



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

16° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo – ASET

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

Coordinadores: María Noel Bulloni, Andrea Del Bono, Mariana Fernández Massi

Título: Perfil socio-económico y laboral de los jóvenes trabajadores de plataformas digitales de reparto en la ciudad de Paraná¹.

Autores: César Sione; Graciela Mingo; Laura Bevilacqua; Manuel Cavia (Universidad Nacional de Entre Ríos – UNER)

Palabras clave: Repartidores - Plataformas Digitales- Perfiles y características laborales

INTRODUCCIÓN

Convoca nuestra atención el auge en los últimos años de la actividad de delivery a partir de la pandemia por COVID-19 y cómo el incesante avance de las nuevas tecnologías al interior del mundo del trabajo modifica y flexibiliza las relaciones laborales, centrándonos en un segmento de trabajo de tipo a demanda (Madariaga et al, 2019) como es el trabajo de reparto desde plataformas digitales. Éstas brindan alternativas rápidas ante la escasez de trabajo, direccionando principalmente su oferta de empleo a trabajadores y trabajadoras con baja calificación y con ciertos requisitos de ingreso al momento de aplicar en la app. Por eso atraen mayoritariamente a jóvenes de una endeble trayectoria laboral signada por una escasez de oferta de trabajo formal, digno o decente -al decir de la OIT- en estos tiempos de problemática económica e inflación que restringe las oportunidades de generación de empleo y dificulta el ingreso principalmente de los/as jóvenes al mercado de trabajo como en este caso a nivel local paranaense. Agregamos que al igual que Del Bono (2019) la preocupación está puesta en la situación de empleo de los repartidores, en lo que se refiere a la relación entre la plataforma entendida como el empleador, entre otros puntos.

¹ Esta ponencia se inscribe en el marco del Proyecto de Investigación “*Trabajadores de reparto desde plataformas digitales en la ciudad de Paraná. Trabajo devenido esencial con la pandemia*”, desarrollado en la Facultad de Trabajo Social con la dirección de César Sione, financiado por la SICTFHR, UNER.



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

En este recorte nos proponemos abordar una parte de este fenómeno relacionada a describir algunas características, rasgos y perfiles de los trabajadores y las trabajadoras de reparto (autodenominados “Riders”) junto a las condiciones laborales actuales de dichos trabajadores/as de distintas plataformas digitales que operan en la ciudad de Paraná, provincia de Entre Ríos (principalmente PedidosYa y Rappi).

Las dimensiones de análisis trabajadas en esta ponencia fueron: la socio-económica (genero, edad, procedencia, niveles educativos, calificación y estado civil) y la laboral (en clave de trayectorias previas a ingresar a la plataforma y forma de conectarse con las plataformas), complementando con otros indicadores (como permanencia, pluriempleo, intensidad de jornada laboral e ingresos) que dan cuenta de la situación laboral actual al trabajar como repartidor de plataformas virtuales.

En cuanto a la metodología se corresponde a un trabajo cuantitativo, de fuentes secundarias en menor medida al utilizar datos de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH/INDEC) en principio para dimensionar la actividad, pero luego de fuente primaria a partir del procesamiento de los datos de la Encuesta a Trabajadores de Delivery por Plataformas en Paraná (ETDPP) realizada en septiembre de. La encuesta fue elaborada como parte de un proyecto de innovación que se llevó adelante desde diferentes cátedras con estudiantes de las Facultades de Trabajo Social y Ciencias Económicas de la UNER.

El muestreo seleccionado fue no probabilístico, de carácter intencional, aplicando encuestas autoadministradas en la modalidad digital y difundida a través de redes sociales tanto por los/as estudiantes como desde el proyecto junto a la invitación directa a responder en forma anónima por repartidores conocidos o por contacto previo en los puntos de encuentro habituales de los riders en la ciudad de Paraná.

Nos ubicamos en una perspectiva de producir conocimiento situado ya que si bien existen estudios que perfilan a este colectivo de trabajadores a nivel nacional como el informe de la OIT (2019) titulado “Radiografía del trabajador de la Economía de Plataformas en Argentina” basado en un diseño de tipo encuesta, pensamos que existen similitudes pero a su vez diferencias con lo que acontece en nuestra ciudad capital de la provincia de Entre Ríos.

Sostenemos que indagar en las características laborales de este colectivo de trabajadores en un tipo de empleo considerado como “atípico” aporta información valiosa sobre los rasgos más sobresalientes de los riders, a modo de diagnóstico preliminar antes de avanzar a categorías analíticas más complejas 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

la comprensión de cómo los cambios tecnológicos mutan el mercado laboral actual y lo flexibilizan en términos del acceso a derechos de protección.

LAS PLATAFORMAS DIGITALES LLEGARON PARA QUEDARSE

Profundizar en el estudio de este colectivo de trabajadores está en consonancia con lo señalado por la OIT, que viene anunciando que estas nuevas formas “llegaron para quedarse”, y además se han acentuado al punto que, desde el 2012 a la actualidad, se ha quintuplicado (Navarro Pizzurno, 2021) el número de esto/as trabajadores.

En la incursión de las plataformas, la prevalencia se dio en primera instancia en las ciudades más densamente pobladas de Argentina (CABA, Córdoba, Rosario). En éstas, el consumo de delivery tuvo su mayor auge, aunque rápidamente se expandió a otras ciudades del país. Así, a Paraná arriban plataformas como la compañía uruguaya multinacional de delivery en línea denominada PedidosYa en el año 2019, la local de marca VamosRápido también en 2019 y más recientemente a partir de diciembre 2022 la compañía multinacional colombiana Rappi.

La implementación de este modelo de negocios comúnmente referenciada con el neo-eufemismo de “uberización en la economía” se refiere a la utilización de plataformas digitales y aplicaciones móviles, a fin de facilitar transacciones cotidianas peer-to-peer entre clientes y proveedores de un servicio para mejorar los tiempos de compra y de entrega de productos.

Podemos afirmar que las plataformas digitales se enmarcan en diferentes modelos de negocio y promueven formas novedosas de organización del trabajo, que al romper con el modelo de trabajo tradicional, llevan a ser consideradas como generadoras de empleo “atípico”, cuando muchos o quienes reparten lo consideran como un trabajo independiente que puede resultar en “mejores” o “peores” condiciones laborales.

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo en (OIT, 2016) tomanos la denominación de empleo atípico al empleo temporal, el trabajo a tiempo parcial, el trabajo temporal a través de una agencia o tercero, la subcontratación, el trabajo por cuenta propia y las relaciones de trabajo ambiguas. Refiere a una modalidad de trabajo “no típica” en tanto no se encuadra con las figuras legales preexistentes para regularlo, lo que constituye un desafío para la legislación laboral de cada país. El empleo atípico siguiendo con lo considerado por la OIT es ofrecer flexibilidad tanto para las empresas como para los trabajadores, en particular cuando el empleo a tiempo parcial es elegido libremente.



Para Goldin (2020) el trabajo en plataformas se enmarca en un proceso denominado desestandarización de los contratos típicos de trabajo y enmascara un alejamiento del derecho laboral. El autor observa que las categorías tradicionales del derecho laboral ya no permiten abordar aquellas situaciones contractuales con mayores condiciones de flexibilidad como lo es el de trabajo de plataformas. Sin embargo, también señala que, si bien hay situaciones que objetivamente pueden ser clasificadas como atípicas, existen otras situaciones que bajo la excusa de lo atípico buscan reducir costos laborales para las empresas y esto trae aparejado el recorte de derechos para quienes trabajan en el reparto.

Se forja así una nueva forma de relación laboral “independiente”, que si bien ya venía ganando notoriedad desde hace unos años, adquiere una mayor centralidad a partir de la pandemia global por el COVID 19 tras las políticas sanitarias que fueron implementadas en Argentina desde marzo del 2020 a través del DNU 297 que dictó el Poder Ejecutivo en PEN (2020) que incorpora a esta actividad “*19. Reparto a domicilio de alimentos, medicamentos, productos de higiene, de limpieza y otros insumos de necesidad*” dentro de las esenciales en la emergencia.

Como afirma Garavaglia (2022) el trabajo “independiente” tiene como contracara la falta de mecanismos periódicos de negociación que permitan actualizar el salario, no hay un salario mínimo de referencia, la ausencia de derechos laborales de protección social como aguinaldo y licencias; gozan de una cobertura de salud con menores prestaciones y la imposibilidad de incidir o discutir mejoras laborales ni reclamar en caso de desvinculación. Sostiene además la autora que “si bien pareciera haber menos exigencias para con el trabajador y la trabajadora, se observa un desbalance entre las privaciones que implica esta modalidad de trabajo y los derechos garantizados para quienes trabajan en relación de dependencia” (Garavaglia, 2022:65).

