

# ¿Ser tu propio jefe?: Apuntes sobre la precarización laboral en las plataformas digitales de reparto.

Juan Ignacio Banfi.

Cita:

Juan Ignacio Banfi (2021). *¿Ser tu propio jefe?: Apuntes sobre la precarización laboral en las plataformas digitales de reparto. XIV Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-074/212>

# **Título: ¿"Ser tu propio jefe"? : Aportes para la comprensión de la precarización laboral en las plataformas digitales de reparto, en la ciudad de Mar del Plata en el año 2021.**

Juan Ignacio Banfi<sup>1</sup>

## **Resumen**

Actualmente el mundo del trabajo atraviesa modificaciones a partir de la introducción de nuevas tecnologías. Esto conlleva a una creciente digitalización económica y por ende, a nuevas formas de empleo o actividades laborales. Tal es el caso de las plataformas digitales de reparto, que aquí se presentan.

A partir de fragmentos de entrevistas semi – estructuradas y observación participante en la zona céntrica de la ciudad de Mar del Plata en el año 2021, el presente artículo se propone analizar el funcionamiento, proceso de trabajo y la relación laboral resultante de estas plataformas, problematizando el imperativo de “emprededurismo” que prometen a sus trabajadores, dilucidando la precarización laboral latente. Así, se buscará, por un lado, aportar a la comprensión del fenómeno de las plataformas digitales de reparto desde la perspectiva, experiencia y motivaciones de los propios actores. Por otro lado, se examina brevemente a la actividad del reparto como una alternativa laboral frente a la crisis económica – sanitaria actual, teniendo en cuenta que, el gobierno argentino decretó en marzo de 2020 el aislamiento social preventivo y obligatorio (ASPO), exceptuando entre los servicios esenciales el trabajo de plataformas digitales.

**Palabras clave:** digitalización económica, nuevas formas de empleo, precarización laboral, plataformas digitales de reparto, emprendedurismo.

## **Introducción**

Actualmente el mundo del trabajo atraviesa cambios y modificaciones a partir de la introducción de nuevas tecnologías. Estas transformaciones han dado lugar a la llamada economía de plataformas, a una creciente digitalización económica y por ende, a nuevas formas de empleo.

---

<sup>1</sup> Estudiante avanzado de la Licenciatura en Sociología (Universidad Nacional de Mar del Plata). E-mail: banfijuanignacio@hotmail.com

Se utilizan términos, como “economía compartida” (*sharing economy*), “economía del trabajo temporal” (*gig economy*) y “cuarta revolución industrial”, esparcidos con tentadoras imágenes de espíritu empresarial y flexibilidad. Como trabajadores, seremos liberados de las restricciones de una “carrera permanente”. Como consumidores se nos presentan enormes cantidades de servicios “on demand” (Srnicek, 2018).

Es relevante señalar que no todas las plataformas son iguales (Negri, 2020). De Stefano (2016) identifica dos clases principales: el primero refiere a plataformas que brindan servicios tradicionales como transporte, limpieza, *delivery* e implican trabajo físico, mientras que el segundo se refiere al trabajo digital con diferentes niveles de calificación.

A partir de la perspectiva del presente artículo, es necesario aclarar que, más allá de este cambio social evidente y lo “novedoso” de la innovación tecnológica, la tecnología no es neutral. Esto significa que detrás del avance tecnológico, existen intereses económicos y financieros sostenidos por un capitalismo que sigue aplicando lógicas de explotación sobre la fuerza de trabajo, basadas en la precarización laboral y que suponen, más que una ruptura o una novedad, una continuidad histórica.

En este sentido, las plataformas digitales despiertan interés en las Ciencias Sociales debido al impacto de la tecnología en el empleo, en sus características y en la incertidumbre de las relaciones laborales resultantes. Aunque las plataformas digitales de trabajo adoptan diversas formas, tienen en común la capacidad de modificar la relación laboral clásica, cambiar la forma en que se organiza el trabajo y alterar la calidad del empleo (Del Bono, 2020). En efecto, estamos frente a una forma “atípica de empleo” en donde los esquemas de inserción en el mercado laboral se alejan de la concepción tradicional del trabajo asalariado, conocido generalmente como “relación de trabajo típica”, es decir, de trabajo continuo, a tiempo completo y en el contexto de una relación subordinada y directa entre un empleador y un empleado (Madariaga, Buenadicha, Molina, Ernst, 2019). Srnicek (2017) sostiene que el capitalismo de plataforma se enmarca en procesos que se asocian o derivan de la caída de los Estados de Bienestar y la crisis de pleno empleo de los años setenta. Estos procesos son: la optimización de los recursos, la racionalización del trabajo y la reducción del costo laboral.

Para el desarrollo de este artículo, se torna necesario posicionarse desde una perspectiva en donde se habilite a reflexionar sobre las “nuevas tecnologías” y los cambios técnicos que se introducen en las economías, sin perder de vista que en Latinoamérica, dada nuestra participación periférica en esa dinámica de evolución técnica, es clave enfocar el análisis de las plataformas hacia la precarización laboral, la inestabilidad, la flexibilidad y la desprotección laboral (Del Bono, 2018). Por otro lado, se torna necesario contextualizar que fue hacia el año

2020 con la pandemia mundial por COVID-19, cuando los trabajos de plataforma de reparto, debido a su fácil accesibilidad, se proliferaron de manera significativa por los grandes centros urbanos, convirtiéndose en un “refugio laboral” en tiempos de crisis. En ese contexto, el gobierno argentino decretó en marzo de 2020 el aislamiento social preventivo y obligatorio (ASPO). Dicho decreto restringió la circulación de personas a fin de evitar el contagio, exceptuando entre las actividades y servicios esenciales el reparto de alimentos y otros insumos de necesidad (Haidar, 2020). De esta manera, la pandemia por COVID – 19, abre nuevos desafíos, los cuales ponen a la salud y a la protección social en el eje de las subjetividades. Es por ello que, la economía de plataformas, o en este caso, las plataformas de reparto no deberían estar exentas de estos nuevos desafíos, en un mercado laboral atravesado por una crisis sanitaria que ha sido funcional al crecimiento de la informalidad y a la cada vez mayor pérdida de empleos registrados.

En el presente trabajo se desarrollará y describirá el origen de estas plataformas y su llegada al país, como así también sus principales características en lo que respecta a su organización y el proceso de trabajo, teniendo en cuenta las motivaciones de las y los repartidores en lo que concierne a: el ingreso a la plataforma, la flexibilidad horaria y el “deseo” de conseguir un empleo en tiempos de pandemia.

