

# Perfil socio-económico y laboral de los jóvenes trabajadores de plataformas digitales de reparto en la ciudad de Paraná

**CÉSAR SIONE**, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Nacional de Entre Ríos (UNER), Argentina

cesar.sione@uner.edu.ar

ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-6686-0871>

**MARÍA LAURA BEVILACQUA**, Facultad de Trabajo Social, UNER, Argentina

laura.bevilacqua@uner.edu.ar

ORCID: <https://orcid.org/0009-0004-5804-0969>

**ESTEBAN CUATRIN SPERATI**, Facultad de Ciencias Económicas, UNER, Argentina

esteban.cuatrin@uner.edu.ar

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5639-393X>

**GRACIELA MINGO**, Facultad de Ciencias Económicas, UNER, Argentina

graciela.mingo@uner.edu.ar

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0218-1488>

**MANUEL CAVIA**, UNER, Argentina

manuel.cavia@uner.edu.ar

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8966-3596>

**VALERIA RODRIGO**, Facultad de Trabajo Social, UNER, Argentina

valeria.rodrigo@uner.edu.ar

ORCID: <https://orcid.org/0009-0005-5607-9699>

**FABIOLA BOGADO IBARRA**, UNER, ARGENTINA

fabiola.bogadoibarra@uner.edu.ar

DOI:10.33255/26181800/2009

---

## Resumen

La preocupación investigativa estuvo puesta en cómo el incesante avance de las nuevas tecnologías al interior del mundo del trabajo modifica y flexibiliza las relaciones laborales. Nos centramos aquí en el segmento de la actividad laboral de los repartidores de delivery de mercancías por plataformas digitales en la Ciudad de Paraná —capital de la Provincia de Entre Ríos—, que atrae mayoritariamente a jóvenes

de una endeble trayectoria laboral signada por la escasez de oferta de trabajo formal o decente al decir de la OIT.

Inicialmente se abordan algunos conceptos teóricos de los estudios del trabajo y luego se presentan hallazgos empíricos obtenidos de una Encuesta a Trabajadores de Delivery por Plataformas en Paraná (septiembre de 2023) —con muestreo no probabilístico— realizada con estudiantes de la Facultad de Trabajo Social de la Universidad Nacional de Entre Ríos (UNER).

Las dimensiones analizadas en este artículo fueron las características socio-demográficas de los trabajadores (sexo, edad, procedencia, niveles educativos, estado civil, calificación), los ingresos y la configuración de la relación laboral (en clave de trayectorias previas a ingresar a la plataforma y forma de conectarse con ellas). Se complementa con otros indicadores referentes a la situación laboral actual y derechos laborales relegados.

Sostenemos que indagar en los perfiles y en las condiciones laborales de este colectivo de trabajadores/as —considerado como un tipo de empleo «atípico»— aporta información valiosa sobre las mutaciones del capitalismo digital y permite avanzar en la comprensión de cómo los cambios tecnológicos modifican y flexibilizan el mercado laboral actual.

**PALABRAS CLAVE:** repartidores, plataformas digitales, perfiles y condiciones laborales

---

## **Socio-economic and labor profile of young workers of digital delivery platforms in the city of Paraná**

### **Abstract**

The research concern was focused on how the incessant advance of new technologies within the world of work modifies and makes labor relations more flexible. We focus here on the segment of the work activity of merchandise delivery drivers through digital platforms in the City of Paraná — capital of the Province of Entre Ríos —, which attracts mainly young people with a weak work history marked by the scarcity of formal or decent job offer according to the ILO.

Initially, some theoretical concepts of work studies are addressed and then empirical findings obtained from a Survey of Platform Delivery Workers in Paraná

(September 2023) — with non-probabilistic sampling — carried out with students from the Faculty of Social Work of the National University of Entre Ríos (UNER).

The dimensions analyzed in this article were the socio-demographic characteristics of the workers (sex, age, origin, educational levels, marital status, qualification), income and the configuration of the employment relationship (in terms of trajectories prior to entering the platform and way to connect with them). It is complemented with other indicators referring to the current employment situation and relegated labor rights.

We maintain that investigating the profiles and working conditions of this group of workers — considered an “atypical” type of employment — provides valuable information on the mutations of digital capitalism and allows us to advance in the understanding of how technological changes modify and make the current labor market more flexible.

KEYWORDS: Delivery drivers, Digital Platforms, Profiles and working conditions

---

## Introducción

El auge del trabajo de reparto a través de plataformas digitales ha cobrado mayor relevancia desde la pandemia de COVID-19, y aportó a transformar y flexibilizar aún más las relaciones laborales. Este trabajo a demanda, caracterizado por la baja calificación y los mínimos requisitos de ingreso, ofrece una alternativa rápida en un contexto de escasez de empleo formal, especialmente para jóvenes con trayectorias laborales inestables. En tiempos de crisis económica e inflación, estas plataformas atraen a una fuerza laboral que enfrenta dificultades para acceder a empleos dignos, tal como señala la OIT. Al igual que del Bono (2019), nos preocupa la relación entre los repartidores y las plataformas, que funcionan como empleadores en este tipo de servicio.

A nivel local, en Paraná, esta situación no es una excepción. La elección de la ciudad de Paraná responde al interés de profundizar en cómo se desarrolla en una ciudad intermedia —capital de provincia— la actividad de reparto mediado por aplicaciones, buscando perfiles sociodemográficos diferenciales de los/las trabajadores/as, sus formas de conflictividad y modos de protesta, las problemáticas comunes y particulares, la construcción de identidades colectivas, entre otros aspectos que

abarca nuestro proyecto de investigación. Es decir, nos ubicamos en una perspectiva de producir conocimiento situado que si bien existen estudios que perfilan a este colectivo de trabajadores/as a nivel nacional —como el informe de la OIT (2019) titulado «Radiografía del trabajador de la Economía de Plataformas en Argentina»—, y otros estudios específicos, pensamos que existen similitudes pero a su vez diferencias con lo que acontece en esta ciudad.

El artículo forma parte del estudio que se realiza en el marco de un proyecto de investigación PID<sup>1</sup> en curso con sede en la Facultad de Trabajo Social de la UNER. En este recorte abordamos una parte de este fenómeno al describir algunas características, rasgos y perfiles socio-laborales de los/las trabajadores/ras de reparto (también denominados riders) junto a las condiciones laborales actuales de dichos trabajadores/as conectados/as a distintas plataformas digitales que operan en la ciudad (principalmente PedidosYa y Rappi).

La teoría otorga directrices que luego apoyan al trabajo empírico y por ello planteamos conceptos básicos acerca de lo que son las plataformas digitales y luego nos abocamos a dimensiones más concretas como ser el perfil socio-demográfico (género, edad, procedencia, nivel educativo, calificación y estado civil) y las específicas de la relación laboral (en clave de trayectorias previas a ingresar a la plataforma y forma de conectarse con las mismas), y se adicionan otros indicadores (como antigüedad, pluriempleo, intensidad de la jornada laboral e ingresos), que permiten caracterizar estas ocupaciones.

La estrategia metodológica es de tipo descriptiva. Se utiliza información secundaria extraída de la Encuesta Permanente de Hogares del Instituto Nacional de Estadística y Censos (EPH/INDEC) en principio para dimensionar la actividad, e información primaria obtenida del procesamiento de los datos de la Encuesta a Trabajadores de Delivery por Plataformas en Paraná (ETDPP) realizada en septiembre de 2023. La encuesta fue diseñada y administrada como parte de un proyecto de innovación e incentivo a la docencia que se llevó adelante desde diferentes cátedras con estudiantes de la Facultad de Trabajo Social de la Universidad Nacional de Entre Ríos (UNER).

El muestreo seleccionado fue no probabilístico, de carácter intencional y se aplicaron 130 encuestas administradas en la modalidad presencial y virtual. La encuesta fue difundida a través de redes sociales, por los/as estudiantes como desde el proyecto o por contacto en los puntos de encuentro habituales de los repartidores en la ciudad de Paraná, en ambos casos se invitó a responder en forma anónima a la misma.

---

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

Sostenemos que indagar en las características laborales de este colectivo de trabajadores/as en un tipo de empleo considerado como atípico aporta información valiosa sobre los rasgos más sobresalientes de los/las repartidores y desmonta visiones encontradas al definir este tipo de trabajo a modo de diagnóstico preliminar de cómo los cambios tecnológicos mutan en el mercado laboral actual y flexibilizan formas de gestar las relaciones laborales que se fraguan en términos del acceso a derechos de protección.

### **Las plataformas digitales llegaron para quedarse**

El estudio de este colectivo de trabajadores está en consonancia con lo señalado por la OIT (2020), que viene anunciando que estas nuevas formas de trabajo en los centros urbanos «llegaron para quedarse», y se han acentuado al punto que, desde el 2012 a la actualidad, se ha quintuplicado el número de este tipo de trabajadores/as (Navarro Pizzurno, 2021).

