

Perfil, situación laboral y expectativas de los trabajadores de plataformas digitales de reparto en la ciudad de Paraná.

César Sione; Laura Bevilacqua; Graciela Mingo; Manuel Cavia; Esteban Cuatrín; Fabiola Bogado Ibarra; Valeria Rodrigo

Autoras/es: Facultad de Trabajo Social, Universidad Nacional de Entre Ríos. Alte. Brown 54, Paraná, Entre Ríos, Argentina.

Contacto: cesar.sione@uner.edu.ar

DOI: <https://doi.org/10.33255/1621/2757>

Resumen

En esta oportunidad y como parte de un proyecto en curso¹ sobre los repartidores de plataforma digitales que operan en la ciudad de Paraná (capital de la provincia de Entre Ríos), nos convoca la atención la forma en que las facetas de la precariedad laboral y de las modalidades atípicas de empleo atraviesan este colectivo laboral, lo que nos interpela a profundizar sobre los perfiles de estos trabajadores, las condiciones laborales en que desarrollan la actividad y las principales problemáticas que los afecta. Luego de intersectar estas informaciones a modo de radiografía diagnóstica del trabajador de reparto de plataformas paranaense, sondeamos sus expectativas en cuanto a tener una representación gremial (inexistente a nivel local) y una legislación protectoria específica (inexistente a nivel nacional) que les permita mejorar su situación actual.

La preocupación investigativa está puesta entonces en cómo el incesante avance de las nuevas tecnologías al interior del mundo del trabajo modifica y flexibiliza las relaciones laborales, centrándonos en un segmento de trabajo de tipo *a demanda* (Madariaga et al, 2019) que atrae mayoritariamente a jóvenes de una endeble trayectoria laboral signada por una escasez de oferta de trabajo formal o decente -al decir de la OIT- en estos tiempos de estancamiento económico, especulación financiera y ajuste del Estado que obturan el acceso al empleo formal y dificultan el ingreso principalmente de los jóvenes al mercado laboral.

Sostenemos que al igual que Del Bono (2019) la mediación algorítmica introducida por la tecnología digital da lugar a nuevas formas de trabajo caracterizadas por el corrimiento de algunos límites en varios niveles -jornada de trabajo, salarios, autonomía, control, etc.-, lo que plantea múltiples interrogantes en el campo de la negociación colectiva y la regulación. Incorporamos a nuestro análisis como factor que obtura el reconocimiento de derechos que las plataformas han promovido el atributo identitario en los trabajadores de percibirse como independientes, autónomos e intermediarios entre la oferta y la demanda del servicio, configuración que parece haberse consolidado como relación laboral.

1. PID 5156 FTS- UNER "Trabajadores de reparto desde plataformas digitales en la ciudad de Paraná. Trabajo devenido esencial con la pandemia", aprobado por Resolución 298/22 «CS» UNER.

En cuanto a la metodología se corresponde a un trabajo cuantitativo, de fuente primaria a partir del procesamiento de la Encuesta a Trabajadores de Delivery por Plataformas en Paraná (octubre de 2024). La misma fue administrada por estudiantes de la Facultad de Trabajo Social de la UNER a repartidores de las APPs PedidosYa y Rappi. El muestreo fue no probabilístico-intencional, combinando para el trabajo de campo la modalidad digital y presencial en los puntos de espera habitual de los trabajadores.

Sostenemos que indagar de primera mano sobre este colectivo de trabajadores aporta información valiosa desde sus propias perspectivas y expectativas, además de avanzar en la comprensión de cómo los cambios tecnológicos mutan el mercado laboral actual, planteando -desde nuestra óptica- nuevos desafíos en materia de regulación laboral y protección social necesarias pero aún pendientes en la Argentina.

Palabras Claves: Repartidores de plataformas digitales, Situación laboral, agremiación y legislación.

Abstract

On this occasion, and as part of an ongoing project on digital platform delivery workers operating in the city of Paraná (capital of the province of Entre Ríos), our attention is drawn to the way in which facets of job insecurity and atypical employment modalities affect this workforce. This calls our attention to delve deeper into the profiles of these workers, the working conditions under which they perform their activities, and the main problems affecting them. After intersecting this information as a diagnostic snapshot of Paraná platform delivery workers, we explored their expectations regarding union representation (nonexistent at the local level) and specific protective legislation (nonexistent at the national level) that would allow them to improve their current situation.

The research focus is therefore on how the relentless advance of new technologies within the world of work modifies and makes labor relations more flexible, focusing on a segment of on-demand work (Madariaga et al., 2019) that primarily attracts young people with weak employment trajectories marked by a shortage of formal or decent work—according to the ILO—in these times of economic stagnation, financial speculation, and state austerity. These hinder access to formal employment and make it difficult for young people, especially, to enter the labor market.

We argue that, like Del Bono (2019), the algorithmic mediation introduced by digital technology gives rise to new forms of work characterized by the shifting of certain boundaries at various levels—working hours, wages, autonomy, control, etc.—which raises multiple questions in the field of collective bargaining and regulation. We incorporated into our analysis, as a factor that hinders the recognition of rights that platforms have promoted, the identity attribute of workers perceiving themselves as independent, autonomous, and intermediaries between the supply and demand of services, a configuration that seems to have consolidated as an employment relationship.

Regarding the methodology, it corresponds to quantitative work, using primary sources based on the processing of the Survey of Platform Delivery Workers in Paraná (October 2024). The survey was administered by students from the UNER School of Social Work to delivery workers from the PedidosYa and Rappi apps. The sampling

was non-probabilistic and purposive, combining digital and in-person fieldwork at the workers' usual waiting areas.

We maintain that firsthand research on this group of workers provides valuable information from their own perspectives and expectations, as well as advancing our understanding of how technological changes are transforming the current labor market, posing—in our view—new challenges in terms of labor regulation and social protection that are necessary but still pending in Argentina.

Keywords: Digital platform delivery workers, Employment status, union membership, and legislation.

INTRODUCCIÓN

La precariedad laboral, combinada con la reducción de derechos, se ha convertido en parte en la norma para amplios sectores de la clase trabajadora y en un sello distintivo de las sociedades actuales. “En las últimas tres décadas, el trabajo precario se ha convertido constantemente en una realidad experimentada por millones de hombres y mujeres en todo el mundo.” (Antunes; Praun, 2019: 57). Esta realidad se ha expandido de forma irrestricta en el último período, conjugadas con formas diferenciales de trabajo con la aparición de plataformas digitales y *apps* de transporte y reparto de mercancías como Uber, DiDi, iFood y Rappi.

En Argentina, desde el año 2016, desembarcan en el país distintas plataformas digitales de reparto (la más antigua PedidosYa venía operando desde 2009) en un contexto de políticas favorables para su despliegue (Madariaga et al, 2019). En su estructura son empresas con baja dotación de activos físicos, que vinculan la oferta y la demanda mediante las plataformas digitales de software y externalizan los costos laborales y operativos en los propios repartidores. En nuestro país es sabido que la actividad de las plataformas tuvo un importante arraigo durante la pandemia por COVID-19, en donde el trabajo de repartidores bajo demanda empleando *apps* digitales en el celular fue un servicio esencial y que al pasar el tiempo y la pandemia quedó instaurado en el hábito de muchos consumidores. En parte de la literatura de los estudios del trabajo se pondera de las plataformas que el incesante avance de estas tecnologías digitales al interior del mundo del trabajo brinda alternativas laborales rápidas ante la escasez de trabajo, direccionando una oferta de empleo a jóvenes que pueden trabajar aunque tengan baja calificación y donde se exigen pocos requisitos de ingreso y se garantizan niveles de autonomía y flexibilidad horaria. Estas virtudes hacen que el fenómeno se haya expandido rápidamente en diferentes países de América Latina y por ende en nuestro país.

Como se dijo anteriormente las plataformas digitales de delivery atraen mayoritariamente a jóvenes de una endeble trayectoria laboral signada por una escasez de oferta de trabajo formal, digno o decente -al decir de la OIT- en estos tiempos de arremetida neoliberal que moldea el mercado laboral con nuevas desigualdades.

En esta oportunidad y como parte de un proyecto en curso² sobre los repartidores de plataforma digitales que operan en la ciudad de Paraná (capital de la Provincia

2. PID 5156 FTS- UNER “Trabajadores de reparto desde plataformas digitales en la ciudad de Paraná. Trabajo devenido esencial con la pandemia”, aprobado por Resolución 298/22 «CS» UNER.

de Entre Ríos), nos abocamos a analizar en el marco de la precarización laboral y el desarrollo de modalidades atípicas de empleo, el estudio de los perfiles de los trabajadores, las condiciones laborales en que desarrollan su actividad y las principales problemáticas que los afecta. Luego de perfilar esta radiografía del trabajador de reparto Paranaense, sondeamos algunas expectativas del colectivo de trabajadores en cuanto a si realmente anhelan algún tipo de representación gremial (inexistente a nivel local) y si demandan o no una legislación protectoria específica (también inexistente a nivel nacional) que les permita mejorar su situación laboral.

La preocupación investigativa está puesta entonces en cómo el incesante avance de las nuevas tecnologías al interior del mundo del trabajo modifican y flexibilizan las relaciones laborales, centrándonos en un segmento de trabajo de tipo a demanda (Madariaga et al, 2019) que permite que principalmente los jóvenes encuentran en este nicho del reparto de delivery una posibilidad de obtener un ingreso económico que les permita mantenerse. A su vez el auge de estas plataformas responde actualmente a una coyuntura económica poco favorable para conseguir puestos de trabajos formales, agudizado en parte por el estancamiento económico, la caída de la actividad industrial y sectores como las pymes que cierran, sumado al ajuste en el sector público nacional y provincial que expulsa trabajadores.

