



Revista Ciencias Económicas

<https://revistas.ues.edu.sv/index.php/rce>



Cambio tecnológico y flexibilidad en el mercado laboral. El caso de los trabajadores de repartos en las plataformas digitales

Technological change and flexibility in the labor market. The case of delivery workers on digital platforms

María Laura Bevilacqua^{a,b}, Graciela Mingo^{a,c}

a Universidad Nacional de Entre Ríos (UNER) – Argentina

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

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

Revista Ciencias Económicas

E-ISSN 3007-0635

ISSN 3007-0627

Vol. 3, Núm. 2, pp. 23-29

Palabras clave

Economía de plataformas
desarrollo tecnológico
vulnerabilidad laboral

Keywords:

Platform economy
technological development
labor vulnerability

Correspondencia:

laura.bevilacqua@uner.edu.ar

Presentado: 30 de junio de 2025

Aceptado: 31 de julio de 2025

RESUMEN

El cambio tecnológico se ha demostrado como una condición necesaria para la promoción del desarrollo económico y social de un país. Sin embargo, en la actualidad existen demostraciones de asimetrías en sus impactos; existiendo avances en tecnologías que han promovido una reconversión de los modos de relaciones entre capital-trabajo. El caso que se analizó en esta investigación es sobre un sector emergente en el plano laboral como son los repartidores de delivery de plataforma; que han llegado para instalarse y ha sido posible bajo el paradigma del capitalismo de plataformas. Particularmente, la forma en que se dan las relaciones laborales –entre la plataforma, el repartidor y el cliente– lo convierte en un trabajo sin fronteras claras, que lejos de impactar en las condiciones favorables de vida de los trabajadores, nos exhibe una realidad donde la vulnerabilidad laboral se acentúa y se genera bajo un argumento discursivo contradictorio donde, cada uno se siente “emprendedor” o “su propio jefe”, encubriendo la informalidad y las relaciones asimétricas en el mercado de trabajo. El caso de estudio está basado en la ciudad de Paraná, Entre Ríos de la República Argentina, donde realizamos una encuesta a 130 trabajadores del sector, tratando de entender su situación laboral en el contexto de despersonalización como sujeto trabajador respecto a la empresa donde trabajan.

ABSTRACT

Technological change has proven to be a necessary condition for promoting a country's economic and social development. However, there is currently evidence of asymmetries in its impacts, with advances in technologies that have promoted a reconversion of the modes of capital-labor relations. The case analyzed in this research is about an emerging sector in the labor market, namely platform delivery drivers, who have arrived to stay and have been made possible under the paradigm of platform capitalism. In particular, the way in which labor relations occur—between the platform, the delivery worker, and the customer—makes it a job without clear boundaries. Far from improving workers' living conditions, it reveals a reality where labor vulnerability is accentuated and generated under a contradictory discourse in which everyone feels like an “entrepreneur” or “their own boss,” concealing the informality and asymmetrical relationships in the labor market. The case study is based in the city of Paraná, Entre Ríos, Argentina, where we surveyed 130 workers in the sector, seeking to understand their employment situation in the context of depersonalization as workers in relation to the company where they work.



Este contenido está protegido bajo la licencia CC BY NC SA (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>)

INTRODUCCIÓN

Actualmente, con la globalización y los avances de las tecnologías de la información, comenzaron a emerger nuevas formas de relaciones laborales. En este contexto, los contratos capital – trabajo se han adaptado vertiginosamente a favor del primero y en detrimento del segundo. Particularmente, en relación al cambio tecnológico y las consecuencias para el desarrollo sostenible, podemos nombrar el informe de la Comisión de Ciencia y Tecnología para el Desarrollo del Consejo Económico y Social de Naciones Unidas (2019), donde se analiza el posible impacto del cambio tecnológico – particularmente el denominado rápido¹– sobre el desarrollo sostenible. Si bien se explica que las soluciones innovadoras pueden ayudar a superar obstáculos económicos, sociales y ambientales actuales; se advierte sobre otros efectos, como la automatización en los empleos, cuyos impactos en la sociedad pueden ser inciertos. Es decir, estas transformaciones pueden generar nuevas tipologías de trabajos y su contracara, es que otras formas tradicionales de empleo pueden volverse obsoletas. Esta situación, traería aparejada, ampliaciones en brecha socioeconómica; generada por un lado con trabajos altamente cualificados (asociados a los sectores innovadores) y otros de subsistencia con salida laboral rápida pero desigual, en donde personas quedan excluidas del sistema.

