



Observatorio Social y Cultural para el Desarrollo Sostenible

Informe complementario comparativo Córdoba – La plata

Barri, Juan (FFyH-UNC)
Sorribas, Patricia (FP-UNC)
Gómez, María Celeste (CICE,
UNC-CONICET)
Giovine, Manuel (FCS-FFyH/UNC,
IDH-CONICET)
Muñiz Terra, Leticia
(UNLP/CONICET)
Belén Castillo (UNLP)



Universidad
Nacional
de Córdoba



ciencia
y tecnología

EL OBSERVATORIO

El Observatorio Social y Cultural para el Desarrollo Sostenible es un espacio institucional de la Secyt-UNC que tiene como objetivo promover y coordinar la generación de conocimientos que contribuyan con el Desarrollo Social y Cultural sostenible a nivel local y regional. Fomentamos la investigación, la innovación y la vinculación en especial dentro de las ciencias sociales y humanas, en colaboración con otras organizaciones públicas y privadas, procurando que sus resultados sean relevantes y accesibles para toda la sociedad.

INFORME TÉCNICO

Introducción

El presente informe anexo aborda los resultados de las encuestas realizadas en el marco del proyecto para los nodos Córdoba y La Plata. Para ello recuperaremos la información obtenida a través de la ejecución de las encuestas en ambas jurisdicciones. La idea es poder comparar los resultados en dos ciudades demográficamente intermedias y que pertenecen a la Región Centro.

Los datos que presentaremos a continuación se corresponden a 100 encuestas a personas que realizan tareas de reparto con plataformas y 100 personas que brindan servicios educativos o de formación en plataformas para la jurisdicción Córdoba, y 102 personas que realizan tareas de reparto con plataformas y 113 personas que brindan servicios educativos o de formación a través de plataformas.

Como señalamos en la instancia de justificación de la estrategia metodológica la muestra adopta como unidad de análisis al trabajador individual, y se conforma por grupos que combinen caracteres ocupacionales, género, y localización geográfica. Esperamos que los datos contribuyan a identificar algunas tendencias existentes respecto de los trabajadores de plataformas en ambas ciudades, y si bien las muestras no son estadísticamente significativas ofrecen información útil para abordar la temática de la informalidad y las nuevas desigualdades.

Presentación de los principales resultados comparados

El universo de casos relevados y procesados al momento de presentar este informe es de 200 para la jurisdicción de Córdoba y 215 para la jurisdicción de La Plata. El promedio de edad de la muestra de Córdoba es de 37 años mientras que en La Plata es de 36 años.

En el caso de la jurisdicción Córdoba podemos observar diferencias significativas respecto de esta variable si desagregamos estos valores teniendo en cuenta el género y la ocupación de los encuestados. Por ejemplo, el promedio de edad de las mujeres que trabajan como repartidoras es de 31 años y 30 años el de los hombres, mientras que el promedio de edad de quienes brindan servicios educativos o de formación a través de plataformas es de 44 años para las mujeres y 42 años para los hombres. En el caso de La Plata el promedio de edad de las mujeres que realizan tareas de reparto con plataformas es de 27 años, y en los hombres 28 años promedio en las tareas de reparto. En tareas educativas o de formación mediadas por plataformas tenemos un promedio de 44 años para las mujeres y 40 para los hombres. En el caso de no binarios¹ el promedio es de 35 años en actividades educativas y de formación y 19 años en reparto.

¹ 2 casos en total.

Respecto de la nacionalidad de los encuestados los datos nos muestra una mayoría de trabajadores de plataformas de nacionalidad argentina en Córdoba, con el 97,5% de los casos. En la jurisdicción de La Plata ese porcentaje es del 90%, y consideramos que la mayor participación de inmigrantes en esta localidad puede tener que ver con que la muestra fue geográficamente más abarcativa respecto de los puntos de recolección que en el caso de Córdoba. En el caso de La Plata el 90% de los extranjeros que trabajan está desde hace más de 2 años en nuestro país.

Un dato que analizamos de la encuesta es el relativo a la composición y estructura del grupo familiar. Para Córdoba los datos muestran una mayoría significativa de hogares conformados con hasta 3 integrantes (70%), con un predominio de los hogares con 2 integrantes (31,5% del total). Para la jurisdicción de La Plata estos valores son similares, con un 67% de los individuos que viven en hogares de hasta 3 personas. También hay un predominio de los hogares con 2 integrantes con el 26% de los casos.

En relación con el aporte de ingreso de los encuestados sobre los ingresos totales del hogar, en Córdoba en el 35% de los casos la persona encuestada aparece expresando **ser el generador del principal ingreso**. Es mayor (37%) el porcentaje de quienes señalan tener aportes similares a otro integrante del hogar. Si miramos desagregado por grupo de ocupación, es mayor la cantidad de casos donde el encuestado es el principal ingreso del hogar en el sector que brinda servicios educativos o de formación a través de plataformas, con el 41,8% contra un 28,8% de quienes hacen tareas de reparto. Para el caso de La Plata los casos en los que se declara ser el principal ingreso son el 31%. Y quienes señalan tener ingresos equivalentes a otros integrantes del hogar el 37%. Desagregando por ocupación tenemos que es diferente a Córdoba, dado que el porcentaje de quienes declaran ser el principal ingreso del hogar es muy similar entre quienes realizan tareas de reparto y quienes brindan servicios educativos con un porcentaje próximo al 31%.

Respecto de la **existencia de ingresos no laborales** utilizados para vivir, en Córdoba el 54,1% de los encuestados señaló haberlos percibidos en los últimos meses, no habiendo diferencias significativas por grupo ocupacional. En el caso de La Plata los datos muestran que el 58,2% de los encuestados recibe ingresos no laborales.

En este sentido al analizar el tipo **de ingreso no laboral** por la representación relativa de los valores de las categorías dentro de cada grupo ocupacional es donde se logra captar mejor la estructura de la composición de los ingresos totales en estos grupos ocupacionales. En la muestra realizada para el nodo Córdoba los valores más representativos para el grupo de repartidores que reciben ingresos no laborales son: programas sociales, jubilaciones o pensiones y ayuda de no convivientes en porcentuales equivalentes (21,4%); mientras que para quienes brindan servicios educativos o de formación a través de plataformas aparecen las rentas o alquileres, la ayuda de no convivientes y cuota alimentaria como principales fuentes de ingresos no laborales (todas con el 23,1%). Para el caso de la información proveniente de la jurisdicción de La Plata el segmento de repartidores las categorías más representativas son ayudas de no convivientes (22,7%) y programas sociales (21,3%), mientras que en el segmento de quienes brindan servicios educativos o de formación aparecen las

rentas (38,5%) y las jubilaciones o pensiones (20,5%).

En la muestra relevada para Córdoba, el 55% de los encuestados manifiesta tener **otra actividad laboral con la que genera ingresos**, además de los ingresos generados por su ocupación en relación a la plataforma. Hay una diferencia marcada entre los dos grupos ocupacionales. Quienes brindan servicios educativos o de formación a través de plataformas y tienen otra fuente de ingresos fuera de la que le genera el trabajo de la plataforma representan el 78% del total. En el caso de los repartidores, el 32% tiene actividad laboral fuera de las plataformas, el 36% sólo trabaja en las plataformas y un 32% dice no tener otra ocupación pero estar buscando. Al abordar la información proveniente de la encuesta realizada en la jurisdicción de La Plata el 51,6% revela tener otra fuente de ingresos. Si desagregamos por ocupación vemos que en el segmento de quienes brindan servicios educativos o de formación ese porcentaje es del 82,1%, y en el caso de quienes realizan tareas de reparto a través de plataformas es del 18,4%.

Respecto del **carácter de esas ocupaciones** complementarias que generan ingresos en Córdoba, en el caso de los quienes brindan servicios educativos a través de plataformas, el 19% de los encuestados combina su actividad docente en plataforma con una actividad en otro rubro, mientras que para quienes realizan tareas de reparto los trabajos fuera del rubro de su ocupación principal el porcentaje asciende al 48%. En el caso de La Plata en el segmento de quienes brindan servicios educativos o de formación los que lo hacen en otro rubro son el 16,3% mientras que el porcentaje asciende al 79% en el caso de quienes realizan tareas de reparto con a través de plataformas.

Si miramos con más detalle a los encuestados que señalan tener otro ingreso laboral además del obtenido en su actividad principal, en Córdoba el 59,6% de los mismos señala trabajar en relación de dependencia y en un empleo formal, y un 26,6% de manera independiente/cuentapropistas. Pero, una vez más, al analizar este valor por la ocupación del encuestado podemos ver algunas diferencias significativas: en el caso de quienes brindan servicios educativos o de formación a través de plataformas, el 74,4% trabaja en relación de dependencia y en un empleo formal, un 23,1% de manera independiente/cuentapropista y solo un 2,6% de manera informal. Por el contrario, en el caso de los repartidores la ocupación complementaria el 35,5% de los mismos se desempeña de manera independiente como monotributista, un 25,8% en relación de dependencia informal, el 22,6% lo hace en relación de dependencia en un empleo formal y un porcentaje equivalente hace changas o trabajos eventuales. Para el caso de La Plata el 56% señala trabajar en una relación de dependencia formal, y el 30% de forma independiente/cuentapropista. Al desagregar por ocupación vemos que en docencia el 67,4% trabaja en una relación de dependencia formal y el 27,2% de manera independiente, mientras que en el segmento de repartidores 42,1% trabaja de manera independiente, el 31,6% hace changas eventuales y el 26,3% en una relación de dependencia informal.

Respecto de la variable **ingresos totales**, en Córdoba los datos arrojan un 42,7% de encuestados declara ingresos laborales totales por debajo de 1 millón de pesos. Al desagregar por ocupación el porcentaje vemos que quienes brindan servicios educativos o de formación a través de plataformas declaran ingresos por debajo del

millón es pesos del 23,2% de los encuestados, mientras que para el caso de los repartidores el 90,7% declara ingresos totales por debajo de 1 millón de pesos, y el 56,2% de los mismos está agrupado en la franja que gana hasta 680 mil pesos. En el caso de la jurisdicción de La Plata el 46% de los encuestados señala ganar menos de 1 millón de pesos. En la distinción por rubro de ocupación vemos que quienes brindan servicios educativos o de formación tienen un 37% de los individuos con ingresos menores al millón de pesos, mientras que en el segmento de quienes realizan tareas de reparto ese 89,5% está en esa condición.

Respecto de lo declarado como **ingresos por la ocupación con plataformas de los que tienen solo el empleo con plataformas como fuente de ingresos**, en Córdoba el 94,2% de los repartidores encuestados señala ganar menos de 1 millón de pesos. Para el caso de quienes brindan servicios educativos o de formación a través de plataformas ese porcentaje es del 77,3%. La diferencia en este punto no viene determinada por la franja de ingresos sino por el porcentaje de trabajadores de una y otra ocupación que tienen esta fuente de ingresos como la única. Quienes realizan tareas de reparto tienen un 67,4% de individuos con un solo empleo contra un 21,6% de casos de quienes brindan servicios educativos o de formación a través de plataformas en esa condición. En el caso de la jurisdicción de La Plata el 85% de quienes brindan servicios educativos gana menos de 1 millón de pesos y en el segmento de repartidores es el 89,1%. De nuevo, al igual que en Córdoba es mucho menor el porcentaje de docentes que trabajan únicamente a través de la plataforma (18,1%) que en el caso de quienes realizan tareas de reparto que representa el 81,6% de los encuestados.

Si analizamos lo que declaran los encuestados que tienen más de una fuente de ingresos laboral respecto de la participación porcentual del ingreso por la ocupación con plataforma del total de los ingresos laborales, en Córdoba el promedio arroja un 37%. En la jurisdicción de La Plata este valor es del 33%.

En relación con las **tareas domésticas**, en Córdoba el 46,5% declara compartir las mismas con algún otro integrante del hogar, y un 14,5% tener a cargo estas tareas en soledad. Para los datos de La Plata quienes comparten las tareas son el 50% y quienes dicen estar a cargo en soledad el 9,4%.

El instrumento mejora su potencial explicativo al permitirnos cruzar esta variable **por el género del encuestado**. En Córdoba quienes que señala que comparten las tareas de limpieza del hogar el valor es de un 57,7% para los hombres y un 37,5% para las mujeres. Mientras que en la categoría que abarca a quienes son los únicos que realizan esas tareas el valor es de un 15,9% para las mujeres y un 12,7% para los hombres. En la jurisdicción de La Plata los valores indican que quienes comparten tareas del hogar en el segmento de mujeres son el 53% y en los hombres el 46% de los mismos, mientras que el porcentaje de mujeres que señalan realizarlas en soledad es del 10% y en los hombres del 9,5%.

Respecto de las **tareas de cuidado en Córdoba**, el valor mayoritario (32,1%) para quienes realizan tareas de reparto corresponde a quienes señalan compartir las tareas de cuidado con otros integrantes del hogar, seguido por la mención a ser los únicos que la realizan en menor medida (15,6%). En el caso de quienes brindan servicios educativos o de formación a través de plataformas hay un valor mayor de

quienes señalan compartir las tareas de hogar (42,7%), seguido por quienes declaran ser los principales que las realizan (13,4%). En el caso de La Plata el valor mayoritario corresponde a quienes las comparte con otros integrantes del hogar (36%). En el caso de quienes brindan servicios educativos ese porcentaje ese valor es del 44,6% contra el 28,7% de repartidores.

Respecto de la **vivienda de los trabajadores que viven solos**, en Córdoba el 77,8% de los encuestados no tiene vivienda propia. Este segmento de quienes viven solos está integrado por un 53,3% alquila, un 13,3% que vive en una vivienda prestada y un 20% aparece como propietario. En este punto es interesante como el instrumento permite visualizar las particularidades de cada grupo ocupacional. Y es que en el grupo de quienes brindan servicios educativos o de formación a través de plataformas el sector mayoritario alquila (50%) y un 38,9% es propietario de la vivienda. En el caso de quienes realizan tareas de reparto con plataformas el alquiler también es el valor más frecuente (55,6%), aparece en segundo orden de importancia la categoría vive en una vivienda prestada (18,5%) y en tercer lugar quienes viven en una pensión/hotel con el 14,8%. En el caso de la jurisdicción La Plata el 77,8% no tiene vivienda propia, y el 66,7% alquila. Al dividir por segmento vemos que el porcentaje que no tiene vivienda entre quienes brindan servicios educativos o de formación en La Plata es de 65,5% y en quienes realizan tareas de reparto el porcentaje es del 100%.