En la incursión de las plataformas digitales, la llegada se dio en nuestro país en primera instancia en las ciudades más densamente pobladas (AMBA, Córdoba, Rosario, La Plata) según el Sindicato de Base de Trabajadores de Reparto por Aplicación (SiTraRepA<sup>2</sup>) —primer sindicato nacional que busca nuclear a los/las trabajadores/as de reparto por aplicaciones—. En estas ciudades, el consumo de delivery tuvo su mayor auge, aunque rápidamente se expandió a 80 ciudades del país. Así, a Paraná arribaron plataformas como la compañía uruguaya multinacional de delivery denominada PedidosYa en el año 2019, la local de marca VamosRápido también en 2019 y más recientemente a partir de diciembre 2022 la compañía multinacional colombiana Rappi.

La implementación de este modelo de negocios comúnmente referenciada con el neo-eufemismo de «uberización en la economía» se refiere a la utilización de plataformas digitales y aplicaciones móviles, a fin de facilitar transacciones cotidianas peer-to-peer<sup>3</sup> entre clientes y proveedores de un servicio, mejorar los tiempos de compra y la entrega de productos al cliente.

---

<sup>2</sup> Sindicato nacional de mensajeros organizado en 2020 durante la pandemia y que aún al 2024 no cuenta con reconocimiento por parte del Estado.

<sup>3</sup> Según la consultora Cyberclick de marketing y ventas digitales, un modelo peer-to-peer de negocio se basa en la venta de productos o servicios a través de una plataforma en la que los consumidores pueden comprar lo que ofrecen varias marcas o personas sin que existan intermediarios. La empresa que desarrolla la plataforma pone la tecnología que facilita la interconexión, obteniendo una comisión por cada una de las transacciones que tienen lugar.

Podemos afirmar que las plataformas digitales se enmarcan en diferentes modelos de negocio y promueven formas novedosas de organización del proceso de trabajo a través de su gestión algorítmica, que al romper con el modelo de organización tradicional (lugar físico u oficina, días y horarios fijos, jefes, administración de plantilla de personal, vigilancia, etc.), llevan a ser consideradas como generadoras de empleo atípico. Esto se corresponde porque desde la filosofía de este negocio, se promueve hacia los/las trabajadores/as la percepción de supuesta libertad y autonomía que termina siendo el mayor atractivo —o valoración positiva al decir de Haidar (2023)— por la que tantos y tantas jóvenes eligen este trabajo no formal, atípico, no convencional.

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo en (OIT, 2016) tomamos la denominación de empleo atípico al empleo temporal, es decir el trabajo a tiempo parcial. Quedan enmarcados en esta categoría, el trabajo temporal a través de una agencia o tercero, la subcontratación, el trabajo por cuenta propia y las relaciones de trabajo ambiguas. Es decir, refiere a una modalidad de trabajo no típica, en tanto no se encuadra con las figuras legales preexistentes para regularlo, lo que constituye un desafío para la legislación laboral de cada país. Goldin señala lo siguiente:

El trabajo en plataformas se enmarca en un proceso denominado desestandarización de los contratos típicos de trabajo y de un alejamiento del derecho laboral. El autor observa que las categorías tradicionales del derecho laboral ya no permiten abordar aquellas situaciones contractuales con mayores condiciones de flexibilidad. (Goldin 2020, como se cita en Garavaglia, 2022, p. 31)

Otros académicos opinan que estas empresas autodenominadas plataformas austeras (Pozzo, 2021), bajo el mote de lo atípico buscan enmascarar la reducción de costos laborales incurriendo en la desprotección de derechos de la seguridad social inherente al trabajo formal, que quedan a cargo del trabajador. Se forja así una nueva forma de relación laboral independiente, de autónomo monotributista, que si bien ya venía ganando notoriedad desde hace unos años, adquiere una mayor centralidad a partir de la pandemia global por el COVID-19 por el aumento exponencial de repartidores de delivery. Esto estuvo vinculado a las políticas sanitarias que fueron implementadas en Argentina desde marzo del 2020 a través del DNU 297 que dictó el Poder Ejecutivo en PEN (2020) que incorporó a esta actividad «19. Reparto a domicilio de alimentos, medicamentos, productos de higiene, de limpieza y otros insumos de necesidad» dentro de las esenciales en la emergencia.

Como afirma Garavaglia (2022) «el trabajo independiente tiene como contracara la falta de mecanismos periódicos de negociación que permitan actualizar el salario de las personas» (p. 65). Además, en los independientes el ingreso es por demanda, hay ausencia de derechos de protección social como salario mensual, aguinaldo y licencias; se goza de una cobertura de salud con menores prestaciones y hay una imposibilidad de discutir mejoras laborales ni reclamar en caso de quedar desvinculado.

Podríamos aseverar ya pasado el tiempo y en época de pospandemia que la nueva modalidad de servicio llegó para quedarse. Hubo también un cambio en los hábitos y forma de consumir de una franja de la población que prefirió esta modalidad de satisfacer el consumo.

En un mercado de trabajo signado por el desempleo, la informalidad y la precariedad laboral en los términos que argumentan (Bisaro et al., 2019), las empresas de plataforma a partir de la web 2.0 encontraron rápidamente un nicho de producción y servicios con un vasto volumen de mano de obra disponible. Dichos autores, consideran que el mercado de trabajo argentino muestra serias dificultades para generar empleos de calidad por la coexistencia de los siguientes fenómenos: estructura productiva heterogénea, inestabilidad económica, desigualdad en la inserción laboral de hombres y mujeres, evasión de la normativa laboral, instituciones laborales degradadas y un sistema de seguridad social debilitado.

En este escenario afirmamos que el desempleo, la informalidad y la precariedad laboral afectan más a los jóvenes y esto es así, según del Bono:

En los casos de las plataformas de reparto a domicilio, la población vulnerable que conforma las cuadrillas de repartidores cuenta con trabajadores y trabajadoras jóvenes, un segmento de la población activa en el que el aumento de la desocupación crece a mayor ritmo. El desempleo afecta más a los jóvenes argentinos que a los adultos. (del Bono, 2019, p.8)

Entre la multiplicidad de modalidades que puede adquirir el trabajo mediado por plataformas digitales en este nuevo modelo de negocios instaurado por el capitalismo de la cuarta revolución industrial, la OIT categoriza esta actividad teniendo en cuenta dos dimensiones: la espacialidad del trabajo (virtual o físico) y el grado de complejidad según la calificación requerida por las tareas a realizar (baja, media y alta). Así, nuestro colectivo se posiciona en la categoría de trabajo *en plataformas basadas en la localización según OIT (2021)* en la sub-categoría de trabajadores que prestan *servicios físicos de complejidad baja* (Madariaga et al., 2019). A lo que

se agrega que si bien el trabajo es físico, lo que se virtualiza es la relación laboral con la plataforma mediadora en la prestación del servicio de delivery que se gestiona y controla a partir de un algoritmo que interviene en todo el proceso. A esto autores como del Bono (2019), Goldin (2020) o Garavaglia (2022) lo refieren como la deshumanización de los vínculos laborales con los empleados, realizada de modo intencional para ocultar una relación laboral implícita. Como lo afirma una de las autoras mencionadas:

La gestión basada en algoritmos ha progresado hasta asumir el rol de asignar trabajos, controlar, disciplinar y estimar remuneraciones, y tomar decisiones en forma unilateral ante conflictos, con escaso o nulo conocimiento o derecho a réplica por parte de la persona trabajadora. (Garavaglia, 2022, p. 65)

Finalmente, como sostiene Zukerfeld (2021), con la digitalización de la economía el software se convierte en el principal medio de producción, y se convierte en el origen de nuevas formas de explotación del trabajo en este nuevo capitalismo del siglo XXI.

### **Aproximación a dimensionar la actividad según la cantidad de trabajadores/as**

Aunque no hay una estimación actualizada para todo el país de la cantidad de repartidores de plataformas, se estima que Rappi tiene unos 30000 mensajeros activos mensuales y PedidosYa, cerca de 40.000<sup>4</sup>. Para el sindicato SiTraRepA, la cantidad de trabajadores ascendería en todo el país a 70000 (dato publicado en su sitio web oficial a mayo de 2024). También siguiendo fuentes periodísticas se calculaba que en Paraná circulaban en total más de 500 repartidores entre las empresas habilitadas y las que trabajan al margen de la ley según el portal *Análisis Digital* (diciembre, 2021) en el momento de mayor auge.

Acorde a un análisis tomando como referencia a la Encuesta Permanente de Hogares del INDEC (EPH/INDEC) se intentó dimensionar el tamaño del colectivo de trabajadores y trabajadoras independientes en la actividad, su evolución desde el comienzo de la pandemia en 2020 hasta el último dato disponible de la fuente al cuarto trimestre del 2023, a nivel del total de los 31 aglomerados urbanos del país y

---

<sup>4</sup> Dato extraído del análisis documental de los portales web de cada plataforma a marzo del 2024.



puntualmente para el aglomerado Gran Paraná<sup>5</sup>. Para ello se trabajó con el Clasificador de Actividades Económicas para Encuestas Sociodemográficas 2018 (CAES), filtrando de las bases de datos la actividad análoga replicando el procedimiento seguido en Garavaglia (2022) observando del CAES la actividad «Trabajadores independientes de correo y servicio de mensajería (incluye reparto de cadetería)».