En cuanto a lo metodológico prima fundamentalmente un trabajo cuantitativo utilizando fuentes secundarias como algunos datos extraído de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH/INDEC) para dimensionar el ritmo la actividad en el Gran Paraná, y luego centrarnos en el análisis de la información primaria obtenida a partir del procesamiento de la Encuesta a Trabajadores de Delivery por Plataformas en Paraná (ETDPP) relevada durante octubre del año 2024. La misma fue administrada por estudiantes de la Facultad de Trabajo Social de la UNER a repartidores de las apps PedidosYa y Rappi. El muestreo empleado fue no probabilístico, de carácter intencional, a través de encuestas autoadministradas en la modalidad digital de Google Forms y difundida a través de redes sociales tanto por los/las estudiantes, como por el equipo que integra el proyecto, junto a la invitación directa a responder en forma anónima por repartidores conocidos o por contacto previo en los puntos de encuentro habituales de los repartidores localizados en distintos espacios geográficos de la ciudad de Paraná. La encuesta obtuvo respuestas en un 70% de los casos de trabajadores de la plataforma PedidosYa, un 20% de la Colombiana Rappi y un 5% que reparte para ambas plataformas.

Nos ubicamos en una perspectiva de producir conocimiento situado ya que si bien existen estudios que perfilan a este colectivo de trabajadores a nivel nacional como el informe de la OIT (2019) titulado “Radiografía del trabajador de la Economía de Plataformas en Argentina”, o el informe de Andrea del Bono del 2019 titulado “Trabajadores de plataformas digitales: condiciones laborales en plataformas de reparto a domicilio en Argentina”, nuestra mirada está anclada en Paraná ciudad capital de la Provincia de Entre Ríos, donde mucho de lo dicho en los mencionados trabajos se confirma también localmente en lo que refiere a la forma de trabajo, el sometimiento al algoritmo y la manera de conectarse y vincularse en la relación laboral con las plataformas.

Sostenemos que indagar de primera mano sobre este colectivo de trabajadores aporta información valiosa desde sus propias perspectivas y expectativas, además de avanzar en la comprensión de cómo los cambios tecnológicos reconfiguran el mercado laboral actual, planteando -desde nuestra óptica- nuevos desafíos para delinear el perfil de estos trabajadores y hacer aportes en materia de regulación laboral y pro-

moción de la protección social necesaria para los y las trabajadores y trabajadoras, materias aún pendientes en la Argentina.

APROXIMACIÓN AL RECuento DE TRABAJADORES/AS DE PLATAFORMA

Las pautas y hábitos de la sociedad reflejan nuevas maneras de consumo. Aparece una mayor demanda de servicios de delivery impulsada en gran parte por los cambios en el estilo de vida que dejó la pandemia en la preferencia por consumir comidas pedidas a domicilio. Aunque no hay una cifra exacta para todo el país de la cantidad de repartidores de plataforma que existen, desde un recorrido por páginas de distintos diarios digitales se estima que al mes de marzo de 2025 Rappi tenía unos 32.000 trabajadores activos. Según la página Forbes Argentina más de 420.000 personas han sido repartidores de esta plataforma. En lo que respecta a PedidosYa se estima a junio del corriente año en cerca de 45.000 cadetes según un informe de Clarín³. En el diario Página 12 (2025) en un artículo también de junio se estiman entre 80 y 160 mil trabajadores de reparto que transitan la vía pública en la actualidad. Para el Sindicato de Base de Trabajadores de Reparto por Aplicación (Sitrarepa)⁴ en todo el país la cantidad de trabajadores ascendería a alrededor de 100.000 según posteo en Instagram (febrero, 2025). En Paraná no se cuenta con datos específicos y para cifras exactas sería necesario acceder a estadísticas puntuales de las plataformas o estudios específicos. El único dato local que se dispone es del 2021 que siguiendo fuentes periodísticas se estimó que en Paraná circulaban más de 500 repartidores pertenecientes a las empresas habilitadas y las que trabajaban al margen de la ley según el portal de noticias Análisis Digital (Diciembre, 2021).

Apelando a información reprocesada de la Encuesta Permanente de Hogares del INDEC (EPH/INDEC) se trabajó el tamaño del colectivo de trabajadores independientes en actividad en su evolución desde el comienzo de la pandemia en 2020 hasta el último dato disponible a la fecha en la página web del organismo que es el cuarto trimestre del 2024. En el cuadro 1 se muestra a nivel del total de los 31 aglomerados urbanos del país que componen la muestra y luego puntualmente para el aglomerado Gran Paraná⁵. Para ello se ha trabajado con el Clasificador de Actividades Económicas para Encuestas Sociodemográficas 2018 (CAES) para el Mercosur, filtrando de los microdatos la actividad análoga replicando el procedimiento seguido en Garavaglia (2022). Se arriba a un total de trabajadores/as independientes de correo y servicio de mensajería que incluye el reparto de cadetería.

3. Dato extraído del análisis documental de los portales web de cada plataforma a junio del 2025.

4. Primer sindicato nacional de mensajeros organizado en 2020 durante la pandemia y que aún no cuenta con reconocimiento jurídico por parte del Estado.

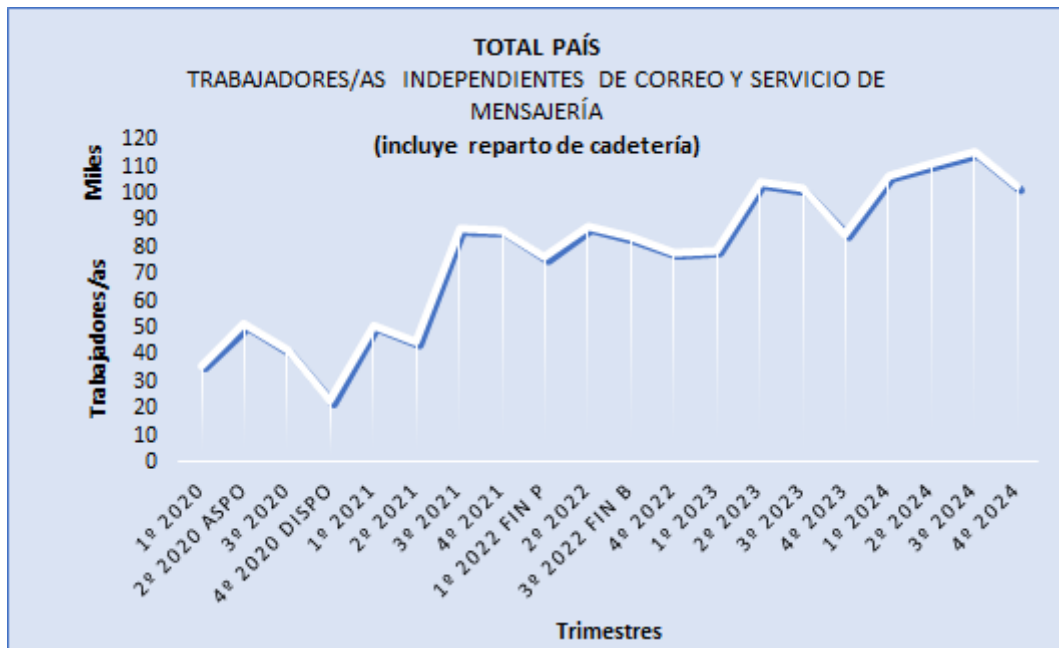
5. Aglomerado Gran Paraná: abarca las localidades de Paraná, San Benito, Oro Verde, Sauce Montrull y Colonia Avellaneda.

Cuadro 1. Trabajadores/as independientes de correo y servicio de mensajería (incluye reparto de cadetería). Rama de actividad análoga en CAES Mercosur. Años 2020-2024				
Año		País	Gran Paraná	Hito
2020	Trimestre 1	36.503	208 ^(*)	APSO 20-03-2020 al 09-11-2020
	Trimestre 2	51.568	291	
	Trimestre 3	41.865	307	
	Trimestre 4	23.164	148	DISPO 20-12-2020 al 28-02-2021
2021	Trimestre 1	51.257	281 ^(*)	
	Trimestre 2	44.993	236	
	Trimestre 3	86.955	460 ^(*)	
	Trimestre 4	86.476	457 ^(*)	
2022	Trimestre 1	76.216	376	FIN DE LA PANDEMIA 15-03-2022
	Trimestre 2	87.727	513	
	Trimestre 3	83.675	426	FIN USO DE BARBIJO 20-09-2022
	Trimestre 4	78.102	589	
2023	Trimestre 1	79.134	835 ^(*)	
	Trimestre 2	104.137	705	
	Trimestre 3	101.733	712	
	Trimestre 4	85.131	902	
2024	Trimestre 1	106.711	547 ^(*)	
	Trimestre 2	111.040	643	
	Trimestre 3	115.358	426	
	Trimestre 4	102.408	584	

