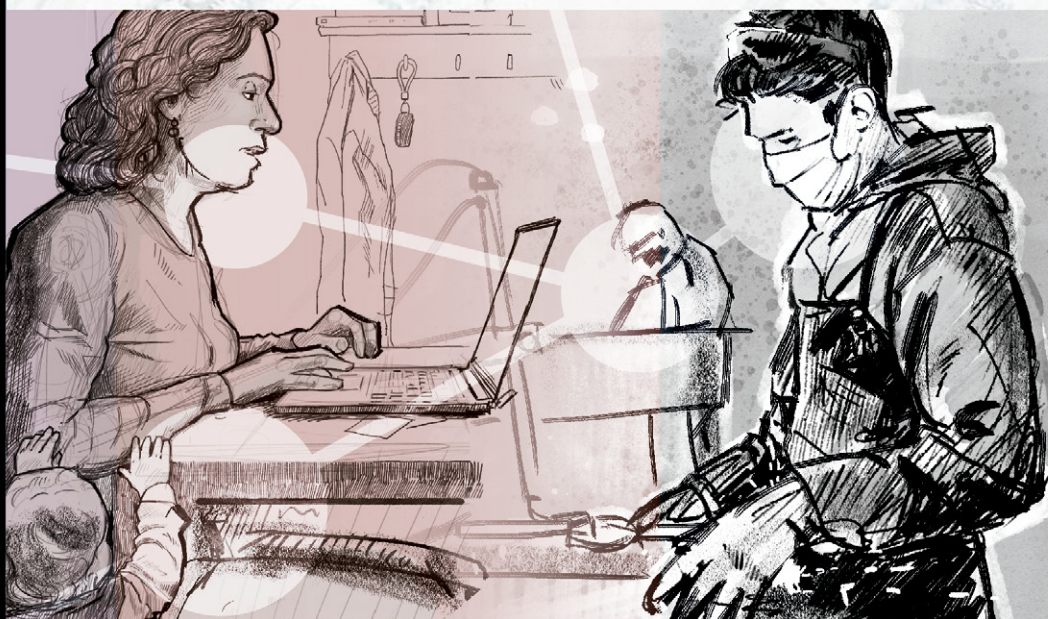


Plataformas de empleo y transformaciones del mundo del trabajo en un contexto de pandemia



Oswaldo Batistini y
Rodrigo Carmona
(coordinadores)

EDICIONES **UNGS**



Universidad
Nacional de
General
Sarmiento

PLATAFORMAS DE EMPLEO Y TRANSFORMACIONES DEL
MUNDO DEL TRABAJO EN UN CONTEXTO DE PANDEMIA

Oswaldo Battistini y Rodrigo Carmona
(coordinadores)

**Plataformas de empleo y
transformaciones del mundo
del trabajo en un contexto
de pandemia**

EDICIONES **UNGS**



Universidad
Nacional de
General
Sarmiento

Plataformas de empleo y transformaciones del mundo del trabajo en un contexto de pandemia / Rodrigo Carmona... [et al.] ; coordinación general de Osvaldo Battistini ; Rodrigo Carmona. - 1a ed. - Los Polvorines : Universidad Nacional de General Sarmiento, 2021. Libro digital, PDF - (Cuestiones metropolitanas ; 33)

Archivo Digital: descarga y online
ISBN 978-987-630-581-5

1. Pandemias. 2. Salud Pública. 3. Urbanismo.
I. Carmona, Rodrigo, coord. II. Battistini, Osvaldo, coord.
CDD 303.48

EDICIONES **UNGS**

© Universidad Nacional de General Sarmiento, 2021

J. M. Gutiérrez 1150, Los Polvorines (B1613GSX)

Prov. de Buenos Aires, Argentina

Tel.: (54 11) 4469-7507

ediciones@campus.ungs.edu.ar

ediciones.ungs.edu.ar

Diseño gráfico de colección: Andrés Espinosa

Diagramación: Sara Paoletti

Corrección: Vanina Boco

Ilustración de tapa: Sebastián Prevotel, 2021

Hecho el depósito que marca la Ley 11.723.