Al analizar la situación de la vivienda respecto de los **hogares con más de un integrante**, en Córdoba crece significativamente el número de propietarios (55%). El nivel de individuos que viven con otros integrantes y alquilan representan el 34,6%. Al desagregar por grupo ocupacional se observan mayores similitudes que en el caso anterior. En estos casos los propietarios son el 63% de quienes brindan servicios educativos o de formación y el 45% de quienes realizan tareas de reparto. El alquiler es la segunda categoría más representativa con un 30,5% para quienes brindan servicios educativos o de formación a través de plataformas y un 39,4% para quienes realizan tareas de reparto con plataformas. Para los datos relevados en La Plata el número de propietarios es del 70% y el porcentaje que alquila es del 24,1%. En el segmento de quienes brindan servicios educativos el porcentaje de propietarios es del 82% mientras que en el caso de quienes realizan tareas de reparto es del 58,6%.

En relación con el **nivel educativo** de los encuestados los datos arrojados por la encuesta en Córdoba muestran una variada representación de distintos niveles educativos alcanzados, por lo que resulta conveniente analizar la variabilidad por grupo ocupacional. En el caso de quienes brindan servicios educativos o de formación a través de plataformas el 46% cuenta con estudios de Posgrado Universitario Completo, seguido por Universitario Completo (21%) y Posgrado Universitario Incompleto (18%). En el caso de quienes realizan tareas de reparto con plataformas los valores más representativos son Secundario Completo (37%) seguido por el Secundario Incompleto (27%) y Universitario Incompleto (13%). En lo que respecta a los datos provenientes de La Plata se puede observar que en el grupo de quienes brindan servicios educativos o de formación a través de plataformas los valores más representativos son posgrado Universitario Completo (36,6%) seguido por Universitario Completo (24,1%) y Universitario Incompleto (18,8%). En el caso del segmento de repartidores las categorías más representadas son Secundario Completo (34%), Universitario Incompleto (27,2%) y secundario Incompleto (26,2%).

Gráfico 1: nivel educativo por grupo ocupacional Córdoba

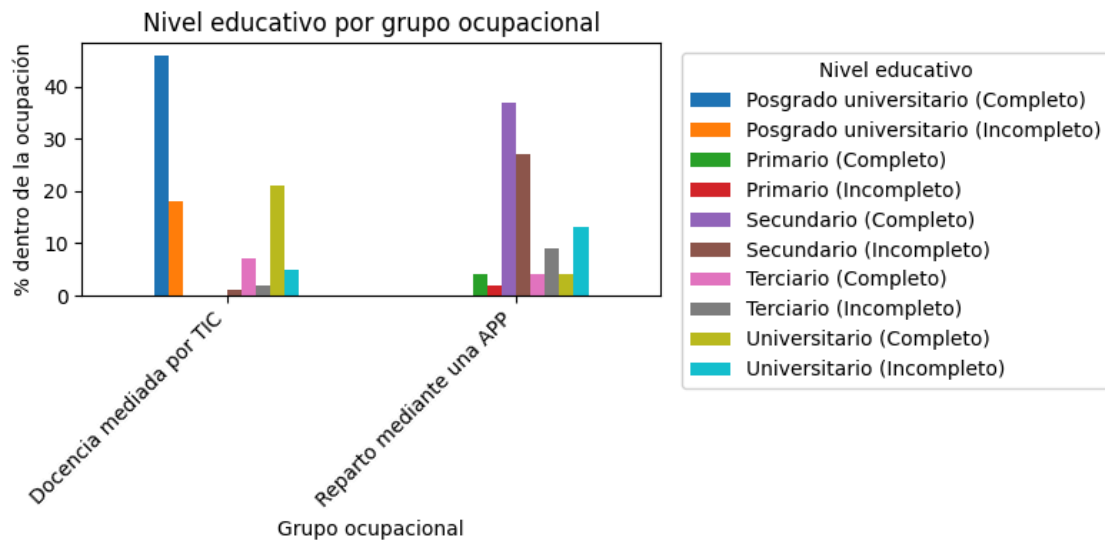
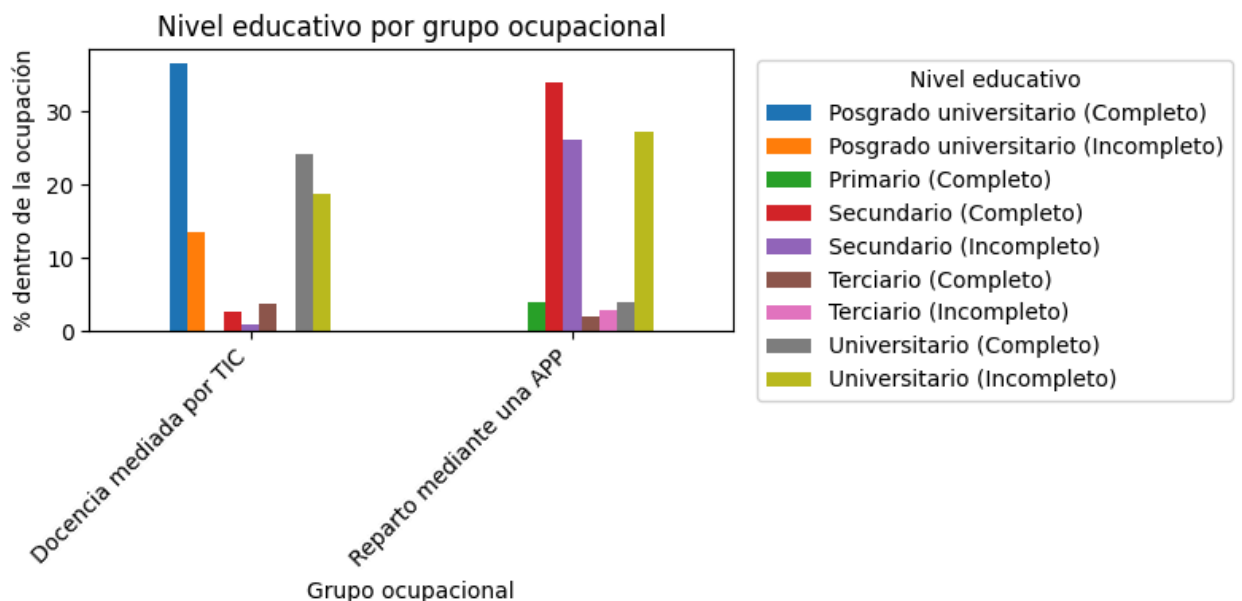


Gráfico 2: nivel educativo por grupo ocupacional La Plata



Si analizamos de forma conjunta **género y ocupación respecto de nivel educativo** vemos que los datos de la muestra expresan diferencias porcentuales no significativas al interior de los grupos ocupacionales en Córdoba. A diferencia de Córdoba, en la Palta si se observan diferencias significativas. Mientras que para las mujeres el valor principal es Posgrado Universitario completo (41,3%) para los hombres es Universitario Incompleto (34,3%).

A la hora de evaluar si las y los trabajadores están estudiando actualmente los datos muestran que para la jurisdicción de Córdoba el 52% de quienes brindan

servicios educativos o de formación a través de plataformas continúan sus estudios, y para el caso de quienes realizan tareas de reparto con plataformas el valor es del 33%. En el caso de La Plata el 39% de quienes brindan servicios educativos o de formación siguen estudiando mientras que en el caso de quienes realizan tareas de reparto ese porcentaje es del 42,7%.

Respecto de la educación no formal, en el caso de Córdoba el 52% señala haber realizado actividades de capacitación en el último año y un 24,5% haberlas realizado para su actividad en el trabajo de la plataforma. Para la jurisdicción de La Plata el 49% señala haber realizado actividades de educación no formal, y el 18,2 haberlas realizado en relación con su trabajo en la plataforma.

En esta línea, cuando el instrumento profundiza en las **razones declaradas** por las cuales se realizó la actividad de capacitación no formal conviene, una vez más, analizar por grupo ocupacional los valores. En Córdoba el 62% de quienes realizan tareas de reparto con plataformas hizo la actividad de capacitación no formal para conseguir otro trabajo, mientras que en el caso de quienes brindan servicios educativos o de formación a través de plataformas esa formación está mayoritariamente asociada a la idea de mejorar el desempeño en el trabajo mediado por TIC (63%). En el caso de La Plata entre quienes realizan tareas de reparto a través de plataformas el 67,6% lo hizo para conseguir otro trabajo, mientras que en el sector de quienes brindan servicios educativos o de formación el 69,4% señala haberla realizado para mejorar su desempeño en el trabajo relacionado con la plataforma.

Pasando ahora al segmento en el que la encuesta busca capturar información sobre condiciones de trabajo, una pregunta que permite entender las dinámicas laborales según la ocupación es aquella que hace referencia a la cantidad de días por semana que trabajan los encuestados²; en este punto los datos indican para Córdoba un promedio de 3.9 días y una mediana de 4 días para quienes brindan servicios educativos y de formación, y un promedio de 4.5 días y una mediana de 5 para quienes realizan tareas de reparto. Los datos de la jurisdicción La Plata arrojan que en el segmento de educadores el promedio de días es de 2.7 días y una mediana de 3, mientras que en quienes realizan tareas de reparto el promedio es de 5.2 días con una mediana de 6.

Si atendemos a la cantidad de horas trabajadas por día que declaró uno y otro grupo en la ocupación de plataforma, quienes brindan servicios educativos o de formación tiene un promedio de 6.8 hrs y una mediana de 6 hrs, quienes realizan tareas de reparto una media de 7 hrs y una mediana de 8 hrs. En el caso de La Plata quienes brindan servicios educativos o de formación a través de plataforma declaran un promedio de 5 hrs diaria y una mediana de 4 hrs, y quienes realizan tareas de reparto el valor es de 7,4 hrs y una mediana de 8.

Otro punto a considerar en un abordaje multidimensional de la problemática del trabajo en plataformas tiene que ver con atender, dentro del análisis de las condiciones de trabajo, a la definición de los horarios (o franjas de horarios) de trabajo. En la prueba del instrumento que se realizó en la jurisdicción de Córdoba los encuestados señalaron mayoritariamente la posibilidad de adaptar los horarios de trabajo dentro de ciertos

² Tomando como referencia la semana anterior.

límites, seguido porcentualmente por quienes señalan que definen individualmente sus horarios de trabajo. Sin embargo, existen diferencias a la hora de analizar por ocupación. En el caso de quienes brindan servicios educativos o de formación a través de plataformas casi la mitad señala la posibilidad de adaptar los horarios dentro de ciertos límites, mientras que para quienes realizan tareas de reparto con plataformas el 33% señala poder definir los horarios de trabajo, un 24% que se pueden adaptar dentro de ciertos límites y un 22% señala que es la plataforma la que define, pero permite elegir franjas horarias. En el caso de La Plata el valor más significativo es el de quienes señalan poder definir los horarios de trabajo seguido por quienes plantean que se pueden definir dentro de ciertos límites. En el caso de quienes brindan servicios educativos o de formación la categoría más representada es las de quienes señalan poder definir los horarios de trabajo (33%) y para el segmento de repartidores también pero en un porcentaje mayor (40,8%).

En relación al pago de **impuestos y seguros**, tema vinculado a la temática de informalidad, la encuesta se muestra en este punto como un insumo útil para analizar no solo los grados de cobertura, sino también las diferencias en relación a los grupos ocupacionales. En Córdoba, por ejemplo, en el caso del monotributo en el segmento de quienes brindan servicios educativos o de formación a través de plataformas el 58% no lo paga y un 17% lo hace por exigencia de su empleador. En el caso de repartidores este porcentaje de los que no pagan es del 46% y hay un 37% que lo paga por exigencia del empleador. Respecto de la obra social un 36% de los docentes no lo paga mientras que en repartidores este porcentaje sube al 65%. Para La Plata en el caso del monotributo en el segmento de quienes brindan servicios educativos o de formación a través de plataformas el 48% no lo paga y un 30% lo hace por exigencia de su empleador. En el caso de repartidores este porcentaje de los que no pagan es del 45% y hay un 35% que lo paga por exigencia del empleador. Respecto de la obra social un 53% de los docentes no lo paga mientras que en repartidores este porcentaje sube al 61,2%.

A la hora de analizar las **razones que expresan los encuestados como principal razón para trabajar con la plataforma/organización** podemos ver que se expresan diferentes motivos por grupo ocupacional. En Córdoba, y en el caso de quienes brindan servicios educativos o de formación a través de plataformas la razón principal (37%) tiene que ver con que la actividad en la plataforma permite complementar ingresos con otra actividad, seguido por el horario flexible (32%) y la posibilidad de conciliar los horarios con la vida familiar (22%) como causales a considerar. En el caso de los trabajadores de reparto por plataformas la pregunta con mayor cantidad de respuestas afirmativas es la de no encontrar un trabajo en relación de dependencia (64%), seguida por la flexibilidad de horarios (33%), para poder estudiar y trabajar a la vez (25%).³ Para el caso de La Plata los datos muestran y en el caso de quienes brindan servicios educativos o de formación a través de plataformas la razón principal (42%) tiene que ver con que la actividad en la plataforma permite complementar ingresos con otra actividad, seguido por el horario flexible (29,5%). En cambio, en el caso de los trabajadores de reparto por plataformas la pregunta con mayor cantidad de respuestas afirmativas es la de no encontrar un trabajo en relación de dependencia (47,6%), seguida por la flexibilidad de horarios (40%), para poder

³ Recordemos que las opciones no son excluyentes.

estudiar y trabajar a la vez (24%).

Otra dimensión a abordar a la hora de analizar las condiciones de trabajo de estos grupos ocupacionales es la existencia de sanciones dirigidas a los trabajadores y reconocer en qué circunstancias se aplican. En el caso de quienes brindan servicios educativos o de formación a través de plataformas, en Córdoba solo el 10% expresa haber recibido algún tipo de sanción que se expresó en restringir el acceso a horarios o en bajar el ranking. En el caso de los repartidores un 35% de los mismos expresa haber recibido sanciones que se expresaron en el bloqueo de la aplicación, seguido por la reducción del ranking y la reducción de la carga de trabajo. Para La Plata solo el 3,6% de quienes brindan servicios educativos señalan haber recibido algún tipo de sanción mientras que para quienes realizan tareas de reparto ese porcentaje es del 32%.

Respecto de la situación económica de los trabajadores comparada con el año anterior, medida en la cantidad de horas de trabajo necesarias para obtener los ingresos suficientes para sobrevivir, las respuestas indican que un 57% de quienes brindan servicios educativos o de formación señala tener que trabajar más horas más horas que antes, un 27% las mismas horas que antes y el 6% menos horas que el año anterior. Entre quienes realizan tareas de reparto con plataformas estos valores son un 51% que declara tener que trabajar más horas, un 30% las mismas horas y un 14% menos horas. Para la jurisdicción de La Plata, el segmento que brinda servicios educativos o de formación señala en el 45,2% tener que trabajar más horas que antes, el 33% la misma cantidad de horas y el 9,6% menos horas. En el segmento de repartidores el 36,5% señala trabajar más horas que antes, el 31,7% las mismas horas y el 18,3% menos horas.

