

PLATAFORMAS DE EMPLEO.

TRAYECTORIAS LABORALES Y DE MOVILIDAD EN EL AMBA

Bárbara Couto, Rodrigo Carmona, Osvaldo Battistini y Leandro Rodríguez.



01

El empleo de plataformas se ha convertido en un refugio para los jóvenes residentes en zonas urbanas en años recientes, en el marco de un proceso de precarización y creciente desocupación que acecha a esta franja etaria. Asimismo, a partir de la irrupción del contexto de pandemia por COVID-19, estos empleos se han expandido significativamente constituyendo un refugio para diferentes segmentos de la población desocupada. Las empresas de plataformas han incrementado su nivel de actividad por ser un soporte logístico central de las actividades esenciales en el marco de las medidas de aislamiento impuesto.

Al transporte de alimentos y medicamentos como insumos esenciales se incorporaron “servicios de envío puerta a puerta” de gran variedad de productos de comercios que no podían realizar ventas al público.

El artículo se elabora a partir de una investigación que indaga sobre el escenario pre-pandemia y sobre los impactos de la pandemia en los empleos de plataformas en el AMBA. Se pasa revista de algunos aportes conceptuales sobre la temática. Nos preguntamos de qué manera los cybertrabajadores representan una nueva categoría

en materia de fragmentación sociolaboral. Jóvenes, desempleados, inmigrantes, con calificaciones heterogéneas: de qué manera confluyen estas características sociodemográficas en trabajadores de plataformas, cuáles son sus trayectorias laborales, educativas; cuáles son las perspectivas de organización de este colectivo en el escenario actual y cuáles son las dinámicas de movilidad entre las localidades de la región¹.

El debate sobre las plataformas de empleo y las tecnologías digitales

No se conocen aún las perspectivas de las plataformas de empleo en el largo plazo. Se sabe que si bien las plataformas de empleo digitales aparecen como resultado de los avances tecnológicos, el trabajo generado por ellas se asemeja a muchas modalidades laborales que existen desde hace tiempo, con la diferencia de que hay una herramienta digital que sirve de intermediario.

Algunos enfoques enfatizan el control sobre la organización del trabajo que las plataformas laborales digitales pueden facilitar, impulsando la posible fragmentación del trabajo y la ruptura de las relaciones laborales y la conformación de un nuevo grupo social: “Cybertariat” (Huws, 2003), “Cognitariado” (Berardi, 2003) o “Cyber proletariat” (Dyer-Witthford, 2015).

Los negocios de plataforma aprovechan así la infraestructura de telecomunicaciones en un contexto mayormente desregulado, alcanzando una mayor explotación del trabajo que en ciertas ocasiones evita el cumplimiento de la legislación laboral nacional, como puede observarse en relación a los repartidores a domicilio. En esta situación se trata de trabajo con bajos niveles de calificación, si bien las relaciones la-

¹ La investigación se llevó a cabo por investigadores/as docentes de la UNGS, Osvaldo Battistini, Bárbara Couto, Rodrigo Carmona, Verónica Maceira y Alejandra Beccaria, en el marco del proyecto ICO 2019-2020 “Plataformas tecnológicas y trabajo. Un análisis sobre el Área Metropolitana de Buenos Aires” en articulación con el Programa Interinstituto ICO-ICI “Empleo Trabajo y Producción”. Participaron del relevamiento en las diferentes instancias Leandro Rodríguez, Daniela Jaime y Melina Castellano, a quienes se agradece su colaboración

borales enmarcadas en este modelo de negocios involucran también según la plataforma trabajo altamente calificado. De este modo, se desarrollan formas de subcontratación del trabajo bajo sistemas de control vía reputación, donde los costos son trasladados a los trabajadores y la baja rentabilidad en muchos casos se traduce en reducción de salarios (Srnicek, 2017).

Para el caso de Argentina en particular, Scasserra (2019) plantea algunas de estas problemáticas en las plataformas digitales orientadas al sector servicios. Sin embargo, aún no se dispone de una base de datos cuantitativos del empleo en tal sector ni de estudios de caso que den cuenta de las estrategias de las empresas ni de los procesos de trabajo.

De esta forma, se observa un rápido crecimiento de la economía digital y de las plataformas que a la vez fue potenciado por la pandemia. Del 2010 al 2020 a nivel mundial, según la OIT (2021), el número de plataformas digitales se quintuplicó (de 142 a más de 777). Así, la capacidad de estas plataformas para conectar a las empresas y los clientes con los trabajadores está transformando los procesos laborales. Como rasgos predominantes de las mismas, si bien el universo es heterogéneo, es posible advertir: i) condiciones laborales precarias, bajos ingresos y largas jornadas laborales e imprevisibles (fundamentalmente, en las de trabajo menos calificados); ii) vulnerabilidad mayor de mujeres, migrantes y jóvenes; iii) derechos laborales y de asociación limitados; iv) problemas de jurisdicción; v) concentración de la inversión e ingresos en América del Norte y Asia, mientras que la oferta de mano de obra es en mayor parte de los países en desarrollo.

