



Trabajo y Sociedad

Sociología del trabajo- Estudios culturales- Narrativas sociológicas y literarias

Núcleo Básico de Revistas Científicas Argentinas (Caicyt-Conicet)

Nº36, Vol. XXII, Verano 2021, Santiago del Estero, Argentina

ISSN 1514-6871 - www.unse.edu.ar/trabajosociedad



ASPO (Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio) y plataformas de reparto en la CABA. Sus impactos en las dinámicas de trabajo y los trabajadores¹

ASPO (Social, Preventive and Compulsory Isolation) and employment platforms in the CABA. Its impacts on work dynamics and on the workers.

ASPO (Isolamento Social, Preventivo e Compulsório) e plataformas de distribuição na CABA. Seus impactos na dinâmica de trabalho e trabalhadores

Julietta HAIDAR * y Jéssica PLA **

Recibido: 11.09.20
Aprobado: 14.11.20



RESUMEN

Desde 2018 en los grandes centros urbanos de Argentina se ha instalado el trabajo en plataformas de reparto. Es de esperar que e las medidas de aislamiento social decretadas para hacer frente a la pandemia COVID19 tengan un efecto dinámico sobre el sector: porque ser trabajo de baja calidad o precario y porque fue declarado como una tarea esencial, exenta de las restricciones a la circulación. En pos de evaluar esas transformaciones recientes se realizó una investigación multi-método entre Julio y Agosto de 2020. Se aplicó una encuesta telefónica a 401 trabajadores y trabajadoras de plataforma en reparto en la CABA. En segundo lugar, se realizaron entrevistas en profundidad a

¹ Este trabajo se realizó en el marco del proyecto “El Futuro del Trabajo en la Argentina: economía digital y desafíos para la regulación (2015 - 2020)” financiado por la Universidad de Buenos Aires y dirigido por la Dra. Cecilia Senén González (IIGG-UBA/CONICET). La “Encuesta a trabajadoras y trabajadores de plataformas de reparto CABA 2020” fue elaborada por parte del equipo que conforma este proyecto (Haidar, Senén González y Bachoer) y la dirección del trabajo de campo estuvo a cargo de la Dra. Jéssica Pla (PCEyDS, IIGG-UBA). Los principales resultados de esta encuesta, que contienen también datos parciales sobre los impactos del ASPO, se encuentran en el informe “La configuración del proceso de trabajo en las plataformas de reparto en la ciudad de Buenos Aires. Un abordaje multidimensional y multi-método (julio / agosto de 2020)” (Haidar, 2020).

* Centro de Innovación de los Trabajadores, Universidad Metropolitana para la Educación y el Trabajo / Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CITRA, UMET/CONICET); Instituto de Investigaciones Gino Germani, Universidad de Buenos Aires (IIGG/UBA). Correo electrónico: julietahaidar@yahoo.com.ar

** Programa Cambio Estructural y Desigualdad Social (PCEyDS) Instituto de Investigaciones Gino Germani, Universidad de Buenos Aires, Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (IIGG/UBA-CONICET). Correo electrónico: jpla@sociales.uba.ar.

trabajadores y activistas. Este artículo presenta los resultados de la encuesta a trabajadores de plataforma, utilizando análisis descriptivos y de correspondencia múltiple, a la luz de una perspectiva teórica que pone el foco en las persistentes heterogeneidades estructurales del mercado de trabajo argentino. Como resultado delimitamos tres perfiles de trabajadores: Perfil trabajador migrante fidelizado, Perfil trabajador joven masculino, Perfil actividad refugio, no obstante, sus características demográficas y las representaciones que tienen sobre este trabajo son diferentes, una mirada estructuralista nos lleva a observarlos como grupos históricamente desplazados.

Palabras clave: ASPO; trabajo de plataformas; precariedad laboral; migración venezolana; refugio laboral; heterogeneidad estructural

ABSTRACT

Since 2018, employment platforms have been installed on Argentina. It is expected that the irruption of the social isolation measures decreed to deal with the spread of COVID19 will have a dynamic and immediate effect on the sector. On one hand because it is part of the segment of low quality or precarious work; on other hand because it was declared as “essential” work, exempt from the restrictions on movement. In order to evaluate recent transformations in the activity, a multi-method investigation was carried out between July and August 2020. In the first place, a telephone survey was applied to 401 workers and platform workers in Buenos Aires City. Second, a series of in-depth interviews with workers and activists were conducted. This article presents the results of the survey, using descriptive and multiple correspondence analyzes, in light of a theoretical perspective that focuses on the persistent structural heterogeneities of the Argentine labor market.

Keywords

Social Isolation Measures; platform work; labor insecurity; Venezuelan migration; economy shelter; structural heterogeneity

RESUMO

Desde 2018, os grandes centros urbanos da Argentina vêm instalando plataformas de entrega. É de se esperar que a irrupção das medidas de isolamento social decretadas para fazer frente à doença disseminada pela COVID19 tenham um efeito dinâmico e imediato no setor: por estar inserido no segmento de trabalho de baixa qualidade ou precário (sem acesso a proteção social, instável, com rendimento variável) e porque foi declarado pelo mesmo decreto que a ASPO ordenou, como tarefa essencial, a isenção das restrições à circulação que regem o conjunto da população. Para avaliar as transformações recentes na atividade, foi realizada uma investigação multimétodo entre julho e agosto de 2020. Em primeiro lugar, foi aplicada uma enquete telefônica a 401 trabalhadores e trabalhadores de plataforma da distribuição na CABA. Em segundo lugar, uma série de entrevistas em profundidade com trabalhadores e ativistas foi conduzida. Este artigo apresenta os resultados da pesquisa com trabalhadores de plataforma, usando análises descritivas e de correspondência múltipla, à luz de uma perspectiva teórica que enfoca as persistentes heterogeneidades estruturais do mercado de trabalho argentino.

Palavras chave

Medidas de isolamento social; trabalho de plataforma; insegurança no trabalho; Migração venezuelana; abrigo de trabalho; heterogeneidade estrutural

SUMARIO

Introducción; 1. Metodología; 2. El trabajo de plataformas en Argentina; 3.Resultados; 3.1. Impactos del ASPO en las dinámicas de trabajo de plataformas; 3.2. Impactos del ASPO en los perfiles de los trabajadores de reparto; 4. Reflexiones finales; 5. Anexo; 6 Referencias bibliográficas.

Introducción

El Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio decretado en marzo de 2020 por el gobierno nacional (Decreto 297/2020) a fin de preservar la salud pública de la población y mitigar el impacto

sanitario de la pandemia generada por el COVID19, implicó una serie de modificaciones sobre los procesos de producción, circulación y comercialización de la producción, así como sobre las condiciones de reproducción de la vida cotidiana de la población, en relación al trabajo, la organización familiar y los vínculos sociales. Cuál será la magnitud de los efectos socioeconómicos de la pandemia a mediano y largo plazo aún no está claro, pero sobre lo que no parece quedar dudas es que Argentina no estará exenta de las consecuencias negativas que según la OIT, tendrá sobre el mundo del trabajo, específicamente en torno a tres aspectos: “1) *La cantidad de empleo (tanto en materia de desempleo como de subempleo)*; 2) *la calidad del trabajo (con respecto a los salarios y el acceso a protección social)*; y 3) *los efectos en los grupos específicos más vulnerables frente a las consecuencias adversas en el mercado laboral*” (OIT, 2020: 3). Aunque esta crisis es de carácter global, en América Latina y Argentina cobra una especial relevancia debido a sus características históricas de capitalismo dependiente y desigual, signado por la presencia de heterogeneidad estructural².

En este marco, este artículo tiene como objetivo aportar elementos empíricos que permitan evaluar, de manera particular, el impacto que tuvo el ASPO sobre el trabajo de plataformas de reparto en la Ciudad de Buenos Aires. El estudio de esta actividad reviste doble relevancia: por un lado, porque forma parte del segmento de trabajo de baja calidad o precario (sin acceso a la protección social, inestable, con ingresos variables) y, por otro lado, porque fue declarado por el mismo decreto que dispuso el ASPO, como una tarea esencial, esto es, exenta de las restricciones a la circulación que rigen al conjunto de la población.

El trabajo en plataformas de reparto se viene desarrollando en forma creciente en nuestro país desde el año 2018, principalmente en los grandes centros urbanos, Ciudad de Buenos Aires, Rosario, Mendoza, Córdoba. No obstante, es de suponer que la irrupción de las medidas de aislamiento social decretadas a partir de la pandemia que generó la enfermedad propagada por el COVID19 tuviera un efecto dinámico e inmediato sobre el sector. Señalamos esto atendiendo a que la principal sospecha que se barajó desde el campo de las ciencias sociales es que, dado que amplias franjas de población que en circunstancias de “normalidad” se desempeñan en ocupaciones informales o precarias se vieron imposibilitadas de desarrollarlas, el trabajo de plataformas que, paradójicamente también constituye una actividad caracterizada por la precariedad laboral, aparecería como un “refugio” para aquellos, al tiempo que generaría un dinamismo para el sector considerado, en el contexto de aislamiento, como esencial.

