

Lavlaboratorio

REVISTA DE ESTUDIOS SOBRE CAMBIO ESTRUCTURAL Y DESIGUALDAD SOCIAL

Nº33 2 | Desigualdades digitales y economía de plataformas: nuevos desafíos laborales y de políticas públicas/ ISSN: 1852-4435



Agustina Súnico

Andrea Delfino

Asiya Islam

Cora Arias

Damián Mux

Denise Kasparian

Esteban Cuatrin Sperati

Fernando Tavares Júnior

Gabriela Benza

Giuseppe Messina

Jésica Pla

José Pozzer

Julia Cófreces

Julieta Grasas

Julieta Haidar

Julieta Theiler

Leonardo Pedroza

Lucía Bachoer

Luciana Maccarini

Luiz Flávio Neubert

Mariano Gimenez

Nicolás Diana Menéndez

Pablo Dalle

Paulina Claussen

Paz Bidauri

Santiago Poy

Silvana Galeano Alfonso

Veronica Maceira

Verónica Millenaar



INSTITUTO DE INVESTIGACIONES

IIGG | **GINO**
GERMANI

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES - UNIVERSIDAD DE BUENOS AIRES

SUMARIO

3 Laboratorio Nº 33.2: introducción
Jésica Lorena Pla - Santiago Poy

DOSSIER

9 Precarización y trayectorias laborales itinerantes de trabajadoras/es de plataformas de reparto en la ciudad de buenos aires (2020-2022)

Julieta Haidar – Cora Arias - Nicolás Diana Menéndez

36 Las transformaciones en la conflictividad laboral protagonizada por trabajadores de plataformas de reparto en la post-pandemia. El caso de las ciudades de Rosario y Santa Fe

Andrea Delfino – Esteban Andres Cuatrin Sperati – Julieta Theiler – Paulina Claussen

58 La inserción laboral de mujeres jóvenes en el sector IT: entre las oportunidades y la acumulación de desventajas

Verónica Mileneaar – Jose Antonio Pozzer – Lucía Belén Maccarini

80 La inclusión sociolaboral de trabajadoras de sectores populares en plataformas de trabajo doméstico corporativas y cooperativas

Denise Kasparian – Agustina Súnico – Julieta Grasas – Julia Cófreces

103 Ser tu propia Jefa en las plataformas digitales. Sobre las brechas de ingreso por género en el trabajo de reparto en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Lucía Bachoer

130 El servicio de cadetería y reparto en Santiago del Estero: situación sociolaboral durante el ASPO y el DISPO

Mariano Gimenez

ARTÍCULOS

150 Un análisis de clase a partir de los saberes para el trabajo.

Maria de la Paz Bidauri – Victoria Biscotti

150 Territorios, desigualdades e efectos da COVID19 no Brasil

Fernando Tavares Júnior – Leonardo Henrique Pedroza – Luiz Flavio Neubert

189 Análisis del comercio minorista en Córdoba capital en la pospandemia. El caso del sector franquicias.

Damian Mux

COMUNICACIONES

214 A digital future of work pilot project in the framework of the comparative research program between LSSI (University of Leeds) and IIGG (University of Buenos Aires)

Asiya Islam – Silvana Galeano Alfonso

220 2º Diálogo entre libros sobre política social - ICO UNGS

Verónica Maceira – Giuseppe Messina.

246 Próximo dossier: Clases sociales y entramados de desigualdad en América Latina y el Caribe

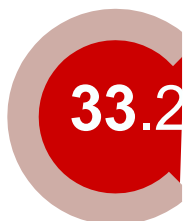
Paula Boniolo – Pablo Dalle – Rodolfo Elbert

Lavboratorio



33.1

Laboratorio 33.1: Introducción



Jésica Lorena Pla

jpla@sociales.uba.ar

Universidad de Buenos Aires. Facultad de Ciencias Sociales, Instituto de Investigaciones Gino Germani. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas. Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8775-2181>

Santiago Poy

santiago_poy@uca.edu.ar

Universidad Católica Argentina, Observatorio de la Deuda Social Argentina. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas. Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7807-9535>

En este número recuperamos un tema de actualidad y relevancia para pensar los mundos del trabajo y su futuro, de la mano del dossier “Desigualdades digitales y economía de plataformas: nuevos desafíos laborales y de políticas públicas.

Este número de Laboratorio nos encuentra ante un nuevo escenario sociopolítico, que confronta abiertamente con los principales fundamentos del régimen que emergió tras la crisis de 2001 (y también nuestra revista). Como científicos sociales no podemos estar alejados de esta realidad, ni dejar de leer los artículos de este número a la luz de los acontecimientos que estamos atravesando. Cerrada la revista y revisando sus artículos, encontramos una vez más que las autoras y los autores nos ofrecen claves centrales para pensar el devenir de nuestras sociedades.

En primer lugar, Julieta Haidar, Cora Arias y Nicolás Diana Menéndez nos invitan a explorar el mundo de las trabajadoras y los trabajadores de plataforma, a partir de los resultados de la aplicación de una encuesta, de tipo panel, realizada a personas que trabajaban bajo esta modalidad durante el periodo de aislamiento social y preventivo en el año 2020. El principal aporte, a partir del ingenioso uso de una encuesta tipo panel, es poder contar con datos empíricos que permiten avalar la hipótesis de que la inserción laboral en las plataformas de reparto responde, en términos generales, al concepto de “inserciones laborales endeblas”, caracterizado por trayectorias no lineales, inestables y fuertemente precarizadas. Señalan las autoras y autores que al mismo tiempo, estos procesos de precarización en el plano del mercado de trabajo se articulan con una dimensión “cultural-epistemológica” de la precariedad, que se caracteriza por la infra o subvaloración del trabajo registrado como un ethos, marco u horizonte de referencia para estas/os trabajadoras/es de plataformas, tema que adquiere una relevancia central en el contexto político social que se atraviesa en Argentina pero

también en toda latinoamerica.

En segundo lugar, Andre Delfino, Esteban Cuatrin, Julieta Theiler, y Paulina Claussen, en su artículo “Las transformaciones en la conflictividad laboral protagonizada por trabajadores de plataformas de reparto en la post-pandemia. El caso de las ciudades de Rosario y Santa Fe”, abordan, en concordancia con la dimensión cultural expresada e el artículo anterior, las diferentes formas de resistencia por parte de los trabajadores que han surgido en el ámbito del trabajo de plataforma, analizando para las ciudades de Santa Fe y Rosario las acciones de conflictividad durante el periodo de ASPO. Una conclusión de relevante interés es que el tipo de problemas o conflictos que impulsan las acciones de este tipo de trabajadoras y trabajadores hace que no necesariamente las empresas se constituyan en “antagonistas”, sino que en algunos casos el que es puesto en disputa es el Estado, tal como el caso de las acciones para reclamar seguridad/inseguridad. Asimismo, se advierte un fuerte rechazo a la regularización de la actividad por considerar que esta situación conllevaría una disminución en sus y restringiría sus libertades y manifiestan oponerse al sindicalismo tradicional y/o a aquellas asociaciones de trabajadores impulsadas o promovidas desde los partidos de izquierda.

Observando ahora los perfiles de quienes se insertan en el mercado de trabajo en las ramas del software, en su artículo “La inserción laboral de mujeres jóvenes en el sector IT: entre las oportunidades y la acumulación de desventajas” Veronica Millenaar, Jose Pozzer y Lucia Maccarini analizan, a partir de un abordaje cualitativo, las experiencias de mujeres de sectores populares que se insertan en dicho sector. A pesar de dar cuenta de estos caminos “exitosos” en un grupo de mujeres, concluyen que las inserciones laborales del colectivo juvenil en el mercado de trabajo, se ven agravadas por las desigualdades de género que históricamente condicionan las inserciones de las mujeres jóvenes, en particular en el sector IT, altamente masculinizado, dando como resultado una fuerte desvalorización del trabajo hacia las mujeres que acceden al mismo.

A continuación, Denise Kasparian, Agustina Súnico, Julieta Grasas y Julia Cófreces, señalan, en el artículo “La inclusión sociolaboral de trabajadoras de sectores populares en plataformas de trabajo doméstico corporativas y cooperativas” retoman la perspectiva de género, señalando su importancia en el estudio de la economía de plataforma, y comparan el funcionamiento y los resultados de una plataforma de tipo corporativa con una de tipo cooperativa. Señalan que mientras la primera ofrece inclusión económica, oportunidades laborales con un mayor índice de formalización, la vía cooperativa constituye una opción para que las mujeres mejoren sus condiciones laborales y su nivel de vida mediante la participación económica y política.

También desde una perspectiva de género, Lucia Bachoer analiza las diferencias en las inserción y las condiciones laborales de personas que trabajan en el reparto bajo la modalidad de plataforma, en el año 2020, Buenos Aires. Su artículo, titulado “Ser tu propia jefa en las plataformas digitales. Sobre las brechas de ingreso por género en el trabajo de reparto en la ciudad autónoma de Buenos Aires” concluye que aunque las plataformas establezcan el ideal de que los trabajadores/as son sus propios jefes/as, se puede resaltar un importante nivel de dependencia de los trabajadores/as a la plataforma, visto tanto de forma *horaria*, por la cantidad de días y horas que prestan servicios y, además, porque suelen elegir siempre los mismos días y horarios para trabajar, como visto de forma *económica*, ya que la mayoría de los trabajadores tiene este trabajo como su principal fuente de ingresos, y esta dependencia económica es mayoritaria en las mujeres. Este resultado permite observar contradicciones entre la percepción de flexibilidad y libertad, señalado como una valoración sustantiva en varios artículos, y la fuerte dependencia de los ingresos de esta

actividad en el sector reparto. Finalmente, el dossier se cierra con el artículo de Mariano Gutierrez, “El servicio de cadetería y reparto en Santiago del Estero: situación sociolaboral durante el ASPO y DISPO”, que caracteriza a los trabajadores/as de cadetería y reparto en el conglomerado Santiago-La Banda. Señala que los mismos se caracterizan por su juventud, con escasa cantidad de extranjeros/as en este servicio, lo que se diferencia de lo que sucede con otras ciudades más grandes. Es un trabajo masculinizado, en general, su nivel educativo es variado, pero en su gran mayoría han finalizado los estudios secundarios y en cuanto a la modalidad de trabajo, lo hacen de tres maneras, de acuerdo a lo relevado. Por intermedio de una empresa de cadetería, y se les asignan tramites recibidos por llamados telefónicos al local; mediante plataformas digitales, en las cuales es un algoritmo el que indica los repartos a realizar; y de manera particular, a través del teléfono celular, recibiendo los pedidos directamente al WhatsApp o por las redes sociales, sin la intermediación de un tercero (ya sea una persona o una plataforma).

En la sección artículos generales, el primero de ellos es el de Maria Paz Bidauri y Victoria Biscotti. El artículo abordó las experiencias formativas de las distintas clases sociales indagando acerca de los saberes para el trabajo en sus trayectorias de vida, en particular haciendo eje sobre el aspecto educativo. Señala que los saberes para el trabajo implican un aprendizaje a lo largo de toda la vida y están vinculados con la clase social de pertenencia. Tal como desarrollamos, las trayectorias de clase en torno a los saberes se diferencian ya que, en el aprendizaje influyen diversas instituciones, teniendo un lugar destacado la educación formal como la escuela y la universidad, así como también no formales, la familia y el mercado de trabajo; a su vez los saberes pueden ser apropiados individual o colectivamente a partir de las relaciones entre clases; la familia, es otro actor destacado sobre todo los padres que señalan un mandato en torno a los saberes a ser capitalizados, frente a los cuales la persona puede seguirlos o romper con ellos; por último hemos destacado que algunos saberes implican un esfuerzo corporal mientras que otros son de carácter más intelectual.

En el siguiente artículo, Fernando Tavares Junior, Leonardo Henriques Pedrosa y Luiz Flávio Neubert la desigualdad socio espacial, poniendo particular énfasis en el efecto de la pandemia sobre estas aristas de la desigualdad, para el caso de Brasil, desde una revisión desde antecedentes.

El último de los artículos generales, de Damian Mux, analiza el caso del sector franquicias en la capital de la provincia de Córdoba, retomando la mirada de los Modelos Técnicos y de Gestión Empresarial (MTGE) (Chávez Molina, 2023), para pensar a las franquicias como soportes empresariales que están expandiéndose en el sector comercio en espacios urbanos. Señala que el comercio minorista “tradicional” presenta una frontera en retroceso ante el avance de las franquicias y de cierta modernización de la publicidad y la gestión del comercio en la “pos-pandemia”, que tiende a la asociación interempresarial y la valoración de los activos intangibles de las compañías. Sin embargo, sería un error total inspirar un contrapunto entre ambas modalidades de comercio minorista, coexistiendo ambos modelos, con éxitos dispares según los rubros, y con situaciones particulares en los que la hibridación y la adaptación a las condiciones económicas se impone.

Las comunicaciones del número son dos. La primera resume un proyecto sobre futuro del trabajo que se llevó adelante durante el año 2023 en el marco de una cooperación entre la Universidad de Leeds (Gran Bretaña) y la Universidad de Buenos Aires, y la segunda es la transcripción de una actividad realizada en mayo de 2023 en la cual convergimos

quienes conformamos el comité editorial de esta revista y colegas queridas y queridos de la Universidad Nacional de General Sarmiento.

Como dijimos al comienzo de esta introducción, este número de Lavboratorio nos encuentra ante un nuevo escenario sociopolítico, que confronta abiertamente con los principales fundamentos del régimen que emergió tras la crisis de 2001. Algunos de esos fundamentos fueron una renovada centralidad estatal para coordinar funcionamientos económicos relevantes y para garantizar niveles básicos de reproducción social luego de un proceso prolongado de ajuste estructural. Fueron parte de ese andamiaje los subsidios a servicios energéticos, de transporte, una orientación "mercado internista" de la política económica y una política laboral y social dirigida a reducir las formas abiertas más extremas de precariedad laboral y de la pobreza. En un régimen de economía periférica dependiente, esto fue posible por un contexto mundial favorable –que amplió el espacio fiscal– y que, al desaparecer, llevó a la crisis la fuente de financiamiento en la que se apoyaba ese modelo.

Fue sobre esta base que el régimen político logró superar la crisis de legitimidad del 2001 y recomponer la autoridad del Estado superando su mero papel de "gendarme". Tal había sido la orientación predominante de los años neoliberales. El orden predominante que emergió de la crisis de 2001 reorganizó la relación entre el Estado y la sociedad civil, imponiendo una recomposición, aunque fuera acotada, de las condiciones de vida de amplios grupos sociales. Esto supuso que problemas anteriormente considerados individuales –el desempleo, la pobreza, el trabajo no registrado– pasaran a ser tratados como problemas sociales, que debían recibir una respuesta institucional. Lógicamente, esta reestructuración del régimen de bienestar y la reorientación de la política social y laboral tuvo amplias consecuencias sobre el funcionamiento del mercado de trabajo, la estructura social y la matriz de la desigualdad, reseñados a lo largo de estas dos décadas, con sus claroscuros, avances, retrocesos, reformas y contrarreformas, en nuestra revista.

El contexto que se abre en 2023 es una confrontación abierta contra el orden prevaleciente. Como suele ocurrir en la historia política, el propio desarrollo de las tensiones preexistentes, observables de manera nítida en los artículos que componen este número, impuso este desenlace. De acuerdo con el nuevo diagnóstico que pugna por convertirse en hegemónico se nos informa que la actual crisis económica es el resultado de un exceso de estatismo, del ahogo de la iniciativa privada y de los desincentivos provocados por una asistencia social mal orientada. Se pone nuevamente en el centro el proyecto de vida "individual" y debe reprimirse cualquier tentativa de interferencia estatal sobre tal proyecto. La figura que emerge es la de un Estado "mínimo". Las medidas que se han impuesto en los días recientes –que sin dudas no se pueden evaluar en su totalidad– apuntan a una nueva etapa de ajuste y reforma estructural.

¿Qué podemos esperar en términos de los impactos sobre el mercado de trabajo, la estructura social, las condiciones de vida y la desigualdad? Nuestro país llega a esta crisis con más pobres que nunca desde mediados de los 2000, con una distribución funcional del ingreso regresiva para los asalariados, aunque con bajos niveles de desempleo abierto. La devaluación del peso, la liberación de tarifas de la energía, el levantamiento de controles de precios, entre otras medidas, tendrán en el corto plazo un efecto inflacionario que, seguramente, no podrá (ni se promulgará) ser compensado por incrementos salariales y, por lo tanto, se plasmará en deterioro del poder de compra y aumento de la pobreza. Asimismo, por su carácter recesivo, es de esperar en el corto y mediano plazo una fuerte caída del nivel de actividad, con repercusiones sobre el empleo y la cantidad de horas trabajadas.

Hacer conjeturas sobre un plazo mayor dependerá de la implementación de las distintas medidas anunciadas. Un programa de estabilización que mejore los ingresos por la reducción de la inflación puede ser positivo en términos de distribución del ingreso y pobreza. Sin embargo, si dicho programa tiene un sesgo contra sectores intensivos en fuerza de trabajo, no hay espacio para el optimismo, toda vez que la demanda laboral se verá resentida o sesgada hacia actividades intensivas en tecnología y altamente calificadas. En este sentido, la recomposición de los sectores integrados de clase trabajadora y de sectores medios, característica de los primeros años 2000, dará lugar a una reconfiguración regresiva sobre la estructura social. Desde nuestra revista seguiremos fortaleciendo un espacio de debate, de pensamiento crítico y riguroso, que congregue a quienes quieren debatir y pensar un mundo más justo, como lo hemos hecho las últimas décadas,

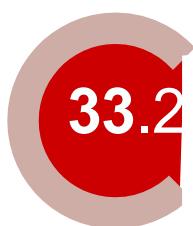
y haciendo caso omiso de las impugnaciones sobre la ciencia y técnica que se quiere imponer desde los discursos políticos culturales, defendiendo la Universidad pública y gratuita, y el desarrollo de las ciencias sociales al servicio de una nación y una región más igualitarias.

Jésica Lorena Pla y Santiago Poy

Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Diciembre 2023

DOSSIER

Precarización y trayectorias laborales itinerantes de trabajadoras/es de plataformas de reparto en la ciudad de buenos aires (2020-2022)¹



Julieta Haidar

julietahaidar@yahoo.com.ar

Centro de Innovación de los Trabajadores (CONICET/UMET)

ORCID: 0000-0002-6200-3587

Cora Arias

coracearias@gmail.com

Centro de Innovación de los Trabajadores (CONICET/UMET)

ORCID: 0000-0002-9707-3323

Nicolás Diana Menéndez

ndiana74@yahoo.com.ar

Centro de Innovación de los Trabajadores (CONICET/UMET)

ORCID: 0000-0001-9422-8871

RESUMEN

Existe consenso en la literatura en identificar al trabajo en las plataformas como precario, en tanto no responde a los atributos del empleo “típico”. El objetivo de este trabajo, en cambio, es analizar la precarización de las/os trabajadoras/es de plataformas en términos de proceso inscriptos en sus trayectorias laborales y en distintas dimensiones, una “económica-sociológica” y otra “cultural-epistemológica”.

Metodológicamente, analizamos el caso de las trayectorias laborales de las/los trabajadoras/es de plataformas de reparto en la Ciudad de Buenos Aires, Argentina, a partir de una encuesta panel. Aplicamos una primera encuesta a 401 repartidoras/es en julio de 2020, y una segunda, que fue respondida por 201 personas, en agosto de 2022.

La hipótesis de esta investigación es que, si bien el empleo en las plataformas puede considerarse un empleo precario (y, por tanto, también sus trabajadoras/os), en tanto es atípico (no registrado, sin derechos laborales), en un sentido más amplio y procesual, ese empleo

¹ Queremos agradecer a Jélica Pla (IIGG-UBA/CONICET), Julieta Longo (IDIHCS/CONICET), Mariana Fernández Massi (IDIHCS/CONICET) y Bárbara Perrot (OIT Argentina) por los comentarios recibidos en presentaciones preliminares de este trabajo. También a Cecilia Senén González (IIGG-UBA/CONICET), directora del PIDAE-UBA que financió la encuesta 2020 y cofinanció la encuesta 2022, y a Lucía Bacheoer (IIGG-UBA) quien participó en la construcción de las encuestas y su análisis posterior. Agradecemos también los comentarios de las dos personas que evaluaron anónimamente este artículo y que contribuyeron a mejorar su contenido y estilo.

constituye un momento en trayectorias laborales itinerantes. Considerando una dimensión “económica-sociológica” de la precariedad, esto es, vinculada con el mercado de trabajo, estas/os trabajadoras/es atraviesan procesos de precarización caracterizados por las inserciones endebles, transitan por distintas condiciones laborales (como asalariados registrados, no registrados, cuentapropistas), en distintos momentos y sectores de actividad. Además, estos procesos se articulan con una dimensión “cultural-epistemológica” de la precariedad, que se caracteriza por la infra o subvaloración del trabajo registrado como un *ethos*, marco u horizonte de sentido para las/os trabajadoras/es de plataformas.

Palabras claves: Precariedad, Trayectorias laborales, Inserciones endebles, Subjetividades, Trabajo de plataformas

PREARIOUSNESS AND ITINERANT WORK TRAJECTORIES OF DELIVERY WORKERS IN THE CITY OF BUENOS AIRES (2020-2022)

Abstract

There is consensus in the literature in identifying the platform work as precarious, taking into account that it has not the characteristics of “typical” employment. The objective of this work, however, is to analyse the precariousness of platform workers in terms of processes inscribed in their work trajectories and in different dimensions, one “economic-sociological” and the other “cultural-epistemological”.

Methodologically, we analyse the case of the trajectories of work of delivery platform workers in the City of Buenos Aires, Argentina, through a panel survey. We applied a first survey to 401 distributors in July 2020, and a second, which was answered by 201 persons, in August 2022.

The research hypothesis is that, although employment on platforms can be considered precarious employment (and, therefore, its workers), as it is atypical (not registered, without labour rights), in a broader and procedural sense, this employment is a moment in itinerant work trajectories. Considering an “economic-sociological” dimension of precariousness, that is, related with the labour market, these workers suffer processes of precariousness characterised by weak insertions, they go through different working conditions (as registered employees, non-registered, self-employed), at different times and sectors of activity. Furthermore, these processes are articulated with a “cultural-epistemological” dimension of precariousness, associated with subjectivities, which is characterised by the undervaluation of registered work as an *ethos*, framework or horizon of meaning for platform workers.

Key words: precariousness, work trajectories, weak insertions, subjectivities, platform work

PREARIEDADE E TRAJETÓRICAS DE TRABALHO ITINERANTE DE TRABALHADORES DE PLATAFORMAS DE ENTREGA NA CIDADE DE BUENOS AIRES (2020-2022)

Resumo

Há consenso na literatura em identificar o trabalho em plataformas como precário, por não responder aos atributos do emprego “típico”. O objetivo deste trabalho, no entanto, é analisar a precariedade dos trabalhadores de plataformas em termos de processos inscritos nas suas trajetórias de trabalho e em diferentes dimensões, uma “económica-sociológica” e outra

“cultural-epistemológica”.

Metodologicamente, analizamos o caso das trajetórias de trabalho dos trabalhadores de plataformas de entrega na cidade de Buenos Aires, Argentina, a partir de uma pesquisa de painel. Aplicamos uma primeira pesquisa com 401 entregadores em julho de 2020, e uma segunda, que foi respondida por 201 pessoas, em agosto de 2022.

A hipótese desta pesquisa é que, embora o emprego em plataformas possa ser considerado emprego precário (e, portanto, seus trabalhadores também), por ser atípico (não registrado, sem direitos trabalhistas), de forma mais ampla e processual, esse emprego constitui um momento em trajetórias de trabalho itinerantes. Considerando uma dimensão “económica-sociológica” da precariedade, ou seja, ligada ao mercado de trabalho, estes trabalhadores passam por processos de precariedade caracterizados por inserções frágeis, passam por diferentes condições de trabalho (como empregados inscritos, não inscritos, autônomos), em diferentes momentos e setores de atividade. Além disso, estes processos articulam-se com uma dimensão “cultural-epistemológica” de precariedade, que se caracteriza pela subvalorização do trabalho registrado como *ethos* ou horizonte de significado para os trabalhadores das plataformas.

Palabras clave: Precariedade, trajetórias de trabalho, inserções frágeis, subjetividades, trabalho em plataforma

Recibido: 26 de septiembre de 2023.

Aceptado: 5 de noviembre de 2023.

Introducción

Uno de los fenómenos más analizados actualmente en el campo de los estudios del trabajo a nivel global es la emergencia y crecimiento de las plataformas digitales de trabajo, es decir, empresas que utilizan la tecnología digital para conectar a clientes que demandan un servicio con trabajadoras/es que lo realizan a cambio de una remuneración (como Uber, PedidosYa, Workana, entre muchas otras) (Haidar & Keune, 2021). Estas empresas proponen un modelo de negocios en el que se definen como meras intermediarias tecnológicas, sin vínculos laborales con quienes trabajan, a quienes consideran trabajadores independientes, negándoles, así, las protecciones y derechos del trabajo propios de un “empleo típico” o “decente”. Esta particularidad ha llevado a la Organización Internacional del Trabajo, gobiernos, sindicatos e investigadores a señalar que, dadas sus características actuales, el trabajo de plataformas es un trabajo precario.

Desde esta perspectiva, la condición precaria del empleo de plataformas se establece, centralmente, por la incertidumbre y la inseguridad en múltiples aspectos: la inestabilidad del empleo y los ingresos, la ausencia de coberturas frente a riesgos y contingencias, accidentes y enfermedades, tareas de cuidado, desconocimiento de la relación laboral y del derecho de sindicalización (Aloisi & De Stéfano, 2020, entre otros). Ahora bien, esta caracterización está permeada por una epistemología propia de Europa occidental, donde, tras el interludio que supuso los “30 gloriosos” del período de posguerra, el Estado de Bienestar y la relación laboral estándar se deterioraron. En ese marco, la ausencia de una serie de atributos del “empleo típico” se aplicó como criterio para identificar, por defecto, a las y los trabajadores “precarías/os”, delimitando dos universos claramente separados en el mercado de trabajo.

En esta investigación nos proponemos situar y analizar la condición “precaria” de las/os trabajadoras/es de plataformas desde la sociología del trabajo latinoamericana. Esta perspectiva, por un lado, no considera a la precariedad como una novedad, sino como la consolidación de un debate de vieja data acerca de las características de la sobreexplotación del trabajo en el capitalismo periférico (Julián, 2017) y, por otro lado, señala la necesidad de analizar la precariedad en términos de inserciones laborales inestables., en lugar de aplicarla como una etiqueta fija. Las singularidades del desarrollo en América Latina, producto de su inserción periférica y dependiente en el mercado mundial, sus efectos en las inserciones laborales y el mercado de trabajo, fueron abordadas desde los años 50 por el estructuralismo latinoamericano que daba cuenta de mercados con altos niveles de heterogeneidad estructural (Prebisch, 1952; Pinto, 1970; Tokman, 2000), cuyos rasgos persisten y se profundizan hasta la actualidad (Salvia, 2012; Vera, 2013).

En este marco, el objetivo de la investigación es doble, teórico y empírico: por una parte, recuperar el concepto de precariedad desde una “dimensión económica-sociológica” y “cultural-epistemológica” que no se reduzca al análisis fijo de los atributos de los empleos (y, por extensión, de las/os empleadas/os) y, en cambio, permita captar condiciones amplias de inestabilidad. Por otra parte, teniendo en cuenta esa definición, analizar las trayectorias laborales de las personas que trabajan en las plataformas de reparto en Argentina.

Para alcanzar estos objetivos vamos a reponer los debates teóricos sobre la precariedad y las trayectorias laborales. Metodológicamente, analizamos el caso de las/os trabajadoras/es de plataformas de reparto en la CABA, a partir de una encuesta panel. Aplicamos una primera encuesta en julio de 2020² y una segunda en agosto de 2022³, cuando el mercado laboral experimentó una recomposición. Las preguntas estuvieron destinadas a captar si para estas/os trabajadoras/es el empleo en las plataformas, precario, es un estadio más en una sucesión de experiencias en otros empleos precarios, o si su precariedad está asociada a inserciones laborales endebles.

La hipótesis principal de este trabajo es que, si bien el empleo en las plataformas puede considerarse un empleo precario (y por tanto también sus trabajadoras/os) en tanto es atípico, en un sentido más amplio y procesual ese empleo constituye un momento en trayectorias laborales itinerantes. Considerando una dimensión “económica-sociológica”

² Se trata de la “Encuesta a trabajadoras y trabajadores de plataformas de reparto CABA 2020”, realizada en el marco del proyecto PIDAE “El Futuro del Trabajo en la Argentina: economía digital y desafíos para la regulación (2015 - 2020)” dirigido por la Dra. Cecilia Senén González (IIGG-UBA/CONICET). Los resultados de esta encuesta fueron analizados en el informe “La configuración del proceso de trabajo en las plataformas de reparto en la ciudad de Buenos Aires. Un abordaje multidimensional y multi-método (julio / agosto de 2020)” (Haidar, 2020).

³ Se trata de la “Segunda encuesta a trabajadoras y trabajadores de plataformas de reparto CABA 2022” realizada en colaboración por dos proyectos de investigación: el PIP “Las plataformas de trabajo online y offline en Argentina: un estudio multimétodo sobre proceso de trabajo, mecanismos de control, representaciones y organización colectiva. Hacia la puesta en marcha de un Observatorio de Plataformas de Trabajo (OPT)”, financiado por el CONICET y dirigido por la Dra. Julieta Haidar, en el marco del Observatorio de Plataformas de Trabajo del CITRA, y el PIDAE “El futuro del trabajo en la Argentina: economía digital y desafíos para la regulación (2015 - 2020)”, financiado por la UBA y dirigido por la Dra. Cecilia Senén González.

Pueden consultarse los resultados de esta encuesta en el informe “Trabajadoras/es de plataformas de reparto: trayectorias laborales y representaciones. Análisis a partir de una encuesta panel en CABA (2020-2022)” (Haidar, Arias, Diana Menéndez y Bacher, 2023).

de la precariedad, esto es, vinculada con el mercado de trabajo, estas/os trabajadoras/es no recorren trayectorias lineales por distintos empleos precarios, o transitan desde empleos considerados precarios a otros “típicos” (asalariados registrados), o desde empleos “típicos” a precarios, sino que atraviesan procesos de precarización caracterizados por inserciones endebles, con intermitencia, inestabilidad o itinerancia por distintas condiciones laborales, en distintos momentos y sectores de actividad. Es decir, a diferencia de la tradición que describe mercados fuertemente segmentados con porciones de población fijados en empleos precarios y otros en empleos no precarios (Vera, 2013), en estas trayectorias se verifican trayectorias de precarización, permeables, dinámicas. Además, estos procesos se articulan con una dimensión “cultural-epistemológica” de la precariedad, que se caracteriza por la infra o subvaloración del trabajo registrado como un ethos, marco u horizonte de sentido para las/os trabajadoras/es de plataformas.

Para exponer nuestra investigación, organizamos el artículo en cinco apartados. En el primero, sistematizamos las principales líneas conceptuales utilizadas sobre la precariedad y las trayectorias laborales, en el segundo detallamos la metodología adoptada, en el tercero analizamos las trayectorias laborales de quienes continúan trabajando en las plataformas y en el cuarto las trayectorias de quienes ya no lo hacen. Por último, en las conclusiones, señalamos los principales hallazgos y contribuciones de esta investigación.

Procesos de precarización y trayectorias laborales

El concepto de precariedad laboral fue acuñado en los países de Europa occidental a mediados de los años ‘70 a fin de describir uno de los efectos más importantes de la reestructuración productiva sobre el trabajo: la inestabilidad en el empleo (Barattini, 2009). Así, la precariedad laboral implicaba un desvío del “empleo típico”, entendido como el empleo asalariado, de tiempo completo, ligado a un único empleador, con un único lugar de trabajo y protegido por la legislación laboral y las instancias de negociación colectiva (Feldman y Galín, 1990). Sin embargo, como ha sido señalado por varios autores (Cingolani, 2006; Bouffartigue y Busso, 2010; Fernández Massi, 2014, entre otros), la supuesta “tipicidad” del empleo no fue una condición universal, sino que estuvo históricamente situada: fue predominante en los países centrales durante “los treinta gloriosos” (1945-1975) en el sector manufacturero. En otras regiones y sectores, en cambio, el empleo nunca tuvo tales características. América Latina constituye un ejemplo elocuente de esa situación, donde el trabajo “no clásico” ha sido más la norma que la excepción (De la Garza, 2011).

Herederos de otros debates, en nuestro continente el concepto de precariedad se situó en línea con las discusiones en torno a la marginalidad y el sector informal (Pok y Lorenzetti, 2007, Giménez, 2013). Aun así, también en estas latitudes, en el contexto de reestructuración productiva de los años ‘90, la problematización en torno a la precariedad estuvo focalizada en el mercado de trabajo y las formas jurídicas del empleo y la relación laboral.

Este abordaje forma parte de lo que algunos autores denominan la precariedad en su dimensión económica o “económica-sociológica” (Julián, 2017), es decir, manifestada en el mercado de trabajo. Dentro de esta perspectiva, sin embargo, hubo aportes sustantivos para pensar la precariedad en este plano del mercado de trabajo en términos de proceso.

Aquí se inscribe la propuesta de Pok (1992), quien introdujo la noción de “inserción laboral endeble” para identificar la precariedad laboral en la estructura social, atendiendo a varias dimensiones. Así el trabajador precario se puede operacionalizar a partir de tres expresiones empíricas: i) alternancias en la condición de actividad, ii) relación asalariada encubierta y iii) inserción en ocupaciones en vías de desaparición por efecto del desarrollo tecnológico (Pok y Lorenzetti, 2007).

En este artículo recuperamos la idea de “inserción laboral endeble”, con foco en su primera expresión, ya que permite volver observable la itinerancia por distintas condiciones laborales (asalariados registrados, no registrados, cuentapropistas) en distintos momentos. En este sentido, la precariedad no está dada por ocupar un puesto de trabajo o empleo atípico, sino por el carácter endeble, inestable, itinerante de las inserciones laborales. Si en los años ‘90 este concepto resultó especialmente útil para analizar el paso del empleo al desempleo, o incluso a la inactividad, treinta años después, cuando el paradigma del empleo asalariado registrado ha perdido su hegemonía (en tanto modelo dominante y horizonte de sentido), permite pensar la inestabilidad o itinerancia en un sentido más amplio, en tanto las/os trabajadoras/as pasan de forma dinámica por categorías ocupacionales heterogéneas.

En articulación con este enfoque recuperamos, asimismo, el concepto de “trayectoria laboral”, que, desde una perspectiva cuantitativa, hace referencia a la secuencia de categorías ocupacionales o de actividad que una persona recorre a lo largo de un período de tiempo considerado (Muñiz Terra, 2012). Esas trayectorias pueden analizarse como una articulación y/o tensión entre aspectos más objetivos (como las características de la estructura social) y otros subjetivos (como las experiencias individuales y los significados construidos por los sujetos incluyendo las expectativas laborales futuras) (Pries, 1999). Al mismo tiempo, otros autores que analizan trayectorias señalan la importancia de considerar “lo inesperado”, acontecimientos en la vida de las personas que constituyen nudos o puntos de bifurcación que pueden cambiar su destino o proyecto (Godard, 1998).

Esta concepción de trayectoria laboral resulta especialmente pertinente para analizar los procesos de precarización de las/os trabajadoras/es de plataformas de reparto en un período de tiempo determinado. En estos procesos se articula una dimensión más objetiva, en el plano de la estructura social o el mercado de trabajo (que en esta temporalidad incluye los efectos de la pandemia de Covid-19), con experiencias individuales y construcciones de sentido en un plano más subjetivo (que en el caso de muchas/os repartidoras/es incluye la migración, según veremos más adelante).

En sintonía con esta perspectiva, entendemos que el análisis de la itinerancia en las trayectorias laborales en el mercado de trabajo constituye sólo una dimensión, económica o “económica-sociológica” de la precariedad, que se articula, al menos, con otras dos, la “cultural-epistemológica” y la “política-organizativa” (Julián, 2017). Por un lado, la dimensión “cultural-epistemológica” refiere al elemento subjetivo y de subjetivación del trabajo, que la noción de trayectoria laboral referida antes también contiene⁴. Así como el “empleo típico” fue un tipo propio de un lugar y tiempo histórico, también lo fueron los sentidos en torno al trabajo. Nuevos sentidos se van construyendo en

⁴ Diversos estudios cualitativos hacen especial hincapié en los elementos subjetivos en la construcción de trayectorias, dando cuenta de una gran heterogeneidad en las trayectorias juveniles y en los sentidos asociados al trabajo (Muñiz Terra et al, 2013).

articulación/tensión con los cambios en otras dimensiones.

Por otro lado, la dimensión “política-organizativa” de la precariedad refiere a las capacidades de acción y representación colectivas de las personas que trabajan (Bérout & Bouffartigue, 2009; Barattini, 2009; Fernández Massi, 2014). Uno de los derechos del trabajo afectados con los procesos de precarización es el derecho a la organización y acción sindical⁵.

Estas tres dimensiones de la precariedad no se presentan de modo aislado sino, por el contrario, articuladas de formas específicas en distintas formaciones sociales. En este artículo pondremos el foco en el análisis de la precariedad de las/os trabajadoras/es de plataformas de reparto en Argentina en su dimensión económica-sociológica, y en forma complementaria en su dimensión cultural-epistemológica. Profundizar en esta última dimensión, así como abordar el plano político-organizativo de la precariedad, requiere incorporar al análisis un trabajo cualitativo más amplio, que será desarrollado en próximas investigaciones.

Metodología de la investigación

A fin de llevar a cabo esta investigación adoptamos una metodología eminentemente cuantitativa. Seguimos el formato de “encuesta panel” e implementamos en dos momentos encuestas a una misma base de trabajadoras/es de plataformas de reparto en la Ciudad de Buenos Aires. Este tipo de encuesta supone la realización de mediciones sucesivas sobre un mismo grupo de observaciones en distintos momentos, el análisis es longitudinal y ayuda a conocer los cambios que experimentan los individuos con relación a distintas variables de interés (López, 2006; Molina, 2001).

Respecto a las unidades de análisis, la “Encuesta a trabajadoras y trabajadores de plataformas de reparto CABA 2020” fue realizada en julio de 2020, en un contexto de pandemia, a 401 personas⁶, mientras que la “Segunda encuesta a trabajadoras y trabajadores de plataformas de reparto CABA 2022” fue realizada en agosto de 2022, en la postpandemia, y respondida por 201 personas, es decir, la mitad de quienes lo hicieron antes⁷. La posibilidad de una merma de respuestas fue contemplada en el diseño de investigación, dado que la distancia temporal de la aplicación de los cuestionarios siempre

⁵ En consecuencia, es posible advertir, nuevamente, que las formas tradicionales de organización de las/os trabajadoras/res que tienen un puesto de trabajo o “empleo típico”, los sindicatos, así como las formas tradicionales de acción colectiva, las huelgas, aparecen cuestionados o debilitados en el contexto de inestabilidad laboral. En su lugar, se registra la emergencia de nuevas formas de organización y repertorios de acción (Diana Menéndez y Arias, 2022).

⁶ Para la realización de la primera encuesta se llevó a cabo un muestreo no probabilístico bajo la modalidad de redes o “bola de nieve”, controlando las cuotas en base a conocimientos previos sobre esta población y considerando las posibles transformaciones generadas por el contexto de pandemia. Dado que el relevamiento se implementó en julio de 2020, durante el ASPO, no se hizo de manera presencial, sino telefónica.

⁷ A fin de respetar la metodología seguida en 2020, la segunda encuesta también se realizó por teléfono en agosto de 2022, contactando a las mismas 401 unidades de análisis que se habían encuestado en julio de 2020. De esta base, sólo un 6,5% rechazó contestar y el resto no fue posible de contactar, mayormente porque no atendieron, siendo menor el número de casos en que la llamada registró un número inexistente o error.

entraña el riesgo de la mortalidad de observaciones o “attrition”.

Por otra parte, dividimos a la población en dos grupos: quienes continúan trabajando en las plataformas y quienes ya no lo hacen más. Del total de las personas encuestadas en 2022 (N=201), el 66% (N=132) no continúa trabajando como repartidor/a de plataformas, mientras que un tercio sí lo hace. Este primer dato da cuenta de la inestabilidad de la inserción en este tipo de trabajo para una parte sustantiva de la población, al tiempo que muestra que una proporción menor de trabajadoras/es se “profesionaliza” en las plataformas, hipótesis que ya fue formulada en trabajos anteriores (Haidar, 2020).

Tabla 1: Respuestas a la “Segunda encuesta a trabajadores y trabajadoras de plataformas de reparto CABA 2022”

Respuestas a la segunda encuesta		N	%
Efectiva	Continúa trabajando como repartidor/a de plataformas de reparto	69	17.2%
	No continúa trabajando como repartidor/a de plataformas de reparto	132	32.9%
No fue posible contactar		174	43.4%
Rechazo		26	6.5%
Total		401	100%

Fuente: Elaboración propia en base a “Segunda encuesta a trabajadoras y trabajadores de plataformas de reparto CABA 2022”.

Con relación al perfil socio-demográfico de quienes respondieron la Encuesta 2022, se destaca que se replican las características del perfil relevado en 2020, manteniéndose, así, la representatividad de la muestra. Se trata de población mayormente masculina, con gran participación de migrantes, en especial provenientes de Venezuela, pero también con proporciones de población argentina, con preeminencia, pero no exclusividad, de jóvenes, y con niveles educativos elevados.

Tabla 2: Características sociodemográficas de las personas que respondieron la segunda encuesta

Características de quienes respondieron la segunda encuesta		N	Incidencia respuesta en la categoría**
Género	Masculino	172	50%
	Femenino	29	50,9%
Edad	De 18 a 25 años	73	52,1%
	De 26 a 30 años	63	50,4%
	De 31 a 40 años	41	42,7%
	41 o más años	24	60%
Nacionalidad	Argentina	75	44,4%
	Venezolana	105	54,7%
	Otras*	21	81,6%

Nivel educativo	Hasta secundario (medio) incompleto	17	51,3%
	Secundario (medio) completo	68	51,7%
	Superior incompleto	42	49,5%
	Superior completo	74	48,4%

Fuente: Elaboración propia en base a “Segunda encuesta a trabajadoras y trabajadores de plataformas de reparto CABA 2022”. * Otras nacionalidades: colombiana 7, paraguaya 6, peruana 4, boliviana, chilena, cubana y ecuatoriana 1. ** La incidencia indica qué porcentaje de las personas que habían contestado la encuesta en 2020 lo hizo también en 2022, según cada categoría sociodemográfica.

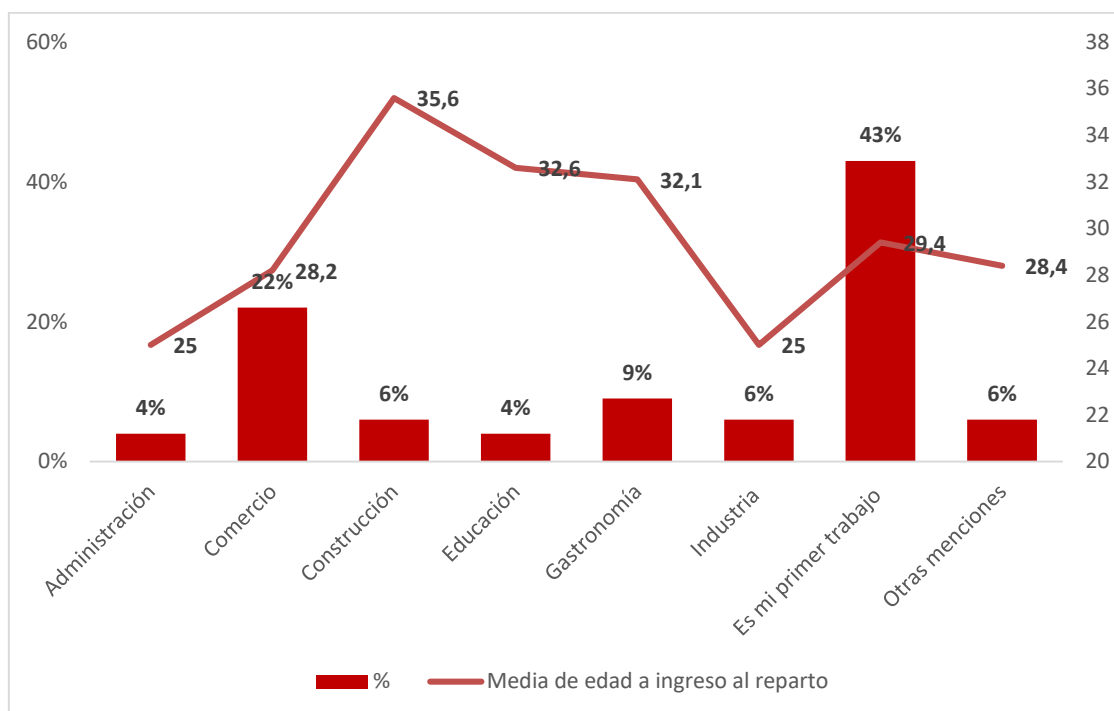
Con respecto a las dimensiones de la precariedad relevadas en las encuestas, si bien los cuestionarios incluyeron bloques referidos a mercado de trabajo (dimensión económica-sociológica), subjetividades (dimensión cultural-epistemológica) y participación en organizaciones colectivas (dimensión política-organizativa), aquí focalizamos el análisis en las preguntas sobre el primer aspecto, y de forma complementaria sobre el segundo. A quienes en 2022 continúan trabajando en las plataformas les preguntamos: ¿en qué sector trabajaban antes de hacerlo en las plataformas de reparto? ¿Cómo era allí su condición laboral? ¿Cómo evalúa el trabajo de plataformas con relación al anterior? Y a quienes ya no trabajan en las plataformas les preguntamos: ¿a qué sector fueron? ¿Con qué condición laboral? ¿Cómo evalúan el nuevo empleo en relación con el que tenían en las plataformas? Estas preguntas se orientan a analizar la inscripción del trabajo en las plataformas de reparto como parte de trayectorias laborales itinerantes.

Las trayectorias laborales de quienes continúan trabajando en las plataformas: ¿de dónde vienen?

Quienes continúan trabajando en las plataformas de reparto en 2022 constituyen un sub universo de 69 personas -el 17,2% del total de la muestra construida en 2020-, y su perfil sociodemográfico presenta características muy similares a las de la población encuestada en el primer relevamiento. En este sentido, prima la presencia de varones (sólo el 13% son mujeres), hay una leve mayoría de población joven (54% de menos de 30 años), y de personas de nacionalidad extranjera (sobre todo venezolana, que representa la mitad de quienes trabajan para una plataforma en 2022), aunque se destaca que un tercio son de nacionalidad argentina. El nivel educativo mantiene los parámetros previos: casi 6 de cada 10 repartidores/as iniciaron estudios de nivel superior.

A fin de analizar las trayectorias laborales inmediatas de este grupo, dirigimos la mirada hacia atrás para conocer cuáles fueron sus experiencias laborales previas -si es que las tuvieron-, en qué sectores de la economía, qué tipo de vínculo laboral tenían y por qué dejaron ese empleo.

Gráfico 1: ¿En qué sector trabajaba antes de ingresar a las plataformas de reparto?

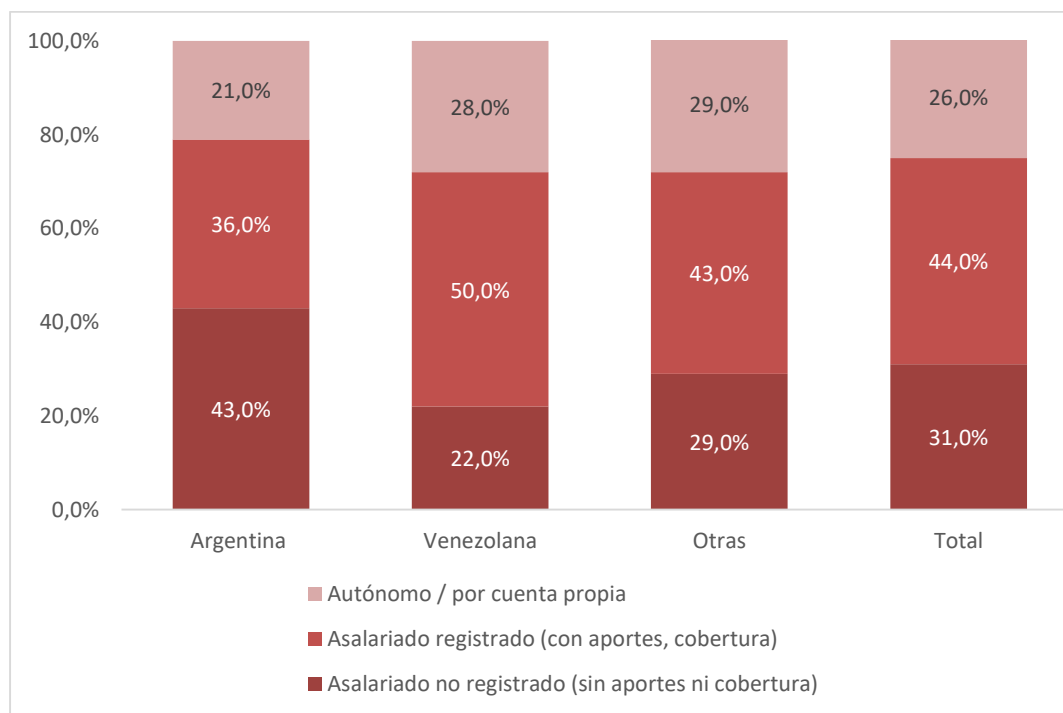


Fuente: Elaboración propia en base a “Segunda encuesta a trabajadores y trabajadoras de plataformas de reparto CABA 2022”. N=69.

