

# Jóvenes trabajadores de empresas digitales de reparto. Sentidos del trabajo, percepción de derechos y formas de participación.

Cecilia Ros<sup>1</sup> y Joaquín Linne<sup>2</sup>

Recibido: 12/09/2022; Aceptado: 16/05/2023

**Cómo citar:** Ros, C. y Linne, J. (2023). Jóvenes trabajadores de empresas digitales de reparto. Sentidos del trabajo, percepción de derechos y formas de participación. *Revista Hipertextos*, 11 (19), e066. <https://doi.org/10.24215/23143924e066>

**Resumen.** Este artículo analiza el trabajo de jóvenes repartidores a domicilio de plataformas digitales. Se abordan los sentidos que asume esta actividad en el marco de sus proyectos de vida, así como las valoraciones sobre los derechos laborales y las formas de participación en el marco de la misma. La metodología de tipo cualitativa consistió en: entrevistas en profundidad a repartidores del Área Metropolitana de Buenos Aires, observaciones presenciales en paradas de repartidores y en el análisis de posteos en plataformas de redes sociales. Entre los resultados, se observa que los jóvenes entrevistados consideran esta actividad como temporal y tienen con ella una relación ambivalente: se valora la libertad y autonomía que propone, a la vez que se reconoce la opacidad y control de la gestión algorítmica. Una parte de jóvenes, socializados en la flexibilidad y precarización creciente y normalizada del trabajo, asume una posición crítica al trabajo asalariado, a sus instituciones y sindicatos. Sin embargo, el reclamo por derechos laborales aparece como una aspiración que contradice el tipo de actividad propuesta por las plataformas de reparto.

**Palabras clave:** jóvenes, plataformas digitales de reparto, valoraciones del trabajo.

## Sumario

1. Introducción. 2. Características de la población de repartidores. 3. El lugar de la autonomía en las plataformas de reparto. 4. Gestión algorítmica y gamificación. 5. Percepción de derechos y valoraciones sobre las formas de organización. 6. Conclusiones

**Young workers of digital delivery companies.  
Senses of work, perception of labor rights and forms of participation**

**Abstract.** This article analyzes the work of young home delivery drivers on digital platforms. The senses that this activity assumes within the framework of their life projects are addressed, as well as the

<sup>1</sup> Psicóloga y docente-investigadora en UNLa y UBA. Directora de la Maestría en Salud Mental Comunitaria de la UNLa. [roscecil@gmail.com](mailto:roscecil@gmail.com)

<sup>2</sup> Sociólogo y docente-investigador en UNLa y UBA. Investigador adjunto CONICET. [joaquinlinne@gmail.com](mailto:joaquinlinne@gmail.com)

## Jóvenes trabajadores de empresas digitales de reparto. Sentidos del trabajo, percepción de derechos y formas de participación

---

assessments of labor rights and the forms of participation within the framework of it. The qualitative methodology - consisted of: in-depth interviews with delivery drivers from the Buenos Aires Metropolitan Area, face-to-face observations at delivery drivers stops, and analysis of posts on social media platforms. Among the results, it is observed that the young people interviewed consider this activity as temporary and have an ambivalent relationship with it: the freedom and autonomy that it proposes are valued, while the opacity and control of algorithmic management is recognized. A part of young people, socialized in the flexibility and increasing and normalized precariousness of work, assumes a critical position towards salaried work, its institutions and unions. However, the claim for labor rights appears as an aspiration that contradicts the type of activity proposed by the delivery platforms.

**Keywords:** young people, digital delivery platforms, job evaluations.

### Jovens trabalhadores de empresas de entrega digital.

#### Sentidos do trabalho, percepção dos direitos trabalhistas e formas de participação

**Resumo.** Este artigo analisa o trabalho de jovens motoristas de entrega em domicílio em plataformas digitais. São abordados os sentidos que esta atividade assume no âmbito dos seus projetos de vida, bem como as apreciações dos direitos laborais e as formas de participação no âmbito dos mesmos. A metodologia qualitativa consistiu em: entrevistas em profundidade com motoristas de entrega da Área Metropolitana de Buenos Aires, observações face a face em paradas de motoristas de entrega e análise de postagens em plataformas de mídia social. Entre os resultados, observa-se que os jovens entrevistados consideram esta atividade como temporária e têm uma relação ambivalente com ela: valoriza-se a liberdade e a autonomia que ela propõe, enquanto se reconhece a opacidade e o controle da gestão algorítmica. Uma parte dos jovens, socializada na flexibilidade e precarização crescente e normalizada do trabalho, assume uma posição crítica face ao trabalho assalariado, às suas instituições e sindicatos. No entanto, a reivindicação de direitos trabalhistas aparece como uma aspiração que contraria o tipo de atividade proposta pelas plataformas de entrega.

**Palavras-chave:** jovens, plataformas digitais de entrega, avaliações de empregos.

## 1. Introducción

En las últimas décadas se despliega un proceso por el que millones de trabajadores pasan a ser reclasificados como autónomos, en empleos inestables donde les pagan por tareas específicas, en numerosas ocasiones sin lugar u horario fijo, ni reconocimiento de la relación laboral. La tendencia a la precarización ha sustituido a la de la estabilidad, naturalizando la *empresarización* del individuo<sup>3</sup> y la *empleabilidad*<sup>4</sup> como condición personal para la inserción laboral: quien trabaja debe volverse objeto de sus propias prácticas (tecnologías del yo) para volverse empleable.

La precariedad laboral trasciende la definición de trabajo informal o no registrado. La figura del *trabajo independiente* incluye a quienes realizan aportes a la seguridad social como monotributistas o autónomos y enmascara un proceso de precarización que en nuestro país muestra un incremento notable<sup>5</sup>. Al circunscribir la precarización laboral a las condiciones de empleo, se pierden de vista otras formas de precariedad presentes en sectores formales más dinámicos (como las condiciones de trabajo), así como la dimensión subjetiva, que alude al sentido del trabajo, y la dimensión relacional. Se trata de analizar los procesos de precarización en términos de descalificación *social*; es decir, no sólo en el sentido de la precarización del empleo, sino también de la precarización del trabajo (Paugam, 2015). La psicodinámica del trabajo<sup>6</sup> prefiere hablar de precarización –y no de precariedad– reconociendo entre sus efectos: el individualismo, la intensificación del trabajo y el aumento del sufrimiento subjetivo, la neutralización de la movilización colectiva contra el sufrimiento, la dominación y la alienación, la negación del sufrimiento ajeno y el silencio del propio (Dejours, 2006). La fragilización resultante de la precarización, o incluso de la amenaza de la precarización, afecta la situación de las personas en su materialidad, pero también en cuanto a una degradación simbólica de su autoestima (Dessors, 1998).

La pandemia de COVID-19 aceleró la revolución digital y disparó muchas transformaciones que estaba experimentando el mundo laboral, como la expansión de las plataformas digitales y las nuevas formas de trabajo asociadas a este fenómeno: teletrabajo, comercio electrónico, trabajo nómada, entre otras. En este contexto, es posible hablar de una crisis del empleo asalariado y una hibridación del empleo donde las condiciones del trabajador asalariado y autónomo se difuminan.

Estas tecnologías producen determinadas relaciones sociales y performatizan conductas de un sujeto trabajador que se vivencia libre de elegir, pero es objeto de su propio autogobierno

<sup>3</sup> Desde una perspectiva foucaultiana, el emprendedor o empresario de sí es la figura que representa la subjetividad deseable en tiempos del neoliberalismo. La generalización de la “forma empresa”, supone hacer del modelo económico (oferta y demanda, inversión, costo y beneficio) “un modelo de las relaciones sociales, un modelo de la existencia misma, una forma de relación del individuo consigo mismo, con el tiempo, con su entorno, el futuro, el grupo, la familia” (Foucault, 2007: 278).

<sup>4</sup> El concepto *empleabilidad* surge a mediados de los '90 y remite a la capacidad y responsabilidad de las personas para ser empleables. No se limita a la formación adecuada, la actitud correcta y las habilidades demandadas para encajar en un proyecto empresarial, incluye también los riesgos que son capaces de asumir (Moruno, 2015).

<sup>5</sup> El trabajo denominado “independiente” subió 11% entre junio 2021 y junio 2022. El mayor incremento fue en quienes cuentan con monotributo social (donde el incremento fue del 39,9%), seguido por quienes cuentan con monotributo común (6,5%) y el de los autónomos (4,1%). (Subsecretaría de Planificación, Estudios y Estadísticas del Ministerio de Trabajo, 2022).

<sup>6</sup> La *Psicodinámica del trabajo* constituye un abordaje teórico-clínico con base en el psicoanálisis y la ergonomía, fundada por el psicoanalista francés Christophe Dejours en la década del 80. Se define como el “análisis de los procesos psíquicos intra e intersubjetivos movilizados por las coacciones del trabajo” (Dessors y Ghiho-Bailly, 1998:11).

(Muñoz, 2020). Según Berardi (2019), las mutaciones no son solo socioeconómicas –en tanto el trabajador pierde los beneficios de la seguridad social y jubilatoria, y demás derechos que tenía el asalariado–; también son culturales, ya que el trabajo debe aparecer como espacio de autorrealización y del cual es individualmente responsable. Dichas transformaciones se expresan también en el campo de la subjetividad (Laval y Dardot, 2013; Alemán, 2016), lo que permite hipotetizar cambios en el lugar que asume el trabajo y su vinculación con los procesos de subjetivación. En este escenario, es necesario repensar la relación trabajo-carrera y trabajo-identidad, entre otras. Esto atraviesa a toda la población, pero es en particular significativo entre jóvenes, donde la permanencia y continuidad de un proyecto laboral a largo plazo no siempre se instala como escenario posible o deseable.