Prohibida su reproducción total o parcial.

Derechos reservados.



Libro
Universitario
Argentino

Índice

Presentación <i>Rodrigo Carmona</i>	9
Introducción: tecnologías, trabajo y futuros actuales <i>Oswaldo Battistini</i>	11
Trabajo y plataformas. Emergencia, auge y consolidación de su dinámica en la crisis del COVID-19 <i>Pablo Míguez y Sonia Filipetto</i>	23
Plataformas de empleo. Trayectorias laborales y de movilidad de los jóvenes en el Área Metropolitana de Buenos Aires <i>Bárbara Couto y Rodrigo Carmona</i>	41
Plataformas digitales e impactos recientes en materia laboral en la ciudad de Rafaela <i>Rodrigo Carmona, Bárbara Couto y Andrea Iren</i>	55
El reparto a domicilio: un trabajo antiguo con tecnologías modernas <i>Oswaldo Battistini</i>	67

Plataformas digitales e impactos recientes en materia laboral en la ciudad de Rafaela

Rodrigo Carmona, Bárbara Couto y Andrea Iren

Introducción

En los últimos años, uno de los principales temas de debate en el mundo del trabajo está asociado a la influencia de las nuevas tecnologías digitales. El despliegue de estas tecnologías en plataformas de empleo ha venido creciendo a nivel mundial y en nuestro país de manera reciente, acentuado a su vez por el COVID-19, si bien sus alcances son todavía difíciles de apreciar en las estadísticas oficiales y se adolece por lo general de estudios en profundidad que permitan dar cuenta de las diversas complejidades asociadas al fenómeno.

Las nuevas modalidades generadas a través de plataformas digitales se desarrollan en un marco de transformaciones que afectan al mercado laboral de nuestro país y que se caracterizan mayormente por el aumento de trabajo atípico, menor estabilidad del empleo y mayor precariedad, afectando con singular fuerza en jóvenes y mujeres.

Según estimaciones recientes, un análisis del fenómeno muestra que antes de la irrupción de la pandemia las plataformas digitales de empleo involucraban alrededor del 1% del total de ocupados del país, siendo aún un proceso incipiente, pero en rápido crecimiento (Madariaga et al., 2019). Este número incluía situaciones diversas: desde jóvenes haciendo reparto a domicilio o *delivery* hasta la realización de servicios profesionales más sofisticados a clientes en otros países, por ejemplo, en tareas de nivel informático o de diseño.

A partir de este encuadre general, este trabajo busca examinar las plataformas digitales de empleo en la ciudad de Rafaela y sus implicancias en una ciudad mediana de importante dinamismo social y económico. Se consideran así tres plataformas distintas: una de *delivery* tradicional (Pedidos Ya) y de capitales internacionales, otra de envíos más específicos (Flaming) y una última de intermediación respecto a la oferta y demanda de empleo (Quiero trabajo ya), estas dos de capitales locales y desarrollo propio en la propia ciudad.

Plataformas digitales de empleo y aspectos distintivos

Desde la crisis de los años 70, las grandes empresas empezaron a desarrollar distintas estrategias para ser competitivas frente a un mercado que se había complejizado a partir de la globalización y la apertura de los mercados con eje en la optimización de recursos, la racionalización de los procesos de trabajo y la reducción del costo de mano de obra. Por otra parte, en el ámbito manufacturero y de los servicios se ha producido una amplia segmentación funcional y geográfica de las actividades productivas. La fragmentación global de las cadenas de valor, la interconexión a nivel empresarial e integración productiva de los países y la difuminación de los límites entre productores, vendedores y consumidores pasaron a conformar rasgos distintivos del nuevo escenario (Porta et al., 2017).

Es posible apreciar así la emergencia de una nueva lógica de acumulación al interior del modo de producción capitalista, hacia un régimen orientado en sus factores más dinámicos hacia la innovación de producto y en el que, por lo tanto, emerge un nuevo rol del conocimiento y la innovación en los procesos de valorización (Sztulwark y Juncal, 2014).