En este sentido, y en relación a los cambios actualmente percibidos, nos interesa analizar los efectos que han traído aparejadas las tecnologías de la información en formas de desandar la relación trabajos–capital y entender en este sentido, nuevas modalidades de trabajos, por ejemplo, con una relación laboral a través de un celular (una App), la cual esconde una manera de controlar y direccionar la tarea bajo una cierta lógica de eficiencia y rapidez. Es por ello que desde la Universidad Nacional de Entre Ríos, Argentina, hemos investigado desde el año 2022, a los trabajadores de *delivery* de plataformas como una nueva modalidad de trabajo producto de la innovación tecnológica, pero donde subyace un aumento de las condiciones vulnerables.

Las plataformas digitales

En primer lugar, podemos mencionar que existen diversas escalas en las empresas de plataformas. Por ejemplo, Google y Facebook, son líderes en búsquedas, redes sociales y su canal de negocios se presenta a través de la publicidad. Estas permiten la interacción con los usuarios, de allí obtienen información, que al ser procesada genera perfiles que

permiten determinar los gustos y tendencias de las personas en su rol de consumidores. Estas plataformas obtienen grandes beneficios de las publicidades que se realizan sobre el público que captan. Se puede ubicar dentro de las categorías a plataformas de la nube (ej.: *Amazon Web Services*), cuyas sedes son externas al país en donde funcionan y son propietarias del hardware y del software de negocios que dependen de lo digital y los rentan de acuerdo con necesidades del mercado.

Como bien plantea Gillespie (2018) las plataformas digitales controlan cada vez más las puertas de entrada de todo el tráfico de Internet, la circulación de datos y la distribución de contenido (sociedades enteras dependen de sus sistemas) y al mismo tiempo logran eludir los estándares tradicionales, al desafiar los marcos regulatorios tradicionales de los Estados. En este contexto es que se generan reconversiones en el sector laboral, y su estudio es fundamental para la toma de decisiones y propuestas de regulación.

Particularmente en este trabajo, analizaremos un tipo de plataformas, que son las apps de enlaces. Las cuales las podemos definir como infraestructuras digitales que conectan personas con el fin de lograr el intercambio de bienes y servicios. Estas se constituyen como una nueva configuración de las páginas de ventas digitales en las que incursionaron las empresas con el nacimiento de internet. Sin embargo, la senda de innovación continuó y se generaron plataformas virtuales de intermediación, naciendo así la uberización de la economía (por el modelo Uber de servicio de traslado), o el Airbnb como intermediario entre particulares oferentes de alojamiento y viajeros que necesitaban un lugar donde pernoctar.

En este mismo sentido, surgieron los modelos de plataformas que ofrecen la posibilidad de conectar a clientes de restaurantes, heladerías y demás comercios locales, para la entrega de productos; como Rappi de origen colombiana y presente en nueve países latinoamericanos o Pedidos ya de origen uruguayo, o internacionales como UberEats con presencia global y base en Estados Unidos (según información recabada en las páginas de internet de las propias plataformas). Debemos agregar que estos modelos de negocios se encuentran presentes también en Europa, China, India, y han generado un nuevo concepto en la forma de realizar transacciones con mayor presencia de internet, mayor despersonalización, pero con beneficios para los clientes que se basan en una *Economía on Demand*². Estas empresas también se las denomina *start-up*, dado que surgen como pequeñas empresas (de app) con alto potencial innovador

1 El documento en general hace referencia al rápido desarrollo tecnológico, pensado en la robótica, el internet de las cosas, la biotecnología, la nanotecnología, realidad virtual y aumentada, la tecnología satelital, entre otras. A los fines de los impactos macro–globales podemos decir que cumplen la misma función que el cambio tecnológico.

2 Economía on Demand o Economía Gig se denomina a esta nueva modalidad de gratificación inmediata demandada por los consumidores. También en este sentido los términos hacen referencia al mercado laboral caracterizado por la prevalencia de contratos de corto plazo o trabajos freelance.

y tecnológico. Su modelo se vuelve escalable, dado que se puede diseminar el modelo de negocio a nivel global y por tanto su crecimiento puede ser exponencial.