En primer lugar, se advierte que el sector de procedencia de quienes continúan trabajando en las plataformas de reparto es diverso y que para un grupo sustantivo (4 de cada 10 personas) se trata de su primer empleo. Este grupo está constituido, fundamentalmente, por varones (9 de cada 10 indican que es su primer empleo), de nivel educativo alto, con un promedio de edad de 29 años, y migrantes (73%, mayoritariamente provenientes de Venezuela). Aquí cabe aclarar que se trata del primer empleo de la población migrante venezolana en Argentina, no en su trayectoria laboral más amplia. La migración constituye, para estas/os trabajadoras/es, un punto de inflexión en sus trayectorias y, como veremos a continuación, marca ciertas especificidades en su inserción laboral en Argentina.

A su vez, aunque son porcentajes menores, se destacan como sectores de procedencia el comercio (2 de cada 10 trabajadores/as, mayoritariamente migrantes) y la gastronomía (1 de cada 10 trabajadores/as, principalmente población argentina). Estos sectores se caracterizan por altos niveles de empleo no registrado que, además, se vieron afectados por las restricciones implementadas en tiempos de pandemia. Posiblemente quienes se desempeñaban en esas actividades encontraron en la actividad de reparto, declarada como esencial, un refugio laboral, tal como fue analizado en trabajos previos (Haidar y Pla, 2021).

Gráfico 2: Categoría ocupacional del trabajo anterior de quienes continúan trabajando en plataformas de reparto, según nacionalidad y total



Fuente: Elaboración propia en base a “Segunda encuesta a trabajadores y trabajadoras de plataformas de reparto CABA 2022”. N=39.

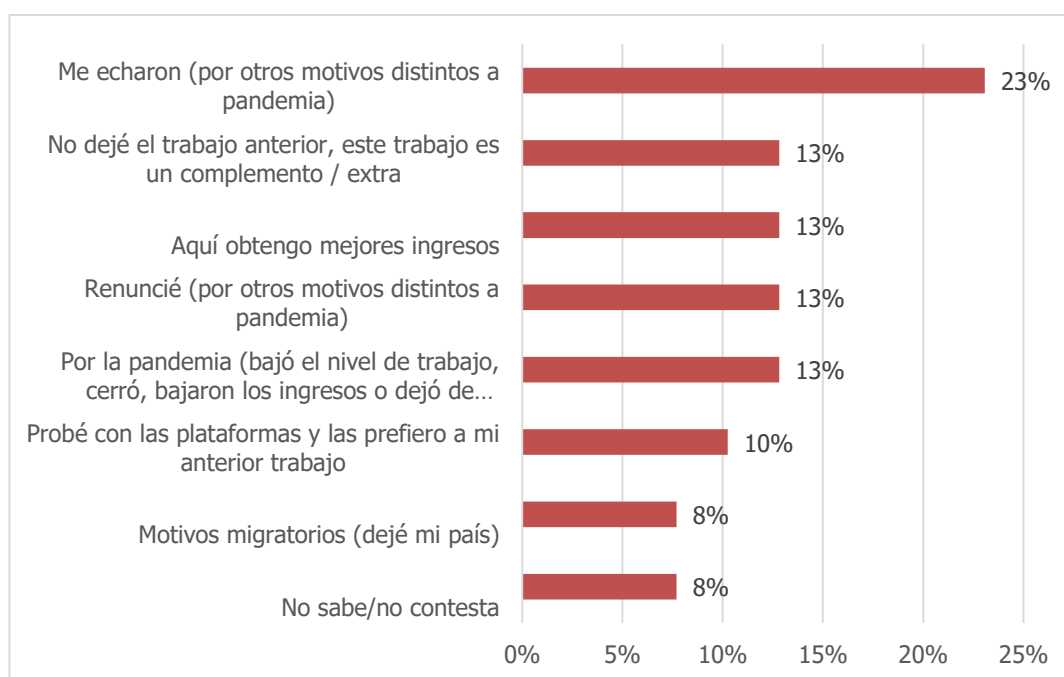
En segundo lugar, a fin de analizar la dimensión económica de la precariedad, un aspecto insoslayable se vincula con la modalidad de contratación en el empleo. La mayoría de las personas relevadas que en 2022 continúan trabajando en plataformas (57%) tuvo otro trabajo antes de ingresar al sector. El 44% indicó haber sido asalariado registrado, un tercio pertenecía al conjunto de asalariados no registrados, y el tercio restante se desempeñaba como autónomo o cuentapropista. Así, aunque para la mayoría de las/os repartidoras/es el trabajo en las plataformas representa un peldaño más dentro de una sucesión de experiencias laborales desprotegidas, para un número significativo de personas (más de 4 de cada 10) el ingreso en este sector constituye la salida desde un empleo como asalariados registrados, esto es, con aportes y coberturas de la seguridad social, a otro que -en principio- carece de esos derechos. Estos resultados se inscriben en la dinámica del mercado laboral argentino de la última década⁸.

Ahora bien, al analizar los datos de la condición laboral previa en subgrupos acorde a

⁸ Según un informe sobre la situación del mercado de trabajo elaborado por CIFRA, el incremento del empleo en los últimos años se caracterizó por un deterioro en su calidad: el número de puestos asalariados no registrados creció 9,3% entre los últimos trimestres de 2019 y de 2022, mientras la cantidad de asalariados registrados lo hizo en 3,6% y la cantidad de puestos no asalariados aumentó 4%. Esta trayectoria se exacerbó especialmente en 2022, cuando ya se habían alcanzado los niveles de empleo previos a la pandemia. En ese año, más de la mitad del total de puestos netos creados correspondió a asalariados no registrados, consolidando el deterioro en la calidad de las inserciones ocupacionales que viene teniendo lugar desde el inicio del gobierno de Mauricio Macri (González y Garriga, 2023).

la nacionalidad de las y los repartidores, se observa que para la mitad de la población migrante (fundamentalmente quienes provienen de Venezuela) el trabajo en las plataformas significó el deterioro de su situación y la pérdida de protecciones. Según trabajos etnográficos previos, los y las trabajadoras venezolanas se insertan en Argentina en empleos precarios, a pesar de tener altas calificaciones. De esta forma, sufren un proceso de desclasamiento sociolaboral, se precarizan las prácticas profesionales y se “uberiza” la inserción laboral migrante (Pedone y Mallimaci, 2019).

Gráfico 3: ¿Por qué dejó ese trabajo?



Fuente: Elaboración propia en base a “Segunda encuesta a trabajadores y trabajadoras de plataformas de reparto CABA 2022”. N=39.

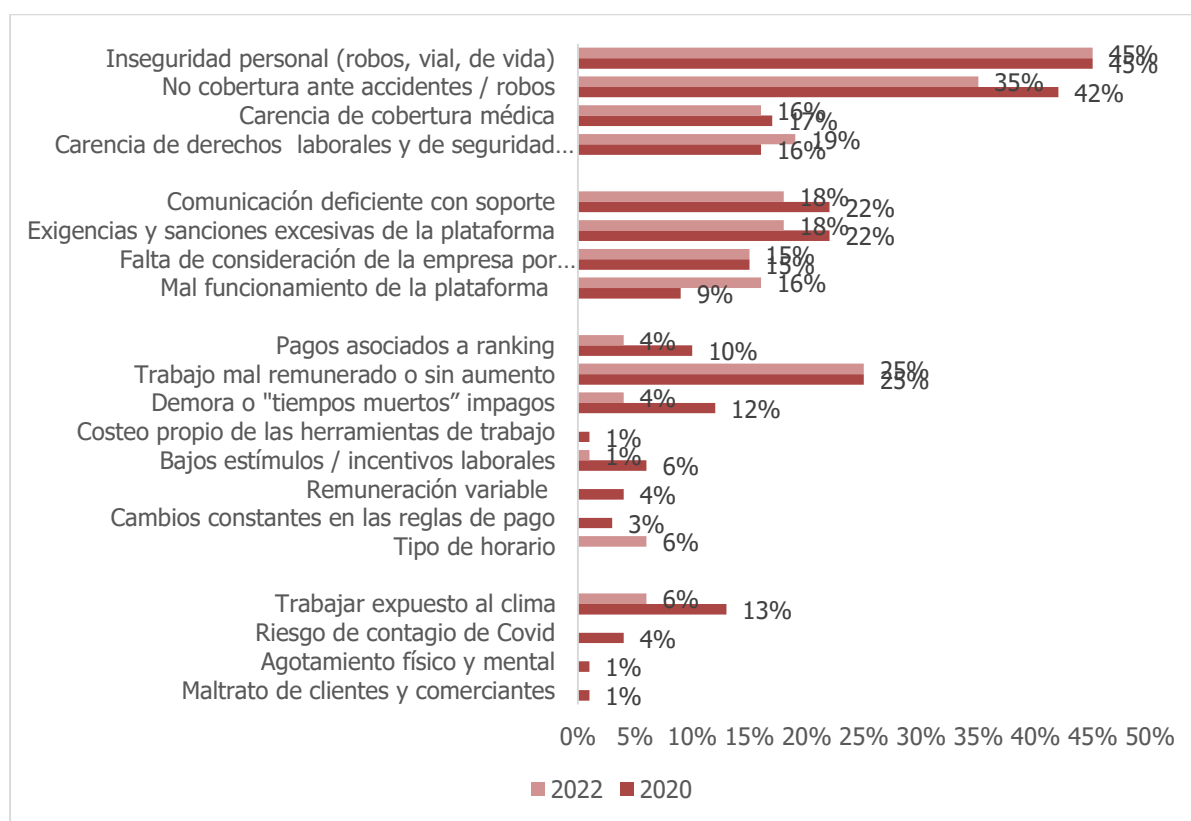
Respecto a los motivos por los que las/os repartidoras/es abandonaron su trabajo anterior al ingreso a las plataformas, los datos relevados en la encuesta no expresan una tendencia mayoritaria. Así, más de un tercio de los trabajadores y trabajadoras manifestó que el motivo para abandonar su empleo anterior se asocia con definiciones externas (un 23% indicó que fue despedido y un 13% identificó su desvinculación laboral con los efectos de la pandemia). La misma proporción (36%) sostuvo que el cambio de trabajo está fundado en decisiones personales: un 13% dijo haber renunciado y se destaca que casi 3 de cada 10 personas eligieron trabajar para una plataforma de reparto porque la prefieren a su trabajo anterior. Además, un 13% mantiene su ocupación previa y la complementa con el reparto a través de aplicaciones. Sólo un porcentaje menor relacionó la desvinculación del trabajo previo con su recorrido biográfico a partir de la migración.

Siguiendo un enfoque situado y procesual de las trayectorias, advertimos que para este colectivo no parece existir un único factor determinante que explique el paso de uno a otro trabajo. En algunos casos, se evidencian ciertos puntos de inflexión como la pandemia, la migración o un despido inesperado que implicaron un cambio de rumbo laboral. En otros casos -y con números muy similares- la iniciativa del cambio de trabajo

se funda en aspectos intrínsecamente subjetivos, a saber, la elección de las plataformas por las características positivas atribuidas por las y los repartidores a esa actividad, aun cuando eso implique abandonar un empleo asalariado registrado.

En esta dirección se vuelve necesario vincular la dimensión económica-sociológica de la precariedad con su dimensión cultural-epistemológica. En esa clave inscribimos la lectura de una selección de representaciones construidas por las trabajadoras/es de reparto en torno al trabajo de plataformas⁹.

Gráfico 4: Características negativas del trabajo en plataformas de reparto, para quienes continúan trabajando en el sector. Comparación 2020-2022



Fuente: Elaboración propia en base a la primera y “Segunda encuesta a trabajadores y trabajadoras de plataformas de reparto CABA 2022”. N=69. Pregunta abierta codificada en respuestas múltiples, motivo por el cual los porcentajes, calculados sobre el total de casos de cada sub-universo, no suman 100.

Se destaca que para este grupo de encuestadas/os la característica positiva más saliente del trabajo de plataformas es la flexibilidad horaria (mencionada por el 88% de las

⁹ Si bien en la encuesta se relevaron las representaciones a través de varias preguntas, aquí analizaremos sólo las más significativas para interpretar las trayectorias laborales de las/os repartidoras/es en su subjetividad, desde la dimensión cultural-epistemológica de la precariedad. En futuros trabajos analizaremos en detalle esta dimensión.

personas encuestadas en 2022, porcentaje aún mayor al registrado en 2020, cuando esta característica reunía el 74% de las menciones). Más allá de esta valoración, analizada en estudios previos en Argentina (Haidar, 2023) y a nivel regional (Alba Vega et al, 2021), a los fines de esta investigación, resultan especialmente significativas las respuestas en torno a las características negativas del trabajo en las plataformas.

En esta dirección se observa que en los dos momentos de aplicación de la encuesta la característica negativa más marcada (casi un 50% de las menciones) es la inseguridad (robos, accidentes) que podría ser considerado el riesgo de trabajo específico de esta actividad. En cambio, la ausencia de los atributos del denominado “empleo típico” (falta de derechos laborales, de cobertura de la seguridad social) no fue referida masivamente por los repartidores y repartidoras.

Tabla 3: Evaluación sobre el trabajo en plataformas en relación con el trabajo anterior, según condición laboral de la ocupación previa

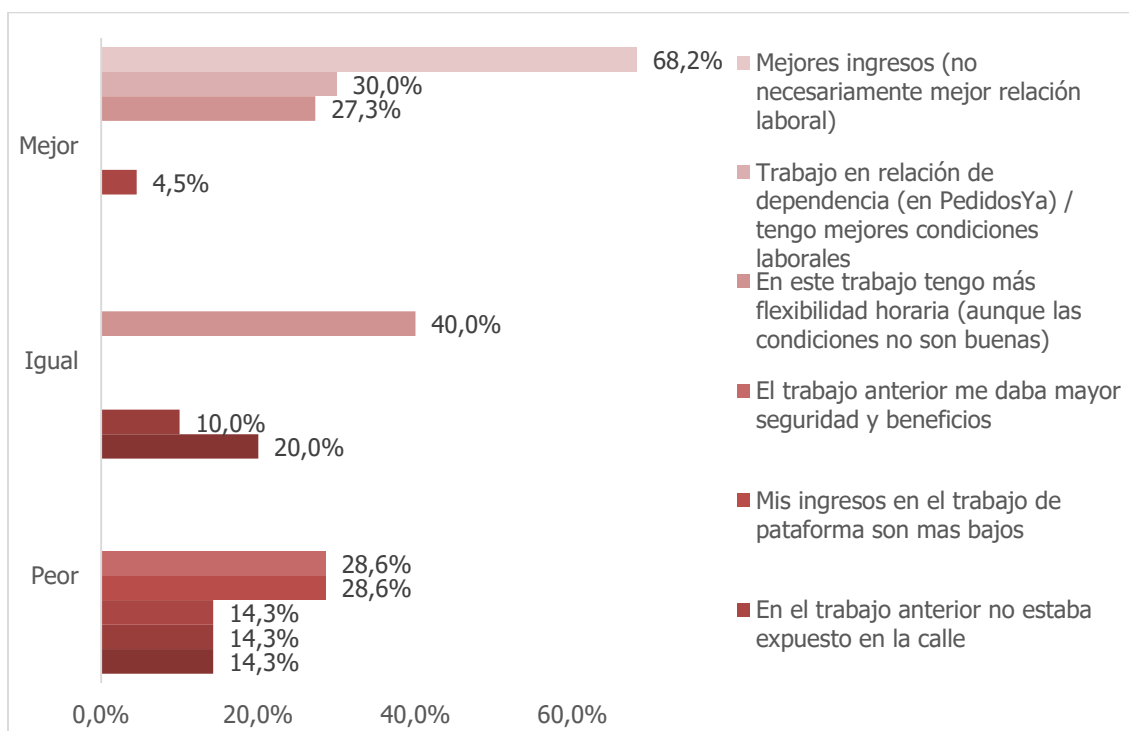
Condición laboral en el trabajo anterior	Diría que el trabajo en plataformas en relación al que tenía antes es...			
	Igual	Mejor	Peor	Total
Asalariado no registrado (sin aportes ni cobertura)		37%	57%	31%
Asalariado registrado (con aportes, cobertura)		37%	43%	43%
Autónomo / por cuenta propia	30%	26%		23%
Ninguno	10%			3%
Total	100%	100%	100%	100%

Fuente: “Segunda encuesta a trabajadores y trabajadoras de plataformas de reparto CABA 2022”. N=39.

Esta concepción se refuerza si se suman al análisis las preguntas en las que se solicitó a las personas encuestadas que comparen su trabajo actual en las plataformas de reparto con su ocupación previa. Más de la mitad de las personas manifestó que el trabajo en plataformas de reparto es mejor que su trabajo anterior, para casi un cuarto ambas situaciones son análogas, y un porcentaje menor (18%) indicó que el trabajo en las plataformas de reparto es peor que el anterior. Asimismo, si analizamos esa respuesta teniendo en cuenta la condición laboral previa (asalariado registrado, no registrado, cuentapropista), que constituye un aspecto central para describir la dimensión económica de la precariedad, no se evidencia que ésta sea determinante en la evaluación del trabajo de plataformas. Por el contrario, quienes manifestaron que el trabajo en las plataformas de reparto es mejor provienen, en porcentajes idénticos, de empleos registrados y no registrados, mientras que un número un poco menor era autónomo/a. Del otro lado, quienes describieron que su trabajo en las plataformas es peor proceden, en su mayoría, de un empleo no registrado, aunque también es elevado el número de quienes tuvieron antes un empleo registrado.

En este sentido, los datos muestran que las percepciones de este grupo de repartidores y repartidoras no están afectadas de modo lineal por su inserción ocupacional previa. En otras palabras, quienes estaban registrados no conciben, necesariamente, como peor al trabajo en las plataformas de reparto, que sería un indicador de que los horizontes de sentido y expectativas sobre el trabajo no confluyen de forma lineal con el “empleo típico”.

Gráfico 5: ¿Por qué respondió peor / mejor / igual?



Fuente: Elaboración propia en base a “Segunda encuesta a trabajadores y trabajadoras de plataformas de reparto CABA 2022”. N=39. Pregunta abierta codificada en respuestas múltiples, motivo por el cual los porcentajes, calculados sobre el total de casos de cada sub-universo, no suman 100.

A fin de entender mejor esas evaluaciones comparadas, preguntamos, de modo abierto, sin introducir prenociones o etiquetas, sobre los motivos de esas respuestas. Dentro del grupo que evaluó como mejor su trabajo en las plataformas, el motivo más relevante se relaciona con el aumento en los ingresos (68% de las menciones). A continuación, se destacan con porcentajes muy similares (cercanos al 30%) las mejores condiciones laborales¹⁰ y la flexibilidad horaria. Este último aspecto también lo señalan quienes responden que este empleo es igual al anterior (40%), es decir, la flexibilidad horaria podría compensar los aspectos negativos del trabajo de plataformas. Por otra parte, al interior del grupo que percibe al trabajo en las plataformas como peor al que tenían antes, se destacan como motivos principales la pérdida de seguridad y beneficios, y que los ingresos en las plataformas son más bajos, seguido por otros aspectos como la exposición en la calle y la inestabilidad. El conjunto de motivos esgrimidos para

¹⁰ Aquí se registraron algunas menciones que valoran haber obtenido una relación de dependencia en la empresa PedidosYa. Cabe recordar que esta compañía, a pesar de haber replicado el modelo de gestión laboral de Rappi y Glovo, esto es con trabajadoras/es autónomas/os (monotributistas), aún cuenta con un porcentaje minoritario de repartidoras/es en relación de dependencia.

considerar al trabajo en las plataformas como mejor, igual o peor que el anterior, en general, es congruente con las características (positivas y negativas) atribuidas a este trabajo: ingresos, flexibilidad horaria, falta de seguridad. Se puede inferir, entonces, que quienes integran este colectivo, en su mayoría, no añoran, ni anhelan, tener un trabajo que se ajuste al tipo ideal del empleo típico.

En cambio, la flexibilidad horaria y el consecuente manejo de tiempos aparece como una virtud clave atribuida a esta modalidad de trabajo. Este aspecto parece fundar una novedad importante con relación al trabajo típico y registrado, en el que el concepto de jornada es, en términos generales, mucho más rígido e innegociable. Esta valoración, seguramente, tiene efectos concretos en las decisiones transicionales entre un empleo y otro.

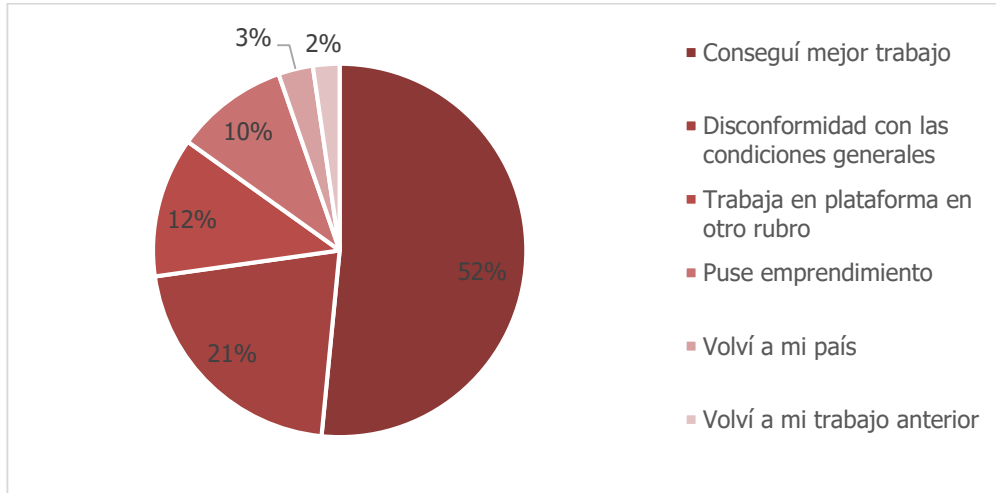
Las trayectorias laborales de quienes no continúan trabajando en las plataformas: ¿a dónde van?

Quienes en 2022 ya no trabajaban en las plataformas de reparto constituyen un sub universo de 132 personas, que representan el 66% de quienes respondieron la segunda encuesta. En este grupo, el perfil sociodemográfico también es predominantemente masculino (solamente el 15% son mujeres), joven (entre 18 y 25 años), con presencia mayoritaria de población de nacionalidad venezolana (53%), seguida por argentinas/os (40%).

Mirando proporcionalmente los movimientos de salida de las y los trabajadores, se destaca que, quienes dejaron este trabajo son, en mayor proporción mujeres y población de nacionalidad argentina levemente más que la de otras nacionalidades. Estos dos grupos habían ingresado a las plataformas de reparto en mayor medida durante la pandemia, acontecimiento que constituyó un punto de bifurcación y que hizo, como ya señalamos, del trabajo en las plataformas, actividad declarada esencial durante el aislamiento obligatorio-, una suerte de “refugio” frente a la crisis (Haidar y Pla, 2021).

Tras la pandemia, la reactivación de la economía significó también un crecimiento de la tasa de empleo (pasó del 37,3% en 2020 al 42% en 2021 y al 43,3% en 2022, según datos del tercer trimestre EPH-INDEC). En ese contexto, buena parte de las/os trabajadoras/es de reparto abandonaron las plataformas: la mitad lo hizo entre un año y un año y medio antes del momento en el que se implementó la encuesta, es decir, entre inicios y mediados de 2021, y un cuarto dentro del año previo a realizar la encuesta, es decir, agosto de 2021. Por otro lado, casi un cuarto dejó las plataformas hace aún más tiempo, mientras estaba vigente el aislamiento, y es menor (12%) el número de trabajadores/as que abandonó la actividad apenas antes de realizarse el relevamiento.

Gráfico 6: ¿Por qué dejó de trabajar en plataformas de reparto?

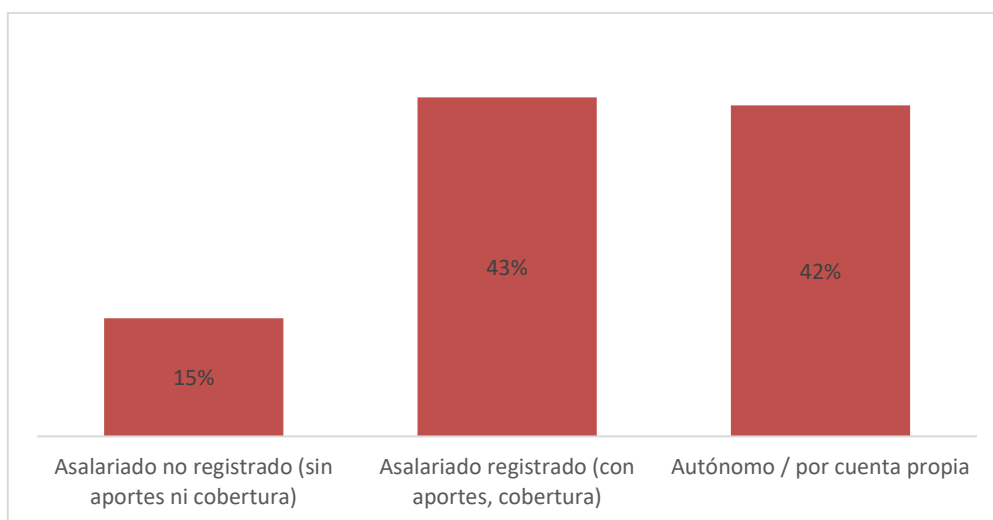


Fuente: Elaboración propia en base a “Segunda encuesta a trabajadores y trabajadoras de plataformas de reparto CABA 2022”. N=132.

Respecto a los motivos que generaron esa decisión, se destaca que más de la mitad se trasladó hacia lo que consideran un trabajo mejor, número que es coincidente con quienes cambiaron de trabajo una vez que se relajaron las medidas de restricción y se reactivó la economía. Por otro lado, un quinto de las/los trabajadoras/es abandonó las plataformas por disconformidad con las condiciones generales de trabajo y un 12% pasó a otras plataformas (de transporte de pasajeros).

Ahora bien, a fin de identificar las trayectorias laborales inmediatas posteriores de este grupo que en 2022 ya no trabajaba más en las plataformas, indagamos, entre quienes pasaron a otro empleo, esto es, el 92% de las personas, cuál es su condición laboral en esta nueva ocupación y en qué sector de la economía se insertaron.

Gráfico 7: En este trabajo, ¿cómo es su condición laboral?

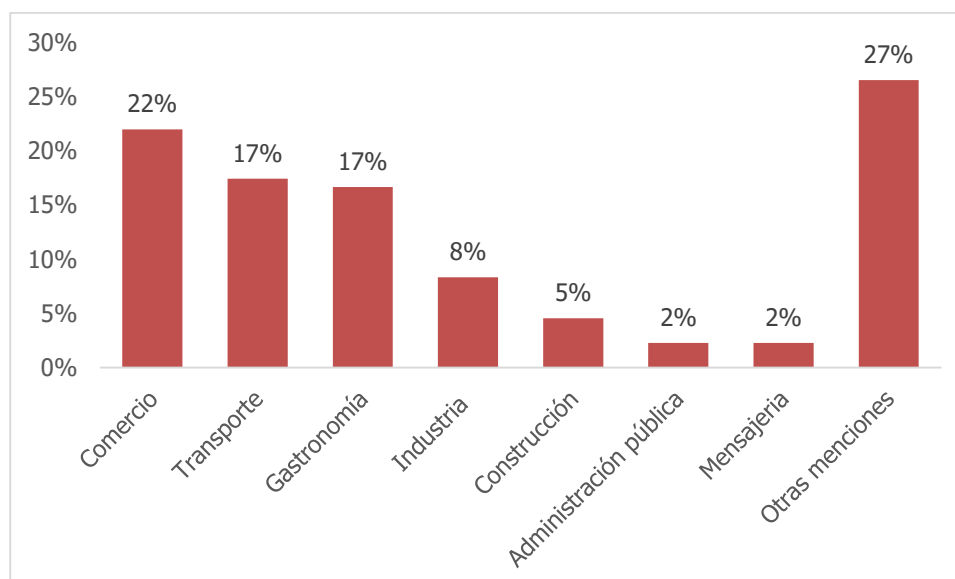


Fuente: Elaboración propia en base a “Segunda encuesta a trabajadores y trabajadoras de plataformas de reparto CABA 2022”. N=121.

En primer lugar, los datos sobre la condición laboral del nuevo empleo resultan significativos en el análisis de las trayectorias laborales en términos de itinerancia. Son prácticamente idénticos los porcentajes entre la población que pasa a tener un empleo como asalariado registrado (43%) y la que desarrolla un trabajo como autónomo/cuentapropista (42%). Estos números contrastan, así, con la presunción de la existencia de un núcleo de trabajadoras/es que tiene movilidades lineales por distintos empleos no registrados (precarios), uno de los cuales sería el de plataformas.

Asimismo, al analizar la nueva inserción laboral de quienes ya no trabajan en las plataformas de reparto considerando su nacionalidad, se observan ciertas inflexiones. Así, quienes más ampliamente migraron hacia trabajos autónomos o por cuenta propia son los/as trabajadores/as nativos/as (63%) y un cuarto de ellos hacia empleos registrados. Contrariamente, entre las personas venezolanas, más de la mitad (54%) consiguió trabajos como asalariado registrado y menos de un tercio (30%) migró hacia el cuentapropismo. Es muy probable que esta tendencia hacia un trabajo registrado y protegido por parte de las personas de origen venezolano esté fundada en su alto nivel de estudios formales. Como señalamos en el apartado anterior, una hipótesis posible es que esta población que llegó a Argentina antes de la pandemia, encontró en las plataformas un ingreso inmediato por debajo de sus calificaciones, dándose un proceso de desclasamiento (Pedone y Mallimaci, 2019), y, con el tiempo, pudo realizar los trámites y construir las relaciones necesarias para poner en valor sus credenciales formativas.

Gráfico 8: ¿En qué sector o actividad desarrolla su ocupación actual?



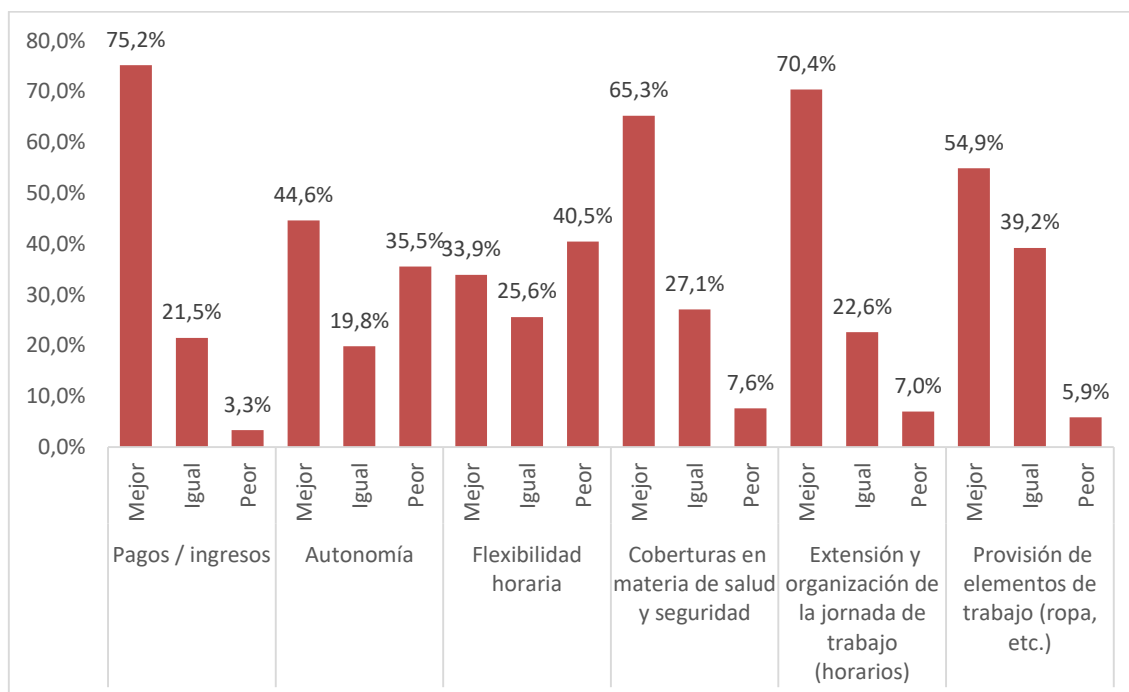
Fuente: Elaboración propia en base a “Segunda encuesta a trabajadores y trabajadoras de plataformas de reparto CABA 2022”. N=121. Las respuestas agrupadas en “otras menciones” son más vagas y heterogéneas y no puede inferirse el sector.

En segundo lugar, con respecto a los sectores de la economía en los que se insertaron quienes en 2022 no trabajaban más en las plataformas de reparto, se advierte que se trata de sectores que se reactivaron en la postpandemia¹¹ y que se caracterizan por tener altos niveles de empleo no registrado, como comercio (22%) y gastronomía (17%). Si contrastamos estos datos con las respuestas sobre el empleo previo de quienes en 2022 continúan trabajando en las plataformas (tal como describimos en el apartado anterior), se advierte que estos sectores (comercio y gastronomía) se repiten en las trayectorias laborales de ambos grupos. Por un lado, esto resulta comprensible si consideramos que estos sectores forman parte del ecosistema del reparto, lo que facilitaría a las/os trabajadoras/es a moverse entre actividades que cuentan con puntos de contacto y por tanto, una mayor oferta de oportunidades de transición e intermitencia. Por otro lado, estos movimientos entre sectores más elásticos a las crisis incrementan la inestabilidad de las/os trabajadoras/es que allí se insertan.

Finalmente, a fin de realizar un análisis más completo de las trayectorias laborales, junto con los movimientos en el mercado de trabajo, incorporamos aspectos subjetivos que permitan captar la dimensión cultural-epistemológica de la precariedad. En esta dirección, tal como hicimos con quienes en 2022 continúan trabajando en las plataformas de reparto, pedimos a quienes ya no lo hacen que comparen el trabajo actual con el de plataformas.

¹¹ Según datos del Ministerio de Trabajo de la Nación, el empleo asalariado registrado en el sector Hoteles y restaurantes atravesaba una fase contractiva antes de la pandemia que se profundizó con el inicio de la emergencia sanitaria. Luego, a partir de julio de 2021, el sector inició un proceso ininterrumpido de crecimiento que le permitió recuperar el empleo perdido durante la pandemia. En el caso de Comercio, como resultado de experimentar un crecimiento continuo desde enero de 2021, en septiembre de 2022 el nivel de empleo registrado del sector superó al existente antes de la pandemia (febrero 2020) en un 5,2%. https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/trabajoregistrado_2209_informe.pdf

Gráfico 9: En relación con los siguientes aspectos, el trabajo actual en comparación con el trabajo de plataformas es (mejor, peor o igual) ...



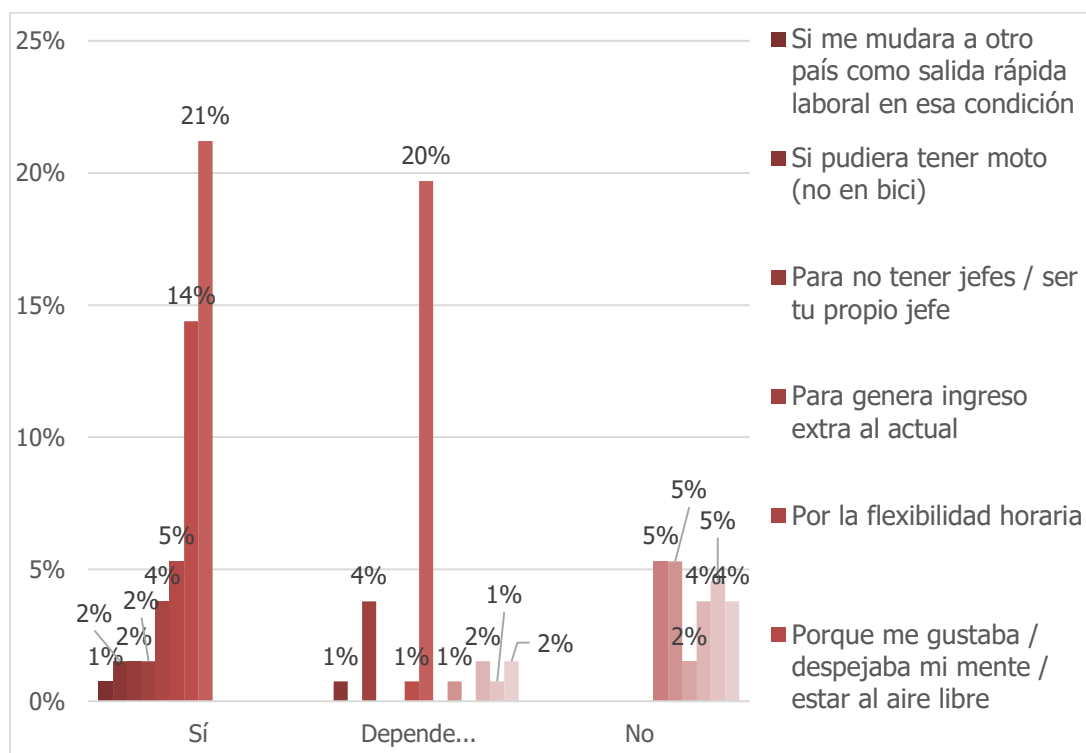
Fuente: Elaboración propia en base a “Segunda encuesta a trabajadores y trabajadoras de plataformas de reparto CABA 2022”. N=121.

Las respuestas obtenidas en el relevamiento, en términos generales, dan cuenta de una percepción del empleo actual como superador en relación al de las plataformas, en cuanto a ingresos y condiciones de trabajo (coberturas de salud y seguridad, elementos de trabajo, extensión y organización de la jornada e, incluso, levemente, autonomía). Sólo el aspecto de la flexibilidad horaria es percibido como peor en el actual empleo, lo que, a priori, se muestra contradictorio con la valoración positiva de la organización de la jornada laboral (presumiblemente más “rígida”). A futuro, es necesario indagar con más profundidad y por medio de un abordaje cualitativo, las razones de estas diversidades, pero es posible hipotetizar que éstas se asocian con la adopción por parte de las/os trabajadoras/es de la noción de “flexibilidad”, sin complejizar su significado más allá de su enunciación.

En cualquier caso, el conjunto de respuestas pone de manifiesto la valoración de atributos que tradicionalmente responden al empleo “típico” y de los que el empleo en las plataformas carece. Sin embargo, esto no significa que esos atributos estén asociados a empleos como asalariados registrados, dado que, según observamos antes, las proporciones de distribución de la población entre este tipo de empleos y otros como asalariados no registrados son casi idénticas (ver gráfico 7). Esto parecería significar, en primer lugar, que estas/os trabajadoras/es que dejaron el empleo en las plataformas, lo evalúan como peor que cualquiera de los otros empleos que hayan tenido después y, en segundo lugar, que los aspectos que definen la calidad del empleo no están linealmente asociados a las figuras jurídicas que se corresponden con la tipicidad o no (precariedad) del empleo. Esto expresa la complejidad de las transformaciones en el trabajo y en los sentidos construidos por los/as trabajadores/as.

Para completar el análisis de la inscripción del trabajo de plataformas en las trayectorias laborales de estas personas, les preguntamos si volverían a trabajar en ellas. En este caso, las respuestas tampoco fueron lineales: sólo dos de cada diez encuestados/as indicó de forma contundente que no volvería a trabajar en esta actividad, mientras que un número no desdeñable, cuatro de cada diez sí lo haría, y un tercio lo consideraría.

Gráfico 10: ¿Por qué volvería / no volvería / consideraría volver a trabajar en las plataformas de reparto?



Fuente: Elaboración propia en base a “Segunda encuesta a trabajadores y trabajadoras de plataformas de reparto CABA 2022”. N=132.

Atendiendo a las razones esgrimidas por los encuestada/os, se destaca que los elementos gravitantes están, fundamentalmente, asociados a las bajas barreras de entrada al trabajo y a los ingresos que caracterizan a las plataformas de reparto. Quienes manifestaron que volverían a trabajar en ellas señalan, sobre todo, que lo harían ante una necesidad, en caso de no tener trabajo (21%) o si pudieran obtener mejores ingresos (14%). La necesidad es mencionada, también, por un porcentaje similar (20%) de quienes responden “depende”, es decir que, en ambos casos, las plataformas se presentan como una opción laboral inmediata o factible de realizar en caso de no contar con otra fuente de ingresos. Por el otro lado, las respuestas de quienes no volverían a la actividad son más heterogéneas, concentran pocas menciones, y, en general, refieren a que el trabajo de plataforma es precario, no reconocido o valorado, expuesto a accidentes o inseguridad.

En el contexto de un mercado laboral inestable y con altos niveles de empleo no registrado como el que caracteriza a Argentina, la alternativa de volver a trabajar en las plataformas frente a una eventual pérdida del puesto de trabajo, y dadas sus bajas barreras de entrada, aparece como un recurso accesible para trabajadoras/es que ya poseen experiencia en la actividad y saben cómo realizarla. En esta dirección, se advierte que, junto con un núcleo duro que se

profesionaliza en este trabajo (con más de tres años de antigüedad, jornadas de trabajo extensas y exclusividad), otra parte de la población lo tiene como un estadio transitorio en trayectorias laborales itinerantes.

Conclusiones

Existe consenso en la literatura internacional en caracterizar al trabajo de plataformas, y por extensión a sus trabajadoras/es, como precario, en tanto se aparta de los atributos del “empleo típico” (la estabilidad y otras protecciones del trabajo). En esta investigación, en cambio, sin negar esa caracterización, advertimos que es posible pensar la condición de precariedad de los/as trabajadoras/es de plataformas en un sentido más amplio, no como una etiqueta excluyente, sino como un proceso, el de “precarización”. Esta perspectiva encuentra sus fundamentos en la sociología del trabajo latinoamericana, que tiene una amplia tradición en denunciar el carácter excepcional y europeizante del “empleo típico”, y en volver observables las características propias del trabajo en nuestra región. En efecto, en América Latina la problematización sobre la precariedad no es nueva, sino que es heredera de las discusiones sobre marginalidad e informalidad.

En este marco, esta investigación no tiene como unidad de análisis al empleo de plataformas, cuyas características precarias ya han sido planteadas y documentadas teórica y empíricamente, sino a las personas para quienes el trabajo en las plataformas constituyó un momento en sus trayectorias laborales. Para eso, analizamos, en particular, el caso de quienes trabajaron como repartidoras/es de plataformas en la Ciudad de Buenos Aires en 2020 y que en 2022 continuaban haciéndolo o, por el contrario, habían cambiado de empleo.

Ubicar al trabajo de plataformas en esas trayectorias permitió identificar, desde una dimensión económica-sociológica de la precariedad -es decir, interesada por los movimientos en el mercado de trabajo-, que la inserción laboral en las plataformas responde, en términos generales, al concepto de “inserciones laborales endebles”. Este concepto fue acuñado hace tres décadas para dar cuenta, fundamentalmente, del pasaje entre el empleo, el desempleo y la inactividad. Hoy, en un contexto en el que el empleo típico no es la norma, el trabajo en las plataformas no forma parte de carreras lineales -por distintos empleos precarios, ni desde empleos considerados precarios a otros “típicos” o de empleos “típicos” a precarios-, sino de procesos de precarización caracterizados por la intermitencia, inestabilidad o itinerancia por distintas condiciones laborales, en distintos momentos y sectores de actividad. No habría, entonces, segmentos de población fijados en empleos precarios y otros en empleos no precarios, sino inserciones endebles en trayectorias de precarización, dinámicas, intermitentes. En este sentido, el concepto de trayectorias itinerantes remite a fronteras porosas que no demarcan límites, sino continuidades.

En este marco de fronteras difusas, las características del trabajo de plataformas (bajas barreras de entrada y salida, posibilidades de obtener ingresos extra en forma más o menos inmediata) operan como un facilitador de las trayectorias itinerantes. Así, el empleo en plataformas de reparto podría funcionar como una suerte de “empleo de reserva” o “ingreso de reserva”, que habilita o facilita las transiciones por distintas condiciones y sectores en el mercado de trabajo.

Al mismo tiempo, estos procesos de precarización en el plano del mercado de trabajo se articulan con una dimensión “cultural-epistemológica” de la precariedad, que se

caracteriza por la infra o subvaloración del trabajo registrado como un ethos, marco u horizonte de referencia para estas/os trabajadoras/es de plataformas. En un mercado laboral con altos niveles de empleo no registrado y en el que los propios empleos registrados se han deteriorado, tanto en sus aspectos materiales (niveles de ingresos, beneficios, posibilidades de capacitación y carrera, estabilidad) como simbólicas (reconocimiento, sentido de pertenencia), las transiciones entre distintas condiciones laborales se vuelven mucho más lábiles y probables, también desde el punto de vista subjetivo. Asimismo, en un contexto político-ideológico de reivindicación de ideales “libertarios” (funcionales al modelo deslaborizador de las empresas), a ese deterioro de los propios atributos que dotaban de calidad al empleo asalariado registrado, se le agrega una recuperación, por parte de las/os trabajadoras/es, de los anhelos históricos de autonomía, resignificada, en este caso, en términos de rechazo a la relación laboral estándar con jefaturas y horarios fijos. Así, con todas esas mediaciones, es posible advertir que, para buena parte de las/os trabajadoras/es de plataformas de reparto, el empleo típico, asalariado registrado con derechos laborales, ha dejado de ser una meta y horizonte de sentido. La itinerancia por distintas inserciones resulta constitutiva, en cambio, de sus trayectorias laborales entendidas como una articulación y/o tensión entre aspectos objetivos y subjetivos.

Finalmente, advertimos que no es posible, ni ha sido parte de las ambiciones de este proyecto, identificar en el trabajo de plataformas y sus trabajadoras/es a una situación y perfil típicos extensibles al conjunto del mercado de trabajo y la fuerza laboral en Argentina o la región. Por el contrario, nuestra intención es que la perspectiva teórica y metodológica aquí adoptadas pueda aportar al análisis de otros casos y al debate reactualizado sobre la precariedad laboral en América Latina.

Bibliografía

Alba Vega, C.; Bensusán, G. y Vega, G. (2021). El trabajo del futuro con derechos laborales. Diagnóstico y estrategia de política pública para el reconocimiento de derechos laborales de personas trabajadoras por plataformas digitales. (Informe de Trabajo). El Colegio de México: https://ces.cdmx.gob.mx/storage/app/media/publicaciones2020/Estudio_derechos_laborales.pdf

Aloisi A. & De Stefano, V. (2020). Regulation and the future of work: The employment relationship as an innovation facilitator. *International Labour Review*, 159(1): 51-74.

Diana Menéndez, N. y Arias, C. (2022). Las plataformas de reparto en Argentina durante la pandemia: experiencias de organización colectiva e iniciativas de regulación. En Dalle, P. (Comp.), *Estructura social de Argentina en tiempos de pandemia, Volumen 2* (pp. 317-343). Bs As: Imago Mundi,

Barattini, M. (2009). El trabajo precario en la era de la globalización. ¿Es posible la organización? *Polis*, Volumen 8, N° 24, 2009, 17-37.

Bérourd, S., & Bouffartigue, P. (2009). *Quand le travail se precarise, quelles resistences collectives?* Paris: La Dispute.

Bouffartigue, P. & Busso, M. (2010). Precariedad, informalidad: una perspectiva “norteamericana” para pensar las dinámicas del mundo del trabajo. En Actas VI Congreso de ALAST. México, D.F.: ALAST.

Cingolani, P. (2006). *La précarité*. Paris: PUF.

De la Garza, E. (2011). Introducción: construcción de la identidad y acción colectiva entre trabajadores no clásicos como problema. En De la Garza, E. (Coord.). *Trabajo no clásico, organización y acción colectiva. Tomo I*. Ciudad de México: Plaza y Valdés Editores.

Feldman, S. y Galín, P. (1990). Introducción. En Galín y Novick (Comp.) *La precarización del empleo en Argentina*. CEAL, OIT, CLACSO, Buenos Aires.

