estar disponible para poder cumplir con ellas, también implican condicionamientos en términos de **dónde** pueden trabajar las repartidoras y las conductoras. Estas limitaciones tienden a confinar la zona de trabajo y suponen la selección de servicios en función de la distancia de desplazamiento que implican desde/hacia su hogar. Leila, una repartidora que vive con su hija de 6 años, y Viviana, conductora de Uber y madre de tres hijos, explican su estrategia de selección de servicios para poder volver rápidamente a su hogar si lo exigen los precarios arreglos de cuidado de sus hijos:

- “Dejo a mi hija con vecinos para poder trabajar, es un favor, así que no me puedo dar el lujo de irme muy lejos, tengo que estar disponible si surge algo” (Leila, repartidora, 31 años, una hija de 6 años).

- “(...) para mí es súper importante poder largar todo y volver a casa si me necesitan los chicos, además mis hijos tienen distintos horarios de colegio, (...) entonces trato de manejarme por la zona para poder buscarlos” (Viviana, conductora, 43 años, tres hijos de entre 9 y 17 años).



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO
NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.
Escenario regional, reformas laborales y conflictos

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

Además, si bien esta situación aplica a las madres trabajadoras de estas plataformas en general, como es de esperar, afecta aún más a aquellas repartidoras que trabajan con bicicletas:

“Si manejara una moto tal vez me movería fuera del barrio, pero con la bici... siempre estoy alerta por si tengo que aparecer por casa” (Jeannete, repartidora, 30 años, un hijo de 5 años).

En consecuencia, muchas madres trabajadoras suelen rechazar solicitudes de entrega/viaje debido a la distancia que las separa del hogar. Dado que la tasa de aceptación del servicio por parte de los repartidores y los conductores¹⁰ es uno de los factores que contribuyen a obtener una buena puntuación, esta situación tiende a afectar el puntaje de las mujeres. Mientras que para los repartidores una puntuación baja tiene consecuencias muy notables -que se han descrito anteriormente-, en el caso de los conductores de Uber también hay repercusiones negativas. En concreto, los conductores que se encuentran en la escala más baja de la clasificación no tienen acceso a los detalles de cada viaje solicitado, como la distancia a recorrer, el destino y el precio del viaje. Y en los hechos, tener que aceptar solicitudes de viaje a ciegas puede ser una restricción importante para hacer un uso más eficiente de la plataforma, tal como afirma José:

“Cuando yo tomo un viaje, una de las grandes incógnitas que tenemos nosotros es cuánto durará el viaje. (...) con la mejor categoría te indica al momento que te llega la alerta del viaje, te dice la puntuación que tiene el pasajero, a cuántos kilómetros se encuentra el pasajero y ya te informa qué duración estimada va a tener el viaje, entonces, eso es una información muy buena para el conductor” (José, conductor, 31 años).

Por último, la carga del cuidado de los hijos que recae sobre las mujeres también limita la posibilidad de aceptar determinados turnos de trabajo, especialmente los que implican trabajar de noche y/o durante los fines de semana. Por lo tanto, esto afecta al momento en que las mujeres repartidoras y conductoras pueden trabajar: el **cuándo**. Notoriamente, las mujeres entrevistadas que asumen esta

¹⁰ La plataforma puntúa a los conductores de Uber combinando la tasa de aceptación, la tasa de cancelación y la calificación de los clientes.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO
NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.
Escenario regional, reformas laborales y conflictos

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

responsabilidad relatan que tienden a circunscribir sus elecciones de las franjas horarias de trabajo a aquellas en las cuales tienen cubierto el cuidado de los hijos:

“No, no puedo los fines de semana, encuentro el tiempo para trabajar con la *app* más que nada cuando mis hijos están en la escuela, no elijo el turno, trabajo cuando puedo” (Noelia, repartidora, 30 años, 5 hijos de entre 4 y 11 años).

“... como te decía, era dejar a mi hijo al jardín a las 9 [de la mañana] y de ahí arrancar hasta las 4 y media, 5, 6 [de la tarde], pero bueno mi horario era de día. O sea, yo tengo ese impedimento, en realidad no sé si es un impedimento pero es lo que me toca digamos, que es tener un niño pequeño, entonces los horarios me los acomodo cuando no está él” (Cecilia, conductora, 39 años, tiene un hijo de 6 años).