Podríamos aseverar ya pasado el tiempo y en época de pospandemia que la nueva modalidad de servicio se convirtió en tabla de salvación para muchos productores, comerciantes y consumidores, garantizando la expansión de los negocios de este tipo de plataformas. Hubo también un cambio en la forma de consumir de la población y este medio contribuyó a sostener la operación de múltiples sectores de la economía.

En un mercado de trabajo signado por el desempleo, la informalidad junto a la precariedad laboral en los términos que argumentan (Bisaro et al 2019), las empresas de plataforma a partir de la web 2.0 encontraron rápidamente un nicho de producción y servicios con un vasto volumen de mano de obra disponible. Dichos autores, consideran que el mercado de trabajo argentino muestra serias dificultades



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

para generar empleos de calidad por la coexistencia de los siguientes fenómenos: estructura productiva heterogénea, inestabilidad económica, desigualdad en la inserción laboral de hombres y mujeres, evasión de la normativa laboral, falta de inversión en I+D en las empresas, carencia por parte de una parte importante de la población de aptitudes básicas para el acceso al mercado de trabajo, instituciones laborales degradadas y un sistema de seguridad social debilitado.

En este escenario afirmamos que el desempleo, la informalidad y la precariedad laboral afectan más a los jóvenes y esto es así, ya que según Andrea del Bono,

En los casos de las plataformas de reparto a domicilio, la población vulnerable que conforma las cuadrillas de repartidores cuenta con trabajadores y trabajadoras jóvenes, un segmento de la población activa en el que el aumento de la desocupación crece a mayor ritmo. Según el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC), la Argentina cerró 2018 con un aumento interanual de casi dos puntos de la desocupación, del 9,1 %, y un deterioro de todos los indicadores de empleo. El desempleo afecta más a los jóvenes argentinos que a los adultos. (2019:7)

Entre la multiplicidad de modalidades que puede adquirir el trabajo mediado por plataformas digitales en este nuevo modelo de negocios instaurado por el capitalismo de la cuarta revolución industrial, la OIT categoriza esta actividad teniendo en cuenta dos dimensiones: la espacialidad del trabajo (virtual o físico) y el grado de complejidad según la calificación requerida por las tareas a realizar (baja, media y alta). Así, nuestro colectivo se posiciona en la categoría de trabajo en *plataformas basadas en la localización* según OIT (2021) en la sub-categoría de trabajadores que prestan *servicios físicos de complejidad baja* (Madariaga et al, 2019).

A lo que se agrega que si bien el trabajo es físico, lo que se virtualiza es la relación laboral entre los y las trabajadoras con la plataforma mediadora en la prestación del servicio de delivery que se gestiona y controla a partir de un “algoritmo” que interviene en todo el proceso. A esto autores como Del Bono (2019), Goldín (2020) o Garavaglia (2022) lo refieren como “la deshumanización” de los vínculos laborales con los empleadores. La gestión basada en algoritmos ha progresado hasta asumir el rol de asignar trabajos, controlar, disciplinar y estimar remuneraciones, y tomar decisiones en forma unilateral ante conflictos, con escaso o nulo conocimiento o derecho a réplica por parte de la persona trabajadora.



APROXIMACIÓN A DIMENSIONAR LA ACTIVIDAD SEGÚN LA CANTIDAD DE TRABAJADORES/AS

Aunque no hay una estimación global actualizada para todo el país de la cantidad de riders, se estima que Rappi tiene unos 20.000 mensajeros activos mensuales y PedidosYa, cerca de 35.000². Para el Sindicato de Base de Trabajadores de Reparto por Aplicación (Sitrarepa) - primer sindicato nacional de mensajeros organizado en 2020 durante la pandemia y que aún no cuenta con reconocimiento por parte del Estado-, en todo el país la cantidad de trabajadores ascendería a 70.000 según artículo periodístico en portal *Ámbito Digital* (febrero, 2023). También siguiendo fuentes periodísticas se calcula que en Paraná circulan en total más de 500 repartidores entre las empresas habilitadas y las que trabajan al margen de la ley según el portal *Análisis Digital* (Diciembre, 2021).

Reprocesando datos de la Encuesta Permanente de Hogares del INDEC (EPH/INDEC) se intenta dimensionar el tamaño del colectivo de trabajadores independientes en la actividad, su evolución desde el comienzo de la pandemia en 2020 hasta el último dato disponible de la fuente al tercer trimestre del 2022, a nivel del total de los 31 aglomerados urbanos del país y puntualmente para el aglomerado Gran Paraná³. Para ello se ha trabajado con el Clasificador de Actividades Económicas para Encuestas Sociodemográficas 2018 (CAES), filtrando de las bases de datos la actividad análoga replicando el procedimiento seguido en Garavaglia (2020).

Cuadro 1. Trabajadores independientes de correo y servicio de mensajería (incluye reparto de cadetería). Rama de actividad análoga en CAES Mercosur. Años 2020-2022

| Año | Trimestres | País | Gran Paraná | Hito |
|------|------------|--------|--------------------|---|
| 2020 | Trim. 1 | 36.503 | 208 ^(*) | APSO 20-03-2020 al 09-11-2020 DISPO 20-12-2020 al 28-02-2021 |
| | Trim. 2 | 51.568 | 291 | |
| | Trim. 3 | 41.865 | 307 | |
| | Trim. 4 | 23.164 | 148 | |
| 2021 | Trim. 1 | 51.257 | 281 ^(*) | |
| | Trim. 2 | 44.993 | 236 | |
| | Trim. 3 | 86.955 | 460 ^(*) | |
| | Trim. 4 | 86.476 | 457 ^(*) | |
| 2022 | Trim. 1 | 76.216 | 376 | FIN DE LA PANDEMIA 15-03-2022 |
| | Trim. 2 | 87.727 | 513 | |
| | Trim. 3 | 83.675 | 426 | FIN USO DE BARBIJO 20-09-2022 |

² Dato extraído del análisis documental de los portales web de cada plataforma a marzo del 2023.

³ Aglomerado Gran Paraná: abarca las localidades de Paraná, San Benito, Oro Verde y Colonia Avellaneda.



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

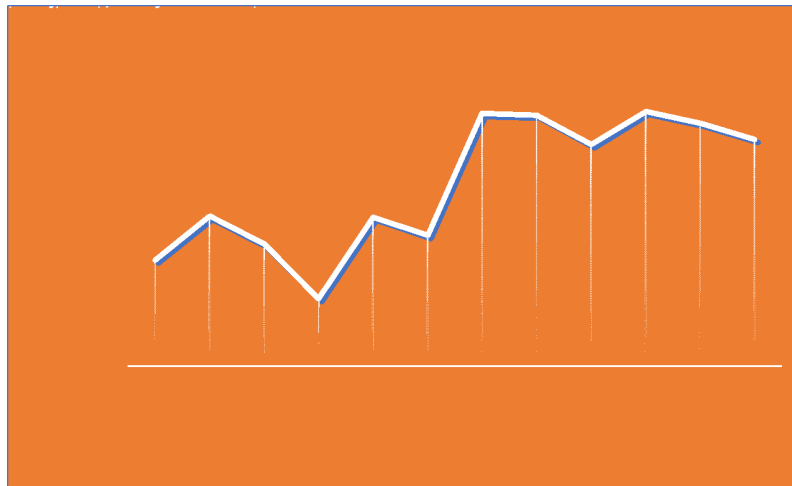
Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

| | | | |
|---------|--------|-----|--|
| Trim. 4 | 78.102 | 589 | |
|---------|--------|-----|--|

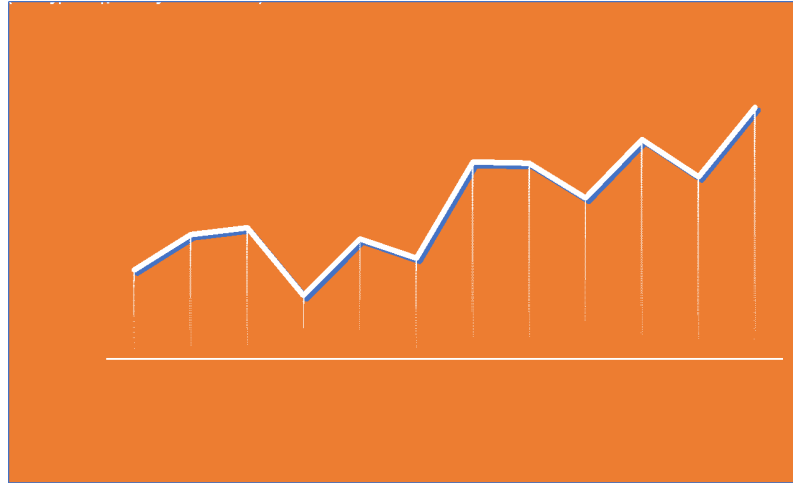
Nota: (*) coeficiente de variación mayor que 20%. Cifras estimadas por regresión $R^2=0,794$.