Fernández Massi, M. (2014). Dimensiones de la precariedad laboral. Un mapa de las características del empleo sectorial en la Argentina. *Cuadernos de economía*, Vol. 33, N° 62, 231-257.

Giménez, S. (2013). La persistencia de la informalidad en la posconvertibilidad. De (in)satisfacciones, ocupación full time y adecuación al contexto. *Laboratorio*, N°25 año 14, 81-97.

Godard, F. (1998). Uso de las historias de vida en las Ciencias Sociales. En Lulle, T., Vargas, P. y Zamudio, L. (Coord.) *Los usos de la historia de vida en las ciencias sociales II*. Barcelona: Anthropos.

González, M. y Garriga, C. (2023). Informe sobre situación del mercado de trabajo N° 11. (Informe de Coyuntura). CIFRA. <https://centrocifra.org.ar/informe-sobre-situacion-del-mercado-de-trabajo-n11/>

Haidar, J. (2023). La dimensión olvidada en los estudios sobre trabajo de plataformas: la subjetividad de quienes trabajan. *Estudios Sociológicos De El Colegio De México*, 42, 1–22. <https://doi.org/10.24201/es.2024v42.e2336>.

Haidar, J. (2020). “La configuración del proceso de trabajo en las plataformas de reparto en la ciudad de Buenos Aires. Un abordaje multidimensional y multi-método (julio / agosto de 2020)”. (Informe de Coyuntura N° 11). IIGG <http://iigg.sociales.uba.ar/2020/10/01/la-configuracion-del-proceso-de-trabajo-en-las-plataformas-de-reparto-en-la-ciudad-de-buenos-aires-un-abordaje-multidimensional-y-multi-metodo/>

Haidar, J.; Arias, C.; Diana Menéndez, N. y Bachoer, L. (2023). Trabajadoras/es de plataformas de reparto: trayectorias laborales y representaciones. Análisis a partir de una encuesta panel en CABA (2020-2022) (Método CITRA N° 14). CITRA. <https://citra.org.ar/publicaciones/metodo-citra/metodo-citra-vol-14-trabajadoras-es-de-plataformas-de-reparto-trayectorias-laborales-y-representaciones/>

Haidar, J. & Keune, M. (2021). Introduction. Work and Labour Relations in Global Platform Capitalism. En Haidar & Keune (Eds.) *Work and Labour Relations in Global Platform Capitalism*. (pp. 1-28). Cheltenham: Ed. Edward Elgar.

Haidar, J. y Pla, J. (2021). ASPO y plataformas de reparto en la CABA. Sus impactos en las dinámicas de trabajo y los trabajadores. *Trabajo y Sociedad*, N°36, Vol. XXII, Verano 2021, 81-100. <https://www.unse.edu.ar/trabajosociedad/36%20DD%20Haidar%20y%20Pla.pdf>

ILO (2021). World Employment and Social Outlook. The role of digital labour platforms in transforming the world of work. (Working Paper). ILO. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_771749.pdf

Julián, D. (2017). Precariedad laboral en América Latina: contribuciones a un modelo para armar. *Revista Colombiana de Sociología*, 40(2), 27-46.

López, R. (2006). Encuestas de panel T/I. *Comentarios de Seguridad Social*, N°13, Octubre - Diciembre 2006.

Molina, F. (2001). Las encuestas de panel, en 7° taller regional. Diseño e implementación de un sistema integrado de encuestas de hogares. CEPAL, Aguascalientes, México, 30 de mayo al 1 de junio de 2001.

Muñiz Terra, L. (2012). Carreras y trayectorias laborales: Una revisión crítica de las principales aproximaciones teórico metodológicas para su abordaje. *ReLMeCS*, vol. 2, N° 1, primer semestre de 2012, 36-65.

Muñiz Terra, L.; Roberti, E.; Deleo, C. y Hasicic, C. (2013). Trayectorias laborales en Argentina: una revisión de estudios cualitativos sobre mujeres y jóvenes. En revista Lavboratorio n°25 año 14, 57-79.

Pedone, C. y Mallimaci, A. (2019). Trayectorias laborales de la población venezolana en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. En Blouin, C. (Coord.) *Después de la llegada, realidades de la migración venezolana*. Themis Editorial Jurídica.

Pinto, A (1970). Naturaleza e implicaciones de la heterogeneidad estructural de América Latina. I Trimestre Económico Vol. 37, No. 145(1) (Enero-Marzo de 1970), pp. 83-10.

Pok, C. (1992). Precariedad laboral: personificaciones sociales en la frontera de la estructura del empleo. Documento presentado en el 1° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo (mimeo).

Pok, C. y Lorenzetti, A. (2007). El abordaje conceptual-metodológico de la informalidad. *Laboratorio*. N° 20, 5-15.

Prebisch, R. (1952). *Problemas teóricos y prácticos del crecimiento económico* (CEPAL-UN), Nueva York.

Pries, L. (1999). Conceptos de trabajo, mercados de trabajo y proyectos biográfico laborales. México DF (mimeo).

Salvia, A. (2012). *La Trampa Neoliberal. Un estudio sobre los cambios en la heterogeneidad estructural y la distribución del ingreso en la Argentina: 1990-2003*. Buenos Aires: Eudeba.

Tokman, V. (2000). El sector informal posreforma económica. En Carpio, J.; Klein, E. y Novacovsky, I. (Coords.) *Informalidad y exclusión social* (pp. 65-74). Buenos Aires: FCE-SIEMPRO-OIT.

Vera, J (2013). Informalidad y segmentación laboral desde la perspectiva estructuralista: una aplicación para la argentina (1992-2010). *Laboratorio*, N°25 año 14, 11-33.

Semblanza

Julieta Haidar

Dra. en Ciencias Sociales (UBA), Investigadora Adjunta CONICET en CITRA, docente UBA. Últimas publicaciones: “La dimensión olvidada en los estudios sobre trabajo de plataformas: la subjetividad de quienes trabajan” en *Estudios Sociológicos de El Colegio de México* (2023); “Prácticas organizativas de trabajadores de plataformas de reparto. Un análisis desde la teoría de los recursos de poder” en revista *Papers* (2023, en coautoría con Arias y Diana Menéndez); *Work and Labour Relations in Global Platform Capitalism* (Ed. Edward Elgar, 2021, en coautoría con Keune).

Cora Arias

Dra. En Ciencias Sociales (UBA), Investigadora Adjunta CONICET en CITRA, docente UBA. Últimas publicaciones: “Representaciones sindicales sobre el cambio tecnológico

en la Argentina contemporánea” en Revista Iberoamericana de Ciencia, Tecnología y Sociedad–CTS (preprint, 2023, en coautoría con Cross); “Prácticas organizativas de trabajadores de plataformas de reparto en Argentina. Un análisis desde la teoría de los recursos de poder” en Revista Papers (2023, en coautoría con Haidar y Diana Menéndez).

Nicolás Diana Menéndez

Dr. en Ciencias Sociales (UBA), Investigador Independiente CONICET en CITRA, docente EIDAES/UNSAM. Últimas publicaciones: “Prácticas organizativas de trabajadores de plataformas de reparto. Un análisis desde la teoría de los recursos de poder” en revista Papers (2023, en coautoría con Arias y Haidar); “La des-ilusión de la autonomía. Una aproximación al trabajo en la empresa UBER en el Área Metropolitana de Buenos Aires” en Revista Reflexiones (2022); “La organización vence al algoritmo(?) Plataformas de reparto y procesos de organización de los trabajadores” en revista Pilquen (2020, en coautoría con Arias y Haidar) .

Disciplina académica: Sociología.

Subdisciplina: Relaciones del trabajo

Tipo, método o enfoque del estudio: encuesta.

Las transformaciones en la conflictividad laboral protagonizada por trabajadores de plataformas de reparto en la post-pandemia. El caso de las ciudades de Rosario y Santa Fe¹²



Andrea Delfino

andelfino@yahoo.com.ar

Universidad Nacional del Litoral, Santa Fe, Argentina
ORCID: 0009-0009-1399-6701

Esteban Andrés Cuatrin Sperati

e.a.cuatrin@gmail.com

Universidad Nacional del Litoral, Santa Fe, Argentina
ORCID: 0000-0001-5639-393X

Julieta Theiler

julieta.theiler@gmail.com

Universidad Nacional del Litoral, Santa Fe, Argentina
ORCID: 0009-0009-1962-1441

Paulina Claussen

paulinaclaussen@gmail.com

Universidad Nacional del Litoral, Santa Fe, Argentina
ORCID: 0009-0008-6176-3737

Resumen

Este trabajo parte de considerar que la tensión entre capital y trabajo es constitutiva de las relaciones de trabajo y que la expansión del trabajo controlado por plataformas supuso un importante cambio en las relaciones de fuerza en la medida en que se asentó en formas

¹² Las autoras y autores agradecen a las coordinadoras del GT 9 del 16to Congreso de ASET y a dos evaluadores anónimos de la revista *Laboratorio* que permitieron mejorar este texto.

precarias de empleo y en nuevas formas de vigilancia y control que conllevan la subordinación del trabajo al aparato técnico-científico-informacional de automatización algorítmica. Sin embargo, y aun en el marco de este gran desequilibrio de poder, se han producido de forma temprana diferentes formas de resistencia por parte de los trabajadores. En este sentido, el presente trabajo analiza las acciones abiertas y manifiestas de conflictividad laboral protagonizadas por los trabajadores de las plataformas digitales de reparto en las ciudades de Rosario y Santa Fe durante la etapa posterior al confinamiento estricto por COVID-19 (finalizado en agosto de 2020). Partiendo de información periodística, de entrevistas a informantes clave y de información vehiculizada en foros y redes sociales se analizarán: las principales demandas, los repertorios de la acción colectiva, los actores intervinientes, las distintas formas de organización de los trabajadores de plataformas de reparto y las respuestas por parte de las distintas órbitas del Estado. Así, es posible observar un gran dinamismo en prácticamente todos estos aspectos vistos en relación a la etapa del confinamiento estricto por pandemia por coronavirus y una tendencia al avance de la regulación del funcionamiento de las plataformas y de las condiciones de trabajo de los trabajadores.

Palabras claves: conflictos laborales; clase trabajadora; pandemia; plataformas digitales; provincia de Santa Fe

TRANSFORMATIONS IN LABOR DISPUTES ON THE PART OF DELIVERY PLATFORM WORKERS IN POST-PANDEMIC TIMES. THE CASE OF THE CITIES OF ROSARIO AND SANTA FE

Abstract

This research is based on the consideration that the tension between capital and labor is a constitutive element of work relationships and that the expansion of digital work platforms caused an important change in power relationships in the respect that it was established in precarious forms of employment and in new ways of vigilance and control which lead to the subordination of labor to the technical-scientific-information system of algorithmic automation. However, and still within this great power imbalance, workers have promptly performed different forms of resistance. Within this framework, in this research we analyze the open and manifest actions of labor conflict carried out by workers of delivery digital platforms in the cities of Rosario and Santa Fe during the period after the Covid-19 strict lockdown (completed in August 2020). Based on journalistic information, interviews to key informants, and on information transmitted in forums and social networks we will analyze: the main demands, the repertoire of collective action, the participating claimants, the different forms of organization of delivery platform workers and the answers received from different areas of the State. Thus, it is possible to observe a great dynamism in each of these aspects in relation to the period of strict lockdown due to de Covid-19 pandemic, as well as a tendency to the advancement of regulations in how these platforms work and in labor conditions of workers.

Keyword: labour disputes; working class; pandemics; digital platforms; province de Santa Fe

AS TRANSFORMAÇÕES NO CONFLITO TRABALHISTA INICIADA

PELOS TRABALHADORES DE PLATAFORMA DE ENTREGAS NO PÓS-PANDEMIA. O CASO DAS CIDADES DE ROSÁRIO E SANTA FE

Resumo

Este trabalho parte de considerar que a tensão entre capital e trabalho é constitutiva das relações de trabalho e que a expansão do trabalho controlado por plataformas representou uma importante mudança nas relações de força na medida em que se baseou em formas precárias de emprego e em novas formas de vigilância e controle que implicam a subordinação do trabalho ao aparato técnico-científico-informacional da automação algorítmica. No entanto, e mesmo no quadro deste grande desequilíbrio de poder, desde cedo ocorreram diferentes formas de resistência por parte dos trabalhadores. Nesse sentido, este trabalho analisa as ações abertas e manifestas de conflito trabalhista realizadas pelos trabalhadores das plataformas digitais de entrega nas cidades de Rosário e Santa Fé durante a etapa após o estrito confinamento devido à Covid-19 (terminado em agosto de 2020). Com base em informações jornalísticas, entrevistas com informantes-chave e informações veiculadas em fóruns e redes sociais, serão analisadas: as principais demandas, os repertórios de ação coletiva, os atores envolvidos, as diferentes formas de organização dos trabalhadores das plataformas de entrega e as respostas provenientes das diversas esferas do Estado. Assim, é possível observar um grande dinamismo em praticamente todos estes aspectos vistos em relação à fase de confinamento rigoroso devido à pandemia do coronavírus e uma tendência de avanço na regulação do funcionamento das plataformas e das condições de trabalho dos trabalhadores.

Palavras chaves: disputas trabalhistas; classe trabalhadora; pandemia; plataformas digitais; Estado de Santa Fe

Recibido: 27 de septiembre de 2023

Aceptado: 07 de noviembre de 2023

Introducción

Algunas de las características del trabajo controlado por plataformas -tales como la atomización y dispersión geográfica/espacial de los trabajadores, el encuadramiento como autónomos de los mismos que los despoja de derechos y, fundamentalmente, reduce su capacidad de negociación, los vínculos laborales individualizados, la gestión algorítmica, la “gamificación”, el “panóptico digital” y la “invisibilización” de la figura directiva- daban cuenta de un gran desequilibrio de poder entre los trabajadores y las plataformas y habían derivado en el supuesto del escaso potencial de los trabajadores para desarrollar mecanismos de solidaridad que derivaran en acciones de protesta.

Sin embargo, investigaciones internacionales (Bessa, et al., 2022) dan cuenta de la proliferación temprana de acciones de protestas en la economía de plataformas fundamentalmente en los sectores de transporte, mensajería y reparto de alimentos. En una dirección similar Tassinari y Maccarrone (2020) señalan que los repartidores de entrega de alimentos han estado a la vanguardia de la ola continua de acción colectiva¹³.

¹³ Asimismo, distintos trabajos han abordado la resistencia, las posibilidades de acción colectiva y las prácticas organizativas por parte de los trabajadores de plataforma a partir de la perspectiva de los

Argentina no escapó a esta tendencia; muy por el contrario, la primera “huelga digital” de América Latina se produjo en la ciudad de Buenos Aires en julio de 2018 a seis meses del desembarco de la empresa Rappi y tuvo como catalizador inicial la decisión de la empresa de cambiar unilateralmente el algoritmo de asignación de pedidos. Durante el periodo del confinamiento estricto¹⁴ por Covid-19 la conflictividad recrudeció.

Este trabajo parte de considerar que la tensión entre capital y trabajo es constitutiva de las relaciones de trabajo y que en esa tensión existen dos elementos centrales que entran en disputa: la distribución del plusvalor y las condiciones de su extracción; es decir el salario y las condiciones de trabajo. Al decir de Festi y Verás de Oliveira (2022) el trabajo controlado por plataformas supuso una transformación cualitativa central: la subordinación del trabajo al aparato técnico-científico-informacional de la automatización algorítmica. En este marco general, el trabajo mediado por plataformas supuso un importante cambio en esas relaciones de fuerza en la medida en que se asentó en formas precarias de empleo y nuevas formas de vigilancia y control algorítmico. A su vez, en el caso del trabajo de plataformas bajo demanda, el hecho de realizarse en la vía pública suma un elemento importante a ser considerado dentro de las condiciones particulares en las cuales la actividad es realizada.

Este trabajo analiza las acciones abiertas, manifiestas y públicas de conflictividad laboral protagonizadas por los trabajadores de las plataformas digitales de reparto en las ciudades de Rosario y Santa Fe durante la etapa posterior al confinamiento estricto (es decir, cuando da inicio el periodo denominado DISPO) hasta marzo de 2023, haciendo foco en las principales demandas que desembocan en las acciones, los actores que las protagonizan y las respuestas a ellas desde las órbitas del Estado provincial y local.

El abordaje de la conflictividad y su recorte

Es posible identificar tres hitos iniciales en la llegada y expansión de la operatoria de las empresas de plataforma en nuestro país. El *primer hito* estaría dado por la flexibilización del sistema de pagos al exterior hacia 2016. Según señalan Madariaga, Buenadicha, Molina y Ernst (2019) a principios de 2016 operaban en el país cinco plataformas, todas de capitales nacionales. A partir de ese año, principalmente producto de la flexibilización del sistema de pagos al exterior y otros factores, se aceleró el ingreso de nuevas plataformas y filiales de empresas extranjeras al mercado argentino, lo que favoreció a su vez un flujo de nuevas inversiones dirigidas a las plataformas de origen local que ya estaban instaladas. En efecto, durante los dos años primeros años del gobierno de Mauricio Macri se incorporaron al menos ocho nuevas plataformas.

El *segundo hito* refiere a la sanción de la ley 27.349 de “Apoyo al Capital Emprendedor” aprobada en marzo de 2017, la cual tuvo un decisivo impacto en la cantidad de empresas de plataforma que operaban en Argentina. Dicha ley que tenía como

recursos de poder (Menendez et al 2022, Köhler, 2022). Este concepto -inicialmente desarrollado para el análisis los distintos tipos de recursos que pueden movilizar organizaciones sindicales- se ha mostrado adecuado en el nuevo contexto de las relaciones capital-trabajo, caracterizado por la emergencia de formas innovadoras de acción colectiva (Vandaele, 2021)

¹⁴ Denominamos “confinamiento estricto” al periodo que se enmarca entre el 20 de marzo de 2020 y el 03 de agosto de 2020. En Argentina, durante este periodo, las características del aislamiento por Covid-19 fueron reguladas por el Decreto de Necesidad y Urgencia (DNU) N° 297/20 del 19 de marzo que estableció el Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio (ASPO).

eje la generación de empleo, posibilitaba la creación de Sociedades por Acciones Simplificadas (SAS), una figura jurídica que permite abrir una empresa en 24 horas, llevar la contabilidad *online* y acceder a fuentes de financiamiento colectivo. La ley impulsó la operatoria de las principales plataformas de reparto, tales como Rappi y Glovo en Argentina¹⁵.

El *tercer hito* lo constituye la pandemia por coronavirus y las medidas de aislamiento extremo decretadas¹⁶. Según datos de la Cámara Argentina de Comercio Electrónico, durante la primera mitad del 2020, las ventas *online* en Argentina tuvieron un alza del 106% con respecto al mismo período de 2019. El fuerte aumento del comercio *online*, impulsado no sólo por los grandes comercios, sino también por los pequeños comercios de cercanía, ha generado una oportunidad de crecimiento para el trabajo de mensajería y reparto realizado a través de plataformas digitales. Asimismo, información periodística de fines de marzo de 2020 ya señalaba que en el contexto de pandemia por coronavirus el rubro de reparto o *delivery* fue uno de los pocos en los cuales creció la demanda. Sin lugar a dudas, a medida que el confinamiento se prolongaba la demanda del rubro crecía a la par (Beccaria, Mourelo, Mercer, Vinocur, 2020; Delfino y Claussen, 2021). Así, a diferencia de otros sectores no esenciales e incluso esenciales en esta actividad no se produjeron suspensiones y/o despidos derivados del impacto económico de las medidas para menguar los efectos sanitarios de la pandemia por coronavirus. Muy por el contrario, el aumento del desempleo –sobre todo en los y las jóvenes– en otros sectores de la economía en un contexto de aislamiento estricto convirtió al trabajo en las plataformas de reparto en un sector dinámico y atractivo ya que conlleva bajas barreras de entrada. En este caso específico los despidos existentes supusieron formas extremas de condicionamiento empresarial en tanto se derivaron del aumento de la conflictividad y actuaban como sanciones a los reclamos de formalización. Tal como señaláramos, otro rasgo distintivo es que las empresas aumentaron las ganancias.

Fue muy breve el período entre el desembarco de las empresas de plataforma (fundamentalmente las de reparto) y el inicio de las acciones abiertas de conflicto. En efecto, la primera “huelga digital” de América Latina se produjo en la ciudad de Buenos Aires en julio de 2018 a seis meses del arribo de la empresa Rappi. El detonante de la huelga fue el cambio unilateral por parte de la empresa de su algoritmo de asignación de pedidos (Audibert, 2021). En tanto, durante el periodo del confinamiento estricto en el marco de la pandemia por coronavirus (20 de marzo de 2020 al 3 de agosto de 2020) se produce un recrudecimiento de las acciones abiertas y manifiestas de conflictividad protagonizadas por los trabajadores de plataformas de reparto producto de la

¹⁵ Junto al primer y segundo hito es importante sumar otro elemento. El proyecto de reforma laboral integral que para esa época impulsaba el oficialismo (finalmente no aprobado) incluía la figura del autónomo económicamente independiente.

¹⁶ Desde la perspectiva de Huws (2021), el proceso que desemboca en un fuerte aumento de la compra-venta de comidas preparadas que son llevadas a los hogares recurriendo a plataformas digitales es de más largo aliento. Para la autora, la generalización de las políticas neoliberales a partir de década del 80, supusieron una reducción del gasto público y una caída de los ingresos de los hogares que dieron lugar a la imperiosa necesidad de dos ingresos. La mayor participación de la mujer en el mercado de trabajo y/o el aumento de horas en él como consecuencia de este escenario dio lugar a la consecuente disminución de las horas destinadas al trabajo doméstico. Este proceso se habría intensificado con la crisis financiera de 2008. Así, la caída de los ingresos y la escasez de tiempo conllevaría que crecientemente las familias, tanto del Norte Global como de América Latina, recurran al mercado para sustituir bienes que previamente eran proporcionados por el trabajo doméstico.

modificación regresiva de las condiciones laborales¹⁷.

En esta dirección, el objetivo de este trabajo es analizar las acciones abiertas y manifiestas del conflicto protagonizados por los trabajadores de las plataformas digitales de reparto en las ciudades de Rosario y Santa Fe -ambas en la provincia de Santa Fe-Argentina, durante el período posterior al confinamiento estricto, buscando darle continuidad a un trabajo que aborda el periodo de ASPO (Delfino y Claussen, 2021). Así, el periodo en el cual se centra el análisis se inicia con el establecimiento del Distanciamiento Social, Preventivo y Obligatorio (DISPO) el 4 de agosto de 2020 hasta marzo de 2023.

Tal como fue señalado, este trabajo parte del supuesto que la tensión entre capital y trabajo es constitutiva de las relaciones de trabajo y que en esa tensión existen dos elementos centrales que entran en disputa: el salario y las condiciones de trabajo; o lo que es lo mismo la distribución del plusvalor y las condiciones de su extracción. A su vez y en el marco de la teoría del proceso de trabajo, los procesos de trabajo capitalistas se caracterizan por una tendencia dual: de control por parte de los empresarios como de resistencia a ese control por parte de los trabajadores. Como resultado, el proceso de trabajo es un lugar de conflicto y disputa inherente. Esa resistencia puede tomar diferentes formas: colectiva o individual, grande o pequeña, organizada o no organizada, eficaz o ineficaz (Joyce y Stuart, 2021).

En esta dirección, el trabajo controlado por plataformas supuso un importante cambio en las relaciones de fuerza conllevando la subordinación del trabajo al aparato técnico-científico-informacional (Festi y Verás de Oliveira, 2022) y, consecuentemente, nuevas formas de vigilancia y control algorítmico. Sin embargo, esta transformación en los sistemas de control de los trabajadores al interior del proceso productivo no llega a anular la capacidad de resistencia de los trabajadores. Desde la perspectiva de Joyce y Stuart (2021), el análisis de las distintas formas de resistencia en el marco de las economías de plataforma permite abandonar la “falacia de la panacea”, es decir el avance hacia una forma de control gerencial incontestable por parte de los trabajadores.

Un conflicto abierto supone un conjunto de acciones colectivas de confrontación reconocidas por los participantes, en el cual tiene lugar una acción para expresarlo. Así, en aquellos momentos que es posible detectar un conflicto abierto o alguna manifestación observable de ese descontento, necesariamente encontraremos: un sujeto colectivo subalterno que es el protagonista con disposición a la lucha (este sujeto puede estar constituido tanto por grupo de trabajadores, representantes y/o organizaciones sindicales) un antagonista (quien confronta o se opone al primero) y un bien que está en disputa (Basualdo y Peláez, 2020; Collado y Soria, 2020).

Las características y rasgos de las partes que se oponen y los cambios en la relación capital-trabajo (que se caracteriza ahora por una renovada y fortalecida asimetría) son centrales para comprender la conflictividad en el trabajo y sus formas. Sin lugar a dudas, el nuevo modelo de negocios impuesto por las empresas de plataforma supone una reestructuración de las relaciones de poder entre el capital y el trabajo en la medida en que tiende a intensificar las tendencias en curso hacia la precarización e informalización (Huws, 2020). Las nuevas formas del trabajo controlado por plataformas suelen estar acompañadas de reducciones agresivas de los estándares laborales, evasiones de la

¹⁷ Volveremos sobre este punto.

legislación laboral y nuevas formas de vigilancia y control algorítmicas (Basualdo, *et al.*, 2021).

Así, este abordaje intenta hacer foco en las situaciones de conflictividad laboral desplegadas en el periodo posterior al confinamiento estricto y las estrategias de lucha llevadas adelante por los trabajadores de las plataformas de reparto ante situaciones de conflictividad no resueltas en dos ciudades del interior del país utilizando como fuente diferentes medios de prensa digitales de ambas ciudades. En este sentido el trabajo se circunscribe a aquellas acciones de tipo colectivo que toman la forma de abiertas, manifiestas y públicas¹⁸. En el marco de la metodología cualitativa, el trabajo combina la técnica del análisis de contenido para el abordaje del corpus documental construido a partir de la prensa digital de ambas ciudades con el análisis de información vehiculizada en foros y redes sociales y la realización de una entrevista a informantes clave.

El corpus documental se construyó a partir de 43 noticias de 16 medios que abarcaron el período agosto de 2020 a marzo de 2023. Para el análisis, los medios locales o regionales fueron las fuentes privilegiadas¹⁹. Entre ellos se encuentran tanto medios pertenecientes a grandes conglomerados mediáticos como también medios de prensa alternativos. No desconocemos que -tal como señalan Collado y Soria (2020)- la fuente “prensa” ha concitado debates arduos sobre sus sesgos y posibilidades en el estudio de la conflictividad social y laboral. A estos sesgos cabría agregar la relación entre líneas editoriales y poder.

La construcción de este corpus posibilitó la lectura de forma cronológica de las acciones de conflictividad protagonizadas por los trabajadores y de cómo esas acciones se enlazaban con debates y/o con cambios en las regulaciones locales o provinciales. La lectura y el análisis de los conflictos se realizó a través de la construcción de una matriz que permitió la observación de las siguientes dimensiones: tipo de repertorio de acción, tema o reclamo que desencadenaba la acción y actores intervinientes. La lectura de foros y redes sociales de las asociaciones y sindicatos de trabajadores permitió una mirada más acabada, que aquella que proporcionaban las noticias periodísticas, de sus posicionamientos antes los diferentes tipos de reclamos. El análisis de las transformaciones en las regulaciones fue complementado con una entrevista en profundidad a una concejala de la ciudad de Santa Fe, que participó activamente del proceso que desembocó en la adecuación de la normativa.

El período previo: los conflictos laborales durante el confinamiento estricto (ASPO)²⁰

Dedicaremos esta sección a analizar las acciones abiertas y manifiestas de conflictividad laboral que se desarrollaron en las ciudades de Rosario y Santa Fe, durante el periodo previo al analizado en el presente trabajo. Para ello tomaremos como referencia el periodo

¹⁸ De esta forma el trabajo no recoge aquellas acciones colectivas denominadas por los trabajadores como “ticket masivo” que supone el envío masivo de tickets de quejas a través de los sistemas de las plataformas. En muchas oportunidades la redacción de esos tickets es consensuada por los trabajadores (Senor, 2023); sin embargo, las mismas no revisten un carácter público.

¹⁹ El 43,6% de las noticias correspondieron a medios locales de la ciudad de Rosario; el 37% a noticias en medios locales de la ciudad de Santa Fe; 6,3% materiales publicados en medios con alcance provincial y el 12,5% corresponden a noticias publicadas en medios nacionales. En relación al tipo de medio, la gran mayoría de trata de periódicos impresos que tienen páginas web y/o a portales digitales exclusivamente, en menor medida se incorporaron noticias vehiculizadas en radio y televisión.

²⁰ Recuperamos aquí los principales hallazgos de Delfino y Claussen (2021).

de aislamiento social preventivo y obligatorio (ASPO) durante el cual confluyeron dos situaciones particulares; por un lado, la expansión de la actividad, producto del aumento de la demanda y la incorporación de nuevos trabajadores al sector y, por el otro, una modificación regresiva de las condiciones laborales de los trabajadores y un mayor traslado de los riesgos sobre los mismos lo que derivó en un aumento de la conflictividad laboral. El análisis de este periodo nos permitirá establecer una cronología que sirva de base para la comprensión de los conflictos posteriores.

Antes de comenzar con dicho análisis es importante resaltar que, en muchas ocasiones, las acciones y reclamos llevados a cabo por los trabajadores de repartos están determinados por las diversas y heterogéneas formas de organización y agrupamiento que estos trabajadores adoptan en tanto sujetos colectivos, las cuales van desde sindicatos, redes no sindicales hasta incluso trabajadores autoconvocados que rechazan la sindicalización, pero participan activamente en algunas acciones.

En lo que refiere puntualmente a la conflictividad, si bien la mayor parte se focalizó en los denominados conflictos “clásicos”, las propias condiciones de trabajo de los repartidores imprimieron características particulares en la acción colectiva. En este sentido, durante el periodo de ASPO, es posible identificar al menos tres ejes de análisis: a) huelgas o paros, b) carpa gremial y sanitaria de Rosario y c) el posicionamiento de los trabajadores ante el “apagón empresario”. Describiremos sucintamente cada una de esas acciones:

a) Huelgas o paros: el primero de los paros se produjo el 22 de abril de 2020 y se realizó en simultáneo con el Segundo Paro Internacional de Repartidores. Fue impulsado por la Asociación de Trabajadores de Reparto (ATR) y por Glovers Unidos, consistía en una acción sincronizada de deslogueo colectivo por 24 horas y el uso de hashtags específicos en las redes sociales. Las acciones y el acatamiento fueron dispares en cada una de las ciudades, mientras en Rosario el paro fue acompañado por una concentración de trabajadores en la plaza San Martín, en la ciudad de Santa Fe la prestación del servicio fue “relativamente normal”.

Los ejes de la conflictividad se nuclearon en demandas de dos órdenes: aquellas relativas a las remuneraciones recibidas y otras vinculadas a exigencias de mejora en las condiciones de trabajo fundamentalmente las referidas a las condiciones de salubridad en las cuales desempeñan sus funciones. Adicionalmente algunos grupos de trabajadores reclamaban por la precariedad laboral del sector y la regularización de sus condiciones laborales.

El 1 de julio se realizó el Tercer Paro Internacional de Repartidores. En la ciudad de Rosario este consistió en un paro por tres horas, acompañado de una movilización hasta la sede de la Gobernación. El reclamo estuvo focalizado en el empeoramiento de las condiciones laborales, a lo que se le sumó también el pedido de justicia por los trabajadores fallecidos durante la jornada laboral. Por su parte en la ciudad de Santa Fe los trabajadores se movilizaron al medio día hasta el Ministerio de Seguridad de la provincia para entregar un petitorio, en el cual denunciaban frecuentes situaciones de inseguridad, parte de este reclamo estuvo también dirigido a las empresas a las cuales les exigían mayor presencia y colaboración hacia los trabajadores.

Entre una y otra medida de fuerza internacional, el 8 de mayo se llevó adelante un paro nacional de repartidores. Los reclamos estuvieron nuevamente enfocados en un

pedido de aumento de ingreso, mejoras de las condiciones laborales, elementos de seguridad e higiene frente al coronavirus y justicia por compañeros fallecidos, denunciaban también la desvinculación de compañeros que participaban de las luchas. En ambas ciudades la adhesión al paro nacional fue prácticamente nula. En el caso de la ciudad de Rosario el paro llegó a ser convocado, pero fue desactivado por la empresa a través de incentivos a los trabajadores, mientras que en la ciudad de Santa Fe el reparto fue normal pese a que los trabajadores manifestaban estar de acuerdo con las demandas. Para ese momento ya comenzaban a manifestar su preocupación por la problemática de la inseguridad, eje exclusivo de la conflictividad para la manifestación del 1 de julio de 2020.

b) La carpa gremial y sanitaria en Rosario: instalada a fines de mayo de 2020, frente a la sede de la Gobernación por la Asociación Empleados de Comercio de Rosario (AEC) junto a trabajadores de las plataformas de reparto. La instalación del gazebo tenía entre sus objetivos centrales visibilizar la situación de los trabajadores, brindar soluciones concretas a algunos de los problemas con los que los repartidores se encontraban para realizar su actividad y denunciar la precariedad en el sector. Se trató de un acampe que duró 170 días, periodo durante el cual los trabajadores también denunciaron e hicieron presentaciones ante el Ministerio de Trabajo por el despido de dos trabajadores asalariados. De la carpa también participó activamente la Red de Trabajadxs Precarizadxs cuyos reclamos van en línea con la exigencia de regularización y encuadramiento sindical que lleva adelante AEC.

c) El posicionamiento ante el “apagón” de los empresarios gastronómicos: el 20 de mayo desde las 20hs los dueños de restaurantes y bares de todo el país realizaron un “Apagón APP” en protesta por las comisiones que pagan a las plataformas de *delivery*. El “apagón” supuso una desconexión de los perfiles de cada negocio, lo que impidió que puedan gestionarse órdenes por medio de ese canal. Los trabajadores de reparto, fundamentalmente aquellos nucleados en la Red de Trabajadorxs Precarizadxs de Rosario rechazaron la medida por considerarla una puja empresarial vinculada al reparto de las ganancias. Asimismo, se manifestaron contra los despidos ilegales dentro del sector gastronómico.

El período bajo análisis: los cambios en los disparadores de las acciones colectivas y la transformación de los actores

En este apartado analizaremos los diferentes tipos de acciones desplegadas por los trabajadores de reparto en las ciudades de Rosario y Santa Fe en el periodo posterior al confinamiento estricto, es decir en el período que se inaugura en agosto de 2020. Dentro de cada una de esas acciones identificaremos los reclamos que le dan origen y los actores que las movilizan y protagonizan. Es decir, el foco se centrará en las problemáticas que impulsan las protestas, sus formas cambiantes y como se desarrollan y difunden métodos de lucha en repertorios cambiantes de impugnación (Bessa, et al., 2022). Para el periodo que va entre agosto de 2020 y marzo de 2023 es posible observar tres tipos diferentes de acciones desplegadas: el levantamiento de la carpa sanitaria y gremial en la ciudad de Rosario, una serie de movilizaciones y marchas y los “pausazos” o “faltazos”. A continuación, analizaremos cada una de estos tres tipos de acciones.

El levantamiento de la carpa gremial en Rosario

Después de 170 días de haber sido montada, el 12 de noviembre de 2020, la Asociación Empleados de Comercio de Rosario (AEC) dio por finalizada una de las formas de protesta más emblemáticas y visibles que se había llevado adelante en la ciudad de Rosario: la carpa sanitaria y gremial emplazada en la Plaza San Martín frente a la sede de la Gobernación de la Provincia de Santa Fe.

La carpa había sido motorizada por la AEC de Rosario y de ella había participado activamente la Red de Trabajadorxs Precarizados²¹. Ambas organizaciones compartían el reclamo por la regularización de la actividad y su encuadramiento sindical como mercantiles (Delfino y Claussen, 2021).

La carpa tuvo un importante rol en la visibilización de las condiciones laborales de los trabajadores de reparto. Desde el punto de vista temporal su levantamiento coincide con la etapa en la cual comienza a flexibilizarse la circulación de personas con posterioridad al confinamiento escrito. Por su parte, si bien desde el gremio aseguraban que *“el reclamo seguirá hasta lograr que esas empresas de aplicaciones tributen como corresponde a cualquier otro comercio, que tengan registrados a los trabajadores y que haya un lugar físico para el funcionamiento de la empresa”*²², la realidad es que el reclamo por la regularización de los trabajadores a partir de ese momento comenzó a debilitarse y hacia marzo de 2023 las empresas seguían sin contar con un espacio físico en la ciudad de Rosario.

El debilitamiento y la casi virtual extinción del reclamo por el reconocimiento de la relación laboral de los trabajadores de reparto es coincidente con la nula participación de la AEC en otras acciones colectivas con posterioridad al levantamiento de la carpa. En este sentido es importante destacar, que durante el periodo que la carpa permaneció instalada en la plaza se fortaleció el movimiento de trabajadores autodenominados “independientes” que rechazaban el reconocimiento de la relación laboral y su encuadramiento dentro del sindicato de mercantiles.

En efecto, el surgimiento de la Asociación de Repartidores Independientes de Rosario (ARIR) está vinculada al establecimiento de la carpa y al hecho de considerar que la AEC de Rosario tomó la voz de los trabajadores sin ser consultados. ARIR, rechaza la sindicalización y la regularización de la actividad por considerar que esta situación conllevaría una disminución en sus ingresos (que consideran que se verían reducidos en un 50%) y restringiría sus libertades. En el periodo de estudio la participación de esta asociación en diferentes acciones colectivas cobrará relevancia.

Marchas y movilizaciones

Durante el periodo analizado, la mayor parte de los conflictos de este sector tomaron la forma de marchas o movilizaciones. Si bien los ejes centrales que motivaron los reclamos en la etapa anterior se mantuvieron, podemos observar cómo a medida que las condiciones sanitarias iban mejorando, los reclamos vinculados a este aspecto fueron perdiendo protagonismo hasta prácticamente desaparecer, mientras que aquellos vinculados a cuestiones de seguridad comenzaron a tomar cada vez mayor relevancia,

²¹ Vinculada al Partido de los Trabajadores Socialistas.

²² Conclusión, 12/11/2020

convirtiéndose en uno de los ejes principales de las movilizaciones del período.

Los reclamos por mejoras en las condiciones laborales y por todo lo referido a la cuestión salarial -sobre todo en lo que respecta al pago o remuneración que los trabajadores reciben por entrega realizada- tuvieron en este período menor relevancia en este tipo de protestas. No obstante, en un período caracterizado por la aceleración inflacionaria (con una inflación interanual superior al 100% al final del período analizado), la falta de actualización en los montos recibidos, y sobre todo el aumento de los costos laborales producto del incremento en el precio del combustible, socavaron los ingresos de los trabajadores del sector. Sin embargo, estos reclamos adoptaron mayoritariamente una configuración específica que veremos en el siguiente apartado.

En relación al primer factor disparador de acciones colectivas señalado, se observa que en el período analizado la temática de la seguridad/inseguridad aparece como el principal eje movilizador de las marchas y movilizaciones. Dentro de esta problemática, aparecen dos aspectos vinculados entre sí. Por un lado, el tema de la inseguridad vinculada a *robos y hurtos* hacia los repartidores y, por otro lado, reclamos vinculados a la *inseguridad vial* - con especial énfasis en la ciudad de Rosario- a partir del hecho de un trabajador fallecido luego de un choque vial.

En relación a este último hecho, en enero de 2022 un grupo de trabajadores de *delivery* rosarinos, cortaron parcialmente la calzada con el fin de denunciar demoras en la atención a su compañero, pedir justicia por su fallecimiento y visibilizar la situación a la que se hallan expuestos permanentemente al trabajar en la calle. La ausencia de un seguro de accidentes implica la falta de acceso a prestaciones en caso que estos ocurran y esta ausencia es especialmente preocupante en el caso de los trabajadores de reparto por el hecho de trabajar en la vía pública (Lopez Mourelo, 2020). Ambos factores como disparadores de acciones colectivas ya habían sido señalados por Lopez Mourelo (2020) quien a partir de una encuesta realizada a 300 trabajadores contabilizaba que el 22,6% de los encuestados había sido víctima de un robo o hurto durante su tarea como repartidor y el 20% había sufrido un accidente laboral mientras trabajaba.

En este sentido y, tal como señalamos más arriba, uno de los reclamos que fue tomando cada vez mayor protagonismo en las marchas y movilizaciones fue el reclamo por los hurtos y robos a los cuales suelen estar expuestos los repartidores. Si bien se trata de un reclamo ya presente en la etapa previa, durante este período fue creciendo hasta convertirse en uno de los principales ejes de movilización.

En agosto de 2021, un grupo de repartidores autoconvocados de PedidosYa marchó en la ciudad de Santa Fe reclamando por mayor seguridad en las calles. Además del robo de su herramienta de trabajo, los repartidores denunciaban que estos elementos son luego utilizados como “disfraz” por los delincuentes para llevar adelante robos y arrebatos en la vía pública. Las denuncias fueron acompañadas de una serie de recomendaciones al usuario con el fin de prevenir robos, lo que constituyó un primer antecedente del “Protocolo de Delivery Seguro”²³. En febrero de 2022, en esta misma ciudad, cadetes autoconvocados se unieron a la movilización hacia Casa de Gobierno en pedido de justicia, luego de que un joven fuera baleado en un intento de asalto. Los cadetes de *delivery* se sumaron a la marcha con carteles que señalaban “*Los jóvenes también queremos trabajar y nos están cazando*”, denunciaban un agravamiento de la situación

²³ Volveremos sobre este punto.

en los últimos cuatro meses y una mayor violencia en los robos.

Pocas semanas después de este hecho, la Asociación de Cadetes y Monotributistas de Servicios de Aplicaciones Móviles, convocó a una nueva movilización, en este caso sin previo aviso en distintos lugares de la ciudad de Santa Fe luego de haber sido víctimas de diversos hechos de violencia durante ese fin de semana. Entre sus reclamos pedían por un mayor monitoreo y control, además del botón antipánico para los repartidores. Desde la organización resaltaban haber confeccionado un mapa del delito para facilitarle a la policía “las zonas calientes de inseguridad”²⁴ y el “Protocolo de Delivery Seguro: guía de consejos para cuidarnos mutuamente” surgido a partir de reuniones de la Red de Vecinales por Seguridad de Santa Fe, de la cual participaron los representantes de los cadetes o repartidores. Este protocolo consta de cinco puntos destinados a los usuarios del servicio de cadetería y tiene como fin una serie de recomendaciones preventivas para proteger a los trabajadores del sector cuando se está haciendo uso del servicio. Meses después, en julio de 2022 los repartidores volvieron a reunirse y marchar, en este caso hacia el Ministerio de Seguridad luego de que un compañero fuera baleado en un intento de robo. Además de denunciar el hecho, los repartidores volvieron a insistir en la necesidad de contar con medidas de seguridad que les permitan trabajar tranquilos y a denunciar los hechos de violencia a los que se hallan expuestos.

En la ciudad de Rosario, el reclamo por la inseguridad también fue ganando protagonismo. En abril del 2022, un grupo de repartidores independientes se congregaron frente a la sede del Gobierno Provincial y desde allí marcharon hacia la Municipalidad, luego de que un trabajador fuera baleado en un intento de robo. Al igual que en los casos antes comentados, los trabajadores reclamaban medidas concretas que los protejan ante los hechos de violencia. Una semana después, ante la falta de respuestas, este grupo volvió a manifestarse en este caso frente a la sede de la Gobernación, exigiendo el cumplimiento de las medidas acordadas en reuniones previas y una mayor presencia policial en las calles. En noviembre de ese año, ARIR volvió a reiterar su reclamo por mayor seguridad frente a la sede de la Gobernación, mientras que desde el sindicato de cadetes de la ciudad de Rosario (SUCMRA), se exigió nuevamente al Estado provincial que, “*implemente políticas en materia de seguridad*” direccionadas al sector que representa. Los reclamos vinculados a este tema siguieron apareciendo en marchas organizadas por este grupo en febrero y marzo del 2023.

Uno de los actores que llevan adelante estas marchas es el Sindicato de Cadetes de la Ciudad de Rosario (SUCMRA)²⁵. El sindicato representa a los cadetes tanto independientes, como de cadeterías tradicionales y de aplicaciones. Si bien este sindicato incorpora el reclamo por el reconocimiento de la relación laboral en su discurso²⁶, no se ha registrado su presencia en los reclamos económicos de los cadetes, y -por lo observado en la prensa- ha centrado su participación durante el período analizado en los reclamos de seguridad.

En relación a los reclamos por mejores condiciones laborales y salariales, durante este período se observa una sola manifestación centrada en este tipo de reclamos, realizada en la ciudad de Rosario. En esta ocasión, en la que un gran número de manifestantes cortaron una de las principales avenidas de la ciudad con la consigna de lograr “aumentos reales”.

²⁴ Uno Santa Fe, 23/02/2022

²⁵ El sindicato forma parte de la Confederación Argentina de Trabajadores de Transporte.

²⁶ LT3, 11/01/2022.

Entre los discursos, los trabajadores afirman que *“mientras la inversión del repartidor es cada vez mayor, la paga sigue siendo la misma”*. Por otra parte, también manifiestan las *“dificultades de poder dialogar con la empresa”*²⁷.

En relación a los actores que participan de este tipo de acciones es posible señalar por un lado al Sindicato de Cadetes de la Ciudad de Rosario (SUCMRA), un sindicato que puede ser enmarcado dentro del sindicalismo tradicional y dos asociaciones de más reciente creación que se vinculan a la expansión del trabajo de reparto a través de *apps*: Asociación de Repartidores Independientes de Rosario (ARIR) y Asociación de Cadetes de Santa Fe. En ambas asociaciones la preocupación por la inseguridad aparece como uno de los temas centrales. En el caso de ARIR en particular, la asociación mantiene una posición que los diferencia claramente de la de los sindicatos tradicionales vinculados al sector y de aquellas otras asociaciones impulsadas por partidos de izquierda, los cuales tienen entre sus reclamos centrales la regularización de la actividad como una relación laboral. En este sentido, del corpus de análisis se desprende que los propios trabajadores afirmaban y querían dejar en claro en una de las movilizaciones de Rosario que: *“somos trabajadores independientes, monotributistas, y queremos dejar claro que no estamos con ningún partido político ni sindicato”*²⁸. De las marchas y las movilizaciones también participan trabajadores autoconvocados.

Se puede observar, de esta manera, que en el período estudiado se sucedieron numerosas movilizaciones vinculadas fundamentalmente a la inseguridad. Este tipo de acciones están dirigidas entonces principalmente al Estado, ya sea provincial como municipal. La participación de los actores en este tipo de acciones es variada y va desde trabajadores autoconvocados hasta sindicatos tradicionales, pasando por asociaciones de trabajadores surgidas a partir de la expansión del trabajo por plataforma que manifiestan oponerse al sindicalismo tradicional y/o a aquellas asociaciones de trabajadores impulsadas o promovidas desde los partidos de izquierda.

Pausazos

Además de las acciones previamente mencionadas, encontramos una forma particular de acción colectiva implementada en el período con elementos distintivos muy claros: los pausazos o faltazos. Identificamos al menos tres paros²⁹ de este tipo durante el período analizado³⁰. En todos los casos se realizan con el objetivo principal de reclamar por mejoras en la retribución por los envíos realizados, y a diferencia de las formas de conflictividad vistas previamente, están principalmente dirigidas a las empresas de plataformas. Dentro de este reclamo podrían identificarse dos puntos esenciales. En primer lugar, los reclamos contemplan un aumento en el pago básico por viaje y por kilómetro realizado. En todos los pausazos los trabajadores sostienen que las tarifas permanecen congeladas o aumentan a un menor ritmo que el aumento general de los precios, lo que redundaría en disminuciones de las remuneraciones reales. También se

²⁷ Rosario3, 22/07/2021.

²⁸ La Capital, 4/03/2021

²⁹ Desde la perspectiva de Bessa *et al* (2022), los deslogueos colectivos pueden ser entendidos como una forma de huelga o paro en la era digital, en la medida en que suponen una suspensión coordinada de las actividades laborales. Este tipo de acciones suelen ser de una duración breve diseñada para mostrar más la gravedad de una demanda que una manifestación prolongada de fuerza.

³⁰ Los pausazos/faltazos mencionados se realizaron los días 4/03/2021, 3/06/2022 y 28/01/2023

reclama que los aumentos sólo se otorgan para los pedidos en determinados horarios³¹. En segundo lugar, los trabajadores reclaman por cambios en las condiciones de fijación de las remuneraciones por viaje: remuneración por kilómetro recorrido en vez de kilómetro lineal, que la remuneración no dependa del ranking, y que se informe del pago correspondiente por pedido antes de que el mismo sea aceptado. En forma secundaria en este tipo de acciones aparecen otros reclamos vinculados con las remuneraciones y con las condiciones de trabajo -errores en las liquidaciones de montos a cobrar por parte de las aplicaciones³² y suspensiones y cierres de cuentas injustificados- y reclamos por medidas contra la inseguridad.