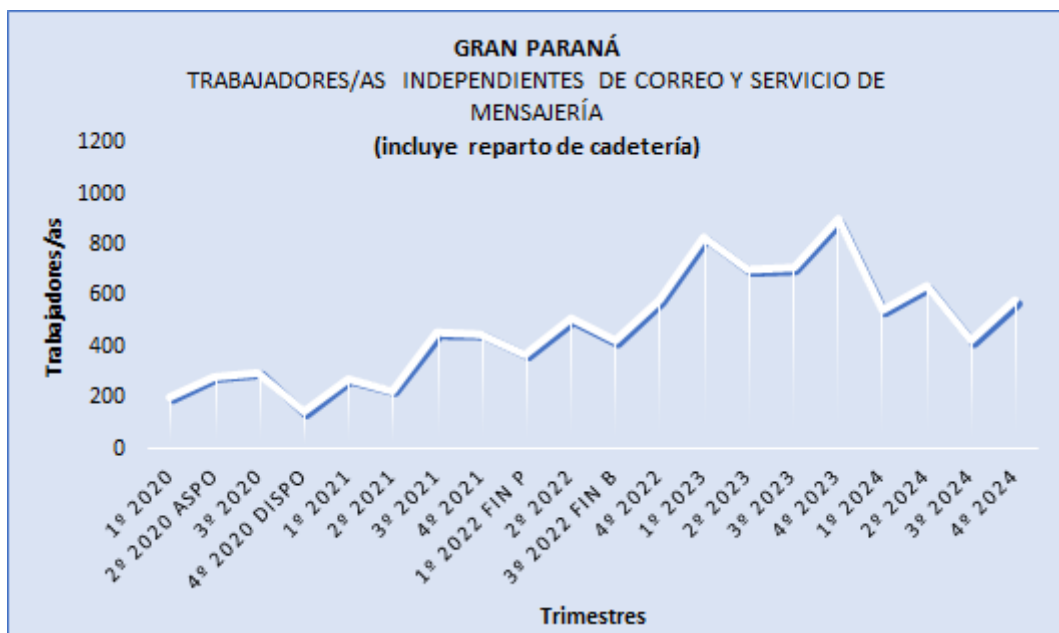
Nota: (*) coeficiente de variación mayor que 20%. Cifras estimadas por regresión $R^2=0,794$.

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

Al observarse el cuadro anterior vemos que el número de trabajadores ha ido en constante ascenso a nivel nacional y lo mismo a nivel local con altibajos desde el comienzo de la pandemia (Trimestre 1 2020) hasta el final de la serie - en los gráficos que acompañan se representa dicha evolución-. Estas cifras se aproximan con las estimadas a nivel nacional por el Sitrarepa, aunque la EPH incorpora en esta rama de actividad a otros repartidores de correo y servicio de mensajería que no serían estrictamente repartidores de delivery por plataformas digitales, entre ellos cadetes de motomandados no plataformizados y repartidores de e-commerce.



En el Gran Paraná por observación y triangulando con otras fuentes como las periódicas se corrobora que en la ciudad la cantidad de trabajadores de reparto tanto de PedidosYa como de Rappi se viene incrementando constantemente en los últimos años y que fluctúa dependiendo de la demanda y de diversos factores como la estación del año, los ingresos de las personas o decisiones monetarias de los hogares –por mencionar algunos factores– que hacen que a veces la actividad decaiga y en otros momentos vuelva a repuntar.



Al preguntarnos, ¿a qué se deben dichos cambios?, no podemos soslayar que la demanda del servicio de reparto está muy ligado a la situación económica de los hogares

res, a los ingresos que se perciben y tenemos que en estos últimos dos años, con la devaluación y la baja o quietud de los salarios –sin negar la baja de la inflación– se ha tenido que recortar el consumo en diferentes gastos siendo la compra de comida de delivery uno de los rubros afectados. Así lo indican datos de la Cámara Argentina de Comercio y Servicios (CAC) desde donde se afirma que muchos pequeños y medianos comercios, incluyendo restaurantes y locales de comida –y ahora drugstores y kioscos– han cerrado o cerrado temporalmente debido a los costos y la falta de clientes. Según el Indicador de Consumo (IC) de la CAC⁶ las variaciones interanuales en el consumo de los argentinos fueron negativas desde octubre de 2023 hasta abril de 2025 comenzando a repuntar de a poco a partir de mayo, por ende el negocio gastronómico está dentro de los más afectados. Eso se ve reflejado en que las familias eligen ir menos a comer afuera o no encargar comida de delivery a los restaurantes y gastar ese dinero en otras prioridades o simplemente recortar gastos ante la escasez de recursos.

EL PERFIL SOCIO-ECONÓMICO DE LOS REPARTIDORES/AS PARANAENSES

En este apartado el análisis se realizó de acuerdo a los datos extraído de la Encuesta a Trabajadores de Delivery por Plataformas en la ciudad de Paraná (en adelante ETDPP 2024) realizada por el equipo de investigación y una cátedra de la Facultad de Trabajo Social (UNER) que tuvo una respuesta de 140 repartidores. En su mayoría los trabajadores configuran el colectivo con un predominio de jóvenes y con una marcada presencia masculina. Solo el 24,2 % de los trabajadores encuestados no son varones como lo muestra el cuadro 2.

Cuadro 2. Repartidores según Género			
		Frecuencia	Porcentaje
Categorías	Masculino	106	75,8
	Femenino	31	22,1
	Hombre cis/ No binarie	3	2,1
	Total	140	100,0

Al respecto, el estudio de la OIT (2019) indica que en países desarrollados la participación femenina tiende a ser más elevada (1 de cada 3 repartidores son mujeres) y a disminuir en los países en desarrollo. En comparación con nuestros relevamientos realizados en años anteriores sobre los/las trabajadores/as de delivery paranaenses la participación femenina se ha incrementado levemente. No obstante acordamos con Montes de Oca (2021) que persisten factores como estereotipos que asocian masculinidad con el trabajo físico, la percepción de riesgo como manejar en la vía pública y los horarios nocturnos, sumado a que las mujeres suelen tener mayores responsabilidades en tareas domésticas o cuidado familiar, que pueden limitar su disponibilidad para trabajos que requieren movilidad y horarios flexibles. Esta enumeración de posibles limitantes en el colectivo de mujeres deberían abordarse con mayor profundidad en estudios con perspectiva de género que exceden el alcance de esta presentación.

6. Fuente: <https://www.cac.com.ar/categoria/informes-economicos>

Con referencia a la movilidad se obtuvo un incremento en la cantidad de jóvenes que utilizan la bicicleta como vehículo para el reparto: hay aproximadamente un 30% que las utiliza exclusivamente o bien alternan con el uso de una motocicleta: optan la primera movilidad durante los días de semana y la moto para los feriados y fines de semana.

Como ya se expresó, quienes aplican para trabajar mayoritariamente son jóvenes, siendo la edad promedio de los/as respondentes a la ETDPP 2024 de ($M=27,26$; $SD=6,958$) años. Este indicador es menor en estudios como el de la OIT (2019) que a nivel nacional ubican la edad promedio por arriba de los 30 años. La mayor frecuencia se observa en nuestro relevamiento entre los 21 y 25 años, y más de la mitad de los trabajadores (51%) no supera los 25 años de edad. Justamente son los/as jóvenes quienes mejor dominan las TIC's y el manejo del celular, que es un conocimiento indispensable para el ejercicio de este trabajo y quienes encuentran en esta actividad una oportunidad para insertarse fácilmente en el mercado laboral.

Cuadro 3. Estadísticos descriptivos de la edad (en años cumplidos)	
N	140
Media	27,26
Mediana	25,00
Moda	24 a 26
Desviación estándar ⁷	6,958
Mínimo	19
Máximo	63

Cuadro 4. Distribución de los repartidores por tramos de edad (en años cumplidos)			
Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Entre 18 y 20 años	17	12,1	12,1
Entre 21 y 25 años	54	38,6	50,7
Entre 26 y 30 años	35	25,0	75,7
Entre 31 y 35 años	21	15,0	90,7
Más de 35 años	13	9,3	100,0
Total	140	100,0	

De acuerdo a los perfiles de los/as trabajadores/as según las especificidades por edad y género podemos acordar con Montes de Oca (2021) que la juventud es una característica vital para el trabajo como repartidor. Esta etapa de la vida está asociada a una baja experiencia laboral, con un cuerpo en mejor estado físico para manejar bicicletas o motos y muchos en busca de su independencia personal y sin mayores responsabilidades familiares. Otros jóvenes que estudian y trabajan dada la posibilidad de manejar el tiempo de su trabajo. La juventud es el atributo necesario para la actividad de repartidor ya que “conlleva un gran desgaste físico del cuerpo y un elevado riesgo para la salud y seguridad de sus trabajadores, dado que la modalidad de trabajo a destajo incentiva la intensidad en ciudades que representan alta siniestralidad” (Montes de Oca, 2021). El buen estado físico asociado con la edad es significativo en una actividad como el reparto en plataformas en donde se llegan a realizar trayectos desde los 10 km hasta los 180 km diarios en largas jornadas de trabajo en moto, que resulta más extenuante si se realiza en bicicleta. Sumado a esto los horarios nocturnos y las cuestiones climáticas (frío, calor, lluvia, niebla) que son limitantes para muchos mayores de edad.

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

La procedencia de los/las trabajadores/as dista de la composición por lugar de nacimiento en grandes centros urbanos como CABA donde el estudio de la OIT(2019) indica que la mayor presencia de las plataformas de reparto en Argentina coincidió con la llegada al país de un fuerte flujo de trabajadores migrantes procedentes de Venezuela que en muchas ocasiones encontraban en las plataformas de delivery una primera opción laboral al llegar al país. De este modo, más de tres cuartas partes de los trabajadores encuestados eran migrantes (76,2 %), de los cuales el 83,5 por ciento procedía de Venezuela, situación que con el correr de los años hasta la actualidad se fue revirtiendo y sumando más jóvenes argentinos.