El empleo de plataformas en el AMBA

El proceso de precarización y creciente [desocupación](#) acecha especialmente a los jóvenes. El 28,5% de los jóvenes hasta 24 años están desocupados, cuando el promedio se ubica en el 11,9%.

Asimismo el empleo de plataformas constituye una modalidad en ascenso que resulta

de la incorporación de avances tecnológicos en diferentes actividades y ocupaciones preexistentes. Los repartidores de comidas y otros bienes o transporte de pasajeros en remises existen desde hace tiempo como ocupaciones generalmente precarizantes e informales. La primera gran transformación que introducen las plataformas de empleo es el desarrollo de servicios digitales asociados al comercio, la logística y el transporte, que montan las empresas funcionando como intermediarias entre proveedores y clientes o consumidores. La segunda gran transformación reside en que la expansión de estos empleos vienen de la mano de un reconocimiento social claro de pertenencia de los trabajadores a las empresa, pero al mismo tiempo, de una negación de la relación laboral de dependencia, en tanto en la mayoría de los casos los trabajadores son monotributistas.

¿Qué modalidades de control y flexibilización se despliegan en el proceso de trabajo de los empleos de plataformas?

La presente investigación se orientó a dar cuenta de las condiciones de vida y trayectorias sociolaborales, educativas y de movilidad de los jóvenes con empleos en las Apps de plataformas en el Área Metropolitana de Buenos Aires, a partir de un estudio que se realizó en dos etapas. La primera consistió en un relevamiento a fines de 2019, en el escenario pre-pandemia, con una cobertura de 250 casos de trabajadores y trabajadoras de cuatro plataformas digitales a partir de una encuesta cerrada aplicada en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y en diferentes partidos de las zonas norte, noroeste y oeste del conurbano (Tres de Febrero, San Fernando, Vicente López, San Miguel, Morón y Tigre). Tres de estas empresas son de delivery, Pedidos Ya, Glovo y Rappi². La cuarta plataforma, UBER, se dedica principalmente al traslado de personas, y a ella nos referimos como plataforma de movilidad.

2 En 2020 Glovo salió del mercado argentino. Esta decisión se operó desde la casa matriz en virtud de una estrategia de abandono de negocios en América Latina y focalización regional en Europa y África

En una segunda etapa de la investigación se buscó indagar sobre los impactos del escenario de pandemia en el empleo de plataformas, con entrevistas realizadas a 15 trabajadores –nuevos y antiguos- e informantes claves, referentes sindicales y de una firma del sector.

La actividad de las plataformas se ha expandido a nivel global en las zonas urbanas, desarrollándose desde las urbes centrales del país e irradiando su expansión hacia las zonas periféricas.

Las empresas comenzaron su actividad en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y fueron expandiéndose hacia diferentes localidades del conurbano, región altamente poblada del país. Actualmente se encuentran en diferentes puntos del primero y segundo cordón y apenas están incursionando en distritos del tercero.

Trayectorias socioeducativas y laborales de los trabajadores de plataformas

El análisis de las [características sociodemográficas](#) de los trabajadores evidencia en la investigación realizada que los empleos de plataformas en el AMBA atraen a jóvenes en una franja etaria que se ubica entre los 21 y 30 años para el caso de las actividades de reparto, y entre los 30 y los 40 años para las actividades vinculadas al traslado de personas (trabajadores por edad). Asimismo, el 91% tienen nacionalidad extranjera en las App de 'delivery' mientras que en UBER, los extranjeros apenas alcanzan un 8,7% (trabajadores por nacionalidad). Respecto a la composición de género, la amplia mayoría de los encuestados son hombres; sólo 13 mujeres respondieron la encuesta de un total de 250 casos, siguiendo los patrones característicos de la actividad a nivel global, que indica que 4 de cada 5 trabajadores son hombres.