En el contexto de un nuevo modelo de producción industrial y de servicios, se desarrollan negocios y mercados centrados en el despliegue de nuevas tecnologías digitales. En este marco, las plataformas son una nueva forma de generar ganancias basada en la explotación y el análisis de los datos. Entre los principales aspectos que caracterizan la “economía digital” aparece la relevancia estratégica que asume la información digitalizada y la importancia de la red, en tanto principio organizador de la economía y de la sociedad en términos amplios (Valenduc y Vendramin, 2016; Del Bono, 2019). De este modo, la aparición de las plataformas digitales constituye uno de los cambios más significativos del mundo laboral en los últimos años brindando oportunidades para la producción y la prestación de una variedad de servicios a través de mercados (plataformas) en línea (ILO, 2018).

En cuanto a las condiciones laborales, el argumento en torno a las plataformas es que se enmarcan en la tendencia hacia la “casualisation” del trabajo: una forma laboral inestable, mediante la cual las empresas contratan trabajadores por tiempos cortos para tareas específicas y los “despiden” luego de haber sido completadas. En esta línea, Woodcock (2017) afirma que la forma de trabajo en plataformas combina la utilización de nuevos mecanismos de control y supervisión severos sin el reconocimiento de la relación laboral. Esto agrava las diferencias al interior de las/os trabajadoras/es y otorga mayor poder en favor del capital. El autor alega que la automatización de los mecanismos de supervisión genera una forma de panóptico electrónico, por el cual las/os trabajadoras/es saben que sus acciones están siendo registradas y analizadas por algoritmos, pero no conocen concretamente la forma en que dicho mecanismo se implementa ni tampoco poseen ningún derecho sobre la información producida.

En relación a este fenómeno, la literatura especializada señala interrogantes sobre las tendencias que pueden plantearse como esencialmente novedosas respecto a las transformaciones en el mundo del trabajo y aquellas que no suponen un quiebre frente a los procesos de reestructuración productiva, mayor precariedad y flexibilidad laboral (Valenduc y Vendramin, 2016; De Stefano, 2016; Florisson y Mandl, 2018; Del Bono, 2019). Si bien estas discusiones fueron desarrolladas en décadas previas con foco mayormente en los países centrales, vuelven a potenciarse en la actualidad por la trascendencia que adquiere el cambio tecnológico, la digitalización junto a las modalidades de empleo más atípicas, informales y precarias que se articulan en el despliegue de plataformas digitales de empleo y las aplicaciones de tipo informático (*apps*) en el contexto laboral.

En el escenario latinoamericano, el debate respecto a esta problemática es más reciente y los principales planteos se establecen en relación a los efectos del cambio tecnológico sobre el empleo, las relaciones laborales y la evolución de los mercados de trabajo. En función del carácter periférico de la región, los impactos sobre el empleo vinculados a las transformaciones tecnológicas no son tan agudos como en los países desarrollados. Precisamente, ello se enmarca en un contexto caracterizado por menor protección y regulación, junto a una gran proporción de trabajo informal y mayor precariedad de la fuerza laboral (Bensusán, 2016 y 2017; Weller, 2017 y 2020).

En Argentina, en particular, las plataformas de empleo son un fenómeno reciente. En un comienzo operaban algunas plataformas de capital nacional (Mercado Libre, Zolvers, Worcana, Iguanafix y Nubelo) y, a partir del año 2016, junto a la modificación de la agenda política y económica, se destaca el ingreso

de plataformas de capitales internacionales. Según Madariaga, J. et al. (2019), las plataformas digitales se despliegan mayormente como espacios de intercambio de información que vinculan oferta y demanda, intermedian entre particulares y permiten contratar trabajadoras/es para realizar tareas específicas por un plazo determinado, generando de esta manera, relaciones laborales no tradicionales.

A partir de la irrupción de la pandemia por COVID-19, con medidas de aislamiento iniciales y luego con aperturas y restricciones aún en curso, se dio un crecimiento importante de las plataformas digitales en términos de un ofrecimiento vasto de productos y servicios, junto a modalidades de distribución en puntos de comercialización o *delivery*, a nivel que el cliente recibe los productos adquiridos en su domicilio. El desarrollo de estas plataformas impactó fuertemente en grandes centros urbanos como también en ciudades intermedias como Rafaela, con más de 100 mil habitantes.