Este tipo de acción tiene algunos otros elementos característicos. En primer lugar, los pausazos son realizados en horarios pico (viernes o sábado por la noche) durante un plazo aproximado de 5-6 horas. En segundo lugar, las acciones se realizan en forma coordinada (un mismo día y horario) en las principales ciudades donde operan las plataformas de reparto. En este sentido, los últimos pausazos se realizaron en más de 30 ciudades en forma coordinada, incluyendo las ciudades de Santa Fe y Rosario. El objetivo buscado con esta forma de sincronización es dar mayor visibilidad a estas acciones. Si bien los que aparecen como convocantes a estas acciones son las organizaciones locales (de cada ciudad)³³ de repartidores de plataformas, este tipo de acciones requiere contactos informales o redes de organizaciones. En tercer lugar - y también con el propósito de aumentar la visibilidad de estas acciones- los trabajadores suelen realizar marchas o movilizaciones en consonancia con los paros. Por último, a pesar de que el objetivo declarado es que las aplicaciones no puedan responder a los pedidos³⁴, se busca que los comerciantes se solidaricen con la medida no ofreciendo el servicio de *delivery* a través de la aplicación durante los pausazos.

Las respuestas estatales

Durante el período de análisis se han registrado importantes avances tanto a nivel local como provincial en la regulación de las plataformas de repartos.

Como se mencionó en un trabajo anterior (Delfino y Claussen, 2021), el Concejo Deliberante de la Ciudad de Santa Fe aprobó en octubre de 2020 una ordenanza³⁵ que modifica la anterior normativa que regulaba el servicio de cadetería en la ciudad (del año 2004). Entre otros aspectos, esta nueva ordenanza establece la obligatoriedad para las empresas que realizan actividades de *delivery* - ya sea tradicionales o aplicaciones de reparto- de disponer de un local físico en la ciudad, de un espacio para los vehículos utilizados por los repartidores, de informar la nómina de trabajadores, de brindar información de la flota de vehículos, de tributar localmente - establecimiento de una

³¹ Del Índice de Protesta Laboral de Plataforma de Leeds surge que –entre enero de 2017 y mayo de 2020- las quejas sobre el pago fueron un problema en casi dos tercios (63,4 por ciento) de estas protestas en todos los continentes y representaron más de la mitad de todas las huelgas y cierres de sesión de trabajadores de plataformas (Joyce y Stuart, 2021).

³² Investigaciones realizadas en distintas partes del globo dan cuenta de resistencias tanto individuales como colectivas vinculadas a este aspecto relativo al pago en el marco del trabajo a destajo controlado por plataformas (Joyce y Stuart, 2021).

³³ Asociación de Repartidores Independientes de Rosario (ARIR) y Asociación de Cadetes de la Ciudad de Santa Fe

³⁴ Rosario3, 15/02/2023.

³⁵ Ordenanza 12734. Disponible en: [20-10-14 Ciudad de Santa Fe Ordenanza.pdf](#)

alcuota del 3 por mil por cada comisión-, de acreditar la contratación de seguros para los trabajadores y proveer gratuitamente a los trabajadores de los elementos de trabajo (indumentaria, casco, caja porta-objetos e insumos de higiene). Asimismo, la ordenanza crea un Centro de Asesoramiento y denuncias para que puedan comunicarse conductores y comerciantes usuarios de la plataforma.

Si bien la ordenanza establece un plazo de 180 días para la adecuación a la norma, una vez transcurrido ese plazo las empresas no han cumplido con lo establecido en ella. Recién dos años después de su sanción, las empresas cumplieron con el requisito de disponer un local para que los trabajadores puedan permanecer mientras aguardan para realizar nuevos repartos. Según una de las autoras de la ordenanza - para las empresas de *delivery* a través de plataformas- economizar costos pagando las multas es parte de su modelo de negocios y la capacidad del municipio para poder modificar el comportamiento de las empresas es limitada: *“para ellos son parte de los cálculos que tienen hechos: pago la multa, no voy a abrir un local. (...) La empresa hace números y paga la multa. Entonces tendremos después que modificar la tributaria y darles con todo. No sé..., que sean las multas más elevadas en la ciudad para que podamos lograr algo de la multa”*³⁶.

En el caso de la ciudad de Rosario, ha habido proyectos para modificar la ordenanza que regula la actividad de los repartidores (ordenanza N°7042 del año 2000) -que proponen lineamientos similares a los de la ordenanza aprobada en Santa Fe en 2020- pero estos proyectos no han sido aprobados. No obstante, la ordenanza vigente en la ciudad de Rosario establece algunos requisitos para las empresas de repartos que no son cumplidos por las empresas propietarias de las aplicaciones. Frente a esta situación, el municipio no ha tomado medidas que aseguren su efectivo cumplimiento.

Según lo establecido por la norma mencionada, en la ciudad de Rosario las empresas deben estar habilitadas para poder prestar los servicios de reparto y para ello deberían tener un registro de los vehículos en los que se realizan los traslados. Adicionalmente, estos vehículos deberían estar habilitados y llevar obleas identificatorias. La ordenanza establece también que las empresas deben proveer a los repartidores de uniforme de trabajo, casco, guantes y elementos para circular en forma segura de noche y los días de lluvia. Las empresas deben hacerse cargo a su vez de *“Los gastos que demande la habilitación de vehículo como así también la libreta sanitaria será cubierta por las empresas y comercios y en ningún caso podrá ser trasladado dicho costo al empleado.”*

Como puede observarse la normativa establece algunos requisitos que llevarían cierta formalidad al trabajo de los cadetes y que obligan a las empresas a proveer de algunos de los elementos de trabajo que hoy son costeados por los trabajadores. Por este motivo, el sindicato de cadetes (SUCMRA) ha reclamado su efectiva implementación³⁷, e incluso han denunciado que las empresas de reparto vía plataformas no están debidamente habilitadas por lo que no deberían funcionar³⁸.

En relación a los reclamos de seguridad se propusieron distintas reglamentaciones tanto a nivel municipal como a nivel provincial. En la mayoría de los casos, los proyectos contemplan la creación de registros de repartidores, que estos porten una identificación

³⁶ Concejal de la ciudad de Santa Fe para el período 2019-2023, autora del proyecto de ordenanza.

³⁷ En el caso de CABA, donde existe una normativa similar el Juez Gallardo falló en contra de las empresas y obliga al gobierno local a implementar la norma. Las empresas sostienen que sólo son intermediarias, no son empresas de reparto (Marcha, 19/02/2019)

³⁸ RosarioNoticias, 07/2019, Lt3, 11/01/2022

que acredite que son repartidores, la instalación de GPS en los vehículos con los que se realizan los repartos, y botones antipánico conectados al 911. Se han presentado proyectos con estos lineamientos en el Concejo Deliberante de Rosario y en el de Santa Fe (donde se han registrado algunos avances) durante 2022.

Uno de los principales aspectos que ha sido objeto de controversia es quien debería hacerse cargo del costo del sistema (empresas, Estado o trabajadores). Según lo planteado por un grupo de concejales de Santa Fe, se contempla que sea el municipio quien se haga cargo del sistema. En el caso de Rosario, se presentó un proyecto (Moto Segura) donde el municipio se hace cargo de la instalación de los rastreadores y los repartidores del mantenimiento³⁹. El proyecto comprende la instalación de GPS para el rastreo satelital de las motos de cadetes 24/7, y un sistema de *app* con botón de pánico que emita señales hacia el centro de monitoreo de la ciudad. Asimismo, prevé la creación de un Registro Municipal y el otorgamiento de códigos QR a los repartidores para su colocación en las motos, elementos de trabajo (cajas de reparto) y vestimenta. Según el legislador a cargo de la norma: *“Esto permitiría una fácil y rápida identificación en un operativo policial o municipal, haciendo más ágiles estos controles en la vía pública, además de evitar la estigmatización de las y los trabajadores”*. Este proyecto, que contempla la situación del conjunto de repartidores (incluyendo los que trabajan en cadeterías tradicionales), ha sido apoyado en reiteradas ocasiones por los representantes del Sindicato de Cadetes de Rosario⁴⁰. A la fecha, el mencionado proyecto se encuentra trabado en la comisión de presupuesto del Concejo Deliberante.

Los reclamos de seguridad también han tenido algunas respuestas a nivel provincial. Luego de una serie de reclamos por parte de los repartidores en el mes de julio de 2021, un grupo de legisladores comenzó a organizar mesas de trabajo con representantes de los repartidores de Santa Fe y Rosario. Fruto de esas mesas de trabajo se presentó un proyecto en agosto del mismo año con varios puntos en común a los previamente mencionados y que fue aprobado en la Cámara de Diputados en octubre de 2022. El proyecto “Deliverys Seguros” aprobado en diputados contempla que el Ministerio de Seguridad⁴¹ debe confeccionar un registro de trabajadores y proveedores independientes de servicios de reparto, asignar un dispositivo GPS a cada inscripto a los fines de monitorear de manera permanente su geolocalización en los horarios de trabajo, crear un sistema informativo de monitoreo informático permanente de las actividades de dichos trabajadores, confeccionar estadísticas de horarios picos, distribución geográfica del flujo, etc. a fin de coordinar esfuerzos y recursos para la prevención del delito, crear una central de denuncias con botón antipánico ante cualquier situación sospechosa y crear uno o varios canales de denuncia anónima. La norma establece como fuentes de financiamiento: el 100% de las multas a plataformas y aplicaciones de *delivery* cobradas por la Provincia por distintos incumplimientos, rentas generales y otras fuentes.

Luego de las movilizaciones de julio de 2021 el ejecutivo provincial también propuso un proyecto de “Corredores Seguros”, aunque el mismo no tuvo adhesión por parte de los trabajadores y no se registran avances en su implementación.

También en el ámbito provincial, y como se da cuenta en Delfino y Claussen (2021), durante el año 2020 la Secretaría de Comercio Interior de la Provincia establece un tope

³⁹ La Capital, 25/08/2022.

⁴⁰ AENV, 09/05/2023.

⁴¹ El Protagonista Web 13/02/2023.

de 18% para las comisiones que las plataformas pueden cobrar a los comercios por el uso de la plataforma cuando se incluye la utilización del *marketplace* y el servicio de logística. Además de establecer este tope a las comisiones, la mencionada Secretaría -apoyándose en la Ley Nacional de Abastecimiento- estableció una multa por los aumentos injustificados en las comisiones durante la pandemia. El pago de dicha multa se hizo efectivo en el año 2022 luego de un fallo contra las firmas por un recurso de queja presentado en la justicia contra la medida⁴², lo que constituye una situación totalmente novedosa en el país y un importante antecedente para futuras regulaciones⁴³.

Por último, en diciembre del año 2022 la Corte Suprema de Justicia de la Provincia dejó firmes dos multas a la firma PedidosYa, reconociendo la relación laboral como ha sucedido en otros fallos a nivel nacional. Esta multa resultó de situaciones irregulares constatadas en inspecciones del Ministerio de Trabajo durante el año 2020⁴⁴.

A manera de cierre

Del análisis del corpus documental construido para el abordaje de las acciones abiertas y manifiestas de conflictividad laboral protagonizadas por los trabajadores de las plataformas digitales de reparto en las ciudades de Rosario y Santa Fe durante el período agosto de 2020 - marzo de 2023, se desprende que las acciones colectivas desarrolladas se corresponden con aquellas contradicciones estructurales originadas en el proceso de trabajo que emergen en el proceso de producción y se manifiestan a pesar del individualismo de la organización del trabajo mediada por plataformas. Sin embargo, es posible establecer una diferenciación entre las problemáticas que impulsan los conflictos. Mientras que por un lado los “pauzasos” /faltazos (y una movilización), en tanto acciones colectivas son impulsados por uno de los conflictos “clásicos”, esto es la conflictividad distributiva; por el otro, la mayor cantidad de acciones que toman la forma de marchas o movilizaciones son derivadas de la exposición de los trabajadores a robos y violencia callejera y por casos de inseguridad vial. Es decir, estas últimas son derivadas del hecho que este tipo de trabajo plataformizado bajo demanda se desarrolle en la vía pública.

El tipo de problemas o conflictos que impulsan las acciones hace que no necesariamente las empresas se constituyan en “antagonistas”. En el caso de las marchas y movilizaciones el “bien” en disputa es la seguridad/inseguridad de los trabajadores y estas acciones están dirigidas a las diferentes órbitas del Estado.

Por su parte, las formas de organización de los trabajadores constituyen un campo dinámico y en movimiento. Entre los participantes y/o impulsores de las acciones es posible observar desde sindicatos tradicionales y asociaciones formadas a partir de la expansión del trabajo plataformizado hasta trabajadores autoconvocados. Sin embargo, es importante resaltar que no todos los actores organizados (formales o informales) tienen

⁴² El Litoral, 8/06/2022

⁴³ Como se menciona en Delfino y Claussen (2021) en agosto de 2020 se inicia un proceso similar a nivel nacional al observado en la Provincia, con fijación de las mismas comisiones máximas a las establecidas en Santa Fe. No obstante, el caso santafesino se distingue por la aplicación de la Ley Nacional de Abastecimiento y es un antecedente importante de la aplicación de esta ley, mientras que en el otro caso se trata de un acuerdo entre Estado Nacional, Federación Gastronómica y Hotelera y empresas de reparto vía aplicaciones -aunque el antecedente de la aplicación de la ley pueda haber favorecido un acuerdo voluntario-. (Infobae, 17/12/2020).

⁴⁴ La Capital, 23/12/2022.

la misma fuerza y su agrupamiento responde, en parte, a la posición ante la regulación del trabajo en el sector como una relación asalariada.

La participación del sindicalismo tradicional se transforma, si comparamos el periodo de conflictividad durante el confinamiento estricto con el período posterior. El debilitamiento y la casi virtual extinción del reclamo por el reconocimiento de la relación laboral de los trabajadores de reparto es coincidente con la nula participación de la Asociación de Empleados de Comercio (AEC) en otras acciones colectivas con posterioridad al levantamiento de la carpa (acción que se había convertido en un emblema de los reclamos durante el período de ASPO en Rosario). Durante el período de análisis cobra mayor relevancia el Sindicato de Cadetes de la Ciudad de Rosario (SUCMRA). El sindicato representa a los cadetes tanto independientes, como de cadeterías tradicionales y de aplicaciones. Si bien este sindicato incorpora el reclamo por el reconocimiento de la relación laboral en su discurso, no se ha registrado su presencia en los reclamos económicos de los cadetes, y -por lo observado en la prensa- ha centrado su participación durante el período analizado en los reclamos de seguridad.

En tanto las marchas y movilizaciones son motorizadas en términos generales por las asociaciones de trabajadores surgidas en el periodo de expansión de las plataformas y por trabajadores autoconvocados. En el caso de estas asociaciones rechazan la regularización de la actividad por considerar que esta situación conllevaría una disminución en sus y restringiría sus libertades y manifiestan oponerse al sindicalismo tradicional y/o a aquellas asociaciones de trabajadores impulsadas o promovidas desde los partidos de izquierda.

En este período vemos distintos avances en materia de regulación, muchas veces en respuesta o impulsada por la acción organizada de los repartidores. Si bien la regulación de las relaciones laborales excede a las potestades de los gobiernos subnacionales, las respuestas estatales observadas en este trabajo dan cuenta de la capacidad de estos gobiernos de incidir en las condiciones de funcionamiento de las plataformas y en las condiciones de trabajo de los repartidores. En este sentido, la modificación de la Ordenanza que regula los servicios de las cadeterías en la Ciudad de Santa Fe, establece condiciones que de ser cumplidas alterarían significativamente la protección y el bienestar de los trabajadores, mejorarían sus condiciones y medio ambiente de trabajo y cambiaría la carga de los costos de prestación de servicio, mejorando - de permanecer constante la remuneración - los ingresos netos de los trabajadores.

A pesar de estas potencialidades, los municipios vienen teniendo dificultades para la efectiva implementación de estas ordenanzas, incluso aquellas -como en el caso de Rosario- que contemplan menores protecciones y derechos para los trabajadores y que fueron elaboradas antes de la irrupción de las plataformas de reparto.

En materia de seguridad - el otro gran motivador de las situaciones de conflictividad analizadas- durante este período se avanzó en distintos proyectos tanto a nivel municipal como provincial, pero no se ha sancionado ninguno de los proyectos de normativa impulsados. Los distintos partidos políticos con presencia mayoritaria en los órganos legislativos -locales y provincial- han mostrado voluntad de implementar mecanismos similares (botones antipánico, GPS, identificaciones para los repartidores, vigilancia con cámaras) para hacer frente a la problemática de la seguridad, pero el traslado del costo de las medidas al Estado ha generado dudas y controversias con relación a sus fuentes de financiamiento.

Fuera del ámbito legislativo, los fallos judiciales en materia laboral y de comisiones muestran otro ámbito en el que es posible incidir a nivel subnacional en la operación de las plataformas y en las condiciones de trabajo de los repartidores. El antecedente de la implementación de la ley de abastecimiento en el año 2020 es una novedad importante, que puede inspirar acciones similares en otras jurisdicciones y que incluso pudo haber tenido incidencia en la posibilidad de lograr un acuerdo voluntario para definir alcúotas en el ámbito nacional.

Bibliografía

Audibert, C. (2021). El sindicato de trabajadores de plataformas de Argentina, el primero de la región, da la batalla y revitaliza la lucha sindical. En U. Dirksen & M. Herberg (Eds.), *Sindicatos en Transformación 4.0: Historias de sindicatos que se enfrentan al nuevo mundo del trabajo* (pp. 74-78). FES. Disponible en: <http://library.fes.de/pdf-files/iez/17800-20210602.pdf>

Basualdo, V, Dias, H, Herberg, M, Schmalz, S, Serrano, M y Vandaele, K (2021, octubre), *La construcción del poder obrero en el capitalismo. Nuevas y viejas luchas sindicales*. FES. Disponible en: <https://library.fes.de/pdf-files/iez/18354.pdf>

Basualdo, V. y Peláez, P. (2020). *Procesos de conflictividad laboral en el marco de la pandemia del COVID-19 en Argentina (marzo-mayo 2020)*, Documento de Trabajo. FLACSO. Disponible en: <https://www.flacso.org.ar/publicaciones/procesos-de-conflictividad-laboral-en-el-marco-de-la-pandemia-del-covid-19-en-argentina-marzo-mayo-2020/>

Beccaria, L., Lopez Mourelo, E., Mercer, R. y Vincour, P. (2020). *Nota técnica: Delivery en pandemia - el trabajo en las plataformas digitales de reparto en Argentina*. OIT. Disponible en: <https://www.flacso.org.ar/publicaciones/delivery-en-pandemia-el-trabajo-en-las-plataformas-digitales-de-reparto-en-argentina/>

Bessa, I., Joyce, S., Neumann, D., Stuart, M., Trappmann, V., Umney, C. (2022). *A global analysis of worker protest in digital labour platforms* (Working Paper 70). ILO. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--inst/documents/publication/wcms_849215.pdf

Collado, P. y Soria, C. B. (2020). Observatorio en la mira: consideraciones teórico-metodológicas sobre el seguimiento del conflicto laboral. *Revista Latinoamericana de Metodología de las Ciencias Sociales*, 10 (1). <https://doi.org/10.24215/18537863e069>

Del Bono, A. (2019). Trabajadores de plataformas digitales: Condiciones laborales en plataformas de reparto a domicilio en Argentina. *Cuestiones de Sociología*, (21). <https://doi.org/10.24215/23468904e083>

Delfino, A. y Claussen, P. (2021). Trabajadores de apps y COVID-19: un análisis de los conflictos laborales en dos ciudades argentinas durante el período de confinamiento estricto en *Anuari del Conflicte Social*, 12. Universidad de Barcelona. Disponible en: <https://revistes.ub.edu/index.php/ACS/article/view/36596>

Diana Menendez, N., Haidar, J., y Arias, C. (2023). Prácticas organizativas de trabajadores de plataformas de reparto: un análisis desde la teoría de los recursos de poder. *Papers: revista de sociologia*, 108(1), e3044-e3044. Disponible en: <https://ddd.uab.cat/record/270478>

Festi, R. y Oliveira, R. V. (2022). Entregues à sua própria sorte: os “autônomos” entregadores por plataformas. *Revista Ciências do Trabalho*, (21),1-4. Disponible en: <https://rct.dieese.org.br/index.php/rct/article/view/307>

Huws, U. (2020). The algorithm and the city: Platform labour and the urban environment. *Work Organisation, Labour and Globalisation*. 10(1), 7-26. <https://doi.org/10.13169/workorgalaboglob.10.1.0007>

Huws, U. (2021). Un círculo vicioso que no se aguanta más. *Jacobin América Latina*. Disponible en: <https://jacobinlat.com/2021/11/08/un-circulo-vicioso-que-no-se-aguanta-mas/>

Joyce, S. y Stuart, M. (2021). Digitalized management, control and resistance in platform work: a labour process analysis en J. Haidar & M. Keune (eds.), *Work and Labour Relations in Global Platform Capitalism*, (pp. 158- 184). Edward Elgar, ILERA Publication series. Political Science and Public Policy subject collection. <https://doi.org/10.4337/9781802205138>

Köhler, H.-D. (2022). Sindicalismo ‘Gig’o la acción colectiva en la economía de las plataformas. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 40(2), 325-343. Disponible en: <https://search.proquest.com/openview/e130e8e27acb09ea2b93c9db5c6dcffe/1?pq-origsite=gscholar&cbl=55460>

López Mourelo, E. (2020). El trabajo en las plataformas digitales de reparto en Argentina: análisis y recomendaciones de política. *Buenos Aires: OIT*.

Madariaga, J., Buenadicha, C., Molina, E. y Ernst, C. (2019). Economía de plataformas y empleo ¿Cómo es trabajar para una app en Argentina? CIPPEC-BID - OIT. Disponible en: <https://www.cippec.org/publicacion/economia-de-plataformas-y-empleo-como-es-trabajar-para-una-app-en-argentina/>

Senor, M. V. (2023). *La organización algorítmica del trabajo en las plataformas de reparto. Un estudio de caso en la ciudad de Rosario en la pospandemia*. [Tesina de Grado, Universidad Nacional del Litoral]. Directora: Andrea Delfino.

Tassinari, A. y Maccarrone, V. (2020). Riders on the Storm: Workplace Solidarity among Gig Economy Couriers in Italy and the UK. *Work, Employment & Society*, 34(1), 35–54. Disponible en: <http://wrap.warwick.ac.uk/119689/>

Vandaele, K. (2021). Collective resistance and organizational creativity amongst Europe’s platform workers: a new power in the labour movement? En J. Haidar & M. Keune (Eds.), *Work and labour relations in global platform capitalism* (Edward Elgard Publishing, pp. 205-234).

FUENTES

Así Es Nuestra Vida Radio y Diario Digital, edición 9/05/2023. Ante nuevos casos de inseguridad, Cadetes imploran al Concejo que apruebe el proyecto «Motos Seguras». Disponible en: <https://asiesnuestravida.com.ar/ante-nuevos-casos-de-inseguridad-cadetes-imploran-al-concejo-que-apruebe-el-proyecto-motos-seguras/>

Conclusión, edición 12/11/2020. Mercantiles levantan la Carpa pero continúan los reclamos para regularizar a trabajadores de aplicaciones. Disponible en: <https://www.conclusion.com.ar/gremiales/mercantiles-levantan-la-carpa-pero->

[continuan-los-reclamos-para-regularizar-a-trabajadores-de-aplicaciones/11/2020/](https://www.ellitoral.com/politica/app-delivery-debio-abonar-46-millones-cobrar-comisiones-abusivas-plena-pandemia_0_KoNJ0pjH22.html)

El Litoral, edición 8/06/2022. PedidosYa debió abonar \$ 4,6 millones por cobrar comisiones abusivas en plena pandemia. Disponible en: https://www.ellitoral.com/politica/app-delivery-debio-abonar-46-millones-cobrar-comisiones-abusivas-plena-pandemia_0_KoNJ0pjH22.html

El Protagonista Web, edición 13/02/2023. Deliverys Seguros: Una deuda pendiente en la provincia de Santa Fe. Disponible en: <https://elprotagonistaweb.com.ar/noticias/val/16716-2/deliverys-seguros-una-deuda-pendiente-en-la-provincia-de-santa-fe.html>

Infobae, edición 17/12/2023. Gastronómicos y apps llegaron a un acuerdo: cuál es el nuevo máximo que se puede cobrar para las comisiones por delivery. Disponible en: <https://www.infobae.com/economia/2020/12/17/gastronomicos-y-apps-llegaron-a-un-acuerdo-cual-es-el-nuevo-maximo-que-se-puede-cobrar-para-las-comisiones-por-delivery/>

La Capital, edición 23/12/2023. La Corte de Santa Fe dejó firmes multas a PedidosYa. Disponible en: <https://www.lacapital.com.ar/suscriptores/la-corte-santa-fe-dejo-firmes-multas-pedidos-ya-n10037034.html>

La Capital, edición 25/08/2022. Preparan en el Concejo Municipal una ordenanza para que las motos de los cadetes usen GPS. Disponible en: <https://www.lacapital.com.ar/la-ciudad/preparan-una-ordenanza-que-las-motos-los-cadetes-usen-gps-n10025586.html>.

La Capital, edición 4/03/2021. Caos de tránsito en Corrientes y avenida Pellegrini por un corte de cadetes de delivery. Disponible en https://www.lacapital.com.ar/la-ciudad/caos-transito-corrientes-y-avenida-pellegrini-un-corte-cadetes-delivery-n2645558.html?utm_source=dlvr.it&utm_medium=facebook

LT3, edición 11/01/2022. Cadetes reclaman por el registro de trabajadores de cadetería por aplicaciones. Disponible en: <https://lt3.com.ar/cadetes-reclaman-por-el-registro-de-trabajadores-de-cadeteria-por-aplicaciones/>

Marcha, edición 19/02/2019. El mundo Rappi de la precarización laboral. Disponible en: <https://marcha.org.ar/el-mundo-rappi/>

Página/12, edición 24/07/2006. Los cadetes llevan, traen y pagan. Disponible en: <https://www.pagina12.com.ar/diario/suplementos/rosario/9-4554-2006-07-24.html>

Rosario Noticias, edición 29/07/2019. Sindicato de cadetes asegura que ni Globo ni PedidosYa están habilitados en Rosario. Disponible en: <https://www.rosarinoticias.com/2019/07/sindicato-de-cadetes-asegura-que-no.html>

Rosario3, edición 15/02/2023. Cadetes reclaman más seguridad frente a Gobernación: «A uno le rompieron la cabeza por una hamburguesa». Disponible en: <https://www.rosario3.com/informaciongeneral/Cadetes-se-suman-al-reclamo-de-seguridad-y-marcharan-este-miercoles-a-Gobernacion-20230214-0039.html>

Rosario3, edición 22/07/2021. Repartidores de delivery cortaron el tránsito en pleno centro para reclamar aumento. Disponible en: <https://www.rosario3.com/informaciongeneral/Repartidores-de-delivery-cortaron-el-transito-en-pleno-centro-para-reclamar-aumento-20210722-0079.html>

Uno Santa Fe, edición 23/02/2022. Cadetes de las aplicaciones se manifiestan en distintos puntos de la ciudad por seguridad. Disponible en: <https://www.unosantafe.com.ar/santa-fe/cadetes-las-aplicaciones-se-manifiestan->

[distintos-puntos-la-ciudad-seguridad-n2711321.html](#)

SEMBLANZA

Andrea Delfino

Es doctora en Ciencia Política (UNR, Argentina) y Master en Sociología con concentración en Antropología (UFRJ, Brasil). Se desempeña como profesora de la Universidad Nacional del Litoral y de la Universidad Nacional de Rosario e investigadora del Instituto de Humanidades y Ciencias Sociales del Litoral (IHUCSO-Litoral). Sus principales temas de investigación se relacionan con el vínculo entre las transformaciones en el mundo del trabajo y las temporalidades sociales desde la perspectiva de género. Dentro de este vínculo hace especial foco en las formas de inserción en el mercado de trabajo y las transformaciones en la institucionalidad laboral.

Esteban Andrés Cuatrin Sperati

Es Master en Desarrollo de Territorios Rurales (UTMirail, Francia) y Licenciado en Economía (UNL). Profesor en la Universidad Nacional de Entre Ríos y en la Universidad Nacional del Litoral. Actualmente su principal tema de investigación está centrado en las transformaciones en el mundo del trabajo en el contexto de la economía de plataformas.

Julieta Theiler

Es Máster en Problemas sociales, dirección y gestión de Programas Sociales (Universidad de Granada, España) y Licenciada en Sociología (UNL, Argentina). Actualmente está cursando el Doctorado en Ciencias Sociales (UNER, Argentina). Se desempeña como profesora en la Facultad de Ingeniería y Ciencias Hídricas (UNL) y en el Centro Universitario Gálvez (UNL). También cumple funciones en la Secretaría de Extensión UNL. Sus principales temas de investigación se relacionan con los jóvenes y el mundo del trabajo.

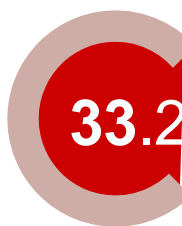
Paulina Claussen

Es Licenciada en Economía por la Universidad Nacional del Litoral y doctoranda en Ciencias Sociales por la Universidad Nacional de Entre Ríos. Se desempeña como profesora en la Universidad Nacional de Entre Ríos y la Universidad de Ciencias Empresariales y Sociales. Sus principales temas de investigación se relacionan con el vínculo entre las transformaciones en el mundo del trabajo y su impacto en las condiciones de vida y trabajo de los trabajadores y sus familias, poniendo foco especial en los llamados “trabajadores pobres”

Disciplina académica y subdisciplinas en las que se inscribe el artículo: Estudios sociales del trabajo

Tipo, método o enfoque del estudio: metodología cualitativa – corpus documental de noticias – enfoque de la relación capital-trabajo

La inserción laboral de mujeres jóvenes en el sector IT: entre las oportunidades y la acumulación de desventajas



Verónica Millenaar

veronicamillenaar@gmail.com

Programa de Estudios sobre Juventudes, Educación y Trabajo, Centro de Investigaciones Sociales e Instituto de Desarrollo Económico y Social, Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina.

ORCID [0000-0001-8084-4745](https://orcid.org/0000-0001-8084-4745)

José Antonio Pozzer

jose.pozzer@comunidad.unne.edu.ar

Universidad Nacional del Nordeste y Programa de Estudios sobre Juventudes, Educación y Trabajo, Instituto de Desarrollo Económico y Social, Ciudad de Corrientes, Argentina.

ORCID: [0000-0002-9631-7023](https://orcid.org/0000-0002-9631-7023)

Luciana Belén Maccarini

maccarini.luciana@gmail.com

Programa de Estudios sobre Juventudes, Educación y Trabajo, Instituto de Desarrollo Económico y Social, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina.

ORCID: [0009-0000-3158-6575](https://orcid.org/0009-0000-3158-6575)

Resumen

Ante la persistencia de problemáticas de empleo joven, y en las cuales las mujeres cargan con mayores desventajas, viene cobrando especial interés la expansión y las oportunidades que evidencia el sector de tecnologías de la información (IT por su sigla en inglés Information Technology). Sin embargo, el mismo se caracteriza por su masculinización, con escasa presencia femenina. El artículo se propone analizar las experiencias de aquellas que logran superar la doble desventaja de ser jóvenes y mujeres,

en tanto están insertas en empleos formales en un sector dinámico, en crecimiento y convocante para la población joven. No obstante, también busca poner en discusión en qué medida esos caminos de inserción laboral, considerados a priori “exitosos”, no esconden una acumulación de obstáculos y esfuerzos. El trabajo se basa en entrevistas cualitativas a mujeres jóvenes trabajadoras del sector IT, y aborda los procesos de inserción laboral de jóvenes trabajadoras desde una perspectiva de género, para problematizar qué oportunidades y también qué acumulación de desventajas enfrentan en sus caminos al trabajo.

Palabras clave: Jóvenes, Mujeres, Sector IT, Inserción laboral, Desigualdades de género

A INTEGRAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO DE MULHERES JOVENS NO SECTOR DAS TECNOLOGIAS DA INFORMAÇÃO: ENTRE OPORTUNIDADES E ACUMULAÇÃO DE DESVANTAGENS

Resumo

Dada a persistência dos problemas de emprego dos jovens, em que as mulheres estão em maior desvantagem, a expansão e as oportunidades no sector das Tecnologias da Informação (TI) são de particular interesse. No entanto, este sector caracteriza-se pela sua masculinização, com pouca presença feminina. Este artigo tem como objetivo analisar as experiências de quem consegue ultrapassar a dupla desvantagem de ser jovem e mulher, estando empregada em empregos formais num sector dinâmico, em crescimento e atrativo para os jovens. No entanto, busca-se também discutir em que medida essas trajetórias de inserção no mercado de trabalho, consideradas a priori "bem-sucedidas", não escondem um acúmulo de obstáculos e esforços. O trabalho baseia-se em entrevistas qualitativas com jovens trabalhadoras do sector das TI, e aborda os processos de inserção laboral das jovens trabalhadoras numa perspectiva de género, no sentido de problematizar que oportunidades e também que acumulação de desvantagens enfrentam nos seus percursos de inserção laboral.

Palavras-chave: Jovens, Mulheres, Sector das TI, Inserção no mercado de trabalho, Desigualdade de género

Recibido: 15 de septiembre de 2023

Aceptado: 3 de noviembre de 2023

LABOR INSERTION OF YOUNG WOMEN IN THE IT SECTOR: BETWEEN THE OPPORTUNITIES AND THE ACCUMULATION OF DISADVANTAGES.

Abstract

Youth employment has been prevalent for decades and as we know women have always had to face greater disadvantages over the male counterpart, in spite of all this scenario the IT sector is gaining more terrain and offering much wider opportunities to this

population. However that field is characterized for the lack of women's presence and male dominance dynamics. The main goal of the article is to analyze the experience of those young women that are able to overcome the double obstacle of being female and young and are currently working under favorable formal conditions in the expanding IT labor market. We also want to gain a deeper understanding of the barriers and hurdles behind those successful working trajectories. Hence this study based on qualitative interviews to young women working in the IT sector, proposes an analysis of the labor market insertion processes of young women workers from a gender perspective in order to question the opportunities but also the obstacles that are facing women in their paths to work.

Key words: Youth - Women - IT Sector - Employability - Gender inequalities

Introducción

Desde hace décadas se evidencia que la población joven es el grupo etario más afectado por la problemática del empleo. Con una tasa de desocupación que triplica a la de los adultos y con niveles de informalidad y precarización laboral también más altos, los y las jóvenes enfrentan más desventajas que los adultos para lograr acceder a un empleo y que éste sea en condiciones laborales y salariales dignas. La crisis de la pandemia agudizó aún más estas desventajas ya que fue precisamente la población joven la más afectada por sus consecuencias sociales, laborales y económicas. Si bien en los años siguientes se logra una recuperación de los niveles previos a la pandemia, la misma no se evidencia de forma homogénea entre los y las jóvenes, afectando más a aquellos de bajos niveles de calificación e ingresos. Además, el empleo generado en el período posterior, se da mayormente en ocupaciones por cuenta propia y trabajos asalariados informales hecho que agudiza los desafíos pendientes en materia de calidad del empleo.

Debe señalarse también que, dentro del colectivo juvenil, las mayores desventajas recaen en las mujeres. Son las mujeres jóvenes quienes presentan los niveles más altos de desocupación e informalidad, que se suma, además, a su elevada inactividad, que no solamente se explica por razones educativas, sino también por las tareas de cuidado que muchas chicas realizan, cuestión que aumenta sus limitaciones, en comparación con sus pares varones, para acceder a un empleo. En definitiva, son muchos los estudios que han planteado que las mujeres jóvenes cargan con la doble desventaja asociada a su condición de género y de edad.

En este escenario complejo para los jóvenes en general y particularmente para las mujeres, viene ganando cada vez más visibilidad el sector de tecnologías de la información (en adelante IT por su sigla en inglés Information Technology)⁴⁵ como uno de los pocos espacios de oportunidades para la población joven, por su acelerado crecimiento y dinamismo, así como también por la alta demanda laboral que evidencia. Las empresas en dicho sector, en Argentina, se duplicaron entre 2007 y 2022 y los puestos de trabajo, en el mismo período, se triplicaron. Asimismo, dicho sector se caracteriza por contar con una significativa presencia de trabajadores jóvenes, que hace que se vuelva

⁴⁵ Se utilizará la sigla IT y SSI de forma indistinta para referir al sector productivo que conforman las actividades de software y servicios informáticos (SSI). El sector SSI incluye procesos heterogéneos que puede dividirse en dos segmentos: el desarrollo de software y la provisión de servicios informáticos. El SSI junto con las Telecomunicaciones conforma el sector Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC).

una opción convocante para este grupo etario. Si a esto le sumamos que, para diferentes puestos, dentro del conjunto de actividades consideradas IT, no siempre se exige un título de grado, ello amplía más las chances del ingreso de trabajadores jóvenes que hayan finalizado el secundario. En efecto, los últimos años han sido un escenario de despliegue de diferentes programas de formación laboral que ofrecen propuestas educativas cortas y gratuitas con el fin de apoyar, y a la vez estimular, la inserción de trabajadores jóvenes en este sector.

Sin embargo, también el sector IT se caracteriza por su significativa masculinización: sólo el 33% de quienes están ocupados son mujeres. Ellas acceden menos a la actividad, y cuando lo hacen, en general se desempeñan en tareas más vinculadas al diseño o en tareas complementarias a la programación, que se suma, además, a que son muy pocas quienes se desenvuelven en puestos más jerárquicos. Las segregaciones de género son evidentes y advertidas en diferentes estudios que analizan la actividad, y que muestran que en las instancias de formación también se reproducen diferenciaciones por género y también discriminaciones.

Así, en la presente investigación⁴⁶, nos propusimos centrarnos en las mujeres jóvenes que lograron insertarse en el sector IT para conocer cuáles son sus valoraciones respecto de esos empleos, las estrategias empleadas para acceder a ellos y los obstáculos y dificultades que han tenido que sortear. Teniendo en cuenta, por un lado, la captación de trabajadores jóvenes al sector en el marco de un persistente escenario de desventajas en relación al empleo juvenil en general, pero por otro, la evidente lógica masculinizada del mismo, nos preguntamos: ¿Qué oportunidades ofrece el sector IT para las mujeres jóvenes? ¿Qué aspectos de los trabajos en el sector son valorados por aquellas que ya han logrado insertarse? ¿Cuáles han sido sus recorridos para acceder al mismo? Y en el marco de esos recorridos, ¿Cuáles fueron las dificultades y obstáculos que debieron sortear?

De este modo, la investigación aspira a profundizar en las experiencias de mujeres jóvenes que logran superar la doble desventaja de ser jóvenes y mujeres, en tanto están insertas en empleos formales del sector IT. Sin embargo, se busca problematizar en qué medida esos caminos de inserción laboral, considerados a priori “exitosos”, no esconden una acumulación de desventajas, que son disímiles en términos de género, incluso cuando se trata de un sector dinámico, en crecimiento y convocante para los jóvenes.

A continuación, el artículo se organiza de la siguiente manera. El primer apartado sistematiza hallazgos recientes ofrecidos en diferentes estudios en relación con la problemática del empleo joven, para trazar el panorama de múltiples dificultades a las que se enfrenta este colectivo. Asimismo, se recupera la perspectiva teórica que señala la importancia de comprender, en clave de género, estas desventajas. El segundo apartado, avanza en la caracterización del sector IT, para mostrar su dinamismo en la creación de empleo que constituye una oportunidad para la población joven, así como también su rol estratégico en las políticas de formación laboral. Luego, en el tercer apartado, se describe la investigación desarrollada y se caracteriza a las chicas entrevistadas en relación a sus edades, sus niveles educativos, familias de origen y tipos de trabajo al que han accedido,

⁴⁶ Esta investigación fue realizada en el marco de dos proyectos de investigación en los que participan los autores. Por un lado, el PICT 2020-2023: “El género en los vínculos educación- formación- trabajo. Desigualdades, estrategias institucionales y nuevas demandas”. Por el otro, el proyecto “Género y habilidades en la economía digital”, coordinado por Red Sur-JustJobs Network y financiado por IDRC, con el fin de proporcionar evidencia en torno de las habilidades que son necesarias de cara a la nueva ola de cambios tecnológicos.

analizando, de acuerdo a sus propias voces, las oportunidades que ofrece este sector de actividad y, al mismo tiempo, las brechas de género que ellas reconocen en el mismo. Por último, en el cuarto apartado, se busca profundizar en sus experiencias educativo-laborales para reconocer las dificultades que han tenido que atravesar en sus recorridos al empleo, mostrando que, incluso entre quienes logran con éxito una inserción laboral, no lo hacen sin sobrellevar obstáculos, costos emocionales y enormes exigencias.

Jóvenes y empleo: una acumulación de desventajas

Desde hace más de 30 años numerosas investigaciones vienen dando cuenta de las transformaciones acaecidas en el mundo del trabajo y el empleo a nivel global, mostrando la preocupación por las condiciones y características que tienen los mercados laborales, vinculadas a la expansión de la precarización, la informalidad y el desempleo (Antunes, 2009; Bertranou y Casanova, 2013; OIT, 2022).

El mercado de trabajo argentino no escapa a esa realidad. Se caracteriza por su heterogeneidad estructural y segmentación, en relación con los sectores donde se produce la inserción laboral (formal o informal) y/o de las condiciones de los puestos de trabajo a los que se accede, que varían según la protección legal, la estabilidad y los niveles salariales (Salvia, Fachal y Robles, 2018). Asimismo, las posibilidades de inserciones y trayectorias, aparecen condicionadas por variables tales como el origen social de las personas trabajadoras, el género, la edad, la zona de residencia, entre otras (Poy y Pla, 2022).

La situación del mercado de trabajo reciente se ha visto (y se ve) atravesada fuertemente por los ciclos de la macroeconomía, y agravada por la pandemia Covid-19 del año 2020. Tal como sostienen algunos estudios (Actis y Dalle, 2022; Salvia, Poy y Pla, 2022), la sumatoria de ambas acentuó los desequilibrios socio-laborales preexistentes. Estas investigaciones argumentan acerca de la “doble crisis” o de la “crisis dentro de la crisis”, advirtiendo el modo en que las políticas macroeconómicas implementadas, por los diferentes gobiernos nacionales posteriores a la primera década de los años 2000, pudieron tener momentos de resultados positivos sobre la reducción del desempleo, la pobreza y la mejora de ingresos, pero que no sirvieron para modificar la estructura productiva argentina y disminuir las asimetrías de su mercado de trabajo. Así, el contexto de recesión que venía atravesando la Argentina desde el año 2018, junto con las consecuencias de la pandemia, empeoraron la situación laboral con el estancamiento en la generación de empleo y el deterioro de la calidad del empleo existente.

Si bien estas características describen la situación del mercado de trabajo en su conjunto, a la vez se reconocen, dentro él, “grupos vulnerables” conformados por los jóvenes, las mujeres y la población pobre, donde los indicadores de inserciones y condiciones laborales tienden a ser peores (Pérez y Busso, 2018).

En particular, las personas jóvenes son quienes registran niveles cada vez mayores de desempleo a nivel global (OIT, 2022), como así también condiciones laborales adversas y de precarización, las cuales persisten aún en períodos de reactivación económica (Weller, 2007; Salvia, 2013; Pérez y Fernández Massi, 2016). Dada su condición de ingresantes al mercado, y pese a contar con mayores niveles educativos que generaciones pasadas, ello no se traduce necesariamente en una protección ante las fluctuaciones de la

demanda de trabajo (Pérez y Busso, 2018). Esto sucede en Argentina, pero también a nivel global, y desde hace varias décadas se plantea que los y las jóvenes enfrentan una acumulación de desventajas (Whalter y Phol, 2005), en el marco de complejas relaciones entre factores socioeconómicos, institucionales e individuales.

De acuerdo con datos recientes, en el cuarto trimestre del 2022, el grupo etario de 18 a 24 años, asociado a las primeras inserciones laborales de las y los jóvenes, es el más afectado por la desocupación, con una tasa tres veces mayor que la de la población general (Galeano Alfonso, 2023).

Respecto de las mujeres, la segmentación estructural de los mercados de trabajo, se articulan con procesos de segregación ocupacional por género (Salvia, 2022). La incorporación de una perspectiva de género en el análisis de los mercados laborales ha sido clave para visibilizar las históricas desigualdades de género en el acceso, las condiciones de trabajo, la estructura jerárquica y los sectores o ramas de actividad (Belloni et. al., 2022). Específicamente, las mujeres tienen una mayor probabilidad de tener ocupaciones inestables, precarias y de baja intensidad horaria. Según el Observatorio de la Superintendencia de Riesgos de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (MTEySS, 2021) una de cada tres mujeres asalariadas en el país no está registrada ante la seguridad social, lo cual condiciona el acceso a derechos básicos y se asocia directamente con los bajos ingresos.

Además, se evidencia una marcada segregación horizontal, que luego determina la brecha por ingresos, presentando mayoría femenina en tres ramas productivas de baja y media calificación como son el trabajo doméstico (100%), la enseñanza (73%) y los servicios sociales y de salud (69,4%). La masculinización/feminización de las diferentes actividades económicas, sumado a la recesión como resultado de la crisis sanitaria y las heterogéneas dinámicas de recuperación sectorial, son clave para comprender la evolución en las brechas de género en el mercado de trabajo (Belloni et. al., 2022).

Asimismo, las trabajadoras asalariadas sufren prácticas discriminatorias para acceder y mantenerse en ciertos trabajos; perciben salarios menores que sus compañeros varones por la realización de las mismas tareas; y enfrentan múltiples dificultades para compatibilizar las tareas laborales y las domésticas, dado que la reproducción familiar continúa siendo delegada fundamentalmente en ellas (Busso y Pérez, 2019). La división sexual del trabajo, que vuelve a las mujeres protagonistas de las tareas de cuidados y la gestión del hogar, así como la discriminación a la que se exponen en el mercado de trabajo, las condiciona mermando sus oportunidades de acceso y control de recursos económicos, y dificulta el alcance de su autonomía económica. Es importante mencionar que la forma en como las tareas de cuidado y del hogar se reparten -donde las mujeres dedican 6,5 horas al trabajo no remunerado y los varones solo dedican 3,7 horas (ENUT, 2021)-, se traslada a la brecha de ingresos que para el 2022 fue del 28,3% (MECON, 2022).

Frente a todo lo expuesto, queda en evidencia que el género se suma a las desventajas propias de pertenecer al colectivo juvenil, configurando oportunidades desiguales para las jóvenes en su incorporación al mercado de trabajo. Según datos del año 2022, las tasas de actividad y de empleo son siempre mayores en los varones jóvenes; y a su vez, la tasa de desempleo es mayor entre las mujeres, evidenciando sus persistentes desventajas en todos los indicadores (Galeano Alfonso, 2023).

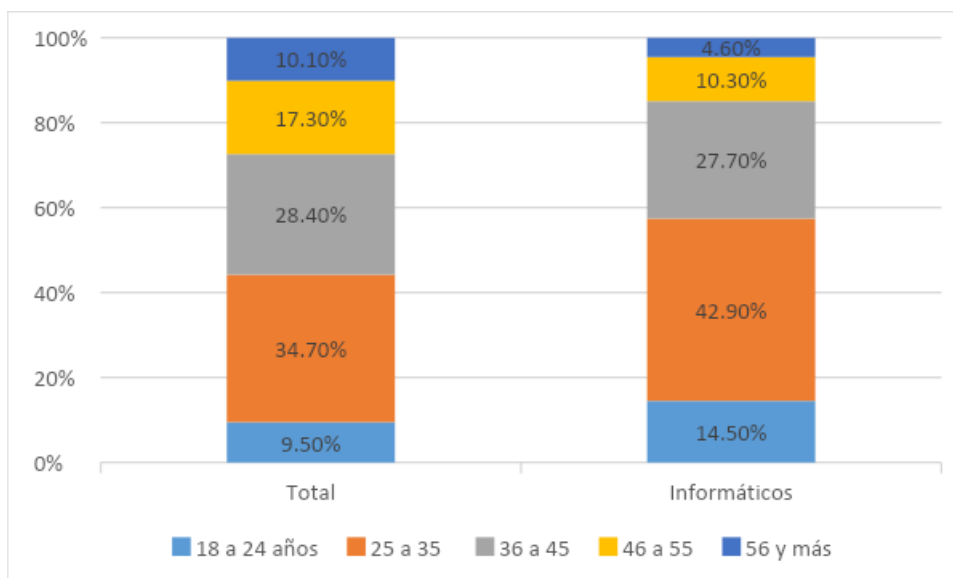
La desigualdad de género no solo determina diferentes oportunidades para el ingreso al mercado laboral, sino que también opera en el acceso al sistema educativo, y si bien las mujeres presentan mayores índices de asistencia a instituciones educativas y tienen mayores niveles de educación, son los varones los que ingresan más tempranamente al mercado laboral, independientemente de la cantidad de años de formación. El mandato de varón proveedor y la mujer asignada al ámbito del hogar para dedicarse a las tareas reproductivas y de cuidado aún impera y define los roles que asumen tanto en el sistema educativo como en el mercado de trabajo (Busso y Pérez, 2019:17).