Otras de las características de estas empresas, es que no son capitales intensivas, sino que su innovación es crear conexiones entre demandantes y oferentes. Es decir, Uber no invierte en autos, *AirBnB* no posee hoteles y las plataformas de *Delivery* no poseen vehículos para el traslado o logística y tampoco presentan empleados en relación de dependencia en su plantilla (salvos los mínimos e indispensables en administración, programación y marketing).

Al ser investigadores que venimos trabajando en el campo del mercado de trabajo, al observar el contexto económico de estas innovaciones en el mercado general, surgió nuestro interés de analizar esta nueva configuración de modalidad de trabajo posible de analizar con el avance de las tecnologías de la información acompañado por un proceso de globalización y que se fue acentuado, en nuestro país, en época de la pandemia del COVID-19. En estas páginas se hace un recorte de una investigación más amplia, que pretende analizar cómo se manifiesta la dinámica laboral del sector de trabajadores de las plataformas *delivery*, cuya tarea y accionar es producto de una configuración de un capitalismo tecno-productivo que va alejando al trabajador de los derechos laborales colectivos resguardados en los contratos de trabajo tradicionales.

Esta premisa se sostiene al profundizar el cambio en las relaciones laborales, dado que se modificó el contrato capital - trabajo y lo cual ha generado un alto nivel de despersonalización tanto el empresario que se conecta a través de la plataforma y el trabajador que aplica en ella. Dicho de otra manera, la despersonalización está en las oportunidades de empleos que se forjan a través de plataformas web, donde se da el nexo entre la oferta de productos y servicios con sus consumidores. En otras palabras, una persona (repartidor) brinda un servicio a un cliente. Además, estas relaciones tienen la particularidad, que quienes ejercen el trabajo no se perciben como empleados sino como emprendedores; tal es así que ellos mismos deben comprar el bien de capital a utilizar (moto, bicicletas, mochilas térmicas, objetos de seguridad, entre otros). Los servicios que ofrecen estas plataformas son consumidos en diversas ciudades y mediante un software (algoritmo) se asigna el trabajo del repartidor, en forma totalmente deslocalizada. Es allí en donde las personas no presentan relación de dependencia, muchos son monotributistas y tampoco cuentan con los derechos mínimos laborales.

Siguiendo a Srnicek (2018) podemos decir que las plataformas terminaron convirtiendo los servicios no transables (por ejemplo: taxis, *delivery*, alojamientos) en servicios transables, permitiendo que empresas que generalmente surgen de países que concentran riqueza (países desarro-

llados) sean los que se apropian de las rentas en general monopólicas generadas por estas plataformas. El autor agrega que estas organizaciones generan beneficios a costa de la desprotección y vulnerabilización de los empleados. La reducción de costos es posible, porque los trabajadores no cuentan con los aportes correspondientes, ni vacaciones, licencias por enfermedad, paternidad, entre otras. También trasladan a ellos sus costos de materiales. El *modus operandi*, es captar servicios generando oportunidades laborales, penetrando en los mercados locales, irrumpiendo y utilizando una política agresiva de precios (promociones, descuentos) con el fin de sacar del mercado a las pequeñas empresas locales. Esto le otorga un poder de fijar precios, porque su principal objetivo es monopolizar, para luego poder establecer las políticas de precios. De esta forma, lo que se observa en la economía, es que los productores de bienes cada vez obtienen menores beneficios y son las empresas de internet las que se quedan con un mayor margen.

Por tanto, encontramos, en las relaciones laborales gestadas de manera disruptiva un sujeto que se percibe "emprendedor", sobre el cual podemos decir, en acuerdo con Kauko (2018) que reproduce nuevas relaciones sociales y comportamientos en el mercado laboral en los que tiende a regir la libre competencia y la flexibilidad, pero también la constante aspiración de sentirse que uno (el trabajador) es "dueño de uno mismo" cuya superación se da de manera autónoma, sin percibir que se resignan derechos laborales. Además, la asignación de tareas deja de operar desde "jefe-empleado" y se genera a través de un software, donde un algoritmo asigna el trabajo, sin mediar relaciones personales y por ende tampoco sociales.

Por tanto, esta nueva dinámica del capitalismo requiere la conformación de un nuevo ethos de los trabajadores para que puedan tener sostenibilidad social en el tiempo y decisiones políticas que den un marco de regulación a fin de paliar los niveles de desigualdad resultantes, no solo de tipo económico, sino que se suman las desigualdades socio-espaciales.