Fuente: elaboración propia en base a datos de la EPH/INDEC

Puede observarse en el cuadro 1 que el número de trabajadores prácticamente se duplicó en toda la serie comparando ambos extremos desde el comienzo de la pandemia (Trim. 1 2020) hasta los meses pospandemia llegando al final de 2022. En los gráficos a continuación se representa dicha dinámica. Estas cifras contrastan con las estimadas a nivel nacional por el Sitrarepa pues la EPH incorpora en esta actividad a otros repartidores de correo y servicio de mensajería que no serían estrictamente repartidores de delivery por plataformas digitales, entre ellos cadetes de motomandados no plataformizados y repartidores de e-commerce.



En Gran Paraná se triangula con otras fuentes como las periodísticas, y se corrobora en la cotidianeidad de la ciudad la cantidad de trabajadores donde se puede ver los numerosos riders tanto en moto como en bicicleta que atraviesan el radio céntrico cargando con sus pesadas mochilas o heladeras térmicas.



EL PERFIL SOCIO-ECONÓMICO DE LOS RIDERS PARANAENSES

De los datos de nuestra Encuesta a Trabajadores de Delivery por Plataformas en Paraná (ETDPP) surge que los trabajadores de reparto a través de plataformas digitales en la ciudad de Paraná son una población fundamentalmente joven y con una fuerte presencia masculina. Solo el 12,9 % de los trabajadores encuestados no son varones como lo muestra el cuadro 2.

Cuadro 2. Riders según Genero

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|------------|-------------|------------|------------|
| Categorías | Masculino | 102 | 87,2 |
| | Femenino | 14 | 12,0 |
| | Mujer trans | 1 | ,9 |
| Total | | 117 | 100,0 |

Al respecto, el estudio de la OIT (2019) indica que en países desarrollados la participación femenina tiende a ser más elevada (1 de cada 3 riders son mujeres) y a disminuir en los países en desarrollo. Debería realizarse un estudio más exhaustivo de las causas de esta diferencia, pero podríamos adelantar dos cuestiones. Primero, que la población encuestada en nuestra muestra pudo no haber sido suficientemente representativa del total de trabajadores. Y segundo y más complejo, que hay un sentido arraigado de que los trabajos “pesados” (y el delivery es uno de ellos) están destinados principalmente a población masculina, y que esta situación se evidencia aún más en sociedades más conservadora como son las provincias del interior como se argumenta en Berg et al. 2017. Estas

**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

cuestiones habría que profundizar en indagaciones posteriores de nuestro proyecto de investigación bajo la perspectiva de género.

Si pudiera ser un rasgo atribuible a los perfiles podemos sumar que surgió en la encuesta que la mayoría realiza el reparto en moto y menos del 10% en bicicleta. Esto podría tener alguna relación con el género en tanto las mujeres que reparten en bicicleta manifestaron dificultades a la hora de realizar el reparto de mercaderías pesadas y en recorridos de distancias que no siempre son tenidas en consideración por el “algoritmo” a la hora de asignar los repartos. A su vez implica para los ciclistas mayores riesgos físicos ya que Paraná no tiene una red vial de ciclovías que permita un desplazamiento más seguro de los riders que optan por esta movilidad.

Otra de las características que quienes aplican para trabajar mayoritariamente son jóvenes, siendo la edad promedio de los/as participantes en la encuesta de (ME=26,11; DE=5,187) años. El promedio de edad es significativamente menor a estudios como el de la OIT (2019) que a nivel nacional ubican la edad promedio por arriba de los 30 años. La mayor frecuencia se observa en nuestro relevamiento entre los 22 y 28 años, y más de la mitad de los trabajadores (53%) no supera los 25 años de edad. Justamente son lo/as jóvenes quienes mejor dominan las TIC's que es un conocimiento indispensable para el ejercicio del trabajo.

Cuadro 3. Estadísticos descriptivos de la edad (en años cumplidos)

| | |
|----------------------------------|-------|
| N | 117 |
| Media | 26,11 |
| Mediana | 25,00 |
| Moda | 27 |
| Desviación estándar ⁴ | 5,187 |
| Mínimo | 18 |
| Máximo | 48 |

Cuadro 4. Distribución de los riders por tramos de edad (en años cumplidos)

| Categorías | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|--------------------|------------|--------------|----------------------|
| Entre 18 y 20 años | 10 | 8,5 | 8,5 |
| Entre 21 y 25 años | 52 | 44,4 | 53,0 |
| Entre 26 y 30 años | 38 | 32,5 | 85,5 |
| Entre 31 y 35 años | 12 | 10,3 | 95,7 |
| Más de 35 años | 5 | 4,3 | 100,0 |
| Total | 117 | 100,0 | |

De acuerdo a los perfiles de los/as trabajadores según las dimensiones de edad y género podemos acordar con Montes de Oca (2021) que la juventud es una característica vital para el trabajo como

⁴ El desvío estándar es una medida de la variabilidad del dato. Se entiende que casi el 70% de los casos se distribuye en más menos un desvío estándar respecto de la media de edad registrada.



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

repartidor. Esta etapa de la vida está asociada con menos responsabilidades y con un cuerpo en mejor estado físico y de menores responsabilidades familiares o una salida para quienes estudian y prefieren manejar el tiempo de su trabajo. La juventud es el atributo necesario para la actividad de repartidor ya que “(...) conlleva un gran desgaste físico del cuerpo y un elevado riesgo para la salud y seguridad de sus trabajadores, dado que la modalidad de trabajo a destajo incentiva la intensidad en ciudades que representan alta siniestralidad” (Montes de Oca, 2021). El buen estado físico del cuerpo asociado con la edad es significativo en una actividad como el reparto en plataformas en donde se llegan a realizar trayectos desde los 10 km hasta los 180 km. diarios en largas jornadas de trabajo en moto, y más extenuante si se realiza en bicicleta.

El segundo rasgo característico del cual se habla en el artículo de los repartidores antes citado es que es una actividad altamente masculinizada como ya se dijo. Entre los motivos de la masculinización Montes de Oca sostiene, que por un lado las mujeres son más adversas al riesgo, tienden a tomar menos riesgos, y desde otra mirada se toma las múltiples barreras que enfrentan las mujeres repartidoras como puede ser el acoso sexual y el racismo por parte de restaurantes y clientes a repartidoras mujeres y a extranjeros/as.

La cuestión del acoso hacia las mujeres surgió con muy baja frecuencia en nuestra encuesta ETDPP, pero apareció más fuertemente la situación de los malos tratos.

Desde una perspectiva feminista, la autora Hidalgo (2020) formula una hipótesis que explica la masculinización de este rubro conformada por tres cuestiones: el acoso sexual, el racismo y el trabajo reproductivo no remunerado. Hidalgo, quien realizó numerosas entrevistas a repartidoras de Quito (Ecuador), se encontró con testimonios de mujeres que afirmaban sufrir acoso y trato despectivo de conductores en la calle, que más de una vez se les ha gritado que su lugar está en “la cocina”, entre otros tratos sexistas. La autora sostiene que, en cuanto al trabajo reproductivo no remunerado, es evidente que es un factor sumamente influyente a la hora de explicar la supremacía de hombres por sobre mujeres, así como también su mayor carga horaria por día. En este mismo sentido, el estudio realizado por Montes de Oca (2021), contempla como, por desigualdad en las tareas de cuidado, a las mujeres les resulta más difícil combinar el trabajo con las tareas del hogar y el cuidado de los hijos.