El trabajo de investigación en el cual se enmarca este artículo busca aportar una serie de primeros elementos para poner a prueba estas hipótesis sobre los efectos del ASPO en las dinámicas de trabajo y los trabajadores en las plataformas de reparto. Específicamente nos interesa aportar elementos que sirvan para responder a una serie de interrogantes de gran urgencia social que, a la postre, abrirán el camino hacia el abordaje de los problemas que desate la post pandemia: ¿En qué medida se incrementó la cantidad de población trabajadora en las plataformas de reparto durante el ASPO? ¿Qué impactos tuvo el ASPO en las jornadas, transacciones (pedidos entregados) e ingresos monetarios de los trabajadores y las trabajadoras? ¿En qué medida las plataformas brindaron a los repartidores protecciones frente al riesgo de contagio de COVID 19? Por otro lado, atendiendo a los perfiles de la población trabajadora de plataformas: ¿Qué características distintivas del resto de los trabajadores y

² La heterogeneidad estructural describe el modo impuesto en que operan y se reproducen una serie de desequilibrios en materia de desarrollo e integración productiva, asimilación del progreso técnico, ocupación de la fuerza de trabajo excedente, segmentación de los mercados de trabajo, mecanismos de distribución del ingreso, entre otras dimensiones. En términos de resultados, la heterogeneidad estructural implica la coexistencia de sectores, ramas o actividades donde la productividad del trabajo, dada la composición del capital invertido, es alta o normal (es decir similar a la que alcanzan las economías de los países centrales), junto con otras en que, de manera simultánea, dado su alto rezago tecnológico, la productividad es mucho más baja (respecto a las registradas en las economías centrales). Según el enfoque teórico asumido, cabe esperar que la dinámica de acumulación, a merced de las demandas de las grandes corporaciones económicas, tienda a propiciar una situación de “heterogeneidad estructural” que inhibe todo proceso de convergencia en la distribución de puestos de trabajo y, por lo tanto, en la distribución del ingreso y las oportunidades de movilidad social (Costa Pinto 1964; Pinto 1970, 1973; Prebisch 1949, 1986).

trabajadoras del sector tiene la población que ingresó durante la vigencia de las medidas de ASPO? ¿Tienen ambos grupos (trabajadores pre y post pandemia) representaciones similares sobre el trabajo en las plataformas?

Para dar respuesta a estas preguntas realizamos un trabajo cuantitativo en base a encuestas, con soporte en datos cualitativos. En el próximo apartado explicaremos en mayor detalle la metodología de investigación, en segundo lugar, realizaremos una breve caracterización del trabajo de plataformas en la Ciudad de Buenos Aires, y en los siguientes apartados avanzaremos en la exposición de datos y argumentos que permiten responder los interrogantes planteados anteriormente en torno a los impactos del ASPO sobre las dinámicas de trabajo y los trabajadores.

1. Metodología

Para llevar a cabo esta investigación se adoptó una estrategia metodológica cuantitativa, con soporte en datos cualitativos. La fuente de datos la constituye una encuesta que se llevó a cabo entre el 3 y el 15 de julio, a un total de 401 trabajadores y trabajadoras de reparto en la Ciudad de Buenos Aires, en la que se incluyó un bloque de preguntas específicas en relación a los impactos del ASPO sobre la actividad.

Dado el carácter relativamente novedoso de las plataformas y el hecho de que quienes trabajan en ellas constituyen una “población oculta” (Scharager y Armijo, 2001), en tanto no forman parte de registros públicos y no existen mayores regulaciones que obliguen a las empresas a informar el número de repartidores, la encuesta no tenía posibilidad de ser realizada a través de un muestreo probabilístico. Por este motivo se aplicó un tipo de muestreo no probabilístico bajo la modalidad de redes o “bola de nieve”, controlando las cuotas en base a conocimientos previos sobre esta población³ y considerando las posibles transformaciones generadas por el contexto de pandemia. La elección de trabajar con un número de muestra relativamente alto, 401 trabajadoras y trabajadores, se fundó en las posibilidades que brinda el diseño no probabilístico (Muñoz Loayza, 2018) y en la búsqueda de cierta robustez en el análisis de los datos y la realización de análisis multivariados.

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

El análisis de los datos se realizó por métodos descriptivos (distribuciones de frecuencias y tablas bi y multivariadas), y por medio de la aplicación de un Análisis de Correspondencia Múltiple que tiene como objeto resumir información de una serie de variables cualitativas y, al mismo tiempo, ver la asociación entre sus categorías. De este modo se representa gráficamente la estructura de relaciones entre las mismas (Vivanco, 1999: 121).

La información cuantitativa fue complementada con el análisis de entrevistas en profundidad realizadas también en el mes de julio a diez trabajadores, mayormente activistas, de las plataformas de reparto. En este caso buscamos captar descripciones y representaciones de quienes trabajan en las

³ Nos referimos al informe de Madariaga, Buenadicha, Molina y Ernst (2019) que presentó un primer mapa sobre las plataformas en Argentina, el cual, dado el gran dinamismo de la actividad hoy ya parece haber quedado desactualizado. Entre los principales trabajos cualitativos sobre el trabajo de reparto en Buenos Aires se encuentran Haidar, Diana Menéndez y Arias (en prensa) y Del Bono (2019).

plataformas sobre las transformaciones producidas en la actividad a partir del ASPO y complementar así los datos construidos a partir de las encuestas.

2. El trabajo de plataformas en Argentina

En un trabajo anterior (Haidar, 2020) se definió a las plataformas de reparto como empresas que, a través de una plataforma digital, organizan el proceso de trabajo por el cual se conecta a consumidores y/o proveedores con trabajadores y trabajadoras, que realizan servicios en forma virtual o presencial (Stewart y Standford, 2017; Prassl 2018)⁴. Se presentan a sí mismas como plataformas de intermediación entre proveedores y consumidores, por lo cual los “repartidores” son considerados “socios”, y no empleados. Dentro de este universo, las plataformas de trabajo con mayor presencia en Argentina son las plataformas fuera de línea u offline (De Stefano, 2016; Johnson, 2020), que conectan a clientes y/o proveedores con trabajadores y trabajadoras, que desarrollan sus tareas en un espacio geográfico determinado. Tal es el caso de las plataformas de transporte de pasajeros (Uber, Cabify, etc.) y las que aquí estudiamos, las de reparto (Rappi, Glovo, etc.). Si bien todas ellas son empresas multinacionales, a diferencia de lo que ocurre con las plataformas en línea u online, su anclaje geográfico hace que las dinámicas de trabajo y los perfiles de los trabajadores sean específicos según cada territorio.

Las plataformas de reparto más grandes que operan hoy en Argentina son Rappi, Glovo⁵, UberEats y PedidosYa, las cuatro son multinacionales y como señalamos antes, tienen gran presencia en los mayores centros urbanos, especialmente en la Ciudad de Buenos Aires⁶. La expansión de las plataformas de reparto en Argentina se produjo en la confluencia de un conjunto de condiciones: i) un gobierno de orientación neoliberal, con la presidencia de Mauricio Macri entre 2015-2019, que promovía el ideal del emprendedurismo y el debilitamiento de las instituciones de protección del trabajo; ii) un mercado de trabajo caracterizado por el aumento del desempleo (7,2% en el cuarto trimestre de 2017, 9,1% en el mismo período de 2018, según datos del INDEC) y la informalidad laboral (34,2% en el cuarto trimestre de 2017, 35,3% en el mismo período de 2018, según datos del INDEC); iii) la llegada al país de numerosos grupos de inmigrantes, mayormente desde Venezuela, con necesidad de conseguir rápidamente un empleo; iv) la preexistencia del delivery de comida como un hábito de consumo, especialmente en los grandes centros urbanos (Haidar, Diana Menéndez y Arias, en prensa).

Mientras que en otros países el servicio de reparto a domicilio, tanpreciado en épocas de pandemia, es una novedad, en Argentina y sobre todo en la Ciudad de Buenos Aires formaba parte de las prácticas sociales habituales. Años atrás los distintos comercios (en su mayoría pizzerías o heladerías) tenían a sus propios repartidores o subcontrataban a empresas (generalmente pequeñas) que brindaban el servicio de cadetería. Igualmente, quien deseaba enviar algo desde un punto a otro (un sobre, paquete, etc.) contrataba a un “cadete” empleado por las cadeterías. La novedad que trajeron las plataformas es la disolución de los vínculos laborales formales, presentándose las mismas como meras intermediarias entre agentes económicos independientes.