El sector IT: crecimiento con lógica masculinizada

Como hemos planteado al comienzo, el sector IT en Argentina, se muestra como un nicho de empleo clave de la estructura productiva, con un crecimiento vertiginoso en los últimos quince años, con un gran potencial exportador, salarios elevados, potencial de creación de empleo joven y alta formalidad laboral.

De acuerdo a datos del Centros de Estudios para la Producción del Ministerio de Desarrollo Productivo (CEP XXI, 2022) de las 2800 empresas de esta actividad existentes en enero de 2007, se pasó a casi el doble (5.314 firmas) en junio de 2022, lo que convierte al sector en uno de los que más crecieron en términos relativos. Una tendencia aún más marcada se observa en el empleo, donde casi se triplicaron los puestos en el período observado, mientras que para el mercado de trabajo general este incremento fue de solo un 20%. A diciembre de 2022, la industria informática argentina empleaba a 142.826 trabajadores, en su mayoría en relación de dependencia. El 57% de las y los trabajadores del sector tienen menos de 36 años, cuando en el conjunto de la economía los/as más jóvenes son el 44% de los trabajadores/as. Es un aspecto a destacar que el 14,5 % de los trabajadores tienen menos de 24 años (Red ISPA, 2020).

Gráfico 1: Empleo por tramo de edad, sector software y total economía, 2019



Fuente: Red ISPA (2020)

Además del crecimiento del empleo y su captación de la población joven, es preciso señalar que el sector se caracteriza por sus condiciones laborales donde priman la formalidad y los salarios relativamente altos. De acuerdo a estimaciones realizadas por el CEP XXI con la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC), el sector mostraba, en el año 2021, un nivel de formalidad laboral promedio de 86,4%. Por otro lado, los datos del Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA) señalaban que, en el mismo año, el salario en el SSI era 93,7% superior a la media general de la economía.

Además, de acuerdo a los datos del Ministerio de Desarrollo Productivo para el año 2019, el crecimiento del sector se expresa en una distribución del mapa empresario complejo, en tanto consiste en un tejido compuesto por una enorme mayoría de micro empresas (de hasta 4 trabajadores) que representan el 62% del total, empresas pequeñas (de hasta 11 trabajadores) en un 25% del total, una minoría de medianas empresas (de hasta 51 trabajadores) que resultan el 10 % y grandes (de más de 51 trabajadores) en un 3 % del total. Sin embargo, las empresas de mayor tamaño emplean a casi el 50% de trabajadores del sector (Arce, 2020).

En cuanto a su localización geográfica, las empresas del sector se encuentran en los principales centros urbanos país: el 80% en el Área Metropolitana de Buenos Aires (AMBA), siguiéndole Córdoba 7%, y Santa Fe 4%, aunque se registra la creciente participación de otras regiones y ciudades de menor tamaño (Mendoza, San Luis, Jujuy, Tandil), vinculada a la existencia de universidades con carreras de grado o tecnicaturas en informática (Red ISPA, 2020).

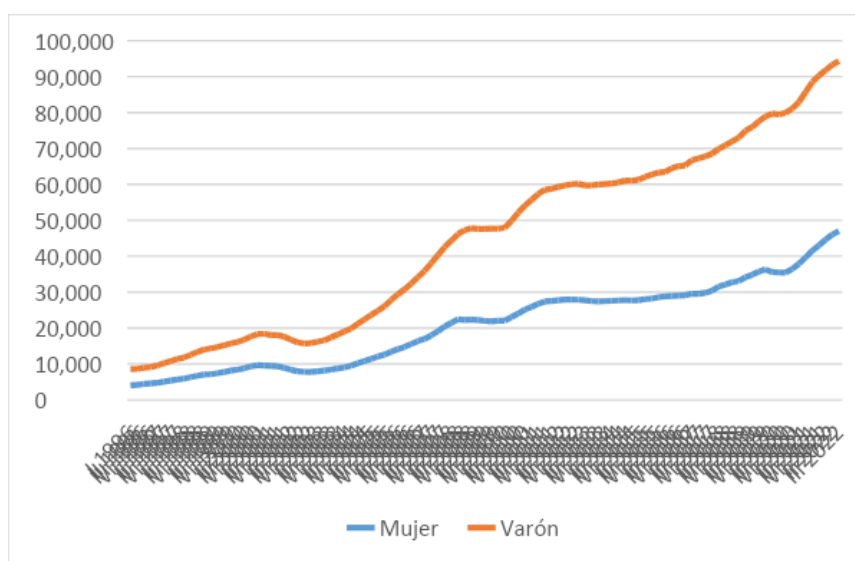
Una particularidad de la extensión de las actividades en otros territorios “no centrales” es la conformación de polos y clusters de empresas IT,⁴⁷ que permite a las mismas aprovechar los beneficios asociados a la aglomeración, por ejemplo, a partir de la reducción de ciertos costos, como así también de la mayor competitividad que surge de la vinculación con el sistema científico tecnológico-local y los gobiernos locales (Red ISPA, 2020). En nuestro país se pueden identificar alrededor de 30 polos orientados a la promoción y desarrollo de la industria SSI, en el que están establecidas alrededor de 1000 empresas.

Puede observarse entonces, que el sector IT representa una oportunidad para la movilidad social ascendente de los y las jóvenes que cada vez más eligen desarrollarse e incorporarse en esta rama de actividad promisoría. Esta oportunidad se encuentra extendida a jóvenes de diferentes niveles educativos y lugares de residencia.

Ahora bien, tal como se viene planteando, se trata de un sector de actividad altamente masculinizado. Los datos publicados por el Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (OEDE-MTEySS), mostraban que, en el 3° trimestre de 2022 el empleo asalariado registrado privado en “actividades de informática”, del total de 141.357 empleados registrados, 47.016 eran mujeres (33,3%) y 94.340 varones (66,6%). El siguiente gráfico permite visualizar, además de la evolución de la cantidad de empleo generado en la actividad, la brecha persistente entre varones y mujeres, que acompaña ese crecimiento.

⁴⁷ Refieren al entramado productivo generado en contextos locales vinculados a la tecnología, y a la conformación de distritos que concentran a diferentes organizaciones científicas y tecnológicas (empresas del sector, proveedores especializados, socios de industrias, proveedores de servicios, universidades y centros de investigación, entre otros).

Gráfico 2: Evolución del empleo registrado privado en actividades de informática según sexo. Argentina, años 1996-2022



Fuente: Elaboración propia a partir de OEDE (MTEySS)

De este modo, si bien la participación femenina en el sector va aumentando, la diferencia respecto a los varones es significativa y no da señales de revertirse.

Al interior del sector se producen otras asimetrías en torno a los puestos a los cuales acceden las mujeres. Las trabajadoras tienden a insertarse en sectores y tareas asociadas a características consideradas femeninas, desjerarquizadas frente a las masculinas. Algunos antecedentes señalan que se verifica una menor participación femenina en los puestos con mayor especificidad técnica en la programación, mientras que muestran alta presencia en puestos auxiliares al desarrollo de software y la programación (Guitart et. al. 2022). Este análisis surge de una encuesta realizada a integrantes de la comunidad profesional Sysarmy,⁴⁸ que identifica un marcado predominio de los hombres dentro del sector. Las mujeres se encuentran en su amplia mayoría en posiciones de Diseño, donde representan un 61% del total, y también en puestos de Tester (30%), Data Science (29%) y Actividades de apoyo (22%). Esto marca la segregación horizontal existente en los puestos en que se concentra su participación. Se suma, además, la vertical vinculada al acceso o ascenso a posiciones de mayor jerarquía dentro de las empresas. Como señalan Guitart et. al. (2022) las mujeres registran una baja participación en puestos de dirección (17%) y en los roles que involucran el liderazgo de equipos de desarrollo de software (9%). Esto implica que las posiciones jerárquicas vinculadas a la operación cotidiana presentan un sesgo masculino. Esta segmentación ocupacional, además de ser relevante

⁴⁸ Sysarmy es una comunidad de personas del sector de software, principalmente orientada al intercambio de conocimiento técnico entre sus miembros. Mediante una encuesta online autoadministrada, en los meses de enero y julio de cada año, releva dimensiones del trabajo en ocupaciones de programación, desarrollo de software, ciencia de datos, etc. en la Argentina. Entre las variables de interés, contiene información sobre remuneraciones; puestos; tecnologías, plataformas, entornos y lenguajes de programación empleados; tipo de contratación; modalidad de cobro; experiencia y nivel educativo, entre otras.

en sí misma, tiene influencia en las diferencias salariales.

La segregación del mercado laboral tiene su antesala en la formación secundaria y el nivel superior universitario y no universitario. De acuerdo a datos del Instituto Nacional de Educación Tecnológica de Argentina (INET, 2021), de un total de 693.289 matriculados en la escuela secundaria técnica, sólo el 33% eran mujeres. A la baja participación de mujeres en la modalidad, se suma que las mismas se distribuyen de manera segregada en términos de género en las diferentes especialidades que se ofrecen. En el caso de “informática” (o “computación”, de acuerdo a la jurisdicción educativa), la matrícula femenina no supera el 30%. En el caso del nivel superior técnico (no universitario), si bien el 59,9% de sus estudiantes son mujeres, cuando se analiza por especialidad y por género, en informática sólo el 29,8 % son mujeres (INET, 2021).

En cuanto al acceso a la formación de nivel superior universitaria, algunos estudios (CET, 2022; MET, 2023) que analizan datos para el período 2011-2019 muestran que las carreras STEM (es el acrónimo en inglés que hace referencia a Science, Technology, Engineering and Mathematics, ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas) incrementaron de manera moderada la cantidad total de estudiantes, pasando de 406 mil a 454 mil, lo cual representa un 12% del estudiantado de todas las carreras. Sin embargo, los estudiantes varones en estos campos académicos prácticamente duplican a las mujeres. En particular, si bien la cantidad de estudiantes en carreras vinculadas a la informática ha crecido, el mismo ha sido menor al del total de las STEM (CET, 2022). En el año 2020 la cantidad total de estudiantes en carreras informáticas se componían por el 82% de varones (90.595) y 18% de mujeres (19.730); en tanto los egresos mostraban 85% varones (1.961) y 15% de mujeres (340) (Marino et al., 2023). Estos datos plantean algunas problemáticas de las trayectorias universitarias (ingreso, abandono, egreso) los cuales repercuten en la escasez de profesionales y trabajadores calificados en el sector.

Frente a las diferentes barreras que se manifiestan en el sector: ¿Qué oportunidades hay para las mujeres jóvenes? Con esta pregunta en el horizonte, avanzaremos ahora en el análisis de las experiencias y relatos de las trabajadoras que se desprenden del estudio cualitativo desarrollado.

Trabajadoras jóvenes del sector IT: oportunidades, valoraciones y brechas

De acuerdo a la pregunta planteada, se procedió a diseñar un estudio exploratorio-descriptivo, desde una estrategia metodológica cualitativa, que permitiera el análisis de estrategias y experiencias de inserción laboral, desde la propia voz de mujeres jóvenes trabajadoras ya insertas en el sector. El estudio priorizó contextos territoriales diversos: por un lado, la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, que es uno de los principales polos tecnológicos del país, así como centros urbanos de otras provincias (Corrientes, Chaco y Córdoba). El criterio de selección de los casos fue discrecional, seleccionando mujeres de diferentes edades y con capitales educativos diversos, incluyendo a aquellas que no cuentan con títulos universitarios.

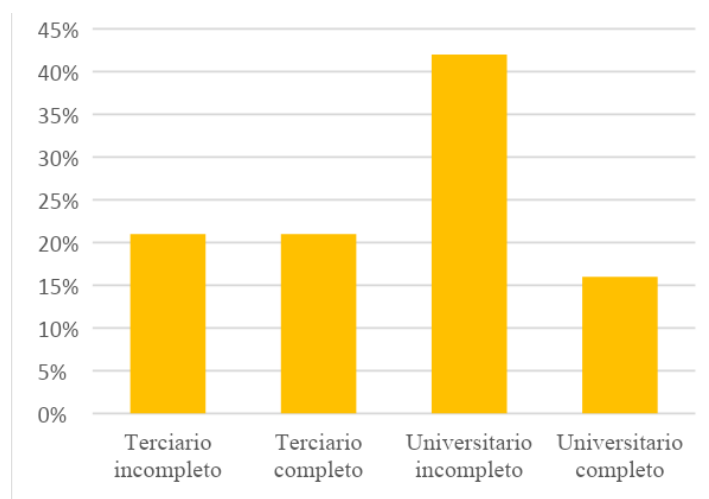
En este sentido, se entrevistaron 19 mujeres jóvenes de 18 a 34 años,⁴⁹ de las cuales

⁴⁹ Para este artículo se seleccionan 19 mujeres ocupadas en el sector IT, de una muestra más amplia de 38 casos de mujeres de todas las edades, ocupadas o no en el sector IT. El trabajo de campo requirió de un contacto previo con diferentes instituciones de formación (Centros de FP, Instituto Superiores de Formación Técnica, programas de capacitación laboral en tecnologías) a partir de los cuales se nos facilitó el contacto

9 de ellas residen en el AMBA y, el resto, en diferentes localidades de Córdoba, Chaco y Corrientes. Sólo 7 de las 19 entrevistadas completaron el nivel superior, ya sea en universidades como en carreras terciarias. El resto de las jóvenes, en todos los casos, se encuentran estudiando en el nivel superior o empezaron alguna carrera del nivel y la dejaron para poder dedicarse al trabajo. Las carreras y especialidades en las que se forman están vinculadas a la actividad (carreras de grado en ingeniería o licenciatura en sistemas, tecnicaturas en sistemas o informática, cursos de formación profesional vinculados a la programación). Cabe destacar que, de las que se encuentran estudiando en el grupo de las jóvenes, 9 de ellas, además, trabaja.

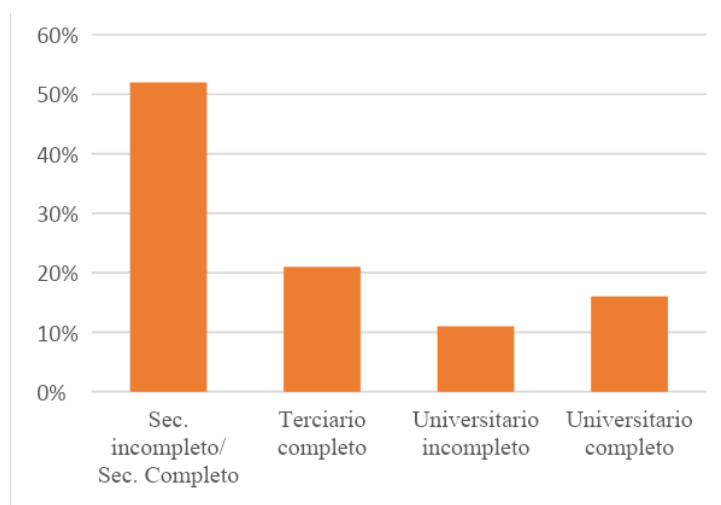
En cuanto a sus familias de origen, de las 19 entrevistadas, 5 de ellas provienen de hogares en donde ninguno de los progenitores logró completar el nivel secundario y 5 de ellas en donde al menos uno de ellos, logró completar sólo ese nivel. De este modo, la mitad de las chicas proviene de hogares donde no hay referentes universitarios, evidenciando la movilidad social que supone el acceso a este nivel educativo.

Gráfico 3: Máximo nivel educativo alcanzado



Fuente: Elaboración propia en base a información de entrevistas.

con mujeres jóvenes egresadas o estudiantes. A partir de allí, se implementó la estrategia de la bola de nieve para ir sumando nuevos casos de entrevistadas, principalmente de aquellas jóvenes ya insertas en el sector, no necesariamente egresadas de esas propuestas educativas. Las entrevistas se realizaron de forma virtual y también presencial y fueron todas desgrabadas y procesadas desde una estrategia interpretativa y comparativa, centrada en el análisis de sus experiencias y percepciones sobre obstáculos de género.

Gráfico 4: Nivel educativo del hogar de origen

Fuente: Elaboración propia en base a información de entrevistas.

En efecto, en las entrevistas, varias son las jóvenes que relatan el hecho de provenir de hogares con dificultades económicas y algunas de ellas, incluso, optan por esta actividad como un modo de acceder a una rápida inserción laboral para poder autosustentarse la carrera universitaria. O, por el contrario, ese camino es promovido por sus propias familias para que puedan contar “con un futuro mejor”.

“Cuando elegí la profesión, era como, “bueno, quiero buscar algo que tenga salida laboral”, no terminar estudiando y después quedar en la nada. (...) Entonces dije: “bueno algo tengo que estudiar”. Yo en su momento trabajaba y una de las facultades que tiene un bloque así completo toda la noche es la UTN, dado que bueno, acá es famosa la UTN por ser una universidad para trabajadores. Y salió ingeniería en sistemas porque se veía el furor, el crecimiento que iba a venir a un par de años. Siempre que hablás de una ingeniería... bueno... se gana bien, si sos estratégico o si te sabés manejar, podés tener un buen sueldo. Yo vengo de Chaco y quería salir de mi mala economía, entonces mi propósito era ese (...) Y no tuve mucho apoyo familiar” (27 años, Córdoba)

“Empecé a estudiar otra carrera... yo vivo con mi familia y estoy agradecida de que me mantuvo mi papá para estudiar. Pero bueno, ya son muchos años y decidí que quiero trabajar para ayudar... Esa fue una de las decisiones para entrar a estudiar programación. Porque hay mucha salida laboral” (23 años Provincia de Buenos Aires)

“Mamá me dijo: “vas a ir a esa escuela, yo quiero algo mejor para vos” y me dio un abanico de escuelas técnicas, te vas a ir a una técnica. Y yo le digo, bueno, vamos a la Simón de Iriondo, que dan algo de informática” (22 años, Chaco)

La decisión de insertarse en el sector no necesariamente comienza cuando son más chicas. También aparece la necesidad una vez que ya culminaron los estudios en otra

carrera, pero están insatisfechas con su inserción laboral, o también cuando ya tienen una experiencia acumulada de trabajo en empleos precarios, insalubres o con malas condiciones laborales.

“La verdad que yo estaba trabajando, pero no en algo relacionado con mis estudios, sino de forma independiente, como niñera y paseando perros. Entonces hice ese curso de programación y acá estoy trabajando” (26 años, Provincia de Buenos Aires)

“Porque yo trabajaba en un call center. Estuve 7 años trabajando en un call center y no quería seguir más en el call center porque era demasiado estresante. Y en la pandemia me ayudó muchísimo el estar en casa para poder perfeccionar lo que era la programación. Y empezar a hacer proyectos por mi cuenta para conseguir el primer trabajo” (29 años, Chaco)

Como hemos planteado, la muestra de jóvenes que en este artículo se analiza está constituido por aquellas que se encuentran ya ocupadas en el sector IT y que, de algún modo, han logrado superar la doble desventaja de ser jóvenes y mujeres y acceder a un puesto laboral en un sector caracterizado por su formalización y salarios en promedio más altos que en el resto de la economía. La gran mayoría de las jóvenes ocupadas valora el trabajo adquirido por sus características: un trabajo estable, formal, un “sueldazo”, cobertura de salud, beneficios.

“El lugar en el que estoy sí me gusta mucho. (...) Yo, la verdad, cuando entré, no lo podía creer. Un sueldazo. Y la gente se quejaba, ¿viste? “Tipo, ay, me pone el plan más bajo de swiss medical”, ponele, ¿viste? Yo, tipo, trabajaba en negro. ¡Y ahora swiss medical! ¡Gracias! No lo podía creer. (...) Tiene de bueno que es como que tiene la capacidad de plantearse más por objetivos el trabajo. A diferencia tal vez de lo que es marcar ficha en la línea de producción” (32 años, Ciudad de Buenos Aires)

“Todo el tiempo te preguntan si estás bien, si necesitas algo, si hay algo que ellos puedan mejorar, eso me parece increíble. A mí, en la empresa anterior, nunca me había pasado que venga, por ejemplo, mi líder y me diga “¿Estás bien? ¿Querés algo? ¿Necesitas algo? ¿Algo que quieras decir?” Esos espacios, así, abiertos. Yo me doy cuenta que a mí me gusta conectarme a trabajar, a diferencia de en el call center, por ejemplo. A mí me pasaba que había días que no quería ir porque la pasaba re mal. En cambio, acá me gusta, lo disfruto, es como que arranca mi semana laboral y arranca bien ¿no? En el call center, por ejemplo, tenías que ir a rendir y te tenías que pedir el día sí o sí. Y acá obviamente tenemos los días, por supuesto” (28 años, Córdoba)

“A mí me gustaría seguir “codeando”, en la parte del código, me encanta esto (...) Yo me veo, obviamente estando en remoto, en una playa trabajando con mi computadora. Esa es mi imagen, en una playa de Grecia, con la compu. Ahí ya estoy hecha, ahí cumplí mi sueño” (29 años, Chaco)

Como puede verse en los extractos de entrevistas, las jóvenes valoran las condiciones laborales que se ofrecen en el sector, así como las tareas específicas que se realizan. Trabajar “en la parte del código” no sólo es valorado por ser una tarea desafiante, no rutinaria, que exige resolver problemas y trabajar por objetivos, sino también permite realizarlo desde cualquier lugar y en cualquier momento. En este sentido, la actividad se valora especialmente por la posibilidad de trabajar de forma remota; situación que se expandió y también consolidó a raíz de la pandemia.

“Con esto de la pandemia creo que en lo que es área IT se abrió mucho para trabajar desde cualquier lado. Pensá que estoy trabajando en Córdoba para una empresa de San Juan y que tiene un cliente en Colombia. Antes, cuando yo recién arranqué a trabajar, tenía que ir a la oficina, cuando buscabas trabajo tenías que hacer trabajo en Córdoba, no podías abrir el panorama así, para buscar trabajo en cualquier lado, tenías que ver la localidad. Ahora es como que se abrió mucho más el abanico” (27 años, Córdoba)

Además de la tarea y las buenas condiciones laborales que ofrecen las empresas, las jóvenes también valoran las oportunidades que existen para el desarrollo profesional. Se trata de un sector que, a raíz de su expansión en los últimos años, requiere de la incorporación de trabajadores calificados y la demanda laboral es alta y permanente. Esto permite no sólo más chances para el ingreso, sino también mejores perspectivas de desarrollo profesional.

“En Sistemas pasa algo muy raro acá en Argentina y es que hay mucho trabajo. Hay muchísimo trabajo, están constantemente enviándote propuestas, es un mercado que todos los días te quieren robar de otras empresas. Lo cual lo hace muy diferente y las empresas siempre intentan retenerte” (32 años, Ciudad de Buenos Aires)

Las jóvenes entrevistadas están insertas en diferentes puestos, tanto de desarrollo de software (de perfiles junior principalmente) (8 casos), como en tareas de testing y big data (6 casos), como capacitadoras y docentes del sector (4 casos) y también, en 1 caso, en un puesto de management (project manager). En este sentido, son varias las jóvenes entrevistadas que han logrado insertarse como programadoras⁵⁰, teniendo en cuenta que en el sector las mujeres tienden a emplearse en puestos vinculados a la programación, pero más ligados al diseño, el control de calidad, o el análisis de información. No obstante, las mujeres advierten esta segregación por género en la distribución de puestos en el sector.

“En general ves que en las empresas trabajan mayoritariamente hombres. Ahora estoy trabajando con dos mujeres en esta empresa, pero una es diseñadora de interfaz y la otra es tester. No hay programadoras (...) por ahí las mujeres tienden a ir más para lo que es el diseño, si programan lo hacen frontend. ¿Mujeres backend?... bueno, no conozco a nadie. Veo más mujeres en el tema de diseño, testing, frontend capaz, pero backend y management no vi en las cinco empresas por las que pasé” (24 años, Chaco).

Así, podemos ver que las mujeres en sus relatos son muy claras en manifestar que, si bien los trabajos adquiridos son muy valorados, también son evidentes las diferencias de género naturalizadas en los espacios de trabajo, que hace que ellas enfrenten situaciones de tratos desiguales, burlas, hostigamiento y otras discriminaciones. Esto no sólo sucede en el propio espacio de trabajo, sino que tal acontecimiento en realidad es el resultado de una serie de carreras de obstáculos que comienza mucho antes, en las instancias de formación y luego en las de selección de personal. En el apartado que sigue, buscamos develar todos estos obstáculos, esfuerzos y costos a los que se someten las mujeres cuando persiguen el objetivo de insertarse en el sector IT.

⁵⁰ Debe señalarse que varias de las entrevistadas han desarrollado formaciones que se nominan “Full stack” (es decir, que incluye conocimientos tanto para programación front-end –que incluye la edición y diseño, por ejemplo-, como back-end).

El “detrás de escena de la inserción”: obstáculos y discriminaciones en las trayectorias de formación y trabajo

La compleja desigualdad de género configurada a partir de estereotipos y relaciones asimétricas de poder entre varones-mujeres, considerando solo el sistema binario, está presente no solo en el ámbito educativo, sino que reproduce sus lógicas en el sector productivo, incluida la industria del software.

Tal como afirman Rubio y Echeverría (2019) se requiere de una mirada integradora capaz de comprender la complejidad en relación con el género cuando se analiza la vulnerabilidad de las jóvenes en la estructura social y las situaciones discriminatorias por las que atraviesan en su inserción al mercado de trabajo argentino. En este sentido, a lo largo de la investigación se pudo evidenciar cómo las mujeres despliegan todo tipo de estrategias para afrontar y habitar esos espacios laborales masculinizados a los que les cuesta más acceder, permanecer y crecer y en donde, además, muchas veces surgen situaciones de violencia de género y discriminación que terminan afectando sus trayectorias profesionales. Así, el primer obstáculo es el propio acceso al trabajo. Incluso en un momento presente de expansión de la actividad y prácticas empresariales inclusivas desde un punto de vista de género, las entrevistadas manifiestan tener que demostrar que sus capacidades son iguales a la de los varones.

“Inclusive los mismos recruiters solían tener en cuenta más a un varón en una búsqueda que a una mujer. Por una cuestión de que consideraban - y esto me pasó un montón de veces- que tal vez el varón podía llegar a tener más conocimientos que la mujer. Después en los usos prácticos resulta que no es así, obviamente. Ahora, con el correr de los años, se supone que eso ha cambiado. Hay muchas empresas que hoy en día... A ver, existe mucho el pinkwashing en el rubro... Se lo utiliza mucho para demostrar, digamos, un clima de inclusión, pero de las puertas para dentro a veces no pasa” (34 años, Provincia de Buenos Aires).

“Vamos a contra corriente porque te hacen preguntas en entrevista todavía que a los hombres no les hacen como esto de ¿qué vas a hacer con los chicos? (...) Aplica el tema de que somos minorías y no es fácil romper esas barreras de todo tan áspero, no sé, es poco amigable” (34 años, Córdoba.)

Las jóvenes manifiestan que aún es difícil “romper las barreras” de la desigualdad de género en el sector. Si bien, como mencionan, las empresas han ido incorporando políticas de género y en ocasiones se garantiza el acceso de mujeres trabajadoras, luego, “puertas adentro”, las prácticas discriminantes siguen existiendo. Así, la incorporación de políticas de género como estrategia empresarial, es considerada por una de las entrevistadas como un “pinkwashing”.⁵¹

Si bien el sector IT permite acceder a trabajos de calidad y con salarios por encima de la media (y muchas veces en dólares) igualmente las mujeres no están exentas de sufrir desigualdades. Por un lado, lo más evidente es la segregación horizontal al interior de las empresas que las ubica principalmente en tareas de apoyo y desarrollo de software, diseño y administración en vez de estar realizando tareas técnicas de mayor complejidad y por las cuales podrían adquirir mayores salarios. Por otro lado, las brechas por ingreso están presentes en este sector también y las entrevistadas son conscientes de ello.

⁵¹ Desde la jerga feminista, esto refiere a cierta “lavada de cara” empresarial de las prácticas sexistas a través de estrategias de marketing y actividades de sensibilización al interior de las compañías.

“En la mayoría de las empresas IT se trabaja fuera del convenio. Por ende, el salario que a vos te asignan va en base al criterio de la empresa, te hacen una propuesta económica que va variando también según tu productividad. Y la verdad, las mujeres con esto terminan ganando menos. Nos pagan menos y nosotras terminamos pretendiendo menos” (34 años, Provincia de Buenos Aires).

Pero, además, las jóvenes mencionan tratos diferentes, chistes y comentarios ofensivos y una percepción de que el propio desarrollo profesional se encuentra limitado y obstaculizado por el hecho de ser mujeres.

“Hay una chica que yo estoy liderando que es mujer y es muy introvertida, y quizás si yo no estoy atrás diciéndoles “che, miren, esta persona mejoró un montón, hay que subirle el sueldo” o lo que sea, no lo van a hacer” (27 años, Córdoba)

“Tengo una compañera que nos contaba que en su trabajo estaba como líder y le costaba un montón, que siendo rubia, bonita y mujer, le presten atención a lo que estaba diciendo. Ella capacitaba a sus compañeros y no la escuchaban. Y tenía que repetirlo 80 veces y cuando se enojaba era “la histérica”, la rubia tonta. Tuve una conversación con un compañero que no es de mi área y me dice... ¿Y vos que sos, diseñadora? Digo no... Me dice, sos Tester. Digo no, no. Sos analista funcional. No, no. ¿Entonces qué haces? Digo no, soy programadora de desarrollo. Y dice ¿en serio?” (19 años, Córdoba)

“En general, si sos mujer, te van a tratar como que “ésta es más boluda seguramente”. Y después, bueno, hay muy poca conciencia de género en el ambiente, en general. Las reuniones son un desastre. A mí me ha pasado, por ejemplo, mi líder que es mujer, se peleó con el gerente, que es varón, y me dice después de esa reunión: “disculpa, pero la verdad parecía una mujer” (32 años, Ciudad Autónoma Buenos Aires)

Por otro lado, algo que se destaca en los relatos de las jóvenes entrevistadas es el miedo o sentimiento de incapacidad frente a las tecnologías. Vemos así, como ellas mismas se autoexcluyen de los espacios que podrían marcar una diferencia de ingresos y también cómo los estereotipos han impactado tan fuertemente que su acercamiento a este campo profesional fue tardío. Las chicas mencionan haber tenido o miedo para animarse finalmente a estudiar algún trayecto de formación específica en programación, o intentar suerte en algún proceso de reclutamiento compitiendo con sus pares varones. Además, una cuestión que se repite en varios testimonios es el esfuerzo mayor que deben hacer para demostrar que son capaces y merecedoras del puesto laboral, ejerciendo un continuo marketing personal de sus capacidades y habilidades.

“La tecnología siempre me gustó. Pero tenía ese miedo de que no soy capaz, es difícil, no voy a poder. No es para mí. Y fueron muchos años de sentir que me gustaba, pero a la vez sentir que no era para mí” (34 años, Provincia Buenos Aires)

“El típico regalo de un pibe clase media es que tiene que tener una Play. Una nena quiere una Play y no es que no se la van a dar, pero en general tratan de disuadirlo más. Pero se esfuerzan porque el pibe tenga la consola, ¿viste? O sea, hay siempre micro situaciones que van marcando el alejamiento de la tecnología, y termina en mujeres que sienten “ay, no, a mí esto no me sale” (...) La brecha está antes. O sea, el pie que le pusieron a una nena que quiso

un técnico y no fue, una nena que quiso una play y no se la compraron” (32 años, Ciudad Autónoma de Buenos Aires)

“Para que te den un cumplido y te lo consideren bien, a veces tenés que darlo todo y más allá. O sea, demostrarle al recruiter que vos no solo tenés eso, sino mucho más y lo tenés que demostrar bien, lo tenés que demostrar fehacientemente. Y pasa que también yo creo que ahí hay un estereotipo. Fíjate siempre, los hombres ingenieros, con la computadora. Aparte ellos son mucho más seguros que nosotras. Ellos se venden como inmutables, como fuertes, en cambio nosotras no hemos trabajado esa caradurez o esa seguridad” (28 años, Córdoba)

En efecto, en las propias trayectorias educativas y de formación las jóvenes entrevistadas sortean diferentes obstáculos y desigualdades de género. Particularmente en las especialidades y carreras orientadas a actividades masculinizadas, son naturalizadas diferentes prácticas sexistas. Esta problemática ha sido abordada en investigaciones previas que analizan las experiencias de mujeres en carreras tecnológicas, de diferentes niveles educativos (Marino et al., 2023; Jacinto et al., 2021; Basco y Lavena, 2019). Allí se señalan situaciones de discriminación explícita, extravisibilización femenina, tendencia a la masculinización y/o androgeinización de algunas mujeres como estrategia de mimetización entre otras cuestiones. Asimismo, las mujeres en disciplinas STEM manifiestan haberse enfrentado a “microdesigualdades” que promueven la deserción y el abandono de la disciplina en diversas etapas de la trayectoria formativa y/o profesional (Guitart et al., 2022). Varias de las entrevistadas mencionan este tipo de situaciones discriminatorias en sus trayectos de formación:

“Tuve un par de charlas con unos compañeros y uno dijo en clase, abiertamente que las mujeres no elegíamos estas carreras porque teníamos el cerebro distinto porque biológicamente no estamos destinadas a trabajar con estas cuestiones y lo dijo en clase...te lo cuento y se ponen la piel de pollo” (34 años, Córdoba.)

“Hace 8 años que arranqué mi primer año. En ese momento una no tiene las herramientas que va ganando después con los años entonces. Sí, los primeros años sentí la discriminación. Cosas como que el profesor te discrimine porque ibas con las uñas pintadas. Me pasó de ir a un final y estar muy bien preparada y de todas maneras el profesor me dijo: “te voy a poner un 4 porque se ve que tuviste tiempo para pintarte las uñas”. Situaciones de este estilo. Las profesoras mujeres también son bastante machistas. Hubo una vez, en 4to año, que una profesora empezó la clase diciendo que para que la mujer pueda llegar a un cargo alto tiene que arrodillarse primero” (27 años, Córdoba).

Se evidencia, entonces, que las jóvenes atraviesan todo tipo de dificultades y auto exigencias, no solo en los procesos de formación, sino también luego en las instancias de selección y en el propio ambiente laboral cuando ya lograron insertarse laboralmente. Las microdesigualdades son cotidianas y se vuelven un escenario naturalizado para quienes se desenvuelven en la actividad. En este sentido, es importante lograr visibilizar estas desigualdades de género que se traducen en obstáculos continuos para el desarrollo profesional de las mujeres.

Reflexiones finales

Las tendencias poco auspiciosas que muestran las inserciones laborales del colectivo juvenil en el mercado de trabajo, se ven agravadas por las desigualdades de género que históricamente condicionan las inserciones de las mujeres jóvenes. Estas desigualdades se visibilizan en las ocupaciones, las condiciones de trabajo y los sectores o ramas de actividad a las que acceden. En este escenario, el sector IT aparece con un potencial de desarrollo y posibilidades de inserción para las personas jóvenes. Sin embargo, el mismo está altamente masculinizado, ante lo cual nos preguntamos respecto de las oportunidades reales que tienen las mujeres de insertarse en oposición a la acumulación de desventajas que van sumando en la construcción de sus trayectorias. Puesto que las condiciones en que logran insertarse están atravesadas por múltiples dificultades y obstáculos.

Debe decirse que las diferencias de género son evidentes en este sector en particular. Como se muestra en el artículo, en la Argentina sólo el 33 % del total de trabajadores/as en esta actividad son mujeres. A la baja participación femenina general, también debe agregarse la evidencia de la segregación horizontal, que hace que ellas estén más concentradas en puestos vinculados al diseño, el control de calidad y el análisis, y tengan menos presencia en tareas de desarrollo de software, que estrictamente requiere conocimientos de programación en diferentes lenguajes. La programación suele diferenciarse entre las tareas de front-end (“lo que se ve”) y de back-end, siendo estas últimas las que remiten a la actividad de programación desde los servidores. Las mujeres que desarrollan esta última actividad (“las que codean”) son las menos en el sector y ellas deben habitar espacios altamente masculinizados, en donde suelen ser frecuentes ciertas prácticas sexistas. La segregación horizontal se acompaña de una segregación vertical, porque en los puestos de mayor jerarquía, la presencia femenina también es escasa.

Es de destacar que las jóvenes entrevistadas, ya insertas en el sector, comparten una buena percepción sobre el trabajo. No solamente se menciona el nivel salarial y las condiciones laborales que son beneficiosas para las mujeres -principalmente se destaca el trabajo domiciliario y remoto-, sino también ciertas políticas empresariales de gestión de la fuerza de trabajo que, al mismo tiempo que procuran retener a sus trabajadores/as, otorgan beneficios que no son habituales en otras actividades.

No obstante, el artículo evidencia las situaciones de desvalorización que atraviesan las mujeres en sus experiencias educativas y también laborales, por parte de profesores, profesoras, recruiters, jefes y también compañeros varones. En cuanto a las instituciones educativas, las mujeres relatan no solamente experiencias de aprendizaje que son arduas, complejas, sino también cargadas de escenas y episodios en las cuales deben enfrentar situaciones de hostigamiento y discriminación verbal por el hecho de ser mujeres. En general, esto ocurre más en los espacios educativos presenciales y tradicionalmente masculinos, como la escuela secundaria técnica, los institutos superiores técnicos o las carreras de ingeniería, por ejemplo. En cuanto a las instituciones laborales, se vivencian diferentes aspectos de la discriminación, vinculados no solo a un trato diferencial y desvalorizante, sino también a las dificultades para acceder a los empleos en general, la sospecha sobre la falta de capacidad técnica por el simple hecho de ser mujeres, la diferencias entre las remuneraciones de acuerdo al género, entre otros elementos.

De todos modos, luego de un recorrido cargado de obstáculos, las mujeres mencionan que, una vez insertas, “hay recompensas, al fin y al cabo”. El trabajo es valorado por las jóvenes, incluso con las dificultades que conlleva. Así lo planteaba una de ellas: “los

beneficios superan literalmente casi todas las adversidades que podés tener”.

Entonces, ¿hay oportunidades para las mujeres jóvenes en el sector IT? La evidencia muestra que sí, porque la actividad se encuentra en plena expansión y ello repercute en ampliar las posibilidades de acceso también para las mujeres jóvenes. Si bien las mujeres son todavía muchas menos, lentamente avanza su presencia en el sector y ello se acompaña por el interés de orientar la formación hacia esta actividad. No obstante, una pregunta mucho más compleja de responder es si esas oportunidades son, en definitiva, para todas las jóvenes. Como muestra esta investigación, los obstáculos que deben sortear las chicas son muchos, no sólo en los espacios propios del trabajo, sino también en las instancias educativas.

De hecho, es común el relato de un sentimiento desvalorizante hacia ellas mismas: no sentirse aptas, con la inteligencia suficiente, o sentir que la actividad no es para ellas. La confianza en la propia capacidad se va a adquiriendo y afianzando a lo largo del proceso de acercamiento al mundo IT, en cada dificultad que se va superando y en cada una de las estrategias de resistencia a las prácticas sexistas. Tal como lo mencionan, para habitar el mundo IT se requiere “estar curtidas”, y eso es un proceso de transformación subjetiva que se produce con enormes costos emocionales. La pregunta que emerge, entonces, y que puede profundizarse en investigaciones futuras, es si todas las chicas que desean insertarse laboralmente en el sector IT logran soportar este camino lleno de obstáculos, y también si es esperable que esto ocurra.

Bibliografía

Actis Di Pasquale E. y Dalle P. (2022) La evolución del empleo en Argentina en la doble crisis prepandemia y pandemia. Un análisis intra e interregional (2011-2020). Universidad Nacional de Mar del Plata.

Antunes, R. (2009) Diez tesis sobre el trabajo del presente (y el futuro del trabajo). Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones de trabajo e identidades laborales. CAICYT y CLACSO. Buenos Aires.

Arce, J.P. (2020). El mercado del software en Argentina. Buenos Aires: Oficina Económica y Comercial de la Embajada de España en Buenos Aires.

Basco A. y Lavena C. (2019). Un potencial con barreras: la participación de las mujeres en el área de ciencia y tecnología en Argentina. BID.

Belloni P., Brown B. y Fernández Massi, F. (2022). Las brechas de género laborales en la Argentina durante la pandemia por COVID-19. En Dalle P. (comp.) Estructura social de Argentina en tiempos de pandemia, vol. 1: Efectos de la doble crisis y recomposición social en disputa. 1a ed. Buenos Aires.

Bertranou F. y Casanova, L. (2013). Informalidad laboral en Argentina: segmentos críticos y políticas para la formalización. Oficina de País de la OIT para la Argentina. Buenos Aires.

Busso, M. y Pérez P. (2019). El velo meritocrático: inequidades en la inserción laboral de jóvenes durante el gobierno de Cambiemos”. *ReviISE - Revista de Ciencias Sociales y Humanas*, vol. 13, núm. 13. Universidad Nacional de San Juan. Facultad de Ciencias Sociales.

CEP XXI (2022) Infraestructura digital y empleo 4.0: el caso del software, Secretaría

de Industria y Desarrollo Productivo, Ministerio de Economía

CET (2022) Una carrera desigual: la brecha de género en el sistema universitario de Argentina. CET y NCR Foundation: Buenos Aires.

ENUT (2021). Encuesta Nacional de Uso del Tiempo 2021. Instituto Nacional de Estadística y Censos - INDEC, 2022. Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Galeano Alfonso, S. (2023) Jóvenes trabajadores/as de Argentina, antes y después de la pandemia del COVID-19. Una caracterización sociodemográfica y sociolaboral, 16° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo- ASET

Guitart, V.; Rabosto, A. y Segal N. (2022) Brechas de género en el sector de software en Argentina. Centro Interdisciplinario de Estudios en Ciencia, Tecnología e Innovación. I&C N° 48, Año 26, INTAL-BID.

INET (2021) La ETP en Argentina. Cifras generales 2021. Unidad de Información y Estadísticas. <https://www.inet.edu.ar/index.php/estudios-investigaciones/la-educacion-tecnico-profesional-en-cifras/>

Jacinto, C., Millenaar, V., Roberti, E., Burgos, A. y Sosa, M. (2021). Desigualdades, experiencias y cuestionamientos de género en la Educación Técnico-Profesional: el caso de la formación en Informática en la Ciudad de Buenos Aires. En Martínez, S. y Garino, D. (Comps.) Educación Técnico-Profesional en Argentina, pp. 77-110. CABA: Teseo y Uncomahue.

Marino V.; Sustas S.; Quartulli D. y Curcio J. (2023) Por qué estudiamos informática. Indagación sobre trayectorias universitarias: instituciones, estudiantes, género y trabajo. Fundación Sadosky, Buenos Aires.

MECON (2022). El costo de cuidar. Las brechas de género en la economía argentina. Buenos Aires, Argentina.

https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2022/11/el_costo_de_cuidar_las_brechas_de_genero_en_la_economia_argentina.pdf

MET (2023). Género y cultura organizacional en tecnología. Informe Mujeres en tecnología en asociación con SMS Latinoamérica y Cámara de Comercio, Industria y Servicios Argentino Brasileña de la República Argentina (CAMBRAS): Buenos Aires.

MTEySS (2021). Desigualdades de género en el mercado laboral Argentino. Observatorio de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo, Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/desigualdades_de_genero_en_el_mercado_de_trabajo_argentino_observatorio_srt.pdf

OIT (2022). Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil 2022: Invertir en la transformación de futuros para los jóvenes. OIT. Ginebra.

Pérez P. y Fernández Massi M. (2016). Coyuntura económica y trayectorias laborales de jóvenes urbanos en Argentina y Francia. Una aproximación cuantitativa comparada. Revista de Economía Crítica N°22.

Pérez P. y Busso M. (2018). Juventudes, educación y trabajo. En Piovani, J. y Salvia A. (coord.). La Argentina en el siglo XXI: Cómo somos, vivimos y convivimos en una sociedad desigual: Encuesta Nacional sobre la Estructura Social. 1ª ed.- Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Siglo XXI Editores Argentina.

Poy S. y Pla J. (2022). Introducción. En Salvia A.; Poy S.; Pla J.(comps.) La sociedad

argentina en la pospandemia. 1ª ed.- Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Siglo XXI Editores Argentina.

Red ISPA (2020). La Argentina frente al COVID-19: desde las respuestas inmediatas hacia una estrategia de desarrollo de capacidades, Red ISPA, Buenos Aires.

Rubio B. y Echeverría E. (2019). Las inserciones laborales de los/as jóvenes en la Argentina. Un análisis de los diferenciales por sexo durante la posconvertibilidad (2004-2017). Revista Argentina de Estudios de Juventud, 13), 26. Universidad Nacional de La Plata.

Salvia, A. (2013). Juventudes, problemas de empleo y riesgos de exclusión social. El actual escenario de crisis mundial en la Argentina. Friedrich-Ebert-Stiftung, Berlín.

Salvia, A. (2022). Sobre el desarrollo fallido, los regímenes políticos y las políticas sociales. En Salvia A.; Poy S.; Pla J.(comps.) La sociedad argentina en la pospandemia. 1ª ed.- Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Siglo XXI Editores Argentina.

Salvia A., Fachal, N. y Robles R. (2018). Estructura social del trabajo. En Piovani, J. y Salvia A. (coord.). La Argentina en el siglo XXI: Cómo somos, vivimos y convivimos en una sociedad desigual: Encuesta Nacional sobre la Estructura Social. 1ª ed.- Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Siglo XXI Editores Argentina.

Salvia, A., Poy, S. y Pla, J. (2022). Presentación. En Salvia A.; Poy S.; Pla J.(comps.) La sociedad argentina en la pospandemia. 1ª ed.- Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Siglo XXI Editores Argentina.

Weller, J. (2007). La inserción laboral de los jóvenes: características, tensiones y desafíos. Revista de la CEPAL N° 92. CEPAL.

Walther, A. y Phol, A. (2005). Thematic study on policy measures concerning disadvantaged youth. Tubingen: Iris.

SEMBLANZA

Verónica Millenaar

Socióloga (UBA), Magíster en Ciencias Sociales (UNGS) y Doctora en Ciencias Sociales (UBA). Investigadora Adjunta en el CONICET y Docente en la Facultad de Ciencias Sociales de la UBA. Es miembro del Programa de Estudios sobre Juventud, Educación y Trabajo (PREJET-CIS-IDES/CONICET). Entre sus últimas publicaciones se encuentra: Millenaar, V. y Jacinto, C. (2022) ¿Hay una agenda de género en la Formación Profesional? Abordajes de políticas e instituciones, Revista Estudios del Trabajo, 63, pp. 1-37.

José Antonio Pozzer

Licenciado en Relaciones Laborales (UNNE) y Doctor en Ciencias Sociales (UNER). Docente investigador de la Universidad Nacional del Nordeste. Es miembro del Programa de Estudios sobre Juventud, Educación y Trabajo (PREJET-CIS-IDES/CONICET). Entre sus últimas publicaciones se encuentra: Pozzer J. y D'Andrea A. (2023) La formación para el trabajo y el empleo en el sector de software y servicios informáticos en Corrientes,

Propuesta Educativa, 32 (59), pp. 79-90.

Luciana Belén Maccarini

Licenciada en Ciencia Política (UNR) y Magíster en Políticas Públicas (Universidad Torcuato Di Tella). Investigadora colaboradora en el Programa de Estudios sobre Juventud, Educación y Trabajo (PREJET-CIS-IDES) en temas de formación profesional, tecnologías y desigualdades de género.

Disciplina académica: Sociología.

Subdisciplina: Sociología.

Tipo, método o enfoque del estudio: estudios comparados.

La inclusión sociolaboral de trabajadoras de sectores populares en plataformas de trabajo doméstico corporativas y cooperativas⁵²



Denise Kasparian

denise.kasparian@gmail.com

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas, Universidad de Buenos Aires, Facultad de Ciencias Sociales, Instituto de Investigaciones Gino Germani, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina.

ORCID: 0000-0002-6861-8523

Agustina Súnico

agustinasunico@gmail.com

Universidad de Buenos Aires, Facultad de Ciencias Sociales, Instituto de Investigaciones Gino Germani, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina.

Julieta Grasas

julietagrassas@gmail.com

Universidad de Buenos Aires, Facultad de Ciencias Sociales, Instituto de Investigaciones Gino Germani, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina.

Julia Cófreces

julicofre@gmail.com

Universidad de Buenos Aires, Facultad de Filosofía y Letras, Departamento de Filosofía, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina.