La juventud es una categoría ambigua y multifacética. Serrano Pascual (1995) categoriza su abordaje a través de cuatro acepciones: como *estado*, como *estadio*, como *generación* y como *construcción social*. Aquí consideramos que, en tanto *generación*, conforma una subcultura con modos particulares de percibir e interpretar la realidad, en un diálogo crítico con otros grupos de edad; en tanto construcción social, es resultado de prácticas discursivas y estructuras de poder y control históricamente determinadas. Entre ambas perspectivas, se pone en tensión la idea de juventud como sujeto de cambio o como objeto de reproducción social. El trabajo juvenil en las ciencias sociales posee múltiples antecedentes (Da Rosa *et al.*, 2011; Jacinto, 2002, 2010; Longo, 2007, 2004, entre otros). La fragilidad de la inserción laboral de numerosos jóvenes constituye un argumento de relevancia para seguir sosteniendo la necesidad de estudios. No es posible desconocer que las trayectorias juveniles suelen combinar etapas de desempleo, subempleo, inactividad, contratos temporarios y/o autoempleo, aun cuando se inserten en el sector formal de la economía. Sólo considerando como indicador la desocupación abierta en Argentina, aunque la misma descendió de 9,6% a 6,9%, entre el segundo trimestre de 2021 y el mismo período del 2022, en el grupo de edad de 14 a 29 años se duplicó (INDEC, 2022).

Es en este marco que en el proyecto de investigación que origina esta publicación nos preguntamos: ¿qué valor asume para los jóvenes<sup>7</sup> el empleo en tanto apuesta identitaria y de proyecto vital? ¿De qué modo las condiciones de precarización intervienen en las formas de significar el trabajo? Elegimos centrarnos en dos empleos en crecimiento: el trabajo emprendedor y el trabajo en plataformas digitales de reparto. Sobre el primero publicamos hallazgos en Ros *et al.* (2022); sobre el segundo, focalizamos en este artículo.

Srnicek (2016) plantea que las plataformas son emergentes de las tendencias globales que trajó la caída del Estado de bienestar y la crisis de pleno empleo: optimización de recursos, racionalización y reducción del costo laboral. Con estas transformaciones han surgido trabajos precarios vinculados al deterioro de la ciudadanía salarial. Las mismas conforman un nuevo modelo de negocio, cuyo valor reside en la monopolización, extracción, análisis y venta de datos. Su característica principal es posicionarse como intermediarias que reúnen a diferentes usuarios: clientes, anunciantes, proveedores de servicios, productores y distribuidores. Se trata de *plataformas austeras*: intentan reducir al mínimo los activos propietarios y obtener ganancias mediante la mayor reducción de costos posible.

---

<sup>7</sup> Compartimos el uso de un lenguaje no sexista; sin embargo, con el fin de evitar la sobrecarga gráfica y agilizar la lectura optamos por el uso genérico tradicional masculino.

Negri (2020) entiende al trabajo de plataforma como parte del proceso hacia la *casualización laboral*, una forma de trabajo inestable en que las empresas reducen significativamente del costo laboral al pagar por tareas cortas y específicas, sin reconocer la relación laboral y con trabajadores que no suelen poseer salario, ni horario, ni lugar fijo. Tampoco suelen brindar protección social, cobertura de salud o por accidentes, ni acceso a derechos laborales<sup>8</sup>. De acuerdo a Morales y Abal Medina (2020), forma parte del proceso de flexibilización laboral iniciado en los años '70, a partir del cual aparecen figuras por fuera del vínculo laboral asalariado por las que los trabajadores pasan a ser reclasificados como independientes, microempresarios o emprendedores.

Los significados del trabajo pueden ser entendidos como multifacéticos, dados sus características históricas, dinámicas y subjetivas. Sus componentes principales son: una cognición subjetiva, que presenta una variación individual, reflejando la historia personal y muestra la forma como el individuo interpreta y da sentido al trabajo; una sociohistórica que, además de presentar aspectos compartidos por un conjunto de individuos, refleja las condiciones históricas de la sociedad en la cual están insertados y una dinámica en permanente proceso de cambio (Borges *et al.*, 2005).

Entendemos los sentidos y significaciones no como coagulaciones sino como procesos de significación en el trabajo, que forman parte de la vivencia subjetiva del trabajo (Dessors, 1998). Una totalidad, en la singularidad del sujeto, de una realidad significada en el marco de experiencias anteriores. Por tanto, se pone en juego una operación hermenéutica por parte del propio sujeto, en la que intervienen condicionamientos de clase o sector social, de género, raza y cultura; en el marco de trayectorias laborales previas, expectativas, anhelos y condiciones intrapsíquicas (sistemas de defensa, características de personalidad, etc.). Aquí analizamos los sentidos del trabajo como relativos, al lugar que asume el trabajo en el proyecto vital y, al mismo tiempo, en relación a las significaciones en torno a esta actividad como trabajo específico.

Pretendemos aportar con esta presentación a los debates sobre la cultura laboral juvenil en el marco de las transformaciones recientes. A su vez, buscamos ampliar la base empírica de las percepciones, valoraciones y sentidos de quienes trabajan en esta actividad, particularmente en el caso de la población joven. La metodología de la investigación fue de tipo cualitativa, a partir de la realización de diez entrevistas en profundidad a una muestra intencional de jóvenes de entre 20 y 35 años<sup>9</sup> que trabajaban en las plataformas Pedidos Ya y Rappi dentro del Área Metropolitana de Buenos Aires (AMBA)<sup>10</sup>: 5 venezolanos, 4 argentinos y 1 argentina. Las entrevistas fueron realizadas entre agosto 2020 y diciembre 2021, mayormente por videollamadas a través de la plataforma Zoom, con una duración de entre una hora y hora y media. Se

<sup>8</sup> Un relevamiento realizado en 2018 por el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires sobre 691 motos y bicicletas que realizan tareas de reparto, concluyó que el 77% circulaba con el portaobjetos cargado sobre sus espaldas (prohibido para sustancias alimenticias), el 70% carecía de seguro de cualquier índole y el 67% transitaba sin casco. A su vez, información oficial aportada por el Ministerio de Salud indicaba que en el lapso de un mes y sólo en relación a hospitales públicos de la Ciudad de Buenos Aires, se registraron 25 accidentes en la vía pública que involucraron a conductores de motos o bicicletas afectadas al servicio de mensajería y reparto a domicilio (Tribuzio, 2019:18).

<sup>9</sup> Asumimos una operacionalización de la definición de juventud no censal, considerando lo generacional y propio del ciclo vital. De este modo, incluimos personas de entre 20 y 35 años que no han tenido hijos ni tienen personas a su cargo.

<sup>10</sup> El AMBA es el Área Metropolitana de Buenos Aires. La misma está conformada por los distritos de Ciudad de Buenos Aires y 40 municipios adyacentes de la Provincia de Buenos Aires.

realizaron observaciones presenciales de las “paradas” autogestionadas de repartidores y un análisis de los posteos en grupos de trabajadores de plataformas existentes en Facebook<sup>11</sup>.

La estructura del artículo se compone de cuatro apartados. El primero, describe las plataformas y la población de repartidores, tanto con datos surgidos de investigaciones recientes a nivel nacional e internacional, como con información surgida del trabajo de campo relativa al lugar del trabajo en el proyecto vital y a las vivencias sobre la actividad de reparto. El segundo, se centra en describir el modo en que aparece la autonomía en las significaciones de los entrevistados. El tercer apartado, problematiza la gestión algorítmica. El último, aborda las valoraciones sobre los derechos laborales en la actividad de reparto por plataformas, así como sobre las formas de organización colectiva para orientar las demandas de derechos reconocidos.

## 2. Características de la población de repartidores

### 2.1. Datos sociodemográficos de su conformación

El crecimiento y consolidación de los servicios de plataformas digitales como sistema de consumo y comercialización es continuo desde que se instalaron en el país las primeras plataformas de reparto en el año 2018<sup>12</sup>. Diana Menéndez *et al.* (2020: 62) sintetizan las condiciones que contribuyeron a su instalación en nuestro país:

Las plataformas de delivery que operan en Argentina son Rappi, Glovo y Pedidos Ya. Se instalaron en condiciones casi óptimas: i) un gobierno de orientación neoliberal (la presidencia de Mauricio Macri entre 2015-2019) que promovía el 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 oficiales) y la precarización de las condiciones de trabajo; iii) la llegada de numerosos grupos de migrantes, mayormente venezolanos, con necesidad de conseguir rápidamente un empleo; iv) la preexistencia del delivery de comida como hábito de consumo.

Debido a la ausencia de registros oficiales, propia de las características que estos modelos de negocio presentan, es difícil establecer con rigurosidad la cantidad de personas que prestan servicio para estas plataformas. Sin embargo, a la luz de recientes estudios, se estima que ocupa alrededor del 1% de la población ocupada<sup>13</sup>.

---

<sup>11</sup> Se accedió durante dos años a diferentes publicaciones de las redes sociales, específicamente en Facebook, en las que grupos de repartidores vuelcan sus opiniones, recomendaciones y reflexiones. Antes del inicio del 11/3/2020 (inicio del ASPO) se consultaron los grupos: *PEDIDOS YA*, *RAPPI*, *GLOVO REPARTIDORES*. Entre el 11/3/2020 y el 30/3/2021 se consultaron los grupos: *RAPPI*, *GLOVO*, *PEDIDOS YA*, *UBER EATS*. Entre 1/4/2021 y el 31/12/2021 se consultaron los grupos: *TRABAJADORES DE RAPPI Y PEDIDOS YA*. El análisis fue de tipo cualitativo y comparativo longitudinalmente, priorizando el análisis de contenido temático.