Esta adaptación de las jornadas de trabajo según las responsabilidades de cuidado impacta en el desempeño laboral de las mujeres a través del mecanismo de fijación de precios que tienen las plataformas. El mismo está basado en una tarifa dinámica calculada mediante un algoritmo que genera un multiplicador según la cantidad de pedidos que se registran en ese momento. Por lo tanto, las mujeres se ven penalizadas en términos del precio pagado por distancia recorrida debido al desaprovechamiento de las franjas horarias más redituables por ser las de alta demanda: los horarios de entrada y salida de las oficinas y los colegios, durante las noches y los fines de semana (y especialmente en las noches de fin de semana). En general, estas disparidades en las prácticas laborales de mujeres y varones y la consecuente desventaja para las mujeres son reconocidas por las trabajadoras:

- “Y yo sé que de noche se gana mucho mejor, más cara la tarifa y a la mañana bien temprano también. Pero imaginate que si tengo que salir de noche tengo que cambiar toda mi vida para ganar un billete más” (Cecilia, conductora, 39 años, tiene un hijo de 6 años).

- “Si me pongo a comparar, eso tiene de distinto un hombre que una mujer, yo hablo con los hombres y me dicen “no, yo salgo a tal hora porque a tal hora se gana más”, te re banco, te entiendo, pero yo no salgo a esa hora porque esa hora la comparto con mis



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO
NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.
Escenario regional, reformas laborales y conflictos

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

hijos ¿me entendés?” (Viviana, conductora, 43 años, tiene tres hijos de entre 9 y 17 años).

La segunda inequidad de género preexistente que implica restricciones para las mujeres trabajadoras de estas plataformas se relaciona con los condicionamientos que derivan de la mayor vulnerabilidad relativa de las mujeres ante la inseguridad callejera, la violencia y el acoso. En este sentido, se observa que la percepción de la inseguridad afecta en mayor medida al comportamiento de las trabajadoras en relación a **cuándo y dónde** trabajan. Si bien la inseguridad en la calle es una preocupación compartida por varones y mujeres, las entrevistas dejan entrever que las mujeres se sienten más expuestas a esta problemática:

- “A la noche se mueve muchísimo más pero (...) no lo hago porque no es lo mismo no conocer una calle de día que no conocer de noche. Otra cosa: estás con efectivo encima, con el celular (...) da mucho miedo, te puede pasar cualquier cosa” (Andrea, repartidora, 23 años).

- “Me gustaría volver a trabajar a la noche, pero no me animo (...) hay menos gente y bueno, por la vez que le robaron a mi pareja cuando estaba trabajando (...) me empezó a dar miedo (...) entonces empecé a salir sólo al mediodía. Y bueno bajó muchísimo mis ingresos. Yo creo que los hombres se van a cualquier lado con tal de hacer más plata, la mujer lo piensa un poco más” (Samanta, repartidora, 34 años).

- “(...) creo que a la mujer le da más miedo también porque se siente indefensa frente a determinadas circunstancias” (Felipe, conductor, 43 años).

Además del peligro a sufrir robos y violencia callejera, las trabajadoras expresan su temor -muchas veces respaldado por experiencias concretas- a sufrir situaciones de acoso sexual. Esta preocupación es especialmente marcada entre las conductoras de Uber, que en general se sienten vulnerables al estar solas adentro de un auto con un desconocido. Estos temores relacionados con la inseguridad tienden a intensificarse durante la noche debido tanto a la menor visibilidad como a la menor circulación de personas, como describe Romina, una conductora de Uber:



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO
NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.
Escenario regional, reformas laborales y conflictos

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

“Por las noches estás expuesta a un montón de cosas, (...) robos, acoso, (...) una vez un hombre no quiso bajarse del auto hasta que le di un beso” (Romina, conductora, 33 años).

La tendencia de las mujeres a evitar las noches por razones de seguridad supone, una vez más, un obstáculo para beneficiarse tanto de las horas de mayor demanda como de las consiguientes mayores tarifas pagadas por distancia, tal como expresa el siguiente testimonio:

“Mi pareja sufrió un robo por la noche trabajando en esto así que me asusté y empecé a trabajar por la tarde: mis ingresos bajaron mucho... él sigue de noche... los hombres se centran en las ganancias pero las mujeres somos más precavidas” (Samanta, repartidora, 34 años).