El impacto de las plataformas digitales de empleo en la ciudad de Rafaela

El análisis de las plataformas digitales de empleo en la ciudad de Rafaela tuvo como base un conjunto de 22 entrevistas virtuales y telefónicas, a partir de un cuestionario semiestructurado, realizadas a informantes claves y trabajadoras/es de las empresas durante los meses de noviembre y diciembre de 2020 y febrero y marzo de 2021. Los principales aspectos considerados refieren a las características de las plataformas: nivel de ingresos, condiciones laborales y jornada de trabajo, grado de calificación de los trabajadores; y los aspectos ligados a la utilización de la tecnología digital.

Se examinan así tres plataformas diversas en términos de actividades (*delivery* tradicional, envíos más específicos e intermediación a nivel de la oferta y demanda de empleo) y capital (dos primeras de capitales locales y una última de capital internacional). A continuación, se hace una caracterización de las mismas y se destacan sus principales particularidades.

Caracterización y rasgos distintivos de las plataformas

Pedidos Ya conforma como una plataforma internacional de pedidos online, que conecta a los usuarios con una red de locales con servicio de entrega en la ciudad. Ofrece el servicio de reparto de bienes de las empresas adheridas a la plataforma.

Tiene alrededor de 120 trabajadoras/es en Rafaela, con prioridad de aquellos que poseen ciclomotor, de los cuales el 80% son varones (96) y el 20% restante (24) son mujeres. Es un grupo predominante de trabajo joven, sus edades oscilan entre 18 y 45 años. Al ingresar a Pedidos ya, las/os trabajadoras/es firman un acuerdo escrito en el cual se comprometen a no divulgar nada relativo a los pagos y cualquier detalle de la plataforma.

El ingreso económico de los trabajadores de *delivery* para noviembre de 2020, fluctúa entre los 30 mil pesos y 50 mil pesos. Durante dicho mes, el Salario Mínimo Vital y Móvil alcanza casi los 19 mil pesos. Este ingreso se constituye por un valor fijo promedio de 69 pesos por pedido, la tarifa estipulada por la *app* variaba de los 39 pesos a 99 pesos más un plus en concepto de publicidad. A su vez, tienen descuentos por ropa y herramientas de trabajo. Para obtener estos ingresos, las/os trabajadoras/es consultadas/os trabajan, en promedio, 46 horas, con un número mínimo de 18 horas y un máximo de 70 horas.

Las/os trabajadoras/es de *delivery* no desarrollan esta actividad por un tiempo prolongado, más allá de que la empresa multinacional resalta las posibilidades de crecimiento, aprendizaje continuo y libertad para elegir cuándo trabajar. Se plantea como un empleo temporal al cual recurrir para obtener ingresos, aunque con jornadas laborales extensas, junto a los riesgos propios que la labor conlleva (se destaca que la mayor parte de las/os entrevistadas/os carece de Aseguradoras de Riesgos del Trabajo –ART– y la mitad no tiene acceso a la salud y la seguridad social).

En términos de calificación, dos terceras partes de los trabajadores no tienen el secundario terminado y, por lo general, viven en barrios periféricos de la ciudad. Por otra parte, ninguno de los trabajadores se encuentra afiliado a algún sindicato, pero la mayor parte de las/os entrevistadas/os de nacionalidad argentina admitió que le gustaría sindicalizarse si pudiese.

Flaming S.A. es un proyecto que surge en el año 2017, cuando tres emprendedores (actuales socios) buscaron desarrollar un “Supermercado online” y decidieron dar sus primeros pasos como “*delivery* de bebida”, algo novedoso para la ciudad de Rafaela. Se iniciaron a partir de un capital inicial muy bajo (conseguido por medio de préstamos familiares). Instagram fue la herramienta de comunicación elegida, con la idea de desplegar un negocio rentable y generador de puestos de trabajo. El espacio físico pasó de ser la habitación de la casa de uno de los socios a un local comercial ubicado en una esquina céntrica. Actualmente, atraviesa una etapa de consolidación y formalización, con el objetivo de seguir creciendo a través de la incorporación de nuevas unidades de negocios para seguir satisfaciendo a los clientes.