En efecto, las plataformas no contratan a las y los repartidores, sino que estos ingresan al sistema de plataformas como “socios” (según la terminología de las propias empresas) sin mayores

⁴ Las plataformas digitales pueden tomar una variedad de formas, una de las distinciones que se realizan es la de “plataformas de trabajo”, donde se ofrecen servicios laborales y “plataformas de capital” donde se ofrecen bienes en venta o alquiler (Farrell y Greig, 2016). Aquí estudiamos a las plataformas de reparto como plataformas de trabajo.

⁵ Glovo fue adquirida en forma reciente (septiembre de 2020) por PedidosYa que pertenece a su vez a Delivery Hero. Asimismo, UberEats informó en octubre de 2020 que deja de operar en Argentina.

⁶ Rappi es colombiana y comenzó a operar en Argentina en febrero de 2018, Glovo se fundó en Barcelona y también llegó a la Argentina a comienzos de 2018, PedidosYa era originalmente una empresa uruguaya que llegó a Argentina en 2010, tenía trabajadores contratados y con la expansión del modelo de plataformas los despidió para pasar al esquema de autoempleados. Finalmente, UberEats comenzó operando en 2018 en Mendoza y desde 2019 también está en Capital, aunque su presencia es comparativamente menor.

limitaciones ni requisitos: identificación personal, teléfono inteligente, bicicleta o moto, inscripción tributaria como monotributistas. Las bajas barreras de entrada hacen de esta actividad un destino atractivo para quienes buscan empleo, especialmente trabajadores migrantes, pero también de nacionalidad argentina, en contextos de crisis económica y caída de los niveles de empleo. A este beneficio se suman las promesas de libertad y autonomía, dado que según publicitan las plataformas, los repartidores pueden trabajar cuando quieran, ganar lo que quieran, sin jefaturas ni restricciones, según sus deseos y esfuerzos. En contextos de crisis, la inmediatez del trabajo e ingresos, con posibilidades de expandirlos y sortear las dificultades generales del mercado de trabajo, resultan una ecuación ampliamente atractiva.

De este modo, el análisis detenido del funcionamiento de las plataformas y el proceso de trabajo da cuenta de que el trabajo de plataformas encubre la existencia de relaciones laborales y es intrínsecamente precario. En esta dirección, las empresas niegan vínculos de laboralidad y obligan a los trabajadores a aceptar términos y condiciones con los cuales intentan inscribir los vínculos en el campo comercial como si se tratara de partes iguales, volviéndose borrosas las definiciones legales de empleador-empleado (Dokko, Mumford, y Whitmore Schanzenbach 2015; Stewart y Standford, 2017). Asimismo, la elusión de vínculos de laboralidad es acompañada por la precariedad: los trabajadores no reciben ingresos mínimos, ningún tipo de aporte jubilatorio ni de salud, licencias, etc., apenas cuentan con una cobertura de accidentes personales, que están más asociados al código de regulación urbana que a los derechos del trabajo.

Por medio de la articulación entre contrato comercial y desprotección laboral las empresas buscan reducir los costos laborales, evitar los riesgos empresarios y reforzar la idea de que los repartidores son socios independientes. No obstante, un conjunto de prácticas y pautas indican que las plataformas dirigen y controlan el proceso de trabajo y a los trabajadores, en lo que algunos autores han dado en llamar la “gestión algorítmica” (Möhlmann y Zalmanson, 2017): fijan tarifas y comisiones según objetivos, monitorean y evalúan el desempeño de los repartidores, organizan sistemas de puntuaciones y rankings, inducen comportamientos tendientes a la maximización del rendimiento por medio de sistemas de premios y penalidades. Algunos datos preliminares del desempeño de los trabajadores en las plataformas son un indicador de estas dinámicas: de acuerdo a las encuestas realizadas, para el 70% de la población encuestada el trabajo en plataformas de reparto es su única fuente de ingresos, el 80% trabaja 6 o 7 días por semana, y un promedio de 48 horas semanales.

En este sentido, las plataformas de reparto parecen expresar una continuación o profundización de una tendencia previa y estructural en Argentina y América Latina en su conjunto: la informalidad o precariedad laboral. La informalidad, el subempleo y la presencia de una masa marginal a los circuitos estructurales de producción, son rasgos estructurales. Sostenemos, en este sentido, que el trabajo de plataformas en estas latitudes renueva la heterogeneidad de oportunidades y trayectorias propia de la heterogeneidad e informalidad latinoamericana (Bensusán, Eichhorst y Rodríguez, 2017).

A partir de esta caracterización, creemos relevante analizar el impacto de las medidas de ASPO en este sector de actividad que no sólo se configura como esencial durante la pandemia, sino que además se avizora en crecimiento, tanto desde la perspectiva de las empresas que incrementan el número de operaciones e inversiones (como la fusión de Glovo y PedidosYa expresa), como también, según veremos a continuación, en las expectativas de los trabajadores.

3. Resultados

3.1 Impactos del ASPO en las dinámicas de trabajo de plataformas

Como señalamos en el apartado metodológico, realizamos una encuesta a 401 trabajadores y trabajadoras de plataformas de reparto en la Ciudad de Buenos Aires. Dentro de la encuesta que incluía preguntas demográficas, de ingresos, representaciones y participación en la actividad sindical, se hicieron un set de preguntas a quienes venían trabajando en las plataformas antes del ASPO, a fin de evaluar el impacto de la medida. En el cuadro 3.1.1 observamos en primer lugar que del total de la población encuestada un cuarto comenzó a trabajar en la actividad en la coyuntura de pandemia, es decir a partir del decreto que instauró el ASPO, dando cuenta de que, en un contexto de economía cerrada y asilamiento estricto, con la mayoría de las actividades económicas suspendidas, la actividad de trabajo de plataformas se mostró dinámica, incorporando población ocupada.

Cuadro 3.1.1: Ingreso al trabajo de plataformas. CABA 2020.

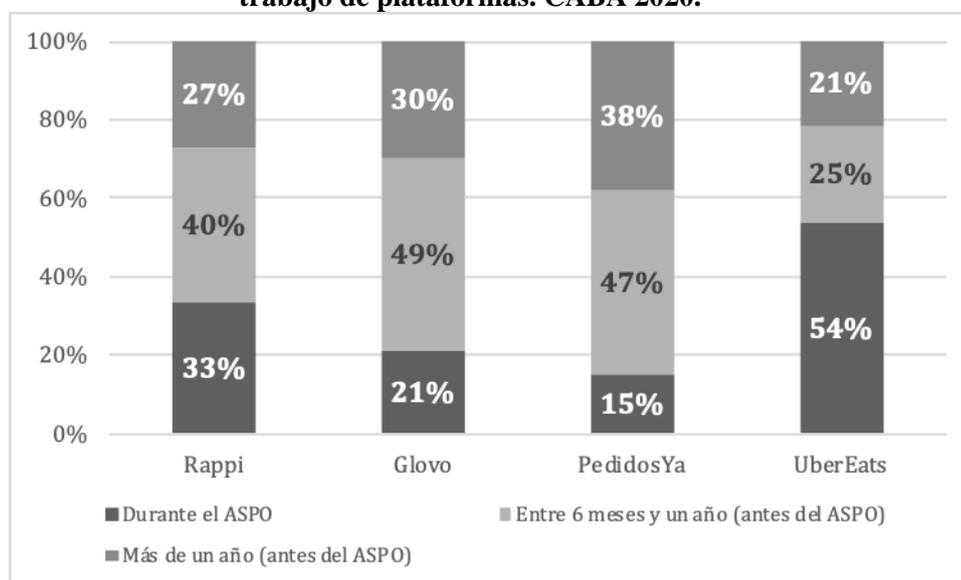
Ingreso	%
Durante el ASPO	26%
Entre 6 meses y un año (antes del ASPO)	43%
Más de un año (antes del ASPO)	31%

Fuente: “Encuesta a trabajadoras y trabajadores de plataformas de reparto CABA 2020”. N=401.

Del mismo modo, un 40% llevaba trabajando en las plataformas entre 6 meses y un año antes del ASPO y un tercio más de un año. Esta distribución nos daría una primera impresión de que por un lado las medidas de ASPO tuvieron un efecto “demanda” sobre la población activa, al tiempo de que no se trata sólo de un empleo temporal pues una proporción de la población encuestada lleva un periodo relativamente largo y estable de trabajo dentro de la actividad.