ORCID: 0009-0006-4483-2927

⁵² Queremos expresar nuestro agradecimiento al Departamento de Estudios Sociológicos del Centro Cultural de la Cooperación Floreal Gorini, al Espacio de Género de la Red de Universidades en Economía Social y Solidaria (RUESS) y a la Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) de Argentina por su ayuda en las etapas iniciales de esta investigación. Asimismo, resultaron enriquecedores los intercambios y comentarios recibidos en ocasión del Workshop "Transformaciones del trabajo, desigualdades sociales y digitales" que tuvo lugar en agosto de 2023 en el Instituto de Investigaciones Gino Germani, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires. También queremos agradecer a los/as revisores/as de este artículo. Sus recomendaciones y comentarios contribuyeron en gran medida a mejorar y aclarar el manuscrito. La investigación fue desarrollada en parte con financiamiento otorgado por el Fondo para la Investigación Científica y Tecnológica (FONCYT) de la Agencia Nacional de Promoción de la Investigación, el Desarrollo Tecnológico y la Innovación, Argentina. Proyecto PICT "La Implementación de plataformas cooperativas en Argentina" PICT-2021-I-INVI-00758.

Recibido: 11 de setiembre de 2023

Aceptado: 9 de noviembre de 2023

Resumen

Suele argumentarse que las plataformas digitales de trabajo suponen una ampliación de oportunidades para las mujeres. Sin embargo, diversos estudios demuestran que persisten la brecha salarial, la división sexual del trabajo, la segregación ocupacional y los estereotipos de género. Por tanto, ¿en qué medida las nuevas formas de trabajo mediadas por las plataformas digitales suponen una ampliación de las oportunidades para las mujeres? Este artículo analiza la inclusión sociolaboral de mujeres de sectores populares en las plataformas digitales contrastando el modelo de las plataformas corporativas frente a la alternativa emergente de las cooperativas de plataforma. El enfoque metodológico se basa en la comparación de dos plataformas: Zolvers, fundada en 2013 con sede en Argentina y que opera como intermediaria entre quienes ofrecen y quienes demandan servicios de limpieza; y Up & Go, fundada en 2017 en Nueva York y propiedad de seis cooperativas de trabajo que utilizan la plataforma para ofrecer servicios de limpieza. Mientras que Zolvers ofrece oportunidades laborales con posibilidades de formalización pero sin estabilidad, Up & Go es propiedad y está gestionada por cooperativas que buscan garantizar salarios dignos a sus asociadas. En cuanto a las condiciones laborales, Zolvers reproduce las asimetrías de poder del trabajo doméstico, subordinando a las trabajadoras a la plataforma y a los contratantes. Por el contrario, Up & Go empodera a las trabajadoras para decidir sobre sus horarios y contratantes. Esto se vincula con la naturaleza cooperativa de Up & Go, que promueve el involucramiento de las trabajadoras en la gobernanza.

Palabras clave: economía digital; trabajo digital; cooperativismo de plataformas; desigualdad de género; interseccionalidad

THE SOCIO-LABOUR INCLUSION OF WOMEN WORKERS FROM POPULAR SECTORS IN CORPORATE AND COOPERATIVE DOMESTIC WORK PLATFORMS

Abstract

It is usually argued that digital labour platforms entail an expansion of opportunities for women. Various studies, however, show that the wage gap, the sexual division of labour, the occupational segregation and gender stereotypes still persist. Hence, to what extent do the new forms of labour mediated by digital platforms lead to an expansion of opportunities for women? This article analyses the socio-labour inclusion of women from popular sectors in digital platforms by contrasting the model of corporate platforms against the emerging alternative of platform cooperatives. The methodological approach is based on the comparison of two platforms: Zolvers, founded in 2013 with headquarters in Argentina and which operates as an intermediary between those who offer and those who require home cleaning services; and Up & Go, founded in 2017 in New York and is owned by six worker cooperatives that use the platform to offer cleaning services. While Zolvers offers job opportunities with possibilities of formalisation but without stability,

Up & Go is owned and managed by cooperatives that seek to guarantee living wages for their worker-members. Concerning working conditions, Zolvers reproduces power asymmetries of domestic work, subordinating workers to the platform and the hirers. On the contrary, Up & Go empowers women to decide on their schedules and hirers. This is linked to the cooperative nature of Up & Go, which promotes workers' involvement in governance.

Keywords: digital economy; digital labour; platform cooperativism; gender inequality; intersectionality

A INCLUSÃO SÓCIO-LABORAL DAS MULHERES TRABALHADORAS DOS SETORES POPULARES NAS PLATAFORMAS EMPRESARIAIS E COOPERATIVAS DE TRABALHO DOMÉSTICO

Resumo

É frequente argumentar-se que as plataformas de trabalho digitais significam mais oportunidades para as mulheres. No entanto, estudos mostram que as disparidades salariais, a divisão sexual do trabalho, a segregação profissional e os estereótipos de género persistem. Em que medida, portanto, as novas formas de trabalho mediadas pelas plataformas digitais conduzem a um aumento das oportunidades para as mulheres? Este artigo analisa a inclusão sociolaboral de mulheres de setores populares em plataformas digitais, contrastando o modelo das plataformas corporativas com a alternativa emergente das cooperativas de plataformas. A abordagem metodológica baseia-se na comparação de duas plataformas: a Zolvers, fundada em 2013 e sediada na Argentina, que opera como intermediária entre quem oferece e quem procura serviços de limpeza; e a Up & Go, fundada em 2017 em Nova Iorque e propriedade de seis cooperativas de trabalhadores que utilizam a plataforma para oferecer serviços de limpeza. Enquanto a Zolvers oferece oportunidades de emprego com a possibilidade de formalização, mas sem estabilidade, a Up & Go é detida e gerida por cooperativas que procuram garantir salários dignos aos seus membros. Em termos de condições de trabalho, a Zolvers reproduz as assimetrias de poder do trabalho doméstico, subordinando os trabalhadores à plataforma e aos empregadores. Em contrapartida, a Up & Go dá poder aos trabalhadores para decidirem os seus horários e empregadores. Isto está relacionado com a natureza cooperativa da Up & Go, que promove o envolvimento dos trabalhadores na governação.

Palavras-chave: economia digital; trabalho digital; cooperativismo de plataforma; desigualdade de género; interseccionalidade

Introducción

Desde la segunda década de este siglo, las plataformas digitales han modificado el panorama económico y sociopolítico en nuestras sociedades. La aparición del capitalismo de plataformas (Srnicek, 2018) ha traído consigo nuevas formas de trabajo que, aunque representan oportunidades de generación de ingresos para los trabajadores, también plantean varios retos y preocupaciones (Del Bono, 2020; Graham, Hjorth, y Lehdonvirta, 2017; López Mourelo y Pereyra, 2020). Una alternativa emergente al modelo de

plataformas *corporativas* surge de las *cooperativas* de plataformas.

El cooperativismo de plataformas aboga por la creación de empresas de plataforma basadas en modelos democráticos de propiedad y gobernanza (Scholz 2016). Este movimiento propone hacer frente a la precariedad laboral y garantizar una gestión transparente de los datos. Más allá de esto, en términos generales brega por democratizar la economía, es decir, promover la autonomía y la participación de los trabajadores y generar niveles crecientes de igualdad. En este sentido, si bien la precariedad laboral y la gestión algorítmica son cruciales para comprender el trabajo en estas plataformas, el género es otra dimensión clave que merece consideración en el contexto de la economía digital. Aunque la bibliografía que analiza la dimensión de género en la economía digital es abundante (Grau-Sarabia y Fuster-Morell, 2021), es necesario explorar este enfoque en el contexto del cooperativismo de plataformas (Salvagni, Grohmann y Matos, 2022).

Este artículo analiza la inclusión sociolaboral de las mujeres de sectores populares en las plataformas laborales digitales contrastando el modelo de las plataformas corporativas frente a la alternativa de las cooperativas de plataforma. Los estudios del trabajo con perspectiva de género evidencian las desigualdades y dificultades actuales de las mujeres para lograr la inclusión social mediante el trabajo formal (Bustelo et al., 2020; OIT, 2017). En este sentido, la Organización Internacional del Trabajo reconoce desde hace tiempo la importancia de las cooperativas para promover los principios del trabajo decente y la igualdad de género (OIT, 2022).

La literatura especializada en trabajo digital y géneros se divide entre perspectivas que sostienen que las nuevas formas de trabajo digital suponen una ampliación de las oportunidades para las mujeres y posturas que enfatizan en la persistencia de las desigualdades de género. Por lo tanto, ¿hasta qué punto las nuevas formas de trabajo mediadas por las plataformas digitales implican una expansión de las oportunidades para las mujeres? Este artículo pretende contribuir a este debate a través de un análisis comparado de corte cualitativo entre una plataforma de trabajo doméstico corporativa y una cooperativa, con el objetivo de visibilizar el potencial del modelo cooperativo para impulsar la inclusión sociolaboral de las mujeres de sectores populares. Aunque cuestionamos la esencialización de los roles de género, seleccionamos estas plataformas porque el trabajo doméstico remunerado es actualmente una fuente paradigmática de inserción laboral para las mujeres de sectores populares. Sostenemos que este estudio comparativo aporta elementos para reflexionar sobre la digitalización de un sector tradicionalmente feminizado y las problemáticas derivadas del trabajo en plataformas, así como aprendizajes y contribuciones del modelo cooperativo para construir una economía digital más justa.

A continuación, se describen la estrategia teórico-metodológica y los casos. Seguidamente, se analizan las dos plataformas en función de tres dimensiones de la inclusión sociolaboral: inclusión económica, condiciones laborales y gobernanza. Por último, se esbozan las principales conclusiones y aprendizajes, al tiempo que se plantean nuevas líneas de investigación.

Claves teórico-metodológicas

Una de las principales preocupaciones que suscitan las plataformas laborales es que

ofrecen empleos precarios, cuyas formas de contratación asumen la igualdad entre las partes, prescindiendo de los compromisos normativos propios de una relación laboral (Palomino, 2020). En general, los trabajadores de estas plataformas carecen de vacaciones pagas, licencias, sistemas de asignaciones familiares e indemnizaciones por despido, están excluidos de las compensaciones laborales y también carecen de representación sindical (Berg et al., 2019). Si bien discursivamente estas plataformas celebran la incorporación de los trabajadores en calidad de (micro) emprendedores, trabajadores autónomos o *freelancers*, en los hechos, el modelo de negocio se apoya en la precariedad y flexibilidad de las relaciones laborales.

Otro de los rasgos centrales de estas nuevas formas de trabajo es el lugar que ocupan los algoritmos, a saber: series de operaciones que permiten analizar un conjunto de datos para obtener información precisa y tomar decisiones sobre una cuestión en particular. En las plataformas, la organización del trabajo se lleva a cabo mediante algoritmos que lo asignan y evalúan basándose en las opiniones de los usuarios y en el seguimiento de la actividad de los trabajadores. Este panóptico algorítmico (Köhler, 2020) permite la vigilancia y el control permanentes de los trabajadores. En consecuencia, en lugar de la promesa de autonomía promocionada por las plataformas, éstas refuerzan y profundizan la heteronomía y la subordinación, así como la discriminación y las desigualdades sociales.

Frente a estas problemáticas, las cooperativas son consideradas una estrategia potente, pues desde sus comienzos han estado vinculadas con las luchas de los/as trabajadores/as por mejorar sus condiciones de trabajo y de vida en contextos con hegemonía capitalista. Una *cooperativa* de plataforma es "una empresa que opera principalmente a través de plataformas digitales para la interacción o el intercambio de bienes y/o servicios y que está estructurada en línea con la Declaración de la Alianza Cooperativa Internacional sobre la Identidad Cooperativa" (Mayo, 2019, p. 4). Dado que la formación de cooperativas puede encontrar obstáculos legales y políticos en diversas jurisdicciones (Pentzien, 2020), la característica central de estas empresas reside en su identidad, independientemente de la forma jurídica que adopten (Mannan y Pek, 2021). Incluso el grado en que se incorpora la tecnología puede variar (Cohen, 2018; CICOPA, 2021). Según el Directorio de Cooperativas de Plataforma, existen 546 proyectos en 50 países⁵³.

En este artículo nos interesa poner el foco en las cuestiones de la precariedad y el control desde una perspectiva de género. Existe la creencia generalizada de que las nuevas formas de trabajo digital suponen una ampliación de las oportunidades para las mujeres por varias razones. Facilitan el equilibrio entre el trabajo remunerado y las tareas domésticas gracias a la flexibilidad horaria; eliminan barreras de entrada y permanencia para sectores laborales típicamente masculinos; mejoran las condiciones laborales en el sector informal; permiten la independencia económica; y, debido al carácter colaborativo de las plataformas, favorecen la creación de redes profesionales (Costhek Abílio, 2020; Blanchard, 2023; Bustelo et al., 2019).

Diversos estudios, sin embargo, muestran que la brecha salarial, la división sexual del trabajo, la segregación ocupacional y los estereotipos de género persisten (Rodríguez-Modroño, Agenjo-Calderón y López-Igual, 2022). En primer lugar, los hombres tienen un 21% más de probabilidades de estar en línea que las mujeres en todo el mundo,

⁵³Para conocer los detalles de los proyectos, consultar: <https://directory.platform.coop/#14.77/-40.66842/-46.83338>

porcentaje que se eleva al 52% en los países menos desarrollados (Alliance for Affordable Internet, 2021). En América Latina, mientras que las mujeres representan el 40% de los mercados laborales, su participación se reduce al 30% en el segmento de las plataformas (Ballesty y Albrieu, 2023). Los datos relevados mediante la encuesta After Access⁵⁴ en cinco países de la región evidencian que, si bien las tareas en línea son la principal actividad para mujeres y hombres, tienen una incidencia mayor entre las mujeres. Le siguen las actividades de compra y entrega de artículos para el hogar, y servicios de limpieza, también con una mayor representación femenina. Por el contrario, el trabajo para aplicaciones de servicio de taxis es más importante para los hombres (Agüero et al., 2019). Esta concentración de prestadoras mujeres replica la segregación ocupacional que vincula a las mujeres con el ámbito doméstico, reservando el ámbito público a los varones.

Esta división del trabajo también expone a las mujeres a ejercer principalmente tareas que requieren baja o nula cualificación y que son peor remuneradas. No obstante, la brecha salarial persiste, incluso cuando mujeres y hombres prestan el mismo servicio (Hawkins, 2018; Partenio, 2020) debido a preferencias basadas en el género, como la velocidad de conducción de un vehículo o el desigual ritmo de aprendizaje de las mujeres respecto de los hombres en relación con la sobrecarga de trabajos no remunerados que recaen en ellas (Cook et al., 2021; Gaskell, 2018). Esto demuestra que ha habido una falta sistemática de reconocimiento por parte de las plataformas laborales del trabajo generizado de la reproducción social, lo que ha llevado a una mayor informalización del trabajo y a la precarización de las mujeres marginadas (Rani et al., 2022, p. 428). Estas desigualdades se acrecientan desde una perspectiva interseccional, articulando desigualdades de clase, raza/etnia, género y orientación sexual (Scaserra y Partenio, 2021).

Con el propósito de evaluar el potencial laboral que estas plataformas ofrecen a las mujeres de sectores populares comparamos una plataforma de trabajo doméstico corporativa y una cooperativa, basándonos en la hipótesis de trabajo de que el modelo cooperativo proporciona mayores herramientas para impulsar la inclusión sociolaboral de las mujeres de sectores populares. El diseño de la investigación es cualitativo y el enfoque metodológico se basa en la comparación de dos plataformas: Zolvers, fundada en 2013 en Argentina y que opera como intermediaria o *marketplace* entre quienes ofrecen y quienes demandan servicios de limpieza a domicilio; y Up & Go, fundada en 2017 en Nueva York y propiedad de seis cooperativas de trabajo que utilizan la plataforma para ofrecer diversos servicios bajo demanda, en particular servicios de limpieza a domicilio. Teniendo en cuenta que la fuerza de trabajo tanto de Up & Go como de Zolvers está compuesta mayoritariamente por mujeres (con una minoría de hombres), utilizaremos el genérico femenino de "trabajadoras" a lo largo del documento para referirnos a quienes integran ambas plataformas.

La selección de los casos se definió en función de los siguientes aspectos. En cuanto a la plataforma *corporativa*, se seleccionó a Zolvers por ser una de las principales empresas digitales en el rubro de servicios de limpieza y cuidado del hogar en América Latina, operando en cuatro países: Argentina, Chile, Colombia y México.

⁵⁴ Las encuestas After Access forman parte de una iniciativa global que recopila información sobre el acceso y uso de las TIC en el Sur global. En 2017-2018 se llevó a cabo en América Latina y recopiló información de aproximadamente 1500 hogares e individuos en Argentina, Colombia, Guatemala, Paraguay y Perú respectivamente (After Access 2018).

Particularmente, en el análisis focalizamos en las características del modelo en Argentina, donde opera desde hace diez años y emplea aproximadamente a 160.000 trabajadoras (Blanchard, 2023, p. 47). Alrededor del 35% de estas trabajadoras son migrantes, principalmente de países limítrofes (Pereyra, Poblete y Tizziani, 2023, p. 35).

Aunque las plataformas corporativas tienen un impacto significativo en los servicios de limpieza a domicilio (Blanchard, 2023), las experiencias cooperativas son menos numerosas o se encuentran en una fase más incipiente, especialmente en América Latina. En este contexto, la cooperativa de plataforma Up & Go que actualmente opera en las ciudades estadounidenses de Nueva York, Queens, Manhattan, el Bronx, Brooklyn, Staten Island y Philadelphia representa un caso paradigmático. Funciona desde hace seis años, e inicialmente estuvo integrada por tres cooperativas de trabajo. Desde entonces, ha crecido hasta abarcar seis cooperativas, y recientemente ha ampliado su área de cobertura. Está compuesta principalmente por trabajadoras migrantes. En este sentido, Up & Go ofrece una excelente oportunidad para examinar la intersección de la migración y la clase en la inclusión sociolaboral de las mujeres.

Cabe mencionar que recientemente han surgido experiencias relevantes en América Latina (Gualavisí y Vizuete-Sandoval, 2023). Una de ellas es Asoclim, una nueva plataforma ecuatoriana de limpieza a domicilio organizada por trabajadoras sindicalizadas que en 2022 obtuvo una de las dos mejores puntuaciones de Fairwork en ese país (Fairwork, 2022).⁵⁵ Aunque Asoclim puede ser un caso viable para incluir en este estudio, buscamos comparar plataformas con grados similares de consolidación, considerando la duración de su presencia en el mercado como un factor determinante.

La estrategia metodológica de aproximación a los casos se basó en el análisis documental (Sá-Silva et al., 2009; Valles, 2000) de distintas fuentes secundarias. Se realizó una revisión de un corpus bibliográfico compuesto por investigaciones académicas, informes de organismos e instituciones internacionales y locales, y noticias e informes periodísticos, con la finalidad de recuperar los datos e información pertinente a los interrogantes del presente trabajo. Estas fuentes fueron integradas con material audiovisual sobre los casos disponible en la web. Complementariamente, se realizó una exploración y análisis de la información disponible en las páginas web, blogs y las interfaces de cada plataforma. Esto permitió combinar y contrastar datos de relevancia (Valles, 2000). En un ensayo anterior, hemos presentado una aproximación preliminar al problema bajo estudio (Kasparian et al., 2021).

Para llevar a cabo el análisis comparativo, definimos un conjunto de dimensiones relativas a la inclusión sociolaboral de las mujeres en estas plataformas y las organizamos en tres grupos: inclusión económica, condiciones laborales y gobernanza. En cuanto a la *inclusión económica*, registramos el acceso a la propiedad del negocio, la remuneración de las trabajadoras, la formalización del trabajo, las tarifas y el tipo de intermediación que opera la plataforma. En cuanto a las *condiciones laborales*, nos centramos en el acceso a puestos de trabajo y asignación de tareas y servicios, la flexibilidad del tiempo de trabajo, las formas de control, y el reclutamiento y la evaluación de las trabajadoras. En cuanto a la *gobernanza*, exploramos las formas de participación de las trabajadoras en la toma de decisiones de las plataformas.

⁵⁵ La calificación de Fairwork se basa en cinco principios de trabajo justo: pago justo, condiciones justas, contratos justos, gestión justa y representación justa. Más información en <https://fair.work/es/fw/homepage/>

Las dimensiones se establecieron con el fin de analizar las plataformas según sus dos principales promesas, a saber, crear oportunidades laborales y proporcionar autonomía. Por lo tanto, este estudio no sólo examina la inclusión económica promovida por estos empleos, sino también las condiciones de trabajo y la participación en la gobernanza, con el fin de evaluar hasta qué punto las plataformas permiten la autonomía. Con respecto a estas dimensiones, algunos estudios muestran que, aunque las plataformas de trabajo doméstico pueden aumentar la transparencia de los pagos, no mejoran necesariamente las condiciones laborales (Fudge y Hobden, 2018). Además, aunque contribuyen a la formalización del empleo, al mismo tiempo crean nuevas formas de control algorítmico (Kampouri, 2022). Además, las investigaciones sugieren que tienden a beneficiar a los clientes y, por lo tanto, refuerzan las relaciones de poder desiguales del trabajo doméstico tradicional (Hunt y Machingura, 2016). Por el contrario, Fudge y Hobden (2018) sostienen que las cooperativas pueden proporcionar a las trabajadoras domésticas economías de escala, voz y representación, así como ayudar a formalizar su relación laboral y garantizar la seguridad laboral y social.

Nuestro concepto de inclusión sociolaboral se nutre del concepto de *inclusión sustantiva* de Gurusurthy y Ganapathy (2023), entendido como la inclusión que permite la participación de las mujeres en la economía digital en términos que las favorecen (p. 72). Estas autoras afirman que las cooperativas y las plataformas dirigidas por empresas sociales tienen mayor capacidad de fomentar este tipo de inclusión, ya que son más sensibles a los problemas que enfrentan las mujeres. La inclusión sustantiva requiere reducir las asimetrías de poder mediante un diseño socialmente integrado que busque empoderar a los grupos sociales históricamente marginados, una intermediación ética que privilegie la justicia y la equidad, y estrategias equitativas de creación y distribución del valor de los datos. Las dimensiones seleccionadas en este estudio pretenden contribuir a debatir las formas que puede adoptar la inclusión de las mujeres de sectores populares en las plataformas de trabajo doméstico.

Comparación entre plataformas de trabajo doméstico remunerado

Zolvers: formalización subordinada

Zolvers es una plataforma fundada en 2013 en Argentina, con presencia en Chile, Colombia y México. Esta plataforma funciona como intermediaria o *marketplace* entre quienes ofrecen y quienes requieren servicios de limpieza del hogar, así como servicios de limpieza de oficinas, cuidado de adultos mayores, mantenimiento y reparaciones generales del hogar, electricidad y gas, entre otros.

Zolvers presenta varias rupturas respecto a la generalidad de las plataformas que funcionan en la Argentina (Blanchard, 2023; Hopp y Kasparian, 2021; Pereyra, Poblete y Tizziani, 2023; Reygadas, 2020). Uno de los aspectos positivos destacados refiere a la inclusión económica a través de la promoción de la formalización laboral de las trabajadoras de casas particulares. Según datos de la OIT (2021), el trabajo de limpieza en casas particulares en Argentina involucra aproximadamente a 1.300.000 trabajadoras, de las cuales más del 75% se encuentran en la informalidad. Investigación realizada por Pereyra, Poblete y Tizziani (2023) muestra que la formalización de los puestos de trabajo obtenidos a través de la plataforma alcanza el 40% en Argentina, cifra significativamente

superior a la del conjunto del sector. Tal como afirman otros estudios acerca del rol de los intermediadores en la formalización del trabajo doméstico (Fudge y Hobden, 2018), la plataforma favorece el cumplimiento de las obligaciones legales en materia de relaciones laborales, lo que se vincula a un mayor acceso a los derechos del trabajo. Cabe destacar, sin embargo, que más que las acciones de las plataformas, la clave para evaluar si estas fomentan la formalización y de qué manera, reside en la normativa laboral vigente. En el caso de Argentina, el trabajo doméstico se rige por la Ley 26844, sancionada en 2013⁵⁶, que reconoce derechos laborales a las trabajadoras domésticas, históricamente marginadas.

Sobre la base de esta ley, la plataforma provee una serie de incentivos y facilidades para el registro de las trabajadoras. Entre ellos, el servicio Zolvers Pagos, lanzado en 2017, permite a los empleadores formalizar a las trabajadoras mediante su inscripción ante la agencia nacional de seguridad social, abonar los salarios de modo online y automatizado, realizar las contribuciones patronales y las correspondientes a la aseguradora de riesgos del trabajo, gestionar y hacer el seguimiento de las horas trabajadas, horas extras y licencias e imprimir los recibos de sueldo. Además, la plataforma brinda asesoramiento gratuito a los empleadores para acompañar este proceso. A partir de su registro las trabajadoras pueden acceder a cuentas bancarias gratuitas, tarjetas de débito y crédito y otros beneficios. Por otro lado, los estudios sobre esta plataforma destacan la facilidad para buscar y acceder a un empleo, lo que permite a las trabajadoras conseguir trabajo e integrarse de manera relativamente rápida (Pereyra, Poblete y Tizziani, 2023). En cuanto a las formas de intermediación, la plataforma sólo es intermediaria en los pagos cuando se utiliza Zolvers Pagos y cobra comisiones únicamente a los clientes que contratan los servicios de limpieza y no a las trabajadoras. Esta comisión varía en su rango en función del tipo y la cantidad de horas del servicio que se solicite (Zolvers, 2022a).

Sin embargo, si bien la plataforma promueve el registro laboral, no tiene la capacidad de hacer cumplir la normativa ni se niega a ofrecer el servicio de intermediación si los empleadores no formalizan la relación de trabajo. Así, Zolvers indica en su página web y en su aplicación que las leyes laborales incluyen la obligación de registro, pero que ésta debe acordarse con la trabajadora de manera particular. Esto puede vincularse con que la inclusión económica de las trabajadoras forma parte de una estrategia de negocios que apunta a la “base de la pirámide” (Cecilia Retegui, cofundadora de Zolvers, en Diamante, 2017) más que de una estrategia de inclusión social desde la perspectiva de derechos. Dicha perspectiva sostiene que, al incluir a los grupos sociales con menores ingresos (base de la pirámide) como clientes, proveedores o distribuidores, no solo se generan oportunidades comerciales, sino que también se reduce la pobreza. Dado que las plataformas dependen de mercados extremadamente cambiantes y, en particular, del financiamiento de capitales de riesgo, resulta poco probable que puedan proporcionar inclusión sociolaboral a las mujeres de sectores populares a largo plazo.

Respecto a las condiciones laborales, Zolvers se encuentra entre las plataformas que menos dependencia y control establecen sobre las trabajadoras en Argentina (Madariaga et al., 2019). Por ejemplo, como señala Reygadas (2020), éstas no deben mantenerse conectadas a la interfaz de la plataforma de modo continuo durante la jornada laboral. Además, la plataforma les da mayor visibilidad para acceder a los empleos. La

⁵⁶ Ley N° 26844 "Régimen especial de contrato de trabajo para el personal de casas particulares" (2013). Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/210000-214999/210489/norma.htm>

flexibilidad para seleccionar y tomar trabajos se presenta como otro de los aspectos favorables, dado que brinda posibilidades de definir la jornada laboral de acuerdo con las necesidades particulares de cada trabajadora. A pesar de estas mejoras en las condiciones laborales es preciso matizar algunos de sus alcances y señalar limitaciones (Hopp y Kasparian, 2021; Pereyra, Poblete y Tizziani, 2023).

La plataforma reproduce la desigualdad en las negociaciones entre trabajadoras y empleadores característica del sector. En primer lugar, Zolvers interviene en el contacto inicial entre cada empleador y empleada, tras el cual, las negociaciones sobre el salario, las tareas y condiciones de trabajo se realizan de modo individual. En caso de desacuerdos, las trabajadoras pueden contactar a la plataforma y solicitar información, pero generalmente esta no intermedia en la relación laboral y no garantiza la estabilidad ni las condiciones de trabajo (Pereyra, Poblete y Tizziani, 2023). Además, Zolvers es propietaria de los datos que permiten la selección de las trabajadoras y de los datos generados con el uso de la interfaz digital.

En segundo lugar, el sistema de selección de personal profundiza dichas asimetrías. Zolvers realiza un proceso de reclutamiento que incluye la recopilación de datos personales, el registro de imágenes de documentación, la confirmación de experiencias laborales y las referencias de trabajos anteriores. Los empleadores además pueden dejar comentarios y recomendaciones públicas respecto a las trabajadoras. Toda esta información se brinda al empleador cuando selecciona un perfil, de modo que este puede aceptarlo e iniciar el contacto o rechazarlo y solicitar otro perfil. En contrapartida, la plataforma no realiza el mismo proceso de selección entre quienes desean contratar servicios y las trabajadoras no cuentan con antecedentes sobre las características de los empleadores.

En tercer lugar, una vez que se acuerda la contratación, es posible cambiar de “Zolver” – como nombra la plataforma a las trabajadoras – hasta cuatro veces si se considera que ninguna cumple con los requisitos y, finalmente, solicitar el reembolso de dinero (Zolvers, 2022b). Los empleadores cuentan con una “garantía de satisfacción” de 30 días, mediante la cual pueden presentar un reclamo con las razones de la disconformidad, que pueden incluir la inasistencia, el incumplimiento con los requisitos solicitados, la falta de disponibilidad en el horario y la falta de ética y moral de las trabajadoras (Zolvers, 2015). En caso de ser aprobado, la plataforma se contacta para conocer en detalle las causas y reactivar el pedido para asignar otra trabajadora. Si nuevamente se presenta una situación de disconformidad se procede a la devolución de la reserva. En contraposición, las trabajadoras tienen mayores dificultades para finalizar el vínculo laboral o rechazar un trabajo, pues pueden recibir penalizaciones (Zolvers, 2023a). En el caso de que el cliente cambie las condiciones del servicio (cantidad de horas, días y/o lugar), las trabajadoras tienen la posibilidad de cancelarlo si no pueden cumplir con los nuevos parámetros, pero deben notificarlo a la plataforma, para que esta se comuniquen con el cliente y valide la información de modo que no afecte la reputación de su perfil (Zolvers, 2023).

Por último, Zolvers cuenta con un sistema de calificación y reputación. De acuerdo con las condiciones y política de comportamiento de la plataforma (Zolvers, 2023b), la reputación de cada trabajadora depende de los trabajos realizados y la calificación que otorgan los clientes. A mayor cantidad de servicios cumplidos y calificaciones positivas se suman puntos al perfil de la trabajadora, mientras que las calificaciones negativas, el rechazo de trabajos ya asignados, las inasistencias o incumplimiento con compromisos asumidos, disminuye el puntaje. Zolvers no muestra nuevos trabajos e incluso puede

desactivar sin compromiso de reactivación a las trabajadoras con reputaciones bajas. La sujeción al sistema de calificación reduce la disposición de las trabajadoras sobre la organización de su propio trabajo e incrementa la subordinación a la interfaz y los algoritmos de la plataforma (Köhler, 2020; O'Neil, 2016; Scasserra, 2018). Además, tal como señalan Scaserra y Partenio (2021), para las trabajadoras que asumen tareas de cuidado el cumplimiento con los requisitos de las políticas de reputación se vuelve particularmente dificultoso. Esos aspectos tensionan el postulado de que la flexibilidad del modelo de plataformas facilita a las trabajadoras mayores niveles de autonomía y posibilidades de conciliar el trabajo remunerado y el de cuidado (Bustelo et al., 2019).

Mientras tanto, las mismas o similares condiciones de validación y calificación no se aplican para los empleadores, pues las trabajadoras no tienen la posibilidad de realizar comentarios o calificaciones que impacten en la reputación de los clientes. Esto abre un espacio para distintas arbitrariedades, sesgos y discriminaciones por parte de los empleadores. Tal como señalamos anteriormente, este tipo de sistemas reproducen las estructuras discriminatorias propias del trabajo doméstico (Blanchard, 2023; Fudge y Hobden, 2018).

En cuanto a la gobernanza, la plataforma no habilita mecanismos de participación para las trabajadoras. Por consiguiente, de acuerdo con los hallazgos de Hopp y Kasparian (2021), argumentamos que la posición de las trabajadoras está subordinada tanto respecto de quienes la contratan como de la plataforma de intermediación laboral. Aunque se han producido mejoras en la inclusión económica y en las condiciones laborales de las trabajadoras de casas particulares, se registra un desequilibrio de poder entre trabajadoras, empleadores y plataforma que limita la promoción de condiciones laborales más justas.

Up & Go: estabilidad asociativa y autónoma

Up & Go es una cooperativa de plataformas que presta servicios profesionales de limpieza de hogares y oficinas, y trabajos manuales, como mudanzas, y paseo y cuidados de mascotas. Con sede principal en la ciudad de Nueva York, opera en Queens, Manhattan, el Bronx, Brooklyn, Staten Island y Philadelphia. Fue fundada en 2017 a partir de la iniciativa y el financiamiento de organizaciones sin fines de lucro centradas en la promoción de cooperativas y problemáticas vinculadas a la pobreza⁵⁷, junto a tres cooperativas tradicionales de limpieza, tras lo que se sumaron tres cooperativas más. Up & Go está conformada por las 44 trabajadoras de estas cooperativas, en su mayoría mujeres inmigrantes latinoamericanas (Novick, 8 de agosto de 2018; Pereira, 2022). A través de la plataforma los usuarios pueden solicitar a demanda estos servicios a la cooperativa.

Esta cooperativa de plataformas posee una serie de características que contrastan con el modelo corporativo representado por Zolvers. Up & Go se estructura a través de un modelo de gestión democrática y de propiedad colectiva en el que las trabajadoras de las cooperativas son copropietarias de la plataforma. Esto no solo implica inclusión económica, sino también cambios clave en la gobernanza de la plataforma. A diferencia

⁵⁷ El banco británico Barclays y Robin Hood Foundation financiaron a la cooperativa. También coordina el proceso el Center for Family Life de Brooklyn, una organización sin fines de lucro de servicios familiares y sociales que impulsa la conformación de cooperativas. CoLab Cooperative desarrolló la aplicación.

de Zolvers en donde no existen mecanismos para la participación de las trabajadoras, en Up & Go las asociadas son parte de la toma de decisiones sobre todos los aspectos concernientes al desarrollo y funcionamiento de la plataforma y la organización del trabajo. Este esquema, además, implica la inexistencia de intermediación entre quienes solicitan el servicio y las trabajadoras. Es decir, a diferencia del modelo de intermediación del estilo de agencia de colocación de Zolvers, Up & Go se trata de una tecnología digital que viabiliza el contacto directo de las cooperativas de trabajo con sus clientes. Esto tiene un impacto en el modo en que se perciben las trabajadoras: “Me da un sentimiento de dignidad que finalmente otras personas nos vean como nosotros nos vemos a nosotros mismos: profesionales brindando un servicio valioso. Como miembro de Up & Go, no solo soy una limpiadora de casas, sino también contadora, especialista en marketing y propietaria de un negocio” (Dominguez, March 8, 2018 [Traducción Propia]).

En lo concerniente a la inclusión económica, el modelo de negocio de Up & Go tiene como prioridad la profesionalización del servicio de limpieza y el sostenimiento de salarios y condiciones laborales justas. Esto se traduce en el esquema de tarifas y en la apropiación y el uso de las ganancias. Como estipulan en su página web, el esquema tarifario supone que el 95% del total del precio cobrado se destina al salario de las trabajadoras y el 5% restante al mantenimiento de la infraestructura digital. Esto se diferencia de las empresas corporativas de plataformas de limpieza en las que sus trabajadoras suelen obtener entre el 50% y el 25% de la tarifa (Haas, 2020). En este sentido, la cooperativa opta por priorizar los salarios en lugar de destinar fondos al desarrollo tecnológico, por ejemplo, para extraer un beneficio económico del uso de los datos. Este esquema redonda positivamente en la vida económica de las trabajadoras, como relata una de ellas: “De un año a otro hemos visto el crecimiento. Mi crecimiento económico ha sido de un 20%, además de que puedo trabajar menos horas y por un precio que antes tenía por todo un día. Ahora puedo pensar en ahorrar para un bien futuro, una casa, un auto, tengo otras metas, las veo cada mes, en todo lo que cobro” (Entrevista en *Around the world.coop*, 2020). Por otra parte, las tarifas de los servicios son fijadas y discutidas entre las trabajadoras y los montos y actualizaciones de los salarios se definen colectivamente. De este modo, se evita la negociación individual entre trabajadora y empleador/a característica de Zolvers y se garantiza estabilidad y un piso salarial. Además, como argumentan Fudge y Hobden (2018), el hecho de que sean las trabajadoras las que gestionen la plataforma implica mayores garantías de que quienes contratan los servicios respetarán las condiciones laborales y de contratación pactadas. Sin embargo, a la hora de evaluar la inclusión económica y la sostenibilidad a largo plazo, cabe considerar dos retos del mercado: la financiación y la competencia.

Respecto a la financiación del desarrollo y el mantenimiento de la tecnología, y los costos del funcionamiento, las plataformas corporativas suelen recurrir al capital de riesgo, mientras que el sector cooperativo tiende a buscar apoyo en fundaciones, y gobiernos (Bunders, Arets, Frenken y De Moor, 2022; Scholz, 2022). Con relación a la competencia, el modelo de plataformas se basa en los efectos de red para favorecer a los monopolios. Esto plantea un escenario difícil para que prosperen las experiencias cooperativas. Sin embargo, las infraestructuras digitales también facilitan tácticas de marketing innovadoras y colaborativas que permiten ampliar la clientela de las cooperativas. En este sentido, las cooperativas de plataformas no escalan replicando el modelo de las plataformas corporativas, sino creando redes de empresas que eventualmente pueden llegar a competir con las grandes compañías (Kasparian, 2022; Scholz, 2022). Los desafíos de este modelo de escala implican, por un lado, mantener los valores y principios cooperativos a medida que las cooperativas se expanden y, por el

otro, atraer a un tipo específico de cliente, un consumidor consciente, al menos durante las fases iniciales de la experiencia.

En cuanto a las condiciones de trabajo, esta plataforma cooperativa otorga un mayor control a las trabajadoras sobre la organización de los turnos de trabajo y la estabilidad de los puestos de trabajo. Esto ocurre porque los puestos de trabajo se distribuyen de forma que se garantice la estabilidad y la regularidad de los ingresos, en función de la disponibilidad de las asociadas. Además, pueden solicitar licencia por enfermedad sin arriesgarse a perder el puesto de trabajo. Así, gozan de mayor seguridad y más posibilidades de ajustar el empleo a sus necesidades individuales y tareas de cuidado.

El modelo de Up & Go permite reducir desigualdades entre las trabajadoras y quienes contratan sus servicios. Además de la definición colectiva de los salarios y la eliminación de la figura del intermediario, al iniciar su solicitud los empleadores deben proveer una serie de datos respecto a las condiciones del trabajo y las especificidades de las tareas requeridas. Al solicitar un servicio se requiere el detalle de aspectos como el tamaño del domicilio, la provisión de instrumentos de trabajo, las características del trabajo y el detalle de las tareas a realizar. Luego, las trabajadoras reciben esta información y definen si aceptan o rechazan el trabajo (Cannon, Thorpe y Emili, 2020).

La plataforma no posee ni utiliza un sistema de calificación y reputación individual de las trabajadoras. Quienes contratan sus servicios no tienen la posibilidad de otorgar un puntaje o realizar comentarios de modo individualizado, sino que únicamente pueden calificar la calidad del servicio de Up & Go (Cannon, Thorpe y Emili, 2020). Además, cuentan con un sistema de revisión de calidad y de evaluación de la satisfacción del cliente que, si bien considera sus comentarios y/o reclamos, protege a las trabajadoras ante arbitrariedades. Ante la ausencia de evaluaciones personalizadas, ¿qué dinámicas internas despliega Up & Go para garantizar un servicio de calidad?

Como se notifica en las políticas de servicio de Up & Go disponibles en la página web, las trabajadoras cuentan con dos mecanismos para documentar que el trabajo fue realizado correctamente: tomar fotografías tras completar el servicio y/o, si el cliente no autoriza esta operación, solicitarles que completen un breve formulario confirmando la satisfacción con la limpieza. En caso de que les empleadores no estén conformes o presenten inquietudes, poseen un plazo de 48 horas para notificarlo directamente a Up & Go mediante un formulario. La revisión de cada queja presentada se realiza caso por caso y la resolución se basa en los criterios y estándares fijados por el colectivo de trabajadoras de Up & Go. La solución de los reclamos prioriza no afectar el salario de las trabajadoras, por lo que se especifica que no incluye el reembolso por los trabajos que fueron completados. Así, Up & Go se involucra en todo el proceso de evaluación y resolución de inconvenientes, de modo tal de asegurar una mediación equilibrada, reduciendo las asimetrías entre empleadores y trabajadoras.

A diferencia de la plataforma corporativa, funciones que son delegadas a los sistemas de algoritmos y calificación, como la asignación de tareas y servicios en el caso de Zolvers, son recobradas por las trabajadoras al ser ellas quienes distribuyen y organizan manualmente el propio trabajo en función de sus criterios y necesidades. El control de las trabajadoras sobre la plataforma les proporciona mayor autonomía y ascendencia sobre la dinámica de trabajo. Como señalaba una fundadora de una de las cooperativas involucradas en Up & Go en una entrevista: "Podemos elegir nuestros propios horarios, determinar los precios, tratar profesionalmente con los clientes. Los clientes saben que

no somos solo un trabajador, somos un propietario" (Novick, 8 de agosto de 2018).

Otro aspecto destacable respecto a la gobernanza democrática de la plataforma radica en el carácter colectivo de la cooperativa de plataforma que favorece la creación de un entorno de encuentro e intercambio (Fuster-Morel, Espelt y Renau, 2021; Around the world.coop, 2020). De esta forma, la propuesta cooperativa apela a una construcción colectiva, que trastoca la idea de progreso individual y la lógica emprendedurista inherente al capitalismo de plataformas. Las plataformas empresariales tienden a fragmentar la fuerza de trabajo y no facilitan espacios de reunión y comunicación. Por el contrario, el modelo de organización y funcionamiento cooperativo de Up & Go se basa en procesos democráticos, que ponen en contacto a las trabajadoras entre sí y con las distintas organizaciones involucradas, permitiendo el intercambio de recursos y conocimientos, el despliegue de estrategias conjuntas y la creación de redes y alianzas con el ecosistema cooperativo (Wallace, 2018). Asimismo, Up & Go se encuentra en permanente intercambio con otras cooperativas ubicadas en la ciudad de Nueva York. Esto es especialmente importante, dado que, como plantean Bunders, Arets, Frenken y De Moor (2022), el apoyo institucional y organizativo es un aspecto clave de la viabilidad de las cooperativas de plataforma en general, y de las vinculadas al sector de la limpieza y el cuidado en particular (p. 6).

Por último, la propiedad intelectual del software es colectiva (Scholz, 2022). La participación de las tres cooperativas fundadoras desde el comienzo del proyecto garantizó que el software desarrollado por la cooperativa tecnológica CoLab Cooperative contenga los criterios, valores y necesidades de sus integrantes (Crow Expedition 2018). Por ejemplo, la aplicación visibiliza las trayectorias colectivas de las organizaciones en lugar de presentar perfiles individuales de trabajadoras tal como hacen las plataformas corporativas. La plataforma ha permitido agilizar la organización del trabajo y la comunicación eficiente con los clientes gracias a la posibilidad de contratar, solicitar servicios y pagar tarifas establecidas por las propias trabajadoras dentro de la aplicación. Siguiendo a Salvagni, Grohmann y Matos (2022), la participación de las trabajadoras en todas las fases del ciclo es un aspecto distintivo en la construcción de plataformas basadas en la justicia de diseño, que implica "incorporar la igualdad de clase, género, raza y sexualidad en el diseño de las plataformas y no solo en la organización del trabajo" (p. 713).

En suma, frente a la estrategia individual planteada por la plataforma de intermediación laboral Zolvers, Up & Go garantiza la estabilidad laboral e incrementa la participación de las trabajadoras en la tarifa, a la vez que las posiciona en un lugar de mayor autonomía y autoestima en el que son ellas mismas las que toman las decisiones (Tabla 1). Por tanto, formar parte de una cooperativa e integrarse en Up & Go, además de garantizarles un trabajo digno y un salario justo, les permite participar en todos los roles implicados en el desarrollo del proyecto, adquiriendo diferentes habilidades, tales como la elaboración de estrategias de negocio y marketing. La gestión de las cooperativas de limpieza y la cooperativa de plataformas que administran intercooperativamente brinda una inserción laboral a las mujeres y genera empoderamiento, tal como destaca una de las trabajadoras en un testimonio audiovisual: "Mi vida antes de pertenecer a la cooperativa Up & Go era muy diferente. Antes no conocía mis derechos, los salarios no eran justos, las horas a veces llegaban a la explotación, sufríamos acoso sexual. Realmente ahora, con la educación y el nivel que tenemos por pertenecer a la cooperativa Up & Go me ha marcado las diferencias" (Entrevista en Around the world.coop, 2020) Esto es especialmente relevante para este grupo demográfico y para un sector caracterizado por

la precariedad, los bajos ingresos, la arbitrariedad de los empleadores y la discriminación (Scholz 2018).

Ante la expansión del capitalismo de plataformas y el aumento de la precariedad laboral, las cooperativas de plataformas ofrecen alternativas que priorizan el bienestar de las trabajadoras y las comunidades. Up & Go no sólo se ha mantenido operativa, sino que ha ampliado sus cooperativas socias y su área de cobertura desde su creación.

Sin embargo, cabe mencionar que Up & Go es una experiencia que alberga a poco más de 40 trabajadoras, en contraste con una empresa que ofrece oportunidades laborales a más de 100.000 mujeres, como Zolvers. En este sentido, se han analizado varios retos relacionados con el alcance y la sostenibilidad de la experiencia en el contexto de la economía digital: financiación e (in)dependencia, competencia y escala del mercado, e identidad cooperativa y políticas de clientes. En la actualidad, uno de los retos más acuciantes del cooperativismo de plataforma radica en el desarrollo de modelos organizativos, tecnológicos y de negocio que permitan la sostenibilidad y el incremento de las experiencias de empoderamiento social.

Tabla 1. Resumen de la comparación entre Zolvers y Up & Go.

Dimensiones	Zolvers	Up & Go
Inclusión económica	<ul style="list-style-type: none"> ● Fomenta el registro laboral. ● Cargos sólo aplicados a los clientes. ● Pocas barreras de acceso al empleo. ● Baja intermediación. ● Se posiciona como intermediadora que carece de capacidad para hacer cumplir la normativa. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Las cooperativas son propietarias del negocio. ● El 95% de la tarifa se destina a las trabajadoras. ● Acceso a piso salarial. ● Retos del mercado: financiación y competencia. ● No hay intermediación y la cooperativa define las condiciones de contratación.
Condiciones laborales	<ul style="list-style-type: none"> ● Baja dependencia y control. ● Flexibilidad horaria. ● Subordinación al empleador y a la plataforma: negociaciones individuales, finalización de relaciones laborales, contratación, sistemas de calificación y reputación. ● Asignación algorítmica del trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Flexibilidad horaria con seguridad. ● Licencia por enfermedad. ● Menor subordinación al empleador: la cooperativa establece tarifas, interviene en las relaciones laborales, obtiene información para seleccionar contratantes y puestos de trabajo, sin sistemas de calificación y reputación individuales. ● Asignación humana del trabajo.
Gobernanza	<ul style="list-style-type: none"> ● No hay mecanismos de participación para las trabajadoras 	<ul style="list-style-type: none"> ● Las cooperativas toman las decisiones. ● Redes y alianzas con otras organizaciones

Fuente: elaboración propia.

Conclusiones y próximos pasos

Durante los últimos años, la perspectiva de género ha ganado atención en el análisis de la economía digital. Este artículo ha pretendido contribuir a esta línea de investigación a partir de la comparación entre una plataforma corporativa y una cooperativa en el ámbito del trabajo doméstico en relación con la inclusión sociolaboral ofrecida a trabajadoras de sectores populares. Nuestro análisis ha examinado en qué medida las plataformas corporativas cumplen sus promesas de brindar oportunidades laborales y autonomía, así como las alternativas y los aportes que el modelo de plataforma cooperativa ofrece para crear formas de trabajo equitativas y justas. Para ello, nos hemos centrado en las dimensiones no sólo de la inclusión económica, sino también de las condiciones laborales y la gobernanza de las dos plataformas.

Mientras que Zolvers ofrece inclusión económica, es decir, oportunidades laborales con un mayor índice de formalización, junto con otros estudios, consideramos que la vía cooperativa constituye una opción viable para que las mujeres mejoren sus condiciones laborales y su nivel de vida mediante la participación económica y política. El ejemplo de Up & Go ilustra cómo el cooperativismo y la economía social y solidaria avanzan en soluciones colectivas para abordar la cuestión de la inclusión sociolaboral de las mujeres de sectores populares, así como para desarrollar estrategias de cambio social más amplias. Mediante la participación de las mujeres en la gobernanza esta cooperativa desafía los estereotipos de género y la división sexual del trabajo. Por tanto, esta experiencia pone de manifiesto la importancia crítica de considerar la inclusión desde una perspectiva social y de derechos, y no como un mero componente de una estrategia de negocios.