<sup>12</sup> En Argentina, el modelo de trabajo de reparto en plataformas comenzó a expandirse en el año 2018, con el arribo de las empresas Glovo (fundada en Barcelona) y Rappi (surgida en Colombia). Desde 2010 ya existía una plataforma de reparto de comidas denominada Pedidos Ya (creada en Uruguay, pero luego asociada a la empresa alemana Delivery Hero), la cual recién en 2017 incorporó su propia flota de repartidores contratados, hasta la llegada de Glovo y Rappi en que los fue reemplazando por monotributistas. En 2019 comenzó a operar Uber Eats. En el 2020 se retiraron del mercado Glovo y Uber Eats, y la actividad quedó monopolizada por Rappi y Pedidos Ya (que adquirió a Glovo en septiembre 2020) (Haidar, 2020).

<sup>13</sup> Un estudio elaborado recientemente por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento (CIPPEC) refleja que en 2019 los trabajadores de plataformas representaban el 1% del total de

La caracterización del perfil sociodemográfico de quienes trabajan en las plataformas digitales de reparto contribuye a comprender el fenómeno estudiado, por cuanto es posible ubicar esta salida laboral como accesible (dados los pocos requisitos de ingreso) en el marco de limitaciones de acceso al mercado laboral tanto en el caso de los jóvenes como en el caso de la población de inmigrantes<sup>14</sup>.

Es conocido que jóvenes y mujeres son dos de los grupos más afectados por el desempleo en nuestro país y en gran parte del mundo. En el caso de jóvenes, esta situación se profundizó en pandemia<sup>15</sup>. En este escenario, López Mourelo (2020) señala que las razones más frecuentes para la elección de esta actividad son no encontrar otro trabajo (50%) y flexibilidad para manejar horarios (38%). Según Haidar y Pla (2021)<sup>16</sup>, quienes trabajan en esta actividad se caracterizan por ser: 40% de nacionalidad argentina, 60% entre 18 y 35 años y 25% mujeres<sup>17</sup>, con alto nivel educativo (sólo 10% no terminó el nivel medio y 33% posee estudios superiores completos). El 40% posee una antigüedad en la actividad entre 6 meses y 1 año, mientras que el 31% de más de 1 año. Para el 70% constituye su única fuente de trabajo, empleando entre 6-7 días por semana y un promedio de 48 hs. semanales. La mayoría trabaja para más de una plataforma. Respecto a la seguridad social, el 50% no tiene ART (mientras que el 20% declaró haber sufrido algún accidente laboral desde que trabaja en la actividad) y el 78% realiza aportes jubilatorios como monotributista (López Mourelo, 2020).

Resultan de interés los tres perfiles que configuran Haidar y Pla (2021) mediante análisis de correspondencias múltiples: a. el *trabajador migrante fidelizado*, comprendido por trabajadores de nacionalidad venezolana con estudios superiores, que realizan esta actividad hace alrededor de un año y tienen este trabajo como principal fuente de ingreso; b. el *trabajador joven masculino*, hasta 25 años, que también tiene este trabajo como principal fuente de ingresos y se asimila al clásico “cadete”; c. *trabajadores que tienen la actividad refugio*, conformado principalmente por argentinos (o migrantes de sexo femenino), que realizan esta actividad desde que se decretó el ASPO y no es su principal fuente de ingresos. Podemos ubicar a los entrevistados de nuestra muestra en su mayoría en los primeros dos perfiles.

## 2.2. El trabajo en las plataformas de reparto en el proyecto laboral

En la base de las formas de inserción laboral de una parte de la población joven se encuentran: la concepción de la inclusión supeditada a la posibilidad de acceso a determinados objetos de consumo; la deslegitimación del empleo como mecanismo de movilidad social; el establecimiento de una relación instrumental en torno al trabajo remunerado; la alta valoración de la autonomía y el emprendimiento; la resignificación del riesgo; la valoración del trabajo como actividad lejana y

---

ocupados a nivel nacional (Madariaga *et al.*, 2019). Esta proporción seguramente se incrementó a partir de la pandemia del COVID-19.

<sup>14</sup> Para empezar a trabajar sólo necesitan bajarse la *app*, cumplir algunos requisitos, completar una serie de trámites y adquirir en comodato la mochila que les entregan en un depósito.

<sup>15</sup> Según el Centro de Estudios Metropolitanos (CEM, 2021), la desocupación en jóvenes de 18 a 30 años pasó del 20% (primer trimestre 2020) al 26% (segundo trimestre 2020) y la tasa de informalidad al 51%.

<sup>16</sup> Aunque existen otros estudios que también han abonado a esta caracterización, son previos a la pandemia: López Mourelo (2020) y Madariaga *et al.* (2019).

<sup>17</sup> El perfil según edad, sexo y nacionalidad varió entre 2019 y 2020, si comparamos los resultados de Haidar (2020) con los de Madariaga *et al.* (2019). Han ingresado a la actividad más mujeres, más personas de edad media (que supera los 30 años) y de nacionalidad argentina.

propia del mundo adulto, entre otras (Silveti, 2009). De allí que esta autora hable del “empleo accesorio”, preguntándose si no se trata de una respuesta adaptativa frente a la precariedad existente, contextualizada también en las actuales transformaciones juveniles, como la postergación de la maternidad, la prolongación de la etapa educativa y de permanencia en el hogar de origen. La racionalidad instrumental del trabajo no contradice que aparezca asociado a otros significados, como la independencia, el desarrollo personal y la proyección en distintos ámbitos vitales (Del Bono y Bulloni, 2008).

Las dificultades para insertarse en el mundo laboral de este grupo etario son multicausales: insuficiente formación académica-técnica, requisito en gran parte de las nuevas dinámicas laborales, escasa o nula experiencia laboral, experiencias laborales negativas o traumáticas y falta de capital social (Rauch, 2021). A su vez, es frecuente que, ante situaciones socioeconómicas difíciles y mercados laborales perimidos o en crisis, numerosos/as jóvenes emigren en busca de mejores condiciones de vida y laborales (García Viña, 2020). En este escenario, la intermitencia de gran parte de las trayectorias laborales juveniles, atravesadas por el cuentapropismo y el emprendedorismo, confluyen en una serie de posturas críticas al sistema laboral tradicional, a las corporaciones, al Estado y a los sindicatos (Garino, 2022). En este contexto, la actividad de reparto vía plataformas se presenta como de mayor accesibilidad, dados los escasos requisitos para ingresar. Esto resulta vital, especialmente entre los extranjeros o quienes recién ingresan al mercado laboral.

En base a la revisión del estado del arte junto a las entrevistas y observaciones realizadas, encontramos algunas tendencias. La flexibilidad de manejar sus propios horarios y no tener un supervisor observándoles durante la tarea aparecen como principales motivaciones. Aunque quienes eligen esta tarea consideran que es su mejor opción entre las existentes, la mayoría la vive como temporaria; además en numerosos casos reconocen que, por su exigencia física, no podrían hacerlo mucho tiempo y también por la reducción de rentabilidad de la actividad (diversos repartidores sostienen que las *apps* les bajan el ranking a los meses de trabajar, lo que los fuerza a renunciar, dado que lo que ganan por jornada ya no es rentable).

Este trabajo es un aporte que ha hecho la tecnología, da oportunidad a todos. No hay burocracia ni requisitos para entrar. Cualquiera, desde jóvenes a ancianos (porque vi ancianos trabajando), puede ingresar sin experiencia ni requisitos, simplemente las cosas básicas, una bici y un teléfono que tenemos todos. Es algo que he notado en comparación con otros trabajos donde hay muchos requisitos para ingresar y piden experiencia. (Repartidor, 33 años)

Es un trabajo precarizado por las condiciones de trabajo, pero hay pibes que se pasan 12 horas por día en la calle y a fin de mes tienen más de un sueldo de una persona no precarizada. (Repartidor, 35 años) Un análisis de los perfiles laborales permite identificar una primera división entre trabajadores argentinos y trabajadores inmigrantes de países latinoamericanos (principalmente de Venezuela). Como muestran estudios recientes (López Mourelo, 2020; Madariaga *et al.*, 2019; Haidar *et al.*, 2021; Pedone y Mallimacci, 2019), entre la población venezolana se encuentran trabajadores con un nivel alto o medio de formación educativa formal (profesionales, técnicos) que han desarrollado en su país trabajos más calificados y con mayor nivel de estabilidad. Ser inmigrantes suele condicionar, al menos en los primeros tiempos, sus opciones laborales a trabajos precarios con mayor rotación.

En algunos casos, estas trayectorias les hacen considerar que el trabajo de plataformas les aporta mayor autonomía –en términos temporales– y condiciones que consideran más “justas” o que suponen menor explotación y sometimiento que otros trabajos a los que han accedido dada su condición migrante. En otros casos, trabajan de repartidores porque es lo único que consiguen o porque pueden regular la relación horas trabajo-retribución mejor que en otras actividades.

En el grupo de trabajadores locales, identificamos un perfil de jóvenes de sectores medios, en algunos casos con madre o padre profesionales, que se encuentran realizando alguna carrera en el nivel superior, que vienen de trabajar en empleos precarios y/o informales (por el tipo de contratación o las características de la actividad). Su elección laboral se identifica como superadora frente a las experiencias previas (taller metalúrgico familiar, centro cultural, vendedor ambulante, despachante de combustible, franquero en un establecimiento gastronómico, etc.), particularmente en relación a la libertad en el manejo del tiempo y en los ingresos por tiempo destinado. Este trabajo también suele considerarse pasajero, dado que las expectativas de terminar los estudios se espera que abran posibilidades.

### 3. El lugar de la autonomía en las plataformas de reparto

El trabajo mediado por plataformas digitales abrió múltiples debates, uno de los principales en torno a su naturaleza. Autonomía, libertad, flexibilidad aparecen en el discurso de las empresas del sector como rasgos asociados a la inexistencia de un contrato laboral que derive en el cumplimiento de derechos laborales propios de la relación salarial. A su vez, resultan las principales razones por las cuales se elige esa actividad en la perspectiva de los repartidores. Sin embargo, como veremos, a poco de andar tales rasgos se desvanecen y el control algorítmico reemplaza al “jefe”, instalando la vivencia de un “cambio en las reglas del juego”, que deriva en el incremento de las demandas de derechos laborales.