La plataforma con mayor presencia de “nuevos” trabajadores, según se desprende del gráfico 3.1.1, es UberEats, seguida por Rappi mientras que PedidosYa concentra la población más “antigua”. Esto puede atribuirse a que, según pudimos recoger de las entrevistas realizadas, por un lado, UberEats es la aplicación más reciente en la Ciudad de Buenos Aires y, por otro lado, es junto con Rappi la que menos barreras de entrada presenta, llegando incluso durante la cuarentena a incorporar trabajadores sin que cumplan con todos los mínimos requisitos que habitualmente se exigen (como el monotributo). PedidosYa por su parte es la empresa con mayor antigüedad en el mercado.

Grafico 3.1.1: Plataforma en la cual trabaja la mayor parte del tiempo según ingreso al trabajo de plataformas. CABA 2020.



Fuente: “Encuesta a trabajadoras y trabajadores de plataformas de reparto CABA 2020”. N=401.

Respecto a los impactos del ASPO sobre la jornada de trabajo y la cantidad de transacciones (pedidos entregados), en el cuadro 3.1.2 observamos que entre la población trabajadora que ya se desempeñaba en las plataformas con anterioridad, la mitad señala que el aislamiento no generó modificaciones en la cantidad de horas trabajadas, y la misma proporción sostiene que se realizaron más pedidos, lo cual es comprensible en momentos en que los consumidores buscan minimizar los

riesgos de circulación y contagio. Ahora bien, esto no se condice, en la percepción de estos trabajadores y trabajadoras, con mayores ingresos, pues solo un tercio declara haber mejorado los mismos a partir del ASPO, mientras que más de la mitad considera que se mantuvieron igual. En general la proporción de quienes trabajan menos, realizan menos pedidos o sus ingresos bajaron se mantiene alrededor del 20%.

Cuadro 3.1.2: Cambios en las horas trabajadas, pedidos realizados e ingresos. CABA 2020.

¿A partir de la cuarentena...		%
...trabaja (en promedio)...	Menos horas que antes	17%
	La misma cantidad de horas	47%
	Más horas que antes	34%
	Ns/Nc	2%
...realiza (en promedio)...	Menos pedidos	22%
	La misma cantidad de pedidos	26%
	Más pedidos	52%
... sus ingresos en la plataforma (en promedio)...	Bajaron	22%
	Se mantuvieron igual	48%
	Subieron	30%

Fuente: "Encuesta a trabajadoras y trabajadores de plataformas de reparto CABA 2020". n=297 (trabajadorxs que ingresaron antes del ASPO).

El desfase entre el aumento de la cantidad de transacciones y la estabilidad de los ingresos puede deberse al gran dinamismo y versatilidad que aplican las aplicaciones, con el fin de incrementar el control del proceso de trabajo y las ganancias. Mientras que durante el ASPO las empresas aumentaron las comisiones que cobran a los comercios por operar con ellas (lo que se revirtió por una ordenanza de la Legislatura porteña⁷), incorporaron modificaciones algorítmicas en desmedro de los ingresos de los repartidores. De acuerdo a las entrevistas realizadas, durante el aislamiento Glovo aumentó la tarifa que cobra a sus repartidores por usar la aplicación, PedidosYa pasó a calcular los kilómetros en línea recta en vez de hacerlo según el recorrido real, y se extendió el desdoblamiento del pago del servicio, entre punto de retiro y punto de entrega, lo que redundó en un recorte en los ingresos de las y los repartidores que reciben más de un pedido en el mismo local comercial.

Con respecto a la cobertura de salud en momentos de propagación de la enfermedad ocasionada por el COVID19, mientras que los consumidores se cuidaban permaneciendo en sus hogares e incrementando la demanda de servicios con entrega a domicilio, es interesante observar cuál fue la dinámica en el caso del reparto, declarado como una actividad esencial. El trabajo implica por definición la exposición permanente en la vía pública, el contacto con productos y personas al momento de retirar y entregar los pedidos, lo que obliga a los trabajadores y las trabajadoras en actividad a tomar precauciones como el uso de mascarilla o "tapa boca" y la higienización de manos de manera constante. En ese sentido, se les consultó a quienes fueron encuestados si las plataformas le otorgaron protecciones destinadas a prevenir el COVID19.

⁷ Según surge de las entrevistas y notas periodísticas, antes de la pandemia las plataformas cobraban en promedio un 20% de comisiones a los comercios, y a medida que fue creciendo la demanda durante la cuarentena las fueron elevando hasta llegar hasta el 35%. La Legislatura de la ciudad en el mes de julio modificó el Código de Tránsito y Transporte a fin de regular mínimamente la actividad de plataformas y estableció que las aplicaciones debían retrotraer las comisiones a los valores de marzo. Ver <https://www.infobae.com/economia/2020/07/16/se-aprobo-la-ley-que-regula-a-las-app-de-delivery-en-la-ciudad-de-buenos-aires-no-le-podran-cobrar-mas-de-20-de-comision-a-los-comercios/>

En el cuadro 3.1.3 se observa que un tercio de los trabajadores no recibió ninguna protección y otro tercio lo hizo sólo en forma parcial. A su vez, ese porcentaje de desprotección es superior entre aquellos trabajadores y trabajadoras que comenzaron a trabajar durante el ASPO. Comparada la población según el momento en que ingresó a trabajar, el grupo entre quienes se registra una mayor proporción de protección recibida es el de los que llevan más de un año trabajando (la mitad declaró que sí y un 25% adicional que recibió alguna protección parcial), lo cual puede responder a que tienen mayor experiencia en los vínculos con las plataformas (vía *chatbots*) y a que participan en redes sociales donde se comparte asesoramiento sobre cómo obtener mayores beneficios.

Cuadro 3.1.3: ¿La plataforma le dio alguna protección contra la enfermedad producida por COVID-19? Según ingreso al trabajo de plataformas. CABA 2020.

Respuestas	Total	Durante el ASPO	Entre 6 meses y un año (antes del ASPO)	Más de un año (antes del ASPO)
Si	38%	24%	38%	50%
Parcialmente	29%	31%	31%	25%
No	33%	45%	31%	24%

Fuente: “Encuesta a trabajadoras y trabajadores de plataformas de reparto CABA 2020”. N=401.

Resta agregar que las y los trabajadores y activistas entrevistados en el mes de julio coinciden en señalar que las protecciones brindadas por las plataformas fueron escasas y de difícil acceso. La demanda de más y mejores protecciones fue construida como una reivindicación central de las organizaciones de trabajadores durante la pandemia, principalmente ATR (Agrupación de Trabajadores de Reparto), y se expresó en distintas medidas de fuerza, como caravanas y paros locales e internacionales de repartidores que tuvieron niveles dispares de acatamiento, pero que contribuyeron a visualizar esta dinámica compleja y contradictoria entre un trabajo declarado como esencial en un contexto de pandemia y la precariedad e informalidad en la cual sus trabajadores y trabajadoras realizan las tareas.

3.2. Impactos del ASPO en los perfiles de los trabajadores de reparto

Habiendo ya analizado la dinámica entre el proceso de trabajo y las medidas de ASPO, y considerando que pudimos dar cuenta de que en este período se incorporaron nuevos trabajadores y trabajadoras, nos interesa ahora, a fin de profundizar en el análisis de los impactos del ASPO, poder identificar similitudes y diferencias entre los perfiles de trabajadores pre y post ASPO. Es decir, ¿Qué características distintivas del resto de los trabajadores y trabajadoras del sector tiene la población que ingresó durante la vigencia del ASPO?

En este sentido, a partir de poner en juego una serie de variables demográficas y de opinión sobre el trabajo de plataforma, el objeto ahora, es trazar ciertas líneas que permitan ir definiendo las características de esta población, asegurando su representatividad teórica, tal como señalamos más arriba.

En un trabajo anterior (Haidar, 2020) se presentaron las principales características sociodemográficas de la población de plataformas de reparto, según la encuesta realizada en el mes de Julio del corriente. En ese marco se destacan como rasgos salientes:

- Una fuerte presencia de la comunidad venezolana (la mitad de la población encuestada), y en menor medida (un 10%) de otras nacionalidades migrantes. Cabe destacar de todos modos que cuatro de cada 10 trabajadoras y trabajadores son de nacionalidad argentina, lo que contrasta con los primeros acercamientos estadísticos a esta población en que los porcentajes de migrantes era considerablemente mayor (Madariaga et al, 2019).

- Si bien es una población predominantemente joven (alrededor de seis de cada 10 tienen entre 18 y 30 años), la mitad de la población encuestada tiene entre 26 y 40 años, y un significativo 35% tiene más de 30 años. Esto se configura como otra novedad en relación a las ideas previas sobre cómo se conforma la fuerza de trabajo de estas plataformas que tendía a ser caracterizada como una población mayormente joven.