En este sentido, resulta interesante notar que los datos de la encuesta reflejan de manera categórica el menor uso por parte de las mujeres de las franjas horarias de la noche, producto tanto de los condicionantes de cuidado como de las percepciones de inseguridad. En efecto, mientras que casi el 80% de los varones repartidores declara trabajar durante la noche (desde las 20 horas en adelante), sólo el 40% de las repartidoras mujeres declara que lo hace habitualmente. En el caso de los conductores de Uber, mientras que el 43% de los varones declara trabajar por la noche, sólo el 20% de las mujeres conductoras afirma hacerlo.

Por otro lado, las inequidades respecto a las percepciones sobre la inseguridad callejera también penalizan en mayor medida a las mujeres que a los varones mediante la tasa de aceptación de servicios que forma parte del sistema de puntuación de estas plataformas. Así, muchas decisiones de las trabajadoras mujeres en torno a rechazar pedidos se basan en la presunta peligrosidad del punto de destino: *“Si creo que hay un lugar complicado no lo agarro, no voy (...) lo pienso sí, porque me baja el puntaje, (...) pero bueno la seguridad primero”*; *“Si no conocés bien la zona a dónde te manda la aplicación, si te genera dudas, si pensás que puede ser medio peligrosa...y no vas, es un garrón porque te baja el puntaje cuando rechazás”*.

Como se explicó previamente, los rechazos de servicios son un componente del puntaje de los trabajadores que afecta su rendimiento laboral en términos de los ingresos que pueden obtener. En el



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO
NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.
Escenario regional, reformas laborales y conflictos

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

caso del reparto un puntaje bajo impacta negativamente en su rendimiento a través de una reducción del pago por distancia y del menor acceso a los mejores pedidos y turnos de trabajo. En el caso del transporte de pasajeros, un menor puntaje perjudica a los conductores a través del menor acceso a información clave para hacer un uso más eficiente de la plataforma.

Por último, en el trabajo de campo se encontró una restricción de género adicional que opera penalizando el rendimiento laboral de las mujeres y tiene que ver con el acceso desigual a los vehículos motorizados, los cuales constituyen el principal recurso productivo para estas ocupaciones. En el caso del transporte de pasajeros, no se observa una significativa desigualdad entre varones y mujeres en este aspecto, es decir, el porcentaje que trabaja con vehículo propio (versus pagar un alquiler por el mismo) es similar entre conductores varones y conductoras mujeres. Pero en el caso del trabajo de reparto, los datos de la encuesta muestran una clara desigualdad: mientras que el 40% de los varones declaró utilizar moto o auto para desarrollar su trabajo, esta proporción desciende a la mitad en el caso de las repartidoras mujeres (21%).

Depender de una bicicleta para trabajar implica un ritmo más lento en las entregas y, por lo tanto, menores ingresos obtenidos en un mismo periodo de tiempo, en relación a los repartidores que trabajan con moto o auto. Pero ésta no es la única consecuencia: los repartidores que poseen motocicletas tienden a trabajar más horas, ya que el desgaste físico es menor. Esta desigualdad en el acceso a los vehículos motorizados no sólo afecta a los ingresos totales que pueden obtener las mujeres, sino también a la puntuación alcanzada, ya que, como se ha explicado anteriormente, los sistemas de puntaje de las plataformas de reparto tienden a premiar la dedicación horaria intensiva. Además, existe la percepción compartida de que, recientemente, los algoritmos han empezado a dar prioridad a los repartidores con moto para las asignaciones de trabajo, tal como señala Sabrina:

“Sí, a mí me cuesta un poco ahora porque no me llegan muchos pedidos: como te decía, ellos [las plataformas] tienen preferencias por los que tienen motos, (...) a mis compañeros con motos les llegan 3 o 4 pedidos a la vez y a mí no me llega nada, (...) entonces los que trabajamos con bicicleta somos como...“opcionales”: cuando la



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO
NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.
Escenario regional, reformas laborales y conflictos

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

demanda es alta y no hay suficientes repartidores, entonces nos liberan pedidos a nosotros” (Sabrina, repartidora, 34 años).