Según Tribuzio (2019), si existe o no relación laboral entre el trabajador y la empresa de la plataforma es, hoy en día, uno de los interrogantes más importantes de la jurisprudencia iuslaboralista. Este autor ubica tres posiciones al respecto: quienes pronostican el sacrificio del trabajo en dependencia en el altar de la plataforma digital; quienes, por el contrario, minimizan su capacidad de jaquear al contrato de trabajo; quienes piensan que la flexibilidad del Derecho del Trabajo permite –jurídicamente– incluir dentro del ámbito de tutela del derecho laboral a la modalidad de trabajo a demanda.

A diferencia de las distintas formas de tercerización laboral (incluida la deslocalización como máximo exponente de prácticas de externalización), que aspiran a abaratar los costes del trabajo, a hacerlo más flexible, más dócil y menos protegido, el trabajo *on demand* que proponen las plataformas, apunta a soslayar las categorías laborales existentes presentándose como un emergente de la revolución digital que prescinde de una vez y para siempre del Derecho del Trabajo (...) la civilización de la relación laboral, entendida esta como el proceso de exportación de la relación de trabajo al ámbito del derecho civil con el objeto de resignar la totalidad de los derechos laborales (Tribuzio, 2019: 5)

Prassl y Risak (2016) sugieren evaluar la existencia de relación laboral a través a partir del cumplimiento o no del empleador de las siguientes características: 1) iniciar y cancelar el vínculo laboral; 2) recibir el trabajo, encargarlo y remunerarlo; 3) gestionar el mercado interno y externo de la empresa. En tanto las *apps* establecen unilateralmente precios y tarifas, pagan sólo los

pedidos cumplidos y ejercen el “bloqueo” al acceso del servicio ejercido por los trabajadores, no habría dudas sobre la relación laboral.

Como se ha establecido, la motivación principal para ingresar a trabajar se encuentra vinculada al fácil acceso, la flexibilidad de manejar horarios y la ausencia de un superior que controle la tarea. Las tensiones surgen entre la flexibilidad horaria y el trabajo real que se impone, donde la demanda laboral no está fijada por la empresa, pero es condicionada por la demanda en días y horarios que más pedidos hay. Las tensiones se observan también en torno a los mecanismos de control de los algoritmos, apoyados en sistemas de puntuación y premios (Negri, 2020; Diana Menéndez, 2019; Ottaviano *et al.*, 2019; Del Bono, 2019). La autonomía para organizar la jornada laboral se ve en numerosas ocasiones maniatada por las restricciones a la libertad de recibir o rechazar pedidos y/o de administrar los tiempos de conexión.

No es aventurado hablar de hiperdependencia si tenemos en cuenta que el trabajo a demanda prestado vía aplicación informática tiene como rasgo esencial el sometimiento intenso y continuo del trabajador al control poliforme que ejerce tanto el empresario a través de la propia plataforma digital, así como el usuario y consumidor del servicio (también a través de la aplicación informática). Y el ejercicio, ahora ilimitado, del poder disciplinario travestido en “poder de bloqueo”. (...) La absoluta falta de certeza en cuanto al nivel de ingresos, aunado a la inestabilidad que permea del trabajo a demanda, perfilan un escenario en el cual el trabajador termina siendo moldeado a las necesidades flexibles de la empresa, previa resignación de una porción mucho mayor de su libertad. (Tribuzio, 2019: 10)

Para su ingreso, en las actividades de inducción, las consignas usuales son: “vos disponés de tu tiempo”, “sos tu propio jefe”, “sos un microemprendedor”, “sos un cuentapropista”. No se reconoce su estatus dependiente. Para la *app*, el trabajador se llama “colaborador”. Como en algunos casos no se exige exclusividad con la *app*, el trabajador tiene una ilusión de independencia y de libertad de elegir (Korinfeld, 2020: 100) Muñoz (2020) sostiene que las plataformas expresan fuerzas que estimulan la producción de cierto tipo de sujetos. La acción de elegir días, turnos y horarios tanto de inicio como de cierre de la jornada laboral funciona como efecto performativo de la libertad de elección del trabajador. El proceso de mutación cultural laboral bajo la extensión del emprendimiento como nuevo referencial del trabajador ideal (flexible, autónomo, que asume riesgos, creativo, implicado) se encuentra en la base de la producción subjetiva contemporánea. La idea de “ser tu propio jefe” y tener relaciones sin subalternidad se encuentra anclada en el imaginario juvenil. El valor de la autonomía (transversal a otras relaciones juveniles, como las afectivas, informativas y comunicativas) se vincula con una aspiracionalidad a una existencia más nómada, relacionada con la tecnología digital. La idea de no tener un jefe se asocia al trabajo independiente: trabajar para uno mismo, ganar en función del propio esfuerzo:

El sistema del reparto siempre ha sido igual, pero la tecnología le daba un toque diferente, no estabas bajo el mismo sistema laboral donde te obligan a cumplir ciertas horas con un sueldo estable así la empresa se haga millonaria, así hagas mil ventas. Hagas lo mejor te pagan lo mismo. Aquí no: aquí si hacías lo mejor cobrabas más, si vendías más te pagaban más, si trabajabas más te pagaban más. Tiene esa parte que te atrapa. Ves como tu trabajo es reconocido a nivel de que das lo mejor y ves la recompensa. En otros trabajos podés vender mucho, pero siempre trabajás por el mismo sueldo y eso desmotiva, por eso ves muchos empleados en negocios que tratan mal a las personas. (Repartidor, 35 años) Es mentira eso de que ser tu propio jefe, es un slogan. Pero tenés la posibilidad de desenvolverte sin un gerente, encargado, supervisor. Tenés la chance de

estar en la calle sin alguien que te esté persiguiendo o apurando. (Repartidor, 32 años) El trabajo en sí es indispensable y te genera un bienestar estar activo laboralmente, significa autonomía, depender de mí, de mi esfuerzo y mis ganas, desde comprarme algo hasta poder acceder a tomar algo en un lugar, pagar los impuestos o proyectar un viaje al exterior. (Repartidor, 35)

La figura del jefe aparece invisibilizada y despersonalizada en las plataformas, al producir la fantasía de que no existe. El soporte técnico es desempeñado por otro trabajador y los modos de ejercer reclamos laborales son dificultosos, llegando a volverse una tarea titánica su planteo, visibilidad y resolución. Por estas razones, la noción de no tener jefe suele ser cuestionada tras unos meses de experiencia, cuando se evidencia el control y la vigilancia omnipresente que ejercen las plataformas.

Hay un engaño en lo que ofrecen y lo que realmente es. Somos trabajadores en relación de dependencia, pero sin derechos. Cien años de derechos fueron borrados. Estamos mostrando eso para que la gente sea consciente y no lo tome como normal, porque nos hace retroceder. Somos dependientes, estas *apps* te obligan a cumplir horario. A pesar de que tengas la libertad de desconectarte, te obligan a cumplirlo. Si te desconectas en el horario que te dicen que debes trabajar, te sancionan con bloqueos de una hora, un día, una semana, un mes. O te bajan el ranking y deciden cuánto te pagan; no importa cuál pedido ni cuántos kilómetros sean, deciden cuánto te pagan de acuerdo al ranking. Si eres supuestamente tu propio jefe significaría que eres libre de escoger; si no quiero hacer ese viaje, no lo hago porque soy libre. (Repartidor, 33 años)

Una significativa parte de los jóvenes entrevistados se queja de esta idea de independencia que intentan consolidar las *apps*, funcional para cristalizar el estado de situación actual en el que poseen obligaciones laborales sin derechos. La responsabilización por su performance forma parte de la condición de empleabilidad, como requisito personal y no del mercado de trabajo. De este modo, la norma de la precarización ha sustituido a la de la estabilidad, lo que habilita la empresarización del individuo y la empleabilidad como condición para la inserción laboral: quien trabaja debe volverse objeto de sus propias prácticas (tecnologías del yo) para volverse empleable. Esto redefine la ciudadanía al despolitizarse el trabajo y promoverse el autogobierno de trabajadores.

#### 4. Gestión algorítmica y gamificación

El desarrollo de las tecnologías digitales, de la mano de los avances de la inteligencia artificial, no solo genera nuevas configuraciones en el mundo del trabajo sino en la sociedad en su conjunto; en sus modos de relación, en los estatutos de verdad, en las formas de la política y por supuesto, en la subjetividad que caracteriza a estos inicios de siglo.

Sadin (2020) sostiene que la digitalización creciente de la sociedad permite recolectar datos, tratarlos y ofrecer nuevos usos, dado que los algoritmos organizan un sistema de reglas que se retroalimenta inteligentemente, no solo con la función de diagnosticar o gestionar de modo más ágil y objetivo, sino con la supuesta potencia de actuar autónomamente. Los sistemas algorítmicos, bajo su aspecto eficaz e impersonal, materializan de modo imperceptible los intereses de quienes los conciben.

La gestión algorítmica es definida como prácticas de supervisión, gobernanza y control desarrolladas en trabajadores remotos (Möhlmann y Zalmanson, 2017). Según estos autores, esta gestión presenta cinco atributos específicos: el seguimiento constante del comportamiento de los trabajadores; la evaluación permanente del desempeño; la implementación automática de

decisiones; la interacción de los trabajadores con un sistema en lugar de con humanos; la baja transparencia que caracteriza a los algoritmos.

Las *apps* poseen un control constante de la ubicación, movimientos, tiempos de entrega y espera. Esta información es utilizada para confeccionar un sistema de puntuación que se actualiza en cada entrega. La puntuación determina prioridad para asignar y elegir pedidos, así como la posibilidad de elegir horarios. Pero los mecanismos de puntuación son opacos: si bien los repartidores saben que el porcentaje de pedidos aceptados y rechazados es central y que el tiempo de respuesta y entrega, así como la cantidad de tiempo trabajado influye sobre su puntuación, no saben cómo.