Gráfico 3: horas trabajadas comparada al año anterior Córdoba

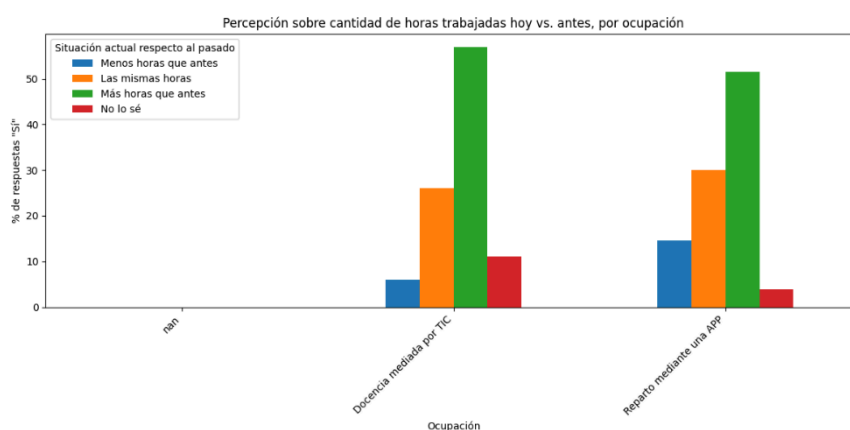
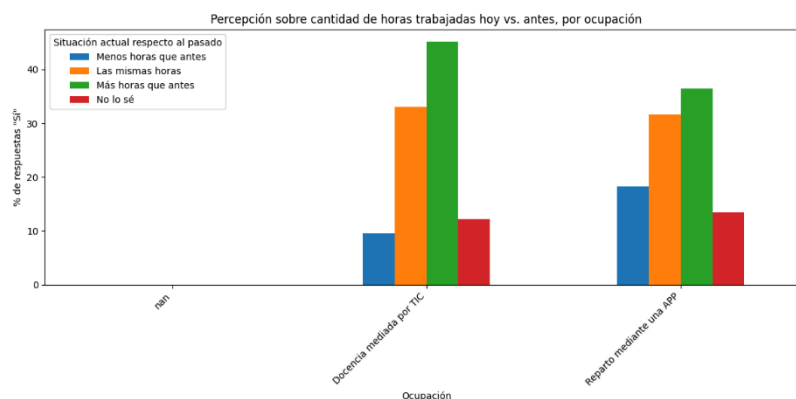


Gráfico 4: horas trabajadas comparada al año anterior La Plata



Finalmente, respecto de las expectativas de continuidad en el trabajo con la plataforma, ya que la encuesta nos permite visualizar una diversidad de expectativas a futuro por grupo ocupacional. En Córdoba, mientras que en quienes brindan servicios educativos o de formación a través de plataformas el 56% señala que le gustaría continuar en ese trabajo por los próximos 3 años o más y un 25% el próximo año, en el caso de los riders el 51% señala que le gustaría seguir trabajando el próximo año y un 24% que no le gustaría seguir trabajando en esa ocupación. En el caso de La Plata quienes brindan servicios educativos o de formación a través de plataforma el 55,4% espera poder trabajar en la plataforma los próximos 3 años o más, y el 29,5% el próximo año. En el segmento de quienes realizan tareas de reparto el valor es de el 44,7% espera trabajar el próximo año y un 25% 3 años o más.

Perfiles ocupacionales, informalidad y nuevas desigualdades

En este apartado vamos a reconstruir una serie de perfiles ocupacionales que nos permitan distinguir las diferentes posiciones y condiciones a las que están expuestos los distintos segmentos de los dos grupos ocupacionales con los que trabajamos.

Trabajadorxs de reparto

En este punto hemos decidido distinguir una serie de perfiles que entendemos presentan características diferenciales respecto de las cuales podemos analizar situaciones y condiciones de trabajo, informalidad y acceso a protección de derechos.

El primer perfil ocupacional que abordaremos es el de los y las **trabajadoras de reparto que solo tienen esa ocupación como fuente de ingresos laborales**. Es un grupo que en la muestra para la jurisdicción Córdoba representa el 68% del segmento repartidores, y tiene una distribución de género de 60% hombres y 40% mujeres. El promedio de edad de hombres y mujeres es de 30 años. En este segmento el 60% de los repartidores se incorporó al empleo entre 2023 y 2025. En el caso de La Plata el porcentaje es mayor, con el 81,6%. El 72,6% son hombres y el 23,8 % mujeres, el promedio de edad de los hombres es de 29 años al igual que las mujeres.

En relación con los ingresos laborales, en Córdoba el 80% de los individuos tiene ingresos laborales de hasta 680 mil pesos. El 56% de los casos ganan menos de 340 mil pesos. En la jurisdicción La Plata el 82,1% gana menos de 680 mil pesos y el

60% gana menos de 340 mil pesos.

En relación con el lugar que ocupa el/la trabajadora en este segmento respecto de los ingresos laborales del hogar, en Córdoba el 43% señala que aporta ingresos similares a otro integrante del hogar y un 25% señala ser el que más aporta ingresos en el hogar. Un 16,6% señala que esta variable depende de la época del año. Para la jurisdicción de La Plata el 34% señala tener aportes similares a los de otro integrante, el 30% ser el que más aporta y el 7% depende de la época del año.

Otro elemento a considerar para distinguir entre perfiles ocupacionales es la cantidad de días en promedio que trabajan las y los trabajadores de cada segmento. En la jurisdicción de Córdoba en promedio este segmento declara trabajar 4.4 días a la semana con una mediana de 5. Con relación a la cantidad de horas promedio que este segmento declara trabajar tenemos que en promedio se declara 7 hrs. Para La Plata se señalan 5.2 días por semana y 7.3 hrs diarias.

A la hora de analizar las razones que expresan los encuestados de este segmento en relación a por qué trabajan en la plataforma/organización, en Córdoba el 70% de los mismos respondió que la razón principal es no encontrar otro trabajo. En La Plata el 50% señala que tiene que ver con no encontrar otro trabajo y un 40,5% dice que es por el horario flexible.

Respecto de los ingresos no laborales en Córdoba el 33,8% de los individuos declara recibir ingresos no laborales. Donde las fuentes más representativas de ingresos no laborales son ayuda de no convivientes (31,6%), jubilaciones o pensiones (23,7%) y cuota alimentaria (18,4%). En La Plata el 38,1% declara la existencia de ingresos no laborales, siendo los más representados rentas y alquileres y ayudas de no convivientes con el 25,5% cada uno.

A la hora de analizar información relacionada con las condiciones de trabajo y los derechos laborales se puede señalar que en este segmento en Córdoba el 50% de los individuos no paga monotributo, un 36,8% lo hace porque se lo exige la plataforma y un 13,2% lo paga voluntariamente. Respecto del seguro de los vehículos hay un 33,8% de los individuos que no lo paga, un 42% que lo paga por voluntad propia y un 23% lo hace por exigencia del empleador. Por último, un 66% de los individuos encuestados afirma no pagar obra social/prepaga. Para la Plata los datos señalan que el 46,4% no paga monotributo, el 46,4 no paga seguro del vehículo y el 63% no paga obra social.

En este segmento, en lo que refiere a las condiciones de trabajo, en Córdoba el 94% de los individuos señala tener que trabajar frecuentemente en feriados y fines de semana. Un 94% tener que trabajar frecuentemente con clima adverso. El 83% tiene que trabajar a veces más de 10 hrs al día. Un 85,3% señala trabajar frecuentemente en zonas inseguras. El 85,3% de los individuos señala tener que recorrer frecuentemente grandes distancias en el trabajo. El 85,3% de los individuos señala tener que trabajar a veces en el turno noche. En el caso de La Plata el 94% trabaja con mucha frecuencia los fines de semana y feriados, el 94% tener que hacerlo con frecuencia con clima adverso, el 96% recorre frecuentemente grandes distancias, el 87% tener que trabajar

en ocasiones en zonas inseguras y el 77% tener que hacerlo a veces más de 10 hrs en un día.

En relación con los aspectos que las y los trabajadores de reparto de este segmento consideran importante mejorar y que hace a sus condiciones de trabajo se indagaron diferentes cuestiones: en Córdoba el 58,8% considera importante tener una cobertura sobre riesgo y contra robos, un 45% señala como importante tener cobertura de salud, un 37,3% señala como importante que la plataforma cubra los gastos de funcionamiento y equipamiento y un 35,3% tener cobertura de licencias por enfermedad, accidentes o gestación. Para La Plata aparece como prioritario con el 42% la cobertura de seguros contra riesgo y robos, el 30% considera importante la cobertura de salud, y el 28,6% la cobertura de los gastos de funcionamiento.

En relación a las expectativas de los individuos de este segmento de seguir trabajando en la aplicación a futuro un 57,4% señala tener interés en continuar solo un año más y 20,6% no tener interés en continuar. En el caso de La Plata el 45,2% señala tener expectativas de trabajar el próximo año y el 26,2% 3 años o más.

Los otros dos grupos ocupacionales dentro de repartidores son los que tienen otra ocupación en un rubro diferente al de reparto, y los que tienen otra ocupación dentro del rubro o combinando rubro y fuera del mismo.

En el caso de los que tienen **otra ocupación fuera del rubro** para el caso de la jurisdicción Córdoba es poco representativa en términos generales (15%), 60% son hombres y el 40% mujeres. Con un promedio de edad de 27 años para las mujeres y 29 años para los hombres. En este grupo en particular el 93% de los y las repartidoras se incorporaron entre 2023 y 2025, y la totalidad entre 2022 y la fecha. En el caso de La Plata representan el 14,6% de los encuestados que realizan tareas de reparto, el 86% se incorporó entre el año pasado y el actual. El 67% son hombres y el 23% mujeres, tienen un promedio de edad para los hombres de 26 años y 22 años para las mujeres.

Respecto del tipo de ocupación que desempeñan en el otro rubro laboral, en Córdoba el 40% de los encuestados trabaja de manera independiente como cuentapropistas. Un 33% en relación de dependencia formal, un 13% en relación de dependencia pero en condiciones de informalidad y un porcentaje equivalente (13%) hace changas. En La Plata el 40% trabaja de forma independiente o cuentapropista en su otro empleo, y el 33% en relación de dependencia informal.

En este segmento el ingreso laboral total promedio está, para Córdoba, en el 90% de los casos en menos de 1 millón de pesos. Siendo el segmento más representado con un 34,4% el de quienes ganan entre 680 mil y menos de 1 millón de pesos. El 25% de los casos gana menos de 340 mil pesos. En La Plata el 89,4% gana menos de 1 millón de pesos, el 21% gana menos de 170 mil pesos, el 47,4% menos de 340 mil pesos y el 63,4% menos de 680 mil pesos.

Respecto a las condiciones que refieren a la participación de los ingresos en relación con el ingreso laboral total del hogar, este segmento de trabajadores que tiene una ocupación complementaria señala en un 40,9% señala ser el principal ingreso del hogar, un 36,3% aportar ingresos similares con otros integrantes. En La Plata el 41,1%

señala ser el principal ingreso del hogar, y el 35,3% tener aportes similares con otro integrante.

Si analizamos la cantidad de días que las y los trabajadores de este segmento declaran podemos ver en Córdoba un promedio de 4.3 días de trabajo por semana con una mediana de 5. Y si tomamos las horas promedio de trabajo en la ocupación de la plataforma el promedio es de 7.43 hrs por día y una mediana de 6. Para La Plata el promedio de días es 5.4 y el de horas 7.4.

A la hora de ver las razones que se expresan como motivos para trabajar con la plataforma/organización en este segmento de quienes tienen una ocupación complementaria fuera del rubro, en Córdoba el 50% respondió que tiene que ver con no encontrar otro trabajo, un 37,5% lo relaciona a la posibilidad de complementar ingresos y el 34,5% señaló la opción de los horarios flexibles. Para el caso de La Plata el 36,8% declara como razón principal no encontrar un trabajo en relación de dependencia, y el mismo valor para complementar ingresos con otra ocupación y para poder estudiar y trabajar a la vez.

En este segmento en los casos relevados en Córdoba un 26,7% de los mismos señala la existencia de algún ingreso no laboral en el hogar, el 50% de los cuales se corresponde con jubilaciones/pensiones. En el caso de La Plata la existencia de un ingreso no laboral es del 33,3% y el valor más frecuente son jubilaciones y pensiones y ayudas de no convivientes en igual medida.

A la hora de analizar los indicadores vinculados con las cargas laborales se puede observar para Córdoba que en este segmento el 40% no paga monotributo, el 60% paga seguro del vehículo por voluntad propia, y el 73,3% no paga obra social o prepaga. En el caso de La Plata el 46,7% no paga monotributo, el 60% no paga obra social y el 40% no paga seguro de vehículos.

En este segmento de quienes tienen también una ocupación fuera del rubro, y en relación con las condiciones de trabajo, los datos indican que en las tareas de reparto en la jurisdicción Córdoba el 86,7% trabaja con frecuencia los fines de semana o feriados. El 93,3% de los casos señala trabajar a veces con clima adverso. El 80% señala a veces trabajar de noche, mismo porcentaje para quienes señalan a veces recorrer grandes distancias y el 86,7% señala a veces trabajar en zonas inseguras. Es menor el número de trabajadores (40%) que señala trabajar en ocasiones más de 10 hrs en el día. Para el caso de La Plata el 100% trabaja con frecuencia fines de semanas y feriados, el 93% lo hace con frecuencia en zonas inseguras, el 93% señala realizar a veces grandes distancias y el 86,7% trabajar con frecuencia con clima adverso.

En este segmento, en Córdoba la demanda por la necesidad de que las plataformas tengan un seguro de salud para los trabajadores aparece con el 61,5%. El 53,8% considera necesario tener cobertura de riesgos en el trabajo y contra robos. Respecto de la importancia de contar con licencias por accidentes, enfermedad o gestación el 30,8% lo considera importante. Un 15% considera importante que la plataforma cubra los gastos de equipamiento y funcionamiento. En la Plata el 50% señala como importante tener cobertura de licencia por accidentes, enfermedad y/o gestación, 40% considera un aspecto a mejorar que la plataforma cubra la obra social,

y otro 40% tener cobertura de riesgo de trabajos y contra robos.

Con relación a las expectativas de continuidad de trabajo en la plataforma, en Córdoba y en este segmento un 40% expresa no estar interesado en seguir trabajando a futuro en la plataforma y un 40% hacerlo el próximo año. En el caso de La Plata el 46,7% espera trabajar el próximo año y el 20% señala no tener interés en continuar.