Los cambios inherentes al mundo del trabajo no tan perceptibles, pero si tienen suma importancia, y de manera provisoria, desde campo de la investigación podemos decir que son inserciones laborales endebles; y como sostienen Haidar y otras (2023) son trayectorias inestables y precarizadas en la vida laboral del repartidor.

Asimismo, McKenzie (2004) expresa que muchos teóricos han sostenido que estos cambios significan que vivimos en una economía cognitiva, o informacional, o inmaterial, o de conocimiento. ¿Pero eso qué significa? Un proceso laboral cada vez más inmaterial o una relación de desigualdad laboral. Además, este modelo de trabajo se promueve con

frases como: “espíritu empresarial y flexibilidad”, aunque las consecuencias palpadas en el mercado de trabajo conducen a un aumento de las desigualdades y de la informalidad laboral. A lo que se agrega que, si bien el trabajo es físico, lo que se virtualiza es la relación laboral entre los y las trabajadoras 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) o Garavaglia (2022) lo refieren como “la deshumanización” de los vínculos laborales con los empleadores.

Estas nuevas formas posibles del trabajo, son en parte lo que posibilita el capitalismo de plataformas, al generar un sistema complejo y por ende amplio, que tiene incidencia a través del control en lo económico, en lo social y en aspectos geopolíticos porque las plataformas son competitivas y controladoras de su espacio y trabajadores por lo tanto penetran en un lugar y se expanden.

Como primera aproximación, siguiendo a Jovana Karanović (2021), podemos decir que la economía de plataformas ha sido criticada por generar una nueva clase de trabajadores de bajos ingresos, aprovechando la falta de regulación en el sector y, por ende, operan transfiriendo costos y riesgos del negocio a los trabajadores: por tanto, esto lleva a que se altere tanto la organización y la forma del trabajo, lo que redundaría negativamente en la calidad del mismo.

METODOLOGÍA

En primer lugar, se realizó una recopilación bibliográfica con el fin de analizar la literatura existente sobre la temática. A partir de las caracterizaciones y los impactos que se detectaron a nivel nacional e internacional, se propuso realizar un estudio de tipo cuantitativo, descriptivo y localizado. El objetivo, por tanto, fue caracterizar a los trabajadores de repartos de *delivery* unidos a plataformas digitales, en una localidad particular, y en este sentido se decidió realizar un relevamiento a los trabajadores de *delivery* en la ciudad de Paraná, Entre Ríos, Argentina, lugar donde tiene asentamiento el grupo de investigación.

El muestreo, por el tipo de población a estudiar fue no probabilístico o intencional. Dado que se desconoce la población total de repartidores *delivery*; aunque sí se conocían a priori, los puntos de encuentro posibles de ubicar a los trabajadores, lo cual fueron nuestros puntos de referencias para realizar el relevamiento. La encuesta se realizó en el marco de la cátedra Metodología, Métodos Cuantitativos y Análisis Estadístico de las carreras Licenciatura en Trabajo Social y Licenciatura en Ciencia Política de la Facultad de Trabajo Social de la Universidad Nacional de Entre Ríos. La encuesta ad hoc fue diseñada en las prácticas con los estudiantes de las cátedras intervinientes. Primeramente, se

probó mediante prueba piloto el diseño de la estructura de preguntas antes de llevar a cabo el relevamiento completo, lo que posibilitó realizar ajustes. En el relevamiento trabajaron estudiantes y docentes. Existieron dos modalidades de aplicación del cuestionario, una en forma administrada (papel o digital) y otra auto-administrada (respondiendo el propio entrevistado en una encuesta digital online). La participación fue voluntaria y de carácter anónimo. El trabajo de campo se realizó entre fines de septiembre y primeras semanas de octubre del año 2023. Luego se generó la base de datos de procesamiento. Se obtuvieron 130 respuestas de trabajadores de *delivery* de la ciudad de Paraná.