- El nivel educativo en general es alto, por contraste con otros trabajos de poca calificación en el ámbito urbano: la mitad de las encuestadas y los encuestados tiene estudios superiores, ya sea completos o incompletos, un tercio estudios de nivel medio completados y sólo 1 de cada 10 no finalizó el nivel medio.

- La mayoría de los repartidores trabajan en varias plataformas al mismo tiempo. Mientras que Rappi concentra mayor uso, PedidosYa tiene mayor fidelización, al igual que UberEats que si bien es la menos usada, gran parte de quienes lo hacen la tienen como única aplicación.

- En relación a la antigüedad, un 40% de las encuestadas y los encuestados tienen una antigüedad de entre 6 meses y un año, y un 31% de más de un año (22% entre un año y un año y medio, y 9% hace más de dos años), lo que contrasta con algunas preconcepciones sobre una mayor rotación y transitoriedad de este trabajo. Estos datos comienzan a indicar, en cambio, que las plataformas de reparto se han constituido en una actividad conformada por distintas empresas, entre las que existe movilidad interna de trabajadores y trabajadoras.

- Consistente con el punto anterior, para una parte muy relevante de la población encuestada (70%), el trabajo en plataformas de reparto es su única fuente de ingresos, especialmente para la población trabajadora de nacionalidad venezolana y para jóvenes de hasta 25 años.

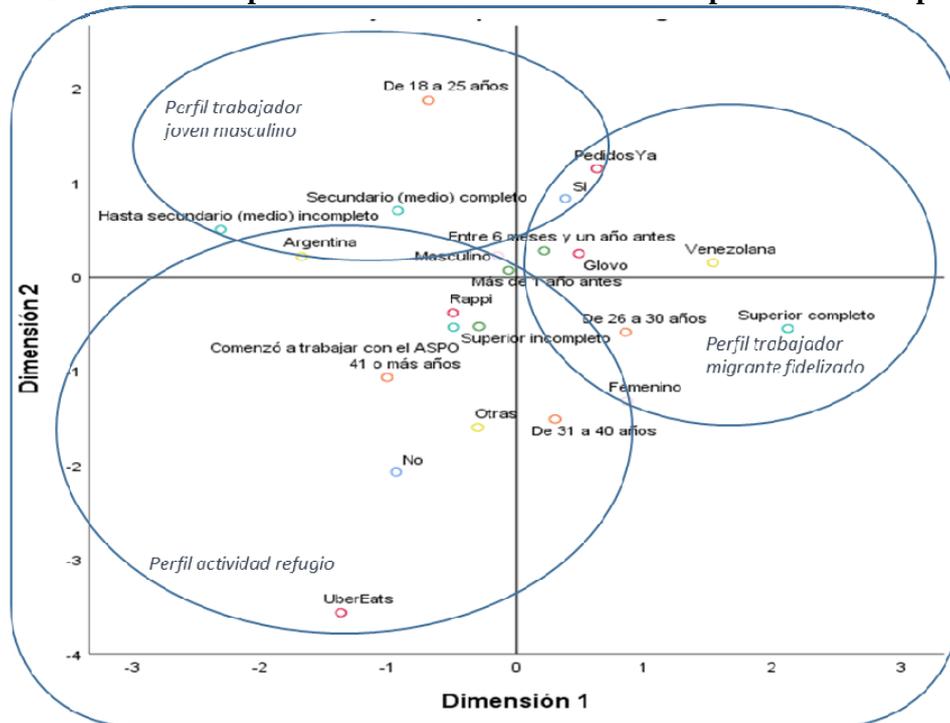
- Una gran proporción de los repartidores y las repartidoras de plataforma trabajan todos (o casi todos) los días de la semana.

En el mismo informe (Haidar, 2020), el análisis de los perfiles observados según el momento de ingreso a las plataformas indica que quienes se incorporaron durante el ASPO lo hicieron en aplicaciones que son consideradas de más sencillo acceso, Rappi y UberEats. Además, se trata de trabajadores en su mayoría de nacionalidad argentina (37%) y mujeres (49%), dando cierto indicio de que la actividad actuaba como “refugio” laboral para estas poblaciones. En base a este primer abordaje, nos interesa trazar, a partir de una técnica de reducción de información, los diferentes perfiles que emergieron. Sostenemos que esto nos permitirá diferenciar entre características propias de la dinámica del sector de actividad.

La técnica de análisis de correspondencia múltiple nos permite visualizar en conjunto el modo en el cual se asocian categorías de las variables⁸, de modo tal que permite, en un mapa bidimensional (grafico 3.2.1), mapear aquellos conjuntos de categorías que se comportan de manera análoga y determinar cuáles son las variables que más aportan en cada uno de ellos.

⁸ Estas variables son: edad, sexo, nivel educativo, nacionalidad, plataforma de trabajo habitual y si el trabajo en las plataformas de reparto es la principal fuente de ingresos. La variable sobre el momento en que ingresó a la actividad se usó como variable suplementaria.

Gráfico 3.2.1: Mapa bidimensional. Análisis de Correspondencia Múltiple.



Fuente: Elaboración propia en base a “Encuesta a trabajadoras y trabajadores de plataformas de reparto CABA 2020”. N=401.

Como ya señalamos anteriormente, la potencialidad del Análisis de Correspondencias es que “mapea” la proximidad entre categorías de las variables que se “acercan” entre sí y que, anteriormente, las agrupó en dimensiones que nos permiten luego definir grupos, que categorizamos como perfiles, dentro de la población estudiada.

La interpretación del mismo debe hacerse a la par de las medidas de discriminación (ver anexo). En este sentido lo que observamos es una primera dimensión donde tiene peso relevante la nacionalidad y el nivel educativo, variables correlacionadas entre sí, como se observa además en la matriz de correlaciones. De este modo de manera horizontal podemos ver que la población trabajadora de nacionalidad venezolana se ubica sobre la derecha del eje y la de nacionalidad argentina sobre la izquierda. La segunda dimensión (graficada verticalmente) se explica principalmente por la plataforma de trabajo habitual (PedidosYa y Glovo por “arriba” y Rappi y UberEats por “abajo”), la edad y su conformación como principal actividad.

De la conjunción de estas variables y las asociaciones entre sus categorías podemos determinar los siguientes perfiles:

- *Perfil trabajador migrante fidelizado*: emerge de la conjunción de los cuadrantes derechos y se corresponde con el perfil que había sido reconocido en otros estudios como el trabajador “tipo” de plataformas de reparto en la Ciudad de Buenos Aires (Madariaga et al, 2019). Se trata del trabajador migrante, principalmente venezolano, con estudios superiores, que se insertó en esta actividad en forma temprana, en algunos casos hace más de 6 meses e incluso más allá de un año. Estos trabajadores y trabajadoras (aunque las mujeres se incorporaron más recientemente, según se puede ver en las distancias entre los cuadrantes), se desempeñan principalmente en Glovo y PedidosYa y tienen este trabajo como su principal fuente de ingresos, por eso la denominación de “fidelizado”.

- *Perfil trabajador joven masculino*: este grupo está ubicado en el cuadrante izquierdo superior. Representa un perfil un tanto más “novedoso” que el del inmigrante venezolano, y se diferencia en términos demográficos por ser argentino, más joven y tener un nivel de estudios inferior. Llevan relativamente un periodo medio de tiempo trabajando en plataformas como PedidosYa y Glovo, y tienen este trabajo como fuente principal de ingresos. Cabría sospechar que este perfil es “heredero”

de los perfiles más tradicionales de cadetería que, como señalamos más arriba, era plausible encontrar en la Ciudad de Buenos Aires.

- *Perfil actividad refugio*: finalmente, en el cuadrante izquierdo inferior se traza el perfil de los trabajadores y las trabajadoras que comenzaron a trabajar durante la vigencia del ASPO: estos ya no son sólo varones, sino también mujeres, lo que abre la puerta a cierta feminización de la actividad durante este periodo. Se trata de una población de edad media que ingresa por las plataformas Rappi o UberEats y que no tiene este trabajo como su principal fuente de ingresos.