Mayormente encontramos población no migrante autóctona de la ciudad de Paraná que, por la facilidad para acceder a esta fuente de trabajo, se vuelcan masivamente a falta de mejores oportunidades de empleo. La procedencia dista de la composición por lugar de nacimiento en grandes

**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

centros urbanos como CABA donde un estudio de OIT(2019) indica que la mayor presencia de las plataformas de reparto en Argentina coincidió con la llegada al país de un fuerte flujo de trabajadores migrantes procedentes de Venezuela que en muchas ocasiones encontraban en las plataformas del delivery una primera opción laboral al llegar al país. De este modo, más de tres cuartas partes de los trabajadores encuestados eran migrantes (76,2 %), de los cuales el 83,5 por ciento procedía de Venezuela.

En nuestro caso, la mayor presencia es de trabajadores nativos de Paraná (87,2%), y tan solo un 2,6% corresponde a migrantes internacionales, proporciones similares a las que presenta la población empleada en otras ramas de actividad que se incorporan al comercio, la construcción o los servicios en el mercado de trabajo de la capital entrerriana.

Cuadro 5. Rider según lugar de nacimiento

| | Frecuencia | Porcentaje |
|--|------------|--------------|
| En otro país | 3 | 2,6 |
| En otra provincia del país | 5 | 4,3 |
| En otra ciudad de la provincia de Entre Ríos | 7 | 6,0 |
| En Paraná | 102 | 87,2 |
| Total | 117 | 100,0 |

En cuanto a los niveles educativos que se presentan en el cuadro 6, un 64,1% tiene un nivel educativo acorde a la tarea operativa que abarca los niveles primario y secundario (completo e incompleto). El restante 35,9% registra estudios en nivel terciario o universitario mayoritariamente sin finalizar o en curso. Podríamos decir que existe una tendencia a la sobreeducación educativa acorde a la simplicidad de la tarea a realizar, pero esto no se ve tan acentuadamente como sí sucede en los grandes centros urbanos que tienen mayor participación de jóvenes migrantes extranjeros con títulos universitarios con dificultades para ejercer su profesión o validar su título en el país y que encuentran una rápida salida laboral en el reparto vía plataformas en las grandes urbes.

Tampoco se observa acentuada sobre-calificación en este rubro en Paraná si lo comparamos con las calificaciones ocupacionales de la población económicamente activa (PEA) de los trabajadores en todas las ramas de actividad del mercado de trabajo del aglomerado Gran Paraná⁵.

⁵ Fuente: Cuadro 21 - Población ocupada por sexo y calificación ocupacional, según rama de actividad de la ocupación principal. EPH/INDEC. Aglomerado Gran Paraná en https://www.indec.gob.ar/indec/web/Institucional-Indec-bases_EPH_tabulado_continua



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

Cuadro 6. Máximo nivel de estudios alcanzado por los riders según continuidad de los estudios.

| | | % | Si no completaste algún nivel... ¿Actualmente seguís tus estudios? | | Total | |
|------------------------------------|-------------------------------------|------|---|------|-------|-------|
| | | | No | Si | | |
| Máximo nivel de estudios alcanzado | Primario completo | 3,4 | Frecuencia | 3 | 1 | 4 |
| | | | % | 75,0 | 25,0 | 100,0 |
| | Secundario completo | 45,3 | Frecuencia | 38 | 15 | 53 |
| | | | % | 71,7 | 28,3 | 100,0 |
| | Secundario incompleto | 15,4 | Frecuencia | 15 | 3 | 18 |
| | | | % | 83,3 | 16,7 | 100,0 |
| | Terciario/ Universitario completo | 4,3 | Frecuencia | 4 | 1 | 5 |
| | | | % | 80,0 | 20,0 | 100,0 |
| | Terciario/ Universitario incompleto | 31,6 | Frecuencia | 22 | 15 | 37 |
| | | | % | 59,5 | 40,5 | 100,0 |
| | Total | | | 82 | 35 | 117 |
| | | | 100,0 | 70,1 | 29,9 | 100,0 |

Desagregando en el cuadro anterior por el máximo nivel de educación alcanzado, un 70,1% no continúa sus estudios actualmente, mientras que el restante 29,9% concilia el trabajo de reparto con la continuidad de sus estudios mayoritariamente de grado, ya que la “flexibilidad horaria” de la que gozarían en la plataforma para acceder a los turnos les permitiría adecuar sin mayores problemas sus horarios con el cursado de sus carreras.

En aquellos que indicaron que no terminaron la secundaria pero tampoco siguen sus estudios, es otro buen indicador de deserción (representan el 15,4% del total de la muestra). Otro indicio que denota abandono “escolar” (aunque ahora referido a estudios superiores) es el indicador de Terciario / Universitario incompleto; quienes indicaron que no siguen estudiando y que representan casi un tercio (31,6%) de los casos.

El 82,9% de los/as riders contestó que su estado civil es soltero/a. Lo que también se nota es la existencia cada vez mayor de familias monoparentales o personas que viven solas y que tienen su trabajo, algo que se observa en la creciente demanda de autonomía. Al respecto, Fleming sostiene que,

“...las tendencias a la individualización y responsabilización radical del empleo son producto del desarrollo y penetración de la economía neoclásica a través de la teoría del capital humano. Esta contribuyó a re-imaginar a empleados/as como agentes competitivos y egoístas, debilitando ciertos lazos sociales (entre ellos familiares) que antes unía a los/as trabajadores. Fleming (2017, citado en Diana Menéndez, 2019: 52)

Cuadro 7. Estado civil de los riders.



| | | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|-------------|------------|--------------|
| Categorías | Soltero/a | 97 | 82,9 |
| | Concubinato | 11 | 9,4 |
| | Separado/a | 5 | 4,3 |
| | Casado/a | 4 | 3,4 |
| Total | | 117 | 100,0 |

Esto tiene su correlato con las edades también ya que se trata de sujetos muy jóvenes y tendrá sus implicancias luego con el ingreso que va a tener distinto peso según si se tenga o no que sustentar un hogar.

EN CLAVE DE TRAYECTORIAS LABORALES PREVIAS A INGRESAR A LAS PLATAFORMAS Y FORMA DE INGRESO A ELLAS

El análisis de las trayectorias laborales de los trabajadores de plataforma es un aspecto importante a tener en cuenta para comprender la situación laboral actual en la que se encuentran. Los estudios que se desarrollan en nuestro país desde este enfoque se centran principalmente según (Muñiz Terra et al 2013) en la precariedad o la alta rotación entre empleos que experimentan algunas poblaciones específicas como son los jóvenes o las mujeres.

Un aspecto relevante de la economía de plataformas es la capacidad para ofrecer a los trabajadores una posibilidad de inserción (o reinserción) al mercado laboral con escasas barreras de entrada o salida. En sus trayectorias, para algunos jóvenes puede ser el primer empleo al que acceden, muchas veces por necesidad. Para otros puede ser que se hayan quedado desempleados y no consiguen otro trabajo tras meses de búsqueda. Existirán también los que buscan reforzar mediante un ingreso extra que complemente lo que ganan en otra actividad laboral. En menor proporción pueden ser parte de un proceso migratorio interno o externo forzado en busca de nuevas oportunidades.

Uno de nuestros supuestos respecto a que el trabajo por plataformas podría ser para los jóvenes una primera inserción laboral se vio refutado ya que se observó que las plataformas no funcionan como puerta de entrada al mercado de trabajo: tan sólo para un 18,8% significó su primer empleo (cuadro 8). Es decir que los trabajadores mayoritariamente ya venían de recorrer una cierta trayectoria laboral previo a acceder a una plataforma.

Cuadro 8. Riders según si el trabajo de reparto por plataformas es la primera inserción laboral.

| | Frecuencia | Porcentaje |
|--|------------|------------|
|--|------------|------------|



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

| | | | |
|------------|----|-----|-------|
| Categorías | Sí | 22 | 18,8 |
| | No | 95 | 81,2 |
| Total | | 117 | 100,0 |

En esas trayectorias laborales desagregadas en el cuadro 9 los datos muestran que más de un tercio proviene del sector del Comercio (35,8%), sea que tuvieran un emprendimiento propio o trabajaran como empleados en comercios más ligados al rubro gastronómico (quizás vinculados informalmente). Se capta luego desde las ramas de actividad aún más precarias ligado a ocupaciones intermitentes en el mercado de trabajo como los que se desempeñan en oficios y changas. En tercer término, ingresan trabajadores que tenían alguna experiencia previa similar o afín con el servicio de repartos como los de la cadetería tradicional previa a las plataformas; o que se manejan en el territorio de la ciudad con geo-localización como es el caso de taxistas y remiseros.