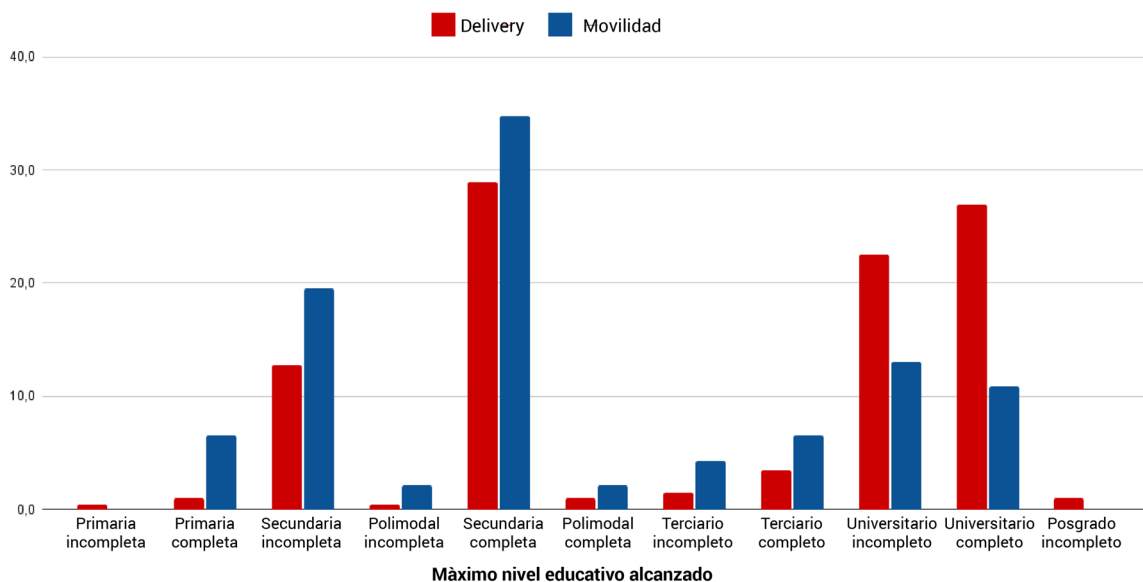
Respecto a los ingresos y el nivel educativo de los trabajadores de plataformas a partir de fuentes secundarias y entrevistas se desprende

que existe una brecha significativa entre trabajadores. Por un lado, aquellos que se ocupan del desarrollo y la provisión de los servicios digitales de las compañías, con gran proporción de trabajadores informáticos, poseen un nivel de calificación media-alta y perciben altos ingresos. Por otro lado, los trabajadores que se emplean en las ocupaciones de los denominados ‘repartidores o riders’, cuyo nivel de calificación es heterogéneo y sus ingresos son bajos.

casos en los [niveles educativos](#) de secundario incompleto y completo entre repartidores; mientras que trabajadores de movilidad un 23,9% alcanzan un nivel universitario incompleto/completo, lo cual indica un importante nivel de sobrecalificación en la mitad de los encuestados, o dicho de otro modo, evidencia una importante ausencia de oportunidades laborales para los trabajadores con esta formación que les lleva a refugiarse en empleos de baja calificación.

La encuesta permitió constatar un 41,7% de los

Porcentaje de trabajadores según plataforma* y máximo nivel educativo alcanzado



* Plataformas de delivery refiere a las empresas PedidosYa, Glovo y Rappi, mientras que movilidad refiere al transporte de pasajeros de la empresa Uber

Respecto de los ingresos,

se advierte un fenómeno de bifurcación salarial dentro de las mismas plataformas, que se traduce en una brecha creciente entre los ingresos de los perfiles altamente calificados y aquellos de baja calificación.

Mientras que los primeros están prácticamente dolarizados por la elevada competencia asociada a la rápida expansión de la industria 4.0 y la era digital, los ingresos de los repartidores se han deteriorado fuertemente en el contexto de devaluación y caída general de salarios que se experimenta desde 2016 y que la pandemia tam-

bién ha agudizado.

Sobre este punto, se relevó en 2019 el [ingreso neto](#) (luego de gastos del vehículo, comisiones y/o monotributo), realizando una estimación de ingreso percibido por hora según el tipo de plataforma y la herramienta de trabajo con la que contaban (bicicleta, moto o auto). Luego se lo comparó con el ingreso del Salario Mínimo Vital y Móvil/hora. Ello resultó en una escala que permite diferenciar los ingresos percibidos entre diferentes plataformas y entre trabajadores con diferente capital, considerando para esta variable las diferentes herramientas de trabajo. Uber se posiciona con los ingresos más altos de la escala, les siguen las motos y por último, los repartidores en bicicleta, con los ingresos más

bajos. A partir de los registros obtenidos de mu-
más bajos. A partir de los registros obtenidos de
mujeres (solo 13) y de fuentes secundarias (Ca-
talano 2020, OIT 2020), surge que

los ingresos de las mujeres son más bajos que los obtenidos por los hombres,

lo cual se explica en las plataformas de delivery
por una mayor proporción en el uso de bicicleta y
en el caso de Uber, por el menor aprovechamiento
de franjas horarias con tarifas más elevadas
(fines de semana y horarios nocturnos) por
las responsabilidades vinculadas a las tareas
domésticas y de cuidado.