Al principio de este artículo señalábamos que una de las hipótesis que surgían de la combinación ASPO / trabajo de reparto como esencial era que se configuraba una “ventana” para que la actividad se convirtiera en una especie de “sector refugio” para aquellos trabajadores y trabajadoras que dado el contexto de cuarentena y prohibición de circulación se vieron impedidos de realizar las actividades laborales, precarias o informales, que realizaban habitualmente. En ese sentido, la delimitación de los perfiles, tal como podemos ver en forma sintética en el gráfico lo que surge como novedoso en este contexto, es un grupo de trabajadores y de trabajadoras que no tienen la actividad como su único ingreso y que se encuentran allí por el contexto particular que acompaña la irrupción del COVID19. Ahora bien, esta apelación a las plataformas como refugio, también se había dado en el primer grupo que, de manera aleatoria denominamos “fidelizado”, sólo que en ese caso los motivos tenían que ver con la condición migratoria de quienes llegaron al país en un contexto de crisis económica, recesión y medidas de ajuste⁹.

Habiendo observado las diferencias entre los grupos que componen la población estudiada, resta responder el siguiente interrogante: ¿Tienen ambos grupos (trabajadores pre y post pandemia) representaciones similares sobre el trabajo en las plataformas? En la encuesta se buscó captar estas representaciones, asociadas centralmente a la autonomía y los derechos del trabajo, a través de preguntas cerradas referidas a las posibilidades de tener horarios fijos de trabajo y la valoración de la flexibilidad horaria, y otras abiertas sobre los motivos de esta valoración y sobre los aspectos positivos y negativos de trabajar en las plataformas.

En el cuadro 3.2.1 se observan hay grandes diferencias entre el momento de ingreso a la actividad y la pregunta sobre si le gustaría tener horarios fijos de trabajo, aunque cabe destacar que entre quienes ingresaron durante la vigencia del ASPO, más de la mitad responde que le gustaría poco o nada tenerlos, una proporción levemente mayor a quienes llevan más tiempo en el trabajo de plataformas. Con relación a la pregunta por si se imaginan trabajando para la plataforma dentro de un año, los porcentajes entre los grupos no son muy diferentes, pero cabe mencionar que quienes responden esto en mayor proporción son los que llevan más tiempo trabajando en las mismas.

El alto porcentaje de población encuestada que responde poco o nada, en todos los grupos de análisis, nos da una primera idea de la valoración positiva de la falta de una jornada de trabajo rígida y rutinaria por parte de los trabajadores y las trabajadoras, aunque en las dinámicas cotidianas esto dista de la realidad (según la encuesta el 80% trabaja 6 o 7 días por semana, y un promedio de 48 horas semanales). Mucho ha sido abordado sobre la forma en la cual el ideal del *emprededurismo* es promovido desde los años ochenta por las escuelas del management (Bröckling, 2013). En el caso de las plataformas esta discusión se re-actualiza, dado que es presentado como un trabajo que permite la libre organización de los tiempos de trabajo y ocio, sin jefaturas ni mandatos. Las principales menciones a por qué no aceptaría horarios fijos de trabajo tienen que ver, en todos los casos, con la posibilidad de gozar de flexibilidad horaria / autonomía y poder realizar otras actividades / trabajos, motivo que es respondido en una leve proporción mayor entre quienes ingresaron con el ASPO, tal como se ve en el mismo cuadro 3.2.1 al preguntar por los motivos de esa valoración.

⁹ Según cifras de ACNUR (<https://data2.unhcr.org/en/situations/vensit>), a partir del año 2014, más de 3,5 millones de venezolanos migraron hacia los diferentes países de América del Sur, debido a la situación político social de su país. A Argentina arribaron predominantemente profesionales altamente calificados, invitados por el gobierno argentino de ese entonces con la promesa de mantener intacto su estatus ocupacional y social, cosa que luego no se materializó por el contexto de recesión anteriormente mencionado.

Cuadro 3.2.1: Proyecciones a futuro en el trabajo de plataformas según ingreso al mismo. CABA 2020.

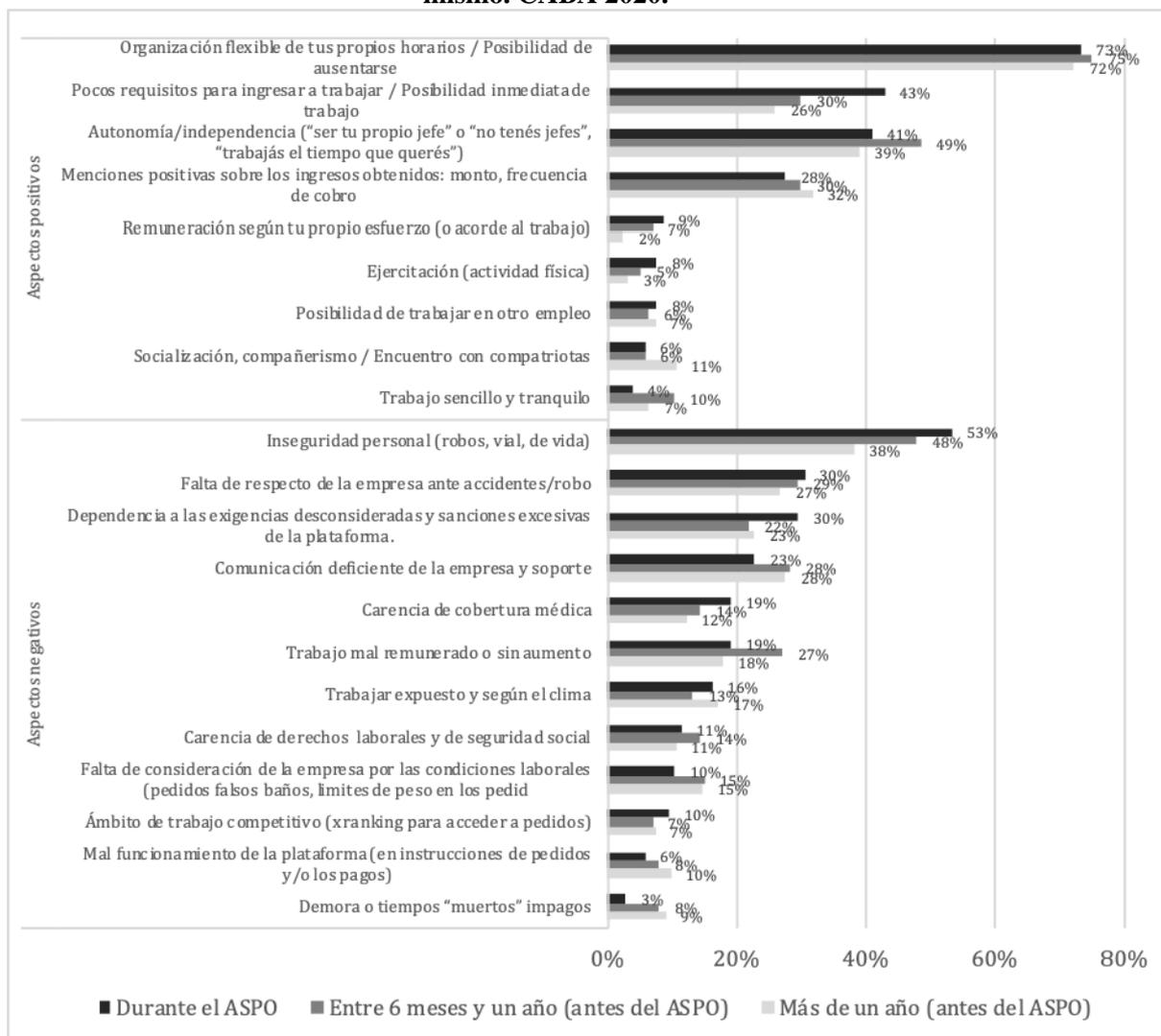
Indicador		Durante el ASPO	Entre 6 meses y un año (antes del ASPO)	Más de un año (antes del ASPO)
Le gustaría poco o nada tener días y horarios fijos de trabajo en la plataforma		52%	50%	46%
<i>¿Por qué le gustaría poco o nada tener días y horarios fijos de trabajo en la plataforma?</i>	Por la flexibilidad horaria	33%	32%	40%
	Por la autonomía/independencia que ofrece	26%	25%	24%
	Para poder realizar otras actividades (que no sea trabajo o estudio)	20%	17%	15%
	Porque realizo (o me permitiría realizar) otro trabajo	19%	12%	10%
Se imagina trabajando para la plataforma dentro de un año		53%	54%	60%

Fuente: "Encuesta a trabajadoras y trabajadores de plataformas de reparto CABA 2020". N=401.