RESULTADOS

En primer lugar, debemos mencionar que el trabajo de plataformas es un fenómeno relativamente nuevo, según Nota Técnica de OIT (2020) *Delivery* en pandemia, el trabajo en las plataformas digitales de reparto en Argentina constituye un fenómeno reciente “en julio de 2020 en CABA ... operaban cuatro plataformas digitales de entrega de productos a domicilio ... iniciaron su actividad a partir de finales de 2017 y registraron un mayor crecimiento a lo largo de 2018” (pág.7). En el caso de nuestra ciudad, esta modalidad comenzó en forma incipiente en la etapa pre-pandemia y cobró auge durante el Aislamiento Preventivo y Obligatorio (ASPO) que se dio en el año 2020.

Esta mención la realizamos porque, aunque trabajamos con un relevamiento del año 2023, el fenómeno se da de manera notoria en el paisaje social de nuestra ciudad, y las plataformas una vez que han llegado al país comenzaron su bifurcación en las diferentes ciudades urbanas.

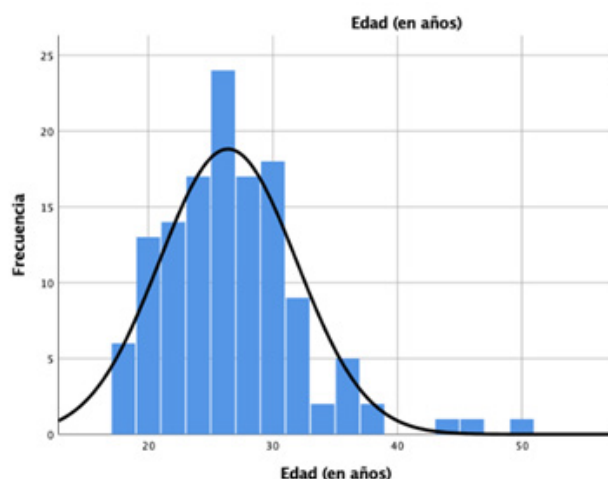
En general el perfil de quienes trabajan son en su mayoría jóvenes que encuentran en la aplicación de las apps una manera de comenzar a tener un trabajo y un ingreso. Las apps que se desarrollaron en nuestro territorio son: Pedidos Ya, Rappi y Vamos Rápido (en nuestra encuesta obtuvimos el 76,2 % de respuestas de trabajadores de la primera plataforma, 20 % de la segunda, 1,5 % en la tercera y el resto se identificó con cadeterías locales sin plataforma). La tercera plataforma, merece atención dado que se corresponde con una app local. Es decir, si bien tiene el funcionamiento similar a las otras, la empresa está asentada en la ciudad de Paraná y se diferencia en que los empleados en una alta proporción se encuentran en relación de dependencia.

Dentro de los datos sociodemográficos presentamos a continuación algunas de las variables que los caracterizan

Como se viene sosteniendo y se describe en la Figura 1, el rango de edad de quienes trabajaban, se encuentra comprendido entre los 18 y 50 años. En particular, el 93 % de los 130 entrevistados es menor de 35 años y la media de la edad se ubica cerca de los 26 años. Lo que denota una población fundamentalmente joven que elige este trabajo,

Figura 1

Distribución de la edad de los trabajadores de delivery entrevistados



Nota. Elaboración propia en base a relevamiento. Octubre 2023

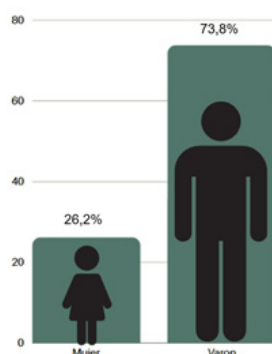
pues son muchas horas recorriendo la ciudad en bicicletas, motos y manejando con destreza un celular.

Al preguntar por el sexo (Figura 2), podemos decir que el relevamiento muestra que es un sector masculinizado, dado que se destaca la predominancia de varones sobre mujeres (el 73,8 % de nuestra muestra fueron varones y el 26,2 % mujeres).

En relación al nivel de estudios alcanzados (Figura 3), el 49,23 % manifestó que finalizó el secundario completo. Pero llama la atención que el 28,5 % aproximadamente tenga estudios superiores. Particularmente, el 24,62 % de los encuestados en la muestra correspondió que son estudiantes de nivel terciario/universitario, aunque sin com-

Figura 2

Distribución por sexo de los trabajadores de delivery entrevistados



Nota. Elaboración propia en base a relevamiento. Octubre 2023

pletarlo. Si bien una proporción había abandonado, otra continuó sus estudios y este trabajo, según expresaron es una forma de mantener los estudios. Asimismo, el 3,85 % de la muestra son personas recibidas en el nivel superior. Esto último denota una clara sobre-calificación de los trabajadores respecto al trabajo de reparto que deben realizar trabajos de calidad inferior a sus logros educativos. Esto es un indicador de ineficiencia económica, dado que nos encontramos con países en desarrollo y trabajos ocupados por gente que se encuentra sobre calificada en un mercado laboral restringido.