Cuadro 9. Actividades de la ocupación anterior de los riders

| | Frecuencia | Porcentaje |
|--|------------|--------------|
| Comerciante y/o empleado de comercio | 34 | 35,8 |
| Albañilería, oficios, changarines | 15 | 15,9 |
| Cadetería, chofer, taxista, remisero | 14 | 14,8 |
| Servicios personales y de cuidado en los hogares | 11 | 11,6 |
| Empleado/a municipal | 6 | 6,3 |
| Administrativo/a | 5 | 5,3 |
| Empleado/a en casa de familia | 4 | 4,2 |
| Seguridad privada | 4 | 4,2 |
| Otros | 2 | 2,1 |
| Total con ocupación anterior | 95 | 100,0 |

En cuanto a la forma de ingreso a trabajar a las plataformas según nuestra encuesta con los datos del cuadro 10, la mayoría lo hace por recomendación de un conocido o amigo que lo incentivó a incorporarse por la facilidad y rapidez para empezar a trabajar y cobrar: sólo se necesita un celular y movilidad propia (bicicleta o moto) asegurado, más un seguro de vida (una parte paga la plataforma); luego una cuenta bancaria que se opera como una billetera virtual para recibir los cobros semanalmente. Además, los orientan desde la plataforma para inscribirse como monotributistas. No es necesaria una estrategia de búsqueda que demande demasiado tiempo como si ocurre en la búsqueda de otros empleos más tradicionales.

Cuadro 10. Forma en que ingresaron a trabajar a la plataforma

| | Frecuencia | Porcentaje |
|--|------------|------------|
|--|------------|------------|



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

| | | | |
|--------------|------------------------------------|------------|--------------|
| Categorías | Recomendación de un allegado | 65 | 55,6 |
| | Búsqueda en Internet | 19 | 16,2 |
| | Campaña publicitaria | 15 | 12,8 |
| | Fuiste usuario, cliente, comprador | 11 | 9,4 |
| | Otras razones | 7 | 6,0 |
| Total | | 117 | 100,0 |

Desde el punto de vista de las ventajas de esta forma de inserción laboral, se suelen destacar las bajas barreras de entrada a la actividad, la flexibilidad en términos de horarios, la “libertad” para decidir cuándo tomar trabajos y en que turno trabajar (Berg et al., 2018).

En relación a las razones por la que los sujetos “eligieron” trabajar como riders de plataformas en Paraná, éstas no difieren sustancialmente de otros estudios como en OIT (2019, 2020), Madariaga y Cols. (2019) o Garavaglia (2022).

En primer lugar en Paraná figura la buscada posibilidad de manejar los horarios que tiene el trabajo, 61,5% de los riders accedieron por esa razón (cuadro 11). Uno de los principales argumentos se basa en la flexibilidad horaria que tienen estos prestadores de servicios – frente a otros trabajadores tradicionales- ya que serían ellos quienes eligen cuándo conectarse y desconectarse de la plataforma. Sin dudas es atrayente la alta percepción de autonomía que piensan que van a gozar. En segundo lugar, con un 39,3% de los encuestados se esgrime la posibilidad de conseguir un ingreso extra, y esto tiene que ver con los que tienen una ocupación adicional y optan por hacer repartos para aportar más ingresos a su hogar. En tercer lugar, figuran con un 35% los que quedaron desocupados de un trabajo anterior y no consiguieron un trabajo en otra actividad. En el aglomerado Gran Paraná el último dato de tasa de desocupación publicado por INDEC fue del 6,3% y la tasa de subocupación del 10,9%⁶.

Desde luego no había una única razón de ingreso pues en las respuestas muchas veces se combinaban más de una razón.

Cuadro 11. Razones por la que eligió trabajar como rider de plataformas

| Categorías | Frecuencia | Porcentaje ⁷ |
|--|------------|-------------------------|
| Posibilidad de manejar los horarios | 72 | 61,5 |
| Para tener un ingreso extra | 46 | 39,3 |
| Quedé desocupado y no encontré otra cosa | 41 | 35,0 |
| Porque me gusta | 19 | 16,2 |
| No Sabe/No Contesta | 1 | 0,1 |
| Otros motivos | 3 | 2,5 |

⁶ Fuente: comunicado de prensa de la EPH. Dirección General de Estadística y Censos de Entre Ríos disponible en <https://www.entrierios.gov.ar/dgec/wp-content/uploads/2023/05/Comunicado-EPH-4t2022.pdf>

⁷ La columna de porcentajes suma más del 100% porque se permitían respuestas múltiples.



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

Como se dijo, las razones de ingreso coinciden en este estudio con los estudios que se vienen consultando como referencia. Estas condiciones perdurarían en el tiempo y en territorios, ya que los encuestados adjudican en su mayoría la elección de este tipo de trabajos ante la imposibilidad de encontrar otros empleos o la necesidad de acceder a un ingreso extra.

Cabe destacar que los trabajadores más jóvenes sufren las mayores tasas de informalidad laboral según Montes de Oca (2021) en referencia a Latinoamérica donde el 75% de los menores de 24 años se encontraban empleados en condiciones precarias. El autor expresa que la principal motivación de trabajar en plataformas se genera en los países latinoamericanos por la dificultad de acceder a otros empleos. Esto sumado al discurso que las empresas, en donde presentan una imagen de una aplicación “inocente” que pretende poner en común las necesidades de alguien que requiere un servicio de reparto (el consumidor), con alguien que ofrece un producto, un restaurante por ejemplo, y alguien que se ofrece para transportarlo (el repartidor). Las aplicaciones de reparto presentan un discurso resaltando un conjunto de bondades vinculadas a la libertad y la autonomía individual, y el manejo de los tiempos de trabajo. Como lo explica el artículo de Diana Menéndez (2019), las aplicaciones pintan y ofrecen un mundo idealizado, donde no existen patrones ni horarios fijos y de donde se pueden conseguir “buenos ingresos”.

UNA MIRADA A LA SITUACIÓN LABORAL ACTUAL A PARTIR DE INDICADORES SELECCIONADOS DE LA ENCUESTA EN PARANÁ.

En el caso de los que tienen una baja permanencia en la plataforma - hasta 6 meses de antigüedad (34,2%)- es probable que haya una alta tasa de rotación y una sensación de desencanto de los nuevos jóvenes que ingresan a este rubro interpretando los datos del cuadro 12. Por otra parte, los que tienen mayor antigüedad superior a 1 año (43,5%) permitiría inferir que este tipo de trabajo no siempre constituye una alternativa temporal, o se transforma por las restricciones propias de la escasa oferta laboral en un trabajo que adquiere perdurabilidad: muchos ingresaron a la plataforma en plena pandemia y permanecen hasta la actualidad.

Pero también se considera pertinente que las plataformas, cuya necesidad de reclutar repartidores varía según la demanda y el consumo del mercado (principalmente de la mano del rubro gastronómico), hace que posean una alta rotación de sus trabajadores cuando hay altibajos y se agrupan en porcentajes de población joven cuya permanencia en el reparto se piensa en mayor medida como temporal. Por



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

otro lado las cifras indicaron que quienes tienen mayor antigüedad son riders que se dedican exclusivamente a este trabajo como ocupación principal y no realizan otra actividad laboral.

Cuadro 12. Antigüedad trabajando como delivery / rider en la plataforma.

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|------------|-----------------------------|------------|------------|----------------------|
| Categorías | Hasta 6 meses | 40 | 34,2 | 34,2 |
| | De 7 meses a 1 año | 26 | 22,2 | 54,6 |
| | Más de 1 año y hasta 2 años | 30 | 25,6 | 80,2 |
| | Más de 2 años | 21 | 17,9 | 100,0 |
| Total | | 117 | 100,0 | |

Respecto a la cantidad de ocupaciones que tienen los trabajadores, 7 de cada 10 según el cuadro 13 manifiesta que es el único empleo que tienen, y por ende probablemente su ingreso principal. Podría decirse que subsisten de un empleo precario de relativamente bajos o medios ingresos, dependiendo esto último de la eficiencia lograda para con el algoritmo que los controla y evalúa en todo momento y hace la diferencia en el ranking a la hora de cobrar más o menos dinero.

Cuadro 13. Riders según si el trabajo de reparto por plataformas es la única ocupación que tienen.