Indagados sobre los aspectos positivos del trabajo de plataformas, las menciones esgrimidas por los trabajadores y trabajadoras encuestados apuntan en el mismo sentido. Las mismas pueden verse en el gráfico 3.2.1 observamos que la posibilidad de organización del trabajo y la flexibilidad horaria aparecen como las principales menciones. Cabe destacar además que entre quienes se incorporaron a las plataformas durante la vigencia del ASPO aparece como muy relevante la posibilidad inmediata de ingresar a trabajar, lo cual de nuevo da indicios de que nos encontramos ante una población para la cual la actividad constituye una salida laboral a un momento de crisis. Esta inmediatez para ingresar al trabajo refuerza aquellos discursos positivos sobre este tipo de trabajo: facilidades de entrada al mercado laboral, flexibilidad de elegir el trabajo o el horario, la posibilidad de generar nuevos ingresos o conseguir trabajo en momentos de crisis económica o facilitar un "trabajo puente".

Entre los aspectos señalados como negativos aparecen la inseguridad, mencionada en proporción mayor por quienes menos tiempo llevan en este trabajo, las sanciones de la plataforma, y la carencia de cobertura médica. Cabría destacar en este caso la relevancia de la inseguridad y las exigencias de la empresa deja al descubierto el modo en el cual efectivamente organizan el proceso de trabajo, re-actualizando formas de precariedad laboral y control social sobre los trabajadores y las trabajadoras. No obstante, esto sí aparece al momento de ser indagados sobre cómo debería ser un trabajo ideal, pues en todos los grupos los repartidores responden que debería ser un trabajo con derechos laborales.

Gráfico 3.2.1: Aspectos positivos y negativos del trabajo de plataforma según ingreso al mismo. CABA 2020.



Fuente: "Encuesta a trabajadoras y trabajadores de plataformas de reparto CABA 2020". N=401.

Cuadro 3.2.2. ¿Cómo sería para ud. un trabajo ideal? según ingreso al trabajo de plataformas.

Menciones	Durante el ASPO	Entre 6 meses y un año (antes del ASPO)	Más de un año (antes del ASPO)
Un trabajo con Derechos laborales (en blanco, estable, con obra social)	48%	47%	41%
Un trabajo con un buen salario	42%	28%	41%
Trabajar en algo que te guste	8%	13%	20%
Un trabajo con Horario fijo (y no excesivo)	9%	9%	11%
Tener un emprendimiento propio	6%	12%	7%
Que se pueda trabajar en relación a la formación	5%	10%	8%
Que haya un buen ambiente laboral (cómodo)	10%	6%	8%

Además, destaca el hecho de que un trabajo con buen salario es mencionado en una proporción mayor al resto por entre los trabajadores y las trabajadoras más recientes, lo que es coincidente con que no es su trabajo principal y que actúa bien como “refugio” o como “compensador e ingresos” en el contexto de ASPO.

En todos los casos resulta interesante que, en las representaciones de los trabajadores de plataformas, el ideal de trabajo combina libertades, flexibilidad horaria y organizativa, buenas remuneraciones y protecciones sociales. Esto puede dar pistas para quienes deben imaginar respuestas regulatorias que contengan las dinámicas del trabajo de plataformas, los perfiles y anhelos de los trabajadores y los derechos del trabajo.

4. Reflexiones finales

Hoy sería arriesgado intentar medir el impacto y la magnitud de los efectos socioeconómicos de la pandemia de COVID-19 a mediano y largo plazo, pues aún se encuentra en pleno desarrollo, pero cabe aventurar, teniendo una mirada prospectiva e histórica, que nuestro país y el continente entero no estarán exentos de fuertes consecuencias negativas tanto en el mercado de trabajo como en la distribución del bienestar para amplios sectores de nuestra población. En este sentido, la pandemia marca un punto de inflexión hacia una nueva crisis que posiblemente profundice las inestabilidades y precariedades socio-laborales propias de la región y de Argentina.

En este trabajo, nos propusimos contribuir a analizar en forma focalizada y empírica los impactos de las medidas de aislamiento decretadas en el mes de marzo de 2020 por el gobierno argentino (ASPO) para contener los contagios, en una actividad específica: el trabajo en plataformas de reparto, entendiendo que las plataformas no constituyen meras intermediarias entre agentes económicos independientes, sino empresas que organizan el proceso de trabajo. En esta dirección, interesó poner de relevo que las plataformas constituyen un modelo de negocios que busca eludir la existencia de relaciones laborales, a fin de disminuir costos y riesgos, y que en esa construcción constituyen una forma precarizada de empleo, esto es, sin estabilidad ni protección social alguna.

Advertimos que estas características hacen de las plataformas de reparto una forma más de empleo precario que se viene a agregar a la precariedad estructural que caracteriza al mercado de trabajo latinoamericano en general y argentino en particular. La novedad que las mismas parecen aportar, no obstante, radica en que constituyen una forma sencilla e inmediata de conseguir empleo e ingresos que, si bien son inestables, también son (formalmente) pasibles de ser incrementados según los esfuerzos y dedicación de cada repartidor. Estos rasgos hacen de las plataformas de reparto un horizonte atractivo, especialmente en épocas de contracción del mercado de trabajo y crisis, lo cual se habría incrementado tras la implementación del ASPO, siendo declarado el reparto como una actividad esencial.

En esta dirección en este artículo revisamos la hipótesis de que dado que amplias franjas de población que en circunstancias de “normalidad” se desempeñan en ocupaciones informales o precarias se vieron imposibilitadas de desarrollarlas, el trabajo de plataformas aparecería como un “refugio” para aquellos, al tiempo que generaría un mayor dinamismo para el sector. A fin de contrastar esta hipótesis avanzamos en el análisis de los impactos del ASPO sobre dos aspectos, por un lado, las dinámicas de trabajo, y por otro, los perfiles de los trabajadores.

En primer lugar, analizamos cuál fue la proporción de trabajadores y trabajadoras que ingresaron a la actividad desde el decreto de ASPO. Si bien no tenemos datos probabilísticos, a partir de una encuesta controlada y por bola de nieve (con un límite a los contactos entre los *egos*) advertimos que un cuarto de la población encuestada en Julio del 2020 entró a la actividad en el momento de la pandemia.

En segundo lugar, constatamos que si bien una proporción relevante declara haber aumentado los pedidos a partir de la vigencia del ASPO, esto no tuvo correlación con un incremento de los ingresos. Señalamos en el artículo que este desfase entre el aumento de la cantidad de transacciones y la estabilidad de los ingresos podría explicarse por el gran dinamismo y versatilidad que tienen las aplicaciones en perjuicio de los repartidores, dejando en evidencia, una vez más, cómo las aplicaciones controlan el proceso productivo a pesar de la ilusión de “autonomía” y “libertad”.

Asimismo, se pudo constatar que los trabajadores y trabajadoras de plataforma recibieron, en términos proporcionales, poca protección frente al COVID19 por parte de la empresa, más si se tienen en cuenta los altos niveles de exposición de estos trabajadores. Del abordaje cualitativo complementario al estudio cuantitativo aquí presentado, emerge que la demanda de protecciones frente al COVID19 fue construida como una reivindicación central de las organizaciones de trabajadores durante la pandemia, principalmente ATR (Agrupación de Trabajadores de Reparto), y se expresó en distintas medidas de fuerza, con niveles dispares de acatamiento. Más allá de los resultados y niveles de participación, estas medidas contribuyeron a visualizar la dinámica compleja y contradictoria que se establece entre un trabajo declarado como esencial en un contexto de pandemia y la precariedad e informalidad en la cual sus trabajadores y trabajadoras realizan sus tareas atados a fuertes mecanismos de control. Cabe aclarar que este punto es declarado como uno de los aspectos negativos del trabajo de plataformas entre los encuestados y encuestadas.

Otro de los aportes que nos interesaba traer al debate sobre el trabajo de plataformas y los impactos del ASPO, era la construcción de diferentes perfiles de trabajadores y trabajadoras según el momento en el cual hayan ingresado a la actividad, poniendo especial énfasis en la pregunta sobre las diferencias y similitudes entre aquellos que ya se encontraban trabajando al momento del decreto que instauró el ASPO y aquellos que ingresaron luego. Para ello aplicamos un análisis de correspondencias múltiples por ser una técnica multivariada que no solo pone en relación una serie de variables, sino que arroja como resultado un posible mapa de esos perfiles.

En base a interpretaciones de las medidas que arrojó dicho análisis, las entrevistas complementarias y los abordajes empíricos anteriores, delimitamos tres perfiles de trabajadores: Perfil trabajador migrante fidelizado, Perfil trabajador joven masculino, Perfil actividad refugio. Cada uno de estos perfiles tienen características específicas. Al primero de los grupos lo denominamos “migrante fidelizado” para dar cuenta de un grupo de trabajadores de nacionalidad venezolana que tienen estudios superiores, realizan esta actividad hace alrededor de un año o más y tienen este trabajo como su principal fuente de ingreso. En segundo lugar, nos encontramos con el trabajador masculino argentino de hasta 25 años, que puede caracterizarse como el clásico “cadete” y que también tienen este trabajo como principal fuente de ingresos. En tercer lugar, encontramos el grupo que cabría denominar como “actividad refugio”, que está conformado principalmente por argentinos (o migrantes de sexo femenino), que realizan esta actividad desde que se decretó el ASPO y que señalan que no es su principal fuente de ingresos.