En segundo lugar, es pertinente dar cuenta de aquellas características de las plataformas de reparto que definen a la relación laboral como precaria. Aquí, resulta clave el relato de los propios repartidores, las percepciones sobre el actividad que realizan y el “sentido” que le otorgan a dicho trabajo y a su experiencia cotidiana, para poder problematizar el “imperativo de emprendedurismo” que pregonan estas empresas. Entre los ejes que se destacan se encuentran: el control algorítmico expresado en los mecanismos de supervisión y valoración y la ausencia de protecciones sociales. Frente a la ausencia de protecciones sociales, será relevante destacar el papel que cumple la generación de lazos y vínculos entre trabajadores al momento de plantear “demandas” a las plataformas. Es decir, el rol fundamental que cumple la construcción de la organización colectiva.

## **Antecedentes**

En nuestro país, la temática de las plataformas digitales comenzó a ser estudiada por especialistas desde diversas perspectivas con el objetivo de aportar reflexiones y argumentos al campo de estudio de las relaciones laborales, que se encuentra atravesado por los debates en torno a la “precarización laboral”, los “nuevos empleos” o “empleos atípicos”, el impacto de la

tecnología y los desafíos a nivel institucional que ello implica. Para el desarrollo de esta investigación hay que destacar, en primer lugar, dos informes que resultan relevantes a la hora de abordar la temática. Uno de ellos, fue realizado por Madariaga J, Buenadicha C, Molina E y Ernest. C en el año 2019. Este informe es presentado por los autores como la primera iniciativa de clasificación, caracterización y análisis de las plataformas en Argentina. El informe, a su vez, presenta la desvinculación de las relaciones laborales en estas empresas respecto de toda regulación; lo cual conlleva a que la actividad del reparto en las plataformas no sea alcanzada por las estadísticas oficiales y queden invisibilizadas en categorías como “ocupados no asalariados”, “trabajadores por cuenta propia”, entre otras. El otro informe, realizado por la autora Julieta Haidar (2020), presenta datos recolectados a partir de encuestas realizadas a trabajadores y trabajadoras de plataformas digitales de reparto y se destaca, como eje transversal, la articulación teórica de la configuración del proceso de trabajo en las plataformas digitales con tres dimensiones: tecnológica – organizativa, institucional e ideológica. Partiendo de este marco teórico como disparador, me enfocaré en dos cuestiones que resultan relevantes. Por un lado, la negación de la relación laboral “asimétrica” (empleador-empleado) que existe en las plataformas digitales de reparto. Esto se observa en el vínculo laboral que se establece en la plataforma digital, el cual presenta características tanto del trabajo autónomo como de una relación de dependencia, lo que dificulta el encuadre de dicha actividad dentro de los distintos tipos de empleos (Madariaga, Molina, Rucci, Ripani, Vazquez, 2020). Por otro lado, el ocultamiento de los mecanismos de control, supervisión y valoración llevados a cabo por la gestión algorítmica, lo que deriva en un funcionamiento “poco transparente” de la plataforma hacia sus trabajadores y trabajadoras. Estas dos dimensiones son centrales a la hora de estudiar, problematizar y definir que estamos frente a un tipo de empleo precario. En la misma línea, la autora Sofia Negri (2019) investiga, en dos de sus artículos, el proceso de trabajo y las condiciones laborales de la empresa Rappi, centrándose en la movilización y la organización colectiva. La movilización por parte de los trabajadores de estas plataformas es desconcertante dada la inexistencia de un lugar de trabajo delimitado, la relación laboral informal, el carácter individual y competitivo del trabajo y la implementación del control algorítmico (ILO, 2018; Woodcok, 2017). La autora se pregunta: ¿Cómo es que los trabajadores se movilizan en circunstancias tan adversas? Para responder a esta pregunta, analiza detenidamente el proceso de trabajo en Rappi.

Por su parte, Andrea del Bono (2020), considera que la gestión algorítmica, el desarrollo tecnológico, el encubrimiento de la relación empleador - empleado, el trabajo bajo demanda, entre otras variables, impactan tanto en las condiciones laborales como en la calidad del trabajo

de las plataformas digitales de reparto, definiendo a este tipo de empleos como precarios. También, la autora, se interroga sobre las dificultades, obstáculos o posibilidades que enfrentan las y los trabajadores para movilizarse colectivamente. Sobre esto, Abal Medina (2020) y Morales Muñoz (2020), realizan un estudio “cuasi etnográfico” en la ciudad de Barcelona, que permite dilucidar cómo, en la actualidad, la economía de plataformas está reorganizando el trabajo y alterando la forma de concebirnos trabajadores. En esa reorganización, la gestión algorítmica tiene un rol central ya que profundiza y encubre mecanismos de control y supervisión de poca transparencia para el trabajador. Abal Medina (2020) y Morales Muñoz (2020) reconocen que la ausencia de protecciones laborales, los riesgos permanentes en contextos de alto tráfico en grandes ciudades y la organización laboral que se contradice con el emprendedurismo prometido por las empresas en cuestión, hacen del modelo de negocios de aplicaciones un modelo que precariza y niega la asimetría entre las partes que componen una relación laboral.

Partiendo de una línea argumentativa que pone en el centro de la escena a la “juventud” como categoría sociológica y su relación con la precarización laboral, Tolosa (2020), por un lado, introduce los aspectos generales de la economía de plataformas recuperando a los y las jóvenes como una parte significativa de la totalidad de la fuerza de trabajo empleada. Por otro lado, el autor se interroga sobre los repertorios y acciones colectivas de esta fuerza de trabajo joven en el marco de las plataformas. Lo que cabe destacar es que tanto Tolosa (2020) como las autoras y autores anteriormente citados, colocan a la precariedad o precarización laboral como el eje problemático a la hora de analizar el mundo laboral.

En lo que respecta a la Ciudad de Buenos Aires, existe otro trabajo realizado por las autoras López Elva (2020) y Mourelo Francisca Pereyra (2020). Este trabajo es una aproximación cuali-cuantitativa que se propone examinar aspectos como: el perfil socio demográfico de los trabajadores, las trayectorias, sus motivaciones a la hora de insertarse en las plataformas, la forma que adquieren los mecanismos de control y sanción, las condiciones laborales, sus reclamos y a la organización gremial.