**TABLA 1**

Trabajadores/as independientes de correo y servicio de mensajería (incluye reparto de cadetería). Rama de actividad análoga en CAES Mercosur. Años 2020-2023

Año	Trimestres	País	Gran Paraná	Hito
2020	Trim. 1	36.503	208 <sup>(1)</sup>	ASPO 20-03-2020 al 09-11-2020
	Trim. 2	51.568	291	
	Trim. 3	41.865	307	
	Trim. 4	23.164	148	DISPO 20-12-2020 al 28-02-2021
2021	Trim. 1	51.257	281 <sup>(1)</sup>	
	Trim. 2	44.993	236	
	Trim. 3	86.955	460 <sup>(1)</sup>	
	Trim. 4	86.476	457 <sup>(1)</sup>	
2022	Trim. 1	76.216	376	FIN DE LA PANDEMIA 15-03-2022
	Trim. 2	87.727	513	
	Trim. 3	83.675	426	FIN USO DE BARBIJO 20-09-2022
	Trim. 4	78.102	589	
2023	Trim. 1	79.134	835 <sup>(1)</sup>	
	Trim. 2	104.137	705	
	Trim. 3	101.733	712	
	Trim. 4	85.131	902	

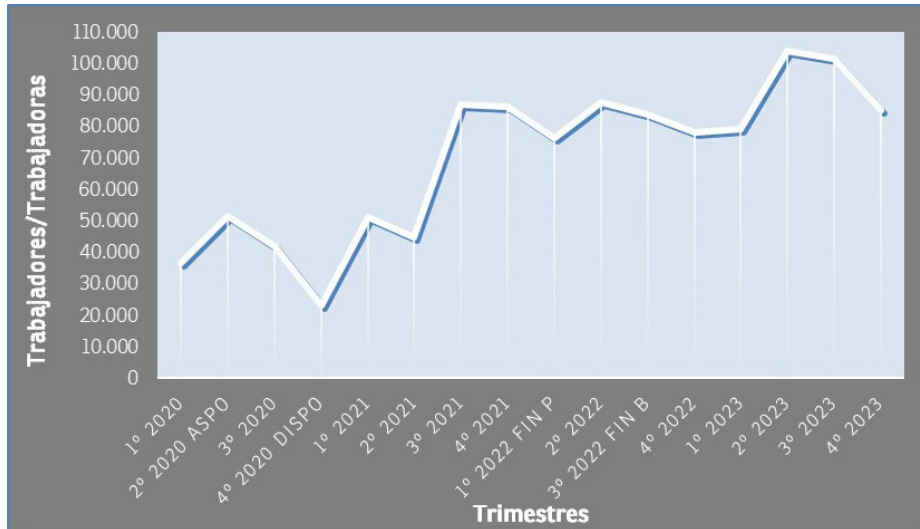
*Nota.* (1) coeficiente de variación mayor que 20 %. Cifras estimadas por regresión  $R^2=0,794$ . Fuente: Elaboración propia en base a datos de la EPH/INDEC.

Puede observarse en la Tabla 1 que el número de trabajadores/as prácticamente se duplicó en toda la serie comparando ambos extremos desde el comienzo de la pandemia hasta los meses de pospandemia llegando al final de 2023. En las Figuras 1 y 2 a continuación se representa dicha dinámica. Estas cifras contrastan con las estimadas a nivel nacional por el SiTraRepA pues la EPH incorpora en esta actividad a otros/as repartidores/as de correo y servicio de mensajería que no serían estrictamente repartidores/as de delivery por plataformas digitales, entre ellos cadetes de motomandados no plataformizados y repartidores de e-commerce.

<sup>5</sup> Aglomerado Gran Paraná: abarca las localidades de Paraná, San Benito, Oro Verde y Colonia Avellaneda.

**FIGURA 1**

Total país: trabajadores/as independientes de correo y servicio de mensajería

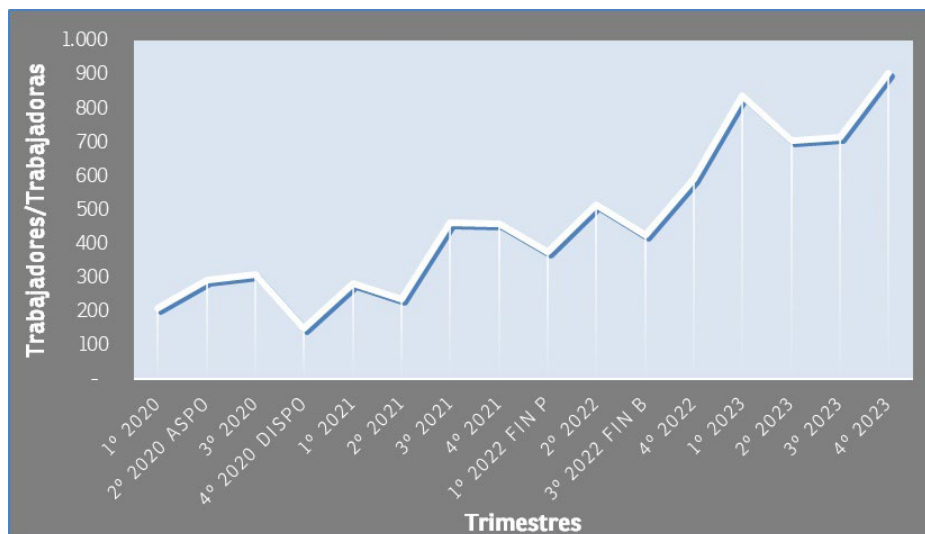


*Nota.* Incluye reparto de cadetería. Fuente: elaboración propia en base a datos de la EPH/INDEC.

En el Gran Paraná se triangula con otras fuentes como las periodísticas, y se corrobora como se observa en la vía pública de la ciudad, un aumento en la cantidad de repartidores/as circulando tanto en moto como en bicicleta que atraviesan el radio céntrico cargando con sus características mochilas.

**FIGURA 2**

Gran Paraná: trabajadores/as independientes de correo y servicio de mensajería



*Nota.* Incluye reparto de cadetería. Fuente: elaboración propia en base a datos de la EPH/INDEC.

De los datos de nuestra Encuesta a Trabajadores de Delivery por Plataformas en Paraná (ETDPP), analizamos la participación relativa de los repartidores/as de acuerdo a la plataforma donde prestan sus servicios y encontramos que PedidosYa es la plataforma que posee mayor cantidad de repartidores/as, en concordancia con las estimaciones que se poseen a nivel nacional. Entendemos que esta preponderancia se debe a que es la más antigua, siendo segunda Rappi.

**TABLA 2**

*Repartidores/as por aplicaciones de Paraná según Plataforma*

		<b>Porcentaje</b>
<b>Plataforma</b>	PedidosYa	76,2
	Rappi	20,0
	Otras <sup>(1)</sup>	3,8
	Total	100,0

*Nota.* (1) VamosRápido y Uber Motos. Fuente: elaboración propia en base a la ETDPP (septiembre de 2023).

Asimismo, se indaga sobre el principal vehículo de reparto utilizado, y en este caso encontramos que de cada 10 repartidores, 3 utilizan bicicleta y los restantes 7 moto para hacer los repartos. Tan solo un 2 % utiliza ambos vehículos alternando la bicicleta durante la semana y la moto durante los fines de semana.

### **El perfil socio-demográfico de los repartidores paranaenses**

De la encuesta surge que los/las trabajadores/as de reparto a través de plataformas digitales en la ciudad de Paraná son una población fundamentalmente joven y con una fuerte presencia masculina. Solo el 26,2 % de los trabajadores encuestados no son varones como lo muestra la Tabla 3. Este no es un fenómeno exclusivamente local, sino que en distintos textos como en López Mourelo (2020) o Weller (2023) se muestra que si bien a nivel global estas plataformas generan oportunidades para ambos sexos, las mismas se encuentran fuertemente masculinizadas.

**TABLA 3**

*Repartidores/as según género*

Categorías	Porcentaje	
	Masculino	73,8
Femenino	26,2	
Total	100,0	

*Nota.* Fuente: elaboración propia en base a la ETDPP (septiembre de 2023).

Deberían realizarse estudios interseccionales acerca de las causas de esta diferencia que excedería el propósito de este artículo pero podríamos adelantar algunas cuestiones preliminares: existen mayores percepciones de inseguridad en las mujeres (Gurbuz, 2021) que prefieren no trabajar en horarios nocturnos y zonas peligrosas lo que les restringe junto con las tareas de cuidado esta actividad. Hay otras dimensiones como la brecha mayor en el ingreso respecto de los varones. Desde el plano personal puede estar presente el temor a padecer acoso mucho más potenciado en la imagen femenina. Desde lo cultural es posible sostener que hay un sentido arraigado de que los trabajos pesados (y el delivery es uno de ellos) están destinados principalmente a población masculina, situación que se profundiza si el vehículo empleado para el reparto es una bicicleta por el propio relieve de la ciudad de Paraná con cuestas pronunciadas.