Los 'riders' son la base de una pirámide
triangular pero también, la 'punta del iceberg' de
un negocio altamente rentable. Entre diciembre
de 2019 y 2020 Pedidos Ya triplicó sus ventas
debido al impulso que el contexto de pandemia
dio a estas actividades y la apertura de nuevos
negocios. La Revista Mercado ya ubicaba al
Grupo Pedidos Ya en 2019 en el puesto 552 del
ranking de las 1.000 empresas que más venden.
Los llamados 'dark stores' emergidos en pleno
ASPO son locales propios sin venta al público
que funcionan como centros de distribución de
bienes de primera necesidad, desde los cuales
venden y reparten los productos. Este nuevo
esquema experimentó una rápida expansión.
Durante la pandemia se abrieron 14 locales y
aspiran a expandirse a 70 en todo el país (La
Nación 06-11-2020). Asimismo, el boom del
comercio electrónico en las pequeñas y grandes
empresas durante el aislamiento repercutió
en un incremento significativo de la actividad
para las plataformas. Solamente el equipo
de logística de Pedidos Ya en este proceso
cuadruplicó su personal, según surge de las
entrevistas realizadas.

Las [percepciones y apreciaciones](#) de les
trabajadores sobre la labor en las plataformas
son generalmente positivas. Para les jóvenes
el empleo en la App no es el primero en
condiciones de precariedad. Respecto a la
categoría ocupacional de empleos anteriores,

en un 30% se les contrató como asalariados y
en un 60% como asalariados no registrados.
El 94% refiere que le gusta el trabajo, mientras
que en la comparación con el trabajo anterior,
un 65% considera que el empleo en la App es
'mejor', un 22% lo considera 'peor', y un 13%
que lo considera 'igual'. No obstante estas
preferencias, se advierte una alta rotación de
trabajadores en las Apps. La [antigüedad](#) que
tienen en las Apps es menor a 1 año en el 90% de
los casos para delivery y el 48% en Uber, siendo
entre los 2 y 3 meses el tiempo de permanencia
mencionado en la encuesta.

Los motivos para emplearse referidos por les
jóvenes son la necesidad de complementar
ingresos, la flexibilidad horaria que otorgan
estos empleos, la posibilidad en general de elegir
las zonas dentro de las cuales se desplazan y
en algunos casos, se menciona que los niveles
de ingresos son mejores comparativamente
con otros empleos disponibles. Les jóvenes
encuestados buscan complementar ingresos
pero al mismo tiempo, más de la mitad refieren
ser el [principal sostén del hogar](#), es decir aquella
persona que aporta más ingresos a dicho hogar.

Si bien la flexibilidad es una marca distintiva
señalada como una ventaja por les jóvenes
porque les permite administrar los tiempos de
estudio y esparcimiento con mayor autonomía,

el modelo de gestión algorítmica desarrollado por las Apps regula, administra y controla cada detalle de la organización del trabajo y por ende de los recursos humanos, reemplazando mecanismos de incentivo, control y disciplinamiento tradicionales.

Como señala en una [entrevista](#) Ottaviano,
abogado asesor de trabajadores de la Asociación
de Personal de Plataformas, "a través del
algoritmo se gestiona una gran cantidad
de información sobre el funcionamiento del
sistema que le permite a la plataforma realizar
ajustes y evaluaciones constantes sobre la
organización del trabajo, con mayor control,

disciplina y eficacia sobre los procesos y sobre el funcionamiento del sistema que le permite a la plataforma realizar ajustes y evaluaciones constantes sobre la organización del trabajo, con mayor control, disciplina y eficacia sobre los procesos y sobre los trabajadores”.

La acción colectiva sindical en la era digital y pandémica

La pandemia y el confinamiento estricto impuesto durante el 2020 produjeron una aceleración de la expansión que venía experimentando la actividad de plataformas. Asimismo, se produjeron procesos de fusiones entre empresas y absorción de trabajadores entre las firmas para reducir el impacto social y el riesgo de litigiosidad en un contexto donde el gobierno prohibió los despidos para proteger los puestos de trabajo. Pedidos Ya por ejemplo articuló con ALSEA, grupo que nuclea múltiples marcas de conocidas franquicias (Burger King, Starbucks, entre otras) para tomar empleados que no estaban trabajando por las medidas de ASPO dispuestas.

Si bien como mencionamos anteriormente existen incentivos importantes de los jóvenes para volcarse a las Apps, también se exponen a formas precarias de trabajo, con alta informalidad y riesgos asociados al trabajo que en diferentes casos se canalizan a través de la acción colectiva organizada.

En el escenario de pandemia se identifican un conjunto de reclamos de los jóvenes vinculados a que los niveles de ingresos se ubican por detrás de la inflación y que persiste la precarización de la relación contractual. Les encuestados refieren en un 71% que [poseen ART](#) y el 95% es [monotributista](#). El 80% [no posee otro trabajo](#), es decir sus ingresos corresponden totalmente al empleo en la plataforma.