### **Objetivos y pregunta de investigación**

En el presente artículo se presenta un análisis preliminar de ocho entrevistas semi - estructuradas realizadas en el curso del año 2021 en la zona céntrica de la ciudad de Mar del Plata. Este estudio se enmarca en una tesis de Licenciatura en Sociología de la Universidad Nacional de Mar del Plata. La pregunta central de la tesis es: ¿De qué manera se manifiestan

las representaciones sociales que tienen las trabajadoras y trabajadores de las plataformas digitales de reparto sobre la actividad que realizan y sobre el trabajo en general? Esta pregunta de investigación es de carácter descriptiva y está orientada hacia una dimensión simbólica y representacional para poder aportar, así, a la comprensión del fenómeno de las plataformas digitales desde la perspectiva y experiencia de los propios actores. La otra pregunta de la tesis que se torna relevante es: ¿Cuáles son las características y condiciones del proceso de trabajo de las plataformas de reparto que definen a este tipo de empleos como precarios?

Para dar respuestas a esas preguntas o generar interrogantes que habiliten a la reflexión sobre la temática, se realizará el análisis considerando las siguientes dimensiones: precarización laboral, proceso de trabajo, condiciones laborales, relaciones sociales entre repartidores. Dentro de estas dimensiones los principales aspectos a tener en cuenta son: el “fácil ingreso a las plataformas”, la “flexibilidad horaria”, la ausencia de una autoridad en la relación laboral (“supervisor” o “jefe”), el control algorítmico, la desprotección social y la organización colectiva como respuesta a situaciones “injustas”.

## **Metodología**

Para el análisis de las dimensiones con la respectiva categorización se realizaron entrevistas semi – estructuradas de tipo cualitativo con el objetivo de captar el proceso de trabajo de estas plataformas desde el punto de vista de los propios trabajadores y su experiencia, problematizando así, el “emprendedurismo” que prometen las plataformas e intentando identificar los aspectos precarizadores latentes.

La modalidad de entrevista semi – estructurada se utiliza como un instrumento de observación e indagación científico utilizado en las Ciencias Sociales desde los abordajes cualitativos, con el objetivo de conocer la (s) mirada (s), perspectiva (s), y el marco de referencia a partir de las cuales las personas y actores organizan y comprenden sus entornos y orientan sus comportamientos (De Sena; Del Campo; Dettano; Garcia Acevedo, Valenzuela, 2012).

Por su parte, la observación participante, implicará la anotación sistémica y registro de eventos, comportamientos y artefactos (objetos) en el lugar elegido para el estudio (Marshall y Rossman, 1995:79). Se trata del tipo de observación que consiste en una inclusión consciente y planificada, hasta donde lo permiten las circunstancias, en la cotidianeidad de los grupos de estudios (Arnold, 1999).

Para aplicar estas técnicas de investigación, es importante adentrarse en los puntos de encuentro de estos trabajadores, entendiendo que no poseen un lugar específico para trabajar, sino que se desplazan según las zonas con mayor cantidad de comercios y demanda.

### **1) Economía de plataformas y plataformas digitales de reparto. Origen y llegada al país.**

En Argentina y América Latina el despliegue de esta actividad es incipiente y fue aumentando en los últimos años. Fue entre los años 2016 y 2018, cuando ingresaron al país una serie de plataformas referentes del sector a nivel global, tales como Airbnb, Uber, Cabify, Glovo y Freelancer, entre otras. Debido a la variedad y formas de plataformas que se ven en el capitalismo actual, el presente artículo se enfoca en aquellas que centran su trabajo en el reparto de productos o comida a través de aplicaciones (“work on demand via apps”) (De Stefano 2016). Cabe aclarar que en el formato de aplicaciones “work on demand via apps”, las tareas solicitadas al trabajador no se encuentran previamente determinadas sino que varían en relación a la demanda de los consumidores (Negri, 2019).

Desde la década de 1990, las plataformas digitales se han convertido progresivamente en formas de organización y producción capitalista. Según Haidar (2019), si bien muchas tienen una historia prolongada, con la crisis financiera global del 2008, el “capital de riesgo” comenzó a buscar nuevas oportunidades de inversión y fue allí cuando comenzaron a surgir.

El modelo de plataformas digitales, se ha convertido hoy en día, en el modelo económico ideal para la extracción de datos. El dato se convirtió en el siglo XXI en la nueva materia prima que es necesaria extraer y recolectar. El problema con el que se encontraron gran parte de las empresas capitalistas tradicionales, es que los viejos modelos de negocios no están diseñados para extraer y usar datos. Es decir, su método operativo era producir un producto en una fábrica donde la mayor parte de la información se perdía, después venderlo y nunca aprender nada acerca del cliente o acerca de cómo utilizaba el producto (Srniczek, 2018).

Para Srniczek, las plataformas digitales son como infraestructuras digitales que permiten que dos o más grupos interactúen. Es así como se posicionan como intermediarias entre diferentes usuarios: clientes, anunciantes, proveedores de servicios, distribuidores de objetos físicos, etc.

La economía de plataformas surgió a principios de la década del 2000, en paralelo a la expansión de internet, ofreciendo oportunidades para la producción y la prestación de una variedad de servicios que se proporcionaban a través de mercados (plataformas) en línea.

En la actualidad, las plataformas digitales de reparto, brindan a sus usuarios el servicio de entrega de productos a domicilio, así como el servicio de mensajería. Los repartos, los envíos o



las gestiones son cumplidos a través de una red de repartidores que tienen acceso a la aplicación según la plataforma a la que se encuentren adheridos. De este modo, una vez realizada la elección del producto por parte del usuario o consumidor, la actividad de estas empresas consiste en ofrecer los pedidos disponibles a los repartidores que llevarán a cabo la prestación y asignarles esta tarea (OIT, 2019).

El desembarco de estas empresas en nuestro país puede vincularse a algunos factores socioeconómicos y de una coyuntura política en particular, a saber: en primer lugar, la llegada al poder de un gobierno de orientación “neoliberal”, con la presidencia de Mauricio Macri entre los años 2015 - 2017, que promovió el “ideal del emprendedurismo”. En segundo lugar, un mercado de trabajo caracterizado por el aumento del desempleo (7,2% en el cuarto trimestre de 2017 a 9,1% en el mismo periodo de 2018, según datos del INDEC) y la informalidad laboral (34,2 % en el cuarto trimestre de 2017 a 35,3% en el mismo periodo de 2018), según datos del INDEC<sup>2</sup> (Haidar, 2020, p. 21). En tercer lugar, la llegada al país de numerosos grupos de inmigrantes, mayormente desde Venezuela, con necesidad de conseguir rápidamente un empleo. Y por último, la preexistencia del delivery de comida como un hábito de consumo, especialmente en los grandes centros urbanos (Haidar, Diana Menendez y Arias, en prensa).

Las plataformas digitales de reparto más grandes que operan hoy en día en Argentina, son: Rappi y Pedidos Ya. Las principales actividades que realizan son el reparto de productos y comida a domicilio. Las repartidoras y repartidores son fácilmente identificados en los centros urbanos del país, circulan en bicicletas o motos y utilizan la ropa colorida de las empresas junto con la “caja” o “mochila” contenedora en sus espaldas, donde llevan y traen el pedido.

Cabe realizar una breve reseña del origen y de estas plataformas: Rappi nació en 2015 y comenzó a operar en Argentina en el año 2018. Pedidos Ya por su parte comenzó en Uruguay en el 2009 y desde 2014 su principal accionista es DeliveryBoo (empresa alemana que comenzó operando en Argentina en 2010 como una Marketplace que contrataba a sus trabajadores, pero tras la llegada de las grandes plataformas al mercado argentino, desvinculó a sus trabajadores para pasar al modelo de autoempleo).

Para continuar con el desarrollo del artículo, consideraré algunos de los ejes que permiten brindar un panorama general de las plataformas, sin perder de vista los intereses que las constituyen y movilizan.

---

<sup>2</sup> Véase: <https://www.indec.gob.ar/indec/web/Nivel4-Tema-4-31-58>

## 2) El ingreso a la plataforma y las motivaciones: flexibilidad para el acceso, flexibilidad horaria y “ventana de oportunidad”.

Las plataformas digitales de reparto se dirigen a quienes estén interesados en trabajar en ellas o necesiten conseguir un trabajo, como un tipo de empleo autónomo o asociado a la idea de “emprendurismo”, en donde las y los repartidores podrán conectarse y desconectarse en el momento en que lo deseen y además podrán empezar a generar ingresos desde el momento en que se “loguean” o inscriben en la aplicación correspondiente. Haidar (2020) recolectó de algunas de las páginas – web de las principales plataformas, fragmentos de tipo “slogan” o “publicidad”, en donde se intenta transmitir algunas de las características del trabajo, queriendo presentarse como “buenas alternativas laborales”:

*“Repartí con total libertad. Elegí dónde te conectás y qué pedidos aceptás. Lo que ganás por pedido depende de tu experiencia y calificaciones” (Página web de Glovo: <https://glovoapp.com/es-ar/glovers>, ingreso 26 de agosto 2020).*

*“Trabajá como repartidor en bici o moto, y sacale provecho a tu tiempo. Vos decidís cuánto ganar (...) Si estás buscando un trabajo que te dé libertad y flexibilidad, entonces estás en el lugar correcto. Con PedidosYa vas a conseguir el trabajo que siempre soñaste, un empleo a tu medida. Podés elegir trabajar full o part time, ajustando tus horarios según tus necesidades, preferencias y disponibilidad. ¿No es una idea buenísima? Sí, entendiste bien... vos vas a tener el control” (Página web de PedidosYa: <https://www.appjobscom/es/buenos-aires/pedidos-ya>, ingreso 26 de agosto 2020).*

*“Conéctate y gana dinero entregando pedidos con Rappi Sin horarios, activate cuando quieras. Obtén los ingreso que necesitas para cumplir todas tus metas” (Página web de Rappi: <https://soyrappi.com/>, ingreso 26 de agosto 2020).*

En estos fragmentos se destacan conceptos como la “libertad”, el aprovechamiento del tiempo, la flexibilidad, el trabajo que siempre soñaste, etc. Es objetivo de este artículo poder problematizar y desmitificar cada una de estas ideas, a partir de poder dilucidar la precariedad que existe en los empleos de plataformas de reparto. Más allá de esa problematización, la flexibilidad horaria o posibilidad de cierto manejo de horarios junto con la idea de “no tener” un jefe específico o supervisor, son dos de las características que los repartidores valoran como “positivas” de este tipo de empleos:

- *“Lo más notable acá es que no tenés un patrón, específico, más que nada.”* (Juan, PedidosYa, 03/04/21)
- *“Lo positivo es que tenés tu tiempo, podés manejar tu tiempo, trabajás para vos, no estás bajo patrón. Yo por ejemplo, como no necesito la plata no trabajaría en una pizzería, hago como quiero, porque puedo faltar un día y no pasa nada.”* (Pablo, Rappi, 03/04/21)
- *“Si, si (piensa) me quedaría con esto y lo puedo volver a tener, soy ayudante de pintor ¿viste? Pero, No... (Piensa nuevamente) prefiero esto, mirá si te lo tomas enserio, sabes cómo aprovechar el tiempo. Además, por comodidad, yo vivo a tres cuadras. Estando en casa ponele me llega pedido, voy lo hago, después vengo acá un rato, y si no voy y me tomo un mate, le dedico tiempo a otras cosas”* (Ezequiel, Rappi, 27/04/21)
- *“Yo creo que vos podés poner tus propios horarios o un horario y que bueno si te surge algo sobre la hora podés cancelar las reservas que tenés por delante, desconectarte e irte, yo creo que eso es algo positivo”* (Agustín, Rappi 27/04/21)”

Si bien esos dos aspectos (flexibilidad horaria y “no tener jefe”) se perciben como “positivos”, es inevitable que, el hecho de no tener un patrón o una autoridad legítima en el marco de la asimetría de una relación laboral clásica y subordinada, anula la posibilidad de interactuar cara a cara con un superior que tenga intenciones de resolver o generar espacios para determinados problemas. Por ejemplo, es un hecho recurrente, que la plataforma funcione mal o tome mal los pedidos y eso tiene como resultado, luego, una valoración negativa en el *status* del repartidor en la escala de rangos, que influye en el estrés cotidiano, en la pérdida de horas activas para generar dinero o en la disponibilidad de pedidos a tomar:

- *“Si, muchas veces no podés quejarte con la empresa, te contesta una maquina, hay veces que los pedidos son mal asignados y te bajan aceptación. Hay veces que no se pagan bien los kilómetros, no se paga bien el viaje, está muy arriesgado a ciertas horas.”* (Ezequiel, Rappi, 03/04/21)

- *“Tenés que hablar con soporte avisar que el pedido la señora no lo quiere cancelar o que el producto no está. Ellos tienen que contestar y darte una solución. Tardaron una hora en darte una solución y esa hora a nosotros nos matan. Esa hora podemos hacer viajes, podríamos trabajar. Estoy perdiendo tiempo en eso cuando podría estar haciendo plata.”* (Pablo, Rappi, 03/04/21)
- *“No, eso no hay nada, no hay ninguna oficina. De eso ya nos quejamos. Ósea tenés que hacer un reclamo de algo que pasó y no hay ningún lugar. Solamente hay un lugar para ir a retirar las mochilas y las camperas nada más.”* (Ezequiel, Rappi, 03/04/21)

Existe en las plataformas digitales de reparto barreras de entrada relativamente bajas. (Lopez E; Pereyra M, 2020). Esto se traduce en un fácil acceso a la plataforma. Según lo relatado por los repartidores, es posible que cualquier persona pueda bajarse la aplicación y a los pocos días comenzar a trabajar sin ningún tipo de proceso de selección previo. Al momento de comenzar a trabajar, los repartidores y repartidoras solamente necesitan crearse una cuenta la cual se habilita alrededor de las veinticuatro horas siguientes:

- *“Pones tus datos y te inscribís y te llaman ellos al otro día y ya empezás a trabajar”* (Pablo, Rappi, 03/04/21)
- *“Para entrar nada, te descargas la aplicación “Soy Rappi”, y llenas unos datos y esperas un tiempo a que ellos te aprueben la cuenta, y una vez que te aprueban la cuenta ya podes empezar a conectarte.”* (Agustín, Rappi, 03/04/21)
- *“Y mira yo principalmente, entre en Rappi, y sinceramente fue de casualidad, yo iba a pedir por Rappi y sin querer me instalé la aplicación de reparto y arranqué a repartir, en bici. Después empecé a conocer gente, me enteré lo que es Glovo que ya no está. Entré en Glovo, mediante unos amigos que tenían una entrevista, yo fui, sin ser citado digamos y bueno y me aceptaron y entré en Glovo y después entré en Pedidos Ya, también el mismo método, una persona te manda el mail, te solicita y vas firmas contrato...”* (Rodrigo, PedidosYa, 14/08/21)

Dentro de los puntos que valoran positivamente los repartidores y repartidoras, la generación de ingresos al corto plazo y la relativa libertad para la administración de los tiempos en relación al trabajo es una realidad verificable (Ottaviano, 2020) En este sentido, el “pago” o el “salario” es

la principal motivación junto con la “flexibilidad horaria”. El “pago” para muchos es relativamente alto en Pedidos Ya, mientras que, para aquellos que trabajan en Rappi, sigue siendo bajo, por lo tanto esto genera disconformidad y los trabajadores buscan pasarse a PedidosYa. PedidosYa, según los relatos de los trabajadores sigue siendo la plataforma más buscada para trabajar. Esto último se justifica en que paga mejor la tarifa básica del pedido, como así también en el hecho de que, teóricamente, “hay un poco más” de respuesta a las demandas del personal. En palabras de repartidores de Rappi:

- *“En Rappi, te descargas la aplicación y bueno nada, tenés unos pasos a seguir, en cambio en Pedidos Ya tenés una lista de espera, tenés que firmar un contrato, un poco más formal o un poco más complicado, depende de qué lado lo veas. (Santiago, Rappi, 14/08/21)*
- *“Por ahí soporte te da un poquito más de bola en Pedidos Ya, pero después es lo mismo.” (Santiago, Rappi, 14/08/21)*
- *“(…) Mirá yo ayer estaba hablando con un amigo, y tenía muchas ganas de pasarme a Pedidos YA, porque pedidos ya tiene mucho trabajo y pagan muy bien (asiente con seguridad), lo que nosotros ponele hacemos en 8 horas, ellos lo hacen en 3. Otro amigo me decía que vos ponele estas trabajando 8 horas, haces 1000p y yo eso, me dice lo hago en 4 horas, ganan 25 lucas por semana, 13, 14, que se yo. El otro día hablaban de que el que más logro ganar en una semana hizo 32 mil. Yo en una semana capaz hago 3 mil, 4 mil. (Pablo, Rappi, 03/04/21)”*

La otra motivación que acontece, es que frente a la ausencia de posibilidades laborales, en un contexto de pandemia, las plataformas de reparto se constituyen y perciben como una “ventana” para comenzar a generar dinero, según los trabajadores:

- *“Y yo estuve buscando, tirando currículum y nada, y dije bueno, me anoto. Y bueno, acá estoy, es una puerta más.” (Santiago, Rappi, 14/08/21).*
- *Y llegué, porque justo había dejado de laburar de lo que estaba estudiando, este (piensa) había conseguido movilidad, fue en el momento de la cuarentena donde no había nada de laburo, nada, nada, nada (afirma varias veces). Lo único que estaba más o menos dentro de mis posibilidades era repartir, me ofrecieron una cuenta de Rappi, pude abrir una cuenta de Rappi y empecé con Rappi. Gracias a Dios después se me dio la posibilidad de laburar en PedidosYa, y ahora se me abrió una nueva oportunidad de laburar para una empresa independiente” (Camila, Pedidos Ya, 14/08/21)*

- *“Yo trabajé de seguridad en los boliches hasta que arrancó la pandemia y me quedé sin trabajo.”* (Pablo, Rappi, 03/04/21)

### **3) Control algorítmico, supervisión y valoración**

La economía de plataformas vuelve relevante la dimensión analítica de las tecnologías de control del trabajo. El algoritmo opera en forma simultánea como tecnología de control del proceso de trabajo y del proceso de valoración. De forma coherente con la promesa difundida de “trabaja cuando quieras”, los repartidores seleccionan los horarios y turnos en los que quieren trabajar. Los horarios de la cena y fines de semana son valorados positivamente por la empresa. Para realizar el trabajo, el repartidor o repartidora debe aceptar o rechazar los pedidos, si no responde en tres minutos, el pedido se da por rechazado. Un porcentaje elevado de rechazos es también un criterio que afecta a la valoración que la plataforma hace del repartidor (Morales Muñoz, K y Abal Medina, P, 2020). Esto se traduce en que la “total libertad” que se lee en los fragmentos de páginas web anteriormente citados, en los cuales las plataformas prometen libertad y manejo de horarios, comienza a encontrar sus límites en los mecanismos de valoración, de supervisión y control, que se encuentran en funcionamiento por la lógica algorítmica. De aquí surge la necesidad de problematizar el ideal del emprendurismo que se expresa en un conjunto de tecnologías y discursos, que están destinados a construir y potenciar sujetos autónomos, y a promover prácticas altamente individualizadas: la autodisciplina, la competencia y la responsabilidad radical de la actividad laboral (Fleming, 2017). Es en esa dirección en donde los trabajadores y trabajadoras de plataformas digitales, se encuentran en una controversia que combina y conflictúa sus deseos de tener mayor autonomía y “libertad” en el manejo de sus horarios con la estructura informal de control, supervisión y valoración que impone la plataforma con el fin de aumentar la productividad. Si bien muchos jóvenes se encuentran “atraídos” por la autonomía laboral en conjunto con la posibilidad de organizar su ritmo de trabajo articulado con el resto de las obligaciones diarias, rápidamente esos márgenes de autonomía pueden verse amenazados por la gestión algorítmica (Del Bono, 2019). Yendo a un ejemplo concreto: tanto en la empresa Rappi como en PedidosYa existe una escala de valoración de los trabajadores para los cuales les corresponde un determinado rango. Son cuatro rangos. Ganarse el acceso a un “rango alto” depende del desempeño del repartidor o repartidora en ciertas categorías que la plataforma considera importantes, lo cual para los repartidores implica un gran esfuerzo y muchas horas de trabajo:

- *“El primero es diamante, tenés que tener todo en orden: la puntualidad, la finalización, la aceptación y la valoración de los clientes y después de ahí para abajo. Bueno y lo que se prioriza en el diamante, es la cantidad de turnos y como los tomas primero, ósea es como reservar el estacionamiento para laburar es más o menos lo mismo.”(Leonardo, PedidosYa, 03/04/21)*
- *“Si claro, va por ranking, del ranking del uno al cuatro, va por rendimiento, por ocupación de pedidos y por horas planeadas trabajadas. Ranking uno agarra los mejores horarios que son los lunes, ranking dos los martes, ranking tres los miércoles, y el ranking cuatro los jueves.” (Leonardo, Pedidos Ya, 03/04/21)*

***¿Y vos en algún momento fuiste ranking 4?***

*Si, si.*

***¿Y cómo fue la experiencia ahí?***

*Y la verdad que re difícil, súper difícil porque salir del ranking cuatro, si bien no es tan complicado estar en el ranking tres, pero ya estar en el ranking uno y dos ya es muy complicado. Vos imaginate estar saliendo de tu casa y se te pincha la rueda y no podés decir: che mirá llego cinco minutitos más tarde, ¿me entendés? (Camila, PedidosYa, 14/08/21)*

La no posibilidad de avisar a un supervisor o a un jefe que se llega unos minutos más tarde al horario reservado se constituye como un problema que va a afectar al ranking y valoración de toda la semana. A su vez, el hecho de posicionarse en un mejor rango o ranking, en comparación al resto de trabajadores y trabajadoras, implica, por ejemplo, el acceso a mejores horarios e incluso a pedidos más cercanos o mejores pagos. Esos rangos, como se señaló anteriormente, son producto de una valoración por desempeño individual que realiza la empresa y también el consumidor que realiza el pedido. De esta manera, se evidencia parte de la estructura de control algorítmica y mecanismos de valoración que tienen las plataformas:

- *“Si yo dejo de trabajar y no trabajo por dos semanas, hay como una decadencia de pedidos por decirlo de alguna forma, entonces no se si llega a ser presión pero perdés libertad de trabajo. Es como una presión de trabajar un poquito todos los días, ¿me explico?” (Ezequiel, Rappi, 27/04/21)*
- *“Son cuatro rankings se dividen en cuatro rankings. Este el cuatro es el peor y el uno es el mejor y el cuatro la verdad que está cobrando muy poco, muy, muy, muy poco, estas todo el día en la calle haciendo pedidos de seis o siete km por doscientos pesos o menos cientocincuenta pesos (aclara), este y nada ... uno gasta nafta, está en la calle, la inseguridad de que te saquen la moto, de que te*

*saquen todo, de que te saquen el celular y que te saquen todo, por un pedido de cien pesos que son siete km. (Camila, PedidosYa, 14/08/21)*

Si un trabajador no puede aceptar un pedido de los que la aplicación le envía, o decide rechazarlo, eso afecta en su valoración:

- *“Nada que ver a cuando yo arranqué en Pedidos ya. Yo cuando arranqué en Pedidos Ya, capaz me pausaba. Pausa, es cuando vos no sé, no querés ir a hacer un pedido y te dicen bueno te pausaremos tantos minutos, bueno listo no hay drama, ahora te pausan y te bajan a ranking cuatro.” (Rodrigo, Pedidos Ya, 14/08/21).*

#### **4) Desprotección social y relaciones sociales**

La novedad de esta modalidad capitalista de plataformas digitales, es que los proveedores no mantienen ningún tipo de relación contractual laboral con la empresa que crea la plataforma, sino que participan en ella como otro usuario. La regla general es que, en este modelo de economía, no suele haber legislación laboral (reemplazan leyes por “términos y condiciones” definidos unilateralmente pero de aceptación obligatoria para descargar las app). Todo parece quedar en manos de la voluntad de dos partes que “colaboran” en una relación que hace grandes esfuerzos para presentarse como simétrica, entre iguales, que adhieren voluntariamente, y por ello, de modo beneficioso para ambas partes, aunque el trabajador debe renunciar a todo derecho laboral posible (Chavez Molina, E & Unzue, M. 2019).

En lo que atañe al acceso a la seguridad social, la gran mayoría de los trabajadores pasan a estar inscriptos en el sistema a partir del pago voluntario de un “monotributo”. Las prestaciones obtenidas a través del monotributo revisten un carácter básico, y los trabajadores encuadrados en este régimen quedan por fuera de componentes importantes del régimen de protección social que rige para los asalariados registrados, como la prestación por desempleo, la licencia por enfermedad y la cobertura por accidentes de trabajo (OIT, 2019). Es así, como repartidores no sólo asumen los aportes necesarios para la seguridad social, eximiendo de estas cargas a la plataforma de trabajo, sino que también deben abonar parte de los elementos de trabajo como así también el combustible en el caso de tener un transporte como moto o auto y los gastos mínimos para el uso de la telefonía celular. Esto resulta fundamental para comprender como la plataforma se desliga de gastos que le corresponderían si se considerara como empleador de la fuerza de trabajo.



Al preguntar a los repartidores sobre la provisión de sus elementos de trabajo respondieron lo siguiente:

- *“No, los tenés que comprar vos. A mí el kit de invierno, que son un pantalón rompe viento, un polar, y una campera rompe viento, con un descuento me salió 1000 pesos (Agustin, Rappi, 03/04/21)”*
- *“Si, podés comprar las camperas, los pantalones, los buzos, las mochilas, se va a buscar ahí a un centro donde ellos deben tener convenio, ahí en Catamarca al 1700”. (Santiago, Rappi, 14/08/21).*

Como se planteó anteriormente, los repartidores están alcanzados por el sistema de derechos laborales y previsionales que tienen los trabajadores independientes. En Argentina el acceso al sistema de seguridad social se encuentra asociado a la inserción laboral. De esta manera, los trabajadores independientes, pueden optar por dos regímenes, que dependen de su nivel de ingresos: el régimen general y el simplificado (monotributo). Estas regulaciones son muy desiguales en términos de beneficios y coberturas respecto a los trabajadores registrados en relación de dependencia. Esto quiere decir que el monotributo sirve para incluir a estos trabajadores o trabajadoras a los sistemas de salud y previsional, pero el nivel de prestaciones que brindan es muy bajo (Madariaga, Buenadicha, Molina, Ernst, 2019). Por ello, la ausencia de protecciones laborales, los riesgos permanentes en contextos de alto tráfico en grandes ciudades y la organización laboral que se contradice con el “emprendedurismo” prometido por las empresas en cuestión, hacen del modelo de negocios de aplicaciones un modelo que precariza y niega la asimetría entre las partes que componen una relación laboral. Así, se produce un debilitamiento casi irreparable de un modelo de relaciones laborales que reconocía esa asimetría entre capital y trabajo y que por ello, garantizaba un conjunto de protecciones que aseguraban niveles de bienestar para los trabajadores (Abal Medina & Moralez Muñoz, 2020). Las plataformas digitales han despojado a la relación laboral de garantías sociales y derechos tales como el cobro de aguinaldo, vacaciones, obra social, licencia por enfermedad, etc. En palabras de los entrevistados:

- ***¿Y les ha pasado de tener alguna situación de que tengan que recurrir a la plataforma, o sea un accidente o algo?***

*Y yo... tuve un choque hace 3 meses. Choqué en el impacto con el auto, me abrí todo el empeine, me quebré los huesos del dedo, y eso creo que fue la más heavy. Y después tengo otro choque, pero no tanto como ese. (Rodrigo, PedidosYa, 13/08/21).*

***¿Y ahí que hiciste? ¿Fuiste a la plataforma? ¿Le hablas al soporte?***

*Si ahí, le hablas al soporte. Hay una opción que te dice accidente mayor, no puedo continuar prestando servicio. Le comenté lo que pasó, mirá tengo un pedido, choqué, te cancelan el pedido, bueno no te perjudica porque pasó algo de verdad, y te sacan el turno que tenés automáticamente. (Interviene otro repartidor que se encontraba en la mesa) igualmente, no se hacen cargo con eso de los choques. (Rodrigo, PedidosYa, 14/08/21)*

***Te iba a preguntar eso... ¿se hacen cargo de algo, ¿te cubren algo?***

*“No, hay un seguro, pero (piensa) no conozco a nadie que lo haya cubierto. Tenemos un seguro, de Pedidos Ya, que nos da, pero no conozco a nadie que lo haya utilizado y que le haya funcionado. Por eso tengo mi seguro, mi seguro de vida”. (Rodrigo, PedidosYa, 14/08/21)*

***¿Todo propio?***

*“Si, si, todo propio. Si ya de entrada, nunca conté con las aplicaciones por si pasaba algo”. (Rodrigo, PedidosYa, 14/08/21)*

- *“No, nunca sentí protección por parte de la plataforma, sinceramente, la única protección que sentí siempre fue por parte de mis compañeros, porque siempre que pasó algo, es un mensaje y son 20 personas las que van, ver como estoy así sea que pinche, o así sea que me robaron, siempre nuestros compañeros fuimos los que respondimos” (Camila, Pedidos Ya, 14/08/21)*

El hecho de sentirse desprotegidos, asumiendo riesgos en las calles con alto tráfico, de noche, con el fin de entregar el pedido lo más rápido posible y así no afectar a su valoración personal por desempeño, ha hecho que entre repartidores se generen vínculos, amistades y relaciones de solidaridad como única fuente de seguridad en el trabajo. Existen grupos de Whatsapp, donde se comparte información, o donde si existe un conflicto con algún cliente o algún caso de inseguridad o robo, todos se solidarizan y buscan soluciones en común:

- *“Si, porque hay grupos de Whatsapp que estamos la mayoría, la mayoría están y se hablan las cosas por ahí, nos apoyamos entre nosotros también, si alguno tiene un problema habla por ahí y entre todos los resolvemos.” (Agustin, Rappi, 03/04/21)*

***¿Y qué tipos de problemas surgen?***

*“Y cosas con la aplicación, capaz que para entregarnos un pedido, lo entregas y el cliente te tiene que dar un código, para firmar que vos lo entregaste y capaz que no le llega el código al cliente, entonces capaz vos no sabes, sos nuevo, hablas por el grupo y preguntas, y los más viejos te explican.” (Agustin, Rappi, 03/04/21)*

- *“Nosotros aca llegamos y nos ponemos a conversar, nosotros nos conocemos así, charlamos, che como te fue hoy, cuanto hiciste y ahí entablamos una conversación, capaz que nos vemos todos los días el mismo horario (de repente interrumpe quien acompañaba el entrevistado y dice) claro porque tenés algo en común, sos rappi y hablas de eso.” (Pablo, Rappi, 03/04/21).*

En esa misma línea, Negri (2020) rescata que un aspecto clave es que la mayoría no regresa a sus hogares para descansar entre las horas de alta demanda (muchos viven lejos de las zonas donde trabajan). Eso predispone a que todos permanezcan juntos en los lugares de encuentro. Los espacios físicos de encuentro en la ciudad son claves para la construcción de lazos de solidaridad entre los repartidores (Negri, 2020). También se establecen redes para ayudarse mutuamente en situaciones de riesgo donde no hay respuesta por parte de las empresas, como pueden ser los grupos de Whatsapp. Es así, como, a pesar del carácter competitivo de la actividad, se desarrollan relaciones de dependencia y confianza que son claves para la organización colectiva (Atzeni, 2010).

## **Conclusiones**

La complejidad del caso de las plataformas digitales reside en cómo sostienen y buscan interpelar discursivamente a los trabajadores y trabajadoras a través del “ideal del emprendedurismo”. Esto se traduce en que hay, por un lado, características del proceso de trabajo y de las condiciones laborales que pueden asociarse a trabajos de “lógica emprendedora” pero lo que se esconde detrás, desde la perspectiva de este artículo, es una *relación de dependencia precaria*. Es cierto que, los trabajadores se pagan y movilizan con sus elementos de trabajo propios o abonan mensualmente un monotributo que revista un carácter básico de cobertura, pero más allá de eso, queda claro, que este tipo de empresas no sólo busca reducir costos sociales del trabajo a través del desligamiento como empleadores en la relación laboral, sino que también, en términos simbólicos, refuerzan la idea de que son meramente intermediarias y que los trabajadores son independientes. Es decir, son individuos que poseen los medios de producción y deciden utilizarlos en el marco de una plataforma para generar sus propios ingresos (Negri, 2020). A partir del relato de entrevistados y entrevistadas, se puede vislumbrar que esa independencia o autonomía es relativa. A través del control algorítmico, los mecanismos de supervisión y de valoración, la plataforma se asegura la productividad y por ende, ese es el principal argumento a favor del reconocimiento de una relación de dependencia (Ottaviano, 2019). Por un lado, esa relación de dependencia es

precaria, ya que no hay acceso a los derechos que acompañan a la relación de dependencia registrada, tales como ART, vacaciones, aportes jubilatorios, etc. Por otro lado, es la ausencia de protección social y derechos laborales, en consonancia con problemas recurrentes con la aplicación, accidentes en las calles, inseguridad que viven a diario los repartidores, etc., las que derivan en una mayor solidaridad y compañerismo entre los trabajadores.

En cuanto a los aspectos que los trabajadores y trabajadoras “valoran” como “positivos” de la plataforma se encuentran en principio, la oportunidad otorgada por empresas como Rappi o Pedidos Ya para generar dinero a corto plazo. También aprecian la “flexibilidad de horarios”, la “independencia”, el “no tener jefes” que le digan que hacer y qué no hacer, a pesar de que existen mecanismos de supervisión, reglas, premios y castigos en las plataformas. Lo que surge de los datos es que estos trabajadores no suelen poseer mejores alternativas laborales o reparten currículum sin poder conseguir otro empleo. Muchos provienen de trabajos donde sufrían peores condiciones de explotación, maltrato o incluso menores ingresos. (Negri, 2020).

Haciendo un balance de este trabajo y habilitando a posibles interrogantes a investigar en un futuro, cabe preguntarse: ¿Cuál es la potencialidad que tienen estas plataformas en los mercados de trabajo actuales? Y si es que existe una potencialidad: ¿Qué aspectos deben cambiar o comenzar regularse por parte de los Estados, para que no se continúe generando un aumento de la precarización y de las desigualdades sociales?

## Bibliografía:

- ARNOLD CATHALIFAUD, M (1999) *“Cambios epistemológicos y metodologías cualitativas”*. Facultad de Ciencias Sociales. Universidad de Chile. Revista: Sociedad Hoy. Vol 1n° 2 – 3 (25 – 33).
- AZUARA, O; HAND, A; RODRIGUEZ, C; FAZIO, M.V; KELLER, L; SILVA-PORTO, M.T (2020) *“El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe. ¿Cómo puede la tecnología facilitar la recuperación del empleo tras el COVID – 19? ”*. BID. Disponible en: [www.iadb.org/futurodeltrabajo](http://www.iadb.org/futurodeltrabajo)
- CHAVEZ MOLINA, E; UNZUE, M (2020) *“Todes emprendedores”*. Revista Anfibia. Disponible en: <http://revistaanfibia.com/ensayo/todes-emprendedores/>
- DEL BONO, A. (2019) *“Trabajadores de plataformas digitales: condiciones laborales en plataformas de reparto a domicilio en Argentina”*. Revista “Cuestiones de Sociología” n°21. 1-14
- DE SENA ; DEL CAMPO , N; DETTANO , A; GARCIA ACEVEDO , M; SAENZ VALENZUELA, M (2012) *“La entrevista como modo de indagación social, una experiencia compartida”*. En, “En clave metodológica. Reflexiones y prácticas de la investigación social. Gómez Rojas, Gabriela y De Sena Angélica (compiladores). Ediciones cooperativas. Buenos Aires. En prensa.
- DE STEFANO, V. (2016). *“The rise of the just-in-time workforce: On-demand work, crowdwork, and labor protection in the gig-economy”*. Comparative Labour Law and Policy Journal, 37(3), 461-471.
- FLEMING, P (2017). *“The Human Capital Hoax: Work, Deband Insecurity in the Era of Uberization”*. Organization Studies, 38(5).
- HAIDAR, J. (2020). *“La configuración de las plataformas de reparto en la ciudad de Buenos Aires. Un abordaje multidimensional y multi-método.”* En: Informes de coyuntura n°11, 1 -96. Instituto Gino Germani. Ciudad de Buenos aires.
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2019). *Mercado de trabajo. Tasas e indicadores socioeconómicos (EPH)*. En: <https://www.indec.gov.ar/indec/web/Nivel4-Tema-4-31-58>

- MADARIAGA, J., BUENADICHAA, C., MOLINA, E. y ERNST, C. (2019). *Economía de plataformas y empleo ¿Cómo es trabajar para una app en Argentina?*, CIPPEC-BID - OIT. Ciudad de Buenos Aires.
- MORALES MUÑOZ K y ABAL MEDINA P, M. (2020) “*Precarización de plataformas: El caso de los repartidores a domicilio en España*”. Revista: *Psicoperspectivas*, 19 (1) ,1-12.
- MOURELO LOPEZ, E (2020) “*El trabajo en las plataformas digitales de reparto en Argentina: análisis y recomendaciones de política argentina*”. Ediciones de la OIT, 1 -106. Oficina de la OIT. Ciudad de Buenos Aires.
- NEGRI, S (2019). “*¿Cómo es trabajar en una plataforma de delivery?, aproximaciones de una investigación preliminar*”. XIII Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires.
- NEGRI, S (2020) “*El proceso de trabajo y la experiencia de los trabajadores en las plataformas de delivery en la Argentina*”. Revista: *Estudios del Trabajo* n°60.
- OTTAVIANO J. M., O´ FARREL J., MAITO, M. (2019). “*Organización sindical de trabajadores de plataformas digitales y criterios para el diseño de políticas públicas*”. *Análisis*, 49, 1-43.
- SRNICEK, N (2018) “*Capitalismo de plataformas*”, primera edición. Editorial “Caja Negra”. Ciudad de Buenos Aires.
- TOLOSA CRUZ, D (2020) “*Pandemia, jóvenes y precarización laboral. Repertorios y acciones colectivas de los trabajadores de plataformas en CABA*”. Revista Argentina de estudios de juventud, (14).
- WOODCOCK, J. (2017). “*Automate this! Delivery resistance in the gig economy*”. Mute, 10 de marzo. Disponible en <http://www.metamute.org/editorial/articles/automatedelivering-resistance-gig-economy>.