Flaming posee 30 trabajadoras/es, el 87% son varones (26), mientras que el 13% (4) restante mujeres, la edad promedio es 23 años con una edad mínima de 18 y un máximo de 30. Se trata así de un grupo de trabajadoras/es muy jóvenes. Teniendo en cuenta las tareas que desempeñan en la firma, el 60% (18) se dedica a enviar pedidos (*delivery*), el 10% (3) está en atención al cliente, el 17% (5) repone mercaderías, mientras que el 13% (4) restante está abocado al marketing y desarrollo de página web.

Los ingresos de estas/os trabajadoras/es que desarrollan *delivey* oscila para el mismo período entre los 25 mil pesos y 30 mil pesos. Este ingreso se conforma por un valor fijo de 60 pesos por pedido más un plus por gastos en combustible que depende del número de pedidos enviados, dicho valor extra va de los 120 pesos hasta 15 pedidos a los 240 pesos para más de 25 pedidos. Las/os trabajadoras/es de planta cobraban un salario de acuerdo a la escala correspondiente al convenio colectivo de los empleados de comercio (60 mil pesos) y profesionales involucrados en tareas de marketing y desarrollo web que partían de honorarios de base similares.

Los primeros trabajadores fueron reclutados en base a la confianza personal de los dueños de la empresa, o por recomendación de alguien que trabaja en la misma, este valor se destaca como importante para llevar adelante la etapa de formación del equipo a través del compromiso y acompañamiento. El clima laboral se destaca como muy bueno, hoy se encuentra en una etapa de consolidación en lo que respecta a la parte organizativa. Según uno de los socios:

El liderazgo es participativo, nos ocupamos de la gente que trabaja con nosotros hasta el punto de saber cómo se sienten a nivel personal y laboral, ya que la gente es la que marca la diferencia. Hacemos reuniones mensuales, hoy son virtuales por el contexto de pandemia, pero son muy enriquecedoras. Hoy la gente que se decide ir es para crecer personalmente.

El nivel de calificación de las/os trabajadoras/es es variado. Hay un grupo que está terminando el secundario y otra que tiene el secundario completo, además de contar con personas que están en la universidad con deseos de obtener un título universitario.

Quiero trabajo ya es una plataforma local que articula oferta y demanda de trabajo. Constituye una empresa relativamente joven con ocho años de antigüedad en el rubro. Sus características fueron variando en el tiempo, No conserva los rasgos característicos de sus inicios ya que comenzaron sumando avisos clasificados de los principales diarios locales, elemento que le dio la posibilidad de repensar una nueva forma de negocio adecuando las fortalezas

detectadas en un reclutamiento digital, dedicado a conectar oferta y demanda de empleo, para las empresas usuarias. El servicio consta del acceso al currículum vitae que “machean” o unen con las búsquedas de empleo de las firmas. Para las personas que acceden a la página y suben su currículum vitae, no tiene costo.

Es una empresa pequeña en términos de estructura. Además de la participación de sus dueños, tiene tres trabajadores fijos y cuenta con cuatro personas en tanto personal contratado para tareas no permanentes, como servicios externos, desarrollo de páginas web y software, reclutamiento y selección de personal.

El ingreso de los trabajadores fijos alcanza un salario promedio bruto que supera cinco veces el Salario Mínimo, Vital y Móvil. Para el caso de los trabajadores externos, fijan sus honorarios por hora de acuerdo a la media del mercado laboral.

En términos de la estabilidad en el empleo, los trabajadores fijos están desde que se fundó la empresa hace ocho años. Hay así plena estabilidad laboral para esos puestos y un potencial crecimiento que ha permitido la expansión hacia otras ciudades de similares características que Rafaela. Los trabajadores externos fueron variando a lo largo de este tiempo y cabe destacar que todos son responsables monotributistas, estando en una situación más variable y precaria.