En el segmento de los que tienen **otra ocupación dentro del mismo rubro o combinada con una fuera del rubro**, en Córdoba también son menos casos (16%), con un porcentaje equivalente de hombres y mujeres. En el caso de las mujeres el promedio de edad es de 31 años, mientras que para los hombres asciende a 38 años. En este segmento el 61% de los trabajadores se incorporó entre 2022 y 2025. En la jurisdicción La Plata cubre apenas el 4% de los casos con idéntica distribución para hombres y mujeres. La edad promedio es de 25 años para los hombres y 34 para las mujeres.

En este segmento, en Córdoba el 37,5% expresa que su otra ocupación se desarrolla en relación de dependencia y de manera informal, el 31,2% expresa trabajar como independiente/cuentapropista, un 18,8% hace changas y el 12,5% señala trabajar formalmente en relación de dependencia. En la Plata el 50% señala trabajar de forma independiente y el otro 50% haciendo changas.

En este segmento los ingresos laborales totales en Córdoba están, para el 74% de los casos, en la franja de ingresos que cobra menos de 680 mil pesos. El 43,8% de los encuestados en este segmento corresponde a individuos que ganan menos de 340 mil pesos. En relación con La Plata el 100% gana por debajo del millón de pesos y el 50% gana menos de 340 mil pesos.

En relación a los aportes de ingreso de este segmento de trabajadores en el hogar el 40% señala ser la principal fuente de ingresos, un 30% compartir ingresos similares con otros integrantes del hogar para la jurisdicción Córdoba. Si vemos los datos de La Plata el 50% dice ser el principal aportante del hogar y el otro 50% hacer aportes similares a los otros integrantes.

En relación a la cantidad de días que este segmento expresa trabajar en la ocupación de la plataforma el promedio para este segmento en Córdoba es de 4.4 días y una mediana de 4. Las horas en promedio que se declaran en este segmento son de 7 hrs y una mediana de 8. En la Plata estos valores son: 4.2 días y 9 horas.

A la hora de estudiar lo que expresan las y los encuestados acerca de las razones por las que se trabaja con la plataforma u ocupación, en Córdoba el 56,2% de los que respondieron que tiene que ver con no conseguir otro trabajo, un 50% por los horarios flexibles y un 37,5% para poder estudiar y trabajar. En el caso de La Plata el 50% señala como razón que consigue mayores ingresos que fuera de la aplicación.

En este segmento de trabajadores que realizan actividades de reparto los ingresos no laborales alcanzan en Córdoba al 25% de los entrevistados. Un 27,3% de esos ingresos no laborales corresponde a becas o programas sociales, otro 27,3% a jubilaciones o pensiones. En la Plata alcanzan al 50% de los encuestados y la principal categoría es la ayuda de no convivientes.

En relación con el pago de impuestos, seguros y obra social este segmento en Córdoba expresa que el 31 no paga monotributo, un 56% paga seguro del auto o vehículo, y el 43% paga una obra social o prepaga por voluntad propia. En La Plata el 25% no paga monotributo, el 75% paga obra social y el 50% seguros de vehículos.

En este segmento en Córdoba, y en relación a las condiciones de trabajo, el 100% señala trabajar con mucha frecuencia en fines de semana o feriados. Un 93,8% recorre grandes distancias con frecuencia en el trabajo. Otro 93,8% trabaja a veces más de 10 hrs al día. El 81,2% trabaja a veces con clima adverso y el 87,5% lo hace durante la noche. El 81,2%% señala también haber trabajado en zonas inseguras. En La Plata la totalidad señala trabajar con frecuencia en zonas inseguras, recorrer grandes distancias y en el turno noche, y trabajar con mucha frecuencia fines de semana y feriados. El 75% trabaja a veces con clima adverso e idéntico porcentaje para quienes trabajan en ocasiones más de 10 hrs.

En Córdoba estos ocupados señalan en un 72,7% que la plataforma debería asumir los gastos de funcionamiento y equipamiento. Un 54,3% considera que la plataforma debería cubrir los seguros contra riesgos de trabajo y robo, un 45% destaca la necesidad de tener cobertura de obra social y un 18,5% señala la importancia de tener licencias por accidentes, enfermedad o gestación. En la jurisdicción de La Plata el 50% considera importante que la plataforma cubra los gastos de funcionamiento, mismo porcentaje para quienes consideran importante el derecho a rechazar pedidos y para quienes ven como importante tener mayor autonomía para elegir horarios.

Por último, en este segmento el 25% señala no tener intenciones de continuar a futuro trabajando con la plataforma, un 37,5% hacerlo el próximo año y un 25 % en los próximos dos años. En el caso de La Plata el 50% declara o no tener interés en seguir o hacerlo tan solo un año más (25% para cada valor)

Servicios educativos o de formación a través de plataformas

Para analizar el segmento de quienes brindan servicios educativos o de formación a través de plataformas vamos a realizar la misma segmentación respecto de la cantidad y el tipo de ocupaciones laborales, analizando los datos de Córdoba y La Plata.

En el caso del segmento de **quienes trabajan sólo a través de la plataforma** representan, en Córdoba, el 22% de los educadores encuestados. El 63% son mujeres y un 37% hombres. El promedio de edad de las mujeres es de 40 años y el de los hombres 37 años. En el caso de La Plata este segmento representa el 17,9% de los encuestados que brindan servicios educativos o de formación a través de plataformas. El 60% son mujeres y el 40% hombres. El promedio de edad de las mujeres es de 37 años y 34 años para los hombres.

En relación con los ingresos laborales de este segmento en Córdoba un 22,7% señala ganar menos de 170 mil pesos, el 50% menos de 680 mil pesos y el 77,3% entre menos de 1 millón de pesos. En La Plata el 20% gana menos de 170 mil pesos, el 55% hasta 340 mil pesos y el 75% menos de 680 mil pesos y el 85% menos de 1 millón de pesos.

En este segmento, para Córdoba, el 33% de los individuos indica ser quien más aporta en el hogar, un 39% hacerlo en idéntica medida que otro integrante. En La Plata el 59% señala compartir ingresos equivalentes con otro integrante del hogar, y el 25% ser el principal ingreso.

Los individuos de este segmento trabajan en Córdoba en un promedio de 4.3 días a la semana y una mediana de 5. El promedio de horas trabajadas por día es 6.6 hrs y una mediana de 7 hrs. En La Plata el promedio es de 2.6 días y 5 hrs.

Respecto de las razones que se señalan como motivo para trabajar en la plataforma, en Córdoba el 40,9% indica por los horarios flexibles, un 31,8% señala hacerlo para complementar con otros ingresos, el 22,7% por la posibilidad de conciliar horarios de trabajo y vida familiar, y el 22,7% porque consigue ingresos más altos. En el caso de La Plata 50% señala trabajar en la plataforma por el horario flexible, un 35% destaca que lo hace para poder trabajar y estudiar a la vez.

A la hora de analizar los ingresos no laborales el 22,7% de los individuos de este segmento en Córdoba declara la existencia de ingresos no laborales en el hogar, los cuales corresponden mayoritariamente a rentas o alquileres (40%). En el caso de La Plata el 10% señala recibir ingresos no laborales.

En relación con los seguros, cargas impositivas y obra social en Córdoba, el 63,6% de los individuos del segmento no paga monotributo, el 72,7% no paga seguro de riesgos laborales y el 41% no paga obra social o prepaga. En La Plata el 75% no paga monotributo y el 80% no paga obra social.

A la hora de analizar las condiciones de trabajo, en Córdoba, el 45,5% declara haber trabajado en horarios nocturnos con moderada frecuencia, el 45,5% señala trabajar ocasionalmente los fines de semana, el 45,5% señala haber trabajado más de 10 hrs diarias en alguna ocasión, y un 41% respondió haber trabajado cuidando niños o dependientes a veces. En el caso de La Plata el 55% declara a veces a ver trabajado fines de semana y/o feriados, y el 30% ocasionalmente en el turno noche.

Respecto de los entornos de trabajo, en Córdoba el 68% de los docentes señala haber trabajado muy frecuentemente desde su hogar, y el 31% haberlo hecho ocasionalmente en espacios públicos o semipúblicos. Para La Plata los datos señalan que el 70% señala trabajar con frecuencia desde el hogar y el 15% a veces en espacios públicos o semipúblicos.

A la hora de expresar cuales son los aspectos a mejorar en la plataforma, en el caso de Córdoba el 50% visualiza como mejora que la plataforma cubra los gastos de funcionamiento, el 50% que se descongelen las tarifas que se pagan, y el 31% que la plataforma cubra los gastos de la obra social/prepaga. En La Plata el 36,4% señala como aspecto a mejorar que la plataforma cubra los gastos de funcionamiento y equipamiento, y el mismo porcentaje ve como importante que se descongelen las tarifas/honorarios.

Finalmente, el 45% de los individuos de este segmento señala tener expectativas de continuar trabajando los próximos 3 años en la plataforma y un 32% el próximo año en Córdoba. En el caso de La Plata el 50% señala tener expectativas de trabajar los próximos 3 años o más y el 25% el próximo año.

A continuación, abordaremos el segmento de quienes **complementan su actividad educativa de la plataforma con un trabajo en otro rubro**, en Córdoba

representan el 15% de quienes brindan servicios educativos o de formación a través de plataformas. En este segmento el 53% son mujeres y un 47% hombres. El promedio de edad de las mujeres es de 46 años y 42 años en los hombres. En La Plata este segmento representa el 13,4% de los encuestados que brindan servicios educativos o de formación. El 60% son mujeres y el 40% hombres. El promedio de edad es de 42 años para las mujeres y 44 años para los hombres.

En relación a los ingresos, en Córdoba el 86,7% declara ganar entre 1 millón de pesos y más de 2 millones, siendo el grupo mayoritario el segmento que gana entre 1 millón y menos de 1,3 millones de pesos con el 40% de los casos. El segmento que va de los 170 mil pesos a menos de 340 mil representa el 6,7%. En La Plata el 73% declara ganar más de 1 millón de pesos y el 93% más de 680 mil pesos.

En Córdoba el 53% declara ser el principal ingreso del hogar, mientras el 30% declara tener aportes similares a otros integrantes del hogar. Para La Plata los valores muestran que el 38% señala tener aportes similares a otro integrante del hogar y el 30% ser el principal ingreso del hogar.

La cantidad de días trabajados por semana en la actividad de la plataforma es, en Córdoba, de 3.3 y una mediana de 3, y la cantidad de horas que se declara trabajar por día es también de 5.5 hrs con una mediana de 5. En el caso de La Plata es de 2.4 días y 3.8 horas.

Respecto de las razones que se señalan para trabajar con la plataforma, en Córdoba el 47,6% señala que lo hace porque permite complementar ingresos, el 26,7% porque no encontraba otro trabajo, y el 20% para adquirir habilidades. En La Plata el 46% señala que lo hace como pasatiempo o porque lo disfruta, y el 26,7% porque lo disfruta.

Un 33% de los encuestados en Córdoba señala la existencia de ingresos no laborales en el hogar que corresponden en partes equivalentes a la cuota alimentaria, rentas o alquileres y ayuda de no convivientes. En el caso de La Plata el 20% del segmento señala la existencia en el hogar de ingresos no laborales, en partes equivalentes entre jubilaciones y pensiones, rentas y alquileres y ayudas de no convivientes.

En relación con impuestos y seguros el 53,3% de los encuestados cordobeses señala no pagar el monotributo, el 73% no paga seguros contra riesgos laborales, pero al contrario que otros segmentos el 53% hace aportes a la caja profesional y el 73% paga una obra social/prepaga. En La Plata el 33% no paga el monotributo, y el 40% paga la obra social/prepaga. El 13% paga aportes a la caja profesional.

A la hora de evaluar las condiciones de trabajo se observa para este segmento en Córdoba que el 47% declara haber trabajado en ocasiones de noche, el 67% haberlo realizado en fin de semanas o feriados con frecuencia, el 73% señala haber trabajado con cierta frecuencia más de 10 hrs al día, y el 53% haber trabajado al menos una vez estando a cargo del cuidado de personas. En el caso de la información extraída de las encuestas de La Plata el 33% señala haber trabajado ocasionalmente más de 10 hrs, el 20% señala haber trabajado en ocasiones en el turno noche, el 20% ocasionalmente teniendo a cargo el cuidado de personas.

Con relación a los entornos de trabajo, en Córdoba el 53% señala haber trabajado con mucha frecuencia desde el propio hogar, seguido por haberlo hecho

desde espacios públicos o semipúblicos algunas veces en un porcentaje equivalente. En La Plata el 66% señala haber trabajado con mucha frecuencia desde el hogar y el 13% en ocasiones desde la propia oficina/negocio.

En este segmento, los datos de Córdoba muestran que el 64% considera importante para mejorar que la plataforma se haga cargo de los gastos de equipamiento, el 57% considera importante a futuro que se descongelen las tarifas que les pagan, y el 28% reclama mayor autonomía para elegir horarios. En el caso de La Plata. El 60% considera importante que la institución/plataforma cubra los gastos de equipamiento y funcionamiento, y el 30% mayor autonomía para elegir los horarios de trabajo.

Por último, el 60% de los encuestados en Córdoba tiene expectativas de trabajar 3 o más años en la plataforma y un 20% el próximo año. En el caso de La Plata el 53,3% tiene expectativas de trabajar 3 o más años y el 26,7 un año más.

Finalmente, el segmento de los docentes que tiene **una ocupación complementaria dentro del rubro o que combina** con otras actividades fuera, es el sector más representativo de la muestra para la jurisdicción de Córdoba (63%). Con un promedio de edad de 45 años en ambos géneros, y una distribución de género en la muestra de 76% mujeres y 24% de hombres. En el caso de La Plata el 68,8% de quienes brindan servicios educativos o de formación pertenecen a este segmento. El 70,1% son mujeres, el 27,3% hombres y el 1,3% no binario.

En este segmento, en Córdoba, el 92% de los encuestados gana entre 680 mil pesos y más de 2 millones, siendo el segmento más representativo el que ganan 1.3 millones y menos de 2 millones de pesos. Los que ganan menos de 340 mil pesos representan el 4,8%. En La Plata el 79% gana entre 680 mil pesos y más de 2 millones, siendo el segmento más representado quienes ganan más de 1.3 millones y menos de 2 millones con el 31,2%.

En este segmento en Córdoba el 43% señala ser el principal ingreso del hogar, y el 30% señala hacer aportes equivalentes con otro integrante del hogar. En La Plata el 44% señala compartir ingresos similares con otro integrante del hogar y el 31% ser el que más aporta.

En promedio este segmento en Córdoba declara trabajar 4 días a la semana, y un promedio de 7.3 hrs por día y una mediana de 6 hrs. En La Plata el promedio de días es de 2.8 y 5 hrs diarias.

En Córdoba el 36,5% declara como razón para trabajar en la plataforma el horario flexible, un 36,5% porque le permite complementar ingresos con otra actividad, y un 23,8% porque le permite conciliar los horarios de trabajo con los de la vida familiar. En La Plata el 49,4% señala que trabaja con la plataforma para complementar ingresos con otra ocupación, y el 27,3% por el horario flexible.

Respecto de los ingresos no laborales, en Córdoba el 30% declara ingresos de este tipo en el hogar. El 31,8% de estos casos recibe ayuda de no convivientes, el 27,3% rentas o alquileres y el 22,7% cuota alimentaria. En la jurisdicción de La Plata el 30% declara la existencia en el hogar de ingresos no laborales, el 46,4% de los mimos corresponden a rentas o alquileres.

En relación con el pago de impuestos y seguros, en Córdoba el 55,7% no paga monotributo, un 63,9% no paga seguros de riesgos laborales, un 38% hace aportes a la caja profesional y el 63,5% paga una obra social o prepaga, sea por voluntad propia 22%, o porque lo exige el empleador (41,5%). En La Plata el 44,2% no paga monotributo y el 45,5% no paga obra social

A la hora de analizar las condiciones de trabajo, para la jurisdicción de Córdoba el 55,6 % de los encuestados declara haber trabajado a veces en horarios nocturnos, el 51% con cierta frecuencia en fines de semana o feriados, el 51% haber trabajado alguna vez más de 10 hrs y un 35% haber trabajado al menos una vez estando a cargo del cuidado de personas. En el caso de La Plata el 62% señala haber trabajado a veces en fines de semana y feriados, y el 48,1 ocasionalmente en el turno noche y más de 10 hrs al día.

En lo que respecta a los entornos de trabajo, en Córdoba el 55% señala haber trabajado con frecuencia desde el hogar, un 55% haberlo hecho a veces en espacios público/semipúblicos, un 20% desde un negocio propio u oficina y un 26% desde oficina o negocios del cliente. En La Plata el 54,5% señala haber trabajado con mucha frecuencia desde el hogar, un 28,6% desde espacios públicos o semipúblicos y el 16,7% desde espacios provistos por clientes.

El 70% de los encuestados cordobeses del segmento señaló como cuestión a mejorar por parte de la plataforma la posibilidad de que asuma los costos de equipamiento y funcionamiento. Un 37% el descongelamiento de las tarifas, el 20% mayor regulación estatal de las actividades y un porcentaje equivalente reuniones periódicas para que los trabajadores puedan expresar sus puntos de vista. En el caso de La Plata el 61% considera un aspecto a mejorar que la plataforma/institución se haga cargo de cubrir los gastos de funcionamiento y equipamiento, y el 23,7% la actualización de tarifas y honorarios.

Por último, respecto a las expectativas de continuidad en el trabajo, en Córdoba el 57% declara tener expectativas de continuar por los próximos 3 años, y un 24% por el próximo año. Para La Plata el 57,1% espera trabajar los próximos 3 años o más y el 28,6% el próximo año.

El trabajo de campo cualitativo con repartidores/as

Informe Preliminar: Trabajadores/as delivery en La Plata

En los meses de junio y julio se comenzó con la etapa cualitativa de la investigación con repartidores cuyos trabajos se encuentran mediados por plataforma (Rappi, PedidosYa, entre otras). Lo que se presenta a continuación es una primera aproximación, exploratoria, en función de los resultados obtenidos hasta el momento.

El instrumento principal de recolección de información cualitativa es a través de entrevistas semi-estructuradas. Se prevé la realización de un total de 21 entrevistas en Córdoba, Ciudad Autónoma de Buenos Aires y la ciudad de La Plata. Dichas entrevistas buscan obtener un conjunto de información de difícil acceso por otras técnicas de recolección de información, como la trayectoria familiar y educativa de la persona entrevistada, así como su biografía laboral. En relación con este último punto, central en las entrevistas, se apunta a reunir datos sobre el modo en que logran insertarse en este tipo de trabajo y las formas que adquiere el trabajo de reparto mediado por plataformas, atendiendo a dimensiones vinculadas con los términos de contratación que regulan las relaciones dentro de las diversas empresas de plataforma que operan en la región, su vinculación con la tecnología y las dimensiones de la informalidad que definen en buena parte sus condiciones de trabajo. Además, se hace hincapié en la propia percepción que los trabajadores y las trabajadoras del sector

tienen sobre los empleos más importantes a los que accedieron en su historia laboral y sobre sus expectativas de trabajos futuros.

Los contactos de las personas entrevistadas se consiguieron gracias que los trabajadores y trabajadoras del sector dejaron sus datos al momento de responder la encuesta que se aplicó en el marco de este mismo proyecto.

La selección de las personas entrevistadas tiene como objetivo relevar la diversidad que caracteriza al sector (en términos etarios, de género, origen nacional, etc.).

A partir de los datos que surgieron en las primeras entrevistas llevadas a cabo compartimos algunos resultados preliminares:

1) Se observa que, si bien, en el reclutamiento de las plataformas de reparto de los delivery no se preveé, en líneas generales, barreras concretas de ingreso laboral (ni de edad, ni de género, ni de conocimientos) y solo requieren que los/as trabajadores/as tengan dispositivo y medio de locomoción, algunas exigen a los repartidores ser monotributistas. Y esto si es una condición que limita en ingreso.

2) Se observa una circulación de trabajadores/as por las distintas apps de reparto en función de la búsqueda de mejores ingresos y condiciones de trabajo más “amigables”.

3) Se trata de un trabajo (el de reparto a través de plataformas) que se expandió fuertemente desde la pandemia de COVID-19 en marzo de 2020. Dentro del universo de trabajadores/as, hay quienes se dedican a esa actividad desde ese tiempo (aunque trabajando para diferentes plataformas); mientras que otros se han incorporado en el último año, siendo este un efecto de la crisis socio-económica que derivó en nuevas estrategias de subsistencia para diferentes actores sociales. Es decir, es posible dar cuenta de una diferenciación entre trabajadores de reparto de más larga data con nuevos actores que se incorporan a esta dinámica de trabajo, siendo entonces una opción “a mano” para intentar subsistir en tiempos de crisis. Estos últimos usan las aplicaciones como una alternativa a la falta de trabajo, o mientras buscan otro trabajo. Y les resulta conveniente porque les sirve para ganar dinero en momentos de desempleo o espera de que salga un trabajo.

4) Muchos de los/as trabajadores/as son inmigrantes y este tipo de trabajos son útiles porque no les piden tener la residencia definitiva. Entonces es una alternativa laboral mientras esperan la documentación definitiva en el país.

5) En sus comienzos, comenzó siendo un trabajo altamente masculinizado (en especial por el desgaste físico que supone y los marcos de inseguridad que involucra la circulación urbana). Sin embargo, uno de los aspectos novedosos, vinculado al punto anterior, es que las mujeres entrevistadas suelen trabajar en colaboración con sus parejas. Esto les brinda más seguridad y al trabajar en equipo, les permite ganar más dinero, pues al ir manejando los traslados y las esperas de manera compartida les resulta más productivo en términos económicos.

6) Si bien presenta visos de “formalidad” laboral (los trabajadores y trabajadoras deben poseer monotributo para poder integrar las apps de reparto y facturar

mensualmente), las condiciones de trabajo son precarias y con altas dosis de inestabilidad. El vínculo con las empresas es prácticamente nulo y la relación laboral es inexistente. De modo que una cuestión a considerar y reflexionar refiere a la necesidad de complejizar la dicotomía formalidad/informalidad como dos espacios separados y uniformes. Sin embargo, y pese a la ficción de una “relación laboral sin jefes”, las empresas de plataforma se valen de numerosos mecanismos para ejercer el control sobre el trabajo de las y los repartidores. Las calificaciones negativas de los usuarios-clientes, las restricciones en las asignaciones de pedidos por no cumplir con tiempos de entrega, la falta de disponibilidad para trabajar en horarios picos, entre otros, son elementos a través de los cuales las empresas disciplinan a los trabajadores y trabajadoras.

7) En cuanto a los estipendios recibidos se encuentran valoraciones negativas en relación a los manejos de las plataformas de la distribución de pedidos (señalan “avivadas: cuando el repartidor toma un pedido en un negocio de comida rápida conocido, en seguida le ofrecen otro, para que tenga dos pedidos, pero el segundo pedido se los pagan mucho menos), en cuanto al conocimiento concreto de cuanto van a ganar (no tienen claridad de cuánto les van a pagar por cada traslado y entrega), y en cuanto a la imposibilidad de negociación tanto de una recomposición económica en función de la inflación como de una compensación por el tiempo de espera de los pedidos, que no depende de ellos/as.

8) En cuanto al manejo de las tecnologías digitales y sus aprendizajes para el trabajo señalan, en líneas generales que comienzan a utilizarlas en la adolescencia/juventud con sus amigos, aprendiendo de manera autodidacta para cuestiones lúdicas o para hacer trabajos prácticos de la escuela secundaria. Por otra parte, para trabajar en las aplicaciones también fueron aprendiendo de manera autodidacta, o con ayuda de otros deliverys que les explicaron los procedimientos. Algunos señalan que las empresas de plataformas hacen tutoriales para explicar los procedimientos laborales a los/as trabajadores y sostienen que son útiles cuando hay cuestiones que no llegan a comprender.

9) Una dimensión que creemos que es particular de la región Gran la Plata es que algunos/as trabajadores/as viven en el conurbano bonaerense, pero eligen venir a trabajar a esta ciudad (media hora de traslado) porque es más tranquila en términos de seguridad y de tránsito y se trabaja mejor ya que hay menos distancia para las entregas.

10) La reconstrucción de las biografías laborales de los/as interlocutores/as permite visibilizar trayectorias, propias y familiares, marcadas por la informalidad. Asimismo, existe un reconocimiento por parte de los trabajadores y las trabajadoras de sus posibilidades concretas de inserción laboral. En tal sentido, una de las cuestiones que se pondera del trabajo de reparto mediado por plataforma, en un escenario de escasas opciones laborales, es cierto manejo del tiempo personas (aunque siempre reconociendo las tensiones que esta dimensión supone en un trabajo cuya “buena calificación” por parte de los usuarios-clientes y de la empresa radica en hacerlo bien y rápido).

11) La información recabada hasta el momento muestra que, más allá de la cantidad de tiempo que una persona lleve trabajando como “delivery”, no es un trabajo

“deseado” y se piensa como un trabajo temporario y transitorio. Cuando se les hace la pregunta sobre cómo el trabajador o trabajadora se ve en 10 o 15 años, el ser repartidor/a no figura en ese horizonte.

El trabajo de campo cualitativo con educadores/formadores en La Plata

En el mes de junio se comenzó con la etapa cualitativa de la investigación con docentes cuyos trabajos se encuentran mediados por TICS. Lo que se presenta a continuación es una primera aproximación, exploratoria, en función de los resultados obtenidos hasta el momento.

El instrumento principal de recolección de información cualitativa fue a través de entrevistas semi-estructuradas. Se prevé la realización de un total de 21 entrevistas en Córdoba, Ciudad Autónoma de Buenos Aires y la ciudad de La Plata. Dichas entrevistas buscarán obtener un conjunto de información de difícil acceso por otras técnicas de recolección de información, como la trayectoria familiar y educativa de la persona entrevistada, así como su biografía laboral. En relación con este último punto, central en las entrevistas, se pretende recabar datos sobre su biografía y trayectoria educativa tanto, en el nivel primario, medio, como superior. A su vez, sobre incorporación de saberes de TICS.

Finalmente, sobre sus trayectorias laborales. En esta dimensión se busca identificar el primer trabajo; herencia de capitales sociales; TICS; valoraciones del primer trabajo, del segundo y del actual y sus desvinculaciones. Con respecto al actual trabajo se busca indagar sobre el reconocimiento, la proyección a futuro, el pluriempleo; soporte institucional y movilidad intergeneracional:

A partir de los datos que surgieron en las primeras entrevistas llevadas a cabo compartimos algunos resultados preliminares:

1) Sobre su biografía y trayectoria educativa tanto en el nivel primario, medio como superior: Sobre la biografía de los/as docentes existe heterogeneidad del lugar de origen, empero todos/as migraron a la ciudad de La Plata y tienen en común el paso por la UNLP.

En cuanto al nivel primario, algunos/as contaron que realizaban jornadas extendidas, y otras actividades extraescolares (danzas clásicas, música, inglés, deportes de club de barrios, etc.). Ninguno/a trabajó mientras iba al primario, como tampoco realizaban tareas domésticas, ni percibían ayudas estatales o becas.

Durante el nivel medio solo dos casos realizaban changas para gastos personales, pero sin presión de sus familias. Tampoco recibieron ayudas estatales, con la excepción de quienes iban a una institución pública.

Mientras que, durante la Universidad, todos/as combinaban la estrategia del sostén económico familiar, algunos/as también contaban con acceso a alguna beca y/o ayuda estatal, y otros/as dedicaban poco tiempo a trabajos que no les quiten demasiado tiempo de estudio, ya que su prioridad era estudiar en la Universidad. Cabe destacar que todos/as tienen presente que forman parte de la Universidad pública gratuita y de calidad, por lo tanto, reconocen la presencia del Estado en su formación académica.

2) Sobre incorporación de saberes sobre TICS: todos/as de manera unánime aprendieron intuitivamente el uso de TICS, utilizan aplicaciones sencillas y en sus trabajos están mediados por las TICS. Todos/as sostienen que deben aprender a utilizar la IA ya que vino para instalarse. Si bien, en sus trabajos no se les exige explícitamente formación en TICS, implícitamente sí.

3) Sobre sus trayectorias laborales

3.A) Primer trabajo; herencia de capitales sociales; valoraciones del primer trabajo y su desvinculación:

La mayoría, el primer trabajo lo obtuvo por medio de redes sociales, y las formas de contratación eran informales. En general trabajaron sobre lo que estudiaban en la Universidad, y en esos casos era fundamentalmente para tener experiencia, aunque en otros, por cuestiones económicas, lo hacían para gastos personales. En términos generales, todos/as los/as que trabajaban de lo que estudiaban tuvieron valoraciones positivas y las desvinculaciones fueron, o bien por otro trabajo mejor, o por sentir que habían cumplido un ciclo.

3.B) Segundo trabajo; herencia de capitales sociales; TICS; valoraciones del trabajo y su desvinculación:

Ya con más experiencia, y mediante contactos de colegas, docentes, compañeros/as de trabajo, e incluso familiares, consiguieron su segundo trabajo más importante donde la valoración también fue positiva por el aprendizaje cuando se relacionaba a lo que estudiaban. Sin embargo, en uno de los casos tanto el primer como el segundo trabajo no era sobre lo que estudiaba, por lo tanto, su valoración fue negativa ya que no le gustaba lo que hacía, no veía la hora de poder trabajar de lo que estudiaba. Las TICS estuvieron presentes en todos los trabajos.

3.D) Valoraciones del actual trabajo; reconocimiento; proyección a futuro; pluriempleo; soporte institucional y movilidad intergeneracional:

En cuanto al trabajo actual, los/as mismos/as accedieron a su trabajo actual a una edad madura, debido a que estudiaron en la Universidad e incluso muchos/as realizaron estudios de Posgrado. La valoración que tienen de su trabajo es altamente satisfactoria ya que trabajan de lo que eligieron. A su vez, se sienten bien en cuanto al reconocimiento más que nada por su propia mirada que es lo que a ellos/as les gusta. Las condiciones de contratación de su trabajo actual son todas formales, con seguridad social, si bien están satisfechos con lo que hacen debido a la crisis económica que viven en la actualidad sienten que sus ingresos deberían ser mayores. En cuanto a la jornada de su trabajo principal es una jornada completa, mientras que en cuanto a la docencia es freelance y la misma es en todos los casos mediada por las TICS. En este caso si existen casos de informalidad en la docencia mediante TICS. Sumado a esto como se señala, tienen trabajos principales y la docencia virtual es freelance, esto denota más de un empleo.

En todos los casos subrayaron un soporte institucional, ya que reconocen y valoran pertenecer a la Universidad pública, gratuita y de calidad; además, algunos/as percibieron becas del Estado. En cuanto a la comparación de sus trabajos con los de sus familias, todos/as se encuentran satisfechos/as, debido fundamentalmente a que

pueden trabajar de lo que estudiaron. Existen casos donde sus padres y madres eran profesionales, y otros casos donde no habían culminado el nivel medio, es aquí donde se puede ver una movilidad en lo que respecta al capital cultural institucionalizado.

Por último, sus trabajos superaron ampliamente sus expectativas y no se proyectan en su vida a futuro trabajando de otra profesión que no sea la actual.

El trabajo de campo cualitativo con repartidores/as en Córdoba

La etapa cualitativa de la investigación con repartidores/as cuyos trabajos se encuentran mediados por plataforma (Rappi, PedidosYa, Plan B, entre otras) se realizó durante los meses de junio y julio de 2025.

El instrumento principal de recolección de información cualitativa fue a través de entrevistas semi-estructuradas. En esas entrevistas se reunió un conjunto de información sobre la trayectoria familiar y educativa de la persona entrevistada, así como su biografía laboral. En relación con este último punto, central en las entrevistas, se recolectaron datos sobre el modo en que los y las trabajadores/as que se dedican al reparto mediado por plataformas se insertan en el mercado laboral, atendiendo a diferentes dimensiones como: los términos de contratación que regulan las relaciones dentro de las diversas empresas de plataforma que operan en la región, su vinculación con la tecnología y las dimensiones de la informalidad que definen en buena parte sus condiciones de trabajo. Además, se hizo hincapié en la percepción que los trabajadores y las trabajadoras del sector tienen sobre los empleos más importantes a los que accedieron en su historia laboral y sobre sus expectativas de trabajos futuros. Finalmente, se indagó en las valoraciones positivas y negativas respecto al trabajo de reparto.

Los contactos de las personas entrevistadas se consiguieron de dos maneras diferentes: en primer lugar, se trata de trabajadores y trabajadoras del sector que dejaron sus datos al momento de responder la encuesta que se aplicó en el marco de este mismo proyecto; en segundo lugar, por contactos generados por los propios miembros del equipo. En ambos casos, la selección de las personas entrevistadas se planteó como objetivo relevar la diversidad que caracteriza al sector (en términos etarios, de género, origen nacional, etc.).

A partir de los datos que surgieron en las entrevistas llevadas a cabo compartimos algunos resultados que describen las particularidades de este sector del mercado laboral que hemos organizado en las siguientes dimensiones:

- 1) Acceso y circulación en el empleo
- 2) Perfil de las y los trabajadores y trayectorias biográficas
- 3) Condiciones de trabajo y riesgos laborales
- 4) Ingresos
- 5) Formas de control y disciplina
- 6) Valoración del trabajo y proyecciones de las y los trabajadores

1) Respecto al acceso al empleo de reparto, se trata de una opción laboral de “fácil” ingreso y salida, en tanto los únicos requisitos para comenzar el trabajo son el acceso a un teléfono móvil y la aceptación de los “Términos y Condiciones” dispuestos por las distintas empresas de plataforma. Este vínculo “contractual” se replica en todas y puede ser cumplido sin dificultad por cualquier persona que pueda constituirse como monotributista y abrir una cuenta en los bancos con los que cada empresa tiene un convenio. Las modificaciones constantes en los “Términos y Condiciones” conducen a una circulación constante de trabajadores/as por las distintas apps de reparto en función de la búsqueda de mejores ingresos y de condiciones de trabajo percibidas como más beneficiosas.

Este tipo de trabajo tuvo una expansión sostenida desde la pandemia de COVID-19 en marzo de 2020, en tanto para muchas personas se erigió como la única posibilidad de obtener un ingreso en el marco de las restricciones a la circulación. Dentro de este universo de trabajadores/as, hay quienes se dedican a la actividad desde ese tiempo e incluso desde antes (aunque trabajando para diferentes plataformas); mientras que otros/as se han incorporado en el último año, como consecuencia de la crisis socio-económica que atraviesa a la Argentina y que ha conducido a la aparición de nuevas estrategias de subsistencia para diferentes actores sociales. Es decir, es posible dar cuenta de una diferenciación entre trabajadores de reparto de más larga data con nuevos actores que se incorporan a esta dinámica de trabajo, siendo entonces una opción “a mano” para intentar subsistir en tiempos de crisis.

2) En sus comienzos, el trabajo estaba altamente masculinizado (en especial por el desgaste físico que supone y los marcos de inseguridad que involucra la circulación urbana). Sin embargo, uno de los aspectos novedosos, vinculado al contexto de crisis actual reside en el aumento de la participación de mujeres que se dedican a este trabajo. Una hipótesis preliminar es que este tipo de ocupación les permite conciliar la obtención de un ingreso con los tiempos del cuidado. De acuerdo a los datos recabados en las entrevistas, las trabajadoras mujeres que se dedican al reparto lo hacen en determinados horarios (en especial durante el día) y en zonas urbanas en función de los riesgos y las percepciones sobre la inseguridad.

Por otro lado, la reconstrucción de las biografías laborales de los repartidores y las repartidoras permite visibilizar un universo diverso en cuanto a trayectorias propias y familiares. En primer lugar, se encuentra un grupo marcado por condiciones de informalidad laboral. En este sentido, existe un reconocimiento por parte de los trabajadores y las trabajadoras de sus posibilidades concretas de inserción laboral en un marco acotado de opciones. Además, el reparto se presenta como una forma de complementar ingresos con otros tipos de trabajo, como los cuidados remunerados, los servicios de mantenimiento eléctrico, gas, plomería, construcción, entre otros. En segundo lugar, se ubica un sector de trabajadores y trabajadoras con trayectorias laborales familiares formalizadas y con grados importantes de estabilidad (profesionales, negocios y emprendimientos registrados). Sin embargo, las dificultades personales de los interlocutores/as para sostener recorridos educativos (secundarios y universitarios), los conflictos al interior de la familia y el consumo de sustancias

problemáticas (drogas y alcohol) modifican las trayectorias y las expectativas laborales familiares. En ambos casos, el reparto emerge como una posibilidad de inserción rápida y con ingresos semanales que permite resolver la subsistencia.

3) Respecto a las condiciones laborales, si bien el trabajo de reparto presenta visos de “formalidad” (los trabajadores y trabajadoras deben poseer monotributo para poder integrar las apps de reparto), las condiciones de trabajo son precarias y con altas dosis de inestabilidad. El vínculo con las empresas es prácticamente nulo y la relación laboral es inexistente. De modo que una cuestión a considerar y reflexionar refiere a la necesidad de complejizar la dicotomía formalidad/informalidad como dos espacios separados y uniformes.

Los turnos de reparto varían de empresa en empresa. En algunas, como Rappi, los turnos son de 8 horas diarias; en otras, como Pedidos Ya, las y los trabajadores pueden elegir lapsos de 3 horas para trabajar. Aquí tienen la opción de realizar más de un turno de manera sucesiva, esto quiere decir que pueden trabajar 3, 6, 9 o 12 horas diarias. Esto les permite gestionar el tiempo de manera más flexible a quienes estudian, realizan tareas de cuidado o tienen otros trabajos.

En relación con los uniformes y/o elementos de trabajo, las y los trabajadores refieren diversas situaciones respecto a la entrega de las camperas y/o chalecos y las mochilas o “cajas” donde llevan los pedidos. Algunos/as han señalado que se los otorga la empresa sin descontárselos de los ingresos, otros refieren a que es una inversión que tuvieron que realizar al aceptar los términos de la plataforma. Quienes señalaron esto último, tuvieron que comprarle a la empresa esos elementos de trabajo con una tarjeta de crédito y por el valor de 50 mil pesos.

Respecto a la movilidad, son las y los trabajadores quienes se hacen cargo de los gastos que ésta involucra (combustible, mantenimiento, roturas). Algunas empresas, como Rappi, establecen que el reparto sólo puede realizarse en motos de determinada cilindrada, pero esta cláusula no siempre se cumple y algunas personas reparten en bicicletas. Otras plataformas son más flexibles en relación con la movilidad. En el caso de las motos, algunas empresas como Rappi y Pedidos Ya solicitan que el trabajador o la trabajadora contrate un seguro para el vehículo que utilizan. Pero ninguna contrata una Aseguradora de Riesgo de Trabajo (ART) para las y los repartidores. En caso de accidente y de que el trabajador no haya sufrido lesiones graves, se puede dar aviso a través de la aplicación y desde la empresa gestionan el envío de una ambulancia y de otro repartidor que pueda cumplimentar con ese envío interrumpido. Los gastos médicos por accidente corren por cuenta del trabajador o la trabajadora.

4) Las y los trabajadores facturan a las empresas a través del monotributo. Una vez a la semana, las empresas depositan los ingresos obtenidos por las y los repartidores en sus cajas de ahorro –abiertas en bancos específicamente señalados por cada plataforma. Los ingresos de cada repartidor o repartidora varían según los parámetros definidos por cada empresa y puede aumentar si el reparto se realiza en horarios picos (mediodía, noche) o en días de lluvia. En Rappi, el monto depende de la distancia recorrida por el repartidor independientemente del valor del producto; en el caso de Pedidos Ya, el trabajador obtiene un porcentaje del valor del producto que reparte. Nuestras y nuestros interlocutores han señalado que en un turno de tres horas

pueden obtener alrededor de 35 mil o 40 mil pesos. Además, hay objetivos por turno que, si se superan, permiten obtener algunos premios. En el caso de Rappi, la empresa les otorga activos financieros (CEDEARS - Certificados de Depósito Argentinos); en el caso de Pedidos Ya, las y los repartidores que superen una determinada cantidad de pedidos por turno (más de 30 en un turno de tres horas) reciben un complemento de 4 mil pesos.

Independientemente de la forma a través de la cual se calcule el ingreso, las y los trabajadores coinciden en que es prácticamente imposible determinar si las empresas les están pagando efectivamente el monto que les corresponde. Esto último está estrechamente vinculado a la falta de regulación que existe en este nicho del mercado laboral.

En este trabajo, además, se da la particularidad de que las y los trabajadores pueden perder ingresos cuando un usuario-cliente no quiere pagar el pedido. Si esto ocurre, el trabajador o la trabajadora asumen el costo de ese pedido no entregado. Es por ello que la gran mayoría prefiere que el cliente pague vía transferencia o tarjeta de crédito/debito el pedido. Cuando se paga en efectivo, son las y los repartidores los que asumen el pago al local para luego cobrarlo cuando el pedido es entregado en el domicilio. Cuando el cliente por cualquier motivo no paga el pedido es el trabajador o la trabajadora la que debe gestionar con la empresa, muchas veces sin éxito, el reembolso.

En la aplicación PedidosYa (que concentra al mayor número de trabajadores/as a nivel nacional seguida por Rappi), los trabajadores y las trabajadoras entrevistados refieren que contratan a una empresa (Gestorando) para hacer la facturación mensual. Es la misma aplicación la que recomienda la contratación de ese servicio por un monto mensual fijo a cargo del repartidor o la repartidora.

5) Otra dimensión a considerar en este tipo de trabajo es la de la disciplina. Pese a la ficción de una “relación laboral sin jefes”, las empresas de plataforma se valen de numerosos mecanismos para ejercer el control sobre el trabajo de las y los repartidores. Uno de los más efectivos son las calificaciones. En algunas plataformas influyen sobre la reputación del repartidor tanto las calificaciones de los usuarios-clientes que reciben el producto, como las de los negocios que hacen las entregas. Las calificaciones negativas tienen incidencia en la restricción de las asignaciones de pedidos, en la suspensión de la cuenta y en el monto de los ingresos que percibe cada trabajador o trabajadora por turno. Las calificaciones negativas se producen por no cumplir con tiempos de entrega, por la falta de disponibilidad para trabajar en horarios picos y en “días especiales” (en referencia al horario nocturno los fines de semana y feriados), por entregar la comida fría, por no respetar el recorrido geolocalizado por la app, entre otros.

6) Por último, respecto a las valoraciones que las y los trabajadores realizan sobre el reparto, una de las cuestiones que se pondera, sobre todo por las personas más jóvenes, es cierto manejo del tiempo (aunque siempre reconociendo las tensiones que esta dimensión supone en un trabajo cuya “buena calificación” por parte de los usuarios-clientes y de la empresa radica en hacerlo bien y rápido). En las respuestas a la pregunta sobre la valoración del trabajo de reparto aparece de manera recurrente la referencia al manejo del tiempo propio: “tengo mis tiempos”; “yo me sostengo y hago lo

que quiero cuando quiero”; “puedo elegir la cantidad de horas de trabajo y tener más tiempo”; “vos organizás tu tiempo”; “lo que más me gusta es la independencia de horario que me deja, me deja elegir mis tiempos”. De modo que la principal valoración positiva del trabajo radica en la flexibilidad horaria y en la premisa de una “relación laboral sin jefes” asentada en la voluntad y responsabilidad individual.

La información recabada muestra que, más allá de la cantidad de tiempo que una persona lleve trabajando como “delivery”, es un trabajo que se piensa como un temporario y transitorio. Cuando se les hace la pregunta sobre el futuro, es decir, cómo se ven dentro de 10 o 15 años, el ser repartidor o repartidora no figura en el horizonte laboral. Según lo planteado en las entrevistas, esto se debe principalmente al desgaste físico que supone el trabajo (cuando se trabaja con bicicleta se destaca que ese desgaste es mayor) y el estrés que implica tanto el trato con los usuarios-clientes durante toda la jornada laboral como el riesgo que conlleva que el “lugar de trabajo” sea la calle (por la inseguridad, el tránsito, las inclemencias del tiempo).

Entrevistas a educadores y formadores a través de plataformas

La aproximación cualitativa realizadas hasta ahora nos permite caracterizar algunas opciones existentes en la oferta de servicios educativos mediados por plataformas. Desde empresas transnacionales -principalmente focalizadas en educación en tecnologías- que ofrecen cursos a empresas o gobiernos, hasta las universidades nacionales públicas de Argentina que ofrecen cursados enteramente a distancia en el marco de carreras de grado.

Como veremos presentan diferencias entre ellas. De todos modos, esa variación es compatible con procesos similares de precarización y descalificación de los servicios educativos y principalmente con la erosión de la figura del/ de la “docente universitario/a”.

En un extremo ubicamos las condiciones de trabajo, modalidades de control y vigilancia y tipo de oferta de servicios educativos producida por empresas como Crack the Code. Sus servicios educativos alcanzan a toda Latinoamérica y tienen convenios con gobiernos para ofertar formación tecnológica a niños/as y adolescentes en el marco de la educación formal de los países. Para ello contratan a personas con las competencias requeridas.

¿Cómo se trabaja para este tipo de empresas de servicios educativos?

Como trabajador independiente, mediante Monotributo. La empresa fija un valor de la hora y determina cuántas horas insume cada curso que tendrá a cargo la persona contratada. Se trata de pagos por trabajo neto. No se contempla el trabajo “docente” no áulico. El valor de la hora al momento de la entrevista era entre 6000 y 7000 pesos.

“Ahora Crack The Code empieza a pagar 8 mil la hora, pero aún así sigue siendo muy poco para todo el trabajo, para toda la inversión que he hecho”.

La empresa también fija el valor de otra función docente: la construcción de los programas de enseñanza.

- ¿A vos te pagan por hora y ellos eh definen cuántas horas, por ejemplo, insume el diseño un programa?

- “Claro, ellos te pasan y no hay, o sea, eso sí no hay manera de cuestionarlo”.

El equipamiento utilizado para cumplir con las tareas docentes (áulicas y no áulicas) está a cargo exclusivamente de la persona contratada. En este tipo de servicios educativos orientados a la formación en tecnologías, programación e informática es necesaria una inversión en equipamiento que puede ser muy costosa. También requiere la constante actualización de software y en la propia formación de la persona contratada:

“...el equipamiento, pero sí he tenido que invertir millones en esto... El CPU que lo hice hacer a medida por todos los programas que tengo que utilizar porque eso también como una cosa, no es no nos quedamos simplemente con educación, sino que cada vez los programas pesan más y requieren... me ha salido como 2 millones y medio el CPU”.

A su vez, el tipo de tareas que realizarán requiere de capacitaciones ofrecidas por la propia empresa. Esas horas dedicadas a capacitarse no son pagadas y son “muchísimas” según los entrevistados. Es tiempo del trabajador que no tiene costo para la empresa. Es tiempo del trabajador que no puede destinarse a otras actividades (entre ellas buscar trabajo) u ocupaciones (emprendimientos propios en servicios educativos o en otro tipo de servicios).

Estas capacitaciones son imprescindibles dado el nivel de estandarización y de supervisión automatizada del servicio educativo ofrecido por este tipo de empresas:

“... hay una estructura, siempre son de 3 partes todas las clases, una inicial, una principal y una de cierre. Y vos tenés que cumplimentar todos los puntos de cada una”.

“Tengo que dejar en claro el objetivo de la clase, tengo que, si el contexto de la clase o la temática es media confusa, tengo que ubicarlos dentro de este contexto. Tengo que ser respetuoso con el tiempo. No sé, no me puedo pasar, pero ni 5 minutos, ni tampoco yo puedo entrar ni 5 minutos tarde porque el robot esto que te digo, ya me pone como que llego tarde y después me termina afectando en lo que me pagan”.

“... en la parte de del desarrollo hay mucho foco en la comunicación y en la parte del cierre hay una fuerte impronta en qué hacer en un cierre de clase y lo más difícil en la parte del principal es que tiene que ser un crecimiento orgánico de la clase, o sea, yo no puedo andar boyando entre temas, sino que el tema tiene que ir construyendo al anterior y después así con la clase siguiente. Entonces, hay también un desafío que yo no controlo, que es cómo han hecho el programa...”.

“ La parte del cierre, por decirte, hay que hacer este cierre de la clase, hay que declarar las expectativas de la clase que viene, hay que consultar las dudass..”

“... nos ponen en una pantalla gigante y están los alumnos presenciales. Entonces, ya es otro desafío adicional, ya no estamos todos en una videollamada”.

A pesar de la alta estandarización y de las instancias de capacitación obligatoria, el hecho de brindar un servicio educativo a población de niños/as o adolescentes es

percibido como riesgoso por el trabajador. Trabajar con esta población en particular puede hacer que su desempeño no sea el óptimo y, consecuentemente, sus ingresos sean menores a los previstos en función de las horas dedicadas:

“estoy enseñando a adolescentes y es como todo un desafío por la atención y bueno y ahora me incorporaron nuevos desafíos en cuanto ya no solamente esa rúbrica, sino a la rúbrica que refiere a la atención de la clase. Por ejemplo, cada 15 minutos tengo que cambiar la dinámica, el tono, incorporar otra cuestión de herramientas que surgieren.

Porque la atención es tan difusa de estas nuevas generaciones que yo tengo que buscar mantenerlo. Eso sí le digo que es como bastante presión y sobre todo que ahí no hay una correlación con lo que me pagan.

La estandarización se extiende a las instancias de evaluación de las producciones de los estudiantes. La empresa estipula el tiempo que insume dicha evaluación y en función de ese tiempo calcula cuántas evaluaciones se hacen por cada hora de trabajo.

“Inclusive ahora lo que nos han dicho es que nosotros tenemos 8 minutos para corregir cada proyecto de los alumnos porque es el tiempo, la mediana que ha surgido de todas las investigaciones a lo largo de los años. Entonces, ellos te pagan para corregir trabajos por hora, entendiendo que cada uno te tardas 8 minutos” .

“¿Qué pasa si tardo 9 minutos con uno? Eh, ya voy a empezar a trabajar un minuto más, dos, tres y se va sumando por fuera que no me pagan, por ejemplo, ¿no?”.

Este tipo de empresas se adapta localmente. Las condiciones de trabajo no son las mismas en función del país de residencia de la persona contratada para brindar los servicios educativos:

“Lo que se han incorporado en Colombia es que las personas que trabajan freelancer en servicios educativos les obligan a pagar todo lo referido a seguro social para los residentes. Cosa que acá no. Por ejemplo, acá es a la buena de Dios”.

Ante esta organización del trabajo aparece un control y una vigilancia también estandarizada y con altos niveles de automatización. La persona contratada desempeña su labor en una situación que queda totalmente registrada (posibilitando evaluaciones a posteriori) y que, en simultáneo, está siendo monitoreada por otras personas y por robots. Se conoce este nivel de control y supervisión, pero se desconocen los indicadores de la interacción que son susceptibles de una alerta o una intervención durante la misma clase.

[el control, la supervisión] “Es como más estructurado y sí tiene como más una un enfoque un poco al miedo porque son muy exigentes en la rúbrica. Ellos incorporan muchas herramientas de inteligencia artificial”.

[mediante herramientas de inteligencia artificial] “detectan palabras o un tono particular del alumno con el profesor, ahí se genera una alerta automática para que alguien del equipo de supervisión entre a la clase. Entonces entra así como si nada y de por sí toda esa dinámica es como es muy controlado”.

- Cuáles son los tonos o cuáles son las palabras o cuáles son los procesos de interacción que pueden eh indicar una alerta. ¿Vos desconoces ese criterio?

- “Lo desconozco. Claro, si ellos no nos dicen y para eso tuvimos que pasar con mucha capacitación interna, que ahora hay más capacitación de la capacitación. Eh, ellos sí tienen como una rúbrica en general que si no la complementas ahí sí ya eh entras dentro de estas calificaciones para mejorar. Y eso todas las clases se evalúan, no solamente por el robot este, sino por el equipo de supervisión y después la lo de los alumnos”.

Otras empresas que también se dedican a brindar servicios educativos en TICs, programación y áreas afines brindan condiciones menos estandarizadas y, complementariamente, ejercen menor control sobre el desempeño de las personas contratadas.

Algunas desventajas visualizadas por los entrevistados refieren a que suelen aumentar el número de estudiantes por curso, afectando la relación docente-estudiantes.

[En WIRE que contrató personas para dictar cursos encargados por IBM] “... por ahí con IBM se complica porque es más masivo. Estamos hablando de que, por ejemplo, el año pasado le di yo solamente eh y éramos como seis profes, 300 alumnos. Somos 2 profes, que uno vendría a ser el titular y el otro el suplente. Y el suplente se dedica a los chats, a las herramientas estas complementarias que cada espacio virtual tiene. Y después la otra tercera persona es una psicóloga que está más en la parte abocada administrativa y en este acompañamiento a los alumnos, no a los profes, a los alumnos en realidad”.

En términos de ingresos no hay diferencia con las empresas más “eixgentes”:

“... voy dimensionar de que estoy creando un programa de estudio para IBM, estoy cobrando 6000 pesos a la hora”.

Los sistemas de control en estos casos son percibidos como “informales” y están a cargo de otras personas, no están automatizados. Es un proceso más humano con posibilidades de “hablar” entre las partes. El registro de las clases posibilita la evaluación a posteriori (auditorías adicionales y valoración de una psicóloga) que es puesta en relación con instancias de encuestas respondidas por estudiantes. Con estos instrumentos se produce la valoración del 1 al 5 de cada persona contratada. Según un entrevistado es conocido el criterio de valoración:

“Evalúan tiempo, eh, calidad, eh cuánto perciben que sabe el profesor, cuán predispuesto estuvo a resolver las consultas, eso sería como lo más importante”.

A estas instancias se agrega un tercer dispositivo evaluativo de carácter colectivo. En esta empresa, esa instancia colectiva de evaluación y mejora del servicio es pagada a las personas contratadas.

“... cada 15 días nos juntamos y vemos que hay para mejorar, qué fue bien para seguir cuidándolo de pronto, pero si no si ya es individual te hacen un feedback por correo electrónico... no es como un reto, sino más bien percibimos que esto puede ser mejorado... nos gustaría darte como una propuesta de cómo se puede desarrollar esto

y después para los próximos cursos o carreras te van complementando con otra persona que es fuerte en eso que para vos es un poco débil”.

“...sí, ese tiempo sí es pago, o sea, está dentro de las horas que que ellos cuentan. Por eso lo hacemos cada 15 días y por eso son tan cronometradas de una hora y es tan estructurada la temática”.

De acuerdo con los entrevistados en estas dos empresas “no piden roles que no corresponden” ni “tareas que no corresponden”. Es decir, las personas contratadas asumen el rol delimitado por la empresa y realiza las tareas específicas del rol. Y si la empresa considera que la persona es competente para realizar tareas correspondientes a otro rol le ofrece asumirlo de manera remunerada.

“Yo voy y alguien ya creó el plan de estudios. Siempre le modifico algo, pero por esto de que soy yo más de estos principios de que generar valor, siempre le modifico algo, no sé, me llevará media hora o una hora adicional antes de la clase, pero solamente dar la clase. Si ellos quieren que vos trabajes exclusivamente en generar una actualización o un programa nuevo, si te hacen como otro contrato y te pagan específicamente para eso, pero no dejan de ser el mismo monto: estamos hablando 6000 7000 pesos por hora”.

Una situación similar se pudo constatar en el caso de una universidad privada (Blas Pascal) para brindar servicios educativos en el marco de carreras de grado reconocidas por las autoridades nacionales.

En estas organizaciones privadas de la educación superior también hay roles diferenciados. Por ejemplo, entre Tutor y Profesor Contratado. Una persona contratada como Tutor puede ser valorada como alguien capaz de realizar una de las tareas propias del Profesor Contratado: elaborar o modificar un programa de enseñanza. Si ese fuera el caso, se ofrece este trabajo y se remunera por única vez, más allá de que dicho producto intelectual pueda ser utilizado en más de una oportunidad.

“¿El armado del programa, todo eso no lo hacen ustedes?”

- “Por ahí sí lo que me han pedido este semestre es como que haga un cambio de contenidos, eh, que ves es zarpado eso también, ¿no? Pues te dicen: Bueno, si cambias un 25% del programa te pagan tanto, si cambias un 40% del programa te pagan tanto. Bueno, a vos por tu materia y por la actualización que tiene tu programa en la materia, tenés que cambiar un determinado porcentaje hasta un determinado porcentaje, ¿no? Te dicen, por ejemplo, hasta un 30%. Si vas eh puedes cambiar un 10, puedes cambiar un 20, puedes cambiar un 30, ya si quieres cambiar un 40, ¿no? Y dependiendo qué porcentaje de cambio hagas te pagan.

Eh, es algo insignificante. A mí me ofrecieron, creo que podía cambiar en mi materia, que era sociología para marketing hasta un 30%. Y cuando me dijeron que era agregar preguntas, cambiar contenido, subir bibliografía, elaborar clases teóricas por... yo no te quiero mentir, creo que eran algo así como, no sé, 60,000 pesos. Único pago”.

Este rol de tutor es similar en algunas tareas a los profesores asistentes o ayudantes de las universidades nacionales públicas. Y otras actividades corresponden a las categorías más altas de la docencia en la UNC: “Es parte del rol de tutor construir

las evaluaciones... en cada en cada turno de examen presentas un banco de preguntas". De todos modos, estos cargos de Tutores no cuentan con la relativa estabilidad de estas figuras, ni con el nivel de protección del trabajo en relación de dependencia (aportes jubilatorios, antigüedad, obra social, licencias, etc.). En palabras de uno de los entrevistados, un tutor en este tipo de institución privada:

"Si tenés mail, le contestas los mails. Si tienen alguna duda, digo, de carácter administrativo conceptual, bueno, vas respondiendo de la manera lo más inmediata posible. Eh, y también vas corrigiendo los parciales y los finales, ¿no? Digamos, esa sería, digamos, como la función del tutor. Vos te tenés puntual específicamente que conectar una vez a la semana así a una suerte de MEET, eh, un par de horas y bueno, y estará si se conecta alguien y te pregunta, joya, y si no, no pasa nada, digamos".

A todos los Tutores se les paga el mismo valor la hora de trabajo asignada:

"... a los tutores, digamos, les pagan prácticamente lo mismo. Sí, por ahí, digamos, lo que cambia es que eh vos después de una cantidad de tiempo X que no conozco bien, creo que son como 2 años o 3 años, podés eh pasar como a profe contratado y eso creo que implica, digamos, o impacta eh un poco más".