Up & Go también demuestra que el marco cooperativo de las plataformas permite que éstas se ajusten a las necesidades de las trabajadoras, y no al revés. No obstante, cabe aclarar que la posibilidad de conciliar el trabajo remunerado con las tareas domésticas no debe perder de vista la necesidad de repensar los cuidados en nuestras sociedades y de diseñar sistemas sociales que los desfamiliaricen y desfeminicen. Por otra parte, cabe destacar que si bien la asignación por género dentro del mercado laboral no se modifica en este caso, creemos que este cambio no puede esperarse a escala individual. Por el contrario, deben desarrollarse políticas públicas que involucren a Estados, instituciones y organizaciones para ampliar las oportunidades laborales de las mujeres fuera de las típicas tareas reproductivas en la esfera pública.

La creación de una plataforma cooperativa también conlleva una nueva forma de gestionar los datos: la dinámica de trabajo no recurre a algoritmos para controlar y penalizar a las trabajadoras como en el caso de las plataformas corporativas. Se asume la necesidad de que las personas atiendan funciones delegadas a los algoritmos para lograr una gestión transparente de los datos. Un aspecto central radica en que la plataforma no organiza el trabajo algorítmicamente, sino que apuesta por el trabajo humano. Esta auditoría humana permite una tarea consciente de reeducación de los algoritmos y la eliminación de sesgos, entre otros, los de género. En resumen, la experiencia de Up & Go muestra el potencial para establecer un modelo alternativo basado en una estructura democrática de propiedad y gobernanza que facilite la inclusión laboral y social de las mujeres. Además, esta cooperativa aporta ideas valiosas para que las empresas corporativas mejoren las condiciones laborales de las trabajadoras y aumenten su participación, por ejemplo, en relación con la forma en que la plataforma gestiona sus condiciones laborales. Esto podría contribuir a la creación de una economía digital más equitativa.

Por último, futuras investigaciones deberían abordar las limitaciones que plantea este estudio. En primer lugar, indagar en profundidad en la dinámica de la interacción de las seis cooperativas que componen Up & Go podría evidenciar los retos que conlleva la gobernanza cooperativa de una plataforma. En segundo lugar, abordar el diseño tecnológico y la gestión de datos de ambos modelos. Una comprensión más profunda de la dimensión tecnológica de Up & Go y del proceso de participación de las mujeres en su diseño podrían servir de base para el diseño de políticas dirigidas a mejorar la igualdad de género en el trabajo doméstico mediado por plataformas. Por último, indagar en mayor profundidad en la interrelación entre las características estructurales de los países y ciudades en las que las plataformas operan, permitiría dar cuenta de los modos en que las condiciones económicas, laborales e institucionales inciden en las dinámicas y el desarrollo de las distintas experiencias. Esto, a su vez, sería provechoso para contribuir al diseño e implementación de políticas públicas que contribuyan a potenciar oportunidades de inclusión sociolaboral para mujeres de sectores populares en el ámbito abordado en particular y en el mercado laboral en general.

Bibliografía

Agüero, A., Bustelo, M., y Viollaz, M. (2020). *¿Desigualdades en el mundo digital?: Brechas de género en el uso de las TIC*. Banco Interamericano de Desarrollo. <https://doi.org/10.18235/0002235>

Ballesty, M., y Albrieu, R. (2023). Breaking Barriers or Building Bias? In S. Dewan y K. Sanyal (Eds.), *Empowerment or Exploitation. Global Perspectives on Women's Work in the Platform Economy* (pp. 50-59).

Berg, J., Furrer, M., Harmon, E., Rani, U., y Silberman, M. S. (2019). *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.

Blanchard, O. (2023). *Las plataformas digitales de cuidados y sus servicios workertech en América Latina y El Caribe*. Banco Interamericano de Desarrollo. <https://doi.org/10.18235/0004728>

Bunders, D. J., Arets, M., Frenken, K., y De Moor, T. (2022). The Feasibility of Platform Cooperatives in the Gig Economy. *Journal of Co-Operative Organization and Management*, 10(1), 100167. <https://doi.org/10.1016/j.jcom.2022.100167>

Bustelo, M., Suaya, A., y Viollaz, M. (2019). *El futuro del trabajo en América Latina y El Caribe: ¿Cómo será el mercado laboral para las mujeres?* Banco Interamericano de Desarrollo. <https://doi.org/10.18235/0001934>

Bustelo, M., Frisancho, V., y Viollaz, M. (2020). *¿Cómo es el mercado laboral para las mujeres en América Latina y el Caribe?* Banco Interamericano de Desarrollo. <https://doi.org/10.18235/0002804>

Cannon, M., Thorpe, J., y Emili, S. (2020). *Up & Go: A Platform for Fair Work and Liveable Wages*. Case Summary 19. IDS.

Cohen, B. (2018). *Post-Capitalist Entrepreneurship: Startups for the 99%*. CRC Press.

Cook, C., Diamond, R., Hall, J. V., List, J. A., y Oyer, P. (2021). The Gender Earnings Gap in the Gig Economy: Evidence from over a Million Rideshare Drivers. *The Review of Economic Studies*, 88(5), 2210–2238. <https://doi.org/10.1093/restud/rdaa081>

Costhek Abílio, L. (2020). Plataformas Digitais e Uberização: A Globalização de Um Sul Administrado? *Revista Contracampo*, 39(1). <https://doi.org/10.22409/contracampo.v39i1.38579>.

Del Bono, A. (2020). Nuevas tecnologías y relaciones laborales: la gestión algorítmica y su impacto sobre los trabajadores de plataformas. *Voces en el Fénix*, 80, 86-91.

Fairwork. (2022). *Fairwork Annual Report 2022*. Fairwork. Oxford Internet Institute. Recuperado de <https://fair.work/en/fw/publications/the-year-in-review-fairwork-annual-report-2022>

Fudge, J., y Hobden, C. (2018). Conceptualizing the Role of Intermediaries in Formalizing Domestic Work. *Conditions of Work and Employment Series*, 95. ILO.

Fuster-Morell, M., Espelt, R., y Renau Cano, M. (2021). Cooperativismo de Plataforma: Análisis de las cualidades democráticas del Cooperativismo como alternativa económica en entornos digitales. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 102, 5-31. <https://doi.org/10.7203/CIRIEC-E.102.18429>.

Graham, M., Hjorth, I., y Lehdonvirta, V. (2017). Digital Labour and Development: Impacts of Global Digital Labour Platforms and the Gig Economy on Worker Livelihoods. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 23(2), 135–162. <https://doi.org/10.1177/1024258916687250>.

Grau-Sarabia, M., y Fuster-Morell, M. (2021). Gender Approaches in the Study of the Digital Economy: A Systematic Literature Review. *Humanities and Social Sciences Communications*, 8(1), 201. <https://doi.org/10.1057/s41599-021-00875-x>.

Gualavisí, A, y Vizuete-Sandoval, D. (2023). Pensar los desafíos de las Plataformas Cooperativas Solidarias en América Latina desde una aproximación situada: en busca de otros futuros. *Guía de clase: Curso “Otra economía digital es posible. Experiencias y desafíos de las plataformas digitales cooperativas solidarias en América Latina”*. Flacso Ecuador-Fairwork.

Gurumurthy, A., y Ganapathy, A. (2023). Fixing Platform Power. In S. Dewan y K. Sanyal (Eds.), *Empowerment or Exploitation. Global Perspectives on Women’s Work in the Platform Economy* (pp. 72-81).

Hopp, M. V. y Kasparian, D. (2021). La opción cooperativa para el trabajo de cuidado. Potencialidades y límites para la inserción sociolaboral de mujeres de sectores populares en Argentina. *Pampa. Revista Interuniversitaria de Estudios Territoriales*, 23, 77–99. DOI: 10.14409/pampa.2021.23.e0034

Hunt, A., y Machingura, F. (2016). *A good gig? The rise of on-demand domestic work*, Working paper 7. Overseas Development Institute.

Kampouri, E. (2022). Gendering platform research. Theoretical and methodological considerations. *Work Organisation, Labour and Globalisation*, 16(1), 14-33. <https://doi.org/10.13169/workorglaboglob.16.1.0014>

Kasparian, D. (2022). La implementación local de cooperativas de plataforma. *Revista Del Centro De Estudios De Sociología Del Trabajo (CESOT)*, 1(14), 107-148. ISSN

Kasparian, D., Súnico, A., Fajn, G., Cófreces, J., Grasas, J., Katz, J., & Vannini, P. (2021). Aportes para un cooperativismo de plataformas feminista. En Bottini, A.; Boronati Pont, V.; Cascardo, F; Fournier, M.; Mutuberría Lazarini, V., & Sciarretta, V. (Comps.) *Economía popular, social, solidaria y feminista. Aportes para el debate y la transformación* (pp. 35-41). FES–Red Universitaria de Economía Social y Solidaria.

Köhler, H.-D. (2020). Las relaciones laborales en la economía de plataformas. *Sociología del Trabajo*, 96, 23-33. <https://doi.org/10.5209/stra.69928>

Mourelo, E. L., y Pereyra, F. (2020). El trabajo en las plataformas digitales de reparto en la Ciudad de Buenos Aires. *Estudios del Trabajo. Revista de la Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo*, 60, 56-91.

Madariaga, J., Buenadicha, C., Molina, E., y Ernst, C. (2019). *Economía de plataformas y empleo ¿Cómo es trabajar para una app en Argentina?* CIPPEC-BID - OIT. Buenos Aires.

Mannan, M., y Pek, S. (2021). Solidarity in the Sharing Economy: The Role of Platform Cooperatives at the Base of the Pyramid. In I. Qureshi, B. Bhatt, y D. M. Shukla (Eds.), *Sharing Economy at the Base of the Pyramid: Opportunities and Challenges* (pp. 249-279). Springer Singapore. https://doi.org/10.1007/978-981-16-2414-8_11

Mayo, Ed (2019). *¿Democracia digital? Opciones de la Alianza Cooperativa Internacional para avanzar en las cooperativas de plataforma*. Alianza Cooperativa Internacional.

OIT - Organización Internacional del Trabajo (2017). *World Employment and Social Outlook: Trends for women 2017*. OIT.

OIT - Organización Internacional del Trabajo (2021). *World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work*. OIT.

OIT - Organización Internacional del Trabajo (2022). *Decent work and the social and solidarity economy*. International Labour Conference, 110th Session, Report VI. OIT.

Palomino, H. (2020). El marco social y político de los interrogantes sobre el futuro del trabajo. *Voces en el Fénix*, 80, 102-109.

Pentzien, J. (2020). *The Politics of Platform Cooperativism*. Platform Cooperativism Consortium-The New School.

Pereyra, F., Poblete, L., y Tizziani, A. (2023). *Plataformas digitales de servicio doméstico y condiciones laborales: El caso de Argentina*. Buenos Aires: Oficina de país de la OIT para la Argentina.

Rani, U., Castel-Branco, R., Satija, S., y Nayar, M. (2022). Women, Work, and the Digital Economy. *Gender y Development*, 30(3), 421-435. <https://doi.org/10.1080/13552074.2022.2151729>

Reygadas, L. (2020). Zolvers, Rappitenderos y Microtaskers: Trabajadores(as) de Plataformas en América Latina. En *Tratado Latinoamericano de Antropología Del Trabajo*, editado por H. M. Palermo y M. L. Capogrossi. Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO). <https://doi.org/10.2307/j.ctv1gm012v>.

Rodríguez-Modroño, P., Agenjo-Calderón, A., y López-Igual, P. (2022). Platform Work in the Domestic and Home Care Sector: New Mechanisms of Invisibility and Exploitation of Women Migrant Workers. *Gender y Development*, 30(3), 619-635. <https://doi.org/10.1080/13552074.2022.2121060>

Sá-Silva, J. R., de Almeida, C. D., y Guindani, J. F. (2009). Pesquisa Documental: Pistas Teóricas e Metodológicas. *Revista Brasileira de História y Ciências Sociais*, 1(1), 1-15.

Salvagni, J., Grohmann, R., y Matos, É. (2022). Gendering Platform Co-Operativism:

The Rise of Women-Owned Rider Co-Operatives in Brazil and Spain. *Gender y Development*, 30(3), 707–724. <https://doi.org/10.1080/13552074.2022.2131254>

Scasserra, S. (2018). Comercio Electrónico, Futuro del Trabajo y su Impacto en las Mujeres. En *Aportes de la Economía Feminista desde Argentina, Análisis*. Editado por Friedrich Ebert Stiftung. Buenos Aires, 27, 21-29.

Scasserra, S., y Partenio, F. (2021). Precarización Del Trabajo y Estrategias de Trabajadoras En Plataformas Digitales: Trabajo Desde El Hogar, Organización Sindical y Disputa Por Derechos En El Contexto de La Pandemia Del Covid-19. *Sociologias*, 23(57), 174–206. <https://doi.org/10.1590/15174522-112307>

Scholz, T. (2016). *Cooperativismo de Plataforma: Desafiando La Economía Colaborativa Corporativa*. Barcelona: Internet Interdisciplinary Institute / Universitat Oberta de Catalunya.

Scholz, T. (2018). How to Coop The Digital Economy. En *MoneyLab Reader 2: Overcoming the Hype*, editado por G. Lovink, I. Gloerich, y P. De Vries. Institute of Network Cultures.

Srnicek, N., y Giacometti, A. (2018). *Capitalismo de Plataformas*. 1a ed. Buenos Aires: Caja Negra.

Valles, M. (2000). *Técnicas Cualitativas de Investigación Social*. Madrid: Síntesis Editorial.

Fuentes

After Access. (2018). Understanding The Gender Gap in The Global South. DIRSI, LIRNEasia, Research ICT Africa. Disponible en: <https://afteraccess.net/wp-content/uploads/2018-After-Access-Understanding-the-gender-gap-in-the-Global-South.pdf>

Alliance for Affordable Internet. (2021). The Costs of Exclusion: Economic Consequences of the Digital Gender Gap. Web Foundation.

Around the world.coop. (26 de febrero de 2020). A cooperative story. Up & Go, New York, USA (Nº 8). YouTube. Disponible en: https://www.youtube.com/watch?v=7QnB_jwcl3E.

CICOPA. (2021). Towards a Digitally Enabled Cooperative Movement. Work Together. Newsletter. Work Together. *The Global Newsletter for Cooperatives Active in Industry and Services*. disponible en: https://mcusercontent.com/3a463471cd0a9c6cf744bf5f8/files/5102df1f-a456-26d6-0c0e-48dbada8e561/Work_together_EN_version.pdf.

Crow Expedition. (27 de julio de 2018). UpyGo: Facilitating local worker cleaning coops with a shared platform. YouTube. Episodio. https://www.youtube.com/watch?v=LLaSHwvYv3Yyab_channel=CrowExpedition.

Diamante, S. (4 de octubre de 2017). Cinco mujeres que rompieron el molde, crearon sus propias empresas y son ejemplos de éxito. *La Nación*. Disponible en: <https://www.lanacion.com.ar/economia/cinco-mujeres-que-rompieron-el-molde-crearon-sus-propias-empresas-y-son-ejemplos-de-exito-nid2069182>.

Dominguez, C. (2018). Celebrating a great business model for immigrants on International Women’s Day. *NYM MEDIA*, 8 de marzo de 2018

<https://www.nynmedia.com/news/2018/03/celebrating-a-great-business-model-for-immigrants-on-international-womens-day/370219/> (último acceso: 27 de septiembre de 2023).

Gaskell, A. (12 de febrero de 2018). Are Female Uber Drivers Paid Less than Male Drivers? *Forbes*. Disponible en: <https://www.forbes.com/sites/adigaskell/2018/02/12/are-female-uber-drivers-paid-less-than-male-drivers/?sh=57495b1356c6>.

Haas, M. (7 de julio de 2020). When Someone Hires Me, They Get the Boss Herself. *The New York Times*. Disponible en: <https://www.nytimes.com/2020/07/07/opinion/gig-economy-immigrants-fair-wage.html>.

Hawkins, A. (6 de febrero de 2018). Female Uber drivers earn \$1.24 per hour less than men: study. *The Verge*. Disponible en: <https://www.theverge.com/2018/2/6/16980072/uber-driver-gender-earnings-gap-study>.

Novick, I. (8 de agosto de 2018). Cleaning Workers Are Fighting for Better Pay and Benefits. *VICE*. Disponible en: <https://www.vice.com/en/article/ev8m8k/house-cleaners-cooperatives-worker-owners>

OIT - Organización Internacional del Trabajo. (2021, 19 de abril). La OIT llama a garantizar la seguridad y la salud de las trabajadoras domésticas frente a la pandemia. *Comunicado de prensa de la OIT*. Disponible en: https://www.ilo.org/buenosaires/noticias/WCMS_781522/lang--es/index.htm.

Partenio, F. (12 de marzo de 2020). Retrocesos 4.0: los desafíos de la protección social de los trabajadores de plataformas. *Dawn*. Disponible en: <https://dawnnet.org/2020/03/retrocesos-4-0-los-desafios-de-la-proteccion-social-de-los-trabajadores-de-plataformas/>.

Pereira, S. (24 de mayo de 2022). Meet a Worker Co-op: A Cleaning Platform Changing the Gig Economy. *Hell Gate*. Disponible en: <https://hellgatenyc.com/meet-a-worker-co-op-cleaning-services>.

Robin Hood Foundation. (sin fecha). *Robin Hood The PowerFound, Investing in non-profit leaders of color*. Reporte. Disponible en: <https://online.flippingbook.com/view/838271878/>

Scholz, T. (13 de enero de 2022). Stuck in the gig economy? Try platform co-ops instead. *TED Talk*. YouTube. Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=4OXhOXULEbA>

Up & Go. Página web: <https://www.upandgo.coop/>.

Wallace, D. (1 de febrero de 2018). BCCM in New York. Part 2. The Ecosystem Behind Up &

Go and the Millions NY City Council Spends on Worker Co-Op Development. *BCCM (blog)*. Disponible en: <https://bccm.coop/bccm-new-york-part-2/>.

Zolvers. (15 de septiembre de 2015). Garantía de Satisfacción. Términos y Condiciones. *Centro de ayuda de Zolvers (blog)*. Disponible en: <https://zolvers.freshdesk.com/support/solutions/articles/5000560377-t%C3%A9rminos-y-condiciones>.

Zolvers. (27 de mayo de 2022a). ¿Qué pasa si la Zolver no me gusta? *Centro de ayuda de Zolvers (blog)*. Disponible en:

<https://zolvers.freshdesk.com/support/solutions/articles/5000560103--qu%C3%A9-pasa-si-la-zolver-no-me-gusta->.

Zolvers. (27 de mayo de 2022b). ¿Cuánto cuesta? *Centro de ayuda de Zolvers (blog)*. Disponible en: <https://zolvers.freshdesk.com/support/solutions/articles/5000560096--cu%C3%A1nto-cuesta->.

Zolvers. (22 de mayo de 2023). ¿Qué pasa si después de confirmar un trabajo el cliente cambia las condiciones? *Centro de ayuda de Zolvers (blog)*. Disponible en: <https://zolvers.freshdesk.com/support/solutions/articles/5000860560--qu%C3%A9-pasa-si-despu%C3%A9s-de-confirmar-un-trabajo-el-cliente-cambia-las-condiciones->.

Zolvers. (27 de junio de 2023a). Política de Comportamiento *Centro de ayuda de Zolvers (blog)*. Disponible en: <https://zolvers.freshdesk.com/support/solutions/articles/5000560635-pol%C3%ADtica-de-comportamiento>.

Zolvers. (27 de junio de 2023b). ¿Cómo conseguir y mantener un buen puntaje? *Centro de ayuda de Zolvers (blog)*. Disponible en: <https://zolvers.freshdesk.com/support/solutions/articles/5000695568-tu-reputaci%C3%B3n-en-zolvers>.

SEMBLANZA

Denise Kasparian

Doctora en Ciencias Sociales por la Universidad de Buenos Aires. Investigadora del CONICET. Profesora Adjunta de la carrera de Sociología de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires. Ha publicado el artículo “La implementación local de cooperativas de plataforma. Desafíos y contribuciones para la escalabilidad desde la experiencia argentina” (*Revista del CESOT*, 2022). Es co-autora del artículo “Aportes para un cooperativismo de plataformas feminista” (RUESS-FES, 2021) y de “Análisis socio-técnico de la implementación argentina de la plataforma cooperativa CoopCycle” (*Otra Economía*, 2023).

Agustina Súnico

Magíster y Especialista en Investigación en Ciencias Sociales por la Universidad de Buenos Aires. Doctoranda en Ciencias Sociales. Docente de la carrera de Sociología de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires. Es co-autora del artículo “Aportes para un cooperativismo de plataformas feminista” (RUESS-FES, 2021).

Julieta Grasas

Licenciada en Sociología por la Universidad de Buenos Aires. Becaria de maestría de la Universidad de Buenos Aires. Docente de la carrera de Sociología de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires. Es co-autora del artículo “Aportes para un cooperativismo de plataformas feminista” (RUESS-FES, 2021) y de “Análisis socio-técnico de la implementación argentina de la plataforma cooperativa CoopCycle” (*Otra Economía*, 2023).

Julia Cófreces

Profesora y Licenciada en Filosofía por la Universidad de Buenos Aires. Maestranda en

Ciencia, Tecnología y Sociedad por la Universidad Nacional de Quilmes. Asistente docente en la maestría en Economía Social, Comunitaria y Solidaria de la Universidad Nacional de Tres de Febrero. Ha publicado el artículo “Oportunidades y desafíos del cooperativismo de plataformas. Un análisis desde el enfoque de las tecnologías para la inclusión social” (Revista *Idelcoop* n°239, 2023). Es co-autora del artículo “Aportes para un cooperativismo de plataformas feminista” (RUESS-FES, 2021)

Disciplina académica: Sociología.

Subdisciplina: Sociología.

Tipo, método o enfoque del estudio: estudios comparados.

Ser tu propia jefa en las plataformas digitales. Sobre las brechas de ingreso por género en el trabajo de reparto en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires⁵⁸.



Lucia Bachoer

lucia.bachoer@gmail.com

Universidad de Buenos Aires, Facultad de Ciencias Sociales, Instituto de Investigaciones Gino Germani, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina.

ORCID: 0000-0003-4285-3418

Resumen

Cuando las plataformas digitales de reparto llegaron a Argentina, lo hicieron con un ideario de trabajo colaborativo: “*Sé tu propio jefe*”, atrayendo trabajadores/as que pudieran conectarse y desconectarse cuando quisieran. El objetivo de esta investigación, usando una metodología cuantitativa, es estudiar cómo se expresan las brechas de género en las personas que reparten en plataformas digitales en CABA en el año 2020. Se parte de la hipótesis que, dada una libre elección de los horarios de trabajo, existe una mayor proporción de los varones que trabajan en los horarios nocturnos y las mujeres en los diurnos; al mismo tiempo, por los mecanismos de pagos que establecen las plataformas se constatan mayores montos en los horarios nocturnos y, sumado a ello, las condiciones de inseguridad vinculadas al trabajo en la vía pública, en especial durante la noche, refuerzan la reproducción de desigualdades de género en este trabajo. Empleando las dimensiones *mecanismos de pago e ingresos, la flexibilidad horaria y la dimensión subjetiva*, se demuestra: a) una fuerte dependencia económica y horaria de los trabajadores/as a la plataforma b) brechas de concentración en la prestación de servicios en la elección de las jornadas, no porque las mujeres no elijan horarios mejor pagos sino porque se concentra una mayor cantidad de varones en esos horarios c) para los trabajadores/as, la flexibilidad de horarios se constituye como el factor más valorado y la inseguridad como el menos valorado. Sin embargo, la inseguridad tiene efectos en las elecciones horarias de las mujeres y, por lo tanto, en sus ingresos.

⁵⁸ Agradezco a Cecilia Senén González y a Julieta Haidar por los comentarios de este trabajo.

Palabras Clave: plataformas digitales; reparto; género; brechas de género; Ciudad de Buenos Aires

BEING YOUR OWN FEMALE BOSS IN THE GIG ECONOMY. ABOUT THE GENDER INCOME BIASES IN THE DELIVERY PLATFORMS IN BUENOS AIRES CITY

Abstract

When digital delivery platforms arrived in Argentina, they did it with an ideology of “collaborative work”: “*Be your own boss*”, attracting workers who could connect and disconnect when they wanted to. The objective of this research, using a quantitative methodology, is to study how the gender gap is expressed in people who deliver on digital platforms in Buenos Aires City in 2020. It is based on the hypothesis that, given a free choice of work schedules, there is a greater proportion of men working at night and women in the daytime; at the same time, due to the mechanisms of payments that are established by the platforms, greater amounts are found in the night schedules and, added to this, the conditions of insecurity linked to work on public roads, especially during the night, reinforce the reproduction of gender inequalities. Using the dimensions of payment and income, time flexibility and the subjective dimension, we demonstrated: a) a strong economic and time dependence on workers, b) concentration gaps in the provision of services in the choice of the days, not because women do not choose better schedules payments but, a greater number of men are concentrated there c) for workers, the flexibility of schedules is constituted as the most valued factor, and insecurity the least valued. However, insecurity has effects on women's time elections and, therefore, on their income.

Keywords: digital platforms; delivery; gender; gender gaps; Buenos Aires City

SEJA SEU PRÓPRIO CHEFE EM PLATAFORMAS DIGITAIS. SOBRE AS LACUNAS DE GÊNERO NO TRABALHO DE DISTRIBUIÇÃO NA CIDADE AUTÔNOMA DE BUENOS AIRES

Resumo

Quando as plataformas digitais da entrega chegaram à Argentina, elas fizeram isso com uma ideologia de trabalho colaborativo: “Seja seu próprio chefe”, atraindo trabalhadores que poderiam se conectar e desconectar quando quisessem, com um mecanismo de pagamento ao trabalho por peça e esconder o relacionamento trabalhista. O objetivo desta pesquisa, usando uma metodologia quantitativa, é estudar como as lacunas de gênero são expressas em pessoas que distribuem para plataformas digitais na CABA no ano de 2020. Partimos da hipótese que, dada a livre escolha dos cronogramas do trabalho, há uma proporção maior de homens que trabalham à noite e mulheres durante o dia; ao mesmo tempo, devido aos mecanismos de pagamentos que estabelecem as plataformas, valores maiores são encontrados nos horários noturnos e, adicionados a isso, as condições de insegurança ligadas ao trabalho em vias públicas, especialmente durante a noite, reforçam a reprodução de desigualdades de gênero neste trabalho. Usando as dimensões de pagamento e renda, a flexibilidade de tempo e subjetividade mostramos a) uma forte dependência econômica e de tempo dos trabalhadores b) lacunas de concentração na prestação de serviços na escolha dos dias, não porque as mulheres não escolhem melhores

cronogramas, mas porque um número maior de homens está concentrado nesses horários c) para os trabalhadores, a flexibilidade dos horários é constituída como o fator mais valorizado e a insegurança é o menos valorizado. No entanto, a insegurança tem efeitos nas eleições do tempo das mulheres e, portanto, sobre sua renda.

Palavras chave: plataformas digitais; distribuição; gênero; lacunas de gênero, Cidade de Buenos Aires.

Recibido: 14 de septiembre de 2023

Aceptado: 20 de noviembre de 2023

Introducción

Desde finales del siglo XX, la innovación tecnológica adquirió una aceleración extraordinaria con la digitalización, robotización y la inteligencia artificial, impactando en los modelos productivos. Este avance ha sido tan disruptivo que ha transformado el trabajo. Uno de estos grandes avances ha sido el desarrollo de las plataformas digitales, un programa o aplicación informática destinada a los teléfonos inteligentes, basadas en la gestión de los algoritmos informáticos (Schmidt et al., 2021; Srnicek, 2018).

De acuerdo con Salama (2018) con el uso de estas nuevas tecnologías, el empleo se vuelve más fragmentado y flexible, tanto en términos remunerativos, como en la versatilidad de las tareas. En su extremo, el trabajador se convierte en su propio empleador, estando solo frente a restricciones que no controla: los datos y los algoritmos. La denominada “*gestión algorítmica*”, permite organizar, controlar y disciplinar a los trabajadores/as mediante prácticas de supervisión digital, a través de mecanismos de control con geolocalización o control de tiempos de conexión. A su vez, los *rankings*, un sistema de puntuación con premios y castigos, le permiten a los trabajadores/as acceder a mejores beneficios: ingresos, lugares u horarios para trabajar (Haidar et al., 2020; Kellogg et al., 2020).

Podríamos decir que el modelo de reparto en plataformas digitales comenzó a extenderse en Argentina en 2018, con el arribo de *Glovo* y *Rappi*. Llegaron a operar simultáneamente cuatro empresas: *Glovo*, *Rappi*, *PedidosYa* y *UberEats*, pero hacia finales del año 2020, se retiraron del mercado *Glovo* y *UberEats*, y la actividad quedó monopolizada por *Rappi* y *PedidosYa*⁵⁹ (Bachoer, 2022). Son empresas multinacionales que han tenido una rápida expansión, su modelo de negocios está basado en el reparto de mercancías, generalmente realizadas por repartidores/as en bicicleta o moto, en un rango geográfico de bajo alcance y en periodos cortos de tiempo (Senén González et al., 2023).

Cuando la plataforma *Rappi* se instaló en la Argentina lo hizo con un ideario de colaboración que facilitó una nueva estrategia de marketing: “*Sé tu propio jefe*”, a la par

⁵⁹ *PedidosYa* ha sido una de las primeras empresas de reparto en plataformas en Argentina. Inicialmente, contaba con un menú digital donde se contactaba a los clientes con los locales que tenían su propio delivery. En 2017, la empresa empezó a tener su propia plantilla de trabajadores/as en relación de dependencia. Sin embargo, cuando llegaron al país *Glovo* y *Rappi*, se adaptó al nuevo modelo, despidiendo trabajadores/as y realizando una transición hacia el esquema de trabajo independiente (Bachoer, 2022).

que permitió ocultar la relación laboral característica de un trabajo convencional. La finalidad de esta estrategia fue atraer repartidores/as para trabajar bajo una nueva lógica: una libre elección de horarios laborales, pudiendo conectarse y desconectarse cuando quisieran, aunque con un mecanismo de pagos a destajo - por pedido realizado - cuyo monto depende, entre otros motivos, de la franja horaria en la que se presta servicios.

Sin embargo, esta situación de precariedad en plataformas digitales afecta en mayor medida a las mujeres que a los varones. Como se señala en la “*Encuesta a trabajadoras y trabajadores de plataformas de reparto CABA 2020*”⁶⁰, existe una brecha de ingresos entre varones y mujeres del 21, 6%.

Cuando hablamos de brecha salarial de género se refiere a la diferencia salarial entre varones y mujeres. De acuerdo con la Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género (2023) en el segundo semestre del 2022⁶¹, la brecha salarial en Argentina ronda el 27,7%. Los estudios de trabajo y género, a grandes rasgos, muestran que esta problemática puede deberse principalmente a dos motivos: el trabajo de cuidado y doméstico no remunerado y las desigualdades de las mujeres ocupadas al interior del mercado de trabajo.

Al hablar de trabajo doméstico y de cuidado no remunerado, hacemos referencia a las responsabilidades asociadas al cuidado de terceros, así como también, a la realización de las tareas del hogar, donde las mujeres destinan una mayor parte del tiempo a estas actividades en comparación con los hombres y son atendidas con su propio trabajo no remunerado, dificultando su participación en la vida económica (Rodríguez Enríquez, 2015; Jodurcha, 2021; Montañó y Calderón, 2010). Asimismo, para el cuidado se requiere de tiempo, dinero y servicios de cuidado infantil. La forma en que estos elementos se configuran determina la dinámica de las relaciones de género dentro de las familias (Pautassi, 2017, 2018)⁶².

Respecto a las desigualdades de las mujeres ocupadas al interior del mercado de trabajo, de acuerdo con un estudio del Gobierno argentino (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2021)⁶³, podemos decir que las principales desigualdades que afrontan las mujeres ocupadas son: primero, la segregación horizontal (ocupaciones y actividades consideradas adecuadas para la participación según género, distingue ramas de la economía feminizadas y masculinizadas); en segundo lugar, la segregación vertical (distribución desigual de las mujeres y los varones en la estructura jerárquica ocupacional- “techo de cristal”); en tercer lugar, una mayor participación laboral en los

⁶⁰ La “*Encuesta a trabajadoras y trabajadores de plataformas de reparto CABA 2020*” fue elaborada por la Dra. Haidar, Dra. Senén González y Lic. Bachoer (Área de Estudios Laborales del IIGG). La dirección del trabajo de campo estuvo a cargo de la Dra. Pla (IIGG-UBA/CONICET). El primer informe fue escrito por Haidar (2020): “*La configuración del proceso de trabajo en plataformas de reparto en la Ciudad de Buenos Aires*”. *Un abordaje multidimensional y multimétodo (julio/agosto 2020)*”. Disponible en: <http://iigg.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/22/2020/10/IC-HAIDAR-WEB-241020.pdf>.

⁶¹ <https://www.argentina.gob.ar/noticias/la-direccion-nacional-de-economia-igualdad-y-genero-publico-el-informe-por-que-las-mujeres>.

⁶² El estudio de la “*Encuesta Del Uso Del Tiempo en Argentina*” (2022) señala que las mujeres, en promedio, destinan 4:06 horas al trabajo doméstico y los varones 2:38 horas. Respecto al trabajo de cuidado, las mujeres destinan 6:07hs y los varones 3:30. <https://www.indec.gov.ar/indec/web/Nivel4-Tema-4-31-117>

⁶³ “*Las desigualdades de género en el mercado laboral argentino*” - https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/desigualdades_de_genero_en_el_mercado_de_trabajo_argentino_observatorio_srt.pdf

trabajos informales (la no registraci3n de las mujeres (37,2%) es m1s alta comparada con los varones (31%). Y, por 1ltimo, la forma en que las mujeres organizan su tiempo de trabajo (remunerado y no remunerado).

En base a lo expuesto, resulta necesario realizar una triangulaci3n entre la desigualdad de ingresos por g3nero, la organizaci3n de la jornada y los mecanismos de pago asociados al trabajo de reparto en plataformas digitales. C3mo se demostr3, existe una brecha de ingresos por g3nero que puede ser multicausal. Al tratarse de un tipo de trabajo que implica flexibilidad en la jornada, es pagado a destajo por reparto realizado y, depende, entre otros motivos, del horario de la jornada, en este estudio nos preguntamos: 1c3mo se expresan las brechas de g3nero entre las personas que realizan trabajos de reparto en plataformas digitales en Argentina durante el a1o 2020?

Para ello, es necesario primero analizar una serie de estudios que identifican brechas de ingresos entre varones y mujeres en el trabajo en plataformas⁶⁴. Dentro de los cuales se identifican dos grandes abordajes, el primero vinculado a los usos de los *medios de locomoci3n* y, el segundo, al *uso de la gesti3n algor1tmica*, dentro de este segundo abordaje identificamos un enfoque que enfatiza sobre la geolocalizaci3n y otro que lo hace sobre la flexibilidad horaria.

En relaci3n con el uso de los medios de locomoci3n, se pueden destacar los estudios de Cook et al. (2021) y Min y Bansal (2023), quienes investigando distintas plataformas de transporte de pasajeros distinguen la existencia de una brecha de ingresos relativamente baja, que desaparece si se compara la velocidad de conducci3n entre g3neros. Para el caso argentino, puede mencionarse un estudio de la O.I.T realizado por Lop3z Morello (2020), el cual enfatiza que, dentro de los medios de transporte que se pueden utilizar para trabajar en reparto, se constata una brecha de ingresos a favor de quienes manejan moto en relaci3n con quienes emplean bicicleta. Donde la moto tiene predominancia en la poblaci3n masculina.

En relaci3n con el uso de la gesti3n algor1tmica se destaca, por un lado, la *geolocalizaci3n*, donde se pueden mencionar las exploraciones vinculadas con la elecci3n de las 1reas de prestaci3n de servicios. Autores como Cook et al. (2021), Lin y Fang (2022), Islam et al. (2023), muestran que las mujeres tienen una mayor proporci3n en el 1ndice de rechazo de pedidos vinculados a dos grandes motivos. En primer lugar, las trabajadoras cuando tienen a cargo tareas de cuidado de terceros prefieren trabajar cerca de su 1rea de residencia y, en segundo lugar, las mujeres prefieren operar en lugares con menores tasas de inseguridad, lo que puede generar una baja de sus rankings, y en consecuencia, de los ingresos. Por otro lado, se enfatizan aquellos estudios que han indagado respecto a la flexibilidad *horaria*, que a su vez se puede diferenciar en: la *cantidad de horas trabajadas* y la organizaci3n *flexible* de la jornada de trabajo. En la primera dimensi3n, un estudio de la O.I.T (L3pez Morello, 2020) identifica que las mujeres en el trabajo de reparto tienen una participaci3n horaria de 14 horas menos por semana que sus pares hombres. Otro estudio en esta l1nea es el de Micha et al. (2022), donde se subraya que las repartidoras prestan servicio, en promedio, 8 horas menos que los hombres. Esta situaci3n podr1a acentuar una brecha de ingresos en favor de los hombres, porque realizan una mayor cantidad de pedidos por hora. Por su parte, respecto a la elecci3n flexible de horarios, L3pez Morello (2020) y Micha (2023) marcan el bajo porcentaje de mujeres que trabajan en horarios nocturnos con relaci3n a los varones, cuya

⁶⁴ Se consideran las plataformas de reparto y transporte de pasajeros

explicación la aluden a cuestiones relacionadas con combinar la actividad con las responsabilidades del cuidado y/o evitar los riesgos asociados a la inseguridad en los horarios nocturnos. Por lo que, teniendo en cuenta que el pago de la franja nocturna es más elevado, podría referenciar una brecha en los ingresos entre géneros.

Con el fin de continuar fortaleciendo a estos valiosos estudios y, utilizando una metodología cuantitativa, a partir de la “*Encuesta a trabajadoras y trabajadores de plataformas de reparto CABA 2020*”, que detectó una brecha de ingresos promedio del 18% en favor de los hombres, este trabajo tiene por objetivo general estudiar cómo se expresan las brechas de género en las personas que trabajan en el sector de reparto en plataformas digitales en la Ciudad de Buenos Aires en el año 2020. Y, asimismo, se plantean los siguientes objetivos específicos:

- Describir los mecanismos de pago que realizan las plataformas de reparto, así como también, relevar los ingresos que los trabajadores y trabajadoras obtienen por el trabajo realizado.
- Evaluar la elección de horarios de la jornada de trabajo por corte de género y su vínculo con la brecha de ingresos.
- Identificar las valoraciones positivas y negativas que los repartidores y repartidoras le asignan al trabajo de *delivery* en plataformas
- Indagar la incidencia de la inseguridad en la vía pública, donde se realiza el trabajo de reparto en plataformas, en la elección de los horarios de trabajo de los varones y mujeres que prestan servicios en las plataformas digitales de *delivery*.

Si bien, una hipótesis que podría asumirse es que en la economía de plataformas los trabajadores/as optan por sus preferencias y limitaciones para elegir cómo trabajar (medios de transporte, las áreas, horarios), no existirían, entonces, brechas por cuestiones de género, sino una dinámica propia de mercados laborales altamente flexibles (Cook et al., 2020). Sin embargo, por la bibliografía revisada, la hipótesis propuesta para esta investigación es que, dentro de esta libre elección de la jornada de trabajo, existe una mayor proporción de varones que prestan servicios durante los horarios nocturnos y las mujeres en los horarios diurnos. Al mismo tiempo, como los mecanismos de pagos son a destajo y se establecen mayores tarifas en los horarios nocturnos y, sumado a ello, las condiciones de inseguridad vinculadas al trabajo en la vía pública (en especial en horarios nocturnos), refuerzan la reproducción de desigualdades entre los varones y mujeres que trabajan con estas aplicaciones.

Para poder llevar adelante este trabajo, se ha estructurado de la siguiente manera: en primer lugar, se describe la estrategia metodológica utilizada, en segundo lugar, se realiza un exhaustivo desarrollo de los resultados en base a dimensiones –*mecanismos de pago e ingresos, flexibilidad horaria y dimensión subjetiva*–, seguidamente, se aborda la relación entre la inseguridad y la elección horaria. Por último, se esbozan las conclusiones.

Estrategia metodológica

La metodología de análisis es cuantitativa, en base a la “*Encuesta a trabajadoras y trabajadores de plataformas de reparto CABA 2020*”, efectuada a 401 repartidores/as, la cual se realizó telefónicamente apelando a la técnica de “*bola de nieve*” (Haidar, 2020). Si bien, esta encuesta no tuvo por objetivo principal la observación de la perspectiva de

género, al incluir esta variable (femenino - masculino) la mayoría de las dimensiones observables admiten análisis comparativos para el entendimiento del fenómeno⁶⁵.

Cómo se hizo referencia en la introducción, el objetivo de este artículo consiste en estudiar cómo se expresan las brechas de género en las personas que trabajan en el sector de reparto en plataformas digitales en la Ciudad de Buenos Aires en el año 2020. Para poder abordarlo se utilizan tres dimensiones: *mecanismos de pago e ingresos, flexibilidad horaria y subjetividad*. También se establece una relación entre las dimensiones de la flexibilidad horaria y la mayor característica negativa mencionada: la inseguridad.

En primer lugar, la *dimensión mecanismos de pago e ingresos*, alude a los distintos componentes que conforman el pago por pedido en las plataformas de repartos, así como también los ingresos obtenidos y la cantidad de días y horas.

En segundo lugar, la *dimensión flexibilidad horaria*, hace referencia a como los trabajadores y trabajadoras organizan su jornada de trabajo frente a la flexibilidad propuesta por las plataformas. Como se evidencia en la tabla N° 1, utilizamos la pregunta de la encuesta *¿Qué días y horarios trabaja en una semana típica?*, donde se establecieron franjas por días (lunes, martes, miércoles, jueves, viernes, sábado y domingo) y horarios [mañana (8hs a 12hs), mediodía (12hs a 16hs), tarde (16hs a 21hs), noche (21hs a 00hs) y medianoche (00hs en adelante)], las cuales a partir de un análisis de frecuencias relativas permiten observar las repeticiones de los datos y así determinar la preferencia de cruces en base a la variable de corte de género.

Tabla N°1 ¿Qué días y horarios trabaja en una semana típica?

	Mañana (8 a 12)	Mediodía (12 a 16)	Tarde (16 a 21)	Noche (21 a 00)	Medianoche (desde las 00)
Lunes					
Martes					
Miércoles					
Jueves					
Viernes					
Sábado					
Domingo					

Fuente: Encuesta trabajadoras y trabajadoras de plataformas CABA 2020

En tercer lugar, se analiza la *dimensión subjetiva*, la cual describe las valoraciones positivas y negativas que tienen los repartidores y repartidoras en relación con el trabajo realizado en la plataforma digital. Cabe mencionar que estas valoraciones referencian al trabajo de reparto en plataformas en sí mismo. Se retoman dos preguntas de la encuesta:

⁶⁵ En base a los datos relevados, puede mencionarse que se trata de una población masculinizada, el 86% de los encuestados son varones y el 14% restante son mujeres, cerca del 50% de la población es migrante y la otra mitad nativa. En relación con los índices etarios se trata, mayoritariamente, de una población joven de entre 18 y 30 años. Sin embargo, al continuar comparando estos cortes por variable de género, es posible destacar que, mientras la mayor proporción de mujeres se concentra en la franja de 25 a 30 años, la de los varones, en cambio, se halla entre las edades de 18 y 25.

“mencione tres características positivas de este trabajo” y “mencione tres características negativas de este trabajo” para determinar la subjetividad de quienes reparten en plataformas.

Por último, se establece una relación entre las dimensiones de la flexibilidad horaria y la mayor característica negativa mencionada: la inseguridad. Esta vinculación permite observar cómo este factor de la inseguridad afecta en la elección horaria de los géneros. Para hacerlo, se toma una muestra para los varones y una para las mujeres, quienes señalaron la inseguridad como valoración negativa y estableciendo dos nuevos subuniversos: “varones que mencionan la inseguridad como factor negativo” y las “mujeres que mencionan la inseguridad como factor negativo” se realiza un análisis de frecuencias relativas para determinar las repeticiones de cada una de las franjas horarias.

Análisis de dimensiones y resultados

Dimensión mecanismos de pago e ingresos

Esta dimensión explica los componentes que conforman el pago por pedido en las plataformas de reparto, estimando los ingresos que obtienen los trabajadores. Utilizando la “Encuesta a trabajadoras y trabajadores de plataformas de reparto CABA 2020”, primero se observa la cantidad de días y horas trabajadas, así como también, el predominio de la fuente de ingresos, para luego, contabilizar los ingresos.

El mecanismo de pago⁶⁶ que realizan las plataformas de reparto en Argentina retoma ciertas lógicas del modelo taylorista, por un lado, cuenta con un monto básico por pedido (destajo) al cual se le adicionan diferenciales que incrementan su valor. Estos adicionales están, mayoritariamente, basados en la gestión algorítmica. Uno de ellos es el sistema de *rankings*, - sistema de evaluación de las plataformas - que tienen efectos en el salario que pueden ser directos -pagos extras por mayor puntuación - o indirectos - prioridad de elección de los horarios de alta demanda. Otros adicionales pueden ser kilómetros recorridos calculados por geolocalización o las horas de conexión en la plataforma. Otros adicionales pueden ser transporte utilizado- las plataformas pagan extra a vehículos motorizados o motivos vinculados a las condiciones climáticas, como el bono por día de lluvia. Asimismo, podríamos decir que uno de los mayores adicionales al pago por pedido son los horarios de trabajo de alta demanda (horarios nocturnos, en especial, los fines de semana). Se denominan así, no solo porque los montos son mayores sino, además, porque siguen la lógica del consumo de *delivery* argentino, que es cuando hay un mayor nivel de demanda.

Entonces, atendiendo a que uno de los mayores diferenciales de los montos del pedido es el horario de trabajo y, además (como se ha mencionado en la introducción) una de las novedades que trae el trabajo en plataformas es el sistema de elección flexible de horarios bajo la lógica de “ser tu propio jefe”, donde los trabajadores/as pueden elegir en qué días y horarios prestar servicios (Del Bono y Bulloni, 2021; Etchemendy et al., 2019; Tribuzio, 2021), resulta fundamental contrastarlo con la cantidad de horas trabajadas y el predominio de la fuente de ingresos de este trabajo, para luego poder estimar sus ingresos por corte de género.

⁶⁶ Los mecanismos de pago se reconstruyeron en base a entrevistas y tabla del anexo.

Con la información que brinda la “Encuesta a trabajadoras y trabajadores de plataformas de reparto CABA 2020”, se puede observar que, más allá de la gran flexibilidad horaria con la que cuentan los trabajadores/as para elegir sus horarios, como se puede observar en la tabla N° 2, más del 76% de la población informa que, independientemente del género, suele mantener la misma franja horaria de trabajo todos los días. A su vez, al revisar la cantidad de horas trabajadas durante la semana y el fin de semana, por corte de género, los varones indican prestar servicios a la plataforma, en promedio, 48 horas semanales; mientras que, las mujeres lo hacen en con una media de 47, donde la hora diferencial se sitúa en la jornada de los días de la semana, es decir, de baja demanda. Adicionalmente, como puede observarse la tabla N° 4, si se suman los promedios totales de cantidad varones que trabajan entre 6 y 7 veces por semana y se aplica el mismo cálculo en la población femenina, se obtiene como resultado que el 82% de cada una de las poblaciones trabaja prácticamente la semana completa.

Tabla N° 2: En general, ¿trabajás todos los días en una misma franja horaria?

	Total	Masculino
Si	76,6%	76,5%
No	22,9%	23,0%
No sabe/No contesta	0,5%	0,6%

Fuente: Encuesta trabajadoras y trabajadoras de plataformas CABA 2020

Tabla N°3: cantidad promedio de horas trabajadas desagregadas por género

	Masculino	Femenino
la semana (lunes a viernes)?	33	32
el fin de semana (sábado y domingo)?	15	15
Total	48	47

Fuente: Encuesta trabajadores y trabajadoras CABA 2020

Esta situación, lo que permite determinar es, por un lado, una gran dependencia horaria por parte de los trabajadores/as a la plataforma, al mantener las mismas franjas horarias durante la semana y el fin de semana, trabajando entre 6 y 7 veces por semana entre 47 y 48 horas semanales; a su vez, esta dependencia horaria no distingue entre géneros, ya que, prácticamente no existen diferencias entre la cantidad de días y horas trabajadas.