Entre las razones esbozadas por las repartidoras encuestadas para explicar las mayores dificultades que experimentan para acceder a los vehículos más eficientes para trabajar se destaca – de manera previsible – el carácter oneroso de esta adquisición: 66% de las repartidoras que no tienen moto lo mencionan como una de las causas. También se mencionó el hecho del gasto fijo de mantenimiento que representa este tipo de vehículo (42%), que requeriría una dedicación intensiva al trabajo y, como se ha visto anteriormente, esto es difícilmente sostenible para la mayoría de las mujeres debido a sus responsabilidades de cuidado y/o a restricciones relacionadas con la seguridad. Asimismo, en la encuesta las mujeres también mencionaron con una frecuencia importante (42%) la percepción de un mayor nivel de riesgo y exposición en este medio de transporte. En este sentido, las entrevistas en profundidad aluden fundamentalmente a los accidentes y robos: *“me da mucho miedo la moto, no me siento segura pues, y he visto muchos accidentes con las motos”*; *“porque hoy en día lo que primero te quieren robar es la moto”*. Por último, un porcentaje también importante aludió a la falta de experiencia para conducir estos vehículos (35%). En efecto, hay amplia coincidencia entre las entrevistadas en el relevamiento cualitativo respecto a que las diferencias observadas en términos del uso de este tipo de medio de transporte se encuentran estrechamente relacionadas con patrones culturales acerca de la relación de varones y mujeres con las motos: *“Pasa que un hombre se compra una moto para ir a hacer facha o para ir a trabajar y llegar más rápido, (...) a una mina no se le va a ocurrir nunca comprarse una moto por ninguna de esas opciones”*; *“Es algo que creo que socialmente ahí sí está el estereotipo muy fuerte de que la moto es para los hombres y no para las mujeres”*.

En relación a esto último, como observación final vale la pena señalar que en el caso del transporte de pasajeros, aunque el análisis cuantitativo no muestra diferencias basadas en el género en cuanto al acceso al vehículo, las estadísticas descriptivas y la información cualitativa sugieren que existe cierta “autoselección” de las mujeres al unirse a la plataforma, inclinada hacia aquellas que ya tenían alguna experiencia de trabajo en el sector del transporte, la logística o de la industria automotriz. Al examinar la trayectoria laboral de las mujeres conductoras, se observa que, si bien los conductores varones



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO
NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.
Escenario regional, reformas laborales y conflictos

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

suelen proceder de una gran variedad de ocupaciones (Filipetto *et al.*, 2022), en el caso de las mujeres se puede advertir que en muchos casos estas se desempeñaron en actividades que implicaban el trato con vehículos o su conducción (vendedoras a domicilio, emprendedoras que realizaban sus propios servicios de reparto, empleadas de concesionarios de autos, de empresas de logística o de pequeñas agencias de taxis). De esta manera, las conductoras que se unen a Uber tienden a ser mujeres que de alguna manera ya habían conseguido desafiar la segregación de género en el sector del transporte y su participación en el rubro conforma experiencias y aprendizajes que se configuran como antecedentes que las animaron a desarrollar el trabajo actual (García, 2022).¹¹

A modo de conclusión

El incremento de la presencia de mujeres en el trabajo de reparto y de transporte de pasajeros, ocupaciones típicamente dominadas por varones, constituye un avance en términos de modificar la tradicional segregación horizontal de género en el mercado de trabajo. Sin embargo, a pesar de las ventajas que las plataformas pueden ofrecer para el ingreso de trabajadoras en ocupaciones masculinizadas, esta ponencia muestra que las experiencias laborales de las mujeres en este ámbito siguen estando teñidas por dificultades que afectan su desempeño laboral.