Si bien hay estudios como el de Berg (2018) que señala que aunque la flexibilidad del trabajo digital ha favorecido una mayor participación femenina, otros autores (Barzilay y Ben David, 2017) sostienen que las mujeres siguen estando afectadas a trabajos de cuidado (esto se profundizó aún más pandemia), mientras que los varones permanecen desempeñándose en trabajos técnicos, mejor remunerados o con mayores posibilidades de ascenso, reflejando así la división sexual del trabajo existente; o bien porque el trabajo digital puede representar una doble carga de trabajo para las mujeres al permitir la flexibilidad acomodar los días horarios que «cadeteen» para poder seguir realizando las actividades cotidianas de cuidado, aumentando así su condición de explotación y vulnerabilidad (Gerber, 2022). Justamente son los horarios mejores pagos por la plataforma (horarios nocturnos en fines de semanas y feriados) momentos en que las mujeres tienden a no trabajar por sus responsabilidades de cuidado y el miedo a sufrir robos o situaciones de acoso.

Otro rasgo característico de los/las repartidores/as es que se trata mayoritariamente de jóvenes, siendo la edad promedio de los/as participantes en la encuesta de (ME=26,39; DE=5,513) años como se muestra en la Figura 3. El promedio de edad es

significativamente menor a 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 22 y 28 años, y prácticamente la mitad de los trabajadores y trabajadoras no supera los 26 años de edad.

**TABLA 4**

*Estadísticos descriptivos de la edad (en años cumplidos)*

N	130
Media	26,39
Mediana	26
Moda	26
Desviación estándar <sup>(1)</sup>	5,513
Mínimo	18
Máximo	50

**TABLA 5**

*Distribución de los repartidores por tramos de edad (en años cumplidos)*

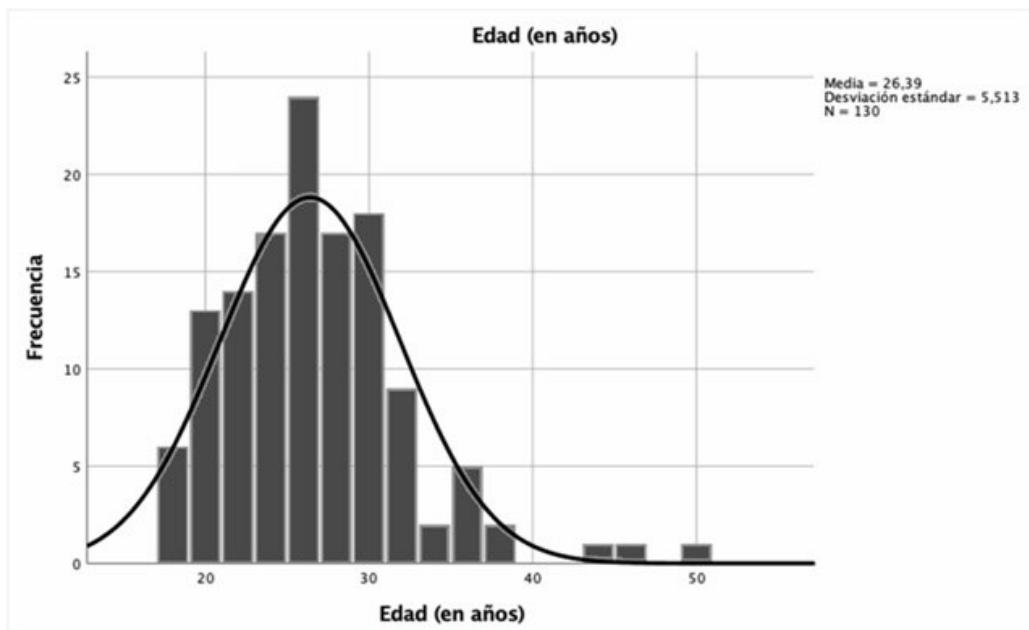
Categorías	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Entre 18 y 20 años	14,6	14,6
Entre 21 y 25 años	30,8	45,4
Entre 26 y 30 años	38,5	83,8
Entre 31 y 35 años	9,2	93,1
Más de 35 años	6,9	100,0
Total	100,0	

*Nota.* 1 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 respecto de la media de edad registrada.

Fuente: elaboración propia en base a la ETDPP (septiembre de 2023).

**FIGURA 3**

Distribución por edades de los/Las repartidores/as de Plataforma en Paraná



*Nota.* Fuente: elaboración propia en base a la ETDPP (septiembre de 2023).

De acuerdo a los perfiles de los/as trabajadores según las dimensiones de edad y género podemos acordar que la juventud es una característica vital para el trabajo como 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, p.11).

Mayormente encontramos población no migrante autóctona de la ciudad de Paraná que se vuelcan a esta ocupación a falta de mejores oportunidades de empleo. La procedencia dista de la composición por lugar de nacimiento en grandes centros urbanos como CABA donde un estudio de 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.

En nuestro caso, la mayor presencia es de trabajadores y trabajadoras nativos de Paraná (81,5 %), y tan solo un 1,5 % corresponde a migrantes internacionales.

**TABLA 6**

Repartidores/as según lugar de nacimiento

	Porcentaje
<b>Categorías</b> En otro país	1,5
En otra provincia del país	8,5
En otra ciudad de La provincia de Entre Ríos	8,5
En Paraná	81,5
Total	100,0

*Nota.* Fuente: elaboración propia en base a la ETDPP (septiembre de 2023)

En cuanto a los niveles educativos que se presentan en la Tabla 7, un 71,5 % tiene un nivel educativo acorde a la tarea operativa que abarca los niveles primario y secundario (completo e incompleto). El restante 28,5 % registra estudios en nivel terciario o universitario mayoritariamente sin finalizar o en curso. Podríamos decir que existe una tendencia a la sobrecalificación educativa acorde a la simplicidad de la tarea a realizar, pero esto no se ve tan acentuadamente 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 revalidar su título en el país.

Tampoco se observa acentuada sobre-calificación en este rubro en Paraná si lo comparamos con las calificaciones ocupacionales de la población económicamente

activa (PEA) de los trabajadores en todas las ramas de actividad del mercado de trabajo del aglomerado Gran Paraná en los tabulados publicados en INDEC (2024).

**TABLA 7**

Máximo nivel de estudios alcanzado por los/las repartidores/as según continuidad de los estudios

Máximo nivel de estudios	%	Si no completaste algún nivel...¿Actualmente seguís tus estudios?		Total
		No	Si	
Primario completo	2,3	66,6	33,4	100,0
Primario incompleto	0,8	100,0	-	100,0
Secundario completo	49,2	75,0	25,0	100,0
Secundario incompleto	19,2	88,0	12,0	100,0
Terciario/ Universitario completo	3,8	60,0	40,0	100,0
Terciario/ Universitario incompleto	24,7	68,8	31,2	100,0
Total	100,0	73,8	26,2	100,0

*Nota.* Fuente: elaboración propia en base a la ETDPP (septiembre de 2023)

Desagregando en la tabla anterior por el máximo nivel de educación alcanzado, un 73,8% no continúa sus estudios, mientras que el restante 26,2% concilia el trabajo de reparto con la continuidad de sus estudios mayoritariamente de grado, ya que la flexibilidad horaria de la que gozarían en la plataforma para acceder a los turnos les permitiría adecuar sin mayores problemas sus horarios con el cursado de sus carreras.

En aquellos que indicaron que no terminaron la secundaria pero tampoco siguen sus estudios, es otro buen indicador de deserción (representan el 15,4% del total de la muestra). Otro indicio que denota abandono escolar (aunque ahora referido a estudios superiores) es el indicador de terciario/universitario incompleto; quienes indicaron que no siguen estudiando y que representan un 16,9% de los casos.

El 83,1% de los/as repartidores de plataformas contestó que su estado civil es soltero/a. Lo que también se nota es la existencia cada vez mayor de familias monoparentales o personas que viven solas y que tienen su trabajo, algo que se observa en la creciente demanda de autonomía. Al respecto, Fleming (2017) 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. Esta contribuyó 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. (como se cita en Menéndez, 2019, p. 52)

Esto tiene su correlato con las edades también ya que se trata de sujetos muy jóvenes de los que según nuestro relevamiento apenas un 36,9% debe mantener un hogar con sus ingresos.

### **En clave de trayectorias laborales previas a ingresar a las plataformas y forma de ingreso a ellas**

El análisis de las trayectorias laborales de los/las trabajadores/as de plataforma es un aspecto importante a tener en cuenta para comprender la situación laboral actual en la que se encuentran. Los estudios que se desarrollan en nuestro país desde este enfoque se centran principalmente en la precariedad o la alta rotación entre empleos que experimentan algunas poblaciones específicas como los jóvenes o las mujeres (Muñiz Terra et al., 2013).

Así, se concibe a las trayectorias de inserción laboral de jóvenes como «procesos dinámicos, que suponen múltiples entradas y salidas del mercado de trabajo, diversas condiciones de contratación, distintos estados (ocupados, inactivos, desocupados) y duraciones de estos estados» (Garino, 2022, p. 341).