Tabla N°4: Cantidad de días trabajados desagregadas por género

Cantidad días /Género	Masculino	Femenino
1 día	0%	0%
2 días	2%	0%
3 días	3%	7%
4 días	5%	2%
5 días	8%	9%
6 días	27%	33%
7 días	55%	49%
Total	100%	100%

Fuente: Encuesta trabajadoras y trabajadoras de plataformas CABA 2020

Ahora bien, siguiendo con la lógica de “ser tu propio jefe”, podría pensarse que los trabajadores/as pueden usar este trabajo para complementar ingresos con otros trabajos. Sin embargo, cuando en la encuesta se indaga si el trabajo de reparto se constituye como una fuente de ingresos principal o secundaria, como es posible vislumbrar en la tabla N°5, para el 70% de la población, el trabajo en plataformas es el trabajo principal. Con estos datos, es posible advertir que, además de la dependencia horaria mencionada, también existe una dependencia económica por parte de los trabajadores/as a la plataforma. Al observar esta predominancia por corte de género, es posible percibir una brecha, de 3 puntos porcentuales en favor de las mujeres, sugiriendo que, los ingresos de los hogares de las mujeres son más dependientes económicamente de los ingresos del trabajo en plataformas que el de los varones.

Tabla N° 5: Principal fuente de ingresos por corte de género

	Masculino	Femenino
Si	71%	74%
No	29%	26%

Fuente: Encuesta trabajadoras y trabajadoras de plataformas CABA 2020

El último análisis de esta dimensión refiere a los ingresos. En tabla N°6 se destacan los ingresos obtenidos durante la semana y el fin de semana y en la tabla N° 7 los ingresos horarios, es decir, la razón entre el ingreso obtenido por horas trabajadas dentro de un mismo periodo de tiempo. Estas tablas permiten observar, primero, que los fines de semana se obtiene, en promedio, mayores ingresos que durante la semana y, además, el pago por la hora de trabajo el fin de semana es mayor; segundo, una acentuación de brechas de ingresos en favor de los hombres. En este sentido, al observar las tendencias salariales por corte de género, sobre los ingresos obtenidos durante la semana y el fin de semana, se puede distinguir una brecha que ronda un promedio del 18%⁶⁷ en favor de la población masculina. A su vez, es posible visualizar esa misma tendencia sobre los ingresos horarios, de una media 11%⁶⁸.

⁶⁷ El valor se obtiene al realizar la diferencia de la suma de las ganancias obtenidas durante la semana y el fin de semana entre varones y mujeres, donde desprende un valor total de \$1833 en favor de la población masculina; luego ese valor es dividido por el total de las ganancias obtenidas por los varones durante la semana y el fin de semana y multiplicado por 100. Obteniendo una brecha de total del 17.8%,

⁶⁸ El valor se obtiene al realizar la diferencia de la suma de los ingresos horarios obtenidos durante la

Tabla N°6: Ingreso semana y fin de semana desagregado por género

¿Cuánto dinero gana en promedio durante...	Total	Masculino	Femenino
la semana (lunes a viernes) de trabajo, incluyendo propinas?	6677	6874	5467
el fin de semana (sábado y Domingo) de trabajo, incluyendo propinas?	3380	3441	3015
Total	10057	10315	8482

Fuente: Encuesta trabajadoras y trabajadoras de plataformas CABA 2020

Tabla N°7: Ingreso horario por corte de género

	Ingreso horario		
	Semana	Fin de semana	Total
Masculino	\$ 217	\$ 227	\$ 444
Femenino	\$ 192	\$ 205	\$ 397
Diferencia	\$ 25	\$ 22	\$ 47

Encuesta trabajadoras y trabajadoras de plataformas CABA 2020

En suma, a partir de estos datos, se puede establecer que, la mayoría de los repartidores/as realizan extensas jornadas de trabajo y para más del 70% de la población esta actividad se constituye como su principal fuente de ingresos, teniendo dependencia horaria y económica con la plataforma. Sin embargo, al analizar los ingresos obtenidos por corte de género, se desprende la existencia de una brecha de ingresos.

Dimensión flexibilidad horaria

Esta dimensión indaga sobre la forma en que organizan la jornada de trabajo los repartidores/as, atendiendo al corte de género. Para poder entender, entonces, cómo es la elección de la jornada se hizo una exploración sobre las concentraciones porcentuales por corte de días y horarios trabajados, a partir de un análisis de frecuencias relativas. Cómo se observa en la tabla N°8 para el caso de los varones y la tabla N°9 para el caso de las mujeres, se estiman la cantidad de personas que prestan servicios por cada cruce de día y franja horaria. También, se hace un análisis de brechas sobre las concentraciones en los días y horarios entre varones y mujeres, los cuales analizamos a partir de la Tabla N°10.

semana y el fin de semana, entre varones y mujeres, donde desprende un valor total de \$47 por hora en favor de la población masculina; luego ese valor es dividido por el total de las ganancias horarias obtenidas por los varones durante la semana y el fin de semana y multiplicado por 100. Obteniendo una brecha de total del 10.58%,

Tabla N° 8: elección de días y horarios de los varones

Día/Horario	Mañana (8 a 12)	Mediodía (12 a 16)	Tarde (16 a 21)	Noche (de 21 a 00)	Medianoche (desde las 00)
Lunes	25,8	61,5	59,9	68,7	21,0
Martes	24,9	60,2	61,3	69,6	21,8
Miércoles	26,4	58,5	62,2	69,6	21,4
Jueves	24,8	57,0	63,5	72,5	21,4
Viernes	24,9	56,3	63,2	73,7	22,5
Sábado	23,3	56,2	65,6	76,4	28,4
Domingo	21,5	54,4	65,5	77,9	28,0

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta trabajadores y trabajadoras CABA 2020. Pregunta cerrada con respuestas múltiples, calculada sobre el nivel de menciones, y no sobre la población total. Motivo por lo cual los porcentajes, calculado sobre el total de casos de cada sub-universo, no suman 100.

De este modo, para el caso de los varones repartidores se establece la siguiente dinámica de la jornada: iniciando por los horarios matutinos, existe un porcentaje relativamente bajo de varones prestando servicios, en promedio de 21% y 26%, el cual asciende significativamente en los horarios del mediodía, con concentraciones que van desde el 54% y 61%. Una interacción destacable que muestran los horarios del mediodía es que se observa un descenso progresivo a medida que avanza la semana, donde los lunes hay una concentración del 61% que desciende gradualmente hasta el 54% el día domingo.

El horario de la tarde muestra un matiz, que podríamos denominar, transicional entre los horarios del mediodía y la noche, ya que, los incrementos porcentuales parecieran moverse entre días y horarios de forma tal que, se van concentrando hacia los días de alta demanda (fin de semana).

El comportamiento del horario nocturno es exactamente inverso al del del mediodía, indicando con una secuencia ascendente a medida que avanza la semana. Así, los lunes, los varones comienzan con una concentración poblacional del 68% terminando los días domingo, de media, con diez puntos porcentuales por encima. Constituyendo a la franja horaria nocturna, y en particular durante el fin de semana, como el pico de prestación de servicios a las plataformas. En la siguiente franja, la medianoche, se verifica una brusca caída en la cantidad de hombres trabajando.

Distinta es la dinámica que se presenta en la elección de la jornada de trabajo de la población femenina, ya que, tienen alto porcentaje en la prestación de servicio en los horarios de la mañana, comparando con su sexo opuesto. De este modo, durante la semana, la media es de 40% y durante el fin de semana desciende a 37% los días sábados y a 31% los días domingo.

Tabla N°9: elección de días y horarios de las mujeres

Días/Horarios	Mañana (8 a 12)	Mediodía (12 a 16)	Tarde (16 a 21)	Noche (desde las 21)	Medianoche (desde las 00)
Lunes	43,9	68,3	56,1	46,3	12,2
Martes	40,4	68,1	59,6	51,1	10,6
Miércoles	40,4	71,2	55,8	50,0	9,6
Jueves	42,3	69,2	55,8	48,1	7,7
Viernes	40,4	66,7	52,6	52,6	10,5
Sábado	37,0	63,0	57,4	59,3	14,8
Domingo	31,3	62,5	54,2	60,4	12,5

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta trabajadores y trabajadoras CABA 2020. Pregunta cerrada con respuestas múltiples, calculada sobre el nivel de menciones, y no sobre la población total, motivo por lo cual los porcentajes, calculado sobre el total de casos de cada sub-universo, no suman 100.

Los horarios del mediodía representan el mayor pico de prestación de servicios para la población femenina que va del 62% al 71%, un dato interesante es que los mayores picos de concentración son de lunes a jueves (baja demanda).

Si se atiende al comportamiento de los horarios entre los días de la semana, se puede ver como la cantidad de mujeres comienza a descender, es decir, luego de los horarios del mediodía de lunes a viernes, comienza una visible caída en los subsiguientes horarios de la tarde, noche y medianoche. No obstante, la conducta de la prestación del fin de semana es diferente, si bien continúa la alta prestación de servicios en los horarios del mediodía, que ronda el 60%, siendo visiblemente menor que el resto de los días de la semana. Hay una caída leve en los horarios de la tarde, pero que vuelve a incrementarse al 60% durante la noche, lo que demuestra que, en realidad, hay un porcentaje elevado de prestación de servicios de mujeres en estos horarios de alta demanda los días sábado y domingo.

Finalmente, para el horario de la medianoche y madrugada, al igual que las concentraciones masculinas, se presentan caídas porcentuales significativas, con mayor énfasis los días de la semana que los fines de semana.

En efecto, lo que se desprende en este análisis de concentraciones de franjas de días y horarios entre varones y mujeres es que, efectivamente, los varones mantienen una tendencia a la alta demanda. Sin embargo, para el caso de las mujeres, es posible advertir que cuentan con una propensión a los horarios de baja demanda del mediodía durante los días de la semana, pero que los fines de semana por la noche también cuentan con altos niveles de prestación de servicios.

Ahora bien, para terminar de estimar estas tendencias por corte de género es necesario realizar un análisis de las brechas que se establecen entre las concentraciones de las poblaciones femenina y masculina, mediante las diferencias entre porcentajes de las franjas de días y horarios.

Tabla N° 10: Brecha en la elección de días y horarios entre géneros

Días /Horarios	Mañana (8 a 12)	Mediodía (12 a 16)	Tarde (16 a 21)	Noche (desde las 21)	Medianoche (desde las 00)
Lunes	-18,1	-6,8	3,8	22,3	8,8
Martes	-15,5	-7,9	1,7	18,5	11,2
Miércoles	-14,0	-12,6	6,4	19,6	11,8
Jueves	-17,5	-12,3	7,7	24,4	13,7
Viernes	-15,5	-10,4	10,5	21,0	11,9
Sábado	-13,8	-6,8	8,2	17,2	13,6
Domingo	-9,8	-8,1	11,3	17,4	15,5
En favor de	Mujeres	Mujeres	Varones	Varones	Varones

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta trabajadores y trabajadoras CABA 2020. Pregunta con respuestas múltiples, calculada sobre el nivel de menciones, y no sobre la población total, motivo por lo cual los porcentajes, calculado sobre el total de casos de cada sub-universo, no suman 100.

Cómo puede observarse en la tabla N° 10, sobre la brecha en la elección de días y horarios entre géneros, puede establecerse que la mayor brecha en favor de las mujeres se produce en los horarios de la mañana. Sin embargo, respecto a la brecha en favor de los hombres, es posible distinguir que, las diferencias de concentraciones en horarios nocturnos son exponenciales entre géneros. No obstante, es importante referenciar que, la preferencia de las mujeres hacia el fin de semana por la noche provoca un acortamiento en esas franjas.

En resumen, lo que brindan los datos, es que los varones tienen una preferencia hacia los horarios de alta demanda. En cambio, las mujeres revelan una tendencia en la elección de horarios de baja demanda durante la semana. Pero, al ver el comportamiento del fin de semana por la noche, las mujeres, cuentan con una importante tasa de concentración. Sin embargo, al analizar la diferencia entre la cantidad de varones y mujeres que prestan servicios en dichos días y horarios, es posible comprobar que la propensión masculina a la elección de horarios nocturnos es significativamente mayor.

Dimensión Subjetiva

La dimensión subjetiva explora cómo se manifiestan las valoraciones de los repartidores/as sobre el trabajo realizado en el reparto en plataformas. Para ello, se ha utilizado la pregunta “*mencione tres características positivas sobre el trabajo*” y “*mencione tres negativas sobre el trabajo*”, de la encuesta a trabajadores/as de plataformas. En la tabla N° 11, pueden observarse los factores positivos, los cuales fueron codificados en las siguientes variables: *flexibilidad del trabajo e ingresos*⁶⁹. Las

⁶⁹ También se categorizaron otras menciones como la sociabilidad y dimensión física del trabajo.

negativas, por su parte, pueden dimensionarse en la tabla N°12, clasificadas en: *inseguridad en el ámbito callejero, carencia de derechos, funcionamiento y requisitos de la plataforma y remuneración o el rendimiento del trabajo*⁷⁰. A su vez, cada una de estas dimensiones poseen categorías.

Respecto a las valoraciones positivas, la primera variable con mayor nivel de evocación es la flexibilidad del trabajo. En este sentido, la categoría *organización flexible* de la jornada resulta la principal característica positiva. Al estudiarla por corte de género, permite enfatizar un mayor nivel de mención de las mujeres, rondando el 81%, mientras que, para los varones, si bien es elevada, desciende en 8 puntos porcentuales. La segunda está representada por la *autonomía/independencia*, aludida por los varones en un 45% y por mujeres en un 37%. La última categoría, es la *posibilidad inmediata de empleo*, estimado por las mujeres en un 37% y por los varones 6 puntos porcentuales por debajo.

Tabla N° 11: Mencione 3 características positivas del trabajo desagregadas por género

Variable	Respuestas	Género		
		Masculino	Femenino	
Flexibilidad del trabajo	Organización flexible de horarios (1)	73%	81%	
	Autonomía/independencia (2)	45%	37%	
	Posibilidad inmediata de trabajo (3)	31%	37%	
	Posibilidad de trabajar en otro empleo	7%	9%	
	Elección de la zona de trabajo	2%	-	
	Posibilidad de estudiar / seguir una carrera	1%	4%	
	Posibilidad de trabajar en cuarentena	2%	-	
	Posibilidad de decidir si tomar los pedidos	1%	4%	
	Ingresos	Menciones positivas sobre los ingresos obtenidos (4)	32%	19%
		Remuneración según tu propio esfuerzo (5)	6%	7%
Seguro frente a accidentes y entrega de ropa(6)		2%	5%	
Propinas		1%	2%	
Tiempos de espera pagos		1%	2%	
	Nada	2%	2%	

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta trabajadores y trabajadoras CABA 2020. Pregunta abierta codificada en respuestas múltiples, calculada sobre el nivel de menciones, y no sobre la población total, motivo por lo cual los porcentajes, calculado sobre el total de casos de cada sub-universo, no suman 100. (1) Manejarlos, ausentarse sin sanciones, elegir días de trabajo y horarios; (2) “ser tu propio jefe” o “no tenés jefes”, “trabajás el tiempo que querés”; (3) Pocos requisitos para ingresar a trabajar; (4) Referidas a los montos y frecuencia de cobro, principalmente; (5) O acorde al trabajo realizado; (6) En el caso de estar en relación de dependencia.

⁷⁰ También se clasifican las menciones referidas al desgaste físico o psicosocial.

La segunda valoración positiva mayormente aludida refiere a la variable de *ingresos*, donde si se suman las dos principales categorías, *ingresos obtenidos* y la *remuneración según tu propio esfuerzo*, se obtiene un 38% de evocación por parte de los varones con una brecha significativa de 12 puntos porcentuales por encima de las mujeres.

Con relación a las valoraciones negativas, como mencionamos, se dividen en cuatro variables: *inseguridad en el ámbito callejero*; *carencia de derechos*; *funcionamiento y requisitos de la plataforma*; *remuneración o el rendimiento del trabajo*.

Respecto a la primera variable, *la inseguridad*, sus categorías son la *inseguridad personal* y *falta de cobertura frente a robos*. La primera, se constituye en el principal elemento negativo para los trabajadores/as. Visto por corte de género, el nivel de evocación de las mujeres está 14 puntos porcentuales por encima de los hombres. La segunda, es referida por el 30% de los hombres y por las mujeres en un 25%.

La segunda valoración negativa es *carencia de derechos*, se compone por tres categorías. La primera, la *carencia de derechos laborales en la seguridad social* (la falta de aportes previsionales) se conforma como una preocupación para el 21% de las mujeres y para el 11% de los varones. Las otras dos categorías referencian la *cobertura médica y trabajar expuesto al clima*, dentro de las cuales no se encuentran diferencias por corte de género.

La tercera de las valoraciones negativas está constituida por el *funcionamiento y requisitos de la plataforma*, cuya primera categoría es la *mala comunicación* con el sector de soporte, situación mayoritariamente aludida por los hombres en un 28%, mientras que para las mujeres es aludida por el 16%. La segunda categoría refiere a las *exigencias y sanciones excesivas*, representada en promedio por el 25% del total de los trabajadores/as.

La última de las valoraciones negativas es *remuneración o rendimiento en el trabajo*, cuya categoría principal es la *mala remuneración o falta de actualizaciones salariales* que, se encuentra enfatizada, mayoritariamente, por los varones, con 13 puntos porcentuales por encima de las mujeres. Una segunda categoría es al *costeo propio de las herramientas de trabajo*, la cual para las mujeres expresa una brecha de 5 puntos porcentuales por encima de los varones.

Tabla N° 12: Mencione tres características negativas sobre el trabajo desagregadas por género

Variable	Respuestas	Género	
		Masculino	Femenino
Inseguridad	Inseguridad personal (robos, vial, de vida)	44%	58%
	No cobertura ante accidentes/robo	30%	25%
Carencia de derechos	Carencia de cobertura médica	15%	16%
	Trabajar expuesto al clima	15%	16%
	Carencia de derechos laborales y de seguridad social	11%	21%
Funcionamiento y requisitos de la plataforma	Comunicación deficiente de con soporte	28%	16%
	Exigencias y sanciones excesivas de la plataforma	24%	26%
	Falta de consideración de la empresa por condiciones laborales (1)	14%	14%
	Mal funcionamiento de la plataforma (2)	7%	14%
Remuneración o rendimiento del trabajo	Ámbito de trabajo competitivo (3)	8%	4%
	Trabajo mal remunerado o sin aumento	24%	11%
	Demora o tiempos "muertos" impagos	7%	5%
	Costeo propio de las herramientas de trabajo	6%	11%
	Bajos estímulos - incentivos laborales	5%	4%
	Remuneración variable (4)	6%	2%
	Cambios constantes en las reglas de pago	2%	5%
	Tipo de horario	2%	2%
Desgaste físico o psico social	Riesgo de contagio de COVID	3%	5%
	Agotamiento físico y mental	3%	5%
	Maltrato de la gente y comerciantes	3%	--
Ninguna		3%	2%

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta trabajadores y trabajadoras CABA 2020. Pregunta abierta codificada en respuestas múltiples, calculada sobre el nivel de menciones, y no sobre la población total, motivo por lo cual los porcentajes, calculado sobre el total de casos de cada sub-universo, no suman 100. (1) Pedidos falsos, imposibilidad de ir al baño, ausencia de límites de peso, entre otras; (2) En relación con las instrucciones de pedidos y/o los pagos; (3) En referencia a la existencia de ranking para acceder a pedidos; (4) En referencia a que no hay ingresos fijos y por pedido (solo se remuneran las entregas efectivas).

Relación entre dimensiones: La inseguridad y la organización de la jornada

El último análisis es una vinculación entre las dimensiones de la flexibilidad horaria y subjetiva. En este sentido, sobre la primera dimensión, se considera la elección de horarios de trabajo de los repartidores/as y, sobre la segunda, se tiene en cuenta la mayor característica negativa mencionada, la inseguridad. Visto por corte de género, tiene por objetivo indagar si la inseguridad tiene efectos sobre la elección horaria de varones y mujeres.

Para ello, se toma una muestra a cada uno de los géneros, que menciona la característica negativa “inseguridad personal (robos, vial, de vida)”, formando dos sub-universos: “*mujeres que refieren la inseguridad como característica negativa*” – tabla N° 13- y “*varones que indican la inseguridad como característica negativa*” – tabla N° 14-. Luego, para establecer la incidencia en la elección de los horarios de trabajo, se realiza un análisis de frecuencias relativas, al cruzar muestras mencionadas con las distintas franjas de días y horarios.

Seguidamente, para terminar de estimar estas tendencias, se realiza un análisis de brechas entre las diferencias de las menciones de las franjas de días y horarios, con las muestras que mencionan la inseguridad como valoración negativa. En este sentido, para el caso de las mujeres se establece la diferencia por cada una de las franjas de días y horarios entre el sub-universo dimensionados en la flexibilidad horaria (tabla N° 9) con la muestra que menciona la inseguridad como factor negativo (Tabla N° 13). Lo mismo para el caso de varones, a partir del sub-universo dimensionados en la flexibilidad horaria (tabla N° 8) y la muestra de varones que menciona la inseguridad como valoración negativa (tabla N° 14).

Para el caso de las mujeres, esta muestra indica que, la elección de su jornada de trabajo se ve afectada por una mayor concentración en mujeres los horarios diurnos, en especial, en la franja del mediodía, la cual sube entre 5 y 14 puntos porcentuales respecto al sub-universo femenino dimensionado en la flexibilidad horaria. Al mismo tiempo, las franjas nocturnas, exponen una disminución en la concentración de la muestra, con brechas que van desde los 5 a los 10 puntos porcentuales. Siendo, el mayor pico de desconcentración el día sábado por la noche (alta demanda).

Tabla N° 13: Elección de la jornada de trabajo de las mujeres que mencionan la inseguridad como característica negativa

Mujeres / Elección horaria	Mañana (8 a 12)	Mediodía (12 a 16)	Tarde (16 a 21)	Noche (desde las 21)	Medianoche (desde las 00)
Lunes					
Total mujeres (1)	31,6	49,1	40,4	33,3	8,8
Mujeres que mencionan inseguridad (2)	36,4	60,6	42,4	30,3	6,1
Brecha (3)	-4,8	-11,5	-2,1	3,0	2,7
Martes					
Total mujeres (1)	33,3	56,1	49,1	42,1	8,8
Mujeres que mencionan inseguridad (2)	39,4	69,7	54,5	39,4	6,1
Brecha (3)	-6,1	-13,6	-5,4	2,7	2,7
Miércoles					
Total mujeres (1)	36,8	64,9	50,9	45,6	8,8
Mujeres que mencionan inseguridad (2)	39,4	72,7	57,6	39,4	6,1
Brecha (3)	-2,6	-7,8	-6,7	6,2	2,7
Jueves					
Total mujeres (1)	38,6	63,2	50,9	43,9	7,0
Mujeres que mencionan inseguridad (2)	42,4	69,7	54,5	36,4	6,1
Brecha (3)	-3,8	-6,5	-3,7	7,5	1,0
Viernes					
Total mujeres (1)	40,4	66,7	52,6	52,6	10,5
Mujeres que mencionan inseguridad (2)	45,5	78,8	57,6	42,4	6,1
Brecha (3)	-5,1	-12,1	-4,9	10,2	4,5
Sábado					
Total mujeres (1)	35,1	59,6	54,4	56,1	14,0
Mujeres que mencionan inseguridad (2)	36,4	66,7	60,6	48,5	9,1
Brecha (3)	-1,3	-7,0	-6,2	7,7	4,9
Domingo					
Total mujeres (1)	26,3	52,6	45,6	50,9	10,5
Mujeres que mencionan inseguridad (2)	24,2	57,6	48,5	45,5	9,1
Brecha (3)	-2,1	-4,9	2,9	5,4	-1,4

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta trabajadores y trabajadoras CABA 2020.1. Pregunta cerrada sobre la elección de días y horarios sobre el sub-universo de mujeres de la encuesta. Pregunta cerrada con respuestas múltiples, calculada sobre el nivel de menciones, y no sobre la población total, motivo por lo cual los porcentajes lo suman 100. 2. Pregunta estimada sobre la elección de días y horarios sobre el sub-universo de mujeres que indican la inseguridad como característica negativa (total 33), pregunta cerrada con respuestas múltiples, calculada sobre el nivel de menciones, y no sobre la población total, motivo por lo cual los porcentajes, calculado sobre el total de casos de cada sub-universo, no suman 100. 3. Brecha calculada en base al promedio a la elección de días y horarios sobre el sub-universo de mujeres general de las mujeres respecto a la elección de días y horarios del sub-universo de mujeres que indican la inseguridad como característica negativa.

Por el contrario, lo que refiere de la elección de horarios para el trabajo de la muestra de los hombres que indica la inseguridad como factor negativo respecto al sub-universo masculino dimensionado en la flexibilidad horaria (tabla N° 14), es que tienen una concentración más alta en los horarios de la noche, que ronda entre los 5 y 9 puntos porcentuales. Es decir, aunque, esta muestra establezca a la inseguridad como una característica negativa, los horarios nocturnos son los más elegidos.

Tabla N° 14: Elección de la jornada de trabajo de los hombres que mencionan la inseguridad como característica negativa

Varones/Elección horaria	Mañana (8 a 12)	Mediodía (12 a 16)	Tarde (16 a 21)	Noche (desde las 21)	Medianoche (desde las 00)
Lunes					
Total varones (1)	18,9	45,1	43,9	50,3	15,4
Varones que mencionan inseguridad (2)	19,6	42,5	47,1	54,9	17,0
Brecha (3)	-0,7	2,6	-3,2	-4,6	-1,6
Martes					
Total varones (1)	20,9	50,6	51,5	58,4	18,3
Varones que mencionan inseguridad (2)	24,8	51,0	56,2	66,0	20,3
Brecha (3)	-3,9	-0,4	-4,8	-7,6	-1,9
Miércoles					
Total varones (1)	23,0	50,9	54,1	60,5	18,6
Varones que mencionan inseguridad (2)	25,5	52,3	58,2	69,3	20,3
Brecha (3)	-2,5	-1,4	-4,1	-8,8	-1,7
Jueves					
Total varones (1)	23,3	53,5	59,6	68,0	20,1
Varones que mencionan inseguridad (2)	24,8	53,6	63,4	77,1	21,6
Brecha (3)	-1,6	-0,1	-3,8	-9,1	-1,5
Viernes					
Total varones (1)	24,1	54,7	61,3	71,5	21,8
Varones que mencionan inseguridad (2)	26,1	54,2	64,7	79,1	24,2
Brecha (3)	-2,0	0,4	-3,4	-7,6	-2,4
Sábado					
Total varones (1)	22,4	54,1	63,1	73,5	27,3
Varones que mencionan inseguridad (2)	21,6	55,6	64,7	80,4	30,1
Brecha (3)	0,8	-1,5	-1,6	-6,8	-2,7
Domingo					
Total varones (1)	19,2	48,5	58,4	69,5	25,0
Varones que mencionan inseguridad (2)	18,3	51,6	62,7	75,8	28,8
Brecha (3)	0,9	-3,1	-4,3	-6,3	-3,8

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta trabajadores y trabajadoras CABA 2020.1. Pregunta cerrada sobre la elección de días y horarios sobre el sub-universo de varones de la encuesta. Pregunta cerrada con respuestas múltiples, calculada sobre el nivel de menciones, y no sobre la población total, motivo por lo cual los porcentajes lo suman 100. 2. Pregunta estimada sobre la elección de días y horarios sobre el sub-universo de varones que indican la inseguridad como característica negativa (total 153), pregunta cerrada con respuestas múltiples, calculada sobre el nivel de menciones, y no sobre la población total, motivo por lo cual los porcentajes, calculado sobre el total de casos de cada sub-universo, no suman 100. 3. Brecha calculada en base al promedio a la elección de días y horarios sobre el sub-universo de varones general de los varones respecto a la elección de días y horarios del sub-universo de varones que indican la inseguridad como característica negativa.

Conclusiones

Cuando las plataformas digitales de reparto llegaron a Argentina, lo hicieron con un ideario de trabajo colaborativo acompañado por la estrategia de marketing: “Sé tu propio jefe”, atrayendo trabajadores/as que pudieran conectarse y desconectarse cuando quisieran, con un mecanismo de pago a destajo y ocultando la relación laboral.

Utilizando una metodología cuantitativa en base a la “*encuesta a trabajadoras y trabajadores de plataformas de reparto CABA 2020*”, el objetivo de esta investigación se basó en estudiar cómo se expresan las brechas de género en las personas que reparten en plataformas digitales. Partiendo de la hipótesis que, dentro de esta libre elección de la jornada de trabajo, existe una mayor proporción de varones que prestan servicios durante los horarios nocturnos y de mujeres en los horarios diurnos. Y, al mismo tiempo, los mecanismos de pagos son a destajo y establecen mayores tarifas en los horarios nocturnos y, sumado a ello, las condiciones de inseguridad vinculadas al trabajo en la vía pública (en especial en horarios nocturnos) refuerzan la reproducción de desigualdades entre los varones y mujeres que trabajan con estas aplicaciones.

El trabajo se desarrolló utilizando las dimensiones *mecanismos de pago e ingresos* - alude a los distintos componentes que conforman el pago por pedido en las plataformas de reparto, así como también los ingresos obtenidos y la cantidad de días y horas trabajadas-; *la flexibilidad horaria*- hace referencia a cómo los trabajadores y trabajadoras organizan su jornada de trabajo frente a la flexibilidad propuesta por las plataformas-; *la subjetiva* - describe las valoraciones positivas y negativas que tienen los repartidores y repartidoras en relación con el trabajo realizado en la plataforma digital-. También, se establece una relación entre la *flexibilidad horaria* y la mayor mención de valoraciones negativas de la dimensión subjetiva: la inseguridad.

En la dimensión mecanismos de pago e ingresos, se pudo visibilizar que, aunque las plataformas establezcan el ideario de que los trabajadores/as son sus propios jefes/as, se puede resaltar un importante nivel de dependencia de los trabajadores/as a la plataforma, visto tanto de forma *horaria*, por la cantidad de días y horas que prestan servicios y, además, porque suelen elegir siempre los mismos días y horarios para trabajar, como visto de forma *económica*, ya que la mayoría de los trabajadores tiene este trabajo como su principal fuente de ingresos, y esta dependencia económica es mayoritaria en las mujeres. Visto por corte de género se puede inferir que, si bien, los trabajadores y trabajadoras prestan servicios prácticamente la misma cantidad de días y horas, existe una brecha salarial, medida tanto sobre los ingresos obtenidos durante la semana y fin de semana de trabajo, como por las horas de trabajo.

La dimensión flexibilidad horaria permite distinguir que, si bien, los varones tienen sus picos de concentración en la prestación de servicios en los horarios de alta demanda – nocturno, con mayor énfasis el fin de semana - también cuentan con un alto nivel de prestación en horarios diurnos. Por su parte, la dinámica de concentración de las mujeres muestra, que si bien, su pico de concentración horaria es en los horarios diurnos, en especial durante el mediodía; los fines de semana por la noche también cuenta con un alto nivel de prestación de servicios. No obstante, al revisar la brecha entre varones y mujeres en el horario de la noche, es posible distinguir que las diferencias de concentraciones son significativas entre géneros, generando amplias diferencias en favor de los hombres.

En la dimensión subjetiva, se revisan las valoraciones, positivas y negativas que tienen los repartidores/as en relación con su trabajo. Respecto a las valoraciones positivas, es destacable los niveles de mención sobre la *organización flexible de horarios y autonomía/independencia*, visto por corte de género. Las mujeres evocan mayoritariamente la primera, mientras que, los varones valoran más la segunda. Resulta interesante subrayar que, si bien existe una valoración positiva, por parte de los trabajadores, sobre la flexibilidad de horarios y, además, se acompaña por el discurso de las plataformas de “ser tu propio jefe”, comparado con los datos obtenidos en la dimensión mecanismos de pago e ingresos, la mayoría de los trabajadores tiene una fuerte dependencia horaria en la cantidad de horas trabajadas y mantienen, generalmente, los mismos horarios de trabajo.

En relación con las valoraciones negativas, la dimensión de la inseguridad fue la más evocada, independientemente del género, al ser un trabajo realizado en la vía pública. Al analizarla por corte de género, resulta mucho más relevante para el caso de las mujeres que para los varones.

El último análisis resulta de la vinculación entre las dimensiones de la flexibilidad horaria y subjetiva. En este sentido, sobre la primera dimensión, se consideró la elección de horarios de trabajo de los repartidores/as y, sobre la segunda, se tiene en cuenta la mayor característica negativa mencionada, la inseguridad. Visto por corte de género, se indaga si la inseguridad tiene efectos sobre la elección horaria de varones y mujeres, donde se pudo establecer que aquellas mujeres que mencionan la inseguridad como un factor negativo, reducen la prestación de servicios en los horarios nocturnos y los concentran, en mayor medida, en los diurnos. Los varones que mencionan la inseguridad como un factor negativo, por el contrario, no ven afectada la prestación de servicios en la nocturnidad, sino que la incrementan.

En este sentido, las condiciones de inseguridad vinculadas al trabajo en la vía pública, en especial en horarios nocturnos, refuerzan la reproducción de desigualdades entre los varones y mujeres que trabajan con estas aplicaciones, las cuales pueden constituirse como una vía explicativa de las brechas de género del trabajo en plataformas digitales.

A su vez, este trabajo, abre nuevas preguntas para trabajos a futuro para seguir indagando los vínculos entre la inseguridad de los trabajos en la vía pública con las brechas de género que, podrían contrastarse con técnicas cualitativas como la realización de entrevistas o grupos focales.

Bibliografía

- Bachoer, L. (2022). La conflictividad laboral en las plataformas digitales. Un acercamiento al caso de los repartidores en la Ciudad de Buenos Aires (2018-2020). *REVISTA CONTROVERSIA*, 218. <https://doi.org/10.54118/controver.vi218.1253>
- Cook, C., Diamond, R., Hall, J. V., List, J. A., y Oyer, P. (2021). The gender earnings gap in the gig economy: Evidence from over a million rideshare drivers. *Review of Economic Studies*, 88(5). <https://doi.org/10.1093/restud/rdaa081>
- Del Bono, A., y Bulloni, M. N. (2021). Tercerización laboral en la era digital: viejos problemas y nuevos desafíos. *Caderno CRH*, 34. <https://doi.org/10.9771/ccrh.v34i0.45073>

- Etchemendy, S., Gianibelli, G., y Ottaviano, J. M. (2019). Tercerización Laboral en Argentina: Antecedentes, Contexto Regional y Propuesta de Regulación Integral. *Trabajo y Sociedad*, 33.
- Haidar, J. (2020). La configuración del proceso de trabajo en las plataforma de reparto en la Ciudad de Buenos Aires. Un abordaje multidimensional y multi-método. In *Informes de Coyuntura*.
- Haidar, J; Diana Menéndez, N, y Arias, C. (2020). ¿La organización vence al algoritmo?. Plataformas de reparto y procesos de organización de los trabajadores de *delivery* en Argentina. *Pilquen*, 23(4), 15-28.
<http://revela.uncoma.edu.ar/htdoc/revela/index.php/Sociales/article/view/2984/PDF>
- Islam, A. (2021). “Two hours extra for working from home”: Reporting on gender, space, and time from the Covid-field of Delhi, India. *Gender, Work and Organization*, 28(S2).
<https://doi.org/10.1111/gwao.12617>
- Islam, A., Galeano, S., y Plá, J. (2023, July). *Gender, class, and digital futures of work: a pilot study with women delivery workers in Delhi, India and Buenos Aires, Argentina*. Society for the Advancement of Socio-Economics (SASE) Annual Meeting.
- Jodurcha, C. (2021). Desigualdad social en Argentina: trabajo y género. *Plurentes. Artes y Letras*, 12. <https://doi.org/10.24215/18536212e034>
- Kellogg, K. C., Valentine, M. A., y Christin, A. (2020). Algorithms at work: The new contested terrain of control. *Academy of Management Annals*, 14(1).
<https://doi.org/10.5465/annals.2018.0174>
- Lin, C.-Y., y Fang, R. (2022). The Potential of Gig Economy in the Area of Gender Equality. *Proceedings of the 2021 International Conference on Social Development and Media Communication (SDMC 2021)*, 631. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.220105.168>
- López Morello, E. (2020). *El trabajo en las plataformas digitales de reparto en Argentina: Análisis y recomendaciones de política*. Oficina OIT Argentina, Buenos Aires. Available at: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—americas/—ro-lima/—ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_759901.pdf
- Micha, A. (2023). Luces y sombras de la creciente presencia femenina en las plataformas de transporte de pasajeros en Buenos Aires. *RevIISE - Revista De Ciencias Sociales Y Humanas - ISSN 2250-5555*, 23, 9–26.
- Micha, A., Poggi, C., y Pereyra, F. (2022). When women enter male-dominated territories in the platform economy: gender inequalities among drivers and riders in Argentina. *Gender and Development*, 30(3). <https://doi.org/10.1080/13552074.2022.2117931>
- Min, X., y Bansal, P. (2023). The gender productivity gap in the ride-hailing market. *Travel Behaviour and Society*, 32. <https://doi.org/10.1016/j.tbs.2023.02.006>
- Montaño, S., y Calderón, C. (2010). El cuidado en acción. In *El cuidado en acción. Entre el derecho y el trabajo*.

- Mourelo, E. L., Pereyra, F., Mourelo, E. L., y Pereyra, F. (2020). El trabajo en las plataformas digitales de reparto en la Ciudad de Buenos Aires. Una aproximación cuali-cuantitativa. *Estudios Del Trabajo*, 60.
- Negri, S. (2020). El proceso de trabajo y la experiencia de los trabajadores en las plataformas de delivery en Argentina. *Estudios Del Trabajo. Revista de La Asociación Argentina de Especialistas En Estudios Del Trabajo (ASET)*, 60.
- Ottaviano, J. M. (2021). La amenaza fantasma: Inteligencia artificial y derechos laborales. *Nueva Sociedad*, 294.
- Pautassi, L. (2017). La vinculación entre educación, cuidado y movilidad. Una aproximación a la situación en la región metropolitana de Buenos Aires. *Temas y Debates*, 21(34).
- Pautassi, L. (2018). El cuidado: de cuestión problematizada a derecho. Un recorrido estratégico, una agenda en construcción. *El Trabajo de Cuidados: Una Cuestión de Derechos Humanos y Políticas Públicas*.
- Rodríguez Enríquez, C. (2012). La cuestión del cuidado: ¿El eslabón perdido del análisis económico? *Revista de La CEPAL*, 2012(106). <https://doi.org/10.18356/9241f4b8-es>
- Rodríguez Enríquez, C. (2015). Economía feminista y economía del cuidado. Aportes conceptuales para el estudio de la desigualdad de género. *Nueva Sociedad*, 256.
- Rodríguez Enríquez, C., y Marzonetto, G. (2016). Organización social del cuidado y desigualdad: el déficit de políticas públicas de cuidado en Argentina. *Revista Perspectivas de Políticas Públicas*, 4(8). <https://doi.org/10.18294/rppp.2015.949>
- Salama, P. (2018). Nuevas tecnologías: ¿bipolarización de empleos e ingresos del trabajo? *Revista Problemas Del Desarrollo*, 49(195).
- Schmidt, F. A., Cafassi, E., Califano, B., Dolcemáscolo, A., Lassalle, M., Magnani, E., Monti, C., y Quiña, G. (2021). Mercados de trabajo digitales en la economía de plataformas. *Hipertextos*, 8(14). <https://doi.org/10.24215/23143924e018>
- Senén González, C., Bachoer, L., y Sepúlveda Beigel, L. (2023). Trabajo en pandemia durante la prepandemia, el ASPO y el DISPO. El caso de los/as repartidores/as en plataformas digitales en CABA. In L. (Coord.) Muñiz Terra (Ed.), *Encrucijadas o bifurcaciones biográficas?: Transiciones laborales en contexto de pandemia en Argentina*. (2023rd ed., Vol. 1, pp. 91–120). CLACSO ; Agencia de I+d+i ; PISAC.
- Shapiro, A. (2018). Between autonomy and control: Strategies of arbitrage in the “on-demand” economy. *New Media and Society*, 20(8). <https://doi.org/10.1177/1461444817738236>
- Srnicek, N. (2018). *Capitalismo de plataformas* (Caja Negra Editores, Ed.; 1st ed., Vol. 1). Caja Negra .
- Tribuzio, J. (2021). La organización y representación sindical de quienes prestan servicios en favor de plataformas digitales. In H. García & L. Caparrós (Eds.), *“El trabajo en la economía de plataformas”* (1st ed., Vol. 1, pp. 1059–1092). Ediar.

Fuentes

Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género (DNEIyG) (2023) *¿Por qué las mujeres ganan menos? Las brechas de género en la economía argentina*. 2do trimestre de 2022. Apartado especial: la brecha salarial en Argentina. Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/noticias/la-direccion-nacional-de-economia-igualdad-y-genero-publico-el-informe-por-que-las-mujeres>

Encuesta Nacional de Uso del Tiempo 2021. Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC) Disponible en: <https://www.indec.gob.ar/indec/web/Nivel4-Tema-4-31-117>

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Superintendencia de Riesgos del Trabajo. Observatorio de Salud y Seguridad en el Trabajo (2021). Encuesta Nacional a trabajadores sobre Condiciones de Empleo, Trabajo, Salud y Seguridad (ECETSS). *Desigualdad de género en el mercado laboral argentino*. Disponible en: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/desigualdades_de_genero_en_el_mercado_de_trabajo_argentino_observatorio_srt.pdf

Anexos

Tabla Anexo. Tabla de pagos que PedidosYa envía a sus trabajadores. La misma fue compartida por un trabajador en una entrevista.



Fuente: <https://riders.repartosya.com.ar/Menu-Pagos/Resumen.html>

SEMBLANZA

Lucía Bachoer

Becaria de investigación doctoral con sede en el Instituto de Investigaciones Gino Germani en la Facultad de Ciencias Sociales de Universidad de Buenos Aires. Lic. en Relaciones del Trabajo y Docente de la materia Relaciones del Trabajo en la Facultad de Ciencias Sociales de la misma universidad. Correo Electrónico: lucia.bachoer@gmail.com. Últimas publicaciones:

Senén González, C; Bachoer, L; Sepúlveda, L. Trabajo en pandemia durante la prepandemia, el ASPO y el DISPO. El caso de los/as repartidores/as en plataformas digitales en CABA. En Muñiz Terra, L. (Coord.). (2023). ¿Encrucijadas o bifurcaciones biográficas?: Transiciones laborales en contexto de pandemia en Argentina. CLACSO ; Agencia de I+d+i ; PISAC.

Bachoer, Lucía (2022). La conflictividad laboral en las plataformas digitales. Un acercamiento al caso de los repartidores en la Ciudad de Buenos Aires (2018-2020). *REVISTA CONTROVERSIA*, (218), 267-306. <https://doi.org/10.54118/controver.vi218.1253>

Haidar, J.; Arias, C.; Diana Menéndez, N. y Bachoer, L. (2023). Trabajadoras/es de plataformas de reparto: trayectorias laborales y representaciones. Análisis a partir de una encuesta panel en CABA (2020-2022). Colección #MétodoCITRA, Volumen 14. CABA: CITRA. ISSN 2618-351X

Organismos colaboradores

La investigación forma parte del Proyecto UBACYT 2020 - El futuro del trabajo en Argentina: desafíos organizacionales, nuevas representaciones e instituciones laborales (2008- 2019), Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires.

Disciplina académica: Estudios del Trabajo, Ciencias Sociales del Trabajo

Tipo, método o enfoque de estudio: cuantitativo

El servicio de cadetería y reparto en Santiago del Estero: situación sociolaboral durante el ASPO⁷¹ y DISPO⁷²



Mariano Gimenez

marianogimenez10@hotmail.com

Universidad Nacional de Santiago del Estero, Instituto de Estudios para el Desarrollo Social, Consejo de Investigaciones Científicas y Técnicas. Santiago del Estero, Argentina.

ORCID: 0000-0001-8713-974X

Resumen

El presente artículo analiza las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras del servicio de cadetería y reparto en Santiago del Estero-La Banda durante el ASPO y DISPO efectuado por el gobierno nacional a causa de la pandemia por COVID-19, teniendo en cuenta lo contractual (inestabilidad y ausencia de protecciones legales), las relaciones laborales (en términos de organización de trabajadores) y la forma de trabajo en un contexto de restricciones a la circulación. El mismo fue realizado mediante un cuestionario digital distribuido por diferentes redes sociales. El tipo de muestreo fue intencional, y las dimensiones estuvieron basadas en tres ejes: sociodemográficas (edad, nacionalidad, estudios alcanzados, etc.), laborales (forma de recibir los pedidos, días trabajados, carga horaria, etc.), y centradas en su tarea durante el ASPO y DISPO (variaciones en los ingresos, permisos para circular, medidas y elementos de seguridad, etc.).

Teniendo en cuenta las restricciones por la pandemia debido a la situación sanitaria, muchas personas perdieron sus empleos o redujeron sus ingresos por la imposibilidad de circular, sobre todo en los sectores precarios. Pero el servicio estudiado pudo seguir con su actividad, ya que era considerado como esencial de acuerdo al decreto 297/2020 del Poder Ejecutivo, exponiéndose a los contagios para mantener su fuente de ingresos, por

⁷¹ Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio

⁷² Distanciamiento Social Preventivo y Obligatorio

lo que resulta interesante conocer la situación en la que se encontraban estos trabajadores/as durante la pandemia.

Palabras clave: cadetes; repartidores; pandemia; relevamiento sociolaboral; Santiago del Estero.

THE RIDERS AND DELIVERY SERVICE IN SANTIAGO DEL ESTERO: SOCIO-LABOUR SITUATION DURING ASPO⁷³ AND DISPO⁷⁴

Abstract

This article analyzes the labor condition of the workers of the delivery service in Santiago del Estero-La Banda during the Social, Preventive and Compulsory Isolation and the Social, Preventive and Compulsory Distancing, established by the national government due to the Covid-19 pandemic, taking into account contractual aspects (instability and lack of legal protections), labor relations (in terms of workers' organization) and the type of work within a context in which mobility is restricted.. It was carried out through a digital questionnaire distributed through different social networks. The type of sampling was intentional, and the dimensions were based on three axes: sociodemographic (age, nationality, studies achieved, etc.), work (way of receiving orders, days worked, workload, etc.), and focused on their task during the ASPO and DISPO (variations in income, permits to circulate, security measures and elements, etc.)

Taking into account the pandemic restrictions due to the health situation, many people lost their jobs or reduced their income because of the impossibility of moving around freely, especially in precarious sectors. Despite that the service under investigation was able to continue with its activity, since it was considered essential according to decree 297/2020 of the Executive Branch, exposing itself to contagion in order to preserve their source of income. Therefore, it is interesting to know the situation in which these workers were during isolation.

Keywords: riders; delivery people; pandemic, socio-labor survey; Santiago del Estero.

O SERVIÇO DE ENTREGA EM SANTIAGO DEL ESTERO: SITUAÇÃO SOCIOLABORAL DURANTE A ASPO⁷⁵ E DISPO⁷⁶.

Resumo

Este artigo analisa a condições trabalhistas dos trabalhadores de serviços de entrega nas cidades

⁷³ Social, Preventive and Compulsory Isolation

⁷⁴ Social, Preventive and Compulsory Distancing

⁷⁵ Sigla em español de: Isolamento Social Preventivo e Obrigatório

⁷⁶ Sigla em español de: Distanciamento Social Preventivo e Obrigatório

de Santiago del Estero e La Banda durante a ASPO e a DISPO implementadas pelo governo nacional argentino devido à pandemia da COVID-19, levando em consideração os aspectos contratuais (instabilidade e falta de proteções legais), as relações de trabalho (em termos de organização dos trabalhadores) e a forma de trabalhar em um contexto de restrições de circulação. A pesquisa foi realizada por meio de um questionário digital distribuído em diferentes redes sociais. O tipo de amostragem foi intencional, e as dimensões foram baseadas em três eixos: sociodemográfico (idade, nacionalidade, nível de escolaridade, etc.), ocupacional (forma como os pedidos são recebidos, dias trabalhados, tempo trabalhado, etc.), com foco em sua tarefa durante a ASPO e a DISPO (variações nos rendimentos, autorizações para circular, medidas e elementos de segurança, etc.).

Dadas as restrições impostas pela pandemia em razão da situação sanitária, muitas pessoas perderam seus empregos ou reduziram sua renda pela impossibilidade de circular, especialmente nos setores precários. Mas o serviço estudado pôde continuar a sua atividade, por ser considerado essencial de acordo com o Decreto Executivo 297/2020, expondo-se ao contágio para manter sua fonte de renda, por isso é interessante conhecer a situação em que esses trabalhadores se encontravam durante a pandemia.

Palavras-chave: parceiros de entrega; entregadores; pandemia; pesquisa sociolaboral; Santiago del Estero.

Recibido: 22 de febrero de 2023

Aceptado: 29 de septiembre de 2023

Introducción

En este artículo, nos proponemos analizar las condiciones laborales de los trabajadores del servicio de cadetería y reparto en Santiago del Estero-La Banda durante el ASPO y DISPO efectuado por el gobierno nacional a causa de la pandemia por COVID-19, teniendo en cuenta lo contractual (inestabilidad y ausencia de protecciones legales), las relaciones laborales (en términos de organización de trabajadores) y la forma de trabajo en un contexto de restricciones a la circulación. En principio, se presenta una caracterización del mercado de trