

Trabajadoras/es de plataformas de reparto: trayectorias laborales y representaciones.

Análisis a partir de una encuesta panel
en CABA (2020-2022)

Haidar, Julieta
Arias, Cora

Diana Menéndez, Nicolás
Bachoer, Lucía



Trabajadoras/es de plataformas de reparto: trayectorias laborales y representaciones.

Análisis a partir de una encuesta panel
en CABA (2020-2022)

Comité Editorial

Juan Eduardo Bonnin. CITRA (CONICET-UMET)/UNSAM

Cora Arias. CITRA (CONICET-UMET)/UBA

María Inés Fernández Álvarez. CITRA (CONICET-UMET)/UBA

Comité Académico

Marta Novick. CITRA (CONICET-UMET)/UBA

Nicolás Diana Menéndez. CITRA (CONICET-UMET)/UNSAM

Julieta Haidar. CITRA (CONICET-UMET)/UBA/UNER

Laura Rodríguez Agüero. INCIHUSA (CONICET-UnCuyo)

Andrea Del Bono. CITRA (CONICET-UMET)/UNAJ y UNLP

María Soledad Catoggio. CIS-CONICET/ IDES

Cecilia Magadán. CELES (UNSAM)

Alejandro Vignolo. Udelar, Uruguay

Andrea Andújar. IIEGE (FFyL, UBA)/CONICET

Pablo Ghigliani. IdIHCS-CONICET/UNLP

María de los Ángeles Di Capua. UNR

Luis Miguel Donatello. CEIL (CONICET)/UNL/UBA

Mabel Grimberg. ICA (FFyL- UBA)

Gloria Rodríguez. NET, ISHIR/UNR

Andrea Villagrán. ICSOH, CONICET-UNAS

Diagramación

Glenda Ross.

La colección #MétodoCITRA es una publicación actualizada en forma continua dedicada a la difusión de los estudios y experiencias realizadas en CITRA y/o en colaboración con otras Instituciones sobre temas de: Estudios sociales del trabajo, Sustentabilidad del empleo, Innovación, Estudios sectoriales, Cultura, Comunicación en el lugar de trabajo, Riesgos psicosociales del trabajo, Estudios CTS, Género y Trabajo y Educación y formación para el trabajo.

CÓMO CITAR ESTA PUBLICACIÓN:

Haidar, J.; Arias, C.; Diana Menéndez, N. y Bachoer, L. (2023). Trabajadoras/es de plataformas de reparto: trayectorias laborales y representaciones. Análisis a partir de una encuesta panel en CABA (2020-2022). Colección #MétodoCITRA, Volumen 14. CABA: CITRA. ISSN 2618-351X



Resumen

En este informe se presentan los resultados de una investigación llevada adelante en cooperación entre dos proyectos, uno radicado en el CITRA (CONICET-UMET) y el otro en el IIGG (UBA). El objetivo del estudio es describir y analizar transformaciones, y continuidades, producidas en las trabajadoras y los trabajadores de plataformas de reparto en la Ciudad de Buenos Aires entre 2020 y 2022. En particular, se analizan sus trayectorias laborales, es decir, inserciones en distintas ocupaciones, y representaciones, entendidas como formulaciones de sentido sobre una experiencia, en este caso, el trabajo de plataformas.

Para llevar a cabo esta investigación se empleó una encuesta panel, es decir, una encuesta aplicada a un mismo grupo de observaciones en distintos momentos del tiempo: en julio de 2020, durante la pandemia y en agosto de 2022, en contexto de "postpandemia". La primera fue respondida por 401 repartidores/as y la segunda por 201, la mitad de la base 2020. Se dividió al grupo de personas que contestaron la nueva encuesta en dos grupos: quienes continuaron trabajando en las plataformas de reparto, aunque sea algunas horas a la semana, y quienes no lo hacen más.

Sobre la situación ocupacional, indagamos acerca de la evolución de la inserción de esta población en el mercado laboral argentino, en términos de sectores y condición laboral. ¿Las plataformas son un estadio más en trayectorias de informalidad? Es decir, ¿las trabajadoras/es vienen de la informalidad y van hacia la informalidad?

Con relación a las representaciones, analizamos la construcción de sentidos en torno al trabajo de plataformas a lo largo del tiempo. Las y los trabajadores, ¿siguen valorando en forma positiva y negativa los mismos aspectos que hace dos años? ¿Cómo evolucionó la valoración sobre la flexibilidad horaria?

Los principales resultados de esta investigación indican que el colectivo de repartidores/as es heterogéneo. En todos los casos, las plataformas son una opción laboral, pero ocupan un lugar diferente en las trayectorias personales: para algunas/os es un refugio transitorio y para otras/os un trabajo profesionalizado. Además, este trabajo forma parte de trayectorias itinerantes por empleos con distintas categorías ocupacionales, entre la formalidad y la informalidad.

El cambio de contexto, así como la experiencia en el trabajo en las plataformas o fuera de ellas, no marcan diferencias sustantivas respecto a cuáles son los aspectos

Palabras Claves

Trabajo de plataformas
Trayectorias ocupacionales
Subjetividades
Encuesta panel

que las y los repartidores valoran en forma positiva y negativa sobre su trabajo. La flexibilidad horaria se identifica como una característica crecientemente valorada, a la que las y los trabajadores no quieren renunciar.

Se espera que los datos empíricos, análisis y resultados de este informe, constituyan insumos para contribuir a la regulación de la actividad, así como a la organización de las y los trabajadores de reparto, en post de garantizar sus derechos laborales.

Abstract

This report presents the main results from research conducted by two projects from CITRA (CONICET-UMET) and IIGG (UBA). The aim of this study is to describe and analyse the transformations and continuities concerning delivery platform workers in Buenos Aires city between 2020 and 2022. It specifically analyses workers' labour trajectories, i.e., their moving into different occupations, and their representations, i.e., formulations of meaning about an experience, in this case, about platform work.

This research consists of a panel survey, i.e., a survey applied to the same group of persons in different moments: in July 2020, during the Covid-19 pandemic and in August 2022, in the "post-pandemic" context. The former was responded by 401 delivery workers and the latter by 201, half of the 2020 sample. The respondents of the second wave were divided into two groups: those who continue to work on delivery platforms, at least some hours a week, and those who do not anymore.

With respect to the occupational situation, we asked how their position on the labour market has evolved, in terms of sectors and labour conditions. Are the platforms another stage in informal labour market trajectories, i.e., do the workers come from and go to labour informality?

Regarding the representations, we analyse the construction of meanings concerning platform work over time. Do the workers still value the same aspects of platform work positively and negatively as two years ago? For example, how has the way they value flexible work schedules evolved?

The main results from this research show that delivery platform workers are a he-

Key words

Platform work – Occupational trajectories – Subjectivities – Panel survey

terogeneous group. The platforms are always an option for work, but they occupy a different place in workers' trajectories: they are a temporal "refuge" for some, and a stable job for others. Also, this job is part of itinerant trajectories through different working conditions, between formality and informality.

Changes in the context, as well as the experience with platform work or with other jobs, do not substantially affect which characteristics of platform work are valued positively and negatively by the workers. The flexible work schedule is identified as an increasingly valued characteristic, which workers do not want to do without.

We hope that the empirical data, analysis and results from this report will be used as inputs in order to contribute to the regulation of platform work, as well as to the organisation of delivery platform works, with a view to guarantee their labour rights.

Sobre las/os autoras/es

Julietta Haidar

Dra. en Ciencias Sociales (FSOC-UBA). Investigadora Adjunta de CONICET con sede en CITRA. Docente de Relaciones Laborales en la Universidad de Buenos Aires y de Problemática Política en la Universidad Nacional de Entre Ríos.

Cora Arias

Dra. en Ciencias Sociales (FSOC-UBA). Investigadora Adjunta de CONICET con sede en CITRA. Docente de la Universidad de Buenos Aires.

Nicolás Diana Menéndez

Dr. en Ciencias Sociales (FSOC-UBA). Investigador Independiente de CONICET con sede en CITRA. Docente del IDAES/UNSAM.

Lucía Bachoer

Doctoranda en Ciencias Sociales (FSOC-UBA) con beca UBACYT. Docente de Relaciones Laborales en la Universidad de Buenos Aires.

Índice

11	1. Introducción	73	5. Reflexiones finales
15	2. Precisiones metodológicas. Caracterización de la muestra	77	6. Anexo
19	3. Quienes siguen trabajando en plataformas de reparto	81	7. Referencias bibliográficas
53	4. Quienes no trabajan más en plataformas de reparto		

Trabajadoras/es de plataformas de reparto: trayectorias laborales y representaciones.

Análisis a partir de una encuesta panel
en CABA (2020-2022)

Introducción¹

1.



Hoy, las plataformas de reparto o “delivery” -como Rappi y PedidosYa- forman parte del paisaje urbano cotidiano de la Ciudad de Buenos Aires. Tal como se ha descrito en varias ocasiones, quienes trabajan como repartidores/as carecen de reconocimiento laboral por parte de las plataformas y, en consecuencia, se encuentran en una situación de gran precariedad. A pesar de la expansión del fenómeno, aún no existen registros oficiales sobre esta población y las plataformas, que extraen grandes volúmenes de datos, no los hacen públicos. Esto hace que la población repartidora de plataformas siga siendo una “población oculta” a los registros (Scharager y Armijo, 2001).

A fin de conocer mejor quién es y cómo trabaja esta población, en julio de 2020, en el contexto de pandemia, aplicamos una encuesta a 401 repartidoras/es en la Ciudad de Buenos Aires². Advertimos entonces que, así como el año 2018 había presentado condiciones económicas y políticas propicias para la instalación de las plataformas (promoción gubernamental de la flexibilización laboral, altas tasas de desempleo e informalidad), la crisis desatada por la Covid-19 contribuyó a su expansión y aceleración. El reparto fue una de las pocas actividades que, por considerarse esencial, pudo seguir funcionando en un contexto de restricción a la circulación. Por eso, fue una opción ineludible para los comercios y locales gastronómicos que debieron cerrar sus salones, así como para muchos/as trabajadores/as que perdieron su puesto de trabajo o parte de sus ingresos por causa de la crisis, cuando los niveles de desocupación aumentaron.

1 Este informe es producto de la colaboración entre dos proyectos de investigación: el PIP “Las plataformas de trabajo online y *offline* en Argentina: un estudio multimétodo sobre proceso de trabajo, mecanismos de control, representaciones y organización colectiva. Hacia la puesta en marcha de un Observatorio de Plataformas de Trabajo (OPT)”, financiado por el CONICET en CITRA y dirigido por la Dra. Julieta Haidar, en el marco del Observatorio de Plataformas de Trabajo del CITRA, y el PIDAE “El futuro del trabajo en la Argentina: economía digital y desafíos para la regulación (2015 - 2020)”, financiado por la UBA en el IIGG y dirigido por la Dra. Cecilia Senén González.

2 Se trata de la “Encuesta a trabajadoras y trabajadores de plataformas de reparto CABA 2020”, realizada en el marco del proyecto PIDAE “El Futuro del Trabajo en la Argentina: economía digital y desafíos para la regulación (2015 - 2020)” dirigido por la Dra. Cecilia Senén González (IIGG-UBA/CONICET). Un informe detallado de los resultados de esta encuesta se encuentra en Haidar, 2020: <http://iigg.sociales.uba.ar/2020/10/01/la-configuracion-del-proceso-de-trabajo-en-las-plataformas-de-reparto-en-la-ciudad-de-buenos-aires-un-abordaje-multidimensional-y-multi-metodo/>.

En aquella encuesta indagamos, entre otros aspectos, el perfil sociodemográfico de quienes trabajaban en reparto, los impactos del aislamiento obligatorio (ASPO) en las dinámicas de trabajo, la extensión y organización de la jornada laboral, los ingresos, y las representaciones acerca del trabajo en las plataformas. Entre los principales hallazgos de aquella investigación se pueden mencionar:

- heterogeneidad de perfiles sociodemográficos, con diversidad en cuanto a género, nacionalidad y edad: si bien continuó primando la presencia de población migrante venezolana, durante la pandemia hubo mayor incorporación de población argentina y de mujeres, constituyéndose el reparto en una actividad "refugio" (Haidar y Pla, 2021),

- profesionalización de la actividad y dependencia económica: para la mayoría, el trabajo de plataformas no era una actividad ocasional, sino su única o principal fuente de ingresos, y el promedio trabajaba 48 horas semanales, habiendo un tercio de la población que trabajaba menos, y otra parte aún más significativa -la mitad del total-, que lo hacía por encima de ese promedio,

- representaciones positivas sobre la autonomía y flexibilidad en la organización del tiempo, especialmente entre la población venezolana y los varones, valoraciones que entraban en tensión con la inducción de conductas por parte de las plataformas vía sistemas de premios y castigos (por ejemplo, si trabajan en ciertos horarios obtienen bonificaciones, si rechazan pedidos bajan en el ranking),

- representaciones negativas sobre la inseguridad urbana, la falta de coberturas y derechos laborales, las arbitrariedades de las plataformas y el déficit en la comunicación, aspectos que caracterizan la gestión algorítmica.

En agosto de 2022, dos años después de aquel estudio, en un contexto de "post-pandemia", aplicamos una nueva encuesta a la misma base: la "Segunda encuesta a trabajadoras y trabajadores de plataformas de reparto CABA 2022"³. Adoptamos una estrategia mixta: en parte formulamos nuevas preguntas y en parte repetimos las de 2020, bajo el formato de "encuesta panel". Se trata de una encuesta que hace mediciones sucesivas sobre un mismo grupo de observaciones en distintos momentos del tiempo. El análisis es longitudinal, y ayuda a conocer los cambios que experimentan los individuos con relación a distintas variables de interés (López, 2006; Molina, 2001). El atractivo fundamental de este instrumento es analítico y su principal limitación, la pérdida de observaciones en la medida que pasa el tiempo. En efecto, la segunda encuesta fue respondida por 201 personas, la mitad de la base de 2020, número que, si bien no es óptimo, resulta metodológica y lógicamente aceptable, dado que la distancia temporal respecto de la primera encuesta fue de dos años y que el soporte (teléfono celular) es altamente cambiante.

³ Esta encuesta fue financiada por los proyectos PIP (IR Julieta Haidar) y PIDAE (IR Cecilia Senén González) mencionados anteriormente.

Dividimos el cuestionario en función de dos grupos de destinatarias/os: quienes continúan trabajando en las plataformas en 2022 y quienes no lo hacen más. Las preguntas ya no se focalizaron en captar el funcionamiento y las dinámicas de trabajo en distintas plataformas, sino en registrar cambios, o continuidades, en las trayectorias laborales de quienes trabajaban como repartidoras/es de plataformas en 2020 en torno a dos ejes: la situación ocupacional y las representaciones sobre el trabajo de plataformas.

Sobre la **situación ocupacional**, nos interesa saber quiénes son las/os trabajadoras/es de plataformas de reparto y cómo evolucionó su inserción en el mercado laboral argentino. Este eje analítico hace referencia a la secuencia de categorías ocupacionales o de actividad que la persona recorre a lo largo de un período considerado (Muñiz Terra, 2012). En nuestro caso, nos referimos al paso del contexto de pandemia a la "post-pandemia", cuando el mercado laboral experimentó una recomposición (la tasa de desempleo pasó del 11,4% en 2020 al 7,9% en 2021 y 6,7% en 2022, datos tercer trimestre, EPH-INDEC). Entre quienes trabajaban en las plataformas de reparto en 2020 y continúan haciéndolo en 2022, abordamos las siguientes preguntas: ¿Qué lugar ocupaba y ocupa este trabajo en su jornada laboral e ingresos? ¿Dónde trabajaban antes de hacerlo en las plataformas de reparto? ¿Cómo era allí su relación laboral? A quienes ya no trabajan más en las plataformas de reparto les consultamos: ¿A qué sector fueron? ¿Con qué tipo de relación laboral? Estas preguntas se orientan a explorar si esta población forma parte de un grupo de trabajadoras/es siempre precarizadas/os y si las plataformas son un estadio más en trayectorias de informalidad. ¿Vienen de la informalidad y van hacia la informalidad? Para captar estos derroteros incorporamos en la Encuesta 2022 un nuevo bloque de preguntas.

Con relación a las **representaciones** sobre el trabajo de plataformas, el objetivo es identificar transformaciones o continuidades en los sentidos atribuidos por estas/os trabajadoras/es en torno a su experiencia de trabajo. Definimos a las representaciones como "formulaciones sintéticas de sentido, descriptibles y diferenciables, producidas por actores sociales como formas de percepción e interpretación de aspectos clave de su experiencia social" (Mato, 2001; Haidar, en prensa). ¿Las y los trabajadores, siguen valorando positivamente los mismos aspectos que valoraban hace dos años? ¿Señalan las mismas características negativas? ¿Qué pensaban y qué piensan ahora respecto de la flexibilidad horaria? ¿Cómo responde el trabajo de plataformas a sus expectativas? Quienes continúan trabajando en las plataformas, ¿cómo evalúan el funcionamiento de distintos aspectos de este trabajo en el tiempo? Quienes las dejaron y tienen un nuevo empleo, ¿cómo evalúan el trabajo actual con relación al de plataformas? Estas preguntas se orientan a profundizar en los sentidos construidos en una secuencia longitudinal. Las/os trabajadoras/es que valoran la autonomía y flexibilidad horaria, ¿estaban enga-

ñadas/os por el discurso corporativo y con el paso del tiempo cambiaron de opinión? ¿Cómo entender esos sentidos? ¿Cómo se relacionan con su situación ocupacional en el mercado laboral argentino? Para captar estos aspectos repetimos las preguntas formuladas en 2020 sobre representaciones, contrastando las respuestas en panel, y agregamos otras de evaluación del trabajo en perspectiva.

Este informe busca contribuir a contestar este conjunto de inquietudes a la luz del análisis de la Encuesta 2022. En primer lugar, se expondrá brevemente la metodología utilizada; en segundo lugar, se analizará la trayectoria ocupacional y las representaciones de la población que continúa trabajando en las plataformas, y, luego, la trayectoria y las representaciones de quienes dejaron las plataformas. Por último, en las reflexiones finales, recuperaremos los principales hallazgos e interrogantes derivados de este análisis. El objetivo final es aportar a la construcción de datos e insumos analíticos que ayuden a entender el fenómeno y elaborar políticas de regulación laboral que doten a estos/as trabajadores/as de los derechos del trabajo, sin desatender sus especificidades y anhelos.

Precisiones metodológicas. Caracterización de la muestra



La "Encuesta a trabajadoras y trabajadores de plataformas de reparto CABA 2020" fue realizada en julio de 2020 a 401 personas. En esa ocasión, se aplicó un muestreo no probabilístico bajo la modalidad de redes o "bola de nieve"⁴, controlando las cuotas en base a conocimientos previos sobre esta población y considerando las posibles transformaciones generadas por el contexto de pandemia. Ante la imposibilidad de realizar un trabajo de campo presencial en el marco del ASPO, se decidió realizar la encuesta de manera telefónica, para evitar los sesgos de las encuestas autoadministradas y virtuales, y tener mayor control sobre quién contesta.

En agosto de 2022 se realizó una nueva encuesta a la misma base de 2020, la "Segunda encuesta a trabajadoras y trabajadores de plataformas de reparto CABA 2022". Al repetirse las unidades de análisis, esta encuesta puede ser catalogada como una **encuesta panel**. Esta herramienta suele utilizarse en encuestas de hogares manteniendo el mismo cuestionario, sin modificaciones, a fin de comparar ciertas características individuales a lo largo del tiempo y evaluar, por ejemplo, los impactos de políticas públicas específicas. En nuestro caso, en cambio, el cuestionario 2022 no fue idéntico al aplicado en 2020.

⁴ La base se construyó a partir de un listado inicial de 268 trabajadores y trabajadoras de plataforma confeccionado durante el mes anterior a la realización de la encuesta por una serie de reclutadoras y por diferentes vías: por contacto, de manera presencial en paradas, por grupos de redes sociales, entre otros mecanismos que aseguren la heterogeneidad de "egos" iniciales en la construcción de esas redes. Cada encuestada y encuestado podía sugerir hasta dos contactos, para evitar que se realizaran una cantidad muy grande de encuestas entre trabajadoras/es conocidas/os entre sí. Durante la realización del trabajo de campo se fueron controlando las cuotas de género, edad, nacionalidad y plataforma habitual de trabajo (PedidosYa, Rappi, Glovo, UberEats).

Por un lado, repetimos las preguntas referidas a representaciones, a fin de evaluar posibles transformaciones y continuidades en esta categoría de índole más subjetiva, es decir, asociada con los sentidos construidos por los sujetos. Por otro lado, en el nuevo cuestionario quitamos algunas de las preguntas de 2020 y agregamos nuevas. Respecto a las preguntas no realizadas, su eliminación se debió a motivos de tipo analítico (no buscamos volver a caracterizar el funcionamiento de las plataformas o las dinámicas de trabajo, en relación, por ejemplo, a la organización de la jornada laboral) y metodológicos (contamos con una merma en la base, con lo cual hacer caracterizaciones generales de las plataformas con un número reducido de unidades restaba representatividad a la encuesta). Respecto a las nuevas preguntas y de acuerdo a nuestro interés de investigación, consideramos al trabajo de plataformas como un acontecimiento relevante en la biografía laboral de las personas (Godard, 1998) y, por eso, introdujimos un conjunto de interrogaciones sobre la trayectoria laboral inmediata, de tipo retrospectivas para quienes continúan trabajando en las plataformas (de dónde vienen) y prospectivas para quienes dejaron de hacerlo (hacia dónde fueron).

Como fue señalado antes, la principal limitación de una encuesta panel -y que afrontamos al repetir la base muestral dos años después de realizada la primera indagación- es la mortalidad de observaciones o *"attrition"*, que entraña el riesgo de que la muestra sea diferente, en términos de la caracterización poblacional, a la inicial. La segunda encuesta se realizó en agosto de 2022, contactando telefónicamente a las mismas 401 unidades de análisis que se habían encuestado en julio de 2020. De esta base, 201 personas, es decir la mitad de las encuestadas en 2020, respondieron la nueva encuesta de manera efectiva, y sólo un 6,5% rechazó contestar. El resto no fue posible de contactar (se realizaron hasta tres intentos en días y horarios diferentes), mayormente porque no atendieron, siendo menor el número de casos en que la llamada registró un número inexistente o error.

Tabla 1:

Resultado de la aplicación de la "Segunda encuesta a trabajadores y trabajadoras de plataformas de reparto CABA 2022"

¿Cuántas personas respondieron la segunda encuesta?		N	%
Efectiva	Continúa trabajando como repartidor/a de reparto bajo la modalidad de plataforma	69	17.2%
	No continúa trabajando como repartidor/a de reparto bajo la modalidad de plataforma	132	32.9%
No fue posible contactar		174	43.4%
Rechazo		26	6.5%
Total		401	100%

Fuente: "Segunda encuesta a trabajadoras y trabajadores de plataformas de reparto CABA 2022".

Del total de las personas encuestadas de manera efectiva en la encuesta del año 2022 (n=201), el 66% (n=132) no continúa trabajando como repartidor/a de plataformas, mientras que un tercio sí lo hace. Este primer dato podría estar abonando la hipótesis de la alta rotación dentro del sector, pero complementariamente evidencia una consolidación o profesionalización de una parte de la población trabajadora en estas plataformas.

Tabla 2:
Características sociodemográficas de quienes respondieron la segunda encuesta

¿Quiénes respondieron la segunda encuesta?		N	Incidencia respuesta en la categoría ⁵
Género	Masculino	172	50,00%
	Femenino	29	50,90%
Edad	De 18 a 25 años	73	52,10%
	De 26 a 30 años	63	50,40%
	De 31 a 40 años	41	42,70%
	41 o más años	24	60,00%
Nacionalidad	Argentina	75	44,40%
	Venezolana	105	54,70%
	Otras*	21	81,60%
Nivel educativo	Hasta secundario (medio) incompleto	17	51,30%
	Secundario (medio) completo	68	51,70%
	Superior incompleto	42	49,50%
	Superior completo	74	48,40%

Fuente: "Segunda encuesta a trabajadoras y trabajadores de plataformas de reparto CABA 2022".

*Otras nacionalidades: colombiana 7, paraguaya 6, peruana 4, boliviana, chilena, cubana y ecuatoriana 1.

Tal como puede observarse en la Tabla 2, el perfil de quienes respondieron la Encuesta 2022 no presenta diferencias demográficas significativas y tampoco se observa un perfil específico. En este sentido, existe cierta representatividad de la muestra ob-

5 La incidencia indica el porcentaje de variación de casos al interior de una categoría. En este tipo de encuestas longitudinales se calcula la incidencia para poder establecer los cambios, o continuidades, de cada grupo poblacional en el intervalo de tiempo analizado. En este caso, por ejemplo, la incidencia indica qué porcentaje de las personas que habían contestado la encuesta en 2020, lo hizo también en 2022, según cada categoría sociodemográfica (es decir, qué porcentaje de los varones de la Encuesta 2020 respondió la Encuesta 2022, qué porcentaje de argentinos/as, y así en cada una de las categorías).

tenida con respecto a la construida en 2020 y, por lo tanto, la pérdida de observaciones de la nueva encuesta no implica un desfase con la caracterización poblacional previa.

Quienes siguen trabajando en plataformas de reparto



Como mencionamos antes, organizamos los resultados de la encuesta en dos grupos: quienes siguen trabajando en una plataforma de reparto, aunque sea algunas horas a la semana, por un lado, y quienes dejaron de hacerlo, por otro. En este apartado nos enfocaremos en el grupo que continúa trabajando en las aplicaciones, esto es, el 17,2% del total de la muestra construida en 2020: 69 personas.

El objetivo del análisis es describir, de manera diacrónica, las características de esa población que ya había sido examinada en el año 2020. En esa dirección, los datos que presentamos sobre la población trabajadora en el momento en el que se realizó la segunda encuesta, no representan la situación general del sector en ese período, sino que muestran el dinamismo de ese colectivo laboral. Por eso, el foco del análisis es el movimiento y no la "foto", ya que el interés del estudio es la evolución de un mismo grupo de trabajadores y trabajadoras.

Sobre ese conjunto que sigue trabajando en las plataformas de reparto, en este apartado vamos a presentar los resultados más significativos de la segunda encuesta, considerando los datos obtenidos en el año 2020. En primer término, describiremos las características sociodemográficas de esta población (género, edad, nacionalidad, nivel educativo) a fin de compararlas con los perfiles definidos en el estudio de 2020 y establecer si las características son similares o se destaca algún perfil por sobre otro. Luego, presentaremos los datos vinculados con su inserción en las plataformas y con-

diciones de trabajo, específicamente aquellos que pueden marcar ciertas pautas de dependencia económica: la antigüedad en las plataformas, la exclusividad o complementariedad de estos ingresos en la vida de las personas, la extensión de la jornada laboral. En tercer lugar, analizaremos las trayectorias laborales de quienes trabajan en las plataformas de reparto en retrospectiva, es decir, a partir de las características del empleo que tenían antes de ingresar a las plataformas (en qué actividad se desempeñaban, cuál era su categoría ocupacional, por qué dejaron ese trabajo, cómo evalúan el trabajo en las plataformas comparado con su trabajo anterior). Indagar en estos aspectos resulta significativo para poner en perspectiva algunas de las conclusiones de la investigación desarrollada en el año 2020, por ejemplo, la identificación del trabajo en estas plataformas como un refugio en el contexto de crisis, pandemia y aislamiento, como así también para poner en cuestión ciertas nociones ampliamente difundidas que definen a esta actividad como de alta rotación y la ubican dentro de un encadenamiento de situaciones laborales precarizadas.

En cuarto término, abordaremos aspectos subjetivos vinculados con el trabajo a partir de las representaciones o formulaciones de sentido de quienes siguen trabajando para las plataformas sobre los aspectos positivos y negativos del trabajo, y la distancia entre las expectativas y el trabajo efectivo. En este punto, la herramienta metodológica es muy potente dado que permite identificar posibles modificaciones o continuidades, en las percepciones de las y los repartidores habiendo transcurrido un tiempo significativo en ese trabajo.

Para finalizar este apartado, analizaremos la participación en organizaciones colectivas y en acciones de protesta de quienes continúan en las plataformas y, además, las percepciones sobre la importancia y/o necesidad de contar con una organización que defienda sus intereses. La posibilidad de comparar estos datos con los resultados obtenidos en 2020 permite identificar si la permanencia en el trabajo generó mayores niveles de participación en instancias colectivas.

3.1. Perfiles sociodemográficos y características de la inserción laboral en las plataformas

Según los datos obtenidos en esta segunda encuesta, las características sociodemográficas de quienes continúan trabajando para una plataforma de reparto en el año 2022 presentan rasgos muy similares a la población trabajadora encuestada en el año 2020. El perfil sociodemográfico identificado en la primera encuesta se distinguía por una proporción significativamente mayor de varones (sólo el 14% eran mujeres), con porcentajes mayores de población extranjera (casi la mitad de nacionalidad venezolana), pero con una cantidad muy relevante de personas nativas (cuatro de cada diez). En términos eta-

rios, se trataba de un colectivo predominante, aunque no típicamente, joven ya que 6 personas de cada 10 tenían menos de 30 años. Además, en términos comparativos con otros trabajos de baja calificación, los repartidores y repartidoras indicaron tener un nivel educativo alto (la mitad tenía estudios superiores completos o incompletos).

Tabla 3:

Características sociodemográficas de quienes continúan trabajando en plataformas de reparto, aunque sea sólo algunas horas a la semana

¿Quiénes siguen trabajando en las plataformas?		N	Incidencia
Total		69	34%
Género	Masculino	60	35,50%
	Femenino	9	28,10%
Edad	De 18 a 25 años	12	17,40%
	De 26 a 30 años	25	36,20%
	De 31 a 40 años	23	33,30%
	41 o más años	9	13,0%
Nacionalidad	Argentina	23	30,70%
	Venezolana	35	33,30%
	Otras nacionalidades*	11	71,50%
Nivel educativo	Hasta secundario (medio) incompleto	8	48,10%
	Secundario (medio) completo	21	30,90%
	Superior incompleto	15	43,0%
	Superior completo	25	33,90%

Fuente: "Segunda encuesta a trabajadoras y trabajadores de plataformas de reparto CABA 2022". N=69.

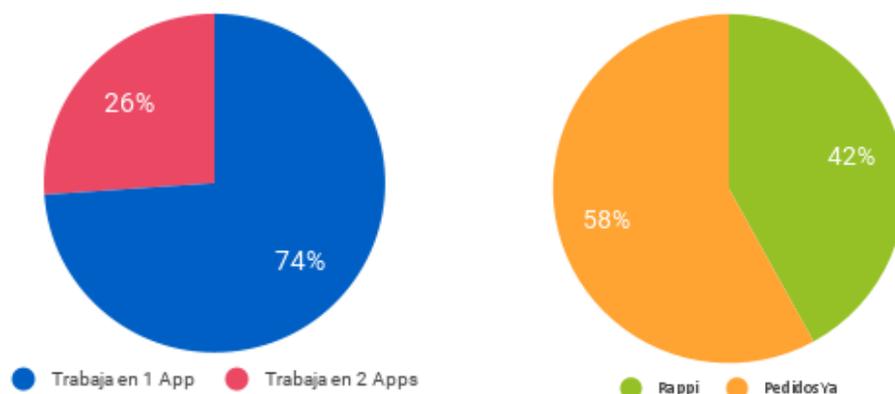
*Otras nacionalidades: paraguaya 4, colombiana y peruana 3, cubana 1.

Quienes respondieron la encuesta y continúan trabajando para una plataforma de reparto en el año 2022 tienen un perfil sociodemográfico semejante al de 2020: prima la presencia de varones (sólo el 13% son mujeres), el 54 % de la población es joven (de menos de 30 años), hay más personas de nacionalidad extranjera (sobre todo venezolana, que representa la mitad de quienes trabajan para una plataforma en 2022), aunque se destaca que un tercio son de nacionalidad argentina, y el nivel educativo mantiene los parámetros previos: casi 6 de cada 10 repartidores/as iniciaron estudios de nivel superior.

Ahora bien, ¿quiénes permanecen trabajando para una plataforma de reparto en mayor proporción, de acuerdo con sus características sociodemográficas? Aquí se ve que los varones continúan trabajando levemente más que las mujeres, así como jóvenes y adultos de rangos medios (de 26 a 30 y de 31 a 40 años) en comparación con los más jóvenes y los de mayor edad. Sobre la nacionalidad, los niveles de permanencia son muy similares entre la población venezolana y la argentina, mientras que la población migrante de otros países permanece en mayor medida. Con relación a este último grupo, se trata de muy pocos casos por lo cual resulta difícil elaborar hipótesis definitivas, pero sí se evidencia que el trabajo de plataformas se muestra como una salida laboral posible y estable.

Gráfico 1:

Plataformas en las que trabajan quienes continúan en el sector y cantidad de apps que utilizan



Fuente: "Segunda encuesta a trabajadoras y trabajadores de plataformas de reparto CABA 2022". N=69.

Del mismo modo que en la Encuesta 2020, se consultó al grupo de repartidores y repartidoras que continúan operando con las plataformas de reparto en cuál de ellas trabajan y si esa relación es exclusiva o, por el contrario, utilizan más de una aplicación. Sobre este punto se observan notorias diferencias entre la primera y la segunda encuesta.

En primer lugar, hay que señalar un cambio en el contexto. Al momento de realizar la encuesta en el año 2020 las principales plataformas que operaban en Argentina eran cuatro: Rappi, Glovo, PedidosYa y UberEats. Sin embargo, cuando se aplicó la segunda encuesta quedaban sólo Rappi y PedidosYa porque en septiembre del año 2020 Glovo se fusionó con PedidosYa y, en octubre de ese mismo año, UberEats se retiró del país. La reducción del número de compañías se explica por razones de mercado y de negocios: en el caso de UberEats, por la menor cantidad comparativa de clientes de esta

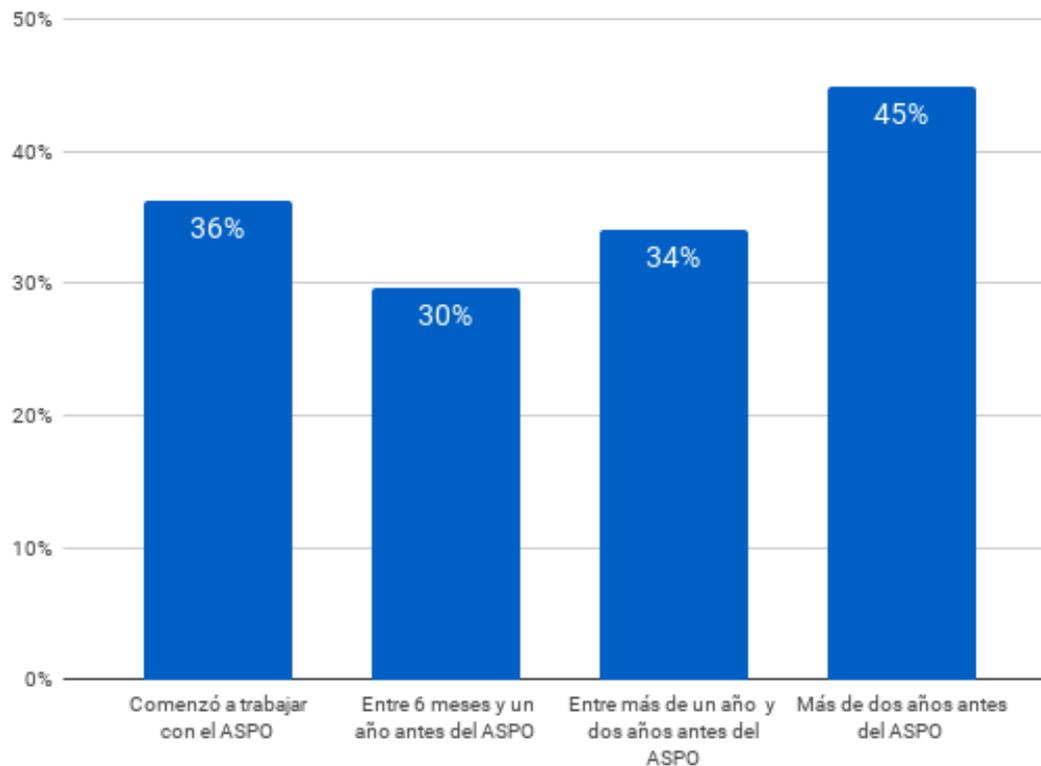
empresa, y en el caso de Glovo por la lógica del *"winner gets all"*: Delivery Hero, dueña de Glovo y PedidosYa, definió que en los mercados en los que operaban ambas marcas se quede la más grande en términos de captación de clientes. De este modo, se produce un proceso de concentración progresiva que deriva en que una sola empresa capte todo el mercado (Haidar et al, 2021).

Así, quienes manifestaron seguir trabajando para una plataforma de reparto en el año 2022 se dividen en partes casi iguales entre ambas empresas, con un porcentaje apenas mayor de PedidosYa sobre Rappi. Esta distribución revierte la tendencia identificada en la Encuesta 2020, cuando el número de repartidores/s era mayor en Rappi, situación que puede deberse, entre otros motivos, a la fusión de PedidosYa con Glovo a fines de ese año. En esta investigación este dato no reviste especial significación dado que, a diferencia de la desarrollada en 2020, el objetivo no es analizar las dinámicas de funcionamiento de las empresas, sino la evolución de las trayectorias laborales de las y los trabajadores.

Un dato muy sobresaliente, y opuesto a los resultados de la Encuesta 2020, es que la inmensa mayoría de las personas encuestadas (7 de cada 10) trabaja en una sola plataforma. En este sentido, pierde relevancia la multipertenencia, un aspecto resaltado por las empresas para desligarse de su condición de entidad empleadora, arguyendo que la dependencia requiere exclusividad. Por el contrario, se evidencia un proceso de fidelización que se vincula con distintos factores, entre ellos "el historial" en la plataforma (tener baja reputación o haber sido bloqueado en alguna de ellas) y la existencia de mejores condiciones en una *app* por sobre la otra en un momento en particular. En efecto, en la tendencia hacia la monopolización del mercado, las compañías despliegan estrategias de fidelización de repartidores/as, quienes, al mismo tiempo, eligen las que mejores condiciones les ofrecen.

Gráfico 2:

Antigüedad en el trabajo en plataformas de reparto (en % de quienes continuaron trabajando en 2022)



Fuente: "Segunda encuesta a trabajadoras y trabajadores de plataformas de reparto CABA 2022". N-69.

¿Cuándo ingresaron a las plataformas de reparto quienes continúan trabajando en el año 2022? Tomando como base los cuatro períodos construidos en la Encuesta 2020 para identificar la antigüedad laboral de los repartidores y las repartidoras, se observa que un tercio de quienes habían empezado a trabajar durante el ASPO continuaron en la actividad en la postpandemia; proporciones muy similares (30%) de la población que se dedicaba a esta actividad previo a la pandemia (entre 6 meses y un año, entre un año y dos) sigue operando con las plataformas de reparto; y un 45% de los trabajadores y las trabajadoras que ya tenían una permanencia de más de dos años en el empleo en el 2020, lo siguen eligiendo.

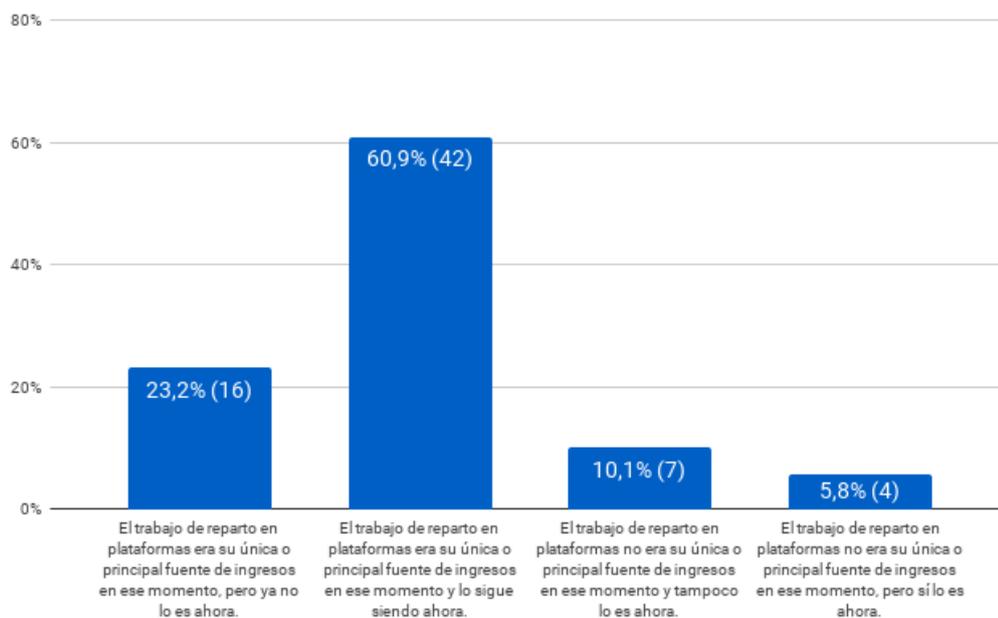
En el próximo apartado profundizaremos sobre las trayectorias laborales de los repartidores y las repartidoras. Sin embargo, se destaca que, en términos comparativos, la proporción mayor de quienes siguen trabajando en esta actividad se encuentra entre las personas más antiguas, que al momento de realizar el segundo relevamiento ya contaban con una antigüedad relevante en la actividad. Este dato refuerza la hipótesis de un proceso de creciente dependencia económica y profesionalización de este seg-

mento de la población trabajadora y, además, permite matizar la idea de la alta rotación que aparece frecuentemente asociada con el trabajo en las plataformas de reparto.

Otro factor relevante para analizar la dependencia económica es si este empleo es la fuente principal o exclusiva de ingresos o si, por el contrario, es un complemento para quienes trabajan en el sector. Sobre este punto se solicitó a quienes continúan trabajando en las plataformas que evalúen su situación en términos comparativos con el año 2020.

Gráfico 3:

Considerando la situación de hace dos años (julio 2020, primeros meses de la cuarentena), usted diría que...



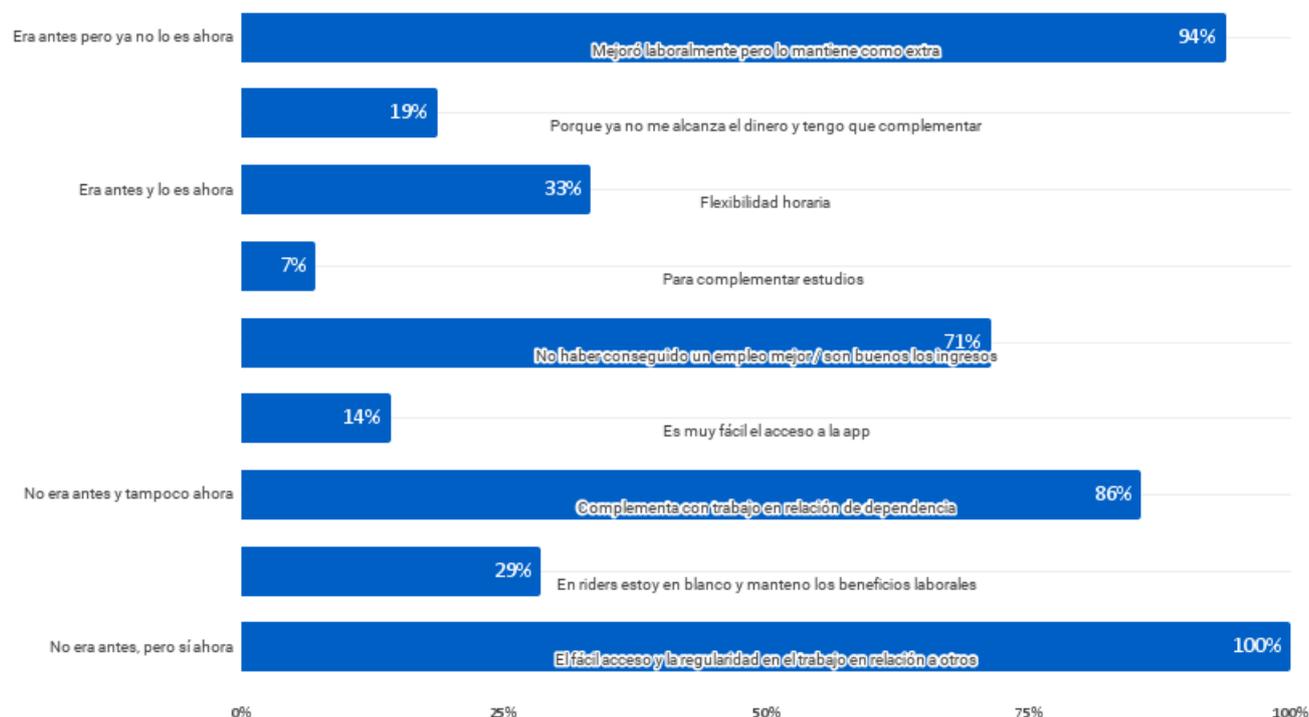
Fuente: "Segunda encuesta a trabajadores y trabajadoras de plataformas de reparto CABA 2022". N=69.

Así, para la mayoría (61%) de las personas que siguen trabajando en una plataforma de reparto esta actividad era y sigue siendo su única o principal fuente de ingresos, proporción que asciende a las dos terceras partes cuando se suma el grupo para el que era un ingreso complementario en 2020, pero pasó a ser principal en 2022. Esto significa que, para casi 7 de cada 10 personas, el trabajo como repartidoras/es en plataformas representa su única o principal fuente de ingresos. De esta manera, los resultados de esta investigación contradicen algunas percepciones que consideran al trabajo en plataformas de reparto como un complemento de otros empleos.

En contraposición, el 10% de los trabajadores y trabajadoras indicó que esta actividad no era su única o principal fuente de ingresos en julio de 2020 y tampoco lo es dos años después; mientras que para el 23% restante, la actividad dejó de representar su única o principal fuente de ingresos. En otros términos, un tercio de la población que trabaja en las plataformas está en situación de pluriempleo, algo que no resulta extraño si se tiene en cuenta la depreciación general de los salarios en los contextos inflacionarios que caracterizan a Argentina. Si bien desde finales de 2020 se observa un crecimiento continuo del empleo, al mismo tiempo, se evidencia una pérdida sostenida del poder adquisitivo del salario⁶.

Gráfico 4:

¿Por qué se dio ese cambio en su situación?



Fuente: "Segunda encuesta a trabajadores y trabajadoras de plataformas de reparto CABA 2022". N=20.

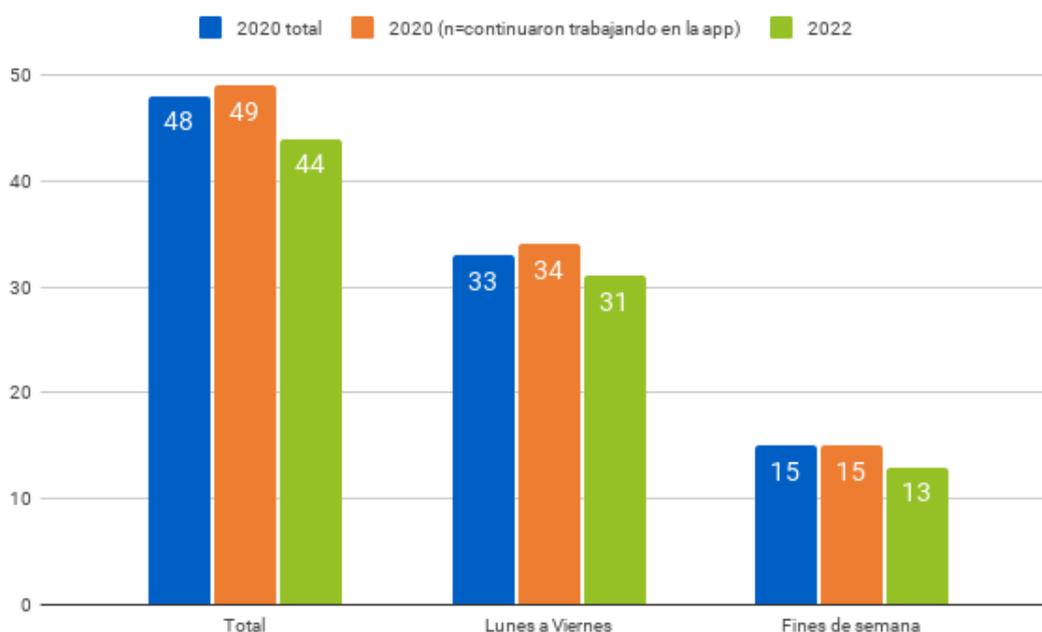
Quienes hicieron de este empleo su ingreso principal, pero no lo era antes, destacan el fácil acceso al empleo e incluso su regularidad en comparación con otros

⁶ El poder adquisitivo del salario promedio tuvo una reducción de 8,6% entre el cuarto trimestre de 2019 y el mismo trimestre de 2022. Dado que ya había sufrido un deterioro más fuerte durante la crisis socioeconómica de 2018 y 2019, cuando se compara el valor del último trimestre de 2022 con el del mismo trimestre de 2017, la caída real resulta del 26,3%. Así, el poder de compra del ingreso per cápita familiar descendió 25,1% entre los cuartos trimestres de 2017 y de 2022 (González y Garriga, 2023).

(posiblemente inestables y precarios). En paralelo, las razones por las que el trabajo en plataformas de reparto dejó de ser el único o principal ingreso refieren a haber conseguido un trabajo mejor y, en menor proporción, a que los ingresos obtenidos en las plataformas no son suficientes, por lo que debieron buscar una fuente extra de ingresos. En cualquier caso, se trata, como señalamos antes, de población pluriempleada cuyo ingreso principal (en la plataforma o en otro empleo) no le resulta suficiente. No obstante, según veremos más adelante, los ingresos obtenidos por trabajar en las plataformas constituyen uno de los aspectos más destacados y el que mejoró en 2022, de acuerdo a las apreciaciones de las personas encuestadas que continuaron en la actividad.

Gráfico 5:

¿Cuántas horas trabaja, en promedio, en las plataformas de reparto?



Fuente: "Segunda encuesta a trabajadores y trabajadoras de plataformas de reparto CABA 2022". N=69.

¿Hubo modificaciones en la extensión de la jornada laboral de los repartidores y las repartidoras entre el 2020 y el 2022? Como se observa en el gráfico 5, quienes continúan trabajando para una plataforma de reparto al momento de aplicar la segunda encuesta, le dedican a esta actividad, en promedio, 44 horas semanales distribuidas de lunes a domingo. Este dato se encuentra levemente por debajo (un 10%) de las 49 horas trabajadas por ese mismo grupo de población en el año 2020, y esas 5 horas menos se restan tanto de los días de la semana como de los sábados y domingos.

Los resultados de la Encuesta 2022 corroboran algunas de las conclusiones del primer estudio en relación a las jornadas. Se verifica que buena parte de las y los repartidores hacen de este trabajo su actividad principal, dado que la jornada laboral promedio se encuentra en los límites legales establecidos en la Argentina y se ubica por encima de la media de horas efectivamente trabajadas en el país⁷.

Al igual que sucede con la variable ingresos, la definición de la jornada laboral es un factor clave para determinar el vínculo laboral y los indicadores de dependencia. En esa línea, los datos obtenidos en la investigación permiten sostener que, para un conjunto significativo de repartidores y repartidoras, el trabajo para una plataforma de reparto constituye su actividad principal, de la que obtienen ingresos para sustentarse y a la que le dedican muchas horas de su vida.

3.2. Trayectorias ocupacionales: el trabajo previo

La realización de estudios utilizando como metodología la encuesta panel permite hacer un seguimiento de un mismo conjunto de personas y, en consecuencia, incorporar el análisis de algunas dimensiones considerando diferentes temporalidades. A fines de aprovechar la potencialidad de esta herramienta, en la encuesta aplicada en el año 2022 se incorporó un bloque de preguntas vinculadas con la situación laboral previa al ingreso a las plataformas de reparto de los y las trabajadoras. Así, al conjunto de encuestados y encuestadas que siguen repartiendo a través de *apps* al momento de desarrollar el segundo relevamiento, se les consultó por el sector de actividad de su trabajo anterior al ingreso en las plataformas (contemplando que, en algunos casos, podría tratarse del primer trabajo), la condición laboral que tenían, los motivos por los que dejó ese trabajo y, además, se solicitó que comparen ese trabajo previo con su realidad laboral en las plataformas de reparto.

Los datos recabados en la encuesta constituyen una aproximación de las trayectorias laborales inmediatas de quienes trabajan para las plataformas de reparto, en tanto trazan una sucesión de eventos en la vida laboral de esas personas. Estas trayectorias tuvieron a la pandemia y el confinamiento como puntos de bifurcación cuyos impactos ya fueron examinados en función de los datos de la Encuesta 2020 (Haidar, 2020). En este informe, el objetivo del análisis es identificar, por un lado, la influencia de la situación económica y el mercado laboral local y, por otro lado, problematizar la carac-

7 Si bien no existen estadísticas oficiales sobre la jornada laboral promedio en Argentina, según un relevamiento de la OIT del año 2022, el promedio de horas trabajadas en el país es de 34,6. Fuente: <https://ilostat ilo.org/es/topics/working-time/>

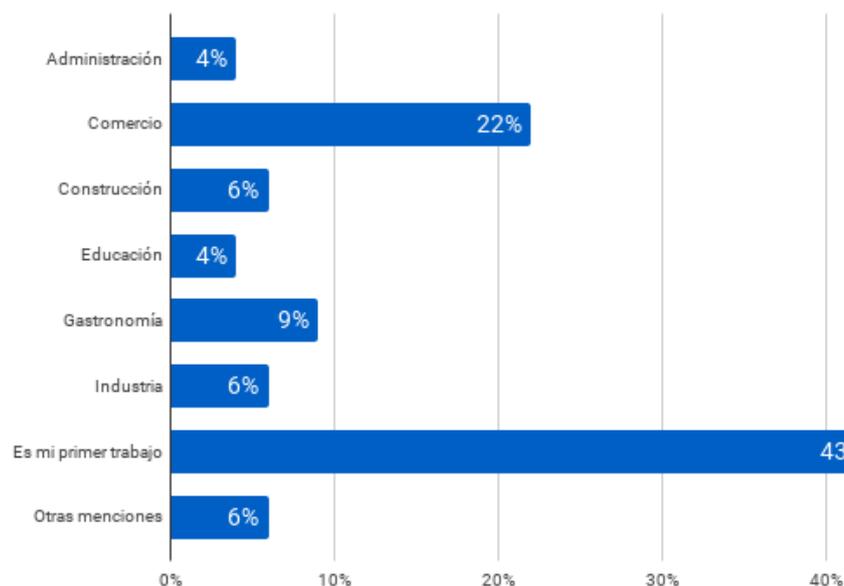
Cabe aclarar que en la Encuesta 2020 observamos que, si bien la extensión de la jornada promedio era de 48 horas, ese promedio ocultaba una gran dispersión entre grupos de población que trabajaban mucho más que el promedio (sobre todo de nacionalidad venezolana) y otros que lo hacían por debajo de esa cantidad. En esta nueva encuesta, dado que el N es ostensiblemente menor, no es posible avanzar en un análisis detallado de la distribución de la frecuencia horaria, que excede los objetivos de la presente investigación.

terización de los y las repartidores/as como sujetos que transitan su vida laboral por una sucesión de empleos precarios, no registrados y desprotegidos. Al mismo tiempo, conocer las trayectorias y los posibles factores que influyen en ellas constituye un elemento relevante para el debate sobre los motivos de la inserción laboral en las plataformas de reparto, entre ellos, ciertos beneficios propios de la organización del proceso de trabajo y la necesidad de trabajar en una coyuntura que no ofrece otras alternativas.

Gráfico 6:

¿En qué sector trabajaba antes de ingresar a las plataformas de reparto?

Sector	%	Media de edad a ingreso al reparto	N °
Administración	4%	25	3
Comercio	22%	28,2	15
Construcción	6%	35,6	4
Educación	4%	32,6	3
Gastronomía	9%	32,1	6
Industria	6%	25	4
Es mi primer trabajo	43%	29,4	30
Otras menciones	6%	28,4	4



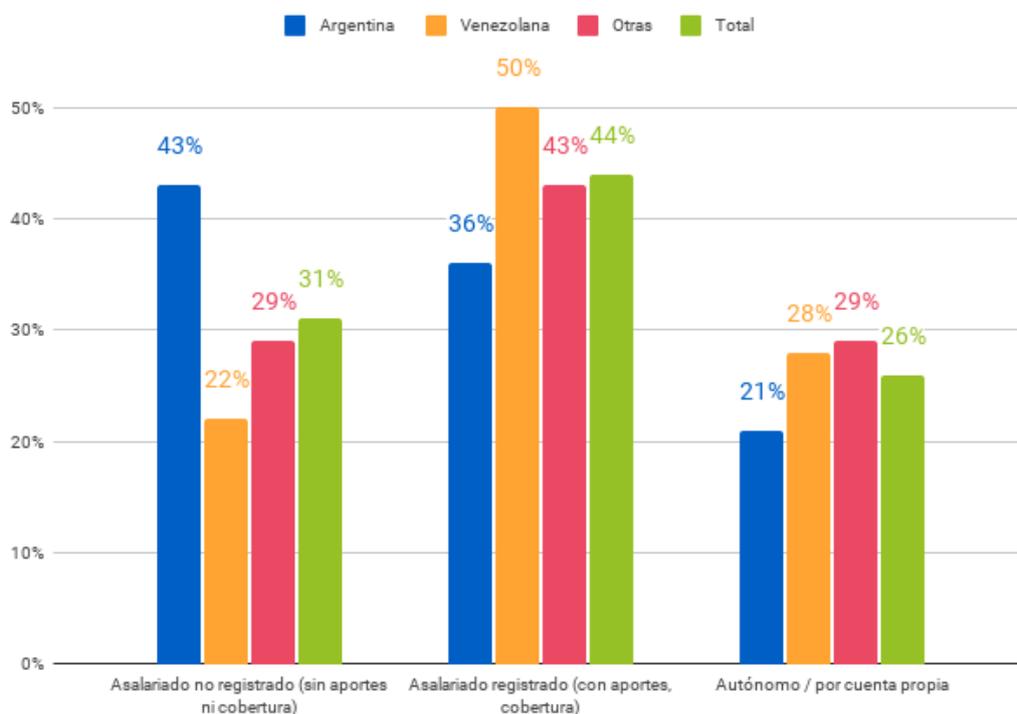
Fuente: "Segunda encuesta a trabajadores y trabajadoras de plataformas de reparto CABA 2022". N-69.

Entre el conjunto de quienes continúan trabajando en las plataformas de reparto se observa una diversidad de sectores de procedencia. Se destaca que, para cuatro de cada diez personas se trata de su primer empleo. Ese colectivo está constituido, fundamentalmente, por varones (9 de cada 10 indican que es su primer empleo), de nivel educativo alto, con un promedio de edad de 29 años, y migrantes (73%, mayoritariamente provenientes de Venezuela) (ver datos en la tabla 1 del anexo). En este sentido, se trata del primer empleo de población migrante venezolana en Argentina, no en su trayectoria laboral más amplia.

A su vez, aunque son porcentajes menores, se resaltan como sectores de procedencia el comercio (dos de cada diez trabajadores/as, mayoritariamente migrantes) y la gastronomía (uno de cada diez trabajadores/as, principalmente población argentina). Estos sectores se caracterizan por altos niveles de precariedad laboral que, además, se vieron afectados por las restricciones implementadas en tiempos de pandemia y, posiblemente, quienes se desempeñaban en esas actividades encontraron en la tarea de reparto, declarada como esencial, un refugio laboral, tal como fue analizado en trabajos previos (Haidar y Pla, 2021).

Gráfico 7:

Categoría ocupacional del trabajo anterior de quienes continúan trabajando en plataformas de reparto, según nacionalidad y total



Fuente: "Segunda encuesta a trabajadores y trabajadoras de plataformas de reparto CABA 2022". N=39.

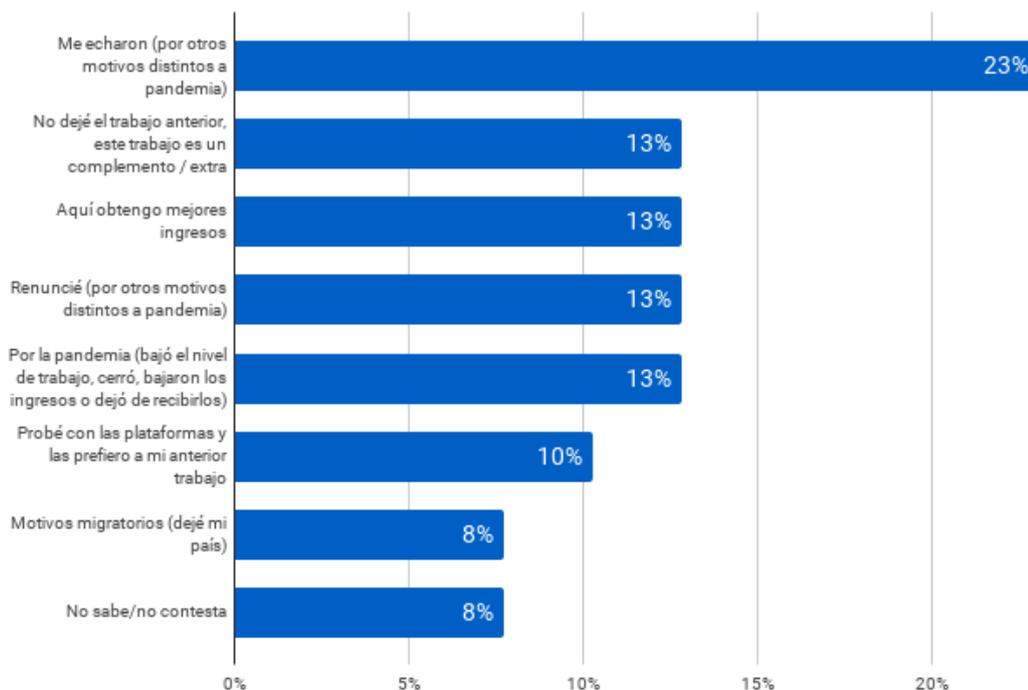
Entonces, la mayoría de las personas relevadas que en 2022 continúan trabajando en plataformas (57%) tuvo otro trabajo antes de ingresar al sector. A ese colectivo le preguntamos cuál era la condición laboral de esa ocupación previa. El 44% indicó haber sido asalariado formal, un tercio pertenecía al conjunto de asalariados no registrados, y el tercio restante proviene de actividades autónomas o cuentapropistas. Así, aunque para la mayoría de los y las repartidores el trabajo en las plataformas representa un peldaño más dentro de una sucesión de experiencias laborales desprotegidas, para un número significativo de personas (más de 4 de cada 10) el ingreso en este sector constituye la salida desde un trabajo como asalariados registrados, esto es, con aportes y coberturas de la seguridad social, a otro que carece de esos derechos. Estos resultados se inscriben en la dinámica del mercado laboral argentino de la última década⁸.

Ahora bien, al analizar los datos de la condición laboral previa en subgrupos acorde a la nacionalidad de las y los repartidores, se observa que para la mitad de la población migrante (fundamentalmente quienes provienen de Venezuela) el trabajo en las plataformas significó el deterioro de su situación y la pérdida de protecciones. Según trabajos etnográficos previos (Pedone y Mallimaci, 2019), los y las venezolanos se insertan en Argentina en empleos precarios, a pesar de tener altas calificaciones y contar con la documentación requerida para trabajos de mayor calidad. De esta forma, dicen las autoras, sufren un proceso de desclasamiento sociolaboral, se precarizan las prácticas profesionales y se uberiza la inserción laboral migrante.

8 Según un informe sobre la situación del mercado de trabajo elaborado por CIFRA, el incremento del empleo en los últimos años se caracterizó por un deterioro en su calidad: el número de puestos asalariados no registrados creció 9,3% entre los últimos trimestres de 2019 y de 2022, mientras la cantidad de asalariados registrados lo hizo en 3,6% y la cantidad de puestos no asalariados aumentó 4%. Esta trayectoria se exacerbó especialmente en 2022, cuando ya se habían alcanzado los niveles de empleo previos a la pandemia. En ese año, más de la mitad del total de puestos netos creados correspondió a asalariados no registrados, consolidando el deterioro en la calidad de las inserciones ocupacionales que viene teniendo lugar desde el inicio del gobierno de Mauricio Macri (González y Garriga, 2023).

Gráfico 8:

¿Por qué dejó ese trabajo?



Fuente: "Segunda encuesta a trabajadores y trabajadoras de plataformas de reparto CABA 2022". N=39.

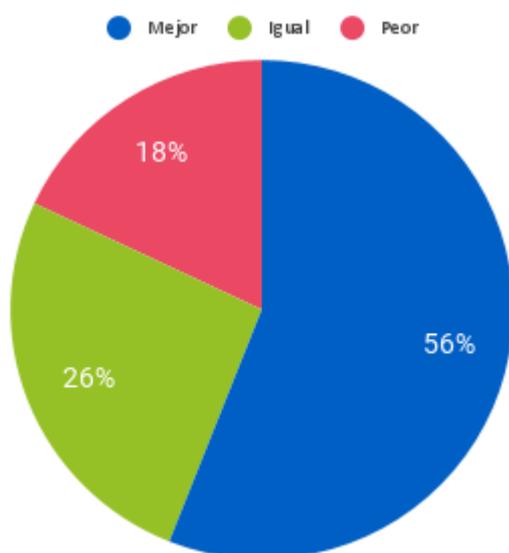
A fin de obtener más elementos para caracterizar las trayectorias laborales de quienes siguen operando con las plataformas de reparto, en la Encuesta 2022 se solicitó a quienes habían tenido otro empleo antes de dedicarse al reparto que indiquen los motivos por los que ya no lo tienen. Los motivos escogidos no expresan una tendencia mayoritaria, sino que se dividen en proporciones muy similares entre las diferentes opciones que ofrecía el cuestionario.

Más de un tercio de los trabajadores y trabajadoras manifestó que el motivo para abandonar su empleo anterior se asocia con definiciones externas (un 23% indicó que fue despedido y un 13% identificó su desvinculación laboral con los efectos de la pandemia). La misma proporción de repartidores y repartidoras (el 36%) sostuvo que el cambio de trabajo está fundado en decisiones personales: un 13% dijo haber renunciado y se destaca que casi 3 de cada 10 personas eligieron trabajar para una plataforma de reparto porque la prefieren a su trabajo anterior. Además, un 13% mantiene su ocupación previa y la complementa con el reparto a través de aplicaciones. Y sólo un porcentaje menor vinculó la pérdida de su trabajo previo con su recorrido biográfico a partir de la migración.

Así, para este colectivo no parece existir un factor determinante que explique el paso de uno a otro trabajo: en algunos casos, se evidencian ciertos puntos de inflexión como la pandemia, la migración o un despido inesperado que implicaron un cambio de rumbo laboral. En otros casos -y con números muy similares- la iniciativa del cambio de trabajo se funda en la elección de las plataformas por las características positivas atribuidas por las y los repartidores, según veremos en el próximo apartado. Ese cambio voluntario, como describimos anteriormente, incluso puede implicar abandonar un trabajo asalariado registrado, lo cual invita a analizar con más detenimiento cómo se construyen las valoraciones en torno al trabajo.

Gráfico 9:

Diría que el trabajo en las plataformas en relación al que tenía antes es...



Fuente: "Segunda encuesta a trabajadores y trabajadoras de plataformas de reparto CABA 2022". N-39.

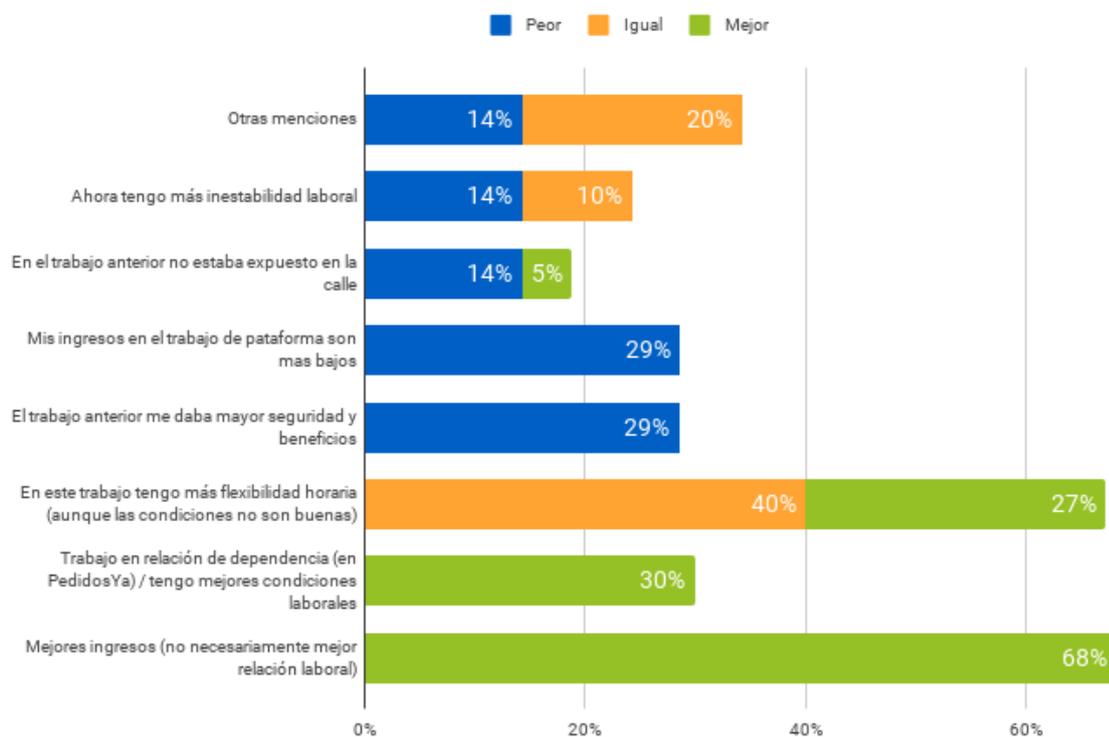
Para finalizar este bloque de preguntas se solicitó a las personas encuestadas que establezcan una comparación entre su trabajo actual en las plataformas de reparto y su ocupación previa. Más de la mitad de las personas manifestó que el trabajo en plataformas de reparto es mejor que su trabajo anterior, para casi un cuarto ambas situaciones son análogas, y un porcentaje menor (18%) indicó que el trabajo en las plataformas de reparto es peor que el anterior.

Cabe señalar que si analizamos la respuesta con relación a la condición laboral previa (asalariado registrado, no registrado, autónomo), no se evidencia que esa condición sea determinante en la evaluación del trabajo de plataformas (ver tabla 2

en el anexo). Por el contrario, quienes manifestaron que el trabajo en las plataformas de reparto es mejor provienen, en porcentajes idénticos, del sector registrado y no registrado, y un número un poco menor era autónomo/a. Del otro lado, quienes describieron que su trabajo en las plataformas es peor proceden, en su mayoría, de un empleo no registrado, aunque también es elevado el número de quienes tuvieron antes un empleo registrado.

En este sentido, los datos muestran que las percepciones de este grupo de repartidores y repartidoras no están afectadas de modo lineal por su inserción ocupacional previa, en otras palabras, no es que quienes estaban registrados consideran que el trabajo de plataformas es peor. A fin de entender mejor estas evaluaciones comparadas, preguntamos, de modo abierto, sin introducir prenociones o etiquetas, sobre los motivos de las respuestas.

Gráfico 10:
¿Por qué respondió peor / mejor / igual?



Fuente: "Segunda encuesta a trabajadores y trabajadoras de plataformas de reparto CABA 2022". N-39. Pregunta abierta codificada en respuestas múltiples, motivo por el cual los porcentajes, calculados sobre el total de casos de cada subuniverso, no suman 100.

Dentro del grupo que evaluó como mejor su trabajo en las plataformas, el motivo más relevante se relaciona con el aumento en los ingresos (68% de las menciones). A continuación, se destacan con porcentajes muy similares (cercaos al 30%) las mejores condiciones laborales⁹ y flexibilidad horaria. Este último aspecto también lo señalan quienes responden que este empleo es igual al anterior (40%), es decir, la flexibilidad horaria compensaría los aspectos negativos del trabajo de plataformas. Por otra parte, al interior del grupo que percibe al trabajo en las plataformas como peor al que tenían antes, se destacan como motivos principales la pérdida de seguridad y beneficios, y que los ingresos en las plataformas son más bajos, seguido por otros aspectos como la exposición en la calle y la inestabilidad. El conjunto de motivos esgrimidos para considerar el trabajo mejor, igual o peor, en general son congruentes con las características (positivas y negativas) atribuidas a este trabajo: ingresos, flexibilidad horaria, falta de seguridad, según veremos en el próximo apartado.

3.3. Representaciones sobre el trabajo en plataformas de reparto

Un aspecto tan relevante como escasamente analizado en los estudios sobre el trabajo de plataformas gira en torno a las representaciones de las/os trabajadoras/es sobre su experiencia laboral, es decir, cuáles son los sentidos producidos en tanto formas de percepción e interpretación de su actividad. A fin de contribuir a llenar esta vacancia, en la Encuesta 2020 introdujimos un bloque de preguntas para identificar representaciones, que fue replicado en el año 2022. El interés es analizar la evolución de esos sentidos, es decir, las posibles transformaciones o continuidades entre quienes continúan trabajando en las plataformas. Aquello que valoraban y aquello que denunciaban hace dos años, ¿se mantiene? La antigüedad y la experiencia cotidiana de repartir pedidos mediante una plataforma, ¿generó cambios en las percepciones? Eso que muchas veces suele identificarse como una suerte de engaño corporativo o autoengaño de las/os trabajadoras/es que valoran ser "sus propios jefes" y tener libertad para decidir horarios, al tiempo que son fuertemente controlados por medio de la gestión algorítmica, ¿se modificó con el paso del tiempo? En este sentido, una primera dimensión indagada refiere a la organización de la jornada de trabajo, un aspecto especialmente relevante en esta actividad.

⁹ Aquí se registraron algunas menciones que valoran haber obtenido una relación de dependencia en la empresa PedidosYa. Cabe recordar que esta compañía, a pesar de haber replicado el modelo de gestión laboral de Rappi y Glovo, esto es con trabajadoras/es autónomas/os (monotributistas), aún cuenta con un porcentaje minoritario de repartidoras/es en relación de dependencia.

Tabla 4:

¿Cuán importante es poder decidir qué días y qué cantidad de horas trabajar? Matriz de transición entre opinión en 2020 y 2022

2020	2022			
	Mucho	Bastante	Algo o nada	Total 2022
Mucho	88%	7%	5%	86%
Bastante	67%	0%	33%	6%
Algo o nada	86%	0%	14%	9%
Total 2020	81%	9%	10%	n=69

Fuente: Elaboración propia en base a la primera y "Segunda encuesta a trabajadores y trabajadoras de plataformas de reparto CABA 2022". N=69.

Con relación a la opinión sobre la posibilidad de decidir qué días y qué cantidad de horas trabajar, en 2020 un 88%, es decir, nueve de cada diez personas, manifestaron que es muy importante, la misma proporción que en 2022. Al observar los movimientos en las evaluaciones desde 2020 a 2022, se observa que el 67% de quienes en 2020 consideraban este aspecto como bastante importante, en 2022 pasan a considerarlo muy importante; y entre quienes en 2020 lo consideraban algo o menos importante, un porcentaje aún mayor (86%) pasa a darle el mayor nivel de importancia en 2022. En efecto, el dato notable de estas transiciones es que tendió a crecer la proporción de personas que consideran muy importante la llamada "libertad horaria".

Tabla 5:

¿Le gustaría tener días y horarios fijos de trabajo en la plataforma? Matriz de transición entre opinión en 2020 y 2022

2020	2022			
	Mucho	Bastante	Algo o nada	Total 2022
Mucho		18%	100%	10%
Bastante	18%	9%	73%	4%
Algo o nada	9%	4%	87%	86%
Total 2020	4%	16%	80%	100%

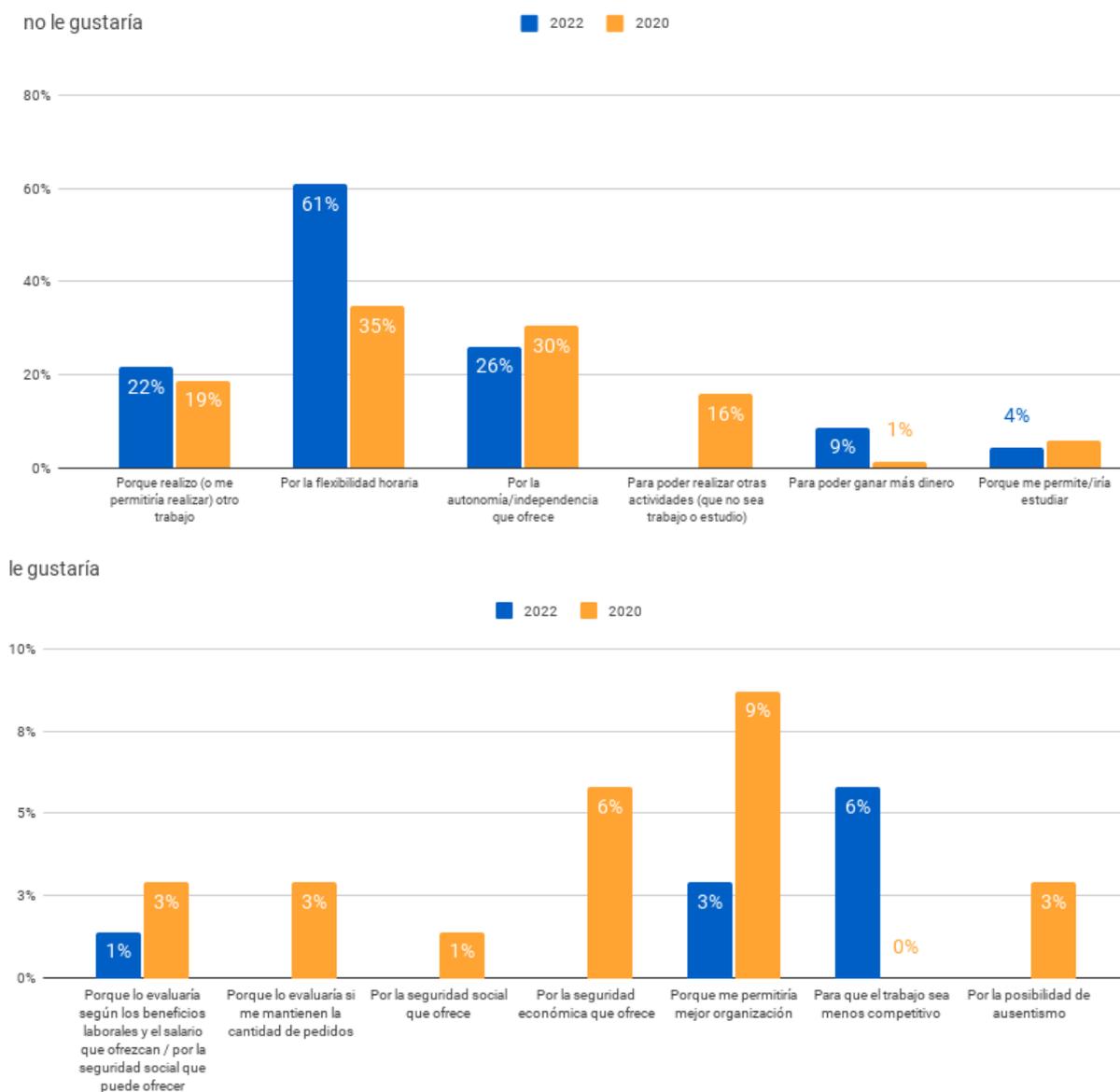
Fuente: Elaboración propia en base a la primera y "Segunda encuesta a trabajadores y trabajadoras de plataformas de reparto CABA 2022". N=69.

Como contrapartida, la misma tendencia se confirma al preguntar a los trabajadores y trabajadoras que continúan desempeñándose en las plataformas de reparto sobre la

posibilidad de tener días y horarios fijos de trabajo. Una gran mayoría responde que no en 2020 y en 2022 (87%), produciéndose entre quienes cambiaron de opinión un incremento del desacuerdo con esta posibilidad: a más de dos tercios (73%) pasa de gustarle bastante tener días y horarios fijos a algo o nada, y al total de a quienes les gustaba mucho esa posibilidad en 2020 pasó a no gustarle en 2022.

Gráfico 11:

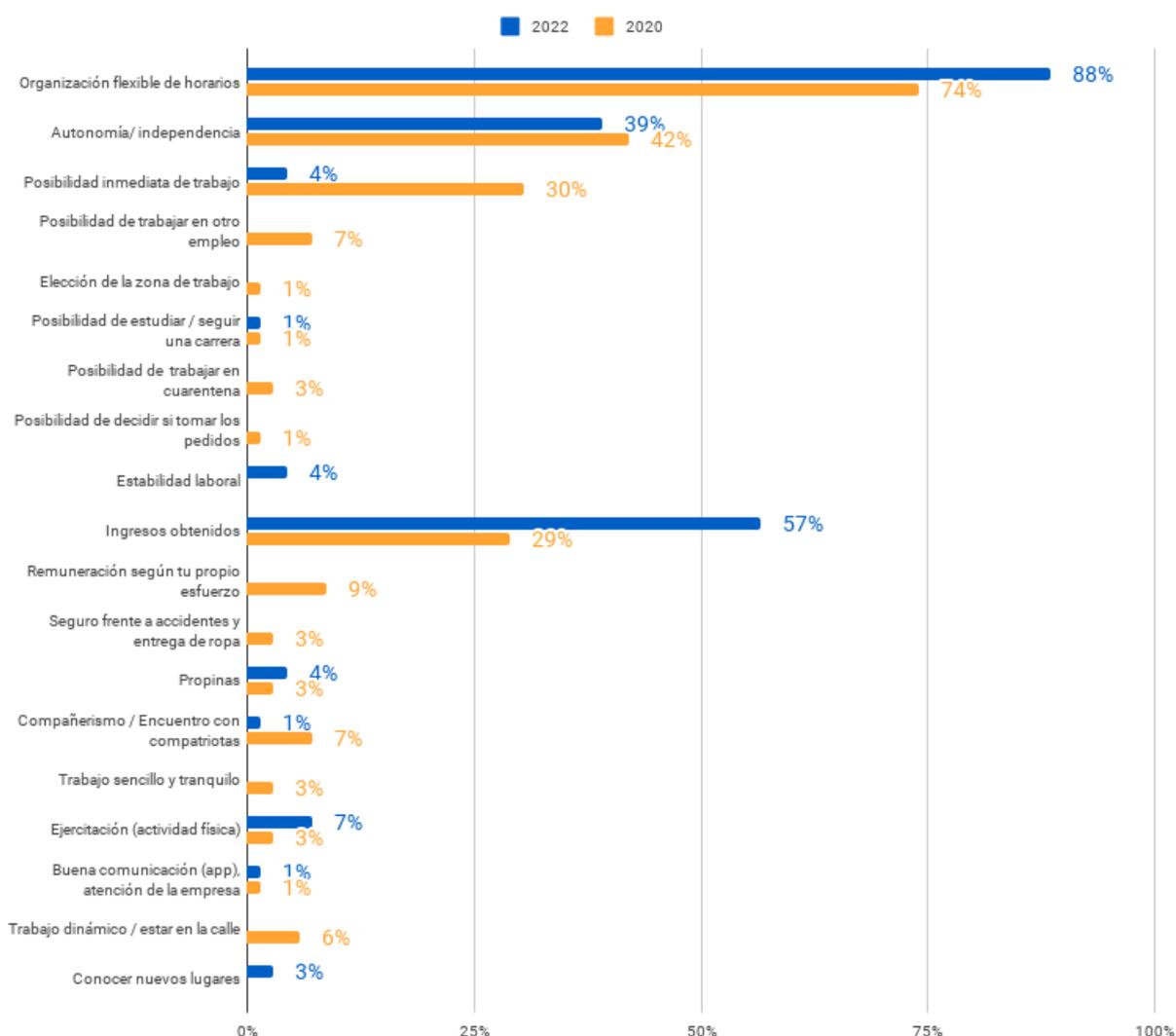
¿Por qué le gustaría / no le gustaría tener días y horarios fijos de trabajo en la plataforma?



Fuente: Elaboración propia en base a la primera y "Segunda encuesta a trabajadores y trabajadoras de plataformas de reparto CABA 2022". N=69. Pregunta abierta codificada en respuestas múltiples, motivo por el cual los porcentajes, calculados sobre el total de casos de cada subuniverso, no suman 100. Se agruparon bajo la etiqueta "le gustaría" a quienes contestaron mucho y bastante y "no le gustaría" a quienes respondieron algo y nada.

Al comparar las razones de esas preferencias en 2020 y 2022, advertimos, una vez más, un refuerzo de la valoración de la flexibilidad horaria. Esta respuesta se duplica de un periodo a otro (35% a 61%) entre quienes rechazan la posibilidad de estructurar los días y horas de trabajo. En la misma línea, la autonomía / independencia y la posibilidad de compatibilizar con otro trabajo se mantienen como valores positivos de esta actividad.

Gráfico 12:
Características positivas del trabajo en plataformas de reparto, según quienes continúan trabajando en el sector. Comparación 2020-2022



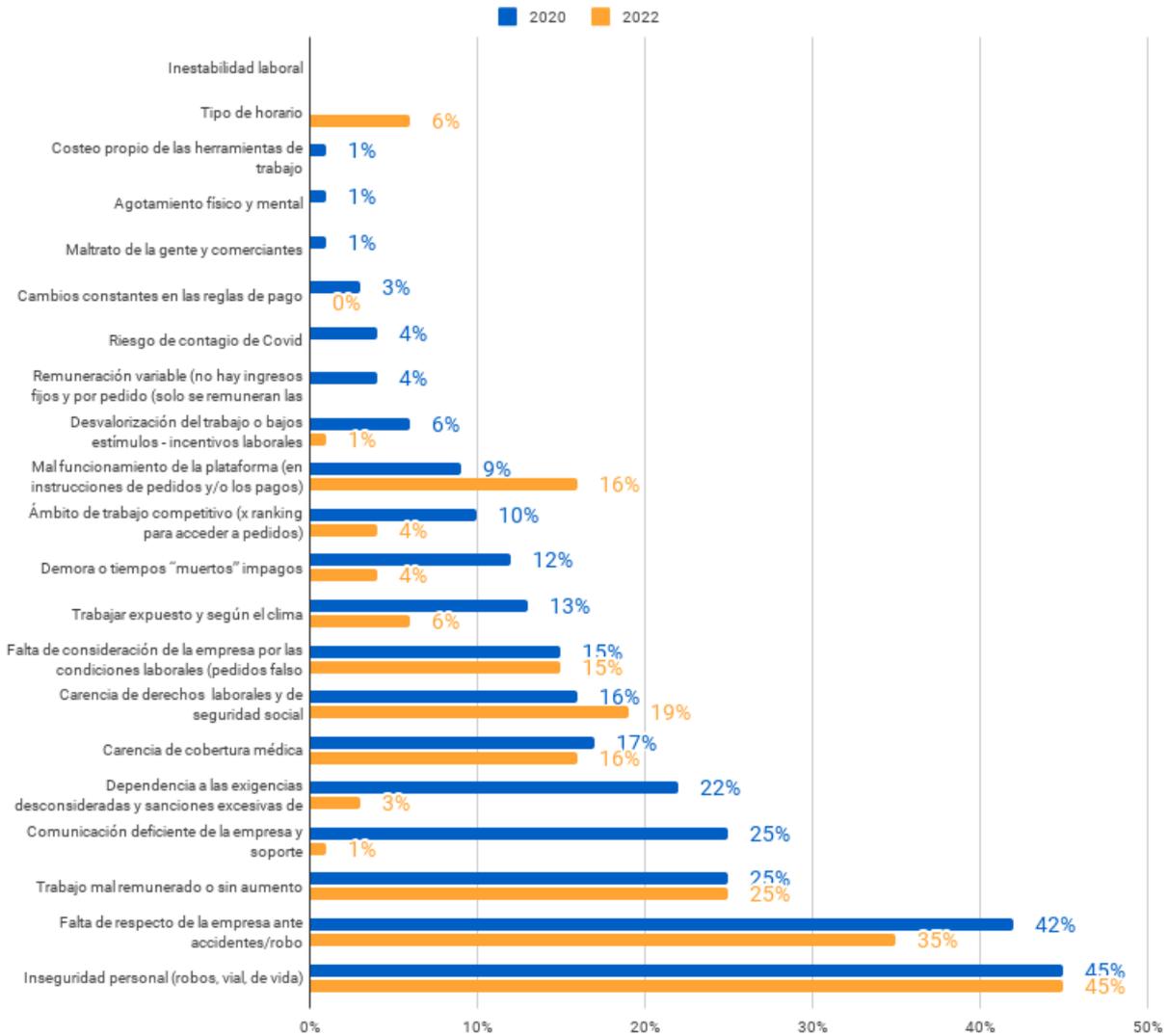
Fuente: Elaboración propia en base a la primera y "Segunda encuesta a trabajadores y trabajadoras de plataformas de reparto CABA 2022". N-69. Pregunta abierta codificada en respuestas múltiples, motivo por el cual los porcentajes, calculados sobre el total de casos de cada subuniverso, no suman 100.

¿Qué valoran las y los repartidores del trabajo en las plataformas? En línea con los hallazgos previos, entre quienes continúan trabajando en las plataformas en 2022 se incrementó el porcentaje que señala como característica positiva la flexibilidad horaria (mencionada por el 88% de las personas encuestadas, 14 puntos más que en 2020). Más marcado aún es el incremento de quienes destacan como positivo los ingresos obtenidos por este trabajo, tanto con relación a montos como a la frecuencia de pagos (quincenales y semanales, según la empresa), porcentaje que prácticamente se duplicó entre 2020 y 2022 (del 29% al 57%). De acuerdo con entrevistas exploratorias realizadas a repartidoras/es sobre este aspecto, al momento de aplicar la encuesta las plataformas no habían modificado de modo sustancial las tarifas, sino que aumentó la cantidad de pedidos realizados en un mismo período de tiempo. Esto podría obedecer a una merma de la cantidad de repartidoras/es en el sector (dato de difícil comprobación por la falta de información pública) y/o a una reorganización algorítmica del trabajo por parte de las plataformas a fin de minimizar los tiempos muertos. En cualquier caso, dado que estas empresas pagan a destajo, es decir por pedido efectuado, el ingreso de quienes realizan el reparto está atado a una maximización de sus esfuerzos. Además, es necesario considerar que la valoración de los ingresos también es construida en perspectiva con las características generales del mercado de trabajo, en el que los salarios reales se vieron depreciados por las altas tasa de inflación en la economía argentina¹⁰.

¹⁰ Entre los años 2019 y 2022 el crecimiento del empleo (con una mayor tasa de crecimiento del empleo no registrado) fue acompañado por una caída del salario real, que en promedio sufrió una reducción del 8,6% entre el cuarto trimestre de 2019 y el cuarto trimestre de 2022. Este deterioro se agrega al ya sufrido durante la crisis 2018-2019 (González y Garriga, 2023).

Gráfico 13:

Características negativas del trabajo en plataformas de reparto, según quienes continúan trabajando en el sector. Comparación 2020-2022



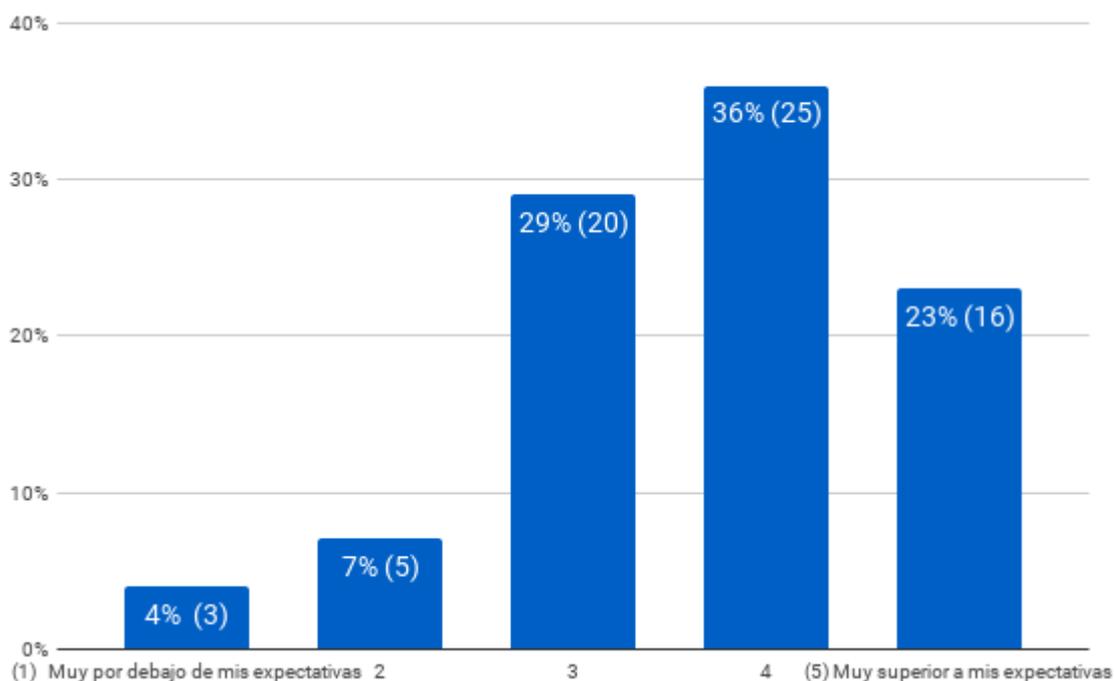
Fuente: Elaboración propia en base a la primera y "Segunda encuesta a trabajadores y trabajadoras de plataformas de reparto CABA 2022". N=69. Pregunta abierta codificada en respuestas múltiples, motivo por el cual los porcentajes, calculados sobre el total de casos de cada subuniverso, no suman 100.

Como contraparte, quienes continúan trabajando en plataformas de reparto siguen destacando como la característica negativa más marcada la inseguridad (robos, accidentes), que podría ser considerado el riesgo de trabajo específico de esta actividad. En ambos años este problema reúne casi un 50% de las menciones. Si bien este aspecto forma parte de una situación estructural que trasciende a las plataformas, también es cierto que estas empresas no proveen protecciones a quienes trabajan, sino que,

por el contrario, fomentan su exposición a riesgos de robos y accidentes. Esta situación se genera por el particular modo de organización del trabajo que crea incentivos para que las y los repartidores realicen muchos pedidos en poco tiempo y en momentos de "alta demanda" que, en general, ocurren en horarios nocturnos.

Gráfico 14:

¿Cómo resultó el trabajo en plataformas con relación a sus expectativas?

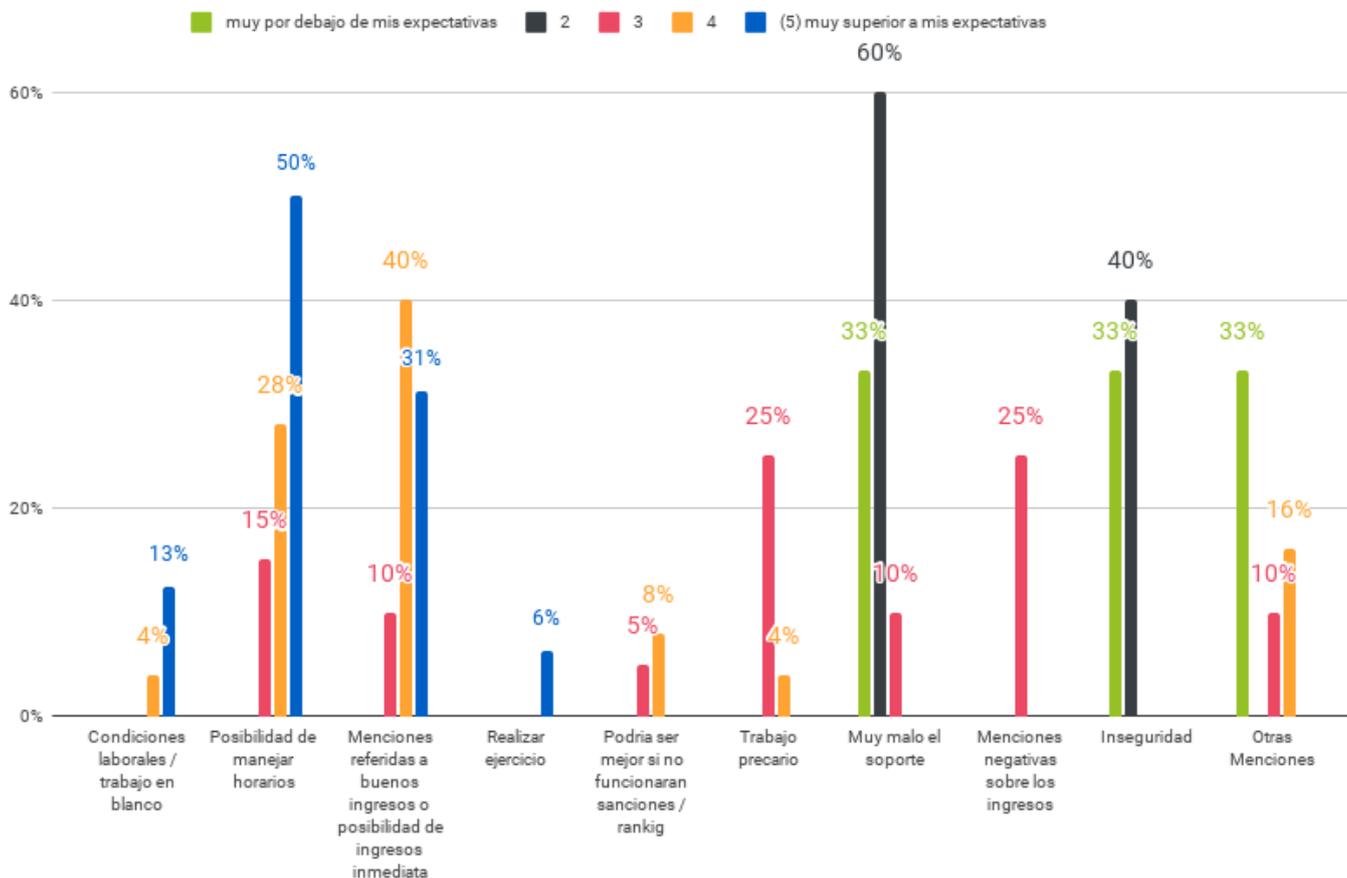


Fuente: "Segunda encuesta a trabajadores y trabajadoras de plataformas de reparto CABA 2022". N-69.

Otro aspecto que evaluamos en perspectiva diacrónica, y que la encuesta panel permite identificar, es el grado de satisfacción de las expectativas de las y los repartidores con respecto a este trabajo, teniendo en cuenta que el discurso corporativo general es muy alentador sobre las bondades de este trabajo: libertad e ingresos ilimitados. En esta dirección, se destaca que para la mayoría de quienes continúan trabajando en plataformas de reparto, este empleo superó las expectativas (niveles 4 y 5) y un tercio se ubicó en el medio entre muy por debajo o muy superior. Es muy bajo, en cambio, el porcentaje que describió su grado de satisfacción por debajo de las expectativas (niveles 1 y 2).

Gráfico 15:

¿Por qué diría que el trabajo de plataforma resultó de ese modo con relación a sus expectativas?



Fuente: Elaboración propia en base a la "Segunda encuesta a trabajadores y trabajadoras de plataformas de reparto CABA 2022". N=69.

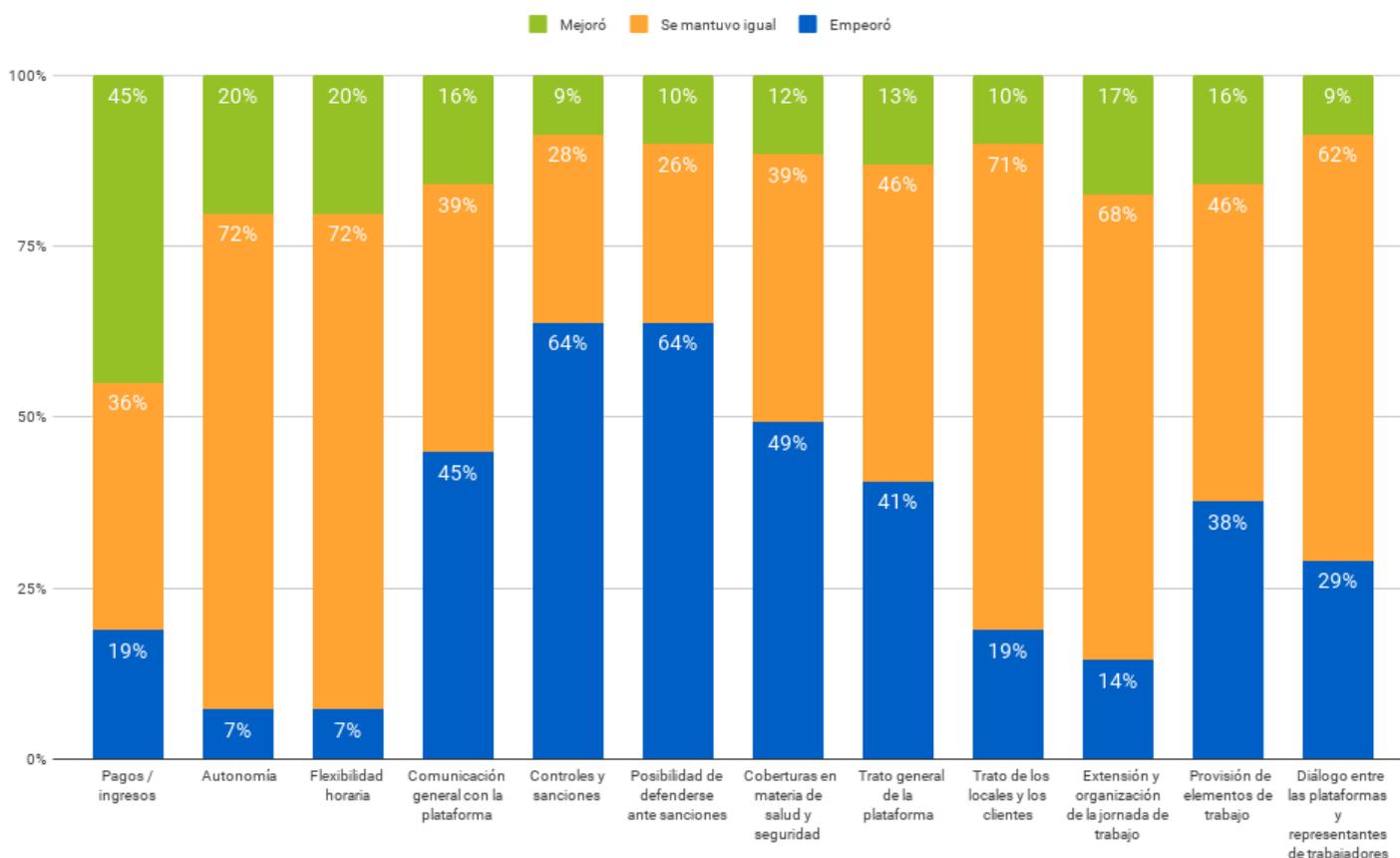
Para completar el análisis del grado de satisfacción de las expectativas, se les solicitó a los y las repartidores que permanecen en las plataformas de reparto que señalen las razones de su respuesta. Así, los motivos señalados tanto por quienes consideran que este trabajo superó sus expectativas, como por quienes manifestaron que estuvo por debajo, se corresponden con las características positivas y negativas del trabajo identificadas antes. Quienes indicaron que ha estado por debajo de sus expectativas (niveles 1 y 2) mencionan la inseguridad (en un 70%), las condiciones laborales precarias y el muy mal soporte de la compañía, que acumula un 90% de menciones. En esta dirección, se puede inferir que la mala atención de las plataformas cuando las y los repartidores necesitan comunicarse es un rasgo que las/os ha sorprendido negativamente. Recordemos que la deshumanización del vínculo laboral es parte intrínseca de la gestión algorítmica. Quienes trabajan no encuentran un canal humano ni espacios de comunicación frente a una diversidad de situaciones: cuando un cliente no respon-

de, los tiempos se alargan, hay problemas de tránsito, quieren defenderse y contestar castigos de las plataformas.

Por su parte, entre quienes entienden que el trabajo ha sido superior a sus expectativas (niveles 4 y 5), las principales menciones refieren a los buenos ingresos y la posibilidad de manejar los horarios o flexibilidad en el uso del tiempo, aspectos que acumulan cada uno el 70% de las menciones.

Gráfico 16:

Desde que ingresó a trabajar en la plataforma hasta ahora, ¿cómo considera que evolucionó cada uno de estos aspectos?



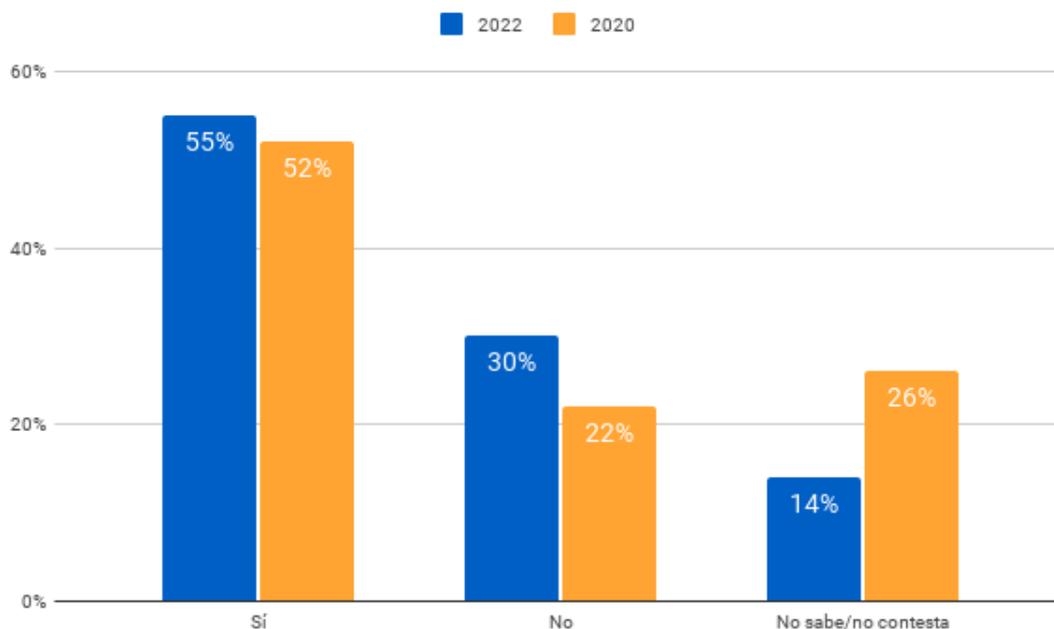
Fuente: "Segunda encuesta a trabajadores y trabajadoras de plataformas de reparto CABA 2022". N=69.

La implementación de este tipo de herramienta metodológica, la encuesta longitudinal, permite identificar la evaluación de las y los repartidores sobre una serie de aspectos que, en base a nuestro conocimiento previo sobre la actividad, sabemos que caracterizan a las plataformas y son relevantes para quienes trabajan en ellas. Para eso, se les solicitó a los y las encuestados que indiquen si cada aspecto empeoró, se mantuvo igual o mejoró con el tiempo.

De acuerdo con las percepciones de quienes continúan en la actividad, los aspectos que más empeoraron (porcentajes cercanos o superiores al 50%) son los controles y sanciones, la posibilidad de defenderse ante ellos, las coberturas médicas en salud y seguridad y la comunicación general con la plataforma, es decir, aspectos asociados con las condiciones de trabajo y el control algorítmico ejercido por las plataformas. El único aspecto que un 45% de las personas considera que mejoró con relación a dos años antes refiere a los ingresos, algo que ya se describió anteriormente y que puede estar vinculado con la mayor cantidad de pedidos realizados junto con las condiciones generales de una economía inflacionaria. En ese sentido, se infiere que lo más valorado entre estos trabajadores es la posibilidad de acceder a mayores ingresos según la necesidad, con relativa independencia del esfuerzo requerido. Como se trata de un trabajo a destajo, siempre está latente la posibilidad de obtener mayores ingresos incrementando la intensidad o el tiempo de trabajo.

Gráfico 17:

¿Se imagina trabajando para la plataforma dentro de un año?



Fuente: Elaboración propia en base a la primera y "Segunda encuesta a trabajadores y trabajadoras de plataformas de reparto CABA 2022". N=69.

Finalmente, consultamos a quienes continúan trabajando en las plataformas y que, recordemos, ya lo vienen haciendo como mínimo hace dos años (y algunos más de tres), si se imaginan trabajando el siguiente año en esta actividad, pregunta que com-

plementa la noción de expectativas y ofrece pautas sobre el lugar que ocupa este trabajo en la vida y situación ocupacional de las personas. Las respuestas obtenidas en 2022 no difieren sustancialmente de aquéllas de 2020: el porcentaje de indecisos disminuyó, incrementándose la proporción de quienes consideran que este trabajo no está en su horizonte futuro (un tercio del total) y la proporción de quienes efectivamente lo ven como un trabajo a continuar el próximo año (55%). En función de estos datos, aunque el "n" es reducido, podemos inferir una característica que ya venimos señalando: la permanencia de un núcleo duro de repartidores y repartidoras para quienes este trabajo no es un "refugio" transitorio, sino una fuente de ingresos relativamente estable. De allí que hablemos de cierta "profesionalización" del reparto como actividad ocupacional para algunas/os repartidores/as.

3.4. Participación en, y representaciones sobre, las organizaciones colectivas

Para completar la descripción del grupo de trabajadores y trabajadoras que siguen operando con las plataformas de reparto, en este apartado analizaremos aspectos asociados con la participación en instancias colectivas de organización y la valoración que realizan las y los repartidores sobre ellas, un aspecto que también fue relevado en la Encuesta 2020 y analizado en trabajos posteriores (Haidar, en prensa). Tal como fue señalado en numerosos artículos a nivel nacional (Arias, Diana Menéndez y Haidar, 2020; Perelman et al, 2020; Haidar et al, 2021; Bachoer, 2022; Diana Menéndez y Arias, 2022; entre otros) e internacional (Vandaele, 2021; Trappmann et al, 2020; entre otros), el control y las arbitrariedades ejercidas por las plataformas de reparto son caracterizadas como injusticias por las y los trabajadores, quienes han desarrollado procesos de organización y conflictividad en diferentes formas. Los datos recabados en la encuesta se refieren, en particular, al nivel de participación de repartidoras/es en organizaciones colectivas y acciones de protesta, así como también a las representaciones construidas sobre esta cuestión. Con el paso del tiempo, ¿cómo evolucionaron estos aspectos? El nivel de conocimiento de las organizaciones existentes, ¿aumentó? ¿Y el nivel de participación? ¿Su valoración?

Desde que las plataformas de reparto comenzaron a operar en la Ciudad de Buenos Aires se crearon, al menos, tres organizaciones: APP, ATR y SITRAREPA¹¹, que se sumaron al sindicato preexistente ASIMM. Estas organizaciones cuentan con estrategias diferentes para representar a las y los trabajadores del sector, y han tenido niveles diversos de visibilidad en la escena pública en distintos momentos.

¹¹ Cabe mencionar que en la "Encuesta a trabajadoras y trabajadores de plataformas de reparto CABA 2020" no se preguntó sobre la organización SITRAREPA, ya que su formación es posterior al momento en el que se aplicó aquella encuesta.

La Asociación Sindical de Mensajeros y Motociclistas (ASIMM) es un sindicato de trabajadores de la mensajería, preexistente a las plataformas digitales, y cuenta con personería gremial en la Ciudad de Buenos Aires. Este gremio representaba a quienes trabajaban en relación de dependencia para PedidosYa antes de la llegada de las plataformas Rappi y Glovo. Cuando esta empresa se adaptó a las estrategias de sus competidoras y despidió a quienes estaban en relación de dependencia para incorporar "colaboradoras/es" monotributistas, ASIMM organizó una ocupación de las oficinas de PedidosYa para resistir, sin éxito, esta reconversión. Se trata de un sindicato tradicional dentro del sindicalismo argentino, reclama el reconocimiento de la relación laboral entre repartidores/as y plataformas y la aplicación de la Ley de Contrato de Trabajo.

Por su parte, la Asociación de Personal de Plataformas (APP) fue una de las primeras organizaciones de trabajadoras/es de reparto de plataformas en América Latina. Se constituyó formalmente en 2018, tras un paro de la actividad promovido desde un núcleo de trabajadoras/es que prestaban servicios para Rappi, y motivado por cambios unilaterales de la empresa que perjudicaron a las/os repartidoras/es. La APP tuvo gran visibilidad pública en sus inicios, aunque fue mermando con el tiempo junto con una retracción de su participación en acciones conflictivas. Si bien se inscribió como sindicato en el Ministerio de Trabajo de la Nación, aún no obtuvo su reconocimiento.

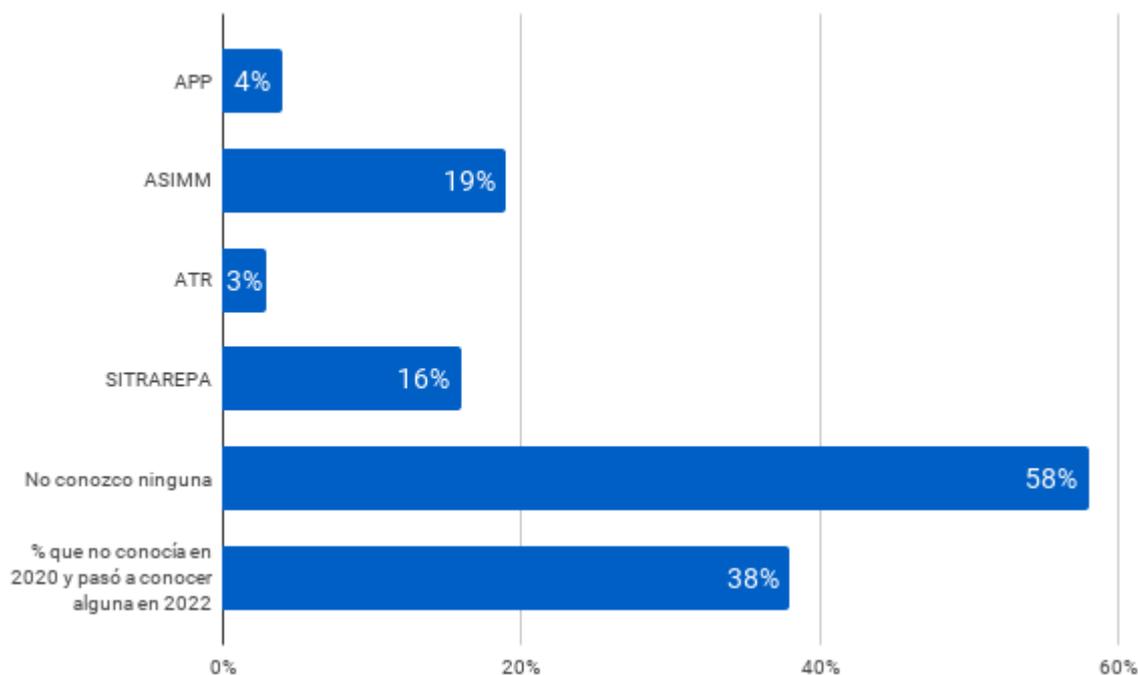
La Asociación de Trabajadores de Reparto (ATR), vinculada al Partido Obrero, aunque existe desde antes de la pandemia, mostró mayor dinamismo durante el período de la cuarentena, incluyendo la promoción de paros internacionales organizados por la red internacional "*Alianza Unidos World Action*".

Finalmente, el Sindicato de Base de Trabajadores de Reparto por Aplicación (SITRAREPA), asociado al partido de izquierda Nuevo Movimiento al Socialismo, se creó en el marco de la pandemia, cuando organizó "paradas solidarias" destinadas a asistir a repartidores/as y aumentar su visibilidad y representatividad. Al igual que APP, se inscribió como sindicato, pero aún no obtuvo el reconocimiento por parte del Ministerio de Trabajo de la Nación.

En la Encuesta 2022 se consultó a la población que continúa trabajando como repartidor/a de plataformas si conoce a alguna de las organizaciones recién mencionadas y más de la mitad (58%) declaró que no conoce a ninguna, siendo mayores los niveles de conocimiento de ASIMM y SITRAREPA. Ahora bien, si se comparan estos datos con la encuesta realizada en el año 2020, es posible percibir que un 38% del total de las personas que inicialmente no conocían a ninguna de estas organizaciones, pasaron a conocer a alguna de ellas dos años después.

Gráfico 18:

¿Sabe de la existencia de alguna de estas organizaciones de trabajadoras/es de plataforma?



Fuente: Elaboración propia en base a la primera y "Segunda encuesta a trabajadores y trabajadoras de plataformas de reparto CABA 2022". N=69. ASIMM 7 menciones, SITRAREPA 6 menciones, APP 2 menciones, ATR 2 menciones.

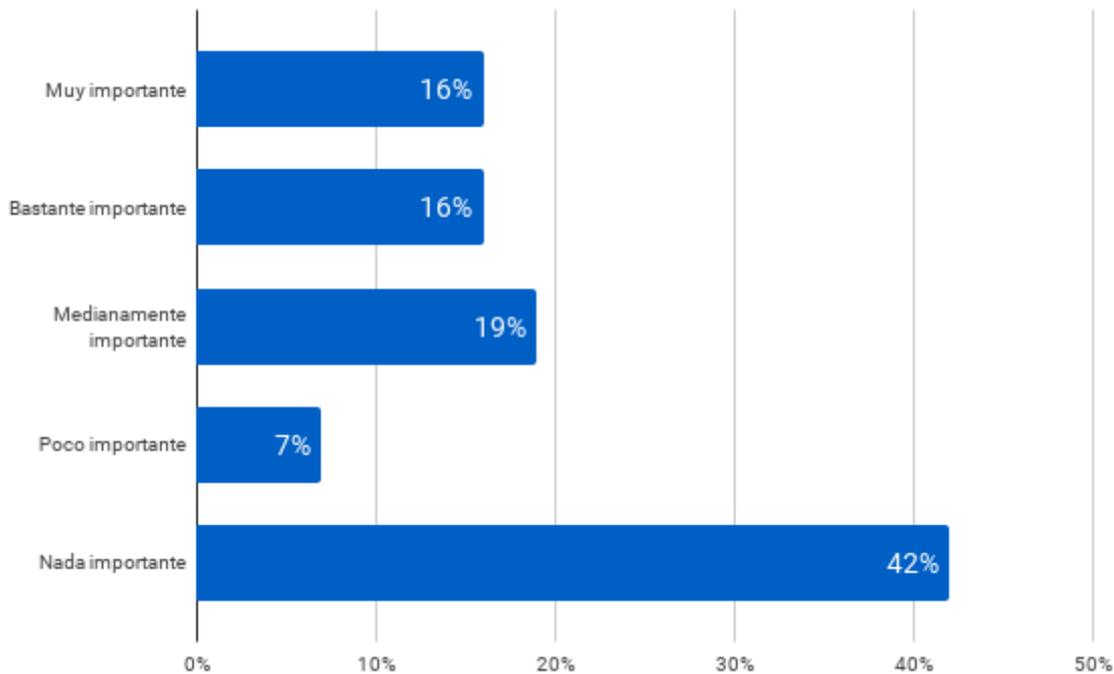
Por otro lado, preguntamos a esta población si participa o participó en algún momento de estas organizaciones colectivas. Los datos recabados en 2022 muestran que menos de un tercio (28%) respondió en forma afirmativa, siendo un número menor (6%) quienes no lo hacían en 2020 y pasaron a hacerlo en 2022. En esta dirección, los resultados indican que, si bien el conocimiento sobre la existencia de organizaciones colectivas, en buena medida, creció, ese conocimiento no estuvo acompañado de una mayor participación¹².

Si avanzamos en el análisis de las representaciones, es decir, los sentidos atribuidos por las y los trabajadores a la presencia de la organización colectiva, advertimos que la baja participación se condice con la valoración realizada sobre estas organizaciones. En esta dirección, preguntamos a quienes continúan trabajando en las plataformas cuán importante consideran la existencia de una organización de trabajadores/as. Así, para la mitad de las personas encuestadas en 2022 es poco o nada importante la existencia de organizaciones colectivas, para un tercio es muy o bastante importante, y para dos de cada diez repartidores/as tiene un nivel medio de importancia.

¹² Como fue señalado en otros estudios, las y los trabajadores de esta actividad han desarrollado otras herramientas de organización y protesta por fuera de las formas tradicionales, como el activismo digital. De acuerdo con Elbert y Negri (2022) en los primeros meses del aislamiento se observó un incremento significativo de la participación de las y los repartidores en las redes sociales para instalar y difundir sus demandas.

Gráfico 19:

Para ud. que exista una organización de trabajadoras/es de plataformas es...

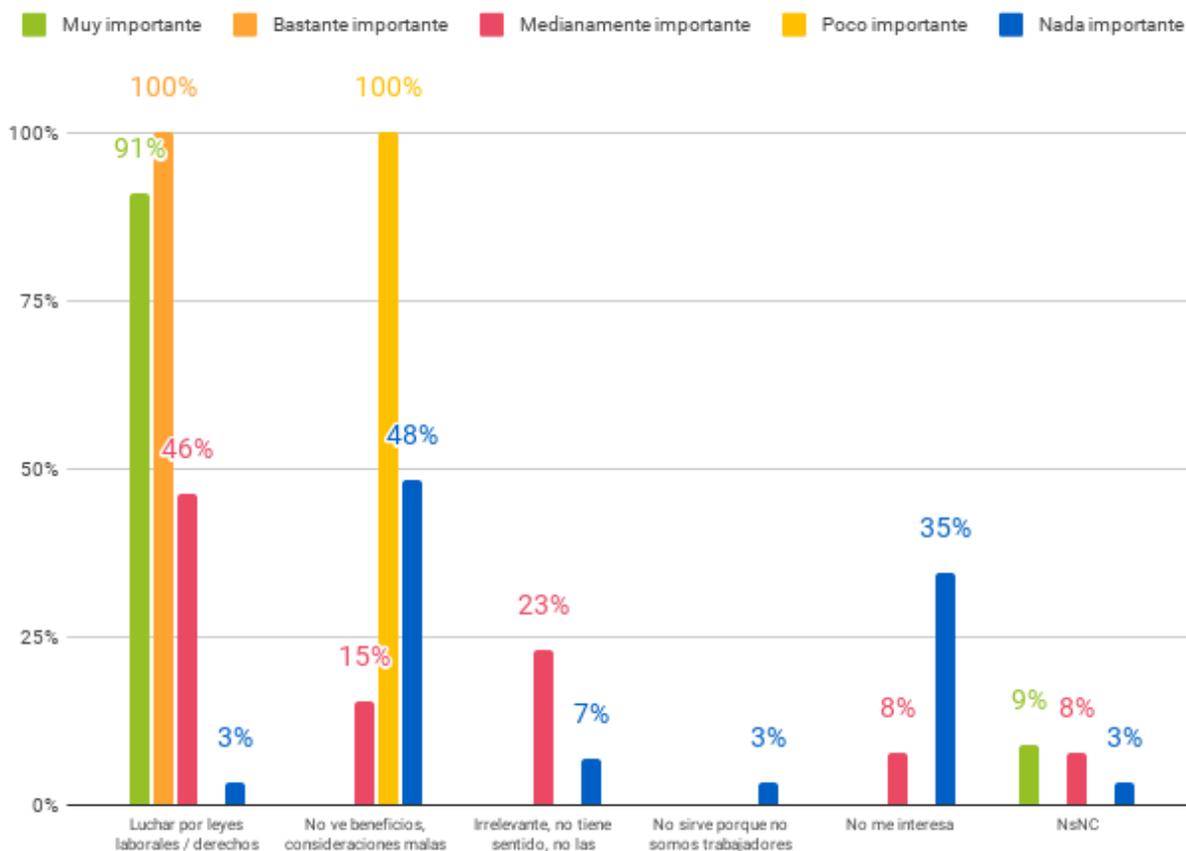


Fuente: "Segunda encuesta a trabajadores y trabajadoras de plataformas de reparto CABA 2022". N-69.

Ahora bien, para captar cuáles son los motivos por los que las y los trabajadores realizan esas valoraciones, efectuamos una pregunta abierta a fin de evitar prejuicios y condicionamientos. Entre aquellos que brindaron una respuesta positiva a la importancia de la existencia de organizaciones colectivas, la defensa de los derechos laborales resulta la principal reivindicación, mientras que entre quienes lo consideran poco o nada importante, las menciones refieren a desinterés, falta de beneficios o tener una visión negativa de las organizaciones colectivas, del tipo "no se interesan por las necesidades de quienes trabajan".

Gráfico 20:

¿Por qué, para ud., que exista una organización de trabajadoras/es de plataformas es...?

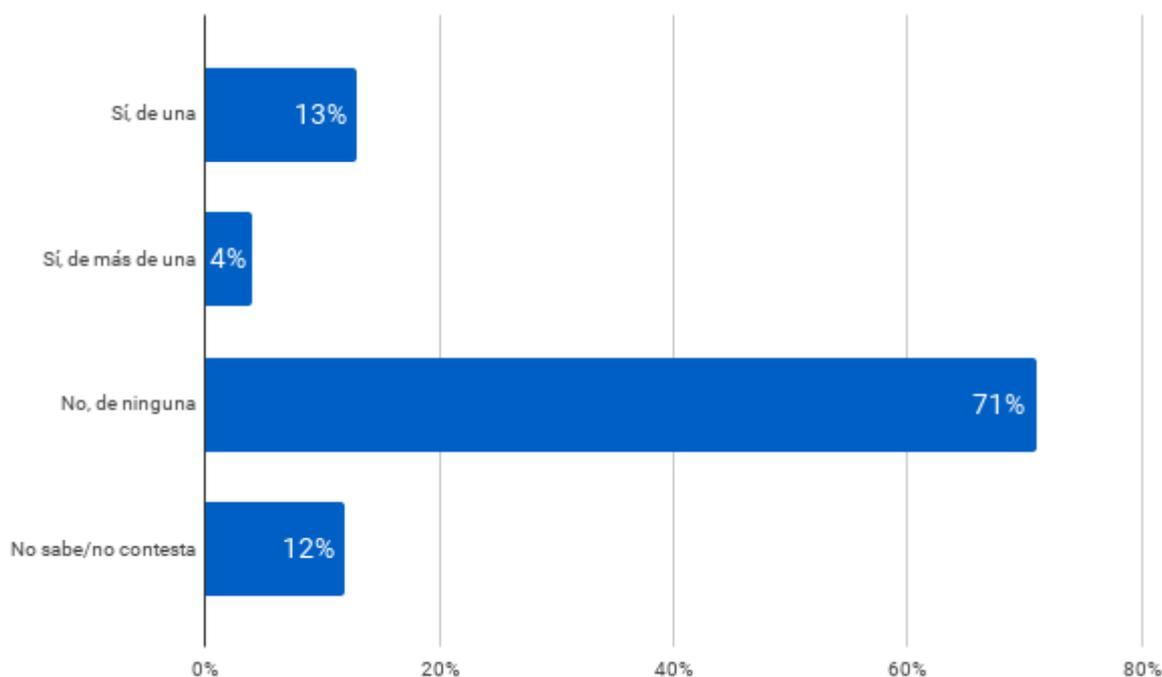


Fuente: "Segunda encuesta a trabajadores y trabajadoras de plataformas de reparto CABA 2022". N-69.

Para completar el bloque de preguntas sobre organización colectiva, indagamos acerca de la participación de quienes continúan trabajando en las plataformas en alguna medida de fuerza. A las acciones de protesta motorizadas por las organizaciones más activas en los inicios de las plataformas en CABA (huelga organizada por trabajadores de Rappi que luego fundaron APP, ocupación de PedidosYa por parte de ASIMM), durante la pandemia se sumaron otras vinculadas con reclamos de protecciones, protagonizadas por ATR y SITRAREPA. ¿En qué medidas las/os trabajadoras/es participaron en estas acciones que, a priori, exigen cierto compromiso e identificación con una identidad trabajadora colectiva?

Gráfico 21:

¿Participó de algún paro / huelga / movilización realizada por organizaciones de trabajadoras/es?



Fuente: "Segunda encuesta a trabajadores y trabajadoras de plataformas de reparto CABA 2022". N=69.

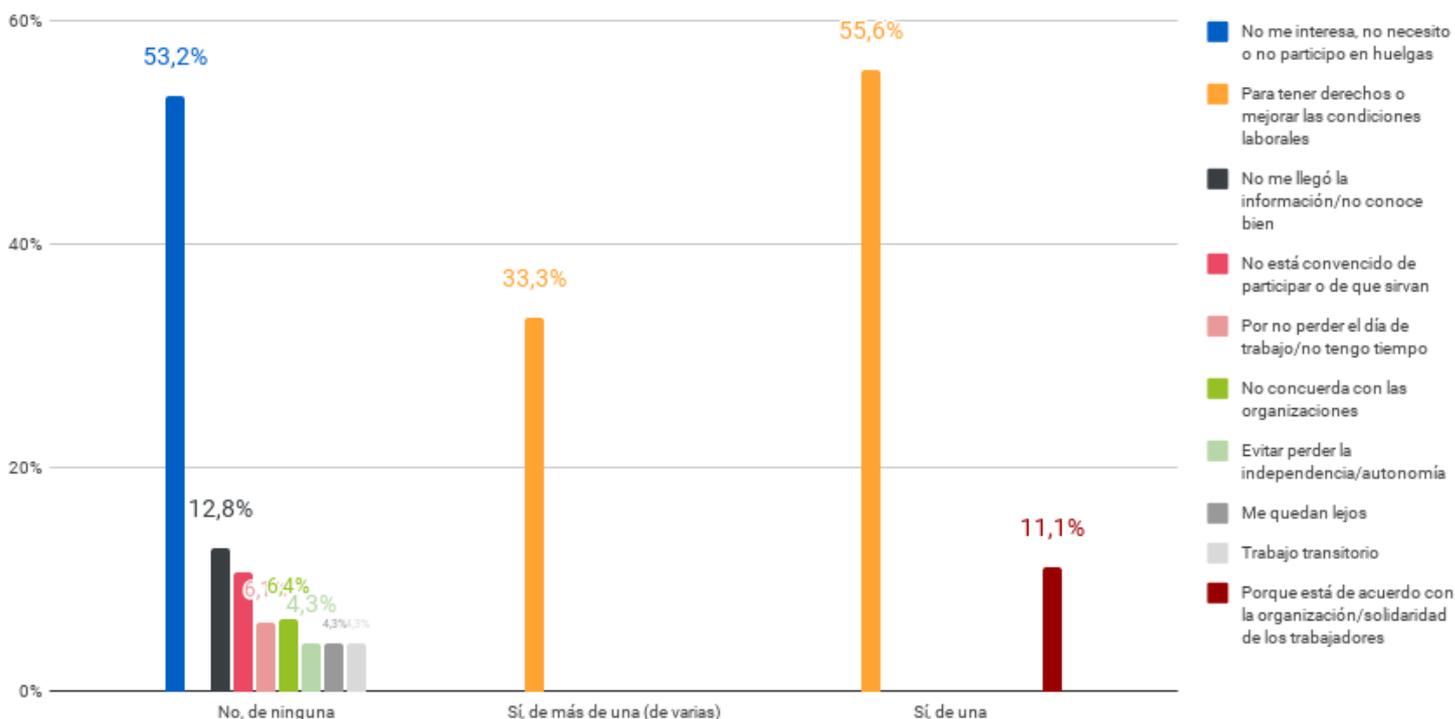
En este sentido, las respuestas se corresponden con la baja participación en organizaciones colectivas: las dos terceras partes manifestaron no haber participado en ninguna acción conflictiva, y sólo el 17% se sumó, por lo menos, en una. En términos generales, estos números son similares a los que emergieron en 2020: allí, de las/os 401 encuestadas/os, ocho de cada diez no habían participado en ninguna medida de fuerza. Estos datos sobre la baja participación en acciones de protesta van en sintonía con la disminución de la presencia de temas vinculados con la conflictividad en las plataformas de reparto en soportes digitales, según relevamos en un informe del Observatorio de Plataformas de Trabajo del CITRA basado en la herramienta "social listening" (Arias et al, 2022).

Con el propósito de ahondar en cuáles son las principales demandas y las ideas prevalentes sobre el significado de la participación gremial y los alcances de las organizaciones, indagamos -de forma abierta- en los motivos que llevaron a participar o no en medidas de protesta. Según los datos obtenidos, el motivo principal de la no participación refiere a la falta de interés y rechazo a las huelgas (52%), seguido de un conjunto de motivos diversos como la falta de información (13%) o no perder el día de trabajo ya que, como las plataformas les pagan por pedido realizado, dejar de prestar servicios implica no cobrar.

Del otro lado, quienes sí participaron lo hicieron por demanda de derechos y mejores condiciones laborales (33%). Una vez más, estas respuestas no difieren sustancialmente de las que habían surgido en la Encuesta 2020, sólo que en aquella ocasión la demanda de protecciones frente a la Covid-19 era un tema muy instalado entre las/os repartidoras/es de plataformas. Como fue analizado en trabajos previos (Haidar et al, 2021), en tiempos de pandemia las tensiones entre la doble condición de esenciales y precarios generaron un clima propicio para la protesta, que estuvo alineada con los paros internacionales de *“Alianza Unidos World Action”*. Dos años después, esos reclamos y efervescencia fueron mermando, permaneciendo, en cambio, el malestar por la falta de protecciones y coberturas frente a la inseguridad urbana. Este cambio en los ejes de la protesta y malestar, de las protecciones a la salud en la pandemia a la inseguridad en la postpandemia, también coincide con los resultados del estudio realizado a través de la herramienta *“social listening”* mencionado antes (Arias et al, 2022).

Gráfico 22:

¿Por qué - no participó - participó sólo en uno - participó en más de un paro / huelga / movilización realizada por organizaciones de trabajadoras/es?



Fuente: "Segunda encuesta a trabajadores y trabajadoras de plataformas de reparto CABA 2022". N-69. Pregunta abierta codificada en respuestas múltiples, motivo por el cual los porcentajes, calculados sobre el total de casos de cada subuniverso, no suman 100.

Como ya señalamos, en términos longitudinales se evidencia un mayor conocimiento de las y los repartidores que continúan en la actividad respecto a la existencia de organizaciones colectivas, dato que resulta lógico considerando el tiempo de permanencia de esta población en la actividad (mínimo dos años). No obstante, el conocimiento no se tradujo en una mayor valoración o un incremento sustantivo de la participación en estas organizaciones o en acciones de protesta. La pregunta aquí es por los motivos para participar o no en esas acciones de protesta. En efecto, el núcleo que participa lo hace, en forma mayoritaria, en búsqueda de derechos laborales y por acordar con las organizaciones. En el caso de quienes no participan, los motivos son más diversos: se destaca, en primer lugar, una posición general asociada al desinterés y contraria a la protesta (43%). En segundo término, aparecen respuestas vinculadas con la falta de información y dudas respecto a la utilidad de las medidas, factores que dan cuenta, en parte, de ciertas debilidades de las propias organizaciones convocantes. Finalmente, existe un conjunto de menciones vinculadas con las condiciones y dinámicas de trabajo (no perder el día de trabajo, transitoriedad, temor a perder la independencia).

Aún queda pendiente ahondar, de forma sistematizada, en las estrategias de las organizaciones para representar a esta población trabajadora en su heterogeneidad, y en los factores que contribuyen a la construcción de sentidos sobre estas organizaciones (Haidar, en prensa). Por lo pronto, estos datos nos permiten, en principio, identificar cuáles son esas representaciones y cómo evolucionaron a lo largo del tiempo.

Quienes no trabajan más en plataformas de reparto



En este apartado nos concentramos en el análisis del segundo subuniverso de trabajadoras/es encuestadas/os, aquellas/os que no continúan trabajando en las plataformas de reparto y han migrado hacia otras actividades. Se trata de un total de 132 personas que corresponden al 66% de quienes respondieron la segunda encuesta, y representan el 33% de las/os encuestadas/os en 2020.

Como ya mencionamos, dadas las características de una encuesta panel, el objetivo no es tomar una foto representativa de la situación actual del trabajo en las plataformas, sino analizar cómo se transformaron algunas dimensiones en relación con la encuesta realizada dos años antes en un contexto de pandemia. En esta dirección, cabe esperar que el cambio de escenario general, la evolución del sector y del mercado de trabajo, así como las experiencias de trabajo, tengan fuerte impacto en las decisiones y representaciones de las/os trabajadoras/es, aspectos que esperamos captar con este estudio.

A continuación, vamos a identificar, en términos comparados, el comportamiento de una serie de dimensiones entre 2020 y 2022. En primer lugar, describiremos las características sociodemográficas de quienes cambiaron de ocupación (género, edad, nacionalidad, nivel educativo) a fin de visualizar si existe algún perfil específico más propenso a migrar de las plataformas y/o a trasladarse hacia distintos sectores de trabajos y de inserción ocupacional (dependientes o autónomos).

Una segunda dimensión indagada se vincula con las trayectorias prospectivas, es decir, el recorrido realizado por las y los trabajadores una vez abandonada la actividad del reparto. Este análisis nos permitirá apreciar qué tipo de movilidad tuvieron dentro del mercado laboral, por ejemplo, a qué sectores fueron, si lo hicieron hacia trabajos formales o, por el contrario, mantienen trayectorias dentro de la informalidad, en qué medida mejoraron sus condiciones laborales. Considerando que muchas personas migrantes se iniciaron en las plataformas por sus bajas barreras de entrada y la posibilidad de acceso inmediato a un ingreso, resulta interesante observar el derrotero laboral que despliegan, una vez asentadas y con alguna red social más establecida. El momento en que cambian de trabajo y las razones que esgrimen las personas encuestadas para hacerlo, también forman parte del abordaje de este subgrupo.

Un tercer aspecto que analizaremos gira en torno a las representaciones construidas por las y los trabajadores. Sobre este punto podremos avanzar en dos ejes clave: por un lado, observar qué balances realizan sobre su experiencia pasada en las plataformas de reparto, en función de múltiples dimensiones del trabajo, ponderando cuáles destacan como positivas y cuáles como negativas; por otro lado, comparar esas dimensiones con sus experiencias de trabajo actuales.

4.1. Perfiles sociodemográficos y trayectorias ocupacionales: el trabajo posterior

Según los datos de la Encuesta 2022, el perfil sociodemográfico de quienes ya no trabajan más en las plataformas es mayoritariamente masculino, con una presencia mayoritaria de población de nacionalidad venezolana y en segundo lugar argentina, que se corresponde con el mayor número de estos grupos poblacionales en el sector. En términos de edad, el grupo que más abandonó el trabajo de reparto es el más joven, entre 18 y 25 años.

Ahora bien, al observar las transiciones entre 2020 y 2022 se pone de manifiesto la contracara de las características de quienes permanecen trabajando en las plataformas de reparto. En efecto, quienes dejaron este trabajo en mayor proporción son mujeres (que, a su vez, habían ingresado a este sector, en mayor medida, durante la pandemia) y la población de nacionalidad argentina (que, también, se había incorporado, en forma prevalente, en el marco del ASPO) levemente más que la de otras nacionalidades. Respecto a los niveles educativos, los movimientos son un poco más diversos, habiendo dejado este sector, en mayor medida, quienes tienen secundario completo y universitario completo. Asimismo, los grupos etarios que más migraron fueron los más jóvenes (18 a 25 años) y los de más edad (41 o más años).

Tabla 6:

Características sociodemográficas de quienes no siguieron trabajando en plataformas de reparto

¿Quiénes no siguen trabajando en las plataformas?		N	Incidencia
Total		132	66%
Género	Masculino	112	64%
	Femenino	20	71,90%
Edad	De 18 a 25 años	61	71%
	De 26 a 30 años	38	64%
	De 31 a 40 años	18	63%
	41 o más años	15	68%
Nacionalidad	Argentina	52	69,30%
	Venezolana	70	66,70%
	Otras nacionalidades*	10	69,20%
Nivel educativo	Hasta secundario (medio) incompleto	9	51,92%
	Secundario (medio) completo	47	69,12%
	Superior incompleto	27	57,07%
	Superior completo	49	66,10%

Fuente: "Segunda encuesta a trabajadoras y trabajadores de plataformas de reparto CABA 2022". N 132.

*Otras nacionalidades: colombiana 4, paraguaya 2, peruana, boliviana, chilena y ecuatoriana 1.

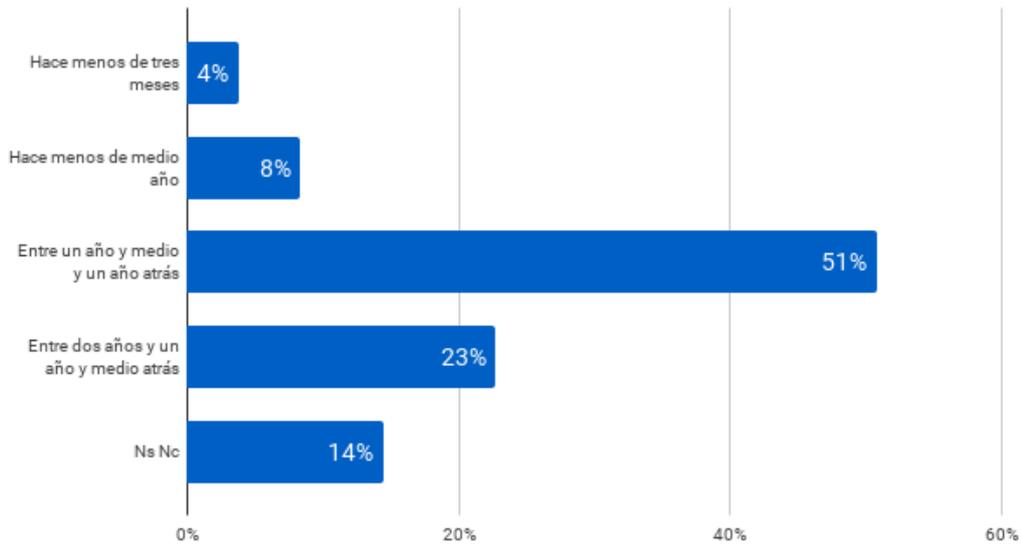
¿En qué momento esta población dejó de trabajar en las plataformas? Un 26,5% de las y los trabajadores abandonó el trabajo de reparto hasta un año antes de la encuesta, es decir, agosto de 2021. Por su parte, la mitad abandonó la actividad entre un año y un año y medio antes del momento en el que se implementó la encuesta (agosto de 2022), es decir, entre inicios y mediados de 2021, pocos meses después de que comenzaran a relajarse las medidas de aislamiento, pasando de la situación de ASPO (aislamiento) a DISPO (distanciamiento)¹³. Este cambio, que habilitaba la reapertura de muchas actividades, permitió que se reactivara la actividad económica, situación que tuvo consecuencias en el crecimiento de la tasa de empleo que pasó del 37,3% en 2020 al 42% en 2021 y al 43,3% en 2022 (según datos del tercer trimestre EPH-INDEC).

13 La implementación de esta segunda etapa de confinamiento (DISPO) se realizó de manera gradual siguiendo el mapa de contagios: en noviembre de 2020 se comenzó a implementar en el AMBA y varias provincias (Catamarca, Corrientes, Entre Ríos, Formosa, La Pampa, Misiones, Jujuy, Chaco, Córdoba, La Rioja, Mendoza, Salta y Tucumán).

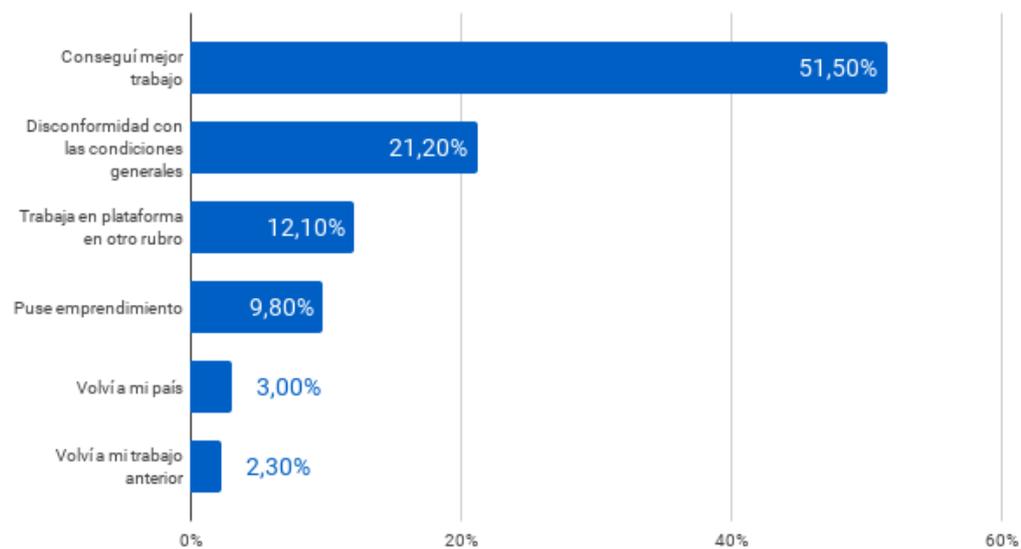
Gráfico 23:

¿Cuándo dejó de trabajar en plataformas de reparto aproximadamente?

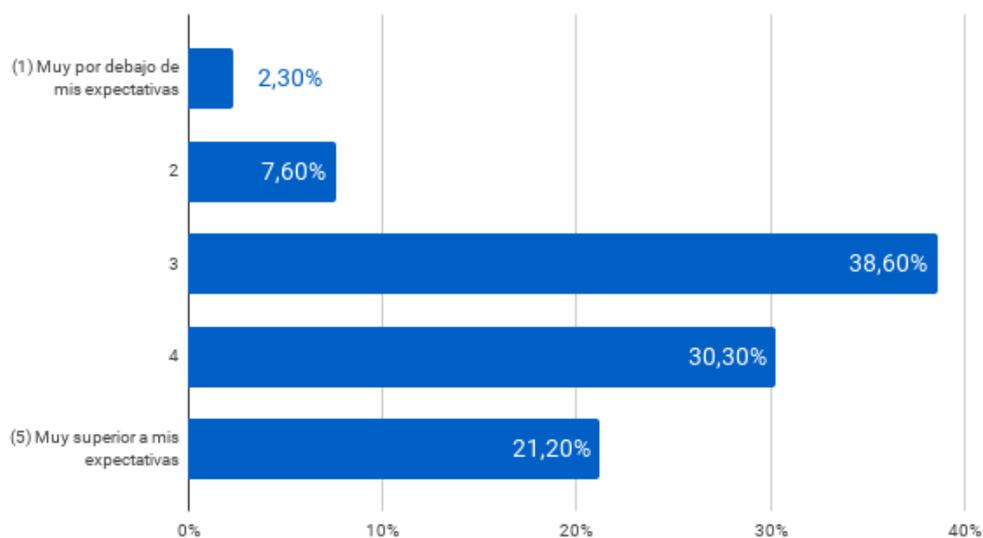
¿Cuándo dejaste de trabajar en plataformas de reparto aproximadamente?



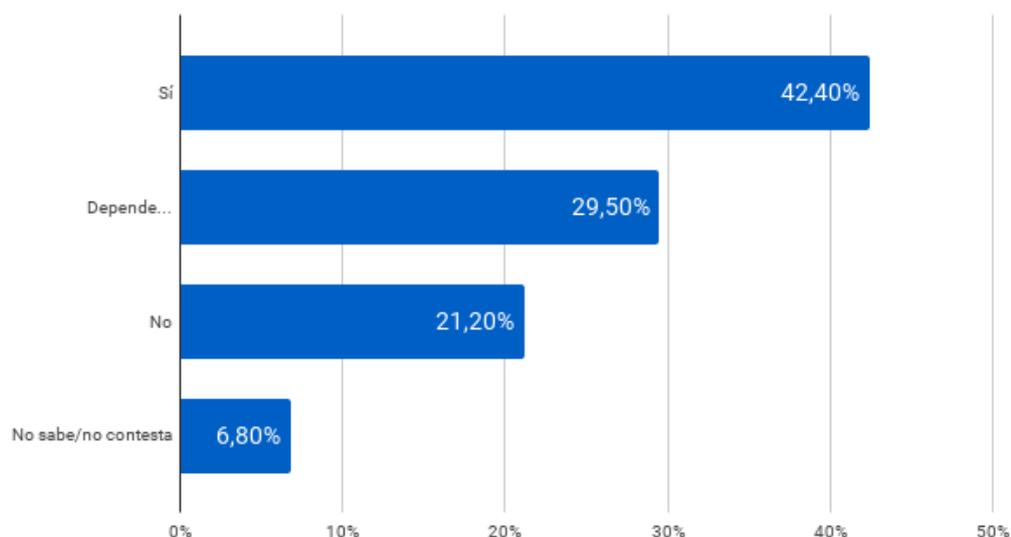
¿Por qué dejó de trabajar en plataformas de reparto?



¿Cómo resultó el trabajo en plataformas en relación a sus expectativas?



¿Volvería a trabajar en las plataformas?



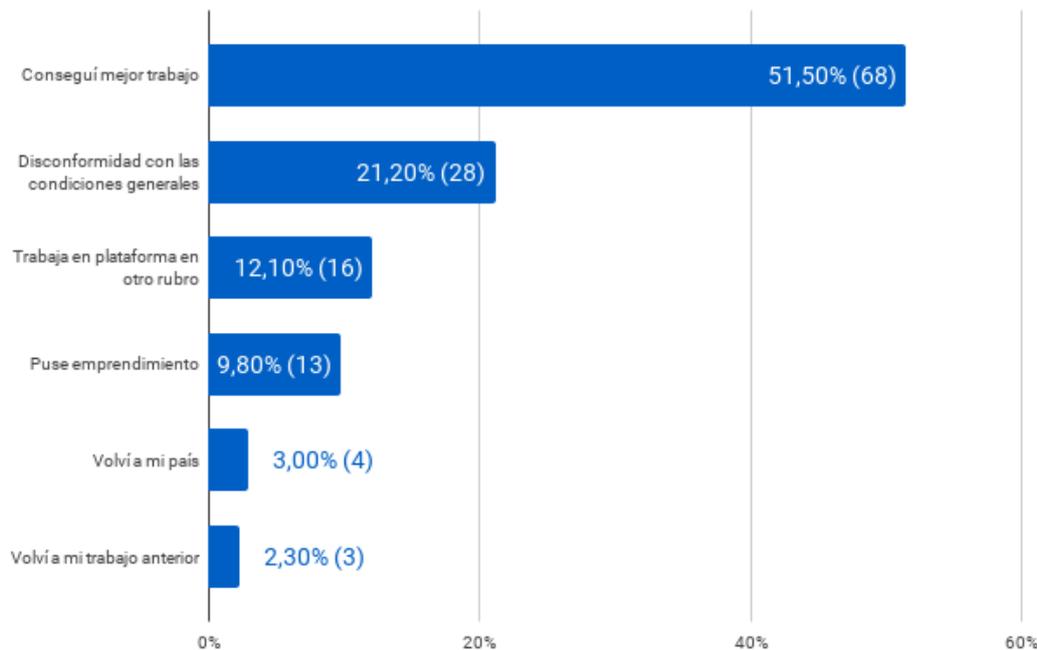
Fuente: "Segunda encuesta a trabajadores y trabajadoras de plataformas de reparto CABA 2022". N-132.

En sintonía con la recuperación del nivel de empleo, se advierte que muchas/os de quienes trabajaban en las plataformas de reparto durante la pandemia encontraron otras fuentes de ingreso, una vez relajadas las medidas de confinamiento.

Por otro lado, casi un cuarto de las y los trabajadores dejaron las plataformas hace aún más tiempo (entre un año y medio o dos), es decir, mientras estaba vigente el decreto del ASPO, y es menor el número de trabajadores/as que abandonó la actividad en un tiempo reciente al momento de aplicación de la encuesta.

Gráfico 24:

¿Por qué dejó de trabajar en plataformas de reparto?



Fuente: "Segunda encuesta a trabajadores y trabajadoras de plataformas de reparto CABA 2022". N=132.

A fin de obtener mayor información sobre el abandono del trabajo en las plataformas de reparto, se solicitó a los y las encuestados que indiquen los motivos que provocaron esa decisión. Según las respuestas obtenidas, más de la mitad señaló que se trasladó hacia lo que consideran un trabajo mejor, número que es coincidente con quienes cambiaron de trabajo una vez que se relajaron las medidas de restricción y hubo una reactivación económica. Por otro lado, un quinto de las y los trabajadores abandonó las plataformas por disconformidad con las condiciones generales de trabajo, aspecto que analizaremos con más detalle luego.

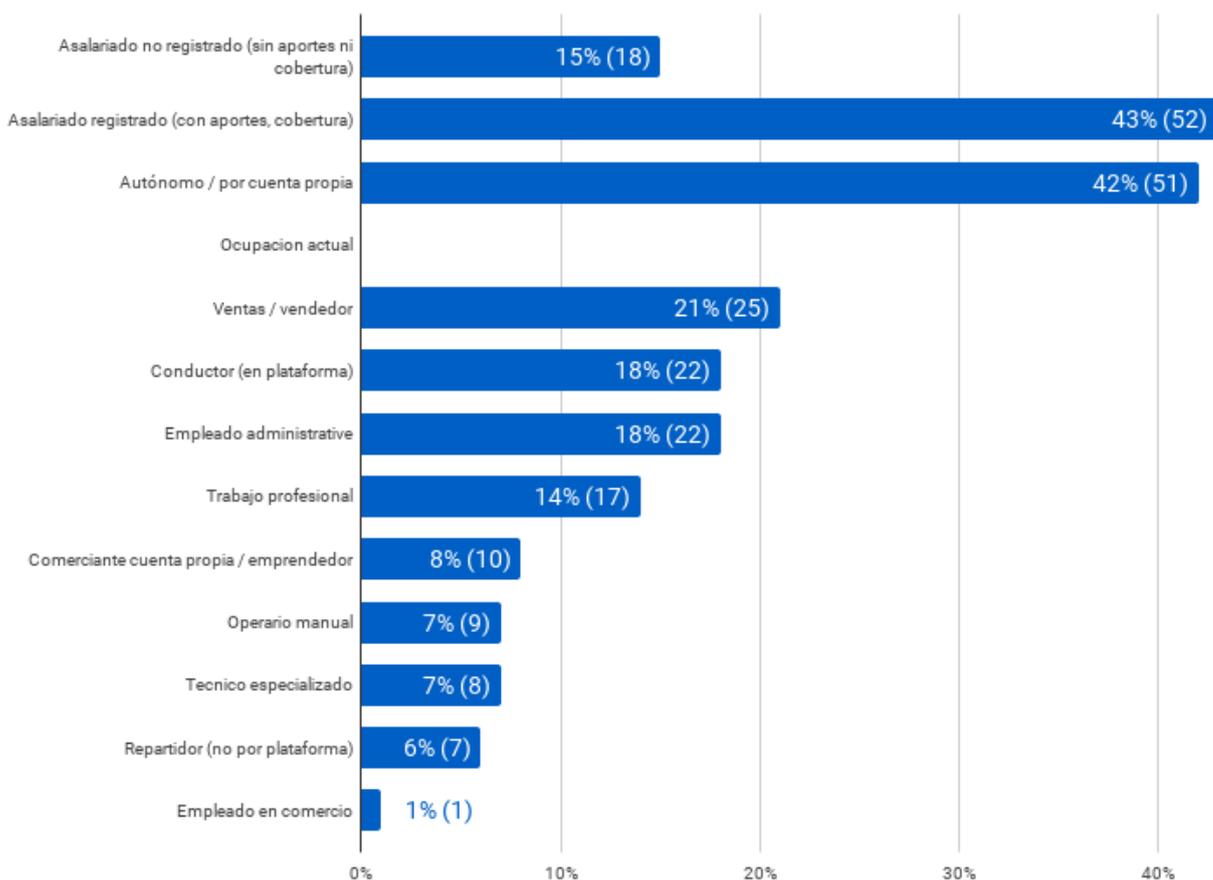
Más allá de la existencia de un núcleo duro de repartidoras/es que tiene gran antigüedad en las plataformas (mínimo dos años, según la muestra de esta encuesta), las bajas barreras de ingreso y egreso en estas empresas habilitan que este trabajo pueda constituirse en un punto de tránsito en las trayectorias laborales de las y los trabajadores, máxime en contextos de gran inestabilidad como los que caracterizan al mercado laboral argentino. Así, esta actividad funciona como un refugio transitorio para quienes no acceden a otros trabajos, un eventual complemento de ingresos, un "ensayo" (se puede probar y renunciar rápidamente si resulta muy por debajo de las expectativas), o una alternativa siempre a mano, a la que se puede apelar por periodos transitorios, ya que la opción de volver a las plataformas, no tiene mayores costos. Las respuestas

acerca de la perspectiva de volver a esta actividad van en esta línea, según veremos más adelante.

Con el objetivo de analizar las trayectorias de estas/os trabajadoras/es, a quienes ya no trabajan en una plataforma de reparto se les consultó si, al momento de realizar la segunda encuesta, en agosto de 2022, tenían otro trabajo. Los resultados son contundentes en este punto: casi la totalidad (92%) se encuentra trabajando en un empleo diferente. Ahora bien, ¿cómo es su condición laboral en ese empleo? ¿Se trata de otro trabajo no registrado?

Gráfico 25:

En este trabajo, ¿cómo es su condición laboral?



Fuente: "Segunda encuesta a trabajadores y trabajadoras de plataformas de reparto CABA 2022". N-121.

Según se observa en el gráfico 25, el 43% del colectivo que abandonó las plataformas de reparto pasó a ser asalariado registrado, es decir, con aportes y coberturas, mientras que una porción similar se declara autónomo o cuentapropista. Estos números contrastan con la presunción de la existencia de un núcleo de trabajadores que tiene movilidades precarias, esto es, que en su trayectoria laboral transitan por distintos empleos precarios, uno de ellos el de plataformas.

Tabla 7:
Condición laboral en el nuevo trabajo, según nacionalidad

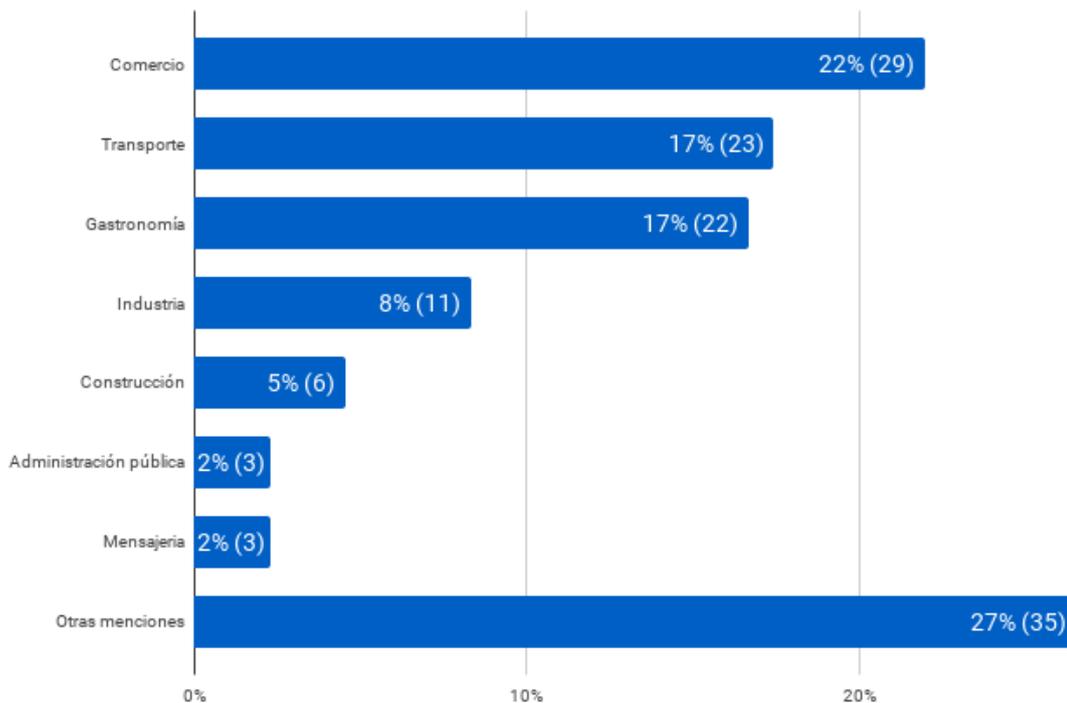
Nacionalidad	Asalariado no registrado (sin aportes ni coberturas)	Asalariado registrado (con aportes, coberturas)	Autónomo / cuentapropista
Argentina	11%	26%	63%
Venezolana	16%	54%	30%
Otras nacionalidades	50%	38%	12%

Fuente: "Segunda encuesta a trabajadores y trabajadoras de plataformas de reparto CABA 2022". N-121.

Al analizar la nueva inserción laboral de quienes ya no están en el sector de las plataformas de reparto, según algunas variables sociodemográficas, se observan ciertas inflexiones considerando la nacionalidad de quienes responden. Así, quienes más ampliamente migraron hacia trabajos autónomos o por cuenta propia son los/as trabajadores/as nativos/as (63%), mientras que, entre las personas venezolanas, más de la mitad (54%) consiguió trabajos como asalariados formales. Es muy probable que esta tendencia hacia un trabajo registrado y protegido por parte de las personas venezolanas tenga relación con su alto nivel de estudios formales. Una hipótesis posible es que esta población que llegó a Argentina antes de la pandemia, expulsada por la crisis en su país de origen, encontró en las plataformas un ingreso inmediato por debajo de sus calificaciones, dándose un proceso de desclasamiento (Pedone y Mallimaci, 2019), con el tiempo pudo realizar los trámites y desplegar las relaciones necesarias para poner en valor sus credenciales formativas. Como contraparte, las/os trabajadoras/es de otras nacionalidades (un número menor) son quienes en mayor medida pasaron a otros trabajos no registrados.

Gráfico 26:

¿En qué sector o actividad desarrolla su ocupación actual?



Fuente: "Segunda encuesta a trabajadores y trabajadoras de plataformas de reparto CABA 2022". N=121. Las respuestas agrupadas en "otras menciones" son más vagas y heterogéneas y no puede inferirse el sector.

¿A qué sectores migraron estos trabajadores y trabajadoras? Los tres sectores de mayor recepción fueron comercio (22%), transporte (17%) -dentro del que se incluye las plataformas de movilidad de pasajeros, produciéndose así un movimiento inter-plataformas-, y gastronomía (17%), sectores que se reactivaron tras la salida de la pandemia. En mucho menor medida se observan movimientos hacia el sector de la industria, la administración pública o la mensajería (no por plataforma).

Si se comparan los sectores de actividad a los que esta/os trabajadoras/es migraron con los sectores de los que provienen quienes aún siguen trabajando en ellas, observamos que, en buena medida, se desplazan entre los mismos sectores¹⁴. En ambos casos, las actividades más gravitantes son comercio y gastronomía, y en menor medida las actividades administrativas y la industria. Una hipótesis posible es que, al menos para ciertos grupos, puede darse una circulación alrededor de estos sectores de actividad, en función de las dinámicas del mercado de trabajo, siendo que comercio y gastronomía se vieron muy afectados por la pandemia y, una vez finalizada, experimen-

¹⁴ Cabe recordar aquí que analizamos trayectorias ocupacionales en el corto plazo, por eso, a ambos grupos se realizaron preguntas diferentes. A quienes continúan trabajando en las plataformas se les preguntó en forma retrospectiva, ¿en qué sector trabajaba antes de ingresar en las plataformas? Mientras que, al grupo que migró hacia otras actividades, la pregunta fue prospectiva, ¿en qué sector trabaja actualmente?

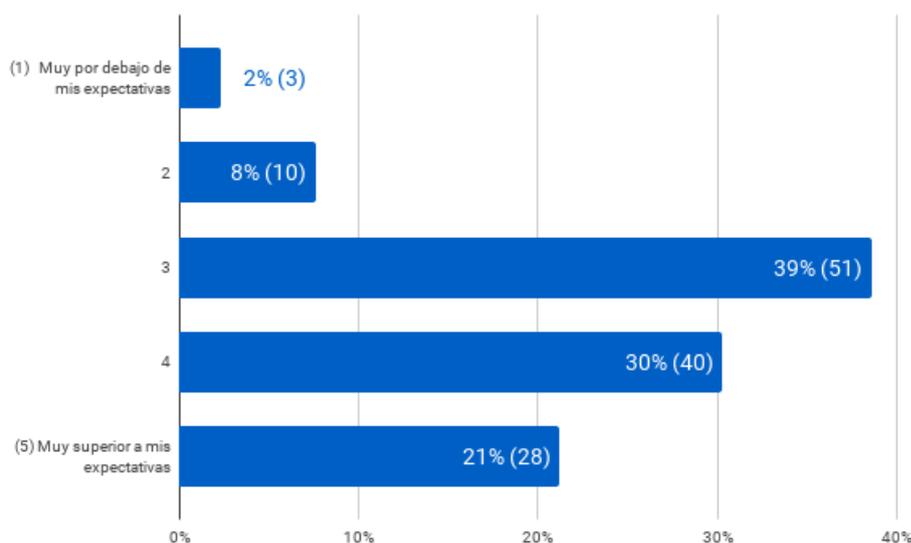
taron una reactivación laboral¹⁵. Además, estos sectores forman parte del ecosistema del reparto, lo que facilitaría a las/os trabajadoras/es moverse entre actividades afines.