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------|----|------------|------------|
| Categoría | Sí | 82 | 70,1 |
| | No | 35 | 29,9 |
| Total | | 117 | 100,0 |

El restante 29,9% manifestó que el reparto por plataforma digital era secundario, complementario a otra ocupación para tener un ingreso extra. Se destacaron como otras ocupaciones a empleados públicos (provinciales y municipales), trabajadores del sector comercio, docentes y los que hacen además changas, oficios y tareas de cuidado, siempre que tengan movilidad.

Más de la mitad (51,3%) busca activamente otro trabajo a través de la entrega de currículums, contactos y clasificados. Y se corrobora aquí que no se lo siente como definitivo y hay intenciones de encontrar otras oportunidades laborales ya que han emprendido una búsqueda activa y quisieran abandonarlo si consiguieran “otra cosa mejor” como puede apreciarse en las cifras del cuadro 15.

Cuadro 14. Riders clasificados según la búsqueda activa de otro trabajo (currículum, contactos, clasificados)

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|------------|----|------------|------------|
| Categorías | Si | 60 | 51,3 |
| | No | 57 | 48,7 |

Cuadro 15. Si consiguieran trabajo en otra cosa, ¿dejarían el trabajo de reparto de plataforma?

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|------------|----|------------|------------|
| Categorías | Si | 81 | 69,2 |
| | No | 36 | 30,8 |

**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

| | | | | | |
|-------|-----|-------|-------|-----|-------|
| Total | 117 | 100,0 | Total | 117 | 100,0 |
|-------|-----|-------|-------|-----|-------|

La falta de oportunidades dentro de un mercado laboral pauperizado como el paranaense se ve reflejado en que casi el 70% de los riders desearían trabajar en otro empleo que no sea el de reparto, algo más formal y estable. Posiblemente esta opinión ocurra luego de haber transcurrido un tiempo en la plataforma y haber vivenciado las problemáticas de la cotidianeidad que trae aparejado el trabajo, entre ellas: horarios rotativos, condiciones climáticas, malos tratos por parte de los clientes y los proveedores, tránsito e inseguridad, entre otros.

Esto coincide con el estudio de Montes de Oca (2021) donde se menciona que las personas que se emplean en el trabajo de plataforma lo hacen para incrementar sus ingresos y resaltan el carácter provisorio de este, no es algo que ellos piensen que van a dedicar a hacer toda su vida, sino que lo ven como una alternativa para por un lado aumentar sus ingresos normales, con este ingreso extra por un tiempo, o hasta encontrar una actividad mejor. Se agrega además desde el citado artículo que la mayoría de los repartidores utilizan la flexibilidad horaria de las plataformas para “autoexplotarse” en largas jornadas de trabajo, lo que les permitiría obtener salarios que se acerquen al salario mínimo móvil.

Respecto de la jornada laboral, la cantidad de días promedio que trabajan en la semana es de (ME=5,98; DE=1,075) días, con un mínimo de 2 días y un máximo de trabajo de la semana completa (cuadro 16). La carga horaria diaria está en un promedio de (ME=7,22; DE=2,340) siendo el mínimo de 3 horas y el máximo de 18 horas de trabajo en los feriados y fines de semana.

La media nacional de duración de la jornada laboral según la encuesta realizada por la OIT (2019) marca paridad con los datos de Paraná y ubica a nivel nacional el promedio en poco menos de 7 horas por día. Para el 30% de los trabajadores es de más de 9 horas por día.

Cuadro 16. Estadísticos descriptivos sobre la extensión de la jornada laboral (N=117 casos)

| | ¿Cuántos días a la semana trabajás? | ¿Aproximadamente cuántas horas promedio trabajas por día? |
|----------------------------------|--|--|
| N | 117 | 117 |
| Media | 5,98 | 7,22 |
| Desviación estándar ⁸ | 1,075 | 2,340 |
| Mínimo | 2 | 3 |
| Máximo | 7 | 18 |

⁸ El desvío estándar es una medida de la variabilidad del dato. Se entiende que casi el 70% de los casos se distribuye en más menos un desvío estándar de la media de días y horas diarias.

**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

En la reconversión de la carga horaria semanal a categorías utilizadas por el INDEC para medir la intensidad de la ocupación en la Encuesta Permanente de Hogares (EPH), resulta del cuadro 17 que más de la mitad están sobreocupados, es decir que trabajan más de 45 horas a la semana.

Cuadro 17. Intensidad de la ocupación de los trabajadores de reparto por plataforma en Paraná

| | Frecuencia | Porcentaje |
|---|------------|--------------|
| Subocupados (menos de 35 horas semanales) | 36 | 30,8 |
| Ocupados plenos (entre 35 y 45 horas semanales) | 20 | 17,1 |
| Sobreocupados (más de 45 horas semanales) | 61 | 52,1 |
| Total | 117 | 100,0 |

Uno de los objetivos de conocer en profundidad las implicancias de la economía de plataformas en las diversas formas de trabajo fue indagar sobre el nivel de ingresos de los trabajadores y su incidencia en el ingreso de sus hogares.

Se busco entonces comprender si el trabajo en plataformas permite mejorar la calidad de vida de los hogares, si los ingresos obtenidos a través de ellas logran cubrir necesidades básicas, si existen otras fuentes de ingresos y cuán estables son los ingresos obtenidos de un mes a otro.

Como estrategias de supervivencia pueden darse situaciones donde se accede a este tipo de trabajos para complementar otros ingresos del grupo familiar que ya se dijo; o sumar a otros ingresos provenientes de ayuda del Estado (planes, programas, seguro de desempleo entre otros).

En el cuadro 13 se vio que el 70,1% se dedicaba al trabajo de reparto como único empleo, y que el otro 30% complementa con otras ocupaciones. Para los primeros lo que ganan constituye la única fuente de ingresos económicos y la principal, mientras que para los segundos representa un ingreso secundario o complementario. Sintetizando los datos de los cuadros 18 y 19 la mayor proporción de los trabajadores y trabajadoras sólo trabaja de delivery y algunos perciben desde otras fuentes de ingresos como las ayudas del Estado.

Cuadro 18. Rider clasificados según si el trabajo de reparto por plataformas es su único ingreso

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|------------|--------------|------------|--------------|
| Categorías | SI | 74 | 63,2 |
| | No | 43 | 36,8 |
| | Total | 117 | 100,0 |

Cuadro 19. Rider clasificados según si el trabajo de reparto por plataformas constituye el ingreso principal

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|------------|--------------|------------|--------------|
| Categorías | SI | 93 | 79,5 |
| | No | 24 | 20,5 |
| | Total | 117 | 100,0 |

**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

Este porcentaje del 79,5% de trabajadores en Paraná que responde que el ingreso principal corresponde al trabajo en la plataforma, es superior a la referencia nacional según el informe de la OIT (2019) que refiere a un 61% que mencionan a este trabajo como la principal fuente de subsistencia.

En cuanto al monto de ingreso de los trabajadores de reparto, este muy heterogéneo y varía según el tiempo dedicado, las distancias de entrega de los pedidos, y de la posición en el ranking puntuado por el algoritmo, entre otros incentivos. Es muy importante el funcionamiento de los algoritmos, éstos establecen la asignación de la tarea, el modo de cálculo de la remuneración, la forma de pago, la recogida y utilización de datos del trabajador, el modo e impacto del puntaje que se le asigne, el procedimiento en caso de devolución o rechazo del producto por parte del consumidor final, las causas de bloqueo o desconexión, y cualquier otra condición esencial para el desempeño de la actividad.

Para el caso de Paraná y tomando como referencia que el trabajo de campo se realizó durante septiembre del año 2022, en el cuadro 20 el tramo de ingresos de mayor representación porcentual era el que se ubicaba entre los \$25.000 y los \$50.000 mensuales.

Cuadro 20. Tramos de ingresos mensuales por el trabajo de reparto por plataforma a septiembre del año 2022.

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje Acumulado |
|--------|---------------------------|------------|------------|----------------------|
| Rangos | Menos de \$10.000 | 3 | 2,6 | 2,6 |
| | Entre \$10.000 y \$25.000 | 23 | 19,7 | 22,3 |
| | Entre \$25.000 y \$50.000 | 35 | 29,9 | 52,2 |
| | Entre \$50.000 y \$75.000 | 23 | 19,7 | 71,9 |
| | Más de \$75.000 | 26 | 22,2 | 94,1 |
| | No sabe/ no contesta | 7 | 5,9 | 100,0 |
| Total | | 117 | 100,0 | |

Estos valores desactualizados hoy al ritmo inflacionario igualmente eran bajos a la fecha del relevamiento, pero estos pudieron haber sido relevados impropriadamente ya que no se consultó en escala numérica el valor exacto, quedando subsumidos repartidores más antiguos o eficientes que ganaban hasta \$150.000 al mes.