Por último, el nivel de calificación de los trabajadores de Quiero trabajo ya respecto a las otras plataformas analizadas es alto, ya que tienen estudios terciarios, universitarios y además hay gente que está cursando un posgrado.

El funcionamiento de las plataformas digitales en la ciudad de Rafaela y sus efectos en materia laboral

A nivel empresarial, Flaming y Pedidos Ya concentraban gran parte del mercado de reparto digital en la ciudad de Rafaela. Sin embargo, estas plataformas presentaban perfiles distintos. Si bien la primera se dedica más específicamente a comercializar y repartir bebidas, golosinas y postres, la diversidad y volumen de operaciones de Pedidos Ya es significativamente superior, con una cantidad importante de empresas que adhieren al servicio. Dichas empresas son plataformas que se presentan como intermediarias a nivel tecnológico a través de aplicaciones (*apps*), brindando distintos tipos de repartos. Por otro lado, Quiero Trabajo ya es una plataforma digital distinta que busca articular oferta y demanda de trabajo.

La actividad de las plataformas se ha expandido fuertemente en los últimos años potenciándose con la pandemia. En el caso de Pedidos Ya, su crecimiento

ha sido exponencial en el periodo 2019-2020, con una ampliación de ventas y apertura de nuevos locales, tanto en el país como en la región, posicionándose como líder en este segmento. Las plataformas locales, como Flaming y Quiero trabajo ya, muestran un crecimiento más acotado y sostenido, con expectativas de desarrollo a futuro. En estas últimas, la relaciones entre los dueños y las/os trabajadoras/es se presentan más cercanas, con mayores lazos de confianza y el establecimiento de vínculos más personales en el ámbito laboral.

En las entrevistas se puso el foco en aspectos ligados a la jornada de trabajo y las condiciones laborales. En los casos de Flaming y Quiero trabajo ya, la jornada de trabajo es de 48 horas semanales en función de la legislación vigente. En cambio, el personal de reparto de Pedidos Ya presenta jornadas más extendidas, sin horarios fijos y condicionales laborales menos favorables. En este sentido, desde los/as trabajadores/as¹ se exponía la situación en esta última plataforma de reparto con fuerte arraigo en el marco de la ciudad:

Mirá, yo no tengo horarios fijos, todo depende de mi ranking y de los pedidos que pueda tomar en la semana. Por semana puedo hacer 64 horas y de 11 a 12 por jornada (...). (Ana, 23 años, argentina)

(...) el pago es bueno, pero entre los descuentos y las horas trabajadas resulta insuficiente. No tenemos seguro y yo entrego por hora dos pedidos. La remuneración bruta mensual varía, depende del ranking y de la zona que te toque trabajar. (Carlos, 27 años, argentino)

Aunque la flexibilidad se señala como una ventaja por parte de las/os jóvenes repartidoras/es para administrar sus tiempos y tener mayor autonomía, en la práctica, el modelo de gestión de las aplicaciones de las plataformas basado en algoritmos supone un fuerte control sobre la organización del trabajo y los recursos humanos involucrados. Ello se suma además a posiciones precarias dentro del mercado de trabajo y en relación a la facturación.

El trabajo de reparto no se paga por tiempo sino por entrega, es decir que adquirió, vía el dispositivo digital, una forma más sofisticada a través del cual el capitalismo en esta última etapa intensificó la explotación de la fuerza de trabajo. Por otra parte, lograr un reconocimiento de la relación laboral existente entre la empresa y estas/os trabajadoras/es, fundamentalmente las/os repartidoras/es, resulta aún un anhelo sin cumplir en estas plataformas, incluso en una ciudad de las características de Rafaela. Ello se plasma en un marco más

¹ Los nombres de todas/os los/las trabajadores/as fueron modificados para resguardar su identidad.

amplio de debilitamiento de las instituciones sociales sobre el que ya alertaba Castells (2000) y que se ha venido profundizando en las últimas décadas en los diversos países.