En nuestro caso, la mayor presencia es de trabajadores nativos argentinos (97,1%), y un muy bajo porcentaje corresponde a migrantes internacionales (2,9%), proporciones similares a las que presenta la población económicamente activa de otras ramas de actividad que se incorporan al comercio, la construcción o los servicios en el mercado de trabajo de la capital entrerriana.

Cuadro 5. Repartidores según lugar de nacimiento		
Categorías	Frecuencia	Porcentaje
En otro país	4	2,9
En otra provincia del país	14	10,0
En otra ciudad de la provincia de Entre Ríos	21	15,0
En Paraná	101	72,1
Total	140	100,0

En cuanto a los niveles educativos que se presentan en el cuadro 6, un 63,6% tiene un nivel acorde a la tarea operativa que serían los niveles primario y secundario (completo e incompleto). El restante 36,5% registra estudios de nivel terciario o universitario mayoritariamente sin finalizar o en curso. Podríamos decir que no existe sobrecalificación educativa acorde a la simplicidad de la tarea a realizar, como sí sucede en los grandes centros urbanos que tienen mayor participación de jóvenes migrantes extranjeros con títulos universitarios con dificultades para ejercer su profesión o validar su título en el país y que encuentran una rápida salida laboral en el reparto vía plataformas en las grandes urbes.

Tampoco se observa acentuada sobrecalificación educativa en este rubro en Paraná si lo comparamos con las calificaciones ocupacionales de la población económicamente activa (PEA) de los trabajadores del resto de las ramas de actividad del mercado de trabajo del aglomerado Gran Paraná⁸.

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

Cuadro 6. Máximo nivel de estudios alcanzado por los repartidores según continuidad de los estudios.						
Máximo nivel de estudios alcanzado			Si no completaste algún nivel... ¿Actualmente seguís tus estudios?			Total
		%		No	Si	
	Primario completo	2,9	Frecuencia	1	-	1
			% del total	0,7	-	0,7
	Primario incompleto	2,1	Frecuencia	2	1	3
			% del total	1,4	0,7	2,1
	Secundario completo	63,6	Frecuencia	49	15	64
			% del total	35,0	10,7	45,7
	Secundario incompleto	17,9	Frecuencia	11	10	21
			% del total	7,9	7,1	15,0
	Terciario/ universitario completo	2,9	Frecuencia	4	-	4
			% del total	2,9	-	2,9
Total 100,0		140		109	31	71
		% del total	77,9	22,1	100,0	

En el cuadro presentado acorde el máximo nivel de educación alcanzado, un 77,9% no continúa actualmente sus estudios, mientras que el restante 22,1% concilia el trabajo de reparto con la continuidad de sus estudios mayoritariamente de grado. Aducen que la “flexibilidad horaria” de la que supuestamente “gozarían en la plataforma” para acceder a los turnos reservados en la plataforma les permitiría adecuar sin mayores problemas sus horarios con el cursado de sus carreras.

En aquellos que indicaron que no terminaron la secundaria (7,9%) y tampoco siguen sus estudios permite apreciar un indicador de deserción del sistema educativo y la necesidad de trabajar. Otro indicio que denota abandono del sistema es el 30,6% con estudios superiores a nivel terciario/universitario incompleto que contestaron que no siguen estudiando.

La encuesta indagó sobre otros aspectos sociodemográficos: un 86,4% de los/as repartidores/as contestó que su estado civil era soltero/a, y al preguntar sobre la composición familiar hay una tendencia a la existencia de familias monoparentales y personas que viven solas, lo que supone que el acceso a este trabajo responde a la búsqueda de una mayor independencia.

Cuadro 7. Estado civil de los repartidores.		
Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Soltero/a	121	86,4
Concubinato	11	7,9
Casado/a	5	3,6
Separado/a	3	2,1
Total	140	100,0

Al respecto, Fleming sostiene que,

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

Según datos del cuadro 8 en la participación que tiene cada trabajador en el ingreso familiar habrá diferencias en los ingresos monetarios según si se tenga o no que sustentar un hogar. En este caso 3 de cada 4 repartidores (75%) son personas que viven solas o aún conviven con sus padres.

Cuadro 8. Participación en el ingreso familiar			
		Frecuencia	Porcentaje
Categorías	Vivo solo y dependo exclusivamente de mis ingresos	54	38,6
	Vivo con mis padres y complemento los ingresos	51	36,4
	Vivo con mi cónyuge y comparto con él/ella la responsabilidad de mantener a la familia	18	12,9
	Vivo con mis padres y soy quien principalmente solventa los gastos	5	3,6
	Vivo con otros no familiares y complemento con el dinero que me dan mis padres	4	2,9
	Vivo con mi cónyuge y soy quien principalmente solventa los gastos	4	2,9
	Otras situaciones	4	2,9
	Total	140	100,0

CONDICIONES LABORALES DE LOS/LAS TRABAJADORES/AS.

Otro de los aspectos trabajados está en relación con el tiempo que tienen de permanencia en la plataforma como delivery. Como se aprecia en el cuadro 9 están los que llevan hasta 6 meses de antigüedad que representan el 25% de los casos. Al indagar sobre su convicción con la actividad de repartidor, solo un 12,1% respondió que este trabajo podía ser duradero en el tiempo, y un 87,9% abandonaría si consiguiera otro trabajo mejor. Es probable que abandonen la plataforma más rápidamente por considerar que ingresaron a trabajar transitoriamente en esta actividad que tiene alta tasa

de rotación o recambio. Los que tienen antigüedad superior a 1 año (37,9%) serían los que continúan ya sea porque no encontraron otra posibilidad laboral mejor o porque se adaptaron a la rutina de trabajo y con el ingreso percibido pueden enfrentar sus necesidades cotidianas.

Desde el lado de las plataformas, hay una necesidad de reclutar repartidores según la demanda y el consumo del mercado (principalmente de la mano del rubro gastronómico). Esto hace que exista una alta rotación de trabajadores que se recambia principalmente cuando hay altibajos.

En la franja de los que llevan más tiempo en esta actividad las cifras indican que quienes tienen mayor antigüedad son repartidores que se dedican exclusivamente a este trabajo como ocupación principal y no realizan otra actividad laboral complementaria.

Una cuestión que surge de algunos testimonios vertidos durante la encuesta es que no hay suficientes pedidos para todos y por eso algunos se ven obligados a abandonar porque este trabajo “no les rinde”.

Cuadro 9. Antigüedad trabajando como delivery en la plataforma.				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Categorías	Hasta 6 meses	35	25,0	25,0
	De 7 meses a 1 año	52	37,1	62,1
	Más de 1 año y hasta 2 años	32	22,9	85,0
	Más de 2 años	21	15,0	100,0
	Total	140	100,0	

Respecto a la cantidad de ocupaciones que tienen los/las trabajadores/as, más de 7 de cada 10 (72,9%) como se observa en el cuadro 10 manifiestan que es el único empleo que tienen, y por ende su ingreso principal. El restante 27,1% manifestó que el reparto por plataforma digital era secundario, complementario a otra ocupación para tener un ingreso extra. Se destacaron como otras ocupaciones a empleados públicos provinciales y municipales, trabajadores a tiempo parcial del sector comercio, choferes de Didi o Uber y los que hacen además changas de albañilería. Se debe tener en cuenta que hay repartidores que trabajan para varias plataformas a la vez.

Cuadro 10. Repartidores según si el trabajo de reparto por plataformas es la única ocupación que tienen.			
		Frecuencia	Porcentaje
Categorías	Sí	102	72,9
	No	38	27,1
	Total	140	100,0

Un importante número de respondentes (62,1%) busca activamente otro trabajo a través de la entrega de currículums, contactos y clasificados. Se corresponden con dos categorías que INDEC (2025) define como ocupados demandantes y subocupados demandantes. La primera categoría se refiere a una persona que tiene un empleo pero que también está buscando activamente otro trabajo. En otras palabras, son personas

que, a pesar de estar empleadas, no están satisfechas con su situación laboral y buscan un nuevo empleo, ya sea para mejorar sus condiciones laborales, aumentar sus ingresos, o simplemente por razones de cambio. La segunda categoría refiere a la misma situación pero en personas que trabajan menos de 35 horas a la semana.

Se corrobora aquí que a este trabajo no se lo siente como definitivo y hay intenciones de encontrar otra actividad laboral ya que muchos han emprendido una búsqueda activa y quisieran abandonarlo si consiguieran “otra cosa mejor” como lo reflejan las cifras del cuadro 12.

Cuadro 11. Repartidores clasificados según la búsqueda activa de otro trabajo (currículum, contactos, clasificados, etc.)				Cuadro 12. Si consiguieran trabajo en otra cosa, ¿dejarían el trabajo de reparto de plataforma?			
		Frecuencia	Porcentaje			Frecuencia	Porcentaje
Categorías	Si	87	62,1	Categorías	Si	110	78,6
	No	53	37,9		No	30	21,4
	Total	140	100,0		Total	140	100,0

La falta de oportunidades dentro de un mercado laboral pauperizado como el paranaense se ve reflejado en que casi el 80% de los repartidores desearían trabajar en otro empleo que no sea el de reparto, algo más formal y estable. Esto coincide con el estudio de Montes de Oca (2021) donde se menciona que las personas que se emplean en el trabajo de plataforma lo hacen para incrementar sus ingresos y resaltan el carácter provisorio de este, no es algo que ellos piensen que van a dedicar a hacer toda su vida, sino que lo ven como una alternativa para por un lado aumentar sus ingresos normales con este ingreso extra por un tiempo, o hasta encontrar una actividad mejor.