Un aspecto relevante de la economía de plataformas es la capacidad para ofrecer a los trabajadores una posibilidad de inserción (o reinserción) al mercado laboral con escasas barreras de entrada. En sus trayectorias, para algunos jóvenes puede ser el primer empleo al que acceden, muchas veces por necesidad. Para otros puede ser que se hayan quedado desempleados y no consiguen otro trabajo tras meses de búsqueda. Existirán también los que buscan reforzar mediante un ingreso extra que complemente lo que ganan en otra actividad laboral. En menor proporción pueden ser parte de un proceso migratorio interno o externo forzado en busca de nuevas oportunidades.

Uno de nuestros supuestos respecto a que el trabajo por plataformas podría ser para los y las jóvenes una primera inserción laboral se vio refutado ya que se observó que las plataformas no funcionan como puerta de entrada al mercado de trabajo: tan solo para un 13,1% significó su primer empleo (Tabla 8). Es decir, que los/las trabajadores/as mayoritariamente ya venían de recorrer una cierta trayectoria laboral previo a acceder a una plataforma.



**TABLA 8**

Repartidores/as según si el trabajo de reparto por plataformas es la primera inserción laboral

Categorías	Porcentaje	
	Sí	13,1
No	86,9	
Total	100,0	

*Nota.* Fuente: elaboración propia en base a la ETDPP (septiembre de 2023).

En el contexto actual siguiendo a Almirón, D'Andrea y Torres (2015, p. 4) «en el análisis de las trayectorias cobran relevancia las posiciones estructurales y las disposiciones subjetivas que generan cambios en las condiciones de vida de los sujetos». En este sentido las trayectorias no son una secuencia lineal devenida de decisiones individuales (buenas o malas), sino también que están determinadas por los condicionantes estructurales (por ejemplo, el escaso desarrollo económico, la falta de oportunidades que brinda el mercado de trabajo, la ausencia de políticas públicas orientadas a intervenir en la inserción laboral de jóvenes, etc.), a las que se suma la dimensión institucional (formativa-educativa) que no se puede soslayar.

En las trayectorias laborales desagregadas en la Tabla 9 los datos muestran que casi la mitad proviene del sector de cadetería no plataformizada, ex empleados/as de comercio y trabajadores de la construcción de baja calificación (49,8%). Luego los ligados al rubro gastronómico (ayudantes de cocina) y trabajadoras de casa de familia. Se capta luego desde las ramas de actividad aún más precarias ligadas a ocupaciones intermitentes en el mercado de trabajo como los y las que se han desempeñado temporalmente en supermercados, guardias de seguridad y changas. Lo que queremos significar es que quienes ingresan a trabajar en el reparto de mercancías mediado por aplicaciones digitales, presentan trayectorias laborales signadas por trabajos previos informales, de baja calificación, intermitentes y mal remunerados que son frecuentes en los jóvenes que no han tenido mejores oportunidades laborales.

**TABLA 9**

Ocupación anterior de los/las repartidores/as

Actividad	Porcentaje
Cadete/chofer de reparto/taxista/remisero	13,3
Empleado/a de comercio	11,5
Obreros de la construcción	11,5
Cocinero o ayudante de cocina	10,6
Empleada doméstica	6,2
Mozo/a mesero/a	6,2
Niñera	5,3
Comerciante en atención al público	6,2
Guardia de seguridad	3,5
Cajero/a y repositor/a en supermercado	5,3
Emprendimiento propio	5,4
Obrero de la industria a tiempo parcial	3,5
Docente de música e inglés	2,7
Ayudante de mecánico automotor	2,7
Changas sin especificar	6,3
Total con ocupación anterior	100,0

*Nota.* Fuente: elaboración propia en base a la ETDPP (septiembre de 2023).

En cuanto a la forma de ingreso a trabajar a las plataformas según la información de encuesta (Tabla 10), la mayoría llegaron a ese trabajo por recomendación de un conocido o amigo que lo incentivó a incorporarse por la facilidad y rapidez para empezar a trabajar y cobrar. Se necesita un celular y movilidad propia con seguro; luego una cuenta bancaria que se opera como una billetera virtual para recibir los cobros semanalmente. Además, dependiendo la plataforma, pueden inscribirse como monotributistas.

**TABLA 10**

Forma en que ingresaron a trabajar a la plataforma

Categorías	Porcentaje
Recomendación de un allegado	62,3
Búsqueda en Internet	14,6
Campaña publicitaria	13,8
Fuiste usuario, cliente, comprador	5,4
Otras razones	3,9
Total	100,0

*Nota.* Fuente: elaboración propia en base a la ETDPP (septiembre de 2023)

En relación a las razones por la que los/las repartidores/as eligieron trabajar en las plataformas son similares a lo que se encuentran en otros estudios como en de la OIT (2019, 2020), Madariaga, et al. (2019) o Garavaglia (2022). Desde el punto de vista de las ventajas de esta forma de inserción laboral, se suelen destacar las bajas barreras de entrada a la actividad, la flexibilidad en términos de horarios, la «libertad» para decidir cuándo tomar trabajos y en qué turno trabajar (Berg et al., 2018).

De acuerdo a lo recabado por nosotros en primer lugar figura la percepción de autonomía en la posibilidad de manejar los horarios, por lo que un 62,3 % de los repartidores accedieron por esa razón de flexibilidad horaria frente a otros trabajos tradicionales (Tabla 11). En segundo lugar, con un 40,0 % de los/las encuestados/as se esgrime la posibilidad de conseguir un ingreso extra, y esto tiene que ver con los que tienen una ocupación adicional y optan por hacer repartos para aportar más ingresos a su hogar. En tercer lugar, figuran con un 38,5 % los que quedaron desocupados de un trabajo anterior y no consiguieron un trabajo en otra actividad. En el aglomerado Gran Paraná el último dato oficial de la tasa de desocupación publicado en DEC (2024) fue del 5,7 % y la subocupación del 10,5 %.

**TABLA 11**

Razones por la que eligió trabajar como repartidor de plataformas

Categorías	Porcentaje <sup>(1)</sup>
Posibilidad de manejar los horarios/autonomía	62,3
Para tener un ingreso extra	40,0
Quedé desocupado/a y no encontré otra cosa	38,5
Porque me gusta	19,2
No Sabe/No Contesta	0,8
Otros motivos	3,8

*Nota.* 6 La columna de porcentajes suma más del 100 % porque se admitían respuestas múltiples. Fuente: elaboración propia en base a la ETDPP (septiembre de 2023)

Cabe destacar que los/las trabajadores/as más jóvenes sufren las mayores tasas de informalidad laboral según Montes de Oca (2021) en referencia a Latinoamérica donde el 75 % de los menores de 24 años se encontraban empleados en condiciones precarias. El autor expresa que la principal motivación de trabajar en plataformas se genera en los países latinoamericanos por la dificultad de acceder a otros empleos. Las aplicaciones de reparto presentan un discurso resaltando un conjunto de bondades vinculadas a la libertad y la autonomía individual, y el manejo de los tiempos de trabajo. Como lo explica el artículo de Menéndez (2019), las aplicaciones pintan y

ofrecen un mundo idealizado, donde no existen patrones ni horarios fijos y de donde se pueden conseguir buenos ingresos.

Sin embargo, la percepción de autonomía que tienen los/las trabajadores/as sobre la ausencia de horarios, controles y jefes, aunque no exista una figura humana que ejerza tales roles como sucede en los trabajos más convencionales, en la práctica son funciones que realiza el propio algoritmo, es decir que no podemos decir que no existan sino que se han deshumanizado. Así, «la organización algorítmica de las tareas implica la planificación, distribución y adjudicación de tareas a los trabajadores/as, que son instruidos en relación a dónde dirigirse, en cuánto tiempo, y por dónde circular» (Palermo y Molina, 2022, p. 451).

### Una mirada a la situación laboral local a partir de indicadores seleccionados de la encuesta

El funcionamiento de las plataformas también se basa en la necesidad de reclutar repartidores/as según la demanda y el consumo del mercado (principalmente de la mano del rubro gastronómico), lo que hace que posean una alta rotación de sus trabajadores cuando hay altibajos en el consumo y se agrupan en porcentajes de población joven cuya permanencia en el reparto se piensa en mayor medida como temporal. En el caso de los/las que tienen una baja permanencia en la plataforma —hasta 6 meses de antigüedad (46,2 %)— se observa una pronta sensación de desencanto de los nuevos jóvenes que ingresan a este rubro interpretando los datos de la Tabla 12.

**TABLA 12**  
Antigüedad trabajando como repartidor en la plataforma

Categorías	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Hasta 6 meses	46,2	46,2
De 7 meses a 1 año	30,8	77,0
Más de 1 año y hasta 2 años	17,0	94,0
Más de 2 años	6,0	100,0
Total	100,0	

*Nota.* Fuente: elaboración propia en base a la ETDPP (septiembre de 2023).

Los que logran permanecer más de 1 año (23 %), dadas las restricciones propias de la escasa oferta laboral local, el trabajo adquiere perdurabilidad a pesar que casi el 84 % lo considera como transitorio (Tabla 13). Muchos ingresaron a la plataforma en plena pandemia y permanecen hasta la actualidad.

**TABLA 13**

*¿Considerás o consideraste que este trabajo es/era transitorio hasta conseguir algo mejor?*

		Porcentaje
Categorías	Si	83,8
	No	16,2
	Total	100,0

*Nota.* Fuente: elaboración propia en base a la ETDPP (septiembre de 2023).

Por otro lado, las cifras de la encuesta indicaron que quienes tienen mayor antigüedad son repartidores que se dedican exclusivamente a este trabajo como ocupación principal y no realizan otra actividad laboral.

Respecto a la cantidad de ocupaciones que tienen los/las trabajadores/as, casi 7 de cada 10 (67%) manifiesta que es el único empleo que tienen, y por ende su ingreso principal. Podría decirse que subsisten de un empleo precario de relativamente bajos o medios ingresos, dependiendo esto último de la eficiencia lograda para con el algoritmo que los controla y evalúa en todo momento y hace la diferencia en el ranking a la hora de cobrar más o menos dinero. El restante 33% manifestó que el reparto por plataforma digital era secundario, complementario a otra ocupación.

Más de la mitad (52,3%) busca activamente otro trabajo a través de la entrega de currículums, contactos y clasificados. Se corrobora aquí que no se lo siente como definitivo y hay intenciones de encontrar otras oportunidades laborales ya que han emprendido una búsqueda activa y quisieran abandonarlo si consiguieran trabajo en «otra cosa» como puede apreciarse en las cifras de la Tabla 15.

**TABLA 14**

Repartidores/as clasificados según la búsqueda activa de otro trabajo (currículum, contactos, clasificados)

		Porcentaje
Categorías	Si	52,3
	No	47,7
	Total	100,0

**TABLA 15**

Si consiguieran trabajo en otra cosa, ¿dejarían el trabajo de reparto de plataforma?

		Porcentaje
Categorías	Si	70,8
	No	29,2
	Total	100,0

*Nota.* Fuente: elaboración propia en base a la ETDPP (septiembre de 2023)

La falta de oportunidades dentro de un mercado laboral pauperizado como el paranaense se ve reflejado en que casi el 71% de los repartidores desearían trabajar en otro empleo, algo más formal y estable. Posiblemente esta opinión ocurra luego de haber transcurrido un tiempo en la plataforma y haber vivenciado las problemáticas

de la cotidianeidad, entre ellas: horarios rotativos, condiciones climáticas, malos tratos de los clientes y los proveedores, tránsito paranaense e inseguridad, entre otros.

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 resaltando el carácter provisorio de este, no como algo que ellos piensen que van a dedicar a hacer toda su vida, sino que lo ven como un ingreso extra por un tiempo, o hasta encontrar una actividad mejor.

Respecto de la jornada laboral, la cantidad de días promedio que trabajan en la semana es de (ME=5,48; DE=1,183) días, con un mínimo de 1 día y un máximo de trabajo de la semana completa (Tabla 16). La carga horaria diaria está en un promedio de (ME=7,05; DE=2,380) siendo el mínimo de 3 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.

**TABLA 16**

Estadísticos descriptivos sobre la extensión de la jornada laboral

	¿Cuántos días a la semana trabajas?	¿Aproximadamente cuántas horas promedio trabajas por día?
N	130	130
Media	5,48	7,05
Desviación estándar <sup>(1)</sup>	1,183	2,380
Mínimo	1	3
Máximo	7	16

*Nota.* 5 El desvío estándar es una medida de la variabilidad del dato. Por propiedades de la distribución normal, casi el 70 % de los casos se distribuye en más o menos un desvío estándar de la media de días semanales y la media de horas diarias trabajadas. Fuente: elaboración propia en base a la ETDP (septiembre de 2023).

En la reconversión de la carga horaria semanal a categorías utilizadas en para medir la intensidad de la ocupación en la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) desde INDEC (2024), resulta de la Tabla 17 que entre los ocupados plenos y los sobreocupados alcanzan casi al 60 %. Esto evidencia que hay repartidores que llevan a auto-explotarse en largas jornadas de trabajo para alcanzar un ingreso aceptable.

Acá se refuerza la idea de pseudo autonomía con la de autoexplotación ya que para gran parte de ellos y ellas el hecho de trabajar y ganar más es construido como un asunto individual, lo cual establece una relación estrecha entre la forma de organización que obliga a los trabajadores a intensificar su desempeño y la cultura corporativa. En términos de Haidar (2023), «el hecho de que no cobren si no trabajan

en forma constante, rápida y eficiente, refuerza la noción de que son dueños de su propia suerte» (p. 11).

**TABLA 17**

Intensidad de la ocupación de los/las trabajadores/as de reparto por plataforma en Paraná

Categorías	Porcentaje
Subocupados/as (menos de 35 horas semanales)	37,7
Ocupados/as plenos (entre 35 y 45 horas semanales)	23,8
Sobreocupados/as (más de 45 horas semanales)	38,5
Total	100,0

*Nota.* Fuente: elaboración propia en base a la ETDPP (septiembre de 2023).

Sintetizando los datos de las Tablas 18 y 19 la mayor proporción de los trabajadores y las trabajadoras cuentan con el delivery como su único y principal ingreso. Estos porcentajes son superiores a la referencia nacional según el informe de la OIT (2019) que refiere a un 61 % que mencionan a este trabajo como la principal fuente de subsistencia.

**TABLA 18**

*Repartidores/as clasificados según si el trabajo de reparto por plataformas es su único ingreso*

Categorías	Porcentaje
Si	60,0
No	40,0
Total	100,0

**TABLA 19**

*Repartidores/as clasificados según si el trabajo de reparto por plataformas constituye el ingreso principal*

Categorías	Porcentaje
Si	77,7
No	22,3
Total	100,0

*Nota.* Fuente: elaboración propia en base a la ETDPP (septiembre de 2023).

En cuanto al monto de ingreso de los trabajadores/as de reparto, éste es muy heterogéneo y varía según el tiempo dedicado, las distancias de entrega de los pedidos, y de la posición en el ranking puntuado por el algoritmo, entre otros incentivos. Es muy importante según López Mourelo (2020) el funcionamiento de los algoritmos, ya que éstos asignan la tarea, calculan la remuneración, la forma de pago, el recorrido, el procedimiento en caso de devolución o rechazo del producto, eventualmente el bloqueo o penalización que van a impactar en el ingreso de los y las trabajadores/as.

Para el caso de Paraná y tomando como referencia que el trabajo de campo se realizó durante septiembre del año 2023, en la Tabla 20 el tramo de ingresos de mayor representación porcentual era el que se ubicaba entre los \$50.000 y los \$75.000

mensuales. Estos valores desactualizados al ritmo inflacionario igualmente eran bajos a la fecha del relevamiento si lo comparamos con un salario mínimo vital y móvil de ese momento que ascendía a \$118.000. Los ingresos de más de \$150.000 y hasta \$350.000 se daban en los repartidores de mayor antigüedad y con más de 45 horas semanales. Comparando otro estudio a nivel nacional sobre el rubro de trabajadores de reparto por plataforma que sindicaba ingresos promedios que se ubicaban en los \$70608 según Garavaglia (julio de 2022), los ingresos de los/las trabajadores/as en Paraná estarían por debajo de la media nacional<sup>6</sup>.

**TABLA 20**

Tramos de ingresos mensuales por el trabajo de reparto por plataforma a septiembre del año 2023

Categorías	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Menos de \$50.000	17,7	17,7
Entre \$50.000 y \$75.000	25,4	43,1
Entre \$75.000 y \$100.000	21,5	64,6
Entre \$100.000 y \$150.000	16,2	80,8
Más de \$150.000	14,6	95,4
No sabe/ no contesta	4,6	100,0
Total	100,0	

*Nota.* Fuente: elaboración propia en base a la ETDPP (septiembre de 2023).

No obstante, una cuestión a favor es que los ingresos son muy estables o medianamente estables de un mes a otro según lo indica el 75,4 % de los respondentes.

Otra cuestión es el costo de mantenimiento del vehículo que utiliza y su cuota de aporte tributario mensual como autónomo. A todo esto, se suman los gastos que implica el combustible (que muchas veces subía la nafta pero no al ritmo de las comisiones), el abono del celular y el pago de la mochila que es un elemento que no la provee la plataforma sino que debe ser abonada por el propio trabajador.

Para morigerar los costos y que quede algún margen de ganancia es vital ser muy eficiente para ganar los premios o incentivos por la productividad marcados por el sistema de ranqueo que construye el algoritmo, junto con comisiones/propinas (por velocidad, por no rechazar pedidos, por buena calificación de los clientes, etc.) que constituyen un sistema de incentivos para elevar sus ingresos.

Por último, cabe mencionar que es muy frecuente según los encuestados y encuestadas el ser pausado en la aplicación o «bloqueado» temporalmente por rechazar

<sup>6</sup> Como referencia el valor de la Canasta Básica Total (CBT) para no ser pobre a septiembre de 2023 se ubicaba en los \$103373 para un adulto equivalente correspondiente a un joven masculino de actividad física moderada. La Canasta Básica Alimentaria (CBA) estaba en \$47.858 (INDEC, 2023).



pedidos, o ser mal calificados por parte de los clientes lo que reducirá sustancialmente el ingreso y pondrá en riesgo su continuidad en la plataforma.

Aunque no hay datos de otros estudios sobre la percepción de ayudas del Estado a través de planes sociales, en esta encuesta se presenta que en valores relativos un 29,2% son los que perciben una beca, la AUH, una tarjeta alimentaria o son beneficiarios de un plan o programa del Estado. En estos últimos, si el plan es con contraprestación genera incompatibilidad con la figura legal del monotributo, y por controles de la AFIP se han realizado bajas de estos beneficios a algunos repartidores según el testimonio de algunos encuestados. Esto es paradójico pues por el Estado asume una cierta relación de dependencia o de continuidad laboral con la plataforma, situación que no es tal pues las condiciones de contratación son precarias y desde la legislación no se terminan de definir las relaciones laborales para entender a esto como una situación de incompatibilidad, abonando muchas veces a favor del imaginario social «que si trabajás perdés el plan».

Finalmente en la encuesta se consultaron cuestiones respecto a condiciones laborales vinculadas a derechos o beneficios que gozan los y las trabajadoras (Tabla 21) resultando que la mayor parte —por la propia inscripción obligatoria que les exige la plataforma de inscribirse como monotributista— realiza aportes jubilatorios a la seguridad social, y tienen cobertura de seguro de vida y del vehículo.

**TABLA 21**

Derechos básicos que poseen los/las repartidores/as

Categorías	Porcentaje <sup>(1)</sup>	Estatus
Cobertura de Seguro	67,7	Obligatorio
Aportes jubilatorios autónomos	60,0	Obligatorio
Obras Social/prepaga	35,4	Obligatorio
Sueldo fijo	-	No corresponde
Vacaciones pagas	-	No corresponde
Comisiones/propinas	33,8	Algorítmico
Premios o incentivos por productividad	56,9	Algorítmico
Afiliación sindical	-	No tienen
Justificar días por enfermedad, descanso u otras razones	-	No corresponde

*Nota.* 1 calculado sobre el total de la muestra. Fuente: elaboración propia en base a la ETDPP (septiembre de 2023).

Y aquí es donde podemos repasar algunas diferencias y agregar otras con el empleo típico de los trabajadores en relación de dependencia:

Los trabajadores independientes cuentan con escasos derechos laborales, en comparación con los trabajadores en relación de dependencia: 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, siendo esto algo que consideramos central en el estudio que nos ocupa. (Addisi, 2021, p. 96)

### **A modo de cierre**

Las transformaciones dadas por el propio capitalismo y el avance de las tecnologías de la información han traído aparejado nuevas relaciones de empleo que se expresan en renovadas formas de inestabilidad laboral a través de un imaginario de pseudo autonomía que construyen los/as trabajadores/as. Según los datos relevados, ellos y ellas se encontrarían motivados/as a tener una alternativa laboral rápida, con un ingreso de dinero para la subsistencia.

El rubro de reparto por cadetería según la EPH/INDEC muestra a partir del comienzo de la pandemia una presencia en el mercado de trabajo nacional y paranaense que se fue incrementando en la serie de tiempo 2020-2023 hasta prácticamente triplicarse al final de la serie. Esta nueva modalidad de servicio gestionada por una APP en un modelo de plataformización o uberización de las relaciones del trabajo —que desembarcó en tiempos de Pandemia por COVID-19 y que fue un salvavidas para muchos comercios durante el aislamiento obligatorio en 2020— vemos hoy que llegó para quedarse. Puntualmente en este trabajo cuando nos referimos a trabajadores/as de plataformas nos referimos a los/las que reparten para PedidosYa y Rappi, empresas que si bien operan en la ciudad, a diferencia de otras ciudades capitales, ninguna tiene un local físico administrativo o sede en Paraná.

El perfil de los repartidores en Paraná está altamente masculinizado al igual que ocurre en el resto del país debido a cuestiones de género que hacen que las mujeres participen en menor medida. Respecto de las edades se observa un promedio general más bajo en relación a otros estudios realizados en grandes centros urbanos: en Paraná más de la mitad de los trabajadores y trabajadoras no supera los 26 años. En cuanto a la procedencia 8 de cada 10 son nacidos en la ciudad, con poca participación de migrantes internos y externos. Se observa una leve sobre-calificación para la tarea acorde a los máximos niveles educativos alcanzados, destacando un 24,7% de terciario/universitario incompleto que ha abandonado en su mayoría los estudios; pero no hay casi profesionales universitarios en el reparto como puede encontrarse con más frecuencia en otras capitales. Casi un 83% son solteros/as: acorde a la baja edad son menos los que han consolidado un hogar a esa altura de la vida.

En cuanto a las trayectorias laborales se descarta que la plataforma sea un portal de acceso al mercado de trabajo. La mayoría proviene de otros empleos también precarizados: empleados de comercio sin relación de dependencia, changarines y con formación en oficios, servicio de cadetería, además de taxistas y remiseros habituados a manejar y a los recorridos por la ciudad. Resaltan los bajos requisitos de ingreso (básicamente un vehículo y un celular para descargar la APP), sin exigirles antecedentes laborales previos. El canal de acceso principal es el boca a boca por recomendación de un conocido/a que ya trabajaba en la plataforma. La supuesta independencia y pseudo autonomía en contraposición a los empleos formales y rígidos es el principal atractivo ya que 6 de cada 10 manifiesta que eligió el trabajo para manejarse autónomamente con los horarios y sin un jefe, y esto es coincidente con todos los estudios nacionales consultados. Tan solo el 19,2 % trabaja de esto porque le gusta. Más de la mitad de los/las actuales repartidores/as encuestados/as está buscando activamente otro empleo (52,3 %) y el 70,8 % lo abandonaría si consiguiera otro trabajo mejor.

En cuanto al trabajo como repartidor o repartidora en la plataforma casi la mitad (46,2 %) no alcanza los 6 meses de antigüedad lo que demuestra una alta rotación en los primeros meses y algunos caen en el «desencanto» al enfrentarse a las problemáticas concretas (bloqueo de cuenta, problemas con el tránsito, inseguridad, tratos despectivos, etc.). No obstante, más de un 30,8 % de ellos/ellas logró adaptarse y estabilizarse 1 año o más en la plataforma. El 66,9 % tienen este único trabajo para subsistir y no tiene otros trabajos. Los ingresos mensuales son bajos, señalando como aspecto positivo que son bastante estables de un mes a otro, aunque comparados con otros estudios nacionales lo que ganan en Paraná es menos de lo que ganan en la misma plataforma en otros centros urbanos del país. La media de los ingresos es significativamente más baja comparada con estudios consultados de Santa Fe, Rosario, CABA, GBA o La Plata.

Se da una situación de autoexplotación como indicio de precariedad laboral con trabajo a destajo donde un 38,5 % supera las 45 horas semanales de trabajo, con jornadas cercanas a las 7 horas diarias en promedio, de 5 a 7 días a la semana. Solo a este nivel de productividad se tendrá acceso a un ingreso que supere y duplique un salario mínimo vital y móvil. Es importante destacar que la productividad conlleva a subir en el ranking y poder acceder a las mayores comisiones y premios: cualquier falla en alcanzar las metas hace caer abruptamente sus ingresos.

En el imaginario de los repartidores se percibe que más de un 80 % lo valora como una ocupación temporal, pero a medida que persisten las propias limitantes para conseguir otro empleo se torna permanente.

Los derechos de un trabajo típico se diluyen: no hay un salario de base, no se pueden sacar licencias por enfermedad, maternidad, reclamar, negociar los salarios ni la actualización de las tarifas. Luego no todos aportan al sistema previsional ni tienen cobertura de seguro, ni obra social.

Estas posibilidades se diluyen aún más si tenemos en cuenta que no hemos podido encontrar en el desarrollo de esta investigación ningún tipo de organización colectiva o gremio/sindicato a partir de la cual puedan canalizar una lucha por mejores condiciones laborales o más derechos.

Para finalizar decimos que este fenómeno conocido como de plataformización o uberización de los vínculos laborales del nuevo capitalismo es una tendencia en crecimiento que ha llegado para quedarse y una posibilidad para los/las trabajadores/as jóvenes de tener un ingreso y cierta autonomía, al tiempo que se flexibilizan los derechos propios del trabajo formal.

Cuando decimos cierta autonomía o pseudo autonomía nos referimos a que en la práctica las plataformas pretenden que los/las trabajadores se autoperciban autónomos, emprendedores, independientes... pero creemos que en realidad lo que se logra es invisibilizar las relaciones laborales encubiertas que podrían devenir en el reconocimiento de derechos. No resulta siempre inocente dicho análisis toda vez que, en ciertos casos, la intención es concretamente dejar fuera de su marco protectorio a este sector de trabajadores y trabajadoras. A tales fines, el lenguaje se ha presentado como un excelente colaborador, introduciendo denominaciones tales como colaboradores, emprendedores, socios, monotributistas, autónomos, independientes, entre otras; pero todas aptas para propiciar la fuga de estas figuras del Derecho del Trabajo.

Y aquí nos retrotraemos nuevamente a la categoría de la OIT sobre los empleos atípicos, adhiriendo a que bajo la justificación de lo «atípico» las plataformas buscan enmascarar la reducción de costos laborales incurriendo en la desprotección de derechos inherentes al trabajo formal, decente o digno.

En este escenario 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. Pero trabajemos entonces desde la academia para que si este —el mundo del trabajo por plataformas digitales—, es el futuro del trabajo... que éste no sea informal!

## Referencias bibliográficas

- ADDISI, F. (2021). *Visión crítica de la IV revolución industrial. Un enfoque desde el pensamiento peronista*. Ed. Latingráfica. [http://cedinpe.unsam.edu.ar/sites/default/files/pdfs/addissi\\_iv\\_revolucion\\_industrial.pdf](http://cedinpe.unsam.edu.ar/sites/default/files/pdfs/addissi_iv_revolucion_industrial.pdf)
- ALMIRÓN, M., D'ANDREA, A., M. y TORRES, D. (2015). *Trayectorias socioeducativas y laborales de beneficiarios del programa Educación media y formación para el trabajo para jóvenes (Corrientes)*. En el 12º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo de ASET. Buenos Aires, pp. 1-24. <http://repositorio.unne.edu.ar/handle/123456789/1552>
- ANÁLISIS DIGITAL (Diciembre, 2021). *Delivery en Paraná: el servicio sin control*. <https://www.analisis-digital.com.ar/interes-general/2021/12/23/delivery-en-parana-el-servicio-sin-control>
- BARZILAY, A. y BEN DAVID, A. (2017). Platform Inequality: Gender in the Gig-Economy. *Seton Hall Law Review* (47), 393-431.
- BERG, J., FURRER, M., HARMON, E., RANI, U. y SILBERMAN, S. (2018). *Digital labour platforms and the future of work. Towards decent work in the online world*. Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- BISARO, E., CAPPELLETTI, B., CASTAÑO, J., CASTILLO MARÍN, L., ETCHEMENDY, S., & FERNANDEZ MASSI, M. (2019). *Agenda urgente para una sociedad de trabajo*, N.º 43; Análisis). Fundación Friedrich Ebert. [http://www.centrocifra.org.ar/docs/Agenda\\_urgente\\_para\\_una\\_sociedad\\_de\\_trabajo.pdf](http://www.centrocifra.org.ar/docs/Agenda_urgente_para_una_sociedad_de_trabajo.pdf)
- DEC (2024). *Comunicado de prensa de la Encuesta Permanente de Hogares EPH*. <https://www.entrepreneur.gov.ar/dgcec/wp-content/uploads/2024/03/Comunicado-EPH-4T-2023.pdf>
- DEL BONO, A. (2019) Trabajadores de plataformas digitales: condiciones laborales en plataformas de reparto a domicilio en Argentina. Universidad Nacional de la Plata. *Cuestiones de Sociología*, 20, e083. <https://doi.org/10.24215/23468904e083>
- DIANA MENÉNDEZ, N. (2019). ¿Qué hay de nuevo, viejo? Una aproximación a los trabajos de plataformas en Argentina. <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/sociales/article/view/40064/40668>
- GARAVAGLIA, P. (julio de 2022). *El avance de las plataformas de trabajo en Argentina*. Documento de Trabajo N.º 212. CIPPEC. <https://www.cippec.org/wp-content/uploads/2022/12/DT-212-CDS-EL-avance-de-las-plataformas-de-trabajo-en-Argentina-Julio-2022.pdf>
- GARINO, D. (2022). Trayectorias laborales juveniles: la incidencia del nivel secundario en los itinerarios. *Revista Trabajo y Sociedad*. Vol. 23, N.º 38. [http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1514-68712022000100337&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1514-68712022000100337&lng=es&nrm=iso)
- GERBER, C. (2022). Gender and precarity in platform work: Old inequalities in the new world of work. *New Technology Work and Employment*, Vol. 37, N.º 2, pp.1-25. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12233>
- GOLDIN, A. (2020). *Los trabajadores de plataforma y su regulación en la Argentina*. Documentos de Proyectos (LC/TS.2020/44). Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

- GURBUZ, G. (2021). *Participation of Women Ride-hailing Drivers in Los Angeles: Redefining A Gendered Occupation or Reproducing Gender Roles?* Tesis de Maestría en Planeación Urbana y Regional. University of California. <https://escholarship.org/uc/item/3q63q867>
- HADAR, J. (2023). *La dimensión olvidada en los estudios sobre trabajo de plataformas: La subjetividad de quienes trabajan.* Estudios Sociológicos Colegio de México. <https://estudiossociologicos.colmex.mx/index.php/es/article/view/2336/2259>
- HIDALGO, K. (2020). *Habitando las economías de plataforma. El ser mujer repartidora en Uber Eats y Glovo en Quito.* Akademia. *Revista Internacional y Comparada de DDHH* Vol. 3, N.º 1. [http://laboratoria.red/wpcontent/uploads/2020/07/Habitando\\_las\\_economias\\_de\\_plataforma\\_E.pdf](http://laboratoria.red/wpcontent/uploads/2020/07/Habitando_las_economias_de_plataforma_E.pdf)
- INDEC (2023). *Valorización mensual de la canasta básica alimentaria y de la canasta básica total.* Informes técnicos / Vol. 7, N.º 18. [https://www.indec.gob.ar/uploads/informesdeprensa/canasta\\_10\\_230073639E21.pdf](https://www.indec.gob.ar/uploads/informesdeprensa/canasta_10_230073639E21.pdf)
- INDEC (2024). Cuadro 21 - *Población ocupada por sexo y calificación ocupacional, según rama de actividad de la ocupación principal.* EPH/INDEC. Aglomerado Gran Paraná. [https://www.indec.gob.ar/indec/web/Institucional-Indec-bases\\_EPH\\_tabulado\\_continua](https://www.indec.gob.ar/indec/web/Institucional-Indec-bases_EPH_tabulado_continua)
- LÓPEZ MOURELO, E. (2020). *El trabajo en las plataformas digitales de reparto en Argentina: Análisis y recomendaciones de política.* Oficina de País de la OIT para Argentina. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos\\_aires/documents/publication/wcms\\_759896.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_759896.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. <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. [https://aset.org.ar/wp-content/uploads/2022/08/Copia-de-9\\_MONTESDEOCA\\_PONENCIA-Ivan-Federico-Montes-De-Oca.pdf](https://aset.org.ar/wp-content/uploads/2022/08/Copia-de-9_MONTESDEOCA_PONENCIA-Ivan-Federico-Montes-De-Oca.pdf)
- MUÑOZ TERRA, L., ROBERTI, E., DELEO, C., HASICIC, C. (2013). *Trayectorias laborales en Argentina: una revisión de estudios cualitativos sobre mujeres y jóvenes.* *Laboratorio*, (25): 57-79. [https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art\\_revistas/pr.8887/pr.8887.pdf](https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.8887/pr.8887.pdf)
- NAVARRO PIZZURNO, P. (2021). *Uberización laboral: ni prohibición ni flexibilización total.* [https://www.clarin.com/economia/uberizacion-laboral-prohibicion-flexibilizacion-total\\_o\\_pPgdx5\\_fU.html](https://www.clarin.com/economia/uberizacion-laboral-prohibicion-flexibilizacion-total_o_pPgdx5_fU.html)
- OIT (2016). *El empleo atípico, una característica del mundo de trabajo contemporáneo. Comunicado de prensa.* [http://www.oit.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_534127/lang--es/index.htm](http://www.oit.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_534127/lang--es/index.htm)
- OIT (2019). *Radiografía del trabajador de la Economía de Plataformas en Argentina.* [https://www.ilo.org/buenosaires/publicaciones/empleo/WCMS\\_709038/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/buenosaires/publicaciones/empleo/WCMS_709038/lang-es/index.htm)

- OIT (2020). *El trabajo en las plataformas digitales de reparto en Argentina: Análisis y recomendaciones de política*.
- OIT (2021). *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo. El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo*. OIT, Ginebra. [https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/WCMS\\_771675/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/WCMS_771675/lang--es/index.htm)
- PALERMO H., MOLINA J. (2022). Plataformas digitales de delivery y el (des)extrañamiento del trabajo. *Revista Trabajo y Sociedad*. Vol. 23, N.º 39. <https://www.unse.edu.ar/trabajosociedad/39%20PALERMO%20y%20MOLINA%20Plataformas%20de%20delibery.pdf>
- PEN (2020). *Poder Ejecutivo, Decreto de Necesidad y Urgencia DNU 297/2020*, Boletín Oficial de la República Argentina. <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/227042/20200320>
- POZZO, D. (2021). *Las plataformas de entrega a domicilio en Argentina, surgimiento, modelos de negocios y situación laboral de los repartidores: el caso de empresa Rappi*. <https://repositorio.sociales.uba.ar/items/show/2296>
- WELLER, J. (2023). Principales tendencias globales y su impacto en la inclusión laboral. En Huepe (Ed.), *Desigualdades, inclusión laboral y futuro del trabajo en América Latina*, Documentos de Proyectos. Santiago, CEPAL.
- ZUKERFELD, M. (2021). Platforms and exploitation in informational capitalism. En J. Haidar & M. Keune (Eds.), *Work and Labour Relations in Global Platform Capitalism* (pp. 46-68). Edward Elgar Publishing.