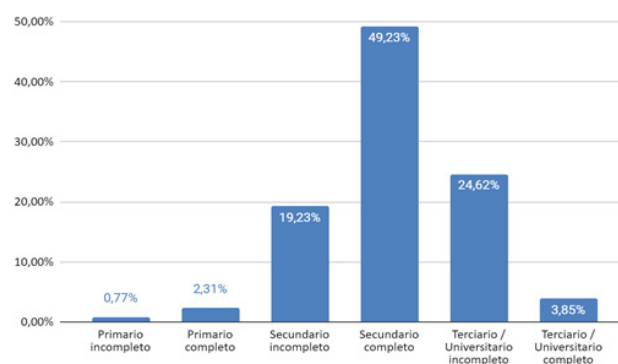
Asimismo, debemos agregar que estos resultados, no son distantes a los que se presentan en otros trabajos como por ejemplo Dall'Oste (2018) quien expresa que los trabajadores de estas plataformas, como las de Pedidos Ya en Argentina, son jóvenes universitarios entre 18 y 25 años, 35 % de los cuales son mujeres y 75 % varones. Por lo que se puede concordar un nexo con los resultados encontrados en nuestra ciudad.

Al conocer sobre lo que acontece en otros lugares, se indagó sobre su continuidad en los estudios, y en nuestro relevamiento se obtuvo que el 26,2 % manifestó continuar sus estudiando, y la mayor proporción de estas respuestas se dio en grupo de trabajadores que siguen en el nivel terciario/universitario (Tabla 1). Asimismo, el 78,5 % considera que es posible continuar sus estudios manteniendo el trabajo como repartidor *delivery*.

Otro de los interrogantes giró sobre el tiempo en que están trabajando en la plataforma (Figura 4), y a pesar que es un sector que como expresamos tiene un nacimiento incipiente, el 92 % de los entrevistados tiene menos de 2 años de antigüedad, lo que se posibilita expresar que quienes trabajan en este sector presenta una alta tasa de rotación de empleados. Se suma que para sólo el 13,1 % es su prime-

Figura 3

Distribución por nivel educativo de los trabajadores de delivery entrevistados según nivel alcanzado por los encuestados



Nota. Elaboración propia en base a relevamiento. Octubre 2023

Tabla 1

Distribución de respuestas sobre la continuidad de estudios

Respuesta	Primario	Secundario	Terciario/ Universitario	Total
Si continúa estudiando	3,1 %	77,1 %	19,8 %	100,0 %
No Continúa estudiando	2,9 %	44,1 %	52,9 %	100,0 %
Total	3,1 %	68,5 %	28,5 %	100,0 %

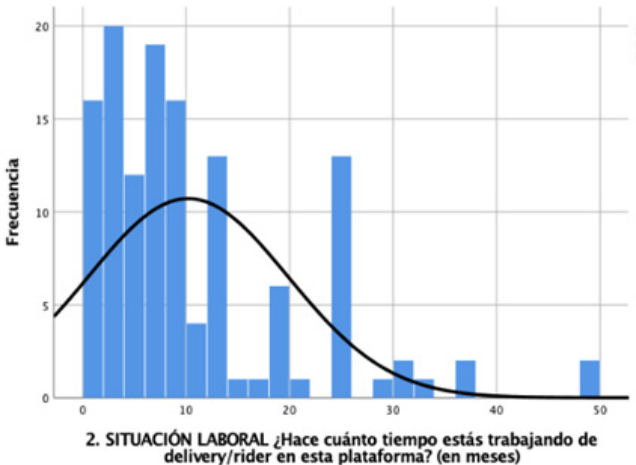
ra experiencia laboral y el 66,1 % manifiesta que es su única fuente laboral.

Continuando con el análisis, se les consultó sobre distintos motivos por los que decide trabajar como repartidor de delivery y por categoría se obtuvieron los resultados que se observan en la Tabla 2. Cada repartidor podía seleccionar más de uno, y estos fueron los principales motivos detectados.

Los motivos de cierta dependencia llegan al 62,3 % de los que creen que pueden manejar los horarios y al decir que es un ingreso extra (40%) posibilita comprender que algunos tienen dos trabajos y así compensan mejor sus ingresos. El 38,5 % manifestó que al quedar desocupado se les presentó esta alternativa y sólo el 19,2 % lo realiza porque le gusta.

Figura 4

Distribución por tiempo trabajado (en meses)



Nota. Elaboración propia en base a relevamiento. Octubre 2023

Tabla 2

Motivos para optar por el trabajo de repartidor

Posibilidad de manejar los horarios	Para tener un buen ingreso extra	Quedé desocupado y no encontré otro trabajo	Porque me gusta
62,3 %	40,0 %	38,5 %	19,2 %

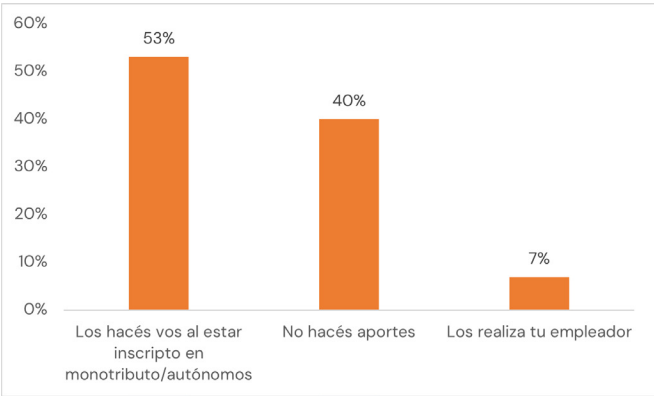
Nota. Elaboración propia en base a relevamiento. Octubre 2023

Siguiendo con el análisis de la encuesta, el 83,8 % manifestó que lo considera un trabajo transitorio, hasta tanto pueda conseguir uno más estable y ante la consulta si conseguiras trabajo en otra cosa dejarías este trabajo, el 70,8 % respondió que sí.

En el caso de los aportes jubilatorios, las respuestas como se ven en la Figura 5, el 40 % no realiza aportes, el 53,1 % lo

Figura 5

Distribución de quien realiza los aportes jubilatorios



Nota. Elaboración propia en base a relevamiento. Octubre 2023

realiza el propio trabajador, mientras que solo el 6,9 % lo realiza el empleador³.

Por otra parte, sólo el 22,3 % posee ART (que en argentina es una Aseguradora de Riesgo de Trabajo, obligatoria para todos los empleados en relación de dependencia). Sólo el 35,4 % posee obra social (sistema de prestación de servicios sanitarios) y el 13,1 % cuenta con permisos para justificar inasistencias, lo que denota una heterogeneidad en las condiciones de trabajos que pudieron alcanzar.

En estas desagregaciones que fuimos mostrando, es posible sostener que las condiciones laborales expresan la vulnerabilidad en la que deben trabajar los repartidores de delivery unidos a las plataformas digitales. Ahora bien, al realizar preguntas abiertas, como forma de comprender en parte la subjetividad de los encuestados muchos de manera frecuentemente utilizaban expresiones como: "soy emprendedor", "soy mi propio jefe", "prefiero la flexibilidad, una pauta el horario de trabajo". Estas expresiones encubren aspectos que se solapan en este tipo de trabajos como es que las plataformas tienen formas de control a través del algoritmo y que muchos lo justifican al decir que este tipo de trabajo permite planificar individualmente los

3 Este porcentaje se da porque a nivel local existe una app que se denomina Vamos Rápido (esta app constituida en la ciudad de Paraná, es la única que posee a sus empleados en condiciones laborales de dependencia) y otros encuestados pertenecen a cadeterías locales.

tiempos al entrar en relación con una de las plataformas, y allí surge un imaginario de pseudo autonomía construida por el colectivo de trabajadores de reparto de plataformas digitales.

CONCLUSIONES

Este trabajo intentó analizar una realidad que se ha forjado a través de las innovaciones tecnológicas. Particularmente las denominadas plataformas digitales de *delivery*, las cuales se conforman como una interfaz que vincula a determinados actores de la sociedad: clientes-proveedores, demanda-oferta en general de bienes; cuya innovación genera una reducción de costos, particularmente empleando a un grupo de jóvenes, siendo que para muchos termina siendo una única opción de trabajo en un mercado restringido que ofrece poca calidad en el empleo.