Se agrega además desde el citado artículo que la mayoría de los repartidores utilizan la flexibilidad horaria de las plataformas para “autoexplotarse” en largas jornadas de trabajo, lo que les permitiría obtener ingresos más altos. Respecto de la jornada laboral, la cantidad de días promedio que trabajan en la semana es de ($M=5,65$; $SD=1,131$) días, con un mínimo de 3 días y un máximo de trabajo de la semana completa (cuadro 13). La carga horaria diaria está en un promedio de ($M=6,95$; $SD=2,707$) siendo el mínimo de 2 horas y el máximo de 16 horas de trabajo en los feriados y fines de semana.

La media nacional de duración de la jornada laboral según la encuesta realizada por la OIT (2019) marca paridad con los datos de Paraná y ubica a nivel nacional el promedio en poco menos de 7 horas por día. Para el 42,1% de los trabajadores la jornada es de 8 y más horas por día.

Cuadro 13. Estadísticos descriptivos sobre la extensión de la jornada laboral (N=140 casos)		
	¿Cuántos días a la semana trabajas?	¿Aproximadamente cuantas horas promedio trabajas por día?
N	140	140
Media	5,65	6,95
Desviación estándar ⁹	1,131	2,707
Mínimo	3	2
Máximo	7	16

En la reconversión de la carga horaria semanal a categorías utilizadas por el INDEC para medir la intensidad de la ocupación en la Encuesta Permanente de Hogares (EPH), resulta del cuadro 14 que hay la misma proporción de subocupados y sobreocupados (casi el 40%).

Cuadro 14. Intensidad de la ocupación de los trabajadores de reparto por plataforma en Paraná		
Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Subocupados (menos de 35 horas semanales)	54	38,6
Ocupados plenos (entre 35 y 45 horas semanales)	32	22,8
Sobreocupados (más de 45 horas semanales)	54	38,6
Total	140	100,0

En cuanto a la titularidad de la cuenta de logueo en la plataforma es llamativo que casi un 20% de repartidores trabajan en nombre de otro ya sea alquilando o prestando la cuenta. Esta estrategia tiene su explicación en que a veces la cuenta es bloqueada por el algoritmo por distintas razones: tener algún saldo de dinero o diferencia pendiente de rendición, no poder emitir comprobantes por no pagar el monotributo (un 38,6% está en esta situación informal), o directamente se comparte una misma identidad para ascender en el ranking y acceder a los beneficios por productividad compartiendo el esfuerzo. Hay un 67,1% de los repartidores que alguna vez han apelado a esta estrategia según el cuadro 16.

Cuadro 15. Repartidores clasificados según la titularidad de la cuenta de usuario en la plataforma			
		Frecuencia	Porcentaje
Categorías	Propia	113	80,7
	Alquilada	11	7,9
	Prestada	11	7,9
	Varias	5	3,6
	Total	140	100,0

Cuadro 16. Repartidores clasificados según el uso de cuentas prestadas/alquiladas			
		Frecuencia	Porcentaje
Categorías	Si	94	67,1
	Nunca	46	32,9
	Total	140	100,0

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

Finalmente en la ETDPP 2024 se consultaron cuestiones respecto a condiciones laborales vinculadas a derechos o beneficios que gozan los/las trabajadores/as independientes (cuadro 17) resultando entre otros aspectos negativos muy baja la cobertura de seguros.

Cuadro 17. Derechos básicos que poseen los repartidores		
		Porcentaje (*)
Categorías	ART (Aseguradora de Riesgo de Trabajo)	17,9
	Obra Social/Prepaga	23,6
	Aportes jubilatorios autónomos	61,4
	Seguro por accidente del vehículo	44,3
	Seguro ante robo	15,0
	Seguro de vida	13,6
	Premios o incentivos por productividad	56,4
	Comisiones	45,7
	Afiliación sindical	-
	Pago extra por clima desfavorable	58,6

Nota: (*) calculado sobre el total de la muestra (n=140).

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

LAS PRINCIPALES PROBLEMÁTICAS DETECTADAS

En el cuadro a continuación se resumen las respuestas de las problemáticas más mencionadas por las/los repartidores/as en nuestro relevamiento.

Cuadro 18. Principales problemáticas	
	Porcentaje (*)
Inseguridad	
Accidentes de tránsito	40,0
Víctima de hecho delictivo	38,6
Rechazo de reparto en zonas peligrosas de Paraná	77,1
Económicas	
Ayudas para el mantenimiento del vehículo, uniforme, celular	31,3
Bajas tarifas o desfasadas con la inflación	19,2
Violencias	
Acoso	4,3
Agresión verbal	27,9
Agresión física	2,9
Descalificados/as	20,0
Discriminados/as	12,9
Situación de violencia de género	1,4
Administrativas	
Problemas con la liquidación de pagos y comisiones	37,1
Soporte técnico responde con demoras	58,6
Logísticas	
Falta de un local físico o punto de apoyo	64,7
Demoras en preparar los pedidos en los locales comerciales	44,8
Falta de lugares para estacionar	31,4
Sanciones	
Bloqueo de cuenta o pausado de la App	57,9
Imposibilidad de acceder a horarios especiales	37,9
Baja del ranking de productividad	59,3
Les disminuyeron la cantidad de repartos	5,0
Sanciones económicas/ deudas	19,3
Obligados a pagar por bienes perdidos o deteriorados en el camino de la entrega	6,4
Otras sanciones	1,4

Nota: (*) calculado sobre el total de la muestra (n=140).

El problema de la inseguridad es uno de los factores que se repite en relación al trabajo nocturno y el tránsito por barrios peligrosos de la ciudad y en eso coincidimos con la totalidad de los estudios de los principales centros urbanos de nuestro país. 4 de cada 10 repartidores han sido asaltados y les han sustraído la moto, el celular o el dinero. También 4 de cada 10 ha tenido algún accidente de tránsito haciendo los repartos, señalando que el tránsito paranaense es riesgoso sobre todo en horarios pico.

En lo económico algunos reclaman algún tipo de asistencia para solventar los gastos como el desgaste del vehículo. A esto se suma la cuota de aporte tributario mensual como autónomos al fisco (sólo por parte de los inscriptos), los gastos de combustible (que muchas veces subía la nafta pero no al ritmo de las tarifas de cada viaje), el abono del celular y el pago de la vestimenta y la mochila térmica.

En cuanto a las formas de violencia experimentadas, se destaca la agresión verbal principalmente por parte de otros conductores de automóviles, descalificaciones de los clientes al momento de la entregas y percepción de discriminación desde los dueños de los locales hacia los/las repartidores/as. Entre los factores conflictivos con las plataformas están los administrativos, logísticos y el mecanismo de sanciones que les aplica el algoritmo. Al no haber en la ciudad un local físico u oficina con un representante “humano” de ninguna de las plataformas (Rappi y PedidosYa) no se cuenta con un punto de apoyo de parada ni donde hacer trámites de reclamos en caso de inconvenientes que surjan, por lo que dependen de un boot y un sistema de tickets de asistencia permanente que a veces funciona con demoras. Respecto a la *app* señalan que muchas veces se tilda o funciona lenta o se quedan sin conexión en ciertas zonas de la ciudad.

La demora en la preparación de los pedidos por parte de los comercios les acarrea a su vez quejas de los clientes que los califican mal en la *app* lo que redundo en penalizaciones posteriores. Casi 6 de cada 10 repartidores ha sido sancionado alguna vez por la *app* que les bloquea temporalmente la cuenta y no pueden aceptar pedidos por intervalos de tiempo, lo que produce a su vez que los/las disciplinen bajándoles posiciones en el ranking de productividad que les posibilita acceder a mejores tarifas, comisiones y realizar más viajes. Los premios o incentivos por la productividad marcados por el sistema de ranqueo junto con comisiones y propinas son un factor nada despreciable a la hora de elevar los ingresos, a veces desde mecanismos poco transparentes para ellos según testimonios de los propios encuestados. Por último, cabe mencionar la posibilidad latente de ser suspendido o “bloqueado” permanentemente por determinadas acciones como rechazar pedidos reiteradamente, varios días de inasistencia, o tener malas calificaciones por parte de los clientes, lo que puede comprometer la continuidad del trabajo en la plataforma.

LAS EXPECTATIVAS DE REPRESENTACIÓN Y LEGISLACIÓN.

Desde el punto de vista de Ottaviano et al. (2019), desde principios del siglo XX hasta la aparición de las plataformas digitales de servicios, ningún modelo productivo empresarial había postulado la inexistencia de una relación de trabajo asalariada ni había puesto en crisis el modelo de relaciones laborales consolidado en la etapa de posguerra. Según los autores, estas transformaciones tecnológicas han impactado profundamente en la estructura de relaciones laborales vigente y de producción, precarizando las condiciones de trabajo. Además, siguiendo a estos autores y a Madariaga et al. (2019), el ingreso de las plataformas digitales a nuestro país resultó totalmente disruptivo en tanto se insertaron en sectores ya existentes, regulados y con fuerte presencia sindical, como lo es el sector de servicios. Este señalamiento resulta importante para pensar qué particularidades tienen estas plataformas y cómo se predisponen los/las trabajadores/as para la cuestión sindical y la regulación.

a) Acerca de la búsqueda de una representación gremial.