A diferencia de la UNC, este rol de Tutor se asume ante

"volúmenes muy muy chiquitos de alumnos. Si vos tenés, digamos, por encima de un determinado número de alumnos, a vos te pagan más, ¿no? Creo que era hasta, por ejemplo, si tenías hasta 35 alumnos, te te pagan, digamos, un monto y si superas cantidad de alumnos dentro del curso te pagan un poco más, ¿no? Porque se supone que vos tenés, digamos, más carga de trabajo".

En algunas unidades académicas de la UNC los servicios educativos mediados por tecnologías (ya sea en modalidad a distancia o semi-presencial) revisten características altamente precarizadas e implican una descalificación y desjerarquización de la figura docente. Encontramos muchas de las características de las otras organizaciones en el marco de una institución pública que cuenta con un Convenio Colectivo de Trabajo para la función docente.

La labor docente se realiza en el marco de asignaturas que corresponden a carreras de grado reconocidas por autoridades nacionales. A pesar del CCT se realizan bajo la figura de "contratos". Para acceder a dichos contratos no se implementan las instancias evaluativas contempladas en los Estatutos (concurso o selección de antecedentes). La persona contratada por los meses en los que se dicta la asignatura cumple funciones de diversas categorías (Titular, Asistente). Recibe la misma remuneración con independencia de la cantidad de estudiantes matriculados. Es decir, no se asume en la UNC lo que sí se asume en algunas empresas dedicadas a servicios educativos/formativos o en universidades privadas: a mayor cantidad de estudiantes, mayor carga laboral. A su vez, es menor el nivel de control y vigilancia de las múltiples tareas y se evidencia mayor flexibilidad en la organización del dictado de la asignatura (no hay estandarización). El equipamiento para realizar las funciones docentes está a cargo de la persona contratada.

"... y después en la UNC también, digamos, logré hacer como un mix, por lo menos el primer semestre en antropología 1 y 2, ...eh un mix entre lo presencial y lo

virtual y ahora este segundo semestre ya lo que sería antropología 2, digamos, plenamente virtual”.

“esos trabajos que me demandan mucho tiempo, ¿no? Teóricos, el cargo de práctico, tomar los parciales, dar los teóricos, eh bueno, responder las cuestiones o las dudas de carácter conceptual o administrativos que se puedan llegar a presentar en los foros de las aulas virtuales, en los mails, es... los foros, más las horas de de la de los encuentros, digamos, sincrónicos o presenciales teóricos, más los prácticos, más corregir los prácticos. Entonces, e empezas, digamos, como eh y por lo menos yo lo que veo, digamos, en mi materia, digamos, pierde pierde calidad, ¿no?

“... empiezas a hacer clases teóricas, te lleva muchísimo tiempo a hacer clases teóricas escritas, pero decir, bueno, los encuentros no vamos a tener semanales, sino lo vamos a tener cada 15 días. Los encuentros sincrónicos también están a disposición las clases teóricas. Los parciales los tomas por multiplica opción, que también es un trabajo el banco de pregunta y que se historia porque no llegas a corregir 450 parciales con cuatro trabajos e a desarrollar”.

“hay un equipo de educación a distancia, así se llama, eh en donde digamos te asesoran con respecto digamos algunas cuestiones que tienen que ver con el formato del aula, que es que es el Moodle y qué sé yo, te sugieren, ¿no? Son más que todo sugerencias de cómo presentar los contenidos, cómo organizar los que están buenos. La verdad que a mí por lo menos me han servido bastante como para organizar un poco los contenidos de la materia y también eh hay digamos como una especie de corrector, ¿no?”.

Más allá de estas variaciones, lo constante es la precarización laboral de quienes cuentan con altos niveles de calificación y entrenamiento. En el sector privado se observa una mayor fragmentación, estandarización y control de los desempeños. En el sector público, la precarización implica integrar funciones de diferentes categorías docentes en un solo rol y ofrecer remuneraciones por fuera de convenio: “Yo hoy hoy por hoy, digamos, no no estoy seguro de saberlo, pero eh serán, qué sé yo, no sé, eh por materia 200,000 pesos, una cosa así, ¿no?”. A su vez, el proceso administrativo de contratación puede demorarse afectando la regularidad de los ingresos de estas personas contratadas.

Dado estos bajos ingresos, quienes brindan servicios educativos se caracterizan por la pluri-actividad. O solo tienen ocupaciones en estas organizaciones, sino que también desarrollan emprendimientos propios tanto dentro de los servicios educativos como en otras ramas (por ej. venta de comida saludable, venta de productos de pastelería, servicios de jardinería) o tienen ocupaciones temporales en reparticiones públicas (contratos para servicios a municipios).

A su vez, informan que están endeudados y que logran sostener sus hogares gracias a aportes de su familia de origen (padres) o de su pareja (contrato estable a nivel provincial).

Conclusiones

La información recuperada de las encuestas

La información arrojada por los relevamientos realizados en Córdoba y La Plata nos permiten arribar a algunas conclusiones preliminares. A partir de los datos se pueden identificar algunos patrones convergentes y algunas divergencias respecto del trabajo en plataformas, la informalidad y las nuevas desigualdades en estas dos ciudades capitales de la Región centro, con estructuras demográficas intermedias.

Lo primero a señalar es que son dos grupos ocupacionales, quienes brindan servicios educativos o de formación en plataformas y quienes realizan tareas de reparto con plataformas que presentan marcadas diferencias, así como una fuerte segmentación a su interior. En una primera aproximación hemos encontrado en las muestras una mayor presencia de mujeres en lo que respecta al sector educativo y de hombre en el de reparto.

En ambas ocupaciones las plataformas operan como espacios de trabajo donde se evidencian formas de informalidad, aunque es desigual según el sector y segmento del que se trate, con una mayor exposición a la informalidad en el sector de quienes realizan tareas de reparto.

Un problema que refleja la precariedad de las condiciones laborales de son los bajos niveles de ingreso en un segmento importante de los repartidos, muchos de los cuales si quiera pueden cubrir los costos de una canasta básica total (340 mil pesos). Se observa para ambas jurisdicciones un promedio más alto de ingresos en los educadores, aunque también con diferencias por segmento. En ambas ocupaciones hay, además, una fuerte presencia de ingresos no laborales, que se vincula, creemos, con las redes de parentesco que permiten amortiguar la informalidad y precariedad laboral.

Creemos que la precariedad, informalidad y fragmentación se expresa también con claridad en los segmentos de trabajadoras y trabajadores para los que la plataforma no es su única fuente de sustento, y en los que el pluriempleo manifiesta la necesidad de diversificar las fuentes de ingreso.

En ambas jurisdicciones se puede ver una valoración de los trabajadores de ambas ocupaciones sobre la flexibilidad de horarios de trabajo, pero que tensiona con la inestabilidad, la ausencia de derechos laborales y la exposición a mecanismos de control y sanción unilaterales. Aparece como una autonomía en el marco de condiciones generales de precariedad impuestas por este tipo de trabajos en plataformas, en particular en el segmento de repartidores.

Otra información útil de ambos relevamientos es la exposición, más marcada en el segmento de repartidores, a condiciones laborales exigentes, que van desde situaciones de riesgo físico, inclemencias climáticas, trabajo en zonas inseguras, ausencia de días de descanso, etc. En el segmento de repartidores más del 90% de los repartidores se ven expuestos frecuentemente a este tipo de situaciones. En el caso de quienes brindan servicios educativos aparecen problemáticas como inestabilidad, falta de marcos regulatorios para las actividades específicas, falta de reconocimiento profesional sobre algunas de las tareas.

Si bien la precariedad salarial alcanza a la mayoría de los trabajadores

encuestados, en Córdoba los docentes de plataforma tienden a declarar ingresos levemente superiores y más expectativas de continuidad a largo plazo en comparación con sus pares platenses. Los repartidores, en ambas jurisdicciones, se caracterizan por bajo deseo de permanencia y mayor expectativa de movilidad ocupacional.

Algunas diferencias que encontramos en las jurisdicciones son, por ejemplo, una participación más alta de trabajadores migrantes en la jurisdicción de La Plata, pero dada las condiciones no uniformes de las estrategias de relevamiento y la falta de escala de las muestras no podemos concluir que reflejen una realidad de hecho. También en La Plata el número de trabajadores que sólo trabajan en la plataforma es un poco mayor que para el caso de Córdoba, aunque en ambas ciudades los trabajadores que sólo tienen la ocupación con la plataforma son la mayoría de quienes realizan tareas de reparto. También en la plata la informalidad es mayor en el segmento de repartidores.

Otra diferencia que encontramos, y que también debe ser analizada con cautela es que el segmento educativo encuentra en Córdoba a educadores con un perfil más profesionalizado, en términos de mayor trayecto educativo y mayor participación de los empleos formales como ocupación complementaria. En La Plata, la muestra nos indica una mayor heterogeneidad de los perfiles educativos y laborales, lo que, como decíamos, puede estar asociado a las estrategias y mecanismos desplegados a la hora de relevar a los educadores.

Respecto de las demandas, existen algunos núcleos comunes, pero conviene comparar por grupo ocupacional y jurisdicción. En el caso de los repartidores que tienen una única ocupación en ambas jurisdicciones aparece como importante contra con una cobertura contra riesgo y robos y la posibilidad de contar con seguro de salud. Tiene más peso en Córdoba la necesidad de contar con licencias por enfermedad, accidentes o gestación. En el segmento de quienes realizan tareas educativas o de formación en plataformas hay también algunas similitudes tanto en Córdoba como en La Plata la mayoría de los educadores ve como importante que las plataformas asuman los costos del trabajo en la plataforma y la actualización de tarifas.

En conclusión, se puede señalar que los datos indicarían algunas tendencias vinculadas al trabajo en plataformas, que expresan nuevas formas de informalidad y flexibilización laboral (ausencia de regulación y derechos laborales). También se puede destacar la importancia de las redes familiares en relación a los ingresos totales de los hogares que forman parte de los ingresos regulares de los trabajadores. Existe algunas características que se pueden identificar como de precariedad estructural, sobre todo en los segmentos más precarizados, pero también marcadas diferencias entre los segmentos mayoritarios de cada tipo de ocupación. También matices a considerar por jurisdicción que probablemente dependan de algunas variables que juegan en los contextos locales y sus mercados de trabajo. Esto es importante a la hora de pensar la política pública, la necesidad de pensar estrategias diferenciadas con enfoque territorial, al tiempo que atacar los problemas comunes de las y los trabajadores de plataforma.

La información obtenida mediante el trabajo de campo cualitativo, recogida a partir de entrevistas en ambas ciudades, refuerza y complejiza el panorama trazado en el análisis de los datos ofrecidos por las encuestas. Así, podemos observar que el acceso al trabajo en plataformas de reparto se caracteriza por la baja presencia de barreras de ingreso: alcanza con un dispositivo móvil, un medio de locomoción y, en la mayoría de los casos, la inscripción como monotributista. A pesar de ello, esta menor dificultad de entrada se da junto a un esquema de alta inestabilidad y precariedad aboral, incertidumbre respecto de los marcos normativos y las condiciones de trabajo, lo que favorece una alta rotación de trabajadores en las diferentes plataformas de reparto. Se puede observar que la percepción de las y los repartidores es que las plataformas se han consolidado como un espacio de refugio ante la crisis económica, que atrae tanto a trabajadores de larga data como a ingresantes nuevos que procuran ingresos rápidos y flexibles.

Estas entrevistas nos permiten visualizar que en ambas ciudades se observa una heterogeneidad de trayectorias y perfiles entre quienes realizan tareas de reparto con plataformas. La investigación cualitativa muestra, sobre todo en el caso de La Plata, una presencia relevante de migrantes, para quienes el trabajo en plataformas es una oportunidad de inserción mientras regularizan su situación en el país.

También se destaca, sobre todo en los últimos años, el ingreso de mujeres que, en un contexto de creciente inseguridad y necesidad de ingresos, tienden a desempeñarse en horarios diurnos y en zonas específicas. Las entrevistas revelan que la informalidad laboral no es solo una característica coyuntural de estos trabajadores, sino que también forma parte de sus historias familiares y trayectorias previas, lo que refuerza la idea de un mercado de trabajo segmentado y frágil.

Se puede señalar a partir de las entrevistas que, tanto para repartidores como para educadores mediadores de TICs, la relación con la tecnología es, en general, autodidacta y apoyada en redes de pares. También se puede decir que, si bien existen algunos requisitos administrativos formales como la exigencia de monotributo o la facturación, las condiciones reales de trabajo se caracterizan por la ausencia de vínculos laborales estables, y la delegación de costos y riesgos en los trabajadores. En el caso específico de los repartidores esto implica desde la inversión en las herramientas de trabajo y movilidad, como tener que trabajar en situaciones de riesgo sea por condiciones climáticas adversas, inseguridad o la exposición a accidentes, sin cobertura de seguros o ART. En el caso de la docencia mediada por plataformas aparece la fragmentación de tareas, la estandarización de procedimientos y un fuerte control tecnológico, especialmente en empresas transnacionales.

En ambos grupos ocupacionales los y las trabajadoras perciben las modalidades de control y de disciplinamiento laboral como invasivas y automatizadas, lo que en la bibliografía aparece como mecanismos de control algorítmico. Estos mecanismos de control impactan directamente sobre los ingresos y la cantidad y continuidad del trabajo, generando en quienes trabajan con y en plataformas una sensación de vigilancia permanente. Por otra parte, se observa que tanto quienes realizan tareas de reparto como quienes brindan servicios educativos a través de plataformas coinciden en que la flexibilidad horaria es una dimensión positiva de estas formas de empleo, aunque están tensionadas por la incertidumbre económica, la falta de mecanismos de

negociación colectiva y las dificultades para planificar a mediano o largo plazo. Así, la pluriactividad, la dependencia de redes familiares aparecen como estrategias centrales para la supervivencia en contextos de precariedad en las fuentes de ingresos.

Finalmente, las entrevistas nos permiten sostener que, tanto en Córdoba como en La Plata, el trabajo en plataformas es visto mayoritariamente como una opción transitoria y no deseada a largo plazo, particularmente en el segmento de repartidores. Si bien ofrece una vía de escape frente a la falta de alternativas y la crisis, las perspectivas de futuro son limitadas: pocos se imaginan desempeñando estas tareas dentro de una década. En el caso de quienes brindan servicios educativos o de formación a través de plataformas, la precarización afecta incluso a quienes cuentan con altos niveles de formación, tanto en el sector privado como en el público, lo que se traduce en una constante búsqueda de mejores condiciones, complementación de ingresos y, en algunos casos, el endeudamiento. Consideramos que análisis cualitativo profundiza la mirada sobre la informalidad y la fragmentación laboral, y reafirma lo que ya señalamos acerca de la necesidad de implementar políticas diferenciadas y una mejor regulación del trabajo en plataformas.



Observatorio Social y Cultural para el Desarrollo Sostenible



Universidad
Nacional
de Córdoba



ciencia
y tecnología