En este escenario, en las tres empresas consultadas, más allá del personal fijo, las personas que prestan servicios externos y las/os repartidoras/es son monotributistas, con mayor inestabilidad en términos de derechos laborales y prestaciones sociales. La inscripción de las/os trabajadoras/es de plataforma en el monotributo otorga una cobertura fragmentada ya que, a pesar de contar con algunos de los derechos sociales, no tienen cobertura de ART ante un accidente laboral, tampoco reciben aguinaldo, vacaciones pagas ni indemnización o seguro de desempleo en caso de despido. Adicionalmente, en caso de embarazo y/o nacimiento de un hijo, las mujeres no cuentan con asignación por maternidad y los varones pierden ingresos en caso de tomar licencia por paternidad.

En relación a los ingresos y el nivel educativo de las/os trabajadoras/es de las plataformas se aprecian diferencias. En primer lugar, pueden observarse trabajadoras/es que se emplean para las tareas de reparto con, generalmente, menores niveles de calificación e ingresos más bajos. En segundo término, aparecen trabajadoras/es que desarrollan actividades de mayor calificación en términos de marketing e informática y que perciben mejores ingresos.

Consideraciones finales

El desarrollo de las tecnologías digitales y las plataformas de empleo asociadas ha venido creciendo a escala global y en nuestro país conforma un fenómeno reciente en pleno auge, impulsado por la pandemia por COVID-19. Este trabajo ha buscado hacer un primer análisis de las plataformas digitales de empleo en la ciudad de Rafaela y examinar sus implicancias dando cuenta de las particularidades de las plataformas; el nivel de ingresos, condiciones laborales, jornada de trabajo y grado de calificación de los trabajadores; y los aspectos ligados a la utilización de la tecnología digital.

De este modo, se consideraron tres plataformas distintas: una de *delivery* tradicional (Pedidos Ya) y de capitales internacionales, otra de envíos más específicos (Flaming) y una última de intermediación respecto a la oferta y demanda de empleo (Quiero trabajo ya), estas dos de capitales locales y desarrollo propio en la ciudad. Estas últimas, con un alcance más acotado que la primera, intervienen hasta el momento con un tipo de vinculación más directo entre dueños y trabajadoras/es, además de un modelo de gestión del

negocio y relaciones laborales de mayor cercanía y confianza. Por otra parte, es posible resaltar que Pedidos Ya y Flaming, más allá de las diferencias consideradas operan con un sistema similar, se presentan como intermediarias tecnológicas y a través de una aplicación, conectan clientes, comercios y repartidoras/es. En este modelo, las/os repartidoras/es son “independientes” respecto a su condición laboral, lo que les permite a las plataformas una vía de escape para eludir todo tipo de riesgo y/o responsabilidad con las/os trabajadoras/es. La ausencia de instancias de representación sindical para este tipo de actividad, más allá del interés planteado para gran parte de las/os repartidoras/es, supone una restricción importante. En otro sentido, Quiero trabajo ya se dedica al reclutamiento digital y a intermediar entre la oferta y demanda de empleo con mayores niveles de remuneración y calificación del personal, tanto fijo como externo.

El comienzo de la pandemia marcó un cambio radical en el consumo de las/os clientas/es, quienes se refugiaron en sus hogares y, de alguna manera tercerizaron el riesgo de contagio en las/os trabajadoras/es de plataformas. Al mismo tiempo que, la recesión económica que continuó con el COVID-19, convirtió a estas plataformas en una rápida salida para lograr ingresos genuinos. En el caso de Pedido Ya, con gran cantidad de trabajadoras/es y jornadas largas, las condiciones laborales son aún más dificultosas que en Flaming, que aparece como un emprendimiento más acotado y contenedor. Si bien la situación de empleo atípico –temporal, a tiempo parcial y encubierto, según la OIT (2016)– y precariedad general son rasgos que caracterizan por sí al funcionamiento de estas plataformas con eje en el reparto.

El estudio de estas plataformas digitales pone de manifiesto, a su vez, las tensiones y ambigüedades de las/os trabajadoras/es de reparto que a pesar de percibir grados de explotación y que se encuentran desprotegidas/os por el sistema de seguridad social, siguen valorando la “autonomía” con la que cuentan para manejar sus propios horarios, cosa que en la práctica no se cumple ya que el sistema de control de la aplicación no les brinda esa libertad. Si bien es un empleo que permite obtener ingresos con cierta regularidad, es evidente que requiere la atención del nivel gubernamental y de las organizaciones sindicales para controlar y regular esta actividad que sigue creciendo a un ritmo sostenido.