Estos trabajadores, en especial los más jóvenes, aplican en las plataformas, teniendo una rápida salida laboral, pensada como de corta duración y para subsistir o complementar sus ingresos. Algunos de estos trabajadores siguen estudiando, pero no todos pueden continuar pues el contexto social termina siendo una limitante no pensada.

Así como el trabajo en plataforma genera una subjetividad que encubre bajo el manto de trabajador o emprendedor una nueva manera de legitimación del trabajo informal, temporal y muchas veces precarios, por no tener las condiciones mínimas dadas por la seguridad social, por ello encontramos que no presentan aportes jubilatorios o no se los realiza de manera continua, o no poseen ART (que es la aseguradora de riesgo de trabajo, en caso de accidentes),

Las plataformas digitales son una alternativa laboral -fundamentalmente para jóvenes- y como contracara a esa mirada "del tiempo de trabajo lo manejo yo", en las capas del trabajo empírico aflora la vulnerabilidad de los trabajadores de repartos con "inserciones laborales endebles", caracterizado por trayectorias no lineales, inestables y fuertemente precarizadas para este sector de trabajadores.

Las innovaciones tecnológicas continúan, y consideramos que debemos seguir profundizando estudios que analicen cómo dichos cambios impactan a nivel macro, pero también a nivel local, configurando la contra-cara del avance tecnológico, dando voz a quienes son los que se ven impactados con los cambios en las configuraciones laborales.

REFERENCIAS

Dall ′Oste, F. (2018). STARTUPS Y DELIVERY: El negocio de no movernos de casa. Revista ECONO. Facultad de Ciencias Económicas. Universidad Nacional de La Plata (pág. 36-39).

- Del Bono, A. (2019) Trabajadores de plataformas digitales: condiciones laborales en plataformas de reparto a domicilio en Argentina. Universidad Nacional de la Plata. FAHCE. Disponible en http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.11503/pr.11503.pdf
- Garavaglia, P. (julio de 2022). El avance de las plataformas de trabajo en Argentina. Documento de Trabajo N°212. Buenos Aires: CIPPEC, disponible en <https://www.cippec.org/wp-content/uploads/2022/12/DT-212-CDS-El-avance-de-las-plataformas-de-trabajo-en-Argentina-Julio-2022.pdf>
- Gillespie, T (2018). Custodians of the Internet: Platforms, Content Moderation, and the Hidden Decisions That Shape Social Media. New Haven: Yale University Press.
- Haidar, J, Arias, C y Menéndez (2023) Precarización y trayectorias laborales itinerantes de trabajadores de plataformas de repartos en la ciudad de Buenos Aires, publicado en la Revista Laboratorio N°33.2 Instituto de Investigación Gino Germani. CABA.
- Karanović, J. (2021) The Side of Platform Economy You Haven't Seen | TEDxAmsterdamSalon
Disponible en: The Side of Platform Economy You Haven't Seen | Jovana Karanović | TEDxAmsterdamSalon (youtube.com)
- Kauko S. (2018). "Yo me animo a emprender - ¿y vos?": movilidad socioeconómica y la mentalidad emprendedora en la era de ideología neoliberal en Santiago del Estero. CLACSO
- McKenzie, W. (2004). Un manifiesto hacker. Barcelona: Alpha Decay. Routledge.
- OIT (2019) "Radiografía del trabajador de la Economía de Plataformas en Argentina" Recuperado de: https://www.ilo.org/buenosaires/publicaciones/empleo/WCMS_709038/la-ng-es/index.htm
- Secretario General de las Naciones Unidas. (2019). El impacto del cambio tecnológico rápido en el desarrollo sostenible (E/CN.16/2019/2)1. Comisión de Ciencia y Tecnología para el Desarrollo, Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas.
- Srnicek, N. (2018). Capitalismo de Plataformas. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Caja Negra.
- Yoon, S (2022). 17 formas en que la tecnología podría cambiar el mundo para el 2027. World Economic Forum Geneva. Disponible en: 17 formas en que la tecnología podría cambiar el mundo para el 2027 | Foro Económico Mundial (weforum.org)