Según Möhlmann y Zalmanson (2017), la baja transparencia se asocia a la naturaleza adaptativa de los algoritmos, según la cual las decisiones cambian de acuerdo con la recolección de información. Como explican los autores, las empresas no suelen ser capaces ni suelen ser compelidas por los Estados a explicar cómo funcionan sus algoritmos, lo que genera un sistema opaco que promueve la alta rotación de repartidores: al circular una significativa parte del día sin casi recibir pedidos, muchos terminan buscando otra opción laboral.

Hay un puntaje y de acuerdo a él tenés zonas restringidas. Tenés que juntar entre 20.000 y 30.000 puntos que no entiendo bien cómo se ganan todavía. Y solamente con esos puntos podés trabajar en los barrios con más demanda y pedidos de la Ciudad de Buenos Aires: Palermo, Recoleta, Almagro, Boedo y Villa Crespo, que son donde la gente más pide. (Repartidora, 23 años)

Describir el sistema de evaluación y ranking es una tarea compleja. En primer lugar, porque cada empresa tiene su propia lógica; en segundo lugar, porque las empresas no brindan información explícita sobre su funcionamiento, y si la hay no suele ser reflejo de lo que sucede en el trabajo real; en tercer lugar, debido a que los sistemas algorítmicos mutan de manera unilateral de acuerdo a las necesidades y oportunidades de rendimiento que evalúan las empresas.

A partir de lo señalado por repartidores, en sintonía con Haidar (2020), identificamos algunos aspectos acerca del ranking. El modo de asignar puntajes varía según plataformas: Pedidos Ya de 1 a 6; Rappi de 1 a 5; Glovo de 1 a 100 y Uber Eats de 1 a 250. El principal elemento de evaluación es el puntaje del repartidor: aquí se reconocen aspectos relativos a la evaluación sobre el trabajo del repartidor (rechazos de viajes, cantidad de pedidos, puntualidad, respeto de horarios elegidos, cantidad de horas trabajadas) así como la evaluación que realiza el cliente sobre el servicio.

El ranking es en parte por horas trabajadas en la semana. De viernes a domingo es el 50% de tu ranking. Sí o sí tienes que trabajar viernes, sábado y domingo. Si no, te vas. La cantidad de horas influye mucho. Por ejemplo, en el ranking más alto, que te pagan el máximo por pedido, tienes que trabajar 7 días, sí o sí. Los 7 días a la semana, mínimo 8 horas, y tener una tasa de aceptación del 90%. Si rechazas eso no te lo ponen. La otra tasa de aceptación es por pedidos rechazados. Entonces, baja el ranking y ellos deciden si te bloquean. Sales del ranking y no puedes acceder a trabajar en las zonas donde tú quieres. Te aceptan zonas donde hay poca demanda, aparte de pagarte menos. (Repartidor, 34 años)

El puntaje se arma por varias cosas. Lo del *logueo* es importante, por ejemplo, en Pedidos Ya, al tener cierto rango horario, lo tenés que cumplir. Pero las cosas que por ahí son comunes, es la velocidad con la que entregas el pedido, cuántos pedidos tomás. Pero te afecta en el ranking. Hubo bastante revuelo con esto, estaban quejándose. Así que, si bien hay algunas

condiciones para que vos, en teoría, sumes puntos y crezcas en el trabajo, hay irregularidades al contabilizar los puntajes y demás. (Repartidor, 21 años)

Hay algo llamado “la guerra del dedo”, que es apretar en la *app* antes de que se te vaya el pedido. Hay como un segundo que te suena el celular y tenés que frenar la bici y poner que sí porque, sino se te va. Ahora que hay más personas que pueden aceptar es más rápido. Si tenés un bajo porcentaje de pedidos aceptados, tenés menos chances de que te lleguen pedidos, porque hay niveles también. Es como un juego de la vida real. Termina siendo una virtualidad de la que uno es dependiente o te condiciona un montón. Tenés que ir pasando niveles. En el primero, sólo podés recibir pedidos. En el segundo, sólo podés hacer compras con tarjeta. Y así vas subiendo. La gente que va teniendo más admisión es la más eficiente y dócil a la *app*, la más cumplidora. Y la notificación es muy bizarra, hace soniditos estridentes de dinero, como sonidos de felicidad. (Repartidora, 23 años)

Una gran parte de la muestra reconoce la denominada estrategia de gamificación o ludificación del trabajo (Palermo *et al.*, 2020), en referencia a la tendencia a introducir aspectos lúdicos en ámbitos tradicionalmente solemnes como la educación, la afectividad o el trabajo. En esta línea, Baricco (2019) advierte que la sociedad ha elegido el modelo del videojuego en detrimento del culto a la profundidad: todo visualmente agradable y dinámico, con estímulos y respuestas veloces. Estos estímulos audiovisuales y estridentes, afines a la socialización tecnológica juvenil, es elegido por las plataformas y explotado en su utilidad productivista. Las consecuencias psico-sensoriales ante estos sonidos no dejan de notarse. Es posible reconocer en este estado de alerta permanente frente a los sonidos del celular algunos indicios de lo que en los '80, antes del proceso de digitalización del trabajo de los operadores telefónicos —cuando las conexiones eran manuales—, fue llamada “neurosis de las telefonistas” (Molinier, 2008).

Del mismo modo que en el caso de los conductores de colectivos, cuando debían expedir el boleto y cobrar a cada pasajero, la simultaneidad de tareas llevadas a cabo de manera reiterada y en plazos breves, sumado a la persistencia de sonidos que codifican situaciones frente a las cuales actuar —el timbre de un pasajero para bajar, los sonidos de las llamadas que había que conectar con líneas en el caso de las telefonistas, el sonido de las cajas registradoras con el que sueñan algunas cajeras de supermercados— resultan elementos estresantes. En el caso de trabajadores de plataformas, este estado de dependencia al celular, como fuente de pedidos y mensajes que inciden en el rendimiento laboral, se combina con la disponibilidad del cuerpo sometido a las exigencias del clima, la complejidad y riesgos de conducir en el tránsito, la exposición a sufrir robos y la rapidez de respuesta a los pedidos. Esta “sobresolicitud” genera las condiciones para una alta tasa de siniestros viales, así como conductas de autoexposición al riesgo que se disfrazan de actitudes de desafío y competencia. Por ejemplo, algunos trabajadores relatan cómo se autoimponen objetivos para superar sus propias marcas de cantidad de tiempo por kilómetro.

Al mismo tiempo, se observan una serie de prácticas de resistencia o “trucos” que dan cuenta de acciones de sabotaje del control algorítmico, como apagar el celular para evitar verse perjudicados en el ranking por demoras en las entregas, burlar el sistema de registro de recepción de envíos para “comer sin pagar” quedándose con la compra o mantener el trabajo alquilando cuentas cuando se los ha bloqueado. Algunas de estas prácticas también son observadas por Palermo y Molina (2022). Sin embargo, varios entrevistados advierten que “el algoritmo aprende” y empieza a prevenir estas prácticas.

Salvo que seas *hacker*, engañar al algoritmo no es fácil. Hay un par de truquitos. Yo los he usado, pero la aplicación sabe que usás esos trucos; los tipos se dan cuenta. Usan la

estadística y ven cuántas veces un repartidor dijo que tuvo un accidente y que no va a poder ir a tal zona, que son el folklore de los repartidores. Este año empezó a haber más bloqueos. Los compañeros te dicen: 'No hice nada. No me robé ningún pedido, no puteé a ningún cliente, solo apagué el GPS una hora por semana para que no me ubique y no me tire pedidos'. Bueno, el algoritmo está diseñado para cagarte. Y un día te levantas y te dicen 'No tenés contrato vigente'. Ahí te enterás que tenías un contrato. No tengo recuerdo de ninguna persona que se haya podido revincular. Lo que se hace es pedir una cuenta prestada. Yo, en Capital, trabajo con la cuenta de mi novia. Porque no se puede tener cuenta en Capital y Provincia. (Repartidor, 24 años)

Cuando se encuentra algún truco, se transmite y se hace. Igual, las empresas se enteran y hacen modificaciones al algoritmo. Últimamente, se pusieron más estrictos con las faltas al régimen de conducta o mala utilización de las aplicaciones. Si detectan que vos robás pedidos (haciéndote pasar como que no lo retirás y te lo llevaste) o registrás la entrega cuando ya estás en lugar seguro para evitar que te envíen a un lugar donde no querés ir, te cierran la cuenta. Ahora no se puede hacer más. Tenés que tener habilitado el gps en el domicilio del cliente para registrar la entrega. No hay manera de vencer al algoritmo. Vas sacándole pequeñas ventajas. Pero si te cancelan, no te la abren más, no hay posibilidad de descargo. Total, tienen tanta gente esperando entrar. Lo único que te queda es alquilar una cuenta. Ahí hay también un buen negocio, porque tenés que pagar un alquiler semanal. (Repartidor, 32 años)

No deja de ser relevante la construcción de estas estrategias tanto por lo que suponen como defensa frente al riesgo (por ejemplo, en el caso de evitar hacer repartos en lugares que se perciben inseguros) como por el hecho de que surjan de una inteligencia colectiva que, con sus diferencias –en este caso, se trata de iniciativas individuales–, recuerda las acciones de sabotaje de los obreros en la línea de montaje durante el fordismo para evitar la aceleración de los ritmos y la ganancia de espacios de descanso.

## 5. Percepción de derechos y valoraciones sobre formas de organización

### 5.1. Percepciones de derechos y precarización

El análisis de las publicaciones de grupos de repartidores en redes sociales, específicamente en Facebook e Instagram, permitió identificar tres momentos en el periodo 2019-2021. Cada uno registra distintas problemáticas. El primer momento corresponde a la prepandemia (publicaciones previas a marzo de 2020), momento en el que se establece en Argentina el ASPO (Aislamiento social Preventivo y Obligatorio). Los temas recurrentes se relacionan con la venta de motos y medios de transporte para trabajar, comentarios sobre cuáles son las mejores aplicaciones, recomendaciones para sacar el monotributo e ingresar a trabajar. También circulan opiniones en relación a los locales con mayor demanda de pedidos. Este primer momento coincide con el desembarco de varias *apps* y una mayor competencia entre plataformas.

Un segundo momento abarca el período entre marzo de 2020 y marzo de 2021, que coincide con el ASPO. Aquí se incrementa el trabajo de reparto debido al cierre de locales comerciales (como textiles y gastronómicos), lo que amplía la cantidad de repartidores. En este período comienza a aparecer la cuestión de la inseguridad y los robos, acentuada por la crisis económica que se vive ante la falta de empleo. En las redes se discute sobre los cuidados y elementos de seguridad necesarios: alcohol en gel, barbijos y trajes para evitar contagiarse. Sólo algunas plataformas otorgan barbijo; casi ninguna, alcohol en gel. Otra problemática que aparece son

accidentes de trabajo, situación que preocupa en particular por su falta de regulación y prevención.

El tercer momento coincide con el DISPO (Distanciamiento Social, Preventivo y Obligatorio) y abarca de marzo de 2021 a diciembre 2021. Aquí las publicaciones se centran en las condiciones laborales: incremento del gasto de combustible (quienes usan moto o bicimoto), pago de monotributo, falta de actualización del valor del kilómetro (medida utilizada como parámetro de cobro de la hora y pedidos entregados). En estos espacios, como en las entrevistas, los reclamos no suelen centrarse en el reconocimiento de la dependencia laboral, aunque aparece la demanda de reconocimiento de derechos como en el caso de la demanda por los seguros (por accidente, robo o enfermedad).

Si te enfermás, ¿qué hace la *app*? Te baja el ranking, así le pongas que te enfermaste de COVID-19 trabajando. Aparte de que no vas a cobrar esos días de reposo, te sancionan e incluso bloquean. Por enfermedad, por accidente, por robo y estás cuatro días buscando comprar otra bici, otra moto, y cuando vuelve a activarse la *app* ya estás en nivel 5. Les pones que te robaron, pero no les importa. No es que te mantienen el ranking un tiempo hasta que te compres otra moto o bici, sino que te ponen en nivel 5, y no llegás a nivel 1 o 2 en una semana. Tenés que trabajar todos los días por un mes. Entonces, todo ese tiempo que venís dedicando para mantener el ranking se viene al piso por un imprevisto. Es algo que no provocaste: no provocás un robo, un accidente, una enfermedad. (Repartidor, 34 años)

Las condiciones de trabajo dejan mucho que desear: no tener un lugar físico donde descansar mientras espero un pedido ni un baño, así como cosas de la precarización más general, que tiene que ver con que me pago mi propia jubilación, mi obra social, que entiendo que la tendrían que pagar las *apps*. No tener ninguna facilidad de nada, tus herramientas de trabajo son tuyas, no tenés seguro de vida ni robo. Nunca estuve en un trabajo en el que me sienta tan desposeído. (Repartidor, 28 años)

En Rappi o en Pedidos Ya aceptás términos y condiciones que te dicen que el tiempo de espera máximo en un local es 20 minutos desde que llegas hasta que te vas. A veces pasan 40/50, escribís al soporte: “Por favor, ya pasó el tiempo que llevo esperando en este comercio” y el soporte te dice: “Ok, listo, vamos a reasignar”. Y quedas bloqueado, porque se toma igual que si rechazas un pedido. Entonces no respetan las condiciones, y sientes esa frustración, esa injusticia. Hay un contrato donde dice 20 minutos, ya pasaron, págame a mí el envío porque ya estuve el tiempo y libérame ese pedido para seguir trabajando. Pues no. Lo que hacen es reasignarlo, y a ti te sancionan, te bajan el ranking y te bloquean. Y eso va más allá de la relación de dependencia. Ellos pueden bloquearte indefinidamente y te dicen que violaste un término de condición. Y tu no tienes donde acudir para que haya un debido proceso que diga que incumplí mediante unas pruebas. No tengo ese derecho. Nos están negando el derecho a la defensa. No me están dando el derecho a expresarme, porque me expreso por una demora y soy sancionado. (Repartidor, 33 años)

En este tercer momento se observan posteos y discusiones recurrentes frente a la arbitrariedad de la gestión algorítmica, incumpliendo lo que aparecía al comienzo del vínculo laboral como un acuerdo claro. Asimismo, aparecen comunicaciones medidas de organización y reclamo, informaciones sobre acciones frente a los bloqueos/despidos y cuestiones vinculadas a organizaciones sindicales.

5.2. Valoraciones sobre organización y sindicalización

Son múltiples los obstáculos para la organización sindical en esta actividad: la existencia de sindicatos previos en las actividades donde irrumpieron las plataformas, tanto en transporte como reparto, que no supieron incorporar los desafíos que planteaba esta nueva actividad; la ilegalización de las actividades –en el inicio–, que bloqueó los debates sobre las condiciones de trabajo y desincentivó la organización; la alta proporción de población migrante, sumada a la alta rotación de quienes trabajan y las prácticas antisindicales desplegadas por las empresas (Madariaga *et al.*, 2019).

El mapa de organizaciones sindicales al frente de la defensa de derechos laborales en plataformas digitales de reparto en Argentina incluye: la Asociación de Personal de Plataformas (APP), la Asociación Sindical de Motociclistas Mensajeros y Servicios (ASiMM) y la Agrupación de Trabajadores de Reparto (ATR). Sin embargo, es necesario destacar que ni APP ni ATR cuentan con personería gremial avalada por el Ministerio de Trabajo.

En octubre de 2018 se conformó la APP, el primer sindicato de trabajadores de plataforma de América Latina (Diana Menéndez *et al.*, 2020). Esta asociación, formada principalmente por trabajadores de base, es asesorada por un grupo de abogados laboristas con fuertes vínculos con la Central de Trabajadores Argentinos (CTA). Con rasgos también tradicionales, recupera legados basistas de organización y se inscribe en las particularidades del modelo sindical argentino<sup>18</sup>.

Previamente, ya existía ASiMM, un sindicato con personería gremial que representa a motociclistas y trabajadores que realizan mensajerías. Tuvo la representación de los trabajadores de Pedidos Ya que estuvieron en relación de dependencia entre 2017 y 2019. Actualmente, conserva una pequeña representación de ese colectivo que sigue en relación de dependencia desde el 2017. Se trata de un gremio que responde a los cánones más rígidos del modelo sindical argentino: construcción política-gremial vertical, escasa pluralidad y liderazgos que concentran las decisiones. Respecto de las modalidades de intervención, prima la negociación político-institucional con gobiernos y empresas.

La ATR comenzó a formarse en 2019 durante el conflicto de la toma de la base de Pedidos Ya, pero adquirió visibilidad durante la pandemia de Covid-19. Tiene sus orígenes en la izquierda política, más específicamente en el Partido Obrero (PO). Debido a su visión internacionalista, los conflictos de mayor repercusión que llevó adelante se materializaron en paros internacionales, aunque también hubo conflictos locales y federales.

Diana Menéndez *et al.* (2020) analizan comparativamente las respuestas organizativas de la APP y la ASiMM, a la luz de los modelos sindicales en juego: una tradición *confrontativa* en el caso de la primera y una tradición *negociadora* en el caso de la segunda. Los autores tratan de responder cómo se organiza a un nuevo grupo de trabajadores que muchas veces no se reconoce como tal y cómo se presentan los reclamos ante empresas que niegan la existencia de vínculo laboral. Concluyen que los legados históricos del sindicalismo en nuestro país intervienen, al aportar condiciones para que ese formato organizacional siga siendo el pregnante, aún en el caso de una actividad que agrupa a una mayoría joven y migrante, sin tradición sindical previa. A su vez, las tradiciones sindicales orientaron la defensa de conquistas diversas, sin lograr romper “con la

---

<sup>18</sup> Perelmann *et al.* (2020) realizan una descripción detallada del primer conflicto que derivó en la huelga del 15 de julio del 2018 y en la posterior aparición de la APP.

lógica deslaborizadora de las plataformas”. Los desafíos que impusieron las plataformas obligaron a estas tradiciones a desplegar una mayor plasticidad institucional, con el fin articular las nuevas formas de producción capitalista con las demandas de las nuevas subjetividades laborales.

En línea con lo anterior, Basualdo *et al.* (2021) se preguntan ¿cómo los trabajadores y el movimiento sindical responden a las amenazas del capitalismo digital? ¿Qué expresiones de lucha se detectan y cuáles son los factores que condicionan el éxito por organizar el trabajo en la economía digital? Advierten que la economía de plataformas ha contribuido a la rápida diversificación del paisaje de asociaciones y representaciones colectivas, aunque reconocen que la mayoría de sindicatos establecidos enfrentan la digitalización desde una posición defensiva.

Asimismo, varios estudios realizados desde el enfoque de los recursos de poder asociativo, poder institucional y poder popular (Perelman *et al.*, 2020; Senén González y Haidar, 2014, entre otros) coinciden en reconocer que se trata de un sector con bajo *poder estructural*<sup>19</sup>, con iniciativas vinculadas al *poder asociativo e institucional*—en particular, con la conformación de la APP—, aunque actuando principalmente defensivamente y con una apuesta a incrementar el *poder social*.<sup>20</sup>

Ahora bien, como se conoce, la base de la organización se sostiene sobre la capacidad de cooperación y conformación de colectivos laborales<sup>21</sup>. ¿Qué tipo de colectivos laborales promueve u obstaculiza este trabajo?

El trabajo a demanda se lleva a cabo de forma aislada (el contacto entre trabajadores de plataformas es absolutamente aleatorio y esporádico), favoreciendo la individualización. Este no es un efecto imprevisto sino todo lo contrario: se trata de una estrategia deliberada de las empresas de plataformas, en línea con la elusión de las leyes del trabajo (Tribuzio, 2019).

Desde el año 2018 a la actualidad, estas condiciones se han visto intensificadas como consecuencia de dos procesos fundamentales: la intensificación de la gestión algorítmica y la subordinación técnica del trabajo, los cambios introducidos (rankings, bonificaciones, desincentivo y/o castigo al rechazo de pedidos y la desconexión) favorecen la atomización de los trabajadores y los fuerza a la movilidad permanente, eliminan la espera y el tiempo ocioso, y dificultan el encuentro físico entre trabajadores; el crecimiento exponencial de la actividad y la incorporación masiva de trabajadores; una elevada rotación laboral podría estar afectando en parte la capacidad de organización y acción colectiva de los trabajadores. (Perelman *et al.*, 2020:12)

Ante la falta de respuestas de la patronal a reconocerse como empleadora y mejorar las condiciones laborales, la autoorganización funciona como estrategia para mejorar el trabajo, que

<sup>19</sup> El *poder estructural* refiere a la posición de los asalariados en el sistema económico y al tipo de relaciones de dependencia entre los interlocutores sociales de una empresa. En este caso, se caracteriza por una inserción laboral precaria en una actividad de baja calificación, en un contexto de desempleo creciente, que afecta con mayor intensidad a un colectivo centralmente compuesto de jóvenes y migrantes (Perelman *et al.*, 2020:12).

<sup>20</sup> En búsqueda de visibilidad y legitimidad *social*, en paralelo a las acciones desarrolladas en el plano de la organización interna y de las instituciones del Estado, los trabajadores desplegaron una intensa campaña de comunicación para amplificar los impactos de la “primera huelga de trabajadores de plataforma en la región” y, visibilizar sus condiciones de trabajo y la naturaleza de sus demandas. Para ello, establecieron vínculos con instituciones académicas e investigadores, comunicadores, representantes sindicales y políticos. En este contexto, la APP ha desplegado una estrategia ofensiva, orientada a “forzar” una intervención regulatoria desde los organismos del Estado (Perelman *et al.*, 2020).

en ocasiones incluye la sindicalización (Negri, 2020). También se construyen nuevos formatos de organización laboral sobre la base de relaciones de cooperación, como en la ciudad de Trelew donde un grupo de repartidores desafectados armó una cooperativa y trabajan con su propia clientela (Domínguez, 2019).

Lo más frecuente es el activismo comunicacional entre repartidores, que consiste en la difusión e intercambio de información vía redes sociales y mensajería, así como modos de contención afectiva, catarsis, organización de protestas e incluso tips para sobrevivir a los algoritmos (Muñoz y Abal Medina, 2020). En efecto, WhatsApp y las redes sociales son los medios utilizados para la organización y difusión tanto de movilizaciones y huelgas nacionales como de paros internacionales. Esto muestra que las plataformas también pueden utilizarse de forma colaborativa para luchar por derechos laborales. Dado que no pueden comunicarse entre sí dentro de las *apps*, generan estrategias para vincularse vía Whatsapp o redes. En efecto, el 55% de trabajadores es miembro de algún grupo en redes sociales; de éstos, la mitad considera que su pertenencia contribuyó a mejorar sus condiciones de trabajo (López Mourelo, 2020). De este modo, la tecnología también se utiliza para compartir experiencias, problemas comunes y movilizarse para mejorar sus condiciones de trabajo.

Para quebrar ese aislacionismo impuesto por la plataforma digital, la clave organizacional para los trabajadores radica, entonces, en reconstruir un ámbito de encuentro, un nuevo terreno sobre el cual sea posible y eficaz desplegar la acción sindical. Ámbito que deberá ser, indudablemente, virtual. Se trata, en fin, de contrarrestar el efecto centrífugo de la tecnología digital que hasta ahora explotan las empresas de plataformas digitales, mediante el efecto centrípeto que las mismas tecnologías pueden producir en manos de los trabajadores (Tribuzio, 2019:19). Las paradas, como espacios informales y hasta fortuitos de encuentro, constituyen también escenarios en los que circula la palabra y el intercambio de experiencias. Referentes de la ATR entrevistados relatan cómo promueven la concientización sobre derechos al organizar “paradas solidarias” en esquinas o plazas donde proveen café, infladores, cargadores de celular y elementos de higiene como alcohol en gel.

Con la parada solidaria muchos se acercan a tomar un café y tienen ganas de charlar más profundo. Bastantes pibes se acercan a charlar de las condiciones laborales o la precarización. Porque no está muy a primera vista qué es la precarización laboral, está como camuflado. Y la inseguridad se ve sólo por la delincuencia. También muchos están en contra de la sindicalización. El argumento que ponen es que los que están en blanco ganan un sueldo fijo menor a lo que pueden llegar a ganar si trabajan doce horas por día. (Repartidor, 21 años)

Todo esto sucede en el marco de estrategias antisindicales desarrolladas por las empresas. Los despidos, que en Pedidos Ya iniciaron la primera huelga del 2018 y la posterior aparición de la APP, se siguen sucediendo; tanto entre quienes se quejan como entre quienes intentan organizarse sindicalmente. Diferentes repartidores comentan que la *app* reconoce la cercanía con otro trabajador de la empresa y tras un lapso de tiempo le envía un mensaje.

Cuando te localizan con la ubicación del GPS, y estás en contacto con otros *riders*, o muy cerca, te mandan un mensajito automático que dice: "mantené la distancia" o "no te juntes con otros repartidores. Y dice algo más de la pandemia. Pero no tienen ninguna preocupación por el virus. Tienen esos mecanismos para que los pibes no se organicen (Repartidor, 24 años)

En las entrevistas realizadas, las valoraciones sobre la sindicalización como estrategia para la organización y defensa de los derechos laborales da cuenta de una gama heterogénea de posiciones: quienes creen necesaria una mayor sindicalización para defender sus derechos; quienes están a favor pero no tienen tiempo ni ganas de participar o temen las represalias; quienes son críticos a los sindicatos por considerarlos “corruptos” o no efectivos y quienes consideran que el trabajo *freelance* y el libre mercado no admite derechos laborales. Vandaele et al. (2019) plantean que el rechazo de los trabajadores de plataformas a la actividad sindical, las actitudes hacia la misma y las posibilidades de unirse a un sindicato deben atribuirse al bajo conocimiento del mundo sindical. En síntesis, ciertas características generacionales que tienen a la autonomía como eje central, sumado a la baja tradición sindical de los trabajadores migrantes y jóvenes, contribuye a esta posición antisindical. No obstante, algunos de estos trabajadores no desconocen la existencia de una participación organizada que enfrenta el desafío de representar a un grupo laboral que en muchos casos no se reconoce como tal o que, en el caso de hacerlo, enfrenta el disciplinamiento surgido del miedo al bloqueo.

## 6. Conclusiones

Las plataformas se han desarrollado al amparo de un mercado laboral cuya flexibilización ha producido una creciente precarización. Bajo estas condiciones, una significativa parte de jóvenes, que no encuentran mejores salidas laborales, eligen esta opción laboral por su flexibilidad horaria y la supuesta equivalencia entre esfuerzo y salario. Las trayectorias laborales previas dan cuenta de un recorrido itinerante entre trabajos precarios diversos que les exigían horarios fijos y malas condiciones de contratación y empleo. De esta forma, la elección de esta actividad se instala con beneficios respecto de la carga horaria y, en algunos casos, del ingreso percibido. En el caso de quienes vienen de procesos migratorios recientes, la trayectoria previa en su país de origen (Venezuela) solía ser más calificada. Sin embargo, la evaluación de expectativas-oportunidades bajo la condición de inmigrante lleva a que esta actividad resulte menos penosa que otras que aparecen como menos calificadas y más precarias en sus representaciones.

La autonomía y flexibilidad se instalan como valores recurrentes a favor de la elección de esta actividad laboral, junto a la idea de “ser tu propio jefe”, un “colaborador”, sin relaciones de subalternidad o dependencia. En los relatos de los entrevistados, estas valoraciones confluyen con una visión crítica al trabajo asalariado: su organización del tiempo, su estructura jerárquica, la arbitrariedad de decisiones y la poca capacidad de intervención personal. Sin embargo, en numerosos casos esta concepción convive con el malestar frente a la “gestión algorítmica” que –aunque se expresa como despersonalizada– muestra en la opacidad de los sistemas de puntuación y bloqueos su forma de control. La valoración positiva de la libertad de elegir cuándo y cuánto trabajar, convive con la auto-intensificación del trabajo alargando las jornadas para llegar a un sueldo más cercano a sus expectativas, así como con la vivencia de quedar atrapado en los “tiempos muertos” de las esperas de cada pedido o en la selección –no tan libre– de horarios, días o destinos.

El trabajo en tanto tal no aparece al servicio de la identidad o el reconocimiento, salvo en pandemia con la figura de “héroes en bicicleta”, que les daba cierto reconocimiento social. Esto se apoya en el modo en que la actividad se presenta desde las plataformas: un trabajo simple, que puede realizar cualquiera, para el que no se requieren condiciones previas. Se invisibilizan así las habilidades que se requieren (cognitivas, comunicacionales, de conducción) y el tipo de riesgos a

los que se exponen (de robo, violencia, accidentes). Las plataformas necesitan que el trabajo se vea simple, de mera intermediación. Eso conlleva una devaluación –pérdida de valor–, un empobrecimiento del trabajo como actividad y de quienes la desarrollan.

Por su parte, los relatos surgidos de las entrevistas, así como el análisis de posteos en Facebook muestran, a través de los tres momentos registrados, el proceso de consolidación de las *apps* y, al mismo tiempo, el inicio de su puesta en cuestión por parte de quienes las eligen como actividad laboral.

En otro plano de análisis, varios de los estudios mencionados problematizan cómo la gestión algorítmica y la organización del trabajo en las plataformas crean condiciones que habilitan u obstruyen la organización colectiva de los trabajadores, y valoran con cierto optimismo cómo estos trabajadores utilizan estas mismas características para desarrollar estrategias colectivas de resistencia. La fuerte experiencia histórica de sindicalización en Argentina mantiene viva la agenda de los derechos laborales. No obstante, la inclusión de nuevas generaciones al mercado laboral, socializadas en condiciones de trabajo precarias con una cultura laboral configurada en otras coordenadas, deja el interrogante abierto en cuanto a si esa transmisión intergeneracional se llevará a cabo.

## Referencias

- Alemán, J. (2016). *Horizontes neoliberales de la subjetividad*. Buenos Aires: Grama.
- Baricco, A. (2019). *The Game*. Barcelona: Anagrama.
- Basualdo, V., Dias, H., Herberg, M., Schmalz, S., Serrano, M. y Vandaele, K. (2021). La construcción del poder obrero en el capitalismo digital. Nuevas y viejas luchas sindicales. Quito: Friedrich Ebert Stiftung.
- Berardi, F. (2016). *El trabajo del alma. De la alienación a la autonomía*. Buenos Aires: Cruce Casa Editora.
- Borges, L., Tamayo, A. y Alves Filho, A. (2005). Significado do trabalho entre profissionais da saúde. En L. Borges (Org.), *Os profissionais de saúde e seu trabalho* (pp. 143-197). São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Centro de Estudios Metropolitanos (CEM) (2021). ¿Qué pasó con el trabajo en Argentina? *Informe de coyuntura n° 17*.
- Dejours, C. (2006). *La banalización de la injusticia social*. Buenos Aires: Topía.
- Da Rosa, S., Chalfin, M., Baasch, D. y Soares, J. (2011). Sentidos y significados del trabajo: un análisis con base en diferentes perspectivas teórico-epistemológicas en Psicología. *Universitas Psychologica*, 10(1), 175-188.
- 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>
- Del Bono, A. y Bulloni, M. (2008). Experiencias laborales juveniles. Los agentes telefónicos de *call centers offshore* en Argentina. *Trabajo y Sociedad* 10(9), s/n.
- Dessors, D. (1998). El enfoque psicodinámico de las repercusiones de la precariedad sobre la salud. En Dessors y Guiho-Bailly. *Organización del trabajo y la salud. De la Psicopatología a la Psicodinámica del trabajo*. Buenos Aires: Lumen.

- Diana Menéndez N., Arias C. y Haidar J. (2020). ¿Sindicalismo 4.0? La organización de trabajadores de plataformas en Argentina. *Sociología del Trabajo*, 97, 59-69. <https://doi.org/10.5209/stra.71907>
- Diana Menéndez, N. (2019). ¿Qué hay de nuevo, viejo? Una aproximación a los trabajos de plataforma en Argentina. *Revista de Ciencias Sociales* 165, 45-58.
- Domínguez, A. (2019). Representación colectiva y negociación de derechos de trabajadores en plataformas. *Revista latinoamericana de derecho social*, (29), 63-85. <http://dx.doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2019.29.13900>
- Foucault, M. (2007). *Nacimiento de la biopolítica*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- García Viña, J. (2020). La situación del empleo de los jóvenes y una propuesta de políticas públicas para afrontar el desempleo juvenil. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, (30), 65-94. <https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2020.30.14072>
- Garino, D. (2022). Trayectorias laborales juveniles: la incidencia del nivel secundario en los itinerarios. *Trabajo y Sociedad*, 23(38), 337-357.
- Haidar, J. y Pla, J. (2021). ASPO (Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio) y plataformas de reparto en la CABA. Sus impactos en las dinámicas de trabajo y los trabajadores. *Trabajo y Sociedad*, 36(22),.
- Haidar, J., Diana Menéndez, N.; Bordarampé, G. y Pérez, M. (2021). Las plataformas de reparto en Argentina: entre el cambio de gobierno y la pandemia. Colección Métodos Citra, 8, CIIRA.
- 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*. Informes de Coyuntura N° 11, Instituto Gino Germani, Facultad de Ciencias Sociales, UBA.
- INDEC (Instituto Nacional de Estadística y Censos) (2022). Mercado de trabajo. Tasas e indicadores socioeconómicos (EPH). *Informes técnicos*, 6(176).
- Jacinto, C. (2002). Los jóvenes, la educación y el trabajo en América Latina. Nuevos temas, debates y dilemas. En: M. Ibarrola (coord.), *Desarrollo local y formación*. Montevideo: Cinterfor-OIT.
- Jacinto, C. (Comp.) (2010). *La construcción social de las trayectorias laborales de jóvenes: políticas, instituciones, dispositivos y subjetividades*. Buenos Aires: Teseo-IDES.
- Korinfeld, S. (2020). Los riesgos psicosociales de los repartidores de plataformas digitales en la situación de pandemia. En Neffa, J. et al. (eds.) (2020), *Pandemia y riesgos psicosociales en el trabajo* (pp. 99-106). Buenos Aires: Homo Sapiens.
- Laval, C. y Dardot, P. (2013) *La nueva razón del mundo. Ensayo sobre la sociedad neoliberal*. Barcelona: Gedisa.
- Longo, M. (2007). Reflexiones teóricas y metodológicas en torno al análisis de trayectorias profesionales de jóvenes. V Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo, Montevideo.
- Longo, M. (2004). Los confines de la integración social. Trabajo e identidad en jóvenes pobres, Documento de Trabajo 27, Instituto de Investigación en Ciencias Sociales, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad del Salvador.
- López Mourelo, E. (2020). *El trabajo en las plataformas digitales de reparto en Argentina: análisis y recomendaciones de política*. Buenos Aires: OIT.

- 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.
- Möhlmann, M. y Zalmanson, L. (2017). Hands on the Wheel: Navigating Algorithmic Management and Uber Drivers' Autonomy. *Eighth International Conference on Information Systems*, 1-17.
- Molinier, P. (2008). *Les enjeux psychiques du travail*. París: Payot.
- Moruno, J. (2015). *La fábrica del emprendedor. Trabajo y política en la empresa-mundo*. Madrid: Akal.
- Muñoz, K. y Abal Medina, P. (2020). Precarización de plataformas: el caso de los repartidores a domicilio en España. *Psicoperspectivas*, 19(1), 1-12. <https://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol19-Issue1-fulltext-1680>
- Muñoz, K. (2020). La valoración de la flexibilidad y la libertad en el trabajo en *apps*. ¿Los trabajadores de plataforma son sujetos neoliberales? En Kruskaya Hidalgo y Salazar, C. (2020): Precarización laboral en plataformas digitales una lectura desde América Latina. Quito: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Negri, S. (2020). El proceso de trabajo y la experiencia de los trabajadores en las plataformas de delivery en Argentina. *Estudios del trabajo*, 60, 1-29.
- Ottaviano, J.; O'Farrel, J. y Maito, M. (2019). Organización sindical de trabajadores de plataformas digitales y criterios para el diseño de políticas públicas. *Análisis*, 49, 1-43.
- Palermo, H.; Radetich, N. y Reigadas, L. (2020). Trabajo mediado por tecnologías digitales: sentidos del trabajo, nuevas formas de control y trabajadores ciborg. *Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo*, 7, 2-35.
- Palermo, H. y Molina, J. (2022). Plataformas digitales de delivery y el (des)extrañamiento del trabajo. *Trabajo y Sociedad*, 39, 439-443-
- Paugam, S. (2015). *El trabajador de la precariedad. Las nuevas formas de integración laboral*. Buenos Aires: Fundación de Educación y Capacitación para los trabajadores de la Construcción.
- Pedone, C. y Mallimacci, A. (2019). Trayectorias laborales de la población venezolana en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. En Blouin, C. (Coord.) Después de la llegada. Realidades de la migración venezolana. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, *Themis*, 129-148.
- Perelman L.; Mangini M.; Perrot, B.; Fierro, M. y Garbarz, M. (2020). Una APP de los/as trabajadores/as. La lucha del primer sindicato de trabajadores/as de plataformas en América Latina. Quito: Friedrich Ebert Stiftung.
- Prassl, J. y Risak, M. (2016). Uber, Taskrabbit and Co: Platforms as Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 37(3), s/n.
- Rauch, N. (2021). Educación e inserción laboral juvenil en Argentina ante la pandemia de Covid 19. *Perspectivas*, 6(12), 276-292.
- Ros, C., Núñez, R. y Benedetto, V. (2022) Tensiones y continuidades con el modelo del emprendedor en jóvenes trabajadores del AMBA. *Revista del Centro de Estudios de Sociología del Trabajo*, 14.
- Sadin, E. (2020). *La inteligencia artificial o el desafío del siglo. Anatomía de un antibumanismo radical*. Buenos Aires: Caja Negra.
- Senén González, C. y Haidar, J. (2014). Movilización de recursos de poder en el resurgimiento del protagonismo sindical en Argentina post 2001. *Cuadernos del CENDES*, 31(87), 107-125.

- Serrano Pascual, A. (1995). Procesos paradójicos de construcción de la juventud en un contexto de crisis del mercado de trabajo. *Revista Reis*, 71-72, 177-199.
- Silveti, M (2009). Dimensiones socioculturales implicadas en la no-inserción laboral juvenil. *Revista Observatorio de Juventud*, 6(21), 47-61.
- Srnicek, N. (2016). *Platform Capitalism*. Cambridge: Polity Press.
- Vandaele, K. y Piasna, A. y Drahokoupil, J. (2019). ‘Algorithm Breakers’ Are not a Different ‘Species’: Attitudes Towards Trade Unions of Deliveroo Riders in Belgium. Working Paper 2019.06. ETUI.