En Argentina, existen diversos sindicatos o gremios y organizaciones de base no sindical que representan a los repartidores de plataformas, con presencia en varias ciudades. Según Diana Menéndez, Haidar y Arias (2023) existen:

- Sindicatos preexistentes: ASIMM (Asociación Sindical de Motociclistas, Mensajeros y Servicios) en la CABA; SUCMRA (Sindicato Único de Conductores de Motos de la República Argentina), con presencia en quince provincias; Sindicato de Comercio de Rosario.
- Sindicatos formados con la aparición de las plataformas: SITRAREPA (Sindicato de Base de Trabajadores de Reparto por Aplicación) en CABA, zona Sur, zona Norte, Córdoba y otras ciudades. También APP (Asociación de Personal de Plataformas) en la CABA. Ambas con inscripción sindical en trámite en el Ministerio de Trabajo de la Nación desde 2018.
- Organizaciones de base no sindicales: REDAPPS¹⁰ de la ciudad de Mar del Plata; ATR¹¹ (Agrupación de Trabajadores de Reparto), con presencia en varias ciudades del país; UPP (Unión de Personal de Plataformas) de la ciudad de Córdoba.

En resumen, los repartidores de plataformas tienen sindicatos o gremios en diversas ciudades argentinas, con mayor presencia en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Córdoba y Mar del Plata. No hay presencia de ninguno de estos sindicatos ni agrupaciones que se hayan organizado localmente en la Ciudad de Paraná. Si nos remontamos hasta el año 2020 hemos detectado por fuentes secundarias periodísticas un muy bajo nivel de conflictividad laboral presente principalmente en momentos cercanos a la Pandemia hasta el año 2021 (con alguna marcha, paro, apagón y una caravana por la ciudad) y luego una ausencia total de activismo hasta la actualidad. Por eso nuestra encuesta ETDPP 2024 arroja que tan solo el 5% de trabajadores más antiguos participó alguna vez de alguna medida de protesta en Paraná que fueron por reclamar espacios para estacionar en el radio céntrico, una oficina física de la plataforma con “atención humana” para los reclamos o asistencia de los cadetes y finalmente por reclamo de actualizaciones en las tarifas de los viajes.

Realizada la pregunta de encuesta sobre la necesidad de un gremio o agrupación que las/los represente las respuestas del cuadro 19 muestran que más de la mitad no lo cree necesario. De los dichos durante el relevamiento se deja entrever en la mayoría una falta de confianza en los gremios y un sentido muy fuerte de autonomía por el cual subjetivizan que no es necesario ningún tipo de mediación con las plataformas y que son emprendedores independientes.

10. Es una red de organizaciones locales. La asociación de Mar del Plata y la de Rosario (ARIR) fueron las que impulsaron la conformación de la red.

11. Ya no existe más.

Cuadro 19. ¿Considerás necesario que exista un gremio o agrupación que las/los represente?			
		Frecuencia	Porcentaje
Categorías	Sí	61	43,6
	No	77	55,0
	No sabe	2	1,4
	Total	140	100,0

Hay un amplio sector de jóvenes que descrece y es apático a los gremios y sindicatos. Testimonialmente esgrimen en la entrevista para completar la encuesta una combinación de factores como la falta de representatividad para los intereses de los jóvenes actuales, la corrupción interna, la desconexión con las nuevas formas de trabajo, entre otros argumentos. Surge también que dado que algunos sindicatos han sido históricamente aliados de determinados partidos políticos, muchos jóvenes también han adoptado una postura crítica hacia el sistema político tradicional, y por extensión, a los gremios que los respaldan. Esto lleva a una actitud de desconfianza o incluso rechazo hacia las estructuras sindicales.

Las razones de la crisis de representatividad -que exceden el alcance de este trabajo- se deben entre otras cosas según Diana Menéndez (2017) a una falta de adaptación de los sindicatos a los nuevos tipos de trabajo como el de plataformas digitales y a las demandas específicas de los trabajadores informales. También para Diana Menéndez, Arias y Haidar (2020) la crisis gremial no solo es una cuestión de transformación interna, sino que también se vincula a la incapacidad de los sindicatos para conectar con nuevos sectores del trabajo, como el trabajo precario y la economía informal, sumado a la falta de capacidad para adaptarse a la modernización del mercado de trabajo.

Sin embargo los repartidores en Paraná plantean temas que consideran necesario discutir independientemente de una intermediación gremial o una ley regulatoria, vinculados a las problemáticas que mencionamos en el apartado anterior. En el cuadro 20 a continuación se mencionan sus prioridades.

Cuadro 20. ¿Cuáles de las siguientes cuestiones pensás que son prioritarias discutir?		
Categorías	Frecuencia	Porcentaje (*)
Provisión de elementos de trabajo (ropa, mochila, repuestos para la moto, etc.)	103	73,6
Puntos de apoyo en la ciudad (para sentarse, tomar agua, baño, enchufes, wifi)	107	76,4
Lugares específicos para estacionar en el centro de la ciudad	104	74,3
Local físico u oficina de la plataforma donde hacer reclamos, devoluciones, etc...	108	77,1
Mejores condiciones de trabajo (horarios más estables, tiempos de descanso, derecho a la desconexión, etc.)	68	48,6
Más derechos laborales (días por enfermedad, maternidad, paternidad, posibilidad de negociar las tarifas, etc.)	91	65,0
Más medidas de seguridad frente al delito	113	80,7
Total	140	100,0

Nota: (*) calculado sobre el total de la muestra (n=140).

b) Sobre la necesidad y el interés de una legislación protectoria que los ampare.

Del cuadro anterior se desprende que para satisfacer una mejora de las condiciones de trabajo y ampliación de derechos laborales claramente se requiere de una legislación protectoria específica que regule u ordene la actividad, o bien de la adaptación de las leyes de trabajo existentes. Consultados al respecto la mayor proporción (45,7%) opina que debería haber una ley que intervenga muy débilmente garantizando que sigan siendo trabajadores independientes, hay otro 28,6% que no quieren ningún tipo de regulación y finalmente un 20,7% que plantea contundentemente la necesidad de una legislación específica. Tan solo un 5% no toma postura ante el tema.

Cuadro 21. En tu opinión, ¿Cómo debería regularse el trabajo de plataformas/apps?			
		Frecuencia	Porcentaje
Categorías	El Estado debería asegurar ciertos derechos laborales y protecciones para los repartidores, pero asegurar que puedan seguir trabajando en forma independiente	64	45,7
	El Estado debería regular el trabajo de los repartidores asegurando derechos a los de los empleados formales	29	20,7
	El Estado no debería regular el trabajo de los repartidores y seguir siendo independientes	40	28,6
	No sabe	7	5,0
	Total	140	100,0

Advertimos que prima en los trabajadores y trabajadoras la búsqueda de un equilibrio. Esto implicaría que, aunque trabajen como independientes o *freelancers*, desean contar con ciertas protecciones legales que garanticen un cierto “piso” de bienestar y dignidad laboral. La gran mayoría está de acuerdo con “seguir siendo independientes”, resaltando la importancia de mantener la flexibilidad que caracteriza el trabajo independiente. Es decir que los/las repartidores/as valoran su capacidad para organizar sus propios horarios, elegir cuándo y cómo trabajar, no trabajar en un lugar físico o no tener un jefe humano que les ordene. La idea que tienen es que el Estado respete esta independencia y no imponga restricciones que limiten la autonomía del repartidor, lo que podría significar perder la flexibilidad que tanto aprecian.

En conjunto, la opción más respondida en nuestra encuesta ETDPP 2024 que proponía que “El Estado debería asegurar ciertos derechos laborales y protecciones para los repartidores, pero asegurar que puedan seguir trabajando en forma independiente” aboga en cierto modo por una “flexibilidad protegida”. Es decir, que los repartidores sigan siendo trabajadores independientes (con la libertad de decidir cuándo y cómo trabajar), pero sin que esta condición implique desprotección laboral total. La propuesta implica que el modelo de trabajo en plataformas como Rappi y PedidosYa pueda coexistir con derechos laborales adecuados a la medida de los/las repartidores/as.

El concepto de “flexibilidad protegida” ha sido utilizado por varios académicos y expertos en estudios laborales, pero es comúnmente asociado con los trabajos de Guy Standing, un economista y sociólogo británico, particularmente en su análisis sobre la “Precariedad laboral” y la “Clase Precaria”.

También Sennett (2000) en su libro explora la idea de la flexibilidad en el mundo laboral contemporáneo, destacando cómo la falta de estabilidad afecta la identidad de

los trabajadores. Aunque no usa específicamente el término “flexibilidad protegida”, su análisis sobre la precariedad y las condiciones laborales puede vincularse a esta idea.

En Standing (2011) se introduce la idea de la “precariedad laboral” para describir a un nuevo grupo social que, aunque tiene empleos “flexibles”, carece de las protecciones tradicionales asociadas con el trabajo asalariado estable (como seguridad social, derechos laborales, etc.). Standing aboga por la creación de un “estado de bienestar más inclusivo” que proteja a este nuevo grupo de trabajadores flexibles –como los de plataformas digitales–, ofreciendo un balance entre la flexibilidad en el trabajo y protecciones laborales adecuadas. “Flexibilidad protegida” es un término que podría sintetizar las ideas de Standing, en el sentido de que el trabajo flexible debe ir acompañado de un sistema que garantice ciertos derechos y beneficios para los trabajadores, evitando que la flexibilidad se convierta en una forma de explotación o desprotección completa.