El análisis desarrollado revela que las mujeres enfrentan un conjunto de desventajas iniciales para desempeñar su trabajo mediante las plataformas y que los sistemas de gestión algorítmica tienden a penalizar aún más a las trabajadoras que experimentan estas barreras. En primer lugar, tanto las plataformas de reparto como las de transporte de pasajeros bajo estudio recompensan las bajas tasas de rechazo de trabajos con puntuaciones altas. En este sentido, se observan ciertas penalizaciones experimentadas por las mujeres, las cuales tienden a rechazar solicitudes de trabajos con frecuencia debido tanto a preocupaciones relativas a la (in)seguridad como a obstáculos asociados a responsabilidades de cuidado. A su vez, dependiendo de la ocupación y de la plataforma, las puntuaciones más altas se asocian a una serie de beneficios, como mejores salarios, mejores ofertas de trabajo, mayor disponibilidad de turnos y más información sobre los trabajos a realizar. En segundo

¹¹ Al respecto, cabe destacar que las pocas mujeres entrevistadas que alquilaban el auto para trabajar relataron haber sufrido discriminación en los foros donde se ofrecen los alquileres, en forma de falta de respuesta por parte de la mayoría de los propietarios e incluso burlas por parte de compañeros varones que también pretendían alquilar un vehículo.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO
NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.
Escenario regional, reformas laborales y conflictos

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

lugar, las plataformas también asignan mejores tarifas durante los periodos de mayor demanda, en especial durante las noches, franja que muchas mujeres tienden a evitar fundamentalmente por motivos de seguridad. Lo mismo ocurre durante los fines de semana, cuando muchas trabajadoras tienen dificultades organizar el cuidado de sus hijos. Y en tercer lugar, las plataformas de reparto tienden a asignar mejores tarifas a los trabajadores con una intensa dedicación horaria y a los que pueden desplazarse a mayor velocidad, ámbitos en los que las mujeres están en desventaja frente a sus pares varones por tener menor acceso a vehículos motorizados para trabajar.

Como sucede en la mayor parte del mundo, la definición de un régimen regulatorio capaz de enmarcar el trabajo en plataformas es aún una tarea pendiente en Argentina. La regulación pendiente representa una oportunidad de aplicar un enfoque sensible al género a fin de tener en cuenta las necesidades de las mujeres en este ámbito. En este sentido, el análisis de la presente ponencia sugiere que es deseable que la regulación de las plataformas en Argentina incluya consideraciones sobre cómo corregir el sesgo algorítmico de género observado. Esto podría realizarse mediante la revisión de la definición de los beneficios y sanciones asociados al comportamiento de los trabajadores -en términos de la cantidad de horas trabajadas, la cantidad de servicios realizados, la tasa de rechazos de trabajos, entre otras-. Asimismo, los anteproyectos de ley que buscan regular y controlar estas actividades podrían desempeñar un papel en la promoción de la transparencia de los sistemas de gestión de las empresas, así como en la promoción de algunas formas de compensación por los efectos discriminatorios de la gestión algorítmica. En el caso de las plataformas de trabajos masculinizados resultaría especialmente pertinente examinar el proceso de construcción de los parámetros de evaluación de la gestión algorítmica, considerando la posibilidad de que los algoritmos, al nutrirse de una retroalimentación de datos de trabajadores principalmente masculinos, produzcan parámetros sesgados y difíciles de alcanzar para las mujeres trabajadoras restringidas por distintas desigualdades de género.

En esta dirección, la empresa Uber ha lanzado recientemente en varios países de América Latina (incluida la Argentina) iniciativas que buscan reducir la sensación de inseguridad/vulnerabilidad entre las conductoras. Por un lado, se puso en marcha la herramienta Uber Ellas, disponible para las trabajadoras mujeres, a través de la cual las conductoras pueden optar por recibir únicamente



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO
NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.
Escenario regional, reformas laborales y conflictos

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

solicitudes de viaje de pasajeras identificadas como mujeres.¹² Y, por otro lado, también se lanzó la campaña de concientización “Fuera de Juego”, que difunde videos al interior de la comunidad de trabajadores/as y clientes de estas aplicaciones. Los mismos buscan advertir sobre posibles conductas inapropiadas entre ambas partes, prestando particular atención a las situaciones de acoso sexual. Si bien aún no se cuenta con estudios en torno al impacto de estas acciones, son herramientas que podrían contribuir a continuar atrayendo mujeres a la actividad y también a que las conductoras puedan beneficiarse de aprovechar en mayor medida las tarifas nocturnas y/o de reducir los rechazos de servicios por motivos de seguridad. Aunque estas iniciativas no bastan para resolver todas las cuestiones planteadas - sin duda, las actividades laborales que tienen lugar en la vía pública implican retos especiales a este respecto -, sus resultados deben seguirse de cerca ya que pueden alimentar planteamientos normativos más amplios.