**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

Comparando otro estudio a nivel nacional sobre el rubro de trabajadores de reparto por plataforma que sindicaba ingresos promedios que se ubicaban en los \$40.608 según Garavaglia (Julio de 2022), los ingresos de los trabajadores en Paraná serían por debajo de la media nacional⁹.

No obstante una cuestión a favor es que los ingresos son medianamente estables de un mes a otro según lo indica el 67,5% de los respondentes en cifras del cuadro 20. Esto quiere decir que los ingresos no son constantes: el trabajador no puede estimar previamente cual será el ingreso económico que obtendrá por el tiempo que se encuentra disponible en la plataforma. Esto se atribuye en primer lugar a la existencia de tiempo “muerto” no remunerado, en el cual el trabajador se encuentra a disposición sin demanda de servicios. Una segunda cuestión es el costo de mantenimiento del vehículo que utiliza y su cuota de aporte tributario mensual como autónomo. A todo esto, se suman los gastos que implica el combustible (que muchas veces subía la nafta pero no al ritmo de las comisiones), el abono del celular y el pago de la mochila o heladera.

Los premios o incentivos por la productividad marcados por el sistema de ranqueo que construye el algoritmo, junto con comisiones/propinas son un factor nada despreciable para elevar sus ingresos. Lo de las comisiones a veces son mecanismos poco transparentes para ellos según testimonios de los propios encuestados.

Por último, cabe mencionar la posibilidad latente de ser suspendido o “bloqueado” temporalmente por determinadas acciones como rechazar pedidos, o tener malas calificaciones por parte de los clientes lo que reducirá sustancialmente el ingreso, como su futura continuidad en la plataforma.

Cuadro 21. Estabilidad de los ingresos mensuales de un mes a otro según la opinión de los riders.

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|------------|-----------------------|------------|------------|
| Categorías | Nada o poco estables | 33 | 28,2 |
| | Medianamente estables | 79 | 67,5 |
| | Muy estables | 5 | 4,3 |
| Total | | 117 | 100,0 |

De los trabajadores que viven de esto -en general jóvenes mayoritariamente solteros¹⁰- tan solo el 36,8% son el principal sostén de su hogar. El resto que no tiene que mantener económicamente un

⁹ Como referencia el valor de la Canasta Básica Total (CBT) para no ser pobre a septiembre de 2022 se ubicaba en los \$41.493,24 para un adulto equivalente correspondiente a un joven masculino de actividad física moderada (INDEC, 2023).

¹⁰ El 82,9% de los/las riders son de estado civil soltero según nuestra encuesta.

**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

hogar utiliza ese ingreso para satisfacer necesidades personales según se desprende de testimonios anexos a la encuesta.

Cuadro 22. Riders clasificados según si son el principal sostén del hogar.

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|------------|-------|------------|------------|
| Categorías | Sí | 43 | 36,8 |
| | No | 74 | 63,2 |
| | Total | 117 | 100,0 |

La situación más acuciante sería de los riders que sólo trabajan de esto y a la vez son el único sostén económico de su hogar: 2 de cada 10 repartidores se encuentran en esta situación.

Aunque no hay datos de otros estudios sobre la percepción de ayudas del Estado a través de planes sociales, en esta encuesta se presenta que son pocos en valores relativos (menos de un 20%) los que perciben una beca, la AUH, una tarjeta alimentaria o son beneficiarios de un plan o programa del Estado. En estos últimos, si el plan es con contraprestación genera incompatibilidad con la figura legal del monotributo, y por controles de la AFIP se han realizado bajas de estos beneficios a algunos riders según el testimonio de algunos encuestados. Esto es paradójico pues por el Estado asume una cierta relación de dependencia o de continuidad laboral con la plataforma, situación que no es tal pues las condiciones de contratación son precarias y desde la legislación no se terminan de definir las relaciones laborales para entender a esto como una situación de incompatibilidad, abonando muchas veces a favor del imaginario social “que si trabajás perdés el plan”.

Cuadro 23. Riders clasificados según percepción de algún plan o subsidio del Estado.

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|------------|-------|------------|------------|
| Categorías | Si | 23 | 19,7 |
| | No | 94 | 80,3 |
| | Total | 117 | 100,0 |

Finalmente en la encuesta se consultaron cuestiones respecto a condiciones laborales vinculadas a derechos o beneficios que gozan los y las trabajadoras (cuadro 24) resultando que la mayor parte -por la propia inscripción obligatoria que les exige la plataforma de inscribirse como monotributista- realiza aportes jubilatorios a la seguridad social, y tienen cobertura de seguro de vida y del vehículo.

**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

Cuadro 24. Derechos básicos que poseen los rider

| | | Porcentaje (*) | Estatus |
|------------|---|----------------|----------------|
| Categorías | ART/Cobertura de Seguro | 95,8 | Obligatorio |
| | Aportes jubilatorios autónomos | 94,0 | Obligatorio |
| | Sueldo fijo | - | No corresponde |
| | Vacaciones pagas | - | No corresponde |
| | Comisiones/propinas | 47,0 | Algorítmico |
| | Premios o incentivos por productividad | 69,2 | Algorítmico |
| | Afiliación sindical | - | No corresponde |
| | Justificar días sin trabajar por enfermedad u otras razones | - | No corresponde |

Nota: (*) calculado sobre el total de la muestra.

Y aquí es donde podemos repasar algunas diferencias y agregar otras con el empleo “típico” de los trabajadores en relación de dependencia: los independientes no tienen vacaciones pagas, licencias por enfermedad, licencias por maternidad, sistema de asignaciones familiares ni indemnización por despidos, y están excluidos del seguro de desempleo. Tampoco gozan de representación sindical, son monotributista, figura que refuerza la informalidad en la terciarización del trabajo.

CONCLUSIONES PROVISIONALES

Las transformaciones dadas por el propio capitalismo y el avance de las tecnologías de la información han traído aparejado nuevas relaciones de empleo que se expresan en renovadas formas de inestabilidad laboral a través de un imaginario de pseudo autonomía que construyen los/as trabajadores/as. Según los datos relevados, ellos se encontrarían motivados por acceder a un fácil ingreso ante la falta de empleo, o bien a una alternativa rápida para generar un ingreso extra.

El rubro de reparto por cadetería según la EPH/INDEC muestra a partir del comienzo de la pandemia una presencia en el mercado de trabajo nacional y paranaense que se fue incrementando en la serie de tiempo 2020-2022 hasta prácticamente duplicarse al final de la serie. Esta nueva modalidad de servicio gestionada por una APP en un modelo de “plataformización” o “uberización” de las relaciones del trabajo – que desembarcó en tiempos de Pandemia por COVID-19 y que fue un salvavidas para muchos comercios durante el aislamiento obligatorio en 2020- vemos hoy que llegó para quedarse. En un contexto socioeconómico con un mercado laboral que no ofrece tantos puestos formales, las plataformas surgen como posibilidad cierta de empleo e ingresos de subsistencia principalmente para los jóvenes.



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

El perfil socio-económico de los riders en Paraná está altamente masculinizado debido a cuestiones de género que hacen que las mujeres participen en menor medida como trabajadoras. Respecto de las edades se observa un promedio general más bajo en relación a otros estudios realizados en grandes centros urbanos: en Paraná más de la mitad de los trabajadores no supera los 25 años. En cuanto a la procedencia casi 9 de cada 10 son nacidos en la ciudad, con poca participación de migrantes internos y externos. Se observa una leve sobre-calificación para la tarea acorde a los máximos niveles educativos alcanzados, destacando más de 1/3 del total que no terminó sus estudios secundarios y/o universitarios. Casi un 83% son solteros/as: acorde a la baja edad son menos los que han consolidado un hogar a esa altura de la vida.