Respecto de la agremiación, la emergencia de las plataformas allanó el camino para discutir la necesidad de representación de los trabajadores de ‘delivery’ por diferentes factores: la aparición

de un puñado de empresas con muchos trabajadores potencialmente conectados a través de las redes, la vestimenta común que les identifica y el carácter global de la actividad, permitió instalar en agenda el problema de la precariedad de jóvenes en las Apps. El otro hecho común a todos, es el compartir una herramienta similar de trabajo, la bici, la moto o el auto. Mientras que en actividades tradicionales comparten el rubro al que le prestan el servicio -gastronómico, comercio, otra-, en las Apps comparten el hecho de ser contratados por las plataformas y poseer una herramienta de trabajo común.

Si bien hasta hoy el nivel de sindicalización es bajo, existe una discusión en torno a en qué actividad encuadrar el empleo de plataformas o los empleos informáticos.

¿Es una actividad industrial de software, es una actividad comercial porque es una empresa de intermediación de servicios, una actividad gastronómica por el peso de los repartos en este sector, o se trata de servicios de logística o incluso de servicios de transporte?

Sólo un sindicato puede detentar la personería gremial. A la discusión sobre el encuadre gremial subyace una puja entre sindicatos por seducir a los trabajadores del sector en sus filas.

Hoy existe un único sindicato con personería gremial desde 2015 que es la Asociación Sindical de Motociclistas, Mensajeros y Servicios (ASIMM). Se trata de una organización que nació al calor de los acontecimientos de diciembre de 2001 para representar fundamentalmente a los trabajadores conocidos como “motoqueros” frente a la Cámara de Empresas de Mensajería por Moto y Afines. Ante el crecimiento del número de trabajadores de las empresas del delivery por plataformas virtuales, ASIMM decidió promover su representación. En ese sentido, esta Asociación tuvo un rol importante en el apoyo a la ocupación, por parte de los trabajadores, de la sede de la empresa Pedidos

decidió el despido de 450 repartidores, que, hasta entonces eran los únicos con contrato formal por tiempo indeterminado.

Asimismo, la Asociación de Trabajadores de Reparto (ATR) cercana a los partidos de izquierda, nuclea a un grupo de trabajadores de estas plataformas y ha participado en varias movilizaciones demandando la regularización de este trabajo.

Luego, a nivel regional hay otras dos organizaciones. Una de estas últimas es la Asociación Civil de Repartidores Independientes (ACRI), cuya representación se restringe a la Ciudad de La Plata y alcanzó la personería jurídica en esa ciudad. Esta organización no pretende la regularización del trabajo en el sector y de hecho, su nombre refiere a “repartidores independientes” y restringe su accionar a demandas por mejores condiciones de trabajo y seguridad. En esta última materia, en julio de 2020, esta última organización firmó un convenio con el Ministerio de Seguridad de la Provincia de Buenos Aires y la firma Glovo, denominado Alerta Ciudadana, con el objetivo de que los repartidores participen en la alerta temprana del delito. El mismo fue repudiado por otra organización denominada Asamblea de Repartidores de La Plata, organización que, a su vez, rechaza la representación de ACRI sobre los trabajadores del sector, evidenciando la fuerte pugna entre las gremiales por la representación.

Finalmente, aunque por fuera del AMBA, cabe señalar que una organización sindical que representó los intereses de trabajadores del delivery es la Asociación de Empleados de Comercio (AEC) de la ciudad de Rosario (Santa Fe). Esta Asociación reclama la regularización de estos trabajadores y, en junio de 2020 instaló una carpa para demandar por medidas de seguridad y el establecimiento de espacios sanitarios en la ciudad para los mismos. Según la AEC, aproximadamente 60 trabajadores de Pedidos Ya de Rosario estaban bajo el convenio colectivo del sector.

Como puede observarse los factores que debilitan la acción colectiva son la alta rotación

entrada-salida de trabajadores de las Apps, la baja sindicalización y la fragmentación de la representación. Esta representación como se señaló no es homogénea, ni en lo que respecta a las diferentes organizaciones ni a los reclamos e intereses que pretenden representar. Como agravante, este colectivo es muy heterogéneo y su número fluctuante, debido al permanente ingreso y egreso de repartidores a las filas de las Apps. De la encuesta sólo 4 de 250 trabajadores decía estar representado por un sindicato, ninguno de ellos refirió de qué organización se trataba, aunque aproximadamente el 22% de los mismos reconoció estar interesado en contar con alguna forma de representación sindical.

Acerca de las dificultades que genera esta representación, se refiere el asesor sindical de la APP, JM. Ottaviano “hoy se requieren soluciones protectorias más imaginativas para el trabajo en una actividad que pasó de ilegal a esencial en cuestión de días” (Entrevistas y Télam, 3-6-2020). El desafío mayor consiste en que los trabajadores rechazan la forma tradicional de representación donde la principal y habitual herramienta de presión sobre las empresas es la interrupción de la labor. Los jóvenes valoran la flexibilidad y la libertad en relación al tiempo, pero al mismo tiempo plantean esto como “sé tu propio jefe”, planteo que encubre la relación de subordinación. El desafío es grande entonces y se vincula a la posibilidad de mejorar la adhesión de nuevos jóvenes y la búsqueda de soluciones que sean protectorias y que a la vez ponderen la ecuación tan anhelada de la “soberanía del tiempo”.

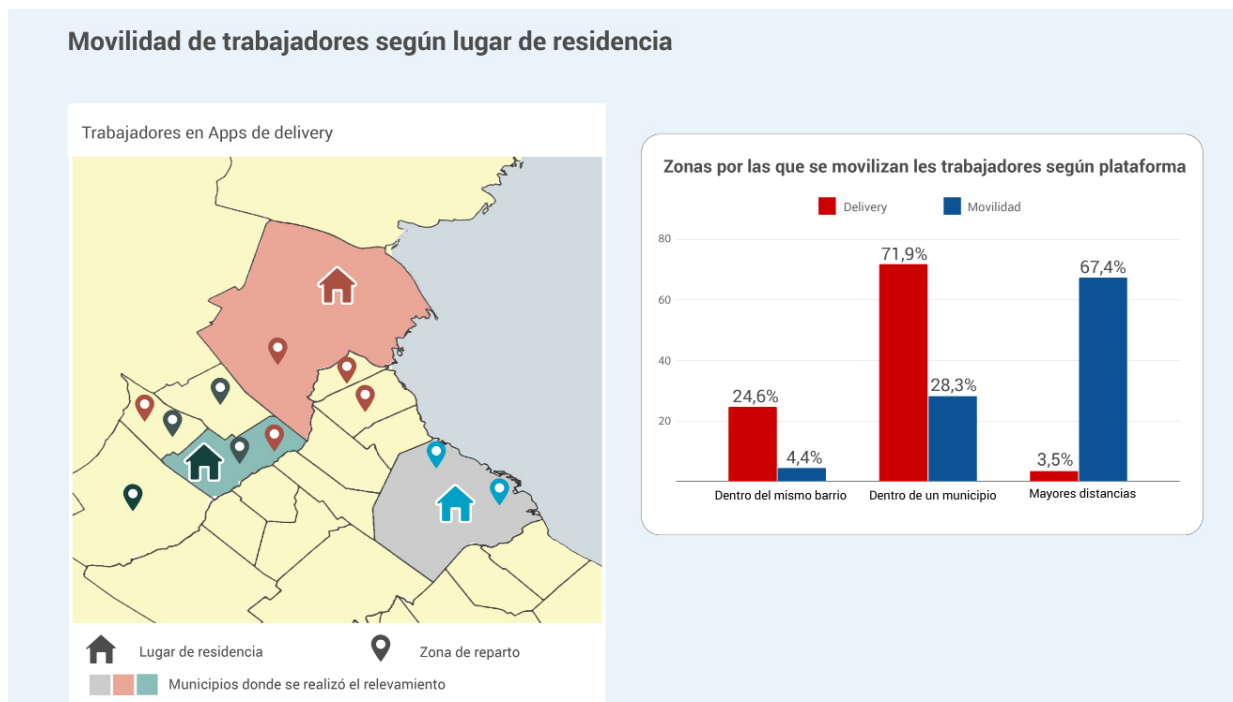
Movilidad de jóvenes en plataformas de empleo

El AMBA es un espacio geográfico de flujos sociales, económicos y de circulación más importante de la Argentina. En esta “ciudad real”, que se extiende desde las principales cabeceras de ferrocarril hacia las diversas jurisdicciones, se movilizan diariamente más de 4 millones de personas en transporte público. La etapa de mayor restricción produjo una contracción de la movilidad que limitó el número de pasajeros

vinculados a las actividades esenciales a 1 millón. Según EPH los movimientos interurbanos de ocupados muestran que los flujos son mayores desde las localidades del conurbano hacia la ciudad. En 2019 el 20% de los ocupados, viaja de conurbano a CABA, mientras que solo el 9,7% de los ocupados, lo hace en sentido inverso.

En el estudio se indagó sobre los lugares de residencia de los encuestados y dónde trabajan de modo de comparar por un lado, los recorridos que realizan trabajadores que viven en CABA respecto de aquellos que viven en el conurbano y por otro lado, la extensión de los recorridos de las Apps de delivery vis a vis aquellos que realizan trabajadores de Uber.

Respecto a la movilidad de los jóvenes empleados en plataformas en el AMBA, se advierte que un 72% de jóvenes encuestados realiza recorridos solo dentro de un municipio o zonas aledañas y un 24,6% se mueve dentro del barrio. Diferente es la movilidad en Uber donde predomina un patrón de recorridos más extendidos en un 67,4% de los casos. Respecto del vehículo utilizado, la bicicleta se utiliza en el 60% de los casos de Apps de delivery relevadas, frente a un 40% de la moto. Esta última herramienta de trabajo -en comparación con la bicicleta- permite entregar más pedidos y recorrer mayores extensiones en menos tiempo, incrementando los ingresos potenciales como se observó en los datos sobre ingresos percibidos según el vehículo.



La infografía presenta sintéticamente la relación entre lugares de residencia y zonas de movilidad de trabajadores en las Apps de delivery en los puntos relevados de CABA y conurbano. En este sentido, se diferenció con tres colores, las dinámicas observadas de movilidad de trabajadores residentes de CABA, San Miguel y Tigre, representando con el ícono de 'casa' los lugares de residencia y con los puntos de un mismo color las localidades o partidos a los que se movilizan en las actividades de repartos.

En CABA el relevamiento se realizó en 9 puntos

como exhibe la tabla a continuación, en torno a zona norte, microcentro y Belgrano/Villa Urquiza, obteniendo 104 encuestas. Dicha tabla indica la cantidad de restaurantes y mercados adheridos a las Apps de los puntos de relevamiento. Estos puntos presentaban mayor concentración de grupos de trabajadores en los espacios públicos lo cual facilitó la tarea de campo. Del mismo modo, en el conurbano se encuestó a 146 trabajadores, en 7 puntos localizados en los partidos de San Miguel, Malvinas Argentinas, Tigre y Vicente López.

Conurbano			CABA		
	Restaurants	Markets		Restaurants	Markets
San Miguel	301	14	Corrientes y Callao	1304	74
Polvorines	79	5	Corrientes y Cerrito	1004	53
Palomar	161	11	Lacroze y Giribone	976	66
Estación Tigre	246	13	Florida y Lavalle	740	36
Paseo Victorica Tigre	168	11	Recoleta Open Mall	986	66
Terrazas de mayo Malvinas	280	14	Plaza Lavalle	984	54
Av. Maipú Vicente López	373	23	Plaza Manuel Belgrano	861	67
			Plaza Barrancas de Belgrano	820	63
			Plaza San Martín	671	35

El primer contraste significativo se advierte en la concentración de locales adheridos entre las dos regiones: cualquier punto de CABA supera al punto de conurbano con mayor concentración registrado. Y dentro del conurbano, los puntos de mayor actividad fueron San Miguel y Vicente López.

La segunda cuestión que puede apreciarse en el mapa es que quienes trabajan en CABA también viven allí habiendo mayor convergencia entre lugares de trabajo y residencia. Asimismo se observa en los recorridos de los puntos de encuesta, mayor concentración de lugares de residencia en las zonas sur y aledañas al microcentro, mientras que los lugares donde se realizan los repartos se concentran en la región norte de CABA.

En el conurbano en cambio, de los 7 puntos relevados en 4 partidos, sólo San Miguel muestra una dinámica relativamente similar a la de CABA. De 80 trabajadores de delivery que respondieron que viven en el conurbano, en 23 respuestas³ surge que viven y trabajan en San Miguel; mientras que en 26 respuestas aluden que viven en San Miguel y trabajan en José C. Paz, Moreno y Malvinas, es decir en partidos aledaños. Una dinámica algo diferente se advierte en Tigre. De los 28 trabajadores que viven en Tigre, en 17 de las respuestas indican que se movilizan a San Fernando, sólo 9 que trabajan en Tigre, y otras

12 respuestas indican que se movilizan por San Isidro, San Miguel y José C. Paz, también partidos cercanos.

La movilidad de los trabajadores de las Apps entonces se asocia a la emergencia de oportunidades de empleo, y de acuerdo al instrumento que utilizan para el traslado (bicicleta, moto o auto) se extienden los recorridos realizados, priorizando en el caso de los trabajadores de delivery, los destinos de proximidad y las localidades aledañas.

Empleos de plataformas: entre la soberanía y la dependencia

La expansión de las plataformas como señalamos, se produce en un esquema radial desde los centros a las periferias comerciales a medida que más negocios adhieren a los servicios que brindan estas grandes empresas. Sin dudas el desarrollo de las plataformas constituye una innovación tecnológica que potencia los flujos comerciales. Ahora bien, el artículo analiza en qué medida puede o no constituir una innovación social y laboral. Los procesos de fragmentación del mercado de trabajo continúan reproduciéndose en este sector: las relaciones asalariadas encubiertas en algunos casos y la inestabilidad de la relación laboral por la alta rotación de trabajadores son una cara de la moneda. En simultáneo, el lema “ser tu propio jefe” o la defensa de la “soberanía del tiempo” se presentan como una

3 La pregunta sobre lugar de trabajo era de respuesta múltiple de modo que se registran más respuestas que casos relevados.

contracara de peso, fuertemente valorado por los actores, en el balance de la acción colectiva. El artículo se propuso en ese sentido, ponderar un conjunto de rasgos que asume el fenómeno

de plataformas, delineando las tendencias y perspectivas de los actores en un escenario de fuerte transformación como el actual en el AMBA.

Fuentes

Berardi, F. (2003): La fábrica de la infelicidad. Nuevas formas de trabajo y movimiento global, Traficantes de sueños.

Catalano, A. (02-09-2020) Cuestión de equidad: esta es la razón por la que Uber activó Ellas, la funcionalidad para aceptar sólo viajes de mujeres, I-Profesional.

Couto, B., Maceira, V. y Castellano, M. (27-09-2021) Empleos de plataformas. La flexibilidad horaria no anula las relaciones de dependencia y subordinación entre trabajadores y empleadores de las Apps. Observatorio del Conurbano Bonaerense. Disponible en: <http://observatorioconurbano.ungs.edu.ar/?p=16742>

Dyer-Whithford, N. (2015): Cyber-proletariat. Global labour in the Digital Vortex, Pluto Press, London.

Lafuente, E. (06-11-2020) PedidosYa: Cuáles son los planes de expansión del unicornio uruguayo y la polémica por el modelo laboral. En La Nación. Disponible en <https://www.la-nacion.com.ar/economia/negocios/pedido-sya-cuales-son-planes-expansion-del-unicornio-nid2501050/>

OIT (2020) Delivery en pandemia: el trabajo en las plataformas digitales de reparto en Argentina. Nota Técnica. Oficina de País de la OIT para Argentina.

OIT (2021) Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo. Disponible en: https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/WCMS_771675/lang-es/index.htm

Ottaviano, J. (26-06-2020) Un estatuto urgente para el trabajo en plataformas. Télam. Disponible en <https://www.telam.com.ar/notas/202006/471801-opinion-plataformas-delivery.html>

Scasserra, S (2019): “El despotismo de los algoritmos. Cómo regular el empleo en las plataformas” en Nueva Sociedad, 279. 133-140.
Srnicek, N. (2017). Platform capitalism. Cambridge: Polity Press

Autores



Osvaldo Battistini

Doctor en Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires, Doctor en Sociología en la Université Paris-Est Marne-la-Vallée. Investigador Principal CONICET. Investigador Docente en el Área de Sociología del Instituto de Ciencias de la Universidad Nacional de General Sarmiento. Profesor de posgrado en las Facultades de Derecho y Ciencias Económicas de la Universidad de Buenos Aires. Director del Programa de Investigaciones Interinstituto "Empleo, Trabajo y Producción" de la UNGS. Especialista en estudios sobre el trabajo.



Rodrigo Carmona

Posdoctor en Ciencias Humanas y Sociales de la Facultad de Filosofía y Letras, Universidad de Buenos Aires. Doctor en Ciencias Sociales por la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales. Profesor e investigador asociado de la Universidad Nacional de General Sarmiento y de la Universidad Nacional de José C. Paz e investigador de carrera del CONICET. Co-Director del Programa de Investigación Interinstituto "Empleo, Trabajo y Producción" de la UNGS. De formación inicial en Ciencia Política, ha realizado diversos postgrados nacionales y del exterior -en Ciencias Sociales, Economía, Administración Pública y Desarrollo Local- Se especializa en políticas socioeconómicas a nivel local y gobernanza metropolitana. Investigadora docente del Área de Estado, Gobierno y Administración Pública y Sistemas Económicos Urbanos del ICO UNGS



Bárbara Couto

Doctoranda en Ciencias Sociales de la UBA y Magister en Política Comparada Latinoamericana por la London School of Economics, Reino Unido. De formación inicial en Sociología. Coordinadora del Observatorio del Conurbano del ICO UNGS. Especialista en temas de desarrollo productivo, actores empresarios y políticas públicas, con foco en el sector industrial. Investigadora docente del Área de Estado, Gobierno y Administración Pública del ICO UNGS.



Leandro Rodríguez

Licenciado en Urbanismo y estudiante de la Especialización en Cartografía Temática de la Universidad Nacional de General Sarmiento. Colaborador del Observatorio del Conurbano Bonaerense y asistente de investigación en diferentes proyectos relacionados con la movilidad urbana, economía y mercados de suelo. Actualmente Becario de Investigación y Docencia en el Instituto del Conurbano. Asistente a las clases del Taller de Lecturas Urbanas de la carrera de Urbanismo y Fellow de la Fundación Bunge & Born.

Colaboradora



Melina Castellano

Licenciada en Relaciones Laborales Universidad Nacional de Lomas de Zamora, Maestranda en Curriculum de la UNLZ. Cursa la Diplomatura en Géneros, Políticas y Participación de la UNGS. Especialista en temas de trabajo, educación, formación y género(s). Investigadora docente de UNLZ y asistente de investigación en diferentes proyectos del ICO UNGS. Consultora de RRHH. Consultora de RRHH en empresas. Integrante del equipo técnico en el Programa Escuelas de Educación Profesional de la Secretaría de Políticas Universitarias, Ministerio de Educación de la Nación.