Referencias bibliográficas

- Aloisi, A. y De Stefano, V. (2022). *Your boss is an algorithm: artificial intelligence, platform work and labour*. Bloomsbury Publishing.
- Anwar, M.A. (2022). Platforms of inequality: gender dynamics of digital labour in Africa. *Gender & Development*, 30(3), 747-764.
- Barzilay, A. y Ben David, A. (2017). Platform Inequality: Gender in the Gig-Economy. *Seton Hall Law Review*, (47), 393-431.
- Berg, J., Furrer, M., Harmon, E., Rani, U. y Silberman, S. (2018). *Digital labour platforms and the future of work. Towards decent work in the online world*. Geneva: International Labour Organization.
- Centeno Maya, L.A, Heatley Tejada, A., Rodríguez Martínez, A., Rodríguez Leal-Isla, A.L., Jaramillo-Molina, M.E. y Rivera-González, R.C. (2022). Food delivery workers in Mexico City: a gender perspective on the gig economy. *Gender & Development*, 30(3), 601-617.
- Chen, M. K., Chevalier, J., Rossi, P. y Oehlsen, E. (2019). “The value of flexible work: Evidence from Uber drivers”, *Journal of political economy*, 127(6): 2735-2794.
- De Stefano, V. (2016). The rise of the just-in-time workforce: On-demand work, crowdwork, and labor protection in the gig-economy, *Comp. Lab. L. y Pol’y J.* 37, 471.

¹² Esta selección se puede activar y desactivar en cualquier momento del día y durante la cantidad de horas que cada conductora desee.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO
NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.
Escenario regional, reformas laborales y conflictos

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

Faur, E. y Pereyra, F. (2019). Caring for children and the elderly in Argentina: A grammar of class and gender inequalities, *Women's Studies International Forum*, 72, pp. 25-31.

Filipetto, S., Micha, A., Pereyra, F., Poggi, C. y Trombetta, M. (2022). Labour transitions that lead to platform work: Towards increased formality? Evidence from Argentina. AFD Research Papers no. 233. Paris: Agence Française de Développement.

Garavaglia, P. (2022). El avance de las plataformas de trabajo en Argentina, Documento de Trabajo N° 212, Buenos Aires: CIPPEC.

García, M. (2022). Labour market trajectories and conciliation efforts among female Uber drivers, AFD Research Papers no. 237. Paris: Agence Française de Développement.

Gerber, C. (2022). Gender and precarity in platform work: old inequalities in the new world of work. *New Technology, Work and Employment*, 37(2), 206-230.

Ghosh, A., Mubashira, Z. y Ramachandran, R. (2022). Locating women workers in the platform economy in India – old wine in a new bottle?. *Gender & Development*, 30(3), 765-784.

Haidar, J. y Garavaglia, P. (2022). La “Uberización” del trabajo en el transporte de pasajeros: Uber, Cabify, Beat y Didi en el AMBA. *Método CITRA N°12*.

Howcroft, D. y Bergvall-Kåreborn, B. (2019). A typology of crowdwork platforms, *Work, Employment and Society*, 33(1), 21–38.

Infobae (14/09/2019) ‘Bajo el lema "Juntas en el viaje" Uber realizó un encuentro con más de 400 conductoras’

<https://www.infobae.com/sociedad/2019/09/14/bajo-el-lema-juntas-en-el-viaje-uber-realizo-un-encuentro-con-mas-de-400-conductoras/>.

International Finance Corporation (IFC) (2018). *Driving toward equality: women, ride-hailing, and the sharing economy*. Washington, D.C.: IFC.

Kampouri, E. (2022). Gendering platform research: Theoretical and methodological considerations, *Work Organisation, Labour y Globalisation*, 16 (1), 14-33.

Kasy, M. y Rediet, A. (2021). ‘Fairness, equality, and power in algorithmic decision making’, FAacT ‘21: Proceedings of the 2021 ACM Conference on Fairness, Accountability, and Transparency, 576–86.

Kwan, H. (2022). Gendered precarious employment in China’s gig economy: exploring women gig drivers’ intersectional vulnerabilities and resistances. *Gender & Development*, 30(3), 551-573.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO
NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.
Escenario regional, reformas laborales y conflictos

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

Lee, M. K., Kusbit, D., Metsky, E. y Dabbish, L. (2015). Working with machines: The impact of algorithmic and data-driven management on human workers. En: Proceedings of the 33rd annual ACM conference on human factors in computing systems (pp. 1603-1612).

Lobel, O. (2018). Coase and the platform economy. En Davidson, N., Finck, M. y Infranca, J. J. (eds) *The Cambridge Handbook of the Law of the Sharing Economy*. San Diego: Cambridge University Press, 67-77.

Los Andes (11/11/2021) “Una app de viajes incrementó más del 30 por ciento la cantidad de socias conductoras activas”.
<https://www.losandes.com.ar/economia/una-app-de-viajes-incremento-mas-del-30-la-cantidad-de-socias-conductoras-activas/>.

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

Mateescu, A. y Nguyen, A. (2019). *Algorithmic management in the workplace*. New York: Data and Society Research Institute.

Micha, A., Poggi, C. y Pereyra, F. (2022). When women enter male-dominated territories in the platform economy: gender inequalities among drivers and riders in Argentina. *Gender & Development*, 30(3), 575-600.

Milkman, R., Elliott-Negri, L., Griesbach, K. y Reich, A. (2021). Gender, Class, and the Gig Economy: The Case of Platform-Based Food Delivery, *Critical Sociology*, 47(3), 357–372.

Oranburg, S. y Palagashvili, L. (2018). The gig economy, smart contracts, and disruption of traditional work arrangements. Smart Contracts, and Disruption of Traditional Work Arrangements. J Rochester, NY: [s. n.], 2018.

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2020). *El trabajo en las plataformas digitales de reparto en Argentina: Análisis y recomendaciones de política*. Buenos Aires: OIT.

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2021). *World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work*. Geneva: OIT.

Parent-Rocheleau, X. y Parker, S. K. (2022). Algorithms as work designers: How algorithmic management influences the design of jobs, *Human Resource Management Review*, 32(3), 100838.

Piasna, A. y Drahokoupil, J. (2017). Gender inequalities in the new world of work. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 23(3), 313-332.

Purcell, C. y Brook, P. (2020). At least I’m my own boss! Explaining consent, coercion and resistance in platform work, *Work, Employment and Society*, 1-16.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO
NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.
Escenario regional, reformas laborales y conflictos

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

Rani, U. y Furrer, M. (2021). “Digital labour platforms and new forms of flexible work in developing countries: algorithmic management of work and workers”, *Competition & Change*, 25(2): 212–36.

Rani, U., Castel-Branco, R., Satija, S. y Nayar, M. (2022). Introduction: Women, work, and the digital economy. *Gender & Development*, 30(3), 421-435.

Risak, M. (2017). *Fair working conditions for platform workers. Possible regulatory approaches at the EU level*. Friederich Ebert Stiftung.

Rodríguez-Modroño, P., Agenjo-Calderón, A. y López-Igual, P. (2022). Platform work in the domestic and home care sector: new mechanisms of invisibility and exploitation of women migrant workers. *Gender & Development*, 30(3), 619-635.

Rosenblat, A. (2018). *Uberland. How algorithms are rewriting the rules of work*. Oakland: University of California Press

Sadin, É. (2022). *La humanidad aumentada. La administración digital del mundo*. Buenos Aires: Caja Negra.

Schor, J. B., Attwood-Charles, W., Cansoy, M., Ladegaard, I. y Wengronowitz, R. (2020). Dependence and precarity in the platform economy. *Theory and Society*, 49(5–6), 833–861.

Sobrino Ruiz, M. y González, P. (2017). *El desarrollo de la economía colaborativa y los modos digitales de prestación de servicios*. Boletín económico de ICE, Información Comercial Española, (3086), 31-42.

Tandon, A. y Sekharan, A. (2022). Labouring (on) the app: agency and organisation of work in the platform economy. *Gender & Development*, 30(3), 687-706.

van Doorn, N. (2017). Platform labor: On the gendered and racialized exploitation of low-income service work in the ‘on-demand’ economy. *Information, Communication y Society*, 20(6), 898–914.

Wood, A.J. (2021). *Algorithmic Management Consequences for Work Organisation and Working Conditions*. Sevilla: European Commission, 2021, JRC124874.