Así, el gran desafío que aparece es cómo poder garantizar los derechos de estas/os trabajadoras/es teniendo en cuenta las complejidades de la actividad y sus especificidades. Resulta urgente un debate legislativo y social sobre la protección legal de las personas que trabajan en las aplicaciones. Rafaela en tanto ciudad activa y comprometida, debe apostar al diálogo social para lograr consenso y un marco regulatorio propicio para encuadrar este tipo de actividad

económica. Ello no obstante estará ligado a los marcos de protección social más amplios discutidos a nivel nacional y provincial (más allá que el debate incluye seguramente una discusión más vasta a escala regional e internacional), de modo de poder encuadrar a estas/os trabajadoras/es dentro de un esquema de regulaciones y representación sindical más amplio y protegido del que existe en la actualidad.

Bibliografía

- Bensusán, G. (2016). “Organizing workers in Argentina, Brazil, Chile and Mexico: The authoritarian-corporatist legacy and old institutional designs in a new context”. *Theoretical Inquiries in law*, 17(1), (pp. 131-161).
- Bensusán, G. (2017). “Nuevas tendencias en el empleo: retos y opciones para las regulaciones y políticas del mercado de trabajo”. En G. Bensusán, W. Eichhorst, J. M. Rodríguez (Ed.). *Las transformaciones tecnológicas y sus desafíos para el empleo, las relaciones laborales y la identificación de la demanda cualificadas*, (pp. 81-171). CEPAL: serie Documentos de Proyectos. Recuperado de <https://www.cepal.org/es/publicaciones/42539-transformaciones-tecnologicas-sus-desafios-empleo-relaciones-laborales-la>.
- Castells, M. (2000). *La era de la información: economía, sociedad y cultura*. Madrid: Alianza Editorial.
- De Stefano, V. (2016). “The rise of the ‘just-in-time workforce’: On-demand work, crowdwork and labour protection in the ‘gig-economy’”. *International Labour Office (Conditions of work and employment series)*. Nro. 71. Geneva: International Labour Office.
- Del Bono, A. (2019). “Trabajadores de plataformas digitales: Condiciones laborales en plataformas de reparto a domicilio en Argentina”. *Cuestiones De Sociología* (21), e083.
- Florisson, R. y Mandl, I. (2018). *Digital age. Platform work: Types and implications for work and employment— Literature review*. Luxembourg: Eurofound.

- International Labour Office (ILO) (2018). *Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world*. International Labour Office, Ginebra.
- 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, 2019.
- OIT (2016). El empleo atípico en el mundo: Retos y perspectivas. Presentación resumida del informe. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- Porta, F.; Santarcángelo, J. y Schteingart, D. (2017). Cadenas Globales de Valor: una mirada crítica a una nueva forma de pensar el desarrollo. *Cuadernos de Economía Crítica* (7), (pp.99-129).
- Sztulwark, S., y Juncal, S. (2014). Innovación y producción en la industria manufacturera: estudio comparativo de cadenas globales. *Journal of technology management & innovation*, 9(4), (pp. 119-131).
- Valenduc, G., y Vendramin, P. (2016). *Work in the digital economy: sorting the old from the new (Vol. 3)*. Brussels: European Trade Union Institute.
- Weller, J. (2020). Las transformaciones tecnológicas y el empleo en América Latina: oportunidades y desafíos. *Revista de la CEPAL* N° 130, abril de 2020. Disponible en: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/45422-transformaciones-tecnologicas-empleo-america-latina-oportunidades-desafios>.
- Weller, J. (2017). Las transformaciones tecnológicas y su impacto en los mercados laborales, *Serie Macroeconomía del Desarrollo*, núm.190, CEPAL.
- Woodcock, J. (2017). Automate this! Delivery resistance in the gig economy. Recuperado de <http://www.metamute.org/editorial/articles/automate-delivering-resistance-gig-economy>.