En cuanto a las trayectorias laborales se comprueba que este no es el primer empleo lo que descarta que la plataforma sea un portal de acceso al mercado de trabajo. La mayoría proviene de otros empleos también precarizados: empleados de comercio sin relación de dependencia, changarines y con formación en oficios, servicio de cadetería, además de taxistas y remiseros habituados a manejar y a los recorridos por la ciudad. La mayoría manifiesta haber ingresado por los bajos requisitos que se solicitan (básicamente un vehículo y un celular para descargar la APP), sin exigirles antecedentes laborales previos. El canal de acceso principal es el “boca a boca” por recomendación de un conocido que ya trabajaba en la plataforma. La supuesta “independencia” de horarios y “libertad y autonomía” frente a supervisores es el principal atractivo ya que 6 de cada 10 manifiesta que eligió el trabajo para manejarse autónomamente con los horarios y sin un jefe. Tan sólo el 16,2% trabaja de esto porque le gusta. Más de la mitad de los actuales riders encuestados está buscando activamente otro empleo y el 69,2% lo abandonaría si consiguiera otro trabajo mejor.

En cuanto al trabajo como repartidor en la plataforma, hay más de un tercio que no alcanza los 6 meses de antigüedad lo que demuestra una alta rotación en los primeros meses y algunos caen en el “desencanto” al enfrentarse a las problemáticas concretas (bloqueo de cuenta, problemas con el tránsito, inseguridad, tratos despectivos, etc.). No obstante más de un 40% de ellos logró adaptarse y estabilizarse 1 año o más en la plataforma. El 70,1 % tienen este único trabajo para subsistir y los ingresos mensuales son bajos, señalando como aspecto positivo que los ingresos son bastante estables de un mes a otro, aunque comparados con otros estudios son inferiores a lo que ganan en la misma plataforma de otros centros urbanos.

Se da una situación de “autoexplotación” como indicio de precariedad laboral con trabajo a destajo ya que más de la mitad (52,1%) supera las 45 horas semanales de trabajo, con jornadas cercanas a las 8



horas diarias en promedio. Estos niveles de sobreocupación muestran la necesidad de sostener una alta carga horaria para mantener el poder adquisitivo en un contexto de inflación crónica.

En el imaginario de los riders se percibe que prácticamente la mitad (51,3%) lo valora como una ocupación temporal, pero que a medida que aumenta el promedio de antigüedad y persisten las propias limitantes del mercado laboral parecerían indicar que en la realidad el trabajo en plataformas estaría dejando de ser para ellos una opción temporal.

Para finalizar decimos que este fenómeno conocido como de plataformización o uberización de los vínculos laborales es una tendencia en crecimiento que ha llegado para quedarse y una posibilidad para los trabajadores jóvenes de tener un ingreso y “cierta autonomía”, al tiempo que se flexibilizan los derechos propios de la economía del trabajo formal.

Son sabidas las dificultades que enfrentan las legislaciones para tratar de encausar en el derecho laboral la operatoria de esta actividad sin afectar el delicado equilibrio que existe en el ecosistema plataforma-trabajador-consumidor. Pero trabajemos entonces desde la academia para que si este -el mundo del trabajo por plataformas digitales-, es el futuro del trabajo... que éste no sea informal!.

BIBLIOGRAFÍA.

ANÁLISIS DIGITAL (Diciembre, 2021) Portal Digital. Nota de Prensa: Delivery en Paraná: el servicio sin control. Disponible en <https://www.analisisdigital.com.ar/interes-general/2021/12/23/delivery-en-parana-el-servicio-sin-control>

AMBITO (Febrero, 2023) Portal Digital. Nota de Prensa: Sitrarepa: el joven sindicato que defiende a los repartidores y podría ser la pesadilla de Rappi y PedidosYa. Disponible en <https://www.ambito.com/sociedad/sindicato/sitrarepa-el-joven-que-defiende-los-repartidores-y-podria-ser-la-pesadilla-rappi-y-pedidos-ya-n5541263>

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, Organización Internacional del Trabajo (OIT), Ginebra.

BISARO, E., CAPPELLETTI, B., CASTAÑO, J., CASTILLO MARÍN, L., ETCHEMENDY, S., & FERNANDEZ MASSI, M. (2019). Agenda urgente para una sociedad de trabajo (Nº 43; Análisis). Fundación Friedrich Ebert. Disponible en http://www.centrocifra.org.ar/docs/Agenda_urgente_para_una_sociedad_de_trabajo.pdf

DEL BONO, A. (2019) Trabajadores de plataformas digitales: condiciones laborales en plataformas de reparto a domicilio en Argentina. Universidad Nacional de la Plata. FAHCE. Disponible en http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.11503/pr.11503.pdf



DIANA MENÉNDEZ, N. (2019). ¿Qué hay de nuevo, viejo? Una aproximación a los trabajos de plataformas en Argentina. [Consulta: 24/10/2022]. <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/sociales/article/view/40064/40668>

GARAVAGLIA, P. (julio de 2022). El avance de las plataformas de trabajo en Argentina. Documento de Trabajo N° 212. Buenos Aires: CIPPEC. Disponible en <https://www.cippec.org/wp-content/uploads/2022/12/DT-212-CDS-El-avance-de-las-plataformas-de-trabajo-en-Argentina-Julio-2022.pdf>

GOLDIN, A. (2020). Los trabajadores de plataforma y su regulación en la Argentina. Documentos de Proyectos (LC/TS.2020/44), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

INDEC (2022) Tabulados básicos de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) – Aglomerado Gran Paraná. Disponible en https://www.indec.gov.ar/indec/web/Institucional-Indec-bases_EPH_tabulado_continua

INDEC (2023) Valorización mensual de la canasta básica alimentaria y de la canasta básica total. Informes técnicos / Vol. 7, n° 96. Disponible en https://www.indec.gov.ar/uploads/informesdeprensa/canasta_05_236234E702E6.pdf

HIDALGO, K. (2020) Habitando las economías de plataforma. El ser mujer repartidora en Uber Eats y Glovo en Quito. Akademia. Revista Internacional y Comparada de DDHH. Vol. 3, Nro. 1. Disponible en http://laboratoria.red/wpcontent/uploads/2020/07/Habitando_las_economias_de_plataforma._E.pdf

LÓPEZ MOURELO, E. (2020). El trabajo en las plataformas digitales de reparto en Argentina: Análisis y recomendaciones de política. Buenos Aires: Oficina de País de la OIT para Argentina. Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_759896.pdf

MADARIAGA, J., BUENADICHA, C., MOLINA, E. y ERNST, C. (2019). Economía de plataformas y empleo ¿Cómo es trabajar para una app en Argentina?, CIPPEC-BID-OIT. Buenos Aires. Consultado el 20:00 29/07/2020. <https://www.cippec.org/wp-content/uploads/2019/05/Como-es-trabajar-en-una-app-enArgentina-CIPPEC-BID-LAB-OIT.pdf>

MONTES DE OCA, F. (2021). ¿Quiénes son los repartidores en América Latina? Un análisis comparativo del perfil de los trabajadores en Argentina, Perú, Colombia, Ecuador y México. Instituto Gino Germani, Facultad de Ciencias Sociales, UBA-CONICET. Disponible en: https://aset.org.ar/wp-content/uploads/2022/08/Copia-de-9_MONTESDEOCA_PONENCIA-Ivan-Federico-Montes-De-Oca.pdf

MUÑIZ TERRA, L.; ROBERTI, E.; DELEO, C.; HASICIC, C. (2013) Trayectorias laborales en Argentina: una revisión de estudios cualitativos sobre mujeres y jóvenes. Lavboratorio, (25): 57-79. Disponible en: https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.8887/pr.8887.pdf

NAVARRO PIZZURNO, P. (2021) Uberización laboral: ni prohibición ni flexibilización total en Diario Consultado 15:00 hs 15/09/2022 disponible 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

https://www.clarin.com/economia/uberizacion-laboral-prohibicion-flexibilizacion-total_0_pPgdx5_fU.html

OIT (2016) El empleo atípico, una característica del mundo de trabajo contemporáneo. Comunicado de prensa disponible en http://www.oit.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_534127/lang--es/index.htm. Consulta 25/11/2022

OIT (2019) Radiografía del trabajador de la Economía de Plataformas en Argentina. Consultado 17:50 hs 02/10/2022 disponible en https://www.ilo.org/buenosaires/publicaciones/empleo/WCMS_709038/lang--es/index.htm

OIT (2021) Perspectivas sociales y del empleo en el Mundo. El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo. OIT, Ginebra. Disponible en https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/WCMS_771675/lang--es/index.htm

PEN (2020) Poder Ejecutivo, Decreto de Necesidad y Urgencia DNU 297/2020, Boletín Oficial de la República Argentina. Disponible en <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/227042/20200320>