Para el autor, el trabajo en plataformas, las contrataciones temporales y otras formas de empleo no estándar, han llevado a la creación de una nueva clase social: “el precariado”. Esta clase se caracteriza por la inestabilidad laboral, la falta de seguridad en el empleo y la escasa protección social. En sus propuestas Standing aboga por una “renta básica universal” y por la creación de una red de seguridad social que pueda ofrecer una protección mínima a los trabajadores y trabajadoras en situaciones de flexibilidad extrema o precariedad. Aunque no usa el término exacto “flexibilidad protegida”, el “precariado” como concepto refleja la necesidad de equilibrar la flexibilidad del trabajo con derechos y beneficios sociales.

CONCLUSIONES PROVISIONALES

La actividad del delivery por plataformas en Paraná ha seguido la evolución que tuvo en el resto del país, siendo una actividad que ya está arraigada en el hábito de los consumidores, ligado fuertemente al rubro gastronómico. Para los y las que se incorporan a esto como trabajadores/as lo hacen ante la falta de oportunidades laborales más formales y principalmente por la flexibilidad que habilita el trabajo independiente. En un mercado laboral como el paranaense que no ofrece tantos puestos formales, las plataformas surgen como posibilidad cierta de empleo e ingresos de subsistencia principalmente para los jóvenes.

En los perfiles de los/las trabajadores/as de reparto de plataformas paranaenses se advierten algunas particularidades que no se dan en los grandes centros urbanos del país: la edad promedio es al menos un par de años más bajo (más de la mitad no supera los 25 años), no hay sobrecalificación educativa a la necesaria para ejecutar este trabajo operativo y la rotación de trabajadores es muy elevada: tan solo 4 de cada 10 va a permanecer más de 1 año y un cuarto no va a perdurar más de 3 meses. Tampoco es un colectivo laboral que incorpore significativamente población femenina, adulta, migrante interna, ni migrante externa. Es un trabajo altamente masculinizado y más del 80% son solteros que no son jefes de hogar y lo hacen tanto para complementar ingresos como para mantenerse económicamente a sí mismos.

En cuanto a las condiciones laborales se da una situación de autoexplotación como indicio de precariedad laboral con trabajo a destajo ya que más de la mitad (52,1%) supera las 45 horas semanales de trabajo, con jornadas cercanas a las 8 horas diarias en promedio. Estos niveles de sobreocupación muestran la necesidad de sostener una alta carga horaria para acceder a un ingreso que valga la pena.

En el imaginario de los repartidores, 6 de cada 10 percibe esto como una ocupación temporal, hasta tanto consigan “algo mejor”, pero a medida que aumenta la permanencia laboral y persisten las propias limitantes del mercado laboral constreñido por la situación económica, en la realidad el trabajo en plataformas estaría dejando de ser para ellos y ellas una opción temporal. Casi un 40% son trabajadores/as que INDEC categoriza como sub-ocupados demandantes de empleo que trabajan pocas horas semanales y el ingreso no les alcanza, siendo forzados a una búsqueda laboral permanente para tratar de mejorar o complementar los magros ingresos. A su vez no es un trabajo elegido libremente porque casi el 80% manifestó que lo dejaría si consiguiera un mejor trabajo.

Las problemáticas autóctonas coinciden con las de otras ciudades del país principalmente en lo que refiere a la inseguridad ante robos. En particular en Paraná destacamos la falta de un local físico de cada plataforma con atención “humana” y la ausencia de centros de apoyo en la ciudad (para guarecerse del clima, cargar celular, acceso a baños, tomar agua, etc.). Luego les resulta tedioso en la organización del proceso de trabajo la supervisión que hace el algoritmo que los sanciona y baja en el ranking. Otros y otras destacan las demoras en preparar los pedidos desde los locales y los malos tratos o tratos violentos por parte de los clientes porque el pedido no llegó en tiempo y forma. Otra cuestión recurrente es que para que el reparto les rinda económicamente deben trabajar numerosas horas y no rechazar ningún pedido aunque sea pesada la carga o peligrosa la zona de entrega en la ciudad, destacando que no tienen un ingreso de base garantizado como los asalariados.

Es sabido que este fenómeno conocido como de plataformización o uberización de los vínculos laborales es una tendencia en crecimiento que como se dijo ha llegado para quedarse y una posibilidad para los/las trabajadores/as jóvenes de tener un ingreso directo y “cierta autonomía”, al tiempo que se flexibilizan los derechos propios de la economía del trabajo formal. En este sentido no ha prosperado localmente la legitimación de ningún gremio o sindicato con fuerza y representatividad jurídica aunque hay algunas ciudades del país en donde sí hay organizaciones. No hay ningún gremio, sindicato ni agrupación que se haya organizado localmente en la ciudad de Paraná y en los últimos 5 años ha habido muy bajo nivel de conflictividad laboral, con una ausencia total de activismo y reclamo hasta la actualidad. Nuestra encuesta indica que más de la mitad no quiere ninguna intermediación ni nadie que los defienda colectivamente ante las plataformas. La mayoría manifestó una falta de confianza en los gremios y un sentido muy fuerte de autonomía por el cual subjetivizan que no es necesario ningún tipo de mediación con las plataformas, enfatizando que son emprendedores independientes.

Pero hay una cierta contradicción en los/las repartidores/as en Paraná ya que consideran que es necesario discutir algunas problemáticas que ineludiblemente van a requerir una negociación con las plataformas con algún tipo de representación colectiva o van a necesitar de una ley regulatoria nueva o modificada para que se les reconozcan determinados derechos.

Son sabidas las dificultades que enfrentan las legislaciones para tratar de encausar en el derecho laboral la operatoria de esta actividad sin afectar el delicado equilibrio que existe en el ecosistema plataforma-trabajador-consumidor.

Si bien en conjunto, la opción más respondida en nuestra encuesta ETDPP 2024 que proponía que “El Estado debería asegurar ciertos derechos laborales y protecciones

para los repartidores, pero asegurar que puedan seguir trabajando en forma independiente” pensamos que se aboga por una “flexibilidad protegida” en los términos de Standing (2011). Es decir, que los repartidores sigan siendo trabajadores independientes (con la libertad de decidir cuándo y cómo trabajar), pero sin que esta condición implique desprotección laboral. La propuesta implica que el modelo de trabajo en plataformas como Rappi y PedidosYa pueda coexistir con derechos laborales adecuados a las particularidades de la realidad de los/las repartidores/as. Standing sugiere adicionar beneficios al actual vínculo laboral que ofrecen las plataformas (ya de por sí flexibilizado en extremo) donde se garantice a los trabajadores al menos una renta básica universal y la creación de una red de seguridad social que pueda ofrecer una protección mínima a los y las trabajadores/as en situaciones de flexibilidad extrema o precariedad. Pero es justamente esa protección la que debe ser definida y demandada por los propios trabajadores/as, no como una imposición sino como una decisión que provenga de ellos/as mismos/as sin que pierdan esa libertad o autonomía que tanto valoran y que no se da en un empleo formalizado tradicional.

Por eso creemos indispensable que los y las trabajadores/as de plataformas logren organizarse localmente en algún tipo de representación colectiva como primer paso antes de sentarse a discutir una legislación específica con el resto de las organizaciones de trabajadores de la demás ciudades del país, norma legal que resultará indispensable para mejorar sus condiciones concretas de trabajo –si no les quieren llamar derechos–, tanto en Rappi como en PedidosYa y por extensión aplicable al resto del trabajo plataformizado en la Argentina.

Indicadores de producción

Artículos Publicados en Revistas de Difusión Científica

Con Referato

- 2022) ARTÍCULO: “Construyendo conocimiento sobre el mercado de trabajo de reparto de plataformas virtuales en Paraná”. AUTORES: Graciela Mingo, Manuel Cavia y María Laura Bevilacqua. REVISTA: GESTANDO. Año XVII - N° 28, ISSN 1852 – 6373. Paraná, Diciembre 2022
- 2023) ARTÍCULO “El comercio minorista de Paraná en la tragedia de la pandemia. Comportamiento del sector, dispositivos implementados, normativas en vaivén, e impacto en las subjetividades e identidades laborales.” AUTORES: Graciela Mingo; Cesar Sione; Fabiola Bogado Ibarra; Valeria Rodrigo; Elisa Sarrot; Teresa Luque. REVISTA Ciencia, Docencia y Tecnología. Vol 13 No 14 2023 ISSN 2250-4559. Disponible en <http://id.caicyt.gov.ar/ark:/s22504559/rb05ym41z>
- 2023) ARTÍCULO: “El comercio minorista de Paraná en la tragedia de la pandemia. Los dispositivos implementados por el sector en la crisis, e identidades laborales”. AUTORA: Graciela Mingo. REVISTA: EJES DE ECONOMÍA Y SOCIEDAD ISSN 2591-4669 Vol. 7 Núm. 12 (2023). FCECO-UNER. Disponible en: <https://pcient.uner.edu.ar/index.php/ejes/article/view/1684>
- 2024) ARTÍCULO: “La medición multidimensional de la pobreza en argentina: propuesta metodológica”. Autor: César Sione. REVISTA: Ciencia, Docencia y Tecnología ISSN 2250-4559 Vol. 35 Núm. 70 (ene-abr) Disponible en: <http://dx.doi.org/http://doi.org/10.33255/3570/1642>

2024) ARTÍCULO “Perfil socio-económico y laboral de los jóvenes trabajadores de plataformas digitales de reparto en la ciudad de Paraná”. AUTORES: Equipo de Investigación FTS-UNER. REVISTA: Utopías Segunda Época” ISSN 2618-1800 Año 1, No 2 - Páginas 1 a 31. Disponible en <https://doi.org/10.33255/26181800/2009>

2024) ARTÍCULO: “Las transformaciones en la conflictividad laboral protagonizada por trabajadores de plataformas de reparto en la post-pandemia. El caso de las ciudades de Rosario y Santa Fe”. AUTORES: Andrea Delfino, Esteban Andrés Cuatrin Sperati, Julieta Theiler, Paulina Claussen. Revista Lavboratorio Vol. 33, No 2 2023 - ISSN 1852-4435. Disponible en <https://publicaciones.sociales.uba.ar/index.php/lavboratorio/issue/view/779>

Libro como co-autor:

Libro REDLAT Platlaboral “Relaciones de Trabajo en Plataformas Digitales en Contextos Periféricos: ¿Un Factor de Reestandarización en América Latina?”

Sin referato

2023) ARTÍCULO “No sos vos, es el algoritmo: trabajadores de reparto desde plataformas en Paraná” AUTOR: César Sione. PORTAL Área de Comunicación Institucional FTS-UNER. Mayo de 2023. Disponible en: <https://www.fts.uner.edu.ar/no-sos-vos-es-el-algoritmo-trabajadores-de-reparto-desde-plataformas-en-parana/>

2023) ARTÍCULO: “Cuando una plataforma digital es quien supervisa el trabajo. Identidades que se construyen re-par-tien-do” PORTAL UNER MEDIOS. Disponible en: <https://medios.uner.edu.ar/cuando-una-plataforma-digital-es-quien-supervisa-el-trabajo/>

2024) E-Book Conflictividad laboral en las plataformas de reparto en Argentina Análisis de noticias publicadas sobre el tema en medios digitales nacionales y locales Informe N°1: 1º marzo 2020 - 30 marzo 2024. AUTORÍA: César Sione y Brenda Rikert FTS-UNER. Informe número 1, Observatorio de Prensa del PID 5156, agosto 2024, ISSN EN TRÁMITE.

2024) Medio siglo de la Universidad Nacional de Entre Ríos Entrevista del periodista Víctor Fleitas a la docente e investigadora Graciela Mingo. Revista Ejes De Economía Y Sociedad, 7(13), 138-145. Recuperado a partir de <https://pcient.uner.edu.ar/index.php/ejes/article/view/1837>

2024) Informe PRIMER INFORME. Mercado de trabajo en los principales aglomerados urbanos de la Provincia de Entre Ríos. 1er trimestre de 2024. AUTORES: Cuatrin Sperati, Esteban y Ben, Emilio. Disponible en <https://www.fceco.uner.edu.ar/wp-content/uploads/2024/11/Informe.pdf>

PREMIOS Y DISTINCIONES

Foto de proyecto de investigación de la FTS quedó seleccionada para publicación digital Se trata de la foto titulada «Encuentros en la informalidad» (2024) cuya autoría es del profesor Manuel Cavia, con la participación de la profesora Graciela Mingo en la elaboración del abstract. La misma fue registrada en el marco del proyecto de investigación «Trabajadores de reparto desde plataformas digitales en la ciudad de Paraná (...)», dirigido por el profesor César Sione.

La fotografía ganadora fue seleccionada para ilustrar el Eje No 3 «Planificación del desarrollo», que integrará la publicación de las Actas Digitales de las XVI Jornadas

Nacionales de Investigadorxs en La entrega de premios se realizó el viernes 25 de octubre a las 13:00, en la Facultad de Trabajo Social de la Universidad de Buenos Aires.

BIBLIOGRAFÍA.

- ANTUNES, R., PRAUN, L. (2019). A aposta nos escombros: reforma trabalhista e previdenciária: a dupla face de um mesmo projeto. En: Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano, Campinas, Año 2, N° 1, pp. 56-81.
- ANÁLISIS DIGITAL (Diciembre, 2021) Portal Digital. Nota de Prensa: Delivery en Paraná: el servicio sin control. Disponible en <https://www.analisisdigital.com.ar/interes-general/2021/12/23/delivery-en-parana-el-servicio-sin-control>
- DEL BONO, A. (2019). Trabajadores de plataformas digitales: condiciones laborales en plataformas de reparto a domicilio en Argentina. Universidad Nacional de la Plata. FAHCE. Disponible en http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.11503/pr.11503.pdf
- DIANA MENÉNDEZ, N. (2017). Representaciones inconclusas: dinámicas de constitución de identidades político sindicales en organizaciones gremiales. Enfoques, 27 (XV): 123-148.
- DIANA MENÉNDEZ, N. (2019). ¿Qué hay de nuevo, viejo? Una aproximación a los trabajos de plataformas en Argentina. [Consulta: 24/10/2022]. <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/sociales/article/view/40064/40668>
- DIANA MENÉNDEZ N., ARIAS C. C. Y HAIDAR J. (2020). ¿Sindicalismo 4.0? La organización de trabajadores de plataformas en Argentina. Sociología del Trabajo, 97, 59-69. <https://doi.org/10.5209/stra.71907>
- DIANA MENÉNDEZ, N.; 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. Disponible en <https://doi.org/10.5565/rev/papers.3044>
- GARAVAGLIA, P. (julio de 2022). El avance de las plataformas de trabajo en Argentina. Documento de Trabajo N° 212. Buenos Aires: CIPPEC. Disponible en <https://www.cippec.org/wp-content/uploads/2022/12/DT-212-CDS-El-avance-de-las-plataformas-de-trabajo-en-Argentina-Julio-2022.pdf>
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y CENSOS (2025). Mercado de trabajo. Tasas e indicadores socioeconómicos (EPH). Informes técnicos. Vol. 9, n° 63 Trabajo e ingresos. Vol. 9, n° 3. Cuarto trimestre de 2024. Disponible en https://www.indec.gob.ar/uploads/informesdeprensa/mercado_trabajo_eph_4trim24083C6B9E41.pdf
- MADARIAGA, J., BUENADICHA, C., MOLINA, E. y ERNST, C. (2019). Economía de plataformas y empleo ¿Cómo es trabajar para una app en Argentina?, CIPPEC-BID-OIT. Buenos Aires. Consultado el 20:00 29/07/2020. <https://www.cippec.org/wp-content/uploads/2019/05/Como-es-trabajar-en-una-app-enArgentina-CIPPEC-BID-LAB-OIT.pdf>
- MONTES DE OCA, F. (2021). ¿Quiénes son los repartidores en América Latina? Un análisis comparativo del perfil de los trabajadores en Argentina, Perú, Colombia, Ecuador y México. Instituto Gino Germani, Facultad de Ciencias Sociales, UBA-CONICET. Disponible en: https://aset.org.ar/wp-content/uploads/2022/08/Copia-de-9_MONTES-DEOCA_PONENCIA-Ivan-Federico-Montes-De-Oca.pdf

- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2019). Radiografía del trabajador de la Economía de Plataformas en Argentina. Consultado 17:50 hs 02/10/2022 disponible en https://www.ilo.org/buenosaires/publicaciones/empleo/WCMS_709038/lang-es/index.htm
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2021). Perspectivas sociales y del empleo en el Mundo. El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo. OIT, Ginebra. Disponible en https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/WCMS_771675/lang-es/index.htm
- OTTAVIANO, J. M. (2023) Inteligencia sindical y trabajo digital entrevista disponible en <https://tierraroja.com.ar/inteligencia-sindical-y-trabajo-digital/>
- PÁGINA 12 (8 de junio de 2025). De casa a la bici, de la bici a casa: el desafío de regular el trabajo en plataformas de delivery. Disponible en <https://www.pagina12.com.ar/831835-de-casa-a-la-bici-de-la-bici-a-casa-el-desafio-de-regular-el>
- SENNETT, R. (2006). La Corrosión del Carácter. Ed. Anagrama. Barcelona
- STANDING, G. (2011), The Precariat: The New Dangerous Class. London: Bloomsbury Academic.

PID 5156

Denominación del Proyecto:

Trabajadores de reparto desde plataformas digitales en la ciudad de Paraná.
Trabajo devenido esencial con la pandemia.

Unidad de ejecución

Universidad Nacional de Entre Ríos

Dependencia

Facultad de Trabajo Social

Cátedra, Área o disciplina científica

Metodología cuantitativa y análisis estadístico (Licenciatura en Trabajo social).
Metodología y técnicas cuantitativas y análisis estadístico (Licenciatura en Ciencia política)

Contacto: cesar.sione@uner.edu.ar

Integrantes del proyecto

Director

César Alberto Sione

Integrantes internos/docentes UNER:

Cuatrin Sperati, Esteban Andres; Bogado Ibarra, Fabiola María Livia; Bevilacqua, María Laura; Cavia, Manuel. Integrante Estudiante de Posgrado: Rodrigo, Valeria Ester.

Colaborador/es: Mingo, Graciela Laura; Sarrot, Elisa Graciela

Becarias/os vinculadas al PID: Domínguez, María Valentina; Rikert, Brenda Natalí

Fecha de inicio y finalización efectivas

01/11/2022 y 31/10/2025

Aprobación del Informe Final mediante resolución C.S. N° 121/26 (02-07-2026)