Ahora bien, ¿podemos decir realmente que son tres grupos diferentes? Los resultados expuestos, y los grupos que armamos y clasificamos de manera deliberada como “fidelizado”, “joven masculino” y “actividad refugio” nos podría llevar a sostener que sí, que son grupos diferentes. Y de hecho lo son, por sus características demográficas y las representaciones que tienen, en algunos casos, sobre este trabajo.

Ahora bien, una mirada que ponga el foco en las desigualdades estructurales de nuestro continente debería hacernos sospechar de esas diferencias. En ese sentido observar el proceso nos aporta otros matices: el grupo de migrantes venezolanos, mayormente masculino de mediana edad y con estudios superiores, podría ser definido también como un grupo que encontró en esta actividad un “refugio” ante la migración, la devaluación de sus credenciales educativas y el contexto de recesión y crisis que atravesaba el país al momento en que arribaron al mismo. En el caso de los jóvenes de nacionalidad argentina, masculinos y de hasta 25 años, diversos estudios de las últimas décadas demuestran que son el grupo más afectado por el desempleo, de manera constante y con relativa independencia de los ciclos políticos económicos. Y el último grupo, el de quienes ingresaron durante el ASPO, es el que representa una cierta tendencia a la feminización del trabajo, en la búsqueda de aportar ingresos extras (no únicos) al hogar, en un contexto de paralización de las actividades económicas y de dificultad de sostener la reproducción de los hogares para quienes no tienen empleo formal que les garanticen licencias o trabajos bajo la modalidad “home office”, entre otras ocurrencias en las dinámicas familiares de producción y reproducción social que podrían estar afectando las medidas de ASPO que trajeron aparejado la pandemia.

En este sentido, esta síntesis de evidencias empíricas a la luz de una mirada más estructuralista debe servir para aportar alguna luz sobre el modo en el cual se interpretan los fenómenos y las falaces

diferencias que pueden crearse si no se abordan los procesos sociales desde una mirada teórica sustentada con evidencia empírica y contextualización histórica.

5. Anexo

Resumen del modelo

Dimensión	Alfa de Cronbach	Varianza contabilizada para	
		Total (autovalor)	Inercia
1	0,5	1,8	0,3
2	0,3	1,4	0,2
Total		3,1	0,5
Media	,433 ^a	1,6	0,3

a. La media de alfa de Cronbach se basa en la media de autovalor.

Medidas de discriminación

	Dimensión		Media
	1	2	
Edad	0,2	0,5	0,3
Sexo	0,0	0,1	0,1
Nivel educativo	0,7	0,1	0,4
Nacionalidad recodificada	0,7	0,1	0,4
2	0,1	0,3	0,2
Trabajo de plataforma como unico ingreso	0,1	0,4	0,2
Ingreso a la actividad	0,0	0,0	0,0
Total activo	1,8	1,4	1,6

a. Variable complementaria.

Variables transformadas de correlaciones

Dimensión:

	Edad	Sexo	Nivel	Nacionalida	Plataforma	Trabajo de	Ingreso a la
Edad	1,0	0,1	0,2	0,2	0,0	-0,1	0,1
Sexo	0,1	1,0	0,1	0,1	-0,1	0,0	-0,1
Nivel	0,2	0,1	1,0	0,6	0,1	0,1	0,0
Nacionalida	0,2	0,1	0,6	1,0	0,2	0,1	0,1
Plataforma	0,0	-0,1	0,1	0,2	1,0	0,2	0,2
Trabajo de	-0,1	0,0	0,1	0,1	0,2	1,0	0,1
Ingreso a la	0,1	-0,1	0,0	0,1	0,2	0,1	1,0
<i>Dimensión</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	
<i>Autovalor^c</i>	<i>1,765</i>	<i>1,178</i>	<i>0,988</i>	<i>0,822</i>	<i>0,804</i>	<i>0,442</i>	

a. Los valores perdidos se han imputado con la modalidad de la variable cuantificada.

b. Variable complementaria.

c. Los autovalores de la matriz de correlaciones que excluyen variables complementarias.

6. Referencias bibliográficas

- Bensusán, G.; Eichhorst, W. y Rodríguez, J.M. (2017). Las transformaciones tecnológicas y sus desafíos para el empleo, las relaciones laborales y la identificación de la demanda de cualificaciones. CEPAL.
- Bröckling, Ulrich (2013). *El self emprendedor*. Santiago de Chile: Universidad Alberto Hurtado.
- Costa Pinto, L.A. (1964). *Estructura de clases y cambio social*. Buenos Aires: Paidós.
- Del Bono, A. (2019) Trabajadores de plataformas digitales: Condiciones laborales en plataformas de reparto a domicilio en Argentina. *Cuestiones de Sociología*, 20, e083. <https://doi.org/10.24215/23468904e083>
- Dokko, Janne, Megan Mumford, y Diane Whitmore Schanzenbach. 2015. *Workers and the Online Gig Economy. The Hamilton Project*. Hamilton Project. Washington: Hamilton Project. http://www.hamiltonproject.org/assets/files/workers_and_the_online_gig_economy.pdf.
- Farrell, Diana and Greig, Fiona, Paychecks, Paydays, and the Online Platform Economy: Big Data on Income Volatility (February 18, 2016). JPMorgan Chase & Co. Institute, February 2016, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2911293>
- Garben, S. (2017). Protecting Workers in the Online Platform Economy: An Overview of Regulatory and Policy Developments in the EU - Safety and Health at Work. En: <https://osha.europa.eu/en/publications/protecting-workers-online-platform-economy-overview-regulatory-and-policy-developments/view>.
- Haidar, J. (2020). “La configuración del proceso de trabajo en las plataformas de reparto en la Ciudad de Buenos Aires. Un abordaje multidimensional y multi-método (julio / agosto de 2020)”. Informe de coyuntura N° 11, octubre 2020, IIGG.
- Haidar, J. Diana Menéndez, N. y Arias, C. (2020). De la app a la APP. La gestión algorítmica y los procesos de organización y lucha de los trabajadores de reparto en L. Caparrós y H. García (Coords.) *El trabajo en la economía de plataformas*. Buenos Aires: Editorial Ediar.
- Madariaga, J., Buenadicha, C., Molina, E. y Ernst, C. (2019). Economía de plataformas y empleo ¿Cómo es trabajar para una app en Argentina? Buenos Aires: CIPPEC-BID-OIT.
- Möhlmann, M. y Zalmanson, L. (2017). Hands on the wheel: Navigating algorithmic management and Uber drivers’ autonomy. International Conference on Information Systems (ICIS 2017), Seoul. En: https://www.researchgate.net/publication/319965259_Hands_on_the_wheel_Navigating_algorithmic_management_and_Uber_drivers%27_autonomy
- Muñoz Loayza, B.A. (2018). Ventajas y desventajas del muestreo probabilístico y no probabilístico en investigaciones científicas. Universidad Técnica de Machala, Machala, Ecuador.
- Organización Internacional del Trabajo (2020). “El COVID-19 y el mundo del trabajo: Repercusiones y respuestas”. En: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms_739158.pdf
- Pinto, Aníbal (1970). «Notas sobre la naturaleza e implicaciones de la heterogeneidad estructural de América Latina». *Dos polémicas sobre el desarrollo de América Latina, Santiago de Chile: ILPES*.
- Pinto, Aníbal (1973). *Heterogeneidad estructural y modelo de desarrollo reciente de la América Latina*. CEPAL.
- Prassl, Jeremias. 2018. *Human as a service: The promise and perils of work in the gig economy*. Oxford University Press. Oxford University Press. <https://global.oup.com/academic/product/humans-as-a-service-9780198797012>.
- Prebisch, Raúl (1986). «El desarrollo económico de la América Latina y algunos de sus principales problemas». *Desarrollo económico*: 479–502.
- (1949) «El desarrollo económico de la América Latina y algunos de sus principales problemas». *El trimestre económico*: 347–431.

- Scharager, J. y Armijo, I. (2001) Metodología de la Investigación para las Ciencias Sociales [CD-ROM]: Versión 1.0 Santiago: Escuela de Psicología, SECICO Pontificia Universidad Católica de Chile. Programa computacional.
- Stewart, A., & Stanford, J. (2017). Regulating work in the gig economy: What are the options? *The Economic and Labour Relations Review*, 28(3), 420–437.
<https://doi.org/10.1177/1035304617722461>