4.2. Representaciones sobre el trabajo en plataformas de reparto

Finalmente, incorporamos un bloque de preguntas destinadas a quienes no trabajan más en las plataformas sobre sus representaciones acerca del trabajo, es decir, los sentidos construidos sobre su experiencia laboral, tanto en aquel trabajo como en el nuevo. Tal como se presentó en el caso de quienes continúan trabajando en las plataformas de reparto, a este colectivo se le consultó por la relación entre sus expectativas y la experiencia concreta. Eso que esperaban del trabajo de plataformas, ¿se cumplió? Además, aprovechando la herramienta del panel, contrastamos las dimensiones consideradas como positivas y negativas del trabajo de plataformas en 2022 con relación a 2020. A priori, se puede presumir que haber dejado las plataformas implicaría una mirada negativa sobre ellas. Pero ¿esta preunción se verifica? Por su parte, el análisis de estos datos permite describir la construcción de sentidos en términos relativos, específicamente, en comparación con el nuevo trabajo al que migraron. ¿Qué ventajas encuentran estos/as trabajadores/as en estos nuevos trabajos con relación al de plataformas? ¿Volverían a trabajar en las aplicaciones o se trató de una experiencia cuya caducidad está dada por el pasaje hacia otro trabajo?

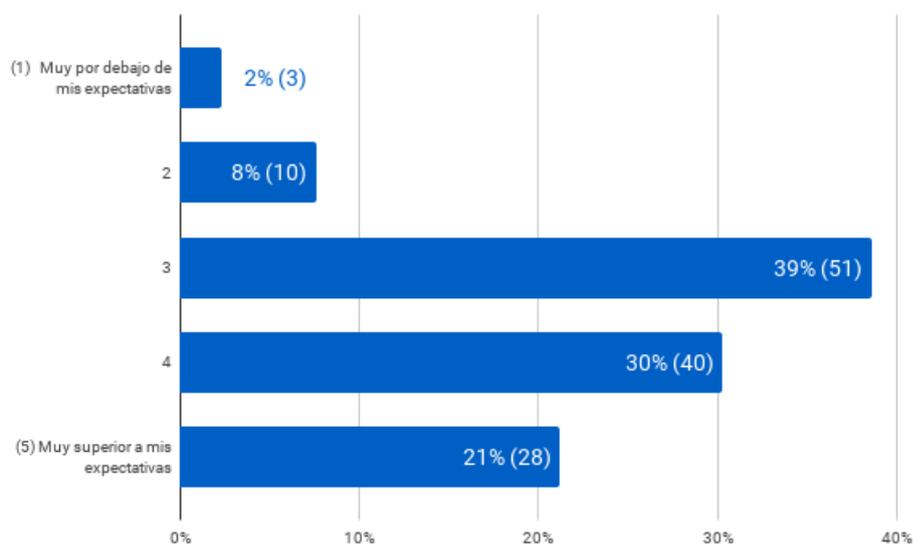
Gráfico 27:

¿Cómo resultó el trabajo en plataformas en relación con sus expectativas?



15 Según datos del Ministerio de Trabajo de la Nación, el empleo asalariado registrado en el sector Hoteles y restaurantes atravesaba una fase contractiva antes de la pandemia que se profundizó con el inicio de la emergencia sanitaria. A partir de julio de 2021, el sector inició un proceso ininterrumpido de crecimiento que le permitió recuperar el empleo perdido durante la pandemia. En el caso de Comercio, como resultado de experimentar un crecimiento continuo desde enero de 2021, en septiembre de 2022 el nivel de empleo formal del sector superó al observado previo comienzo de la pandemia (febrero 2020) en un 5,2%. https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/trabajoregistrado_2209_informe.pdf

¿Volvería a trabajar en las plataformas?

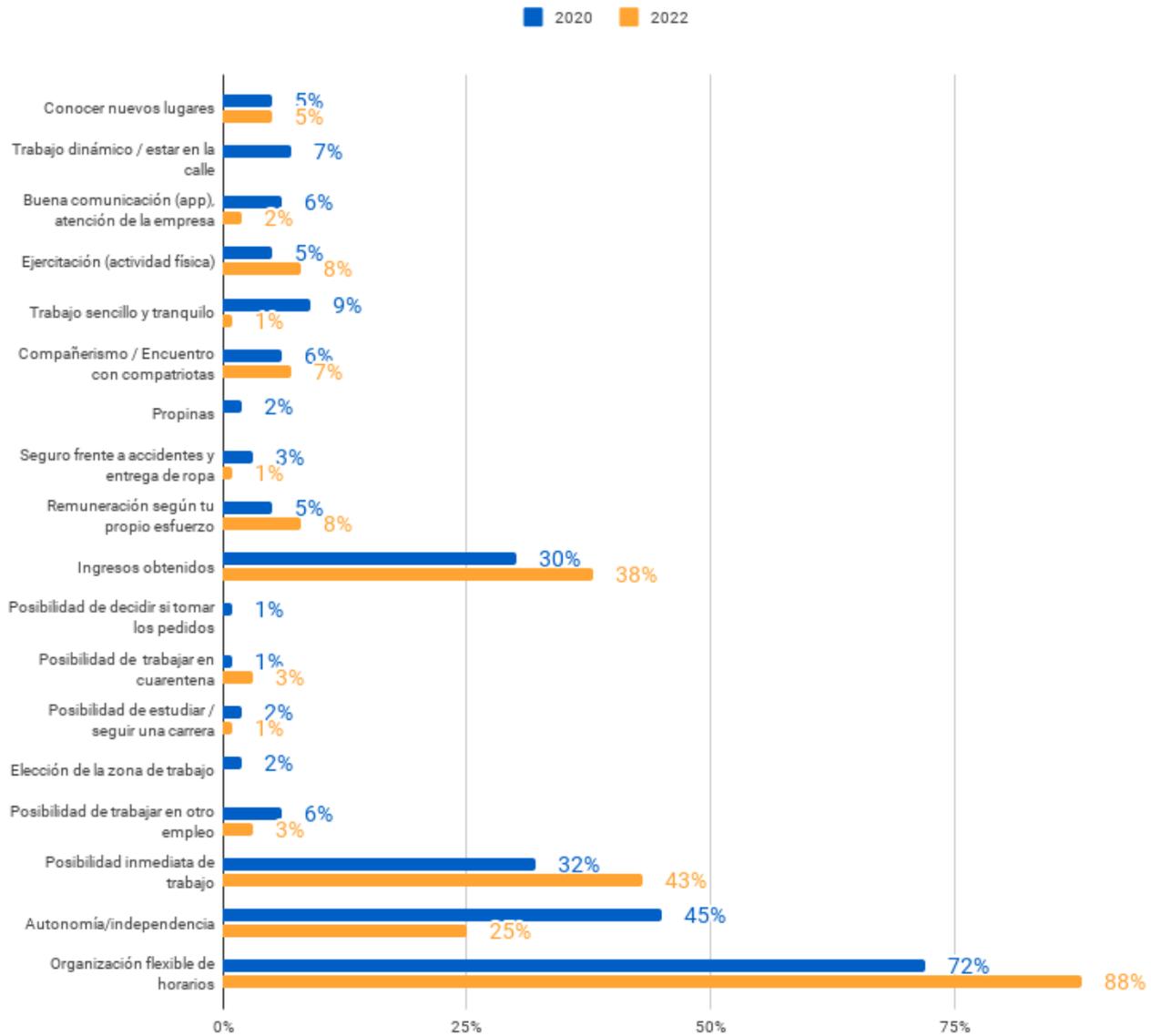


Fuente: "Segunda encuesta a trabajadores y trabajadoras de plataformas de reparto CABA 2022". N=132.

A quienes ya no trabajan en una plataforma de reparto también se les solicitó que realicen una evaluación de su experiencia, teniendo en cuenta sus expectativas antes de ingresar. Así, un primer dato destacable es que sólo uno de cada diez encuestados/as considera que el trabajo en las aplicaciones de reparto estuvo por debajo de sus expectativas (niveles 1 y 2), mientras que la mayoría de las personas lo ubica por encima (niveles 4 y 5) o en niveles medios, es decir, habría una concordancia entre lo que esperaban de ese trabajo y lo que, finalmente, resultó. En estos balances, seguramente, gravitan fuertemente los aspectos que son valorados como positivos de aquel trabajo.

Gráfico 28:

Características positivas del trabajo en plataformas de reparto, según quienes no continúan trabajando en el sector. Comparación 2020-2022



Fuente: Elaboración propia en base a la primera y "Segunda encuesta a trabajadores y trabajadoras de plataformas de reparto CABA 2022". N-132. Pregunta abierta codificada en respuestas múltiples, motivo por el cual los porcentajes, calculados sobre el total de casos de cada subuniverso, no suman 100.

¿Qué valoran del trabajo en las plataformas aquellas personas que ya no se desempeñan en la actividad? Visto en perspectiva, en este grupo se incrementó el porcentaje que menciona como característica positiva la flexibilidad horaria (mencionado por el 88% de las personas encuestadas, 16 puntos más que en 2020), números casi idénticos a los de quienes continúan trabajando en las plataformas (ver tabla 3 en

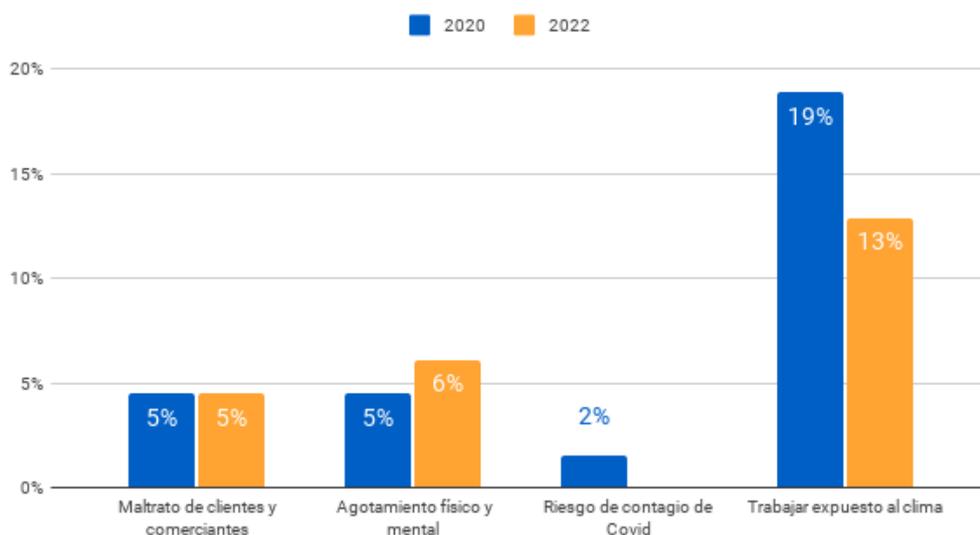
anexo). En este sentido, este rasgo, observado en distintas temporalidades y por parte de distintos sujetos, sigue siendo el más atractivo de las plataformas de reparto para las y los trabajadores.

Asimismo, quienes ya no trabajan más en las plataformas también valoran en mayor medida que antes el nivel de ingresos (porcentaje que se incrementó casi 10 puntos). En este aspecto, surgen ciertas diferencias al comparar con quienes continúan en las plataformas, entre quienes se incrementó mucho más la valoración de los ingresos obtenidos (casi se duplicó entre 2020 y 2022). Además, se destaca, entre el colectivo que abandonó la actividad de reparto a través de aplicaciones, el incremento en la valoración de la posibilidad inmediata de trabajo (13% más), aspecto que no aparece entre quienes continúan y que puede emerger como una característica valorada en perspectiva para quienes se insertan en otras actividades que presentan ciertas barreras de ingreso y que implican, posiblemente, competir con otras/os aspirantes por el puesto de trabajo.

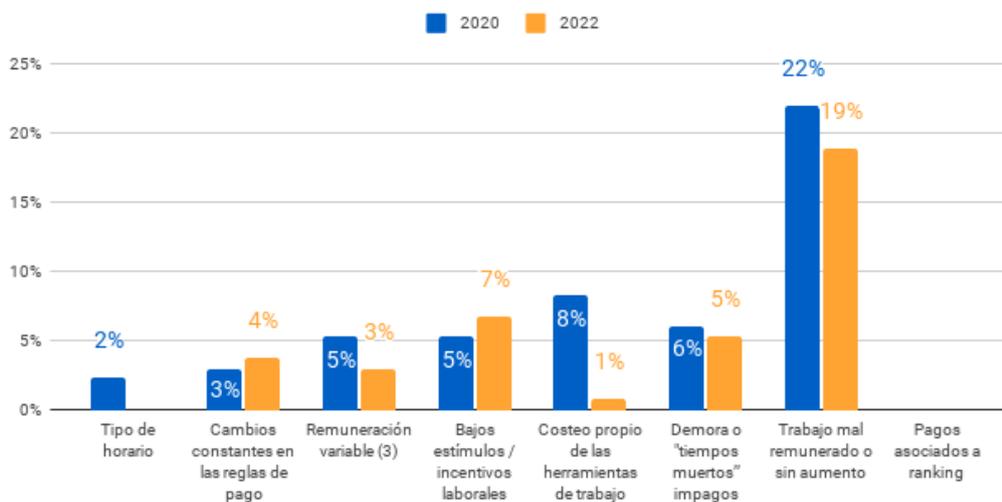
Gráfico 29:

Características negativas del trabajo en plataformas de reparto, según quienes no continúan trabajando en el sector. Comparación 2020-2022

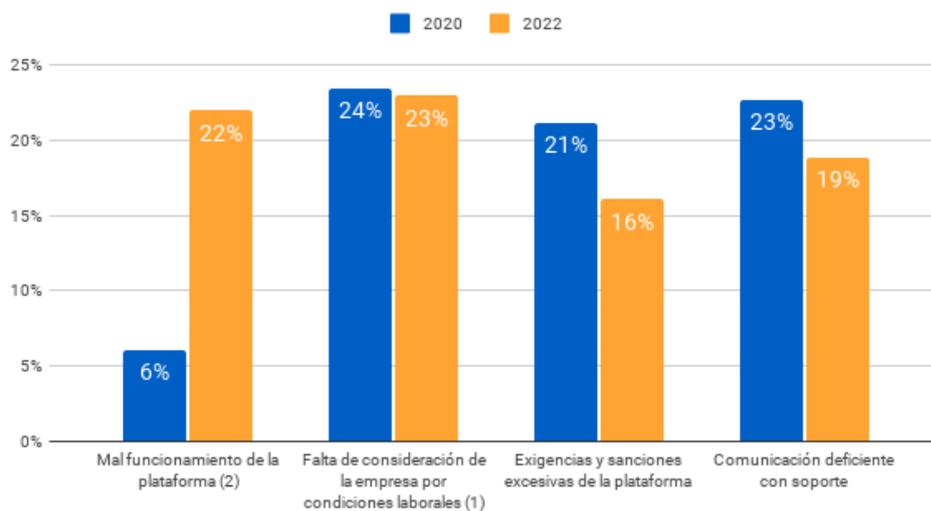
Menciones referidas al aspecto de desgaste físico o psico social



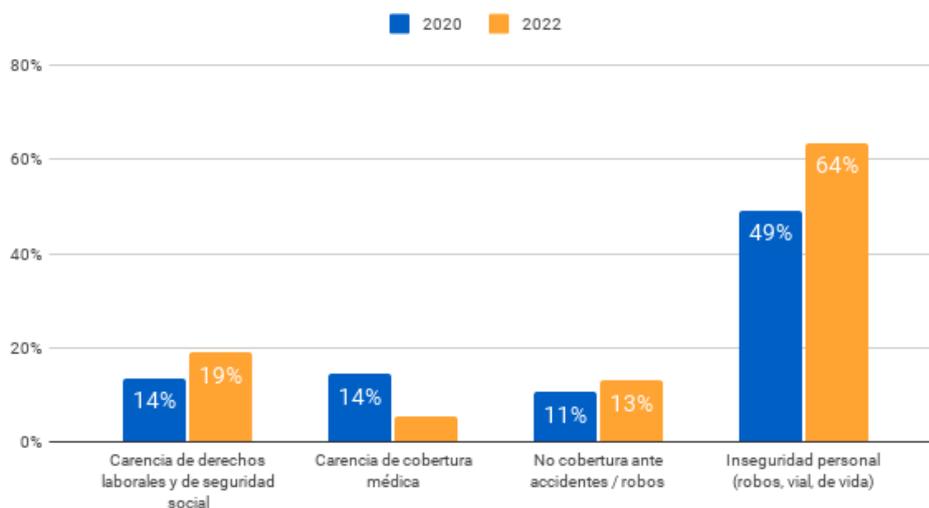
Menciones relativas a la remuneración o rendimiento del trabajo



Menciones referidas a la plataforma, funcionamiento y requisitos



Menciones en relación a la inseguridad en el ámbito callejero y la carencia de derechos



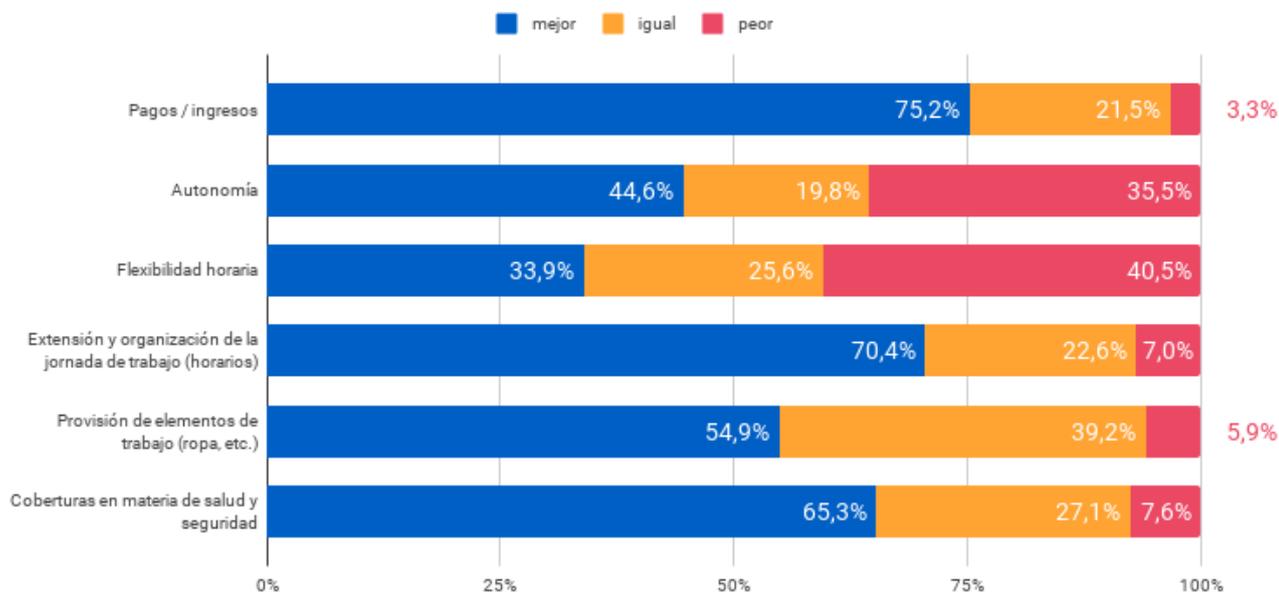
Fuente: Elaboración propia en base a la primera y "Segunda encuesta a trabajadores y trabajadoras de plataformas de reparto CABA 2022". N=132. Pregunta abierta codificada en respuestas múltiples, motivo por el cual los porcentajes, calculados sobre el total de casos de cada subuniverso, no suman 100.

Para completar el análisis de las valoraciones realizadas por los/as trabajadores/as sobre su paso por las plataformas de reparto se requirió que, además, identifiquen las características negativas. En esa línea, y como contraparte, entre quienes dejaron de trabajar a través de aplicaciones se evidencia un incremento sustantivo (del 15%) de las menciones asociadas con la inseguridad que se sufre en este tipo de empleo (robos, accidentes), aspecto que, si bien también es prevalente entre quienes sí continúan trabajando en el sector, no ascendió (esa mención entre quienes siguen trabajando llega al 45% tanto en 2020 como en 2022, ver tabla 4 con datos comparados en el anexo). Asimismo, quienes migraron a otros trabajos aumentaron levemente su malestar con respecto a la carencia de derechos y regulaciones laborales. Es posible inferir que quienes dejaron este trabajo por haber encontrado uno mejor, identifican en el nuevo empleo una mejora respecto a esas características, sobre todo en lo que refiere a la seguridad. Tal como señalamos antes, el trabajo de reparto se caracteriza por altos niveles de inseguridad, debido a que se desarrolla en las calles, en horarios nocturnos, bajo presión, con riesgos de tránsito y muchas veces en condiciones climáticas adversas, sin mayores regulaciones, cuidados y coberturas por parte de las empresas, todo lo que contribuye a incrementar los riesgos de accidentes e inseguridad.

A fin de profundizar en esas interpretaciones sobre las valoraciones del trabajo de plataformas con relación al nuevo trabajo, avanzamos en la comparación específica de sentidos sobre ambos trabajos. Para eso, se solicitó a las personas encuestadas que califiquen en términos de mejor, peor o igual una serie de aspectos que, en base a conocimientos previos, sabemos que forman parte de las dinámicas de trabajo en las plataformas y que resultan relevantes para las y los trabajadores. Adaptamos el modo en que enunciamos cada uno de esos aspectos en el cuestionario para que resulte pertinente tanto para el trabajo de plataformas como para el que no lo es.

Gráfico 30:

En relación con los siguientes aspectos, el trabajo actual en comparación con el trabajo de plataformas es (mejor, peor o igual) ...



Fuente: "Segunda encuesta a trabajadores y trabajadoras de plataformas de reparto CABA 2022". N-121.

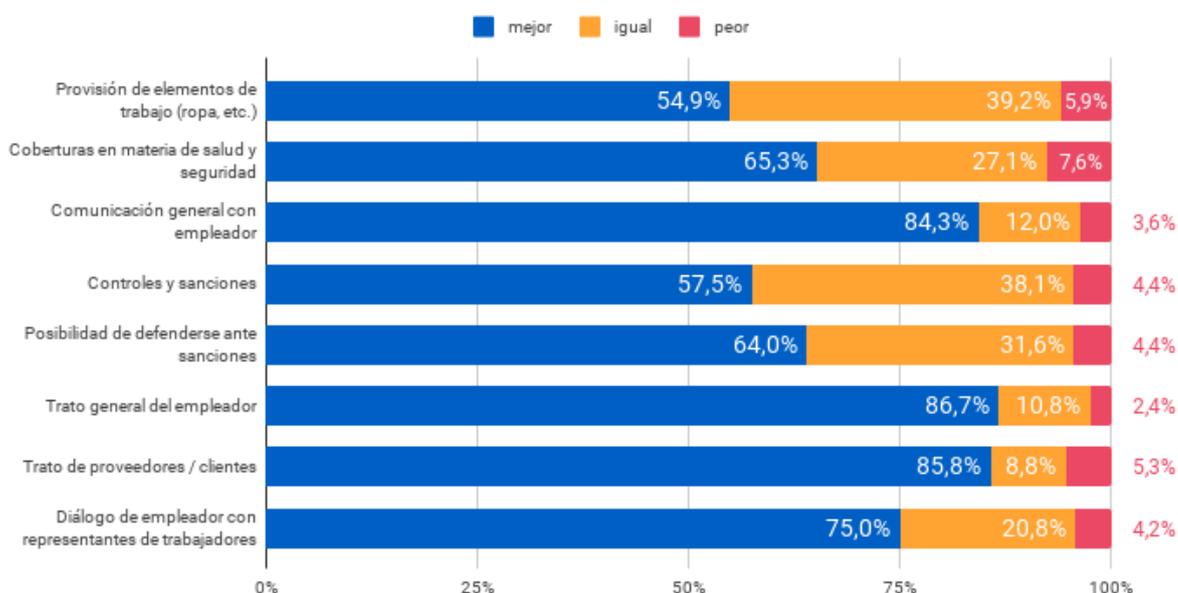
En el gráfico 30 se muestran los resultados de la valoración que realizan quienes ya no se desempeñan en la actividad de plataformas de reparto sobre algunos aspectos del trabajo, comparando su trabajo actual con el anterior. Así, respecto a la dimensión ingresos y condiciones generales de trabajo, se advierte que estas personas consideran que su situación actual en el nuevo trabajo es mejor, fundamentalmente, se destacan los ingresos (75%), las coberturas de salud y seguridad (65%) y la extensión y organización de la jornada de trabajo (70%). Estas apreciaciones resultan comprensibles si tenemos en cuenta que el trabajo en plataformas es sumamente precario frente a la concepción de un trabajo de calidad que cumpla, por ejemplo, con la norma mínima de la seguridad social establecida por la Organización Internacional del Trabajo. También resulta comprensible si consideramos que quienes dejaron el trabajo de plataformas lo hicieron, en su mayoría, porque, según advierten, consiguieron un trabajo mejor, y que muchos de ellos pasaron a ser asalariados registrados, esto es, con todos los derechos de la seguridad social.

Por otro lado, se observa que la llamada "flexibilidad horaria" es la única dimensión descrita por un porcentaje levemente mayoritario de encuestados/as (40%) como peor en el nuevo trabajo. Esta apreciación, sin embargo, resulta contradictoria con la valoración positiva de la extensión y organización de la jornada laboral en el nuevo trabajo (presumiblemente más "rígida"). Queda pendiente ahondar en el análisis sobre el

significado atribuido por estas/os trabajadoras/es a la idea de flexibilidad horaria que, si bien es destacada en forma recurrente, al mismo tiempo, y evaluada en un contexto más amplio (en este caso, en paralelo con la valoración de la organización de la jornada laboral), tiene ciertos rasgos de formulación repetida o "latiguillo" sobre las bondades del trabajo ofrecidas por las plataformas de reparto.

Gráfico 31:

En relación con los siguientes aspectos, el trabajo actual en comparación con el trabajo de plataformas es (mejor, peor o igual)...



Fuente: "Segunda encuesta a trabajadores y trabajadoras de plataformas de reparto CABA 2022". N=121.

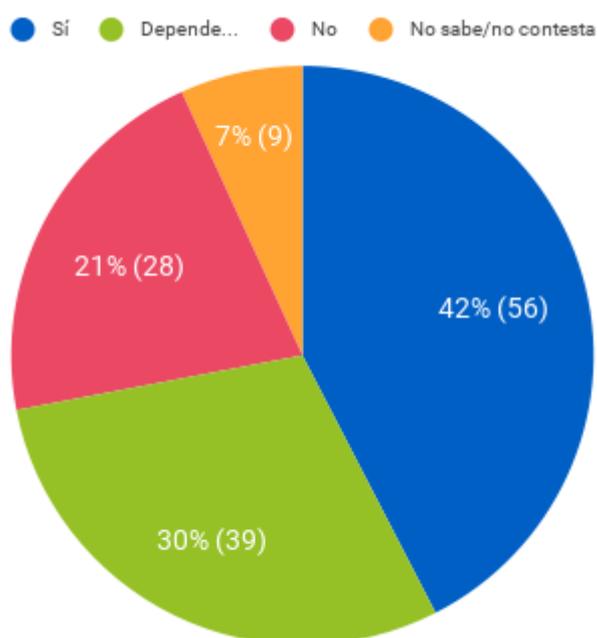
Al mismo tiempo, comparamos la evaluación realizada por el colectivo que ya no se desempeña en el sector de las plataformas de reparto sobre ciertos aspectos concernientes a la denominada "gestión algorítmica", propia de las plataformas de trabajo. Entre las características centrales de esta gestión se encuentran la interacción de los/as trabajadores/as con un sistema, en lugar de con personas, y la implementación automática de decisiones, que suele generar opacidades y arbitrariedades (Möhlmann y Zalmanson, 2017; Haidar, Diana Menéndez y Arias, 2020).

Así, los resultados de la segunda encuesta evidencian una valoración general más positiva del nuevo trabajo respecto al realizado anteriormente en las plataformas de reparto en aquellas dimensiones del trabajo y las relaciones laborales vinculadas con la toma de decisiones empresariales, las dinámicas de comunicación con empleadores, el diálogo entre las partes, las posibilidades de defensa frente a sanciones y, en

términos generales, el trato humano. Estas percepciones pueden entenderse al tener en cuenta que la gestión algorítmica y la deshumanización del trabajo, de la mano de la tecnología digital, son causa de gran malestar entre las y los trabajadores y fue señalado como uno de los motivos por los que el trabajo de plataformas se ubicó para este grupo por debajo de las expectativas, según vimos anteriormente. En esta dirección, es notorio un regreso a la valoración de las formas de gestión del trabajo más tradicionales, al menos para una parte sustantiva del colectivo de trabajadoras/es que pasaron por el trabajo de plataformas. Teniendo en cuenta todas estas valoraciones en perspectiva, preguntamos finalmente a quienes migraron a otros trabajos si volverían a las plataformas.

Gráfico 32:

¿Volvería a trabajar en las plataformas?

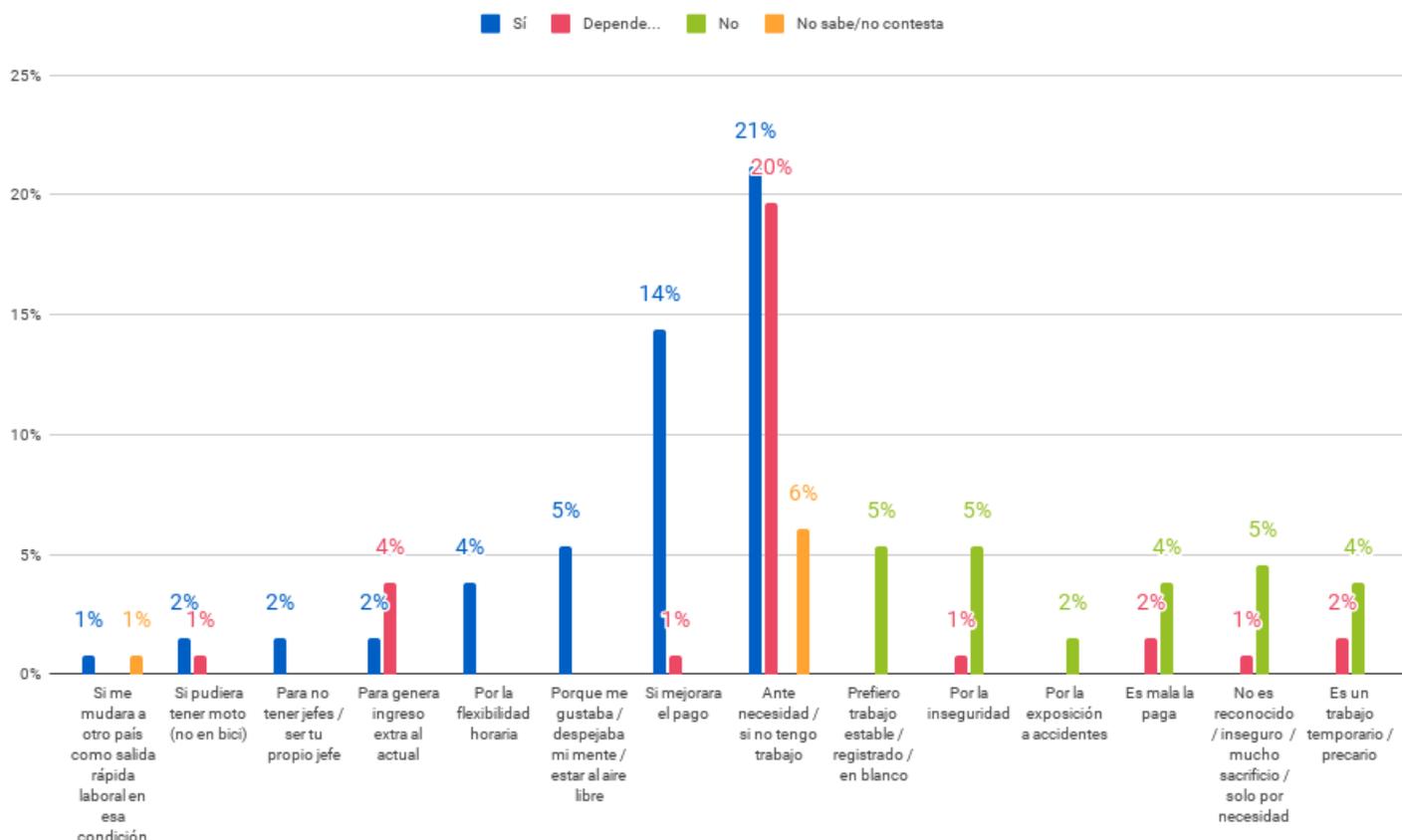


Fuente: "Segunda encuesta a trabajadores y trabajadoras de plataformas de reparto CABA 2022". N=132.

En principio, resulta llamativo, a la luz de la valoración mucho más positiva del trabajo actual respecto del de plataformas, que sólo uno de cinco encuestados/as responde de forma contundente que no volvería a trabajar en esta actividad, mientras que un número no desdeñable, cuatro de cada diez, sí lo haría, y un tercio lo consideraría. A fin de obtener mayor información para analizar esas respuestas, se solicitó a quienes ya no trabajan en las plataformas de reparto que indiquen los motivos por los que volverían, o no, al sector.

Gráfico 33:

¿Por qué volvería / no volvería / consideraría volver a trabajar en las plataformas de reparto?



Fuente: "Segunda encuesta a trabajadores y trabajadoras de plataformas de reparto CABA 2022". N-132.

Quienes manifestaron que volverían a trabajar en las plataformas de reparto señalan, sobre todo, que lo harían ante una necesidad, en caso de no tener trabajo (21%) o si pudieran hacerse de mejores ingresos (14%). La necesidad es mencionada, también, por un porcentaje similar (20%) de quienes responden "depende", es decir que, en ambos casos, las plataformas se presentan como una opción laboral inmediata o factible de realizar en caso de no contar con otra fuente de ingresos. Por su parte, las respuestas de quienes no volverían a la actividad son más heterogéneas, concentran pocas menciones, y, en general, refieren a que el trabajo de plataforma es precario, no reconocido o valorado, expuesto a accidentes o inseguridad, frente a lo cual se prefiere un empleo registrado.

Retomando un argumento ya esgrimido, en el contexto de un mercado laboral fragmentado e inestable como el que caracteriza a Argentina, la alternativa de volver a trabajar en las plataformas frente a una eventual pérdida de empleo, y dadas sus bajas

barreras de entrada, aparece como un recurso muy accesible para trabajadoras/es que ya poseen experiencia en la actividad y saben cómo realizarla. En esta dirección, se advierte, una vez más, que junto con un núcleo duro que se profesionaliza en este trabajo (con más de tres años de antigüedad, jornadas de trabajo extensas y exclusividad), otra parte de la población lo tiene como un estadio transitorio en su trayectoria laboral. Encontrar el mejor modo de contener a esta diversidad de trayectorias y representaciones forma parte de los desafíos para regular la actividad.

Reflexiones finales

5.



Las plataformas de reparto se han expandido durante el último lustro en la Ciudad de Buenos Aires y otras urbes de Argentina. Este proceso se potenció durante la pandemia, cuando a fin de garantizar la reproducción social, el reparto fue declarado un servicio esencial. En esos meses, consumidores y locales gastronómicos se volvieron más dependientes del servicio provisto por las plataformas digitales, y las y los trabajadores que habían perdido o mermado sus ingresos encontraron en esta actividad un refugio laboral. En ese contexto, además, se produjo una mayor concentración del mercado de las plataformas de reparto: de las cuatro principales empresas que operaban, permanecieron dos, Rappi y PedidosYa.

Esa expansión, sin embargo, no se vio acompañada de una mejora en las condiciones de trabajo de las y los repartidores, quienes aún no cuentan con los derechos laborales básicos: ingresos mínimos, cobertura de salud, previsión social, riesgos del trabajo, etc. Las plataformas, habiendo pasado la pandemia y gobiernos de distinta pertenencia partidaria, siguen sin reconocer la identidad trabajadora de quienes reparten, a quienes llaman eufemísticamente "colaboradores/as".

En esta investigación nos propusimos identificar y analizar las continuidades y transformaciones producidas entre la pandemia y la post pandemia (2020-2022) en las y los

repartidores respecto a dos dimensiones específicas: las trayectorias laborales y las representaciones construidas sobre el trabajo en las plataformas. El análisis de cada una de esas dimensiones nos permitió discutir dos premisas: i) una asociada al mercado de trabajo, que supone la existencia de una "movilidad precaria" de un grupo de personas que recorrerían trayectorias ocupacionales de precariedad, donde el trabajo de plataformas sería un hito más en un derrotero de empleos precarios, ii) otra vinculada con las subjetividades, que interpreta a la valoración realizada por las y los trabajadores sobre la flexibilidad horaria y autonomía en el trabajo de plataformas como una suerte de engaño o autoengaño, producto de la penetración del discurso corporativo.

Para abordar ambas dimensiones utilizamos una metodología cuantitativa longitudinal, la encuesta panel, que esperamos complementar en una próxima instancia con entrevistas en profundidad. Los dos subgrupos identificados en esta encuesta (quienes en 2022 siguen trabajando en plataformas y quienes no lo hacen más) aportaron datos complementarios para reflexionar sobre la supuesta existencia de una movilidad precaria y una población trabajadora engañada.

En primer lugar, respecto a las trayectorias laborales, advertimos que tanto quienes continúan trabajando en las plataformas como quienes se fueron, no están insertos en un recorrido invariable de empleo precarios. Por el contrario, la mayoría de las repartidoras/es, antes de trabajar en las plataformas, eran asalariados registrados o cuentapropistas, al tiempo que la mayoría de quienes pasaron a tener otros empleos luego de las plataformas también lo hicieron como trabajadoras/es formales o por cuenta propia. De modo tal que, más que movilidades precarias observamos trayectorias laborales itinerantes de trabajadoras/es que entran y salen de la formalidad / informalidad. Asimismo, se evidencia que para algunas/os de estas/os trabajadoras/es, las plataformas constituyen un refugio transitorio. Este es el caso de una parte de la población argentina y una cantidad significativa de mujeres que se incorporaron a la actividad durante la pandemia, y, previamente, de la población migrante venezolana que encontró en este sector una inserción laboral rápida. Para otro grupo, en cambio, las plataformas pasaron a constituirse en una actividad principal y de larga duración, fundamentalmente para una cantidad sustantiva de migrantes que tendieron a profesionalizarse, esto es: tienen más de tres o cuatro años en las plataformas, este es su único o principal ingreso, trabajan todos los días y durante largas jornadas.

En segundo lugar, sobre las representaciones en torno al trabajo de plataformas identificamos que la valoración realizada por las y los repartidores sobre la flexibilidad en el uso del tiempo y la autonomía, lejos de haberse diluido con el paso del tiempo o al calor de la experiencia cotidiana, tendió a crecer y consolidarse, tanto entre quienes continúan trabajando en la actividad como entre quienes no. Resulta especialmente significativo que estos últimos, es decir, quienes pasaron a tener otros empleos (mu-

chos como asalariados registrados) consideran que su nueva situación laboral es mejor que la que tenían en las plataformas en todos los aspectos (salarios, trato, organización, etc.), con excepción del referido a la flexibilidad horaria. Esta persistencia en la valoración de esta dimensión en todos los grupos da cuenta de la importancia que tiene para estas personas disponer de la herramienta de la libre organización de la jornada de trabajo, aun cuando, en muchos casos, no sea efectivamente utilizada, según indican los datos sobre la cantidad de horas trabajadas. En el caso de quienes continúan en las plataformas, esa valoración de la flexibilidad horaria y autonomía se complementa con una mayor valoración de los ingresos, la cual -dado el sistema de pago a destajo y con bonificaciones definidas por las empresas en un esquema de "ludificación del trabajo"- está sujeta a una intensificación del uso de la fuerza de trabajo.

Asimismo, el paso del tiempo enfatizó de manera disímil las características negativas del trabajo de plataformas, entre quienes continúan en ellas y quienes no. Los primeros indicaron que empeoraron los aspectos asociados al mal funcionamiento de la plataforma (problemas de comunicación, arbitrariedades, todo aquello que se corresponde con los mecanismos propios de la "gestión algorítmica"), mientras que los segundos hicieron mayor alusión a los problemas de inseguridad asociados a este trabajo. Este último problema, aunque trasciende a las plataformas, es amplificado por ellas. Esa situación se origina en el mismo sistema de funcionamiento y ludificación del trabajo mencionado antes, que incita a las y los repartidores a intensificar sus ritmos de trabajo y a hacerlo especialmente en condiciones climáticas adversas y horarios nocturnos "de alta demanda", cuando la exposición a riesgos de robos y violencia es mayor. Por último, en todos los casos, la falta de derechos laborales y coberturas, sobre todo en materia de salud, robos y accidentes, sigue apareciendo como una preocupación latente.

La reconstrucción de estas secuencias de sentidos construidos, así como de las trayectorias ocupacionales de las y los trabajadores de plataformas, aporta elementos para pensar en formas regulatorias que garanticen a esta población los derechos del trabajo, aquellos más tradicionales y otros que quizás no son nuevos, pero hoy se muestran como una bandera irrenunciable: la autonomía y libertad en el manejo del tiempo. Es conocido que, entre la población trabajadora de plataformas de reparto, heterogénea en sus perfiles, dinámicas de trabajo y pareceres, hay un número sustantivo que se niega a la regulación de esta actividad. Quizás habría que ver en esta resistencia, más que un signo de desclasamiento o "derechización" de las/os trabajadoras/es, un temor a perder aquella bandera de la libertad, incluso cuando no estén claros los significados más profundos y los alcances del ejercicio de esa libertad, temas a seguir explorando en futuras investigaciones.

En cualquier caso, el desafío parece estribar en construir y presentar con claridad una propuesta regulatoria que haga valer todos los derechos de la seguridad social junto con el derecho a la autonomía y flexibilidad horaria. Inclusive, sería deseable que esa regulación encuentre las herramientas que puedan contener todos esos derechos sin constreñimientos ni condicionamientos por parte de las plataformas. No hay autonomía posible si las empresas siguen detentando el poder de otorgar premios y castigos discrecionalmente. Con seguridad son las y los propios trabajadores, y sus organizaciones, quienes están en mejores condiciones de expresar cómo es trabajar en una plataforma, cuáles son sus anhelos y aspiraciones. Valga este informe como un aporte para contribuir al debate.



Anexo

6.

Tabla 1:

Sector laboral previo al ingreso a las plataformas de reparto de quienes continúan trabajando en 2022, según perfil sociodemográfico

		Admi- nistra- ción	Comer- cio	Cons- truc- ción	Educa- ción	Gastro- nomía	Indus- tria	Es mi primer trabajo	Otras men- ciones
Género	Masculino	100%	80%	100%	100%	67%	80%	93%	75%
	Femenino		20%			33%	20%	7%	25%
Edad	De 18 a 25 años	50%	26%	25%	34%	17%	60%	13%	
	De 26 a 30 años		27%		33%	17%	40%	48%	100%
	De 31 a 40 años	50%	27%	75%		66%		26%	
	41 o más años		20%		33%			13%	
Nacio- nalidad	Argentina	100%	27%	25%	33%	67%	40%	27%	25%
	Venezolana		53%	50%	67%	33%	20%	60%	50%
	Otras		20%	25%			40%	13%	25%
Nivel educa- tivo	Hasta secundario (medio) incompleto		20%	25%			20%	10%	
	Secundario (medio) completo	50%	53%	25%		33%	40%	17%	25%
	Superior incompleto	50%	7%	25%	33%	17%	40%	27%	50%
	Superior completo		20%	25%	67%	50%		46%	25%

Fuente: "Segunda encuesta a trabajadoras y trabajadores de plataformas de reparto CABA 2022". N=69.

Tabla 2:

Relación entre el trabajo en las plataformas y el trabajo anterior, según condición laboral de la ocupación previa

En ese trabajo, ¿cómo era su condición laboral?	Diría que el trabajo de plataformas en relación al que tenía antes es...			
	Igual	Mejor	Peor	Total
Asalariado no registrado (sin aportes ni cobertura)		37%	57%	31%
Asalariado registrado (con aportes, cobertura)	60%	37%	43%	43%
Autónomo / por cuenta propia	30%	26%		23%
Ninguno	10%			3%
Total	100%	100%	100%	100%

Fuente: "Segunda encuesta a trabajadores y trabajadoras de plataformas de reparto CABA 2022". N=39.

Tabla 3:

Características positivas del trabajo en plataformas de reparto, según quienes continúan y no continúan trabajando en el sector. Comparación 2020-2022

	No continúan trabajando		Continúan trabajando	
	2020	2022	2020	2022
Organización flexible de horarios	72%	88%	74%	88%
Autonomía/independencia	45%	25%	42%	39%
Posibilidad inmediata de trabajo	32%	43%	30%	4%
Posibilidad de trabajar en otro empleo	6%		7%	
Elección de la zona de trabajo	2%		1%	
Posibilidad de estudiar / seguir una carrera	2%	1%	1%	1%
Posibilidad de trabajar en cuarentena	1%	3%	3%	
Posibilidad de decidir si tomar los pedidos	1%		1%	
Estabilidad laboral				4%
Ingresos obtenidos	30%	38%	29%	57%
Remuneración según tu propio esfuerzo	5%		9%	
Seguro frente a accidentes y entrega de ropa	3%	1%	3%	
Propinas	2%		3%	4%
Compañerismo / Encuentro con compatriotas	6%	7%	7%	1%
Trabajo sencillo y tranquilo	9%	1%	3%	
Ejercitación (actividad física)	5%	8%	3%	7%
Buena comunicación (app), atención de la empresa	6%	2%	1%	1%
Trabajo dinámico / Estar en la calle	7%		6%	
Conocer nuevos lugares	5%	5%		3%

Fuente: Elaboración propia en base a la primera y "Segunda encuesta a trabajadores y trabajadoras de plataformas de reparto CABA 2022". N=201.

Tabla 4:

Características negativas del trabajo en plataformas de reparto, según quienes continúan y no continúan trabajando en el sector. Comparación 2020-2022

	No continúan trabajando		Continúan trabajando	
	2020	2022	2020	2022
Maltrato de clientes y comerciantes	1%		5%	5%
Agotamiento físico y mental	1%		5%	6%
Riesgo de contagio de Covid	4%		2%	
Trabajar expuesto al clima	13%	6%	19%	13%
Tipo de horario		6%	2%	
Cambios constantes en las reglas de pago	3%		3%	4%
Remuneración variable	4%		5%	3%
Bajos estímulos / incentivos laborales	6%	1%	5%	7%
Costeo propio de las herramientas de trabajo	1%		8%	1%
Demora o "tiempos muertos" impagos	12%	4%	6%	5%
Trabajo mal remunerado o sin aumento	25%	25%	22%	19%
Pagos asociados a ranking	10%	4%		
Mal funcionamiento de la plataforma	9%	16%	6%	22%
Falta de consideración de la empresa por condiciones laborales	15%	15%	24%	23%
Exigencias y sanciones excesivas de la plataforma	22%	18%	21%	16%
Comunicación deficiente con soporte	22%	18%	23%	19%
Carencia de derechos laborales y de seguridad social	16%	19%	14%	19%
Carencia de cobertura médica	17%	16%	14%	5%
No cobertura ante accidentes / robos	42%	35%	11%	13%
Inseguridad personal (robos, vial, de vida)	45%	45%	49%	64%

Fuente: Elaboración propia en base a la primera y "Segunda encuesta a trabajadores y trabajadoras de plataformas de reparto CABA 2022". N=201.



Referencias bibliográficas

7.

Arias, C.; Diana Menéndez, N. 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>

Arias, C.; Del Bono, A.; Diana Menéndez, N. y Haidar, J. (2022). "Conflictividad laboral en las plataformas de reparto en Argentina. Análisis de publicaciones en redes sociales y medios digitales". Informe del Observatorio de Plataformas de Trabajo, Número 1. CABA: CITRA. ISSN 2953-4682. Disponible en: <https://citra.org.ar/category/observatorio-de-plataformas-de-trabajo/>

Bachoer, L. (2022). La conflictividad laboral en las plataformas digitales. Un acercamiento al caso de los repartidores en la Ciudad de Buenos Aires (2018-2020). *Revista Controversia*, (218), 267-306. <https://doi.org/10.54118/controver.vi218.1253>

Diana Menéndez, N. y Arias, C. (2022). "Las plataformas de reparto en Argentina durante la pandemia: experiencias de organización colectiva e iniciativas de regulación". En Dalle, Pablo (Comp.). *Estructura social de Argentina*

en tiempos de pandemia. Respuestas estatales, experiencias de trabajadoras/es y estrategias colectivas de resistencia en tres sectores estratégicos. CABA: Colección IIGG-Agencia I+D+i, Editorial Imago Mundi, pp. 317-343.

Diana Menéndez, N.; Haidar, J. y Arias, C. (2023). Prácticas organizativas de trabajadores de plataformas de reparto en Argentina. Un análisis desde la teoría de los recursos de poder. *Papers*, 108 (1), e3044. <<https://doi.org/10.5565/rev/papers.3044>>

Elbert, R., y Negri, S. (2022). Tuiteando contra el capital. *Estudios del Trabajo. Revista De La Asociación Argentina De Especialistas En Estudios Del Trabajo (ASET)*, (64). <https://ojs.aset.org.ar/revista/article/view/117>

Godard, F. (1998). "Uso de las historias de vida en las Ciencias Sociales", en T. Lulle, P. Vargas y L. Zamudio (coord.), *Los usos de la historia de vida en las ciencias sociales*. Colombia. Anthropos. Serie II.

González, M. y Garriga, C. (2023). Informe sobre situación del mercado de trabajo N° 11. CIFRA.

Haidar, J. (2020). "La configuración del proceso de trabajo en las plataformas de reparto en la ciudad de Buenos Aires. Un abordaje multidimensional y multi-método (julio / agosto de 2020)". Informe de Coyuntura N° 11, IIGG, octubre 2020: <http://iigg.sociales.uba.ar/2020/10/01/la-configuracion-del-proceso-de-trabajo-en-las-plataformas-de-reparto-en-la-ciudad-de-buenos-aires-un-abordaje-multidimensional-y-multi-metodo/>

Haidar, J. (en prensa). La dimensión olvidada en los estudios sobre trabajo de plataformas: la subjetividad de quienes trabajan. Revista del Colegio de México, DF.

Haidar, J.; Diana Menéndez, N.; Bordarampé, G.; Pérez, M. y Arias, C. (2021). "Las plataformas de reparto en Argentina: entre el cambio de gobierno y la pandemia". Colección #MétodoCITRA, volumen 8. Diciembre 2021. CABA: CITRA. <https://citra.org.ar/metodo-citra-n8/>

Haidar, J. y Pla, J. (2021). ASPO y plataformas de reparto en la CABA. Sus impactos en las dinámicas de trabajo y los trabajadores. Trabajo y Sociedad, N°36, Vol. XXII, Verano 2021, 81-100. <https://www.unse.edu.ar/trabajosociedad/36%20DD%20Haidar%20y%20Pla.pdf>

López, R. (2006). Encuestas de panel T/I, en Comentarios de Seguridad Social N°13, Octubre - Diciembre 2006.

Mato, D. (2001). "Des-fetichizar la 'globalización': basta de reduccionismos, apologías y demonizaciones, mostrar la complejidad y las

prácticas de los actores". En Mato, Daniel (coord.) *Estudios latinoamericanos sobre cultura y transformaciones sociales en tiempos de globalización 2*. Caracas: UNESCO/CLACSO.

Möhlmann, M. and Zalmanson, L. (2017). Hands on the wheel: Navigating algorithmic management and Uber drivers' autonomy. Conference: International Conference on Information Systems (ICIS 2017) December 10 -13, Seoul, South Korea. <https://aiselaisnet.org/icis2017/DigitalPlatforms/Presentations/3/>

Molina, F. (2001). Las encuestas de panel, en 7° taller regional. Diseño e implementación de un sistema integrado de encuestas de hogares. CEPAL, Aguascalientes, México, 30 de mayo al 1 de junio de 2001.

Muñiz Terra, L. (2012). Carreras y trayectorias laborales: Una revisión crítica de las principales aproximaciones teórico metodológicas para su abordaje. ReLMeCS, vol. 2, N° 1, primer semestre de 2012., pp. 36-65.

Pedone, C. y Mallimaci, A. (2019). "Trayectorias laborales de la población venezolana en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires". En Blouin, Cécile (Coord.) *Después de la llegada, realidades de la migración venezolana*. Themis Editorial Jurídica.

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. Friedrich Ebert Stiftung. <http://library.fes.de/pdf-files/iez/16625.pdf>

Scharager, J. y Armijo, I. (2001). Metodología de la Investigación para las Ciencias Sociales [CD-ROM]: Versión 1.0 Santiago: Escuela de Psicología, SECICO Pontificia Universidad Católica de Chile. Programa computacional.

Trappmann, V.; Bessa, I.; Joyce, S.; Neumann, D.; Stuart, M. and Umney, C. (2020). Global labour unrest on platforms. The case of food delivery workers. Friedrich Ebert Stiftung. <https://library.fes.de/pdf-files/iez/16880.pdf>

Vandaele, K. (2021). "Collective resistance and organizational creativity amongst Europe's platform workers: a new power in the labour movement?" En Haidar Julieta & Keune Maarten (Eds.) *Work and Labour Relations in Global Platform Capitalism*. Cheltenham: Edward Elgar, pp. 206-235.



EL CITRA es producto de una invitación directa y frontal de varias decenas de organizaciones sindicales al sistema científico argentino a construir conocimiento en forma conjunta.

Esta invitación es también una interpelación epistemológica: ¿somos capaces de construir conocimiento poniendo en diálogo los saberes académicos y locales? ¿Nos animamos a pensar agendas de investigación basadas en las necesidades concretas de un sector sin perder rigor científico? ¿Es posible respetar la legitimidad de los distintos conocimientos sin perder identidad? ¿Nos atrevemos a confiar en la calidad de los aportes de quienes se han formado en ámbitos que nos resultan ajenos y distantes? Dentro de los caminos que estamos transitando para responder a este desafío compartido se encuentra el desarrollo de investigaciones surgidas de demandas sectoriales. Y al modo en que encaramos estas investigaciones le llamamos lúdicamente, el "Método CITRA".

Haidar, Julieta
Arias, Cora

Diana Menéndez, Nicolás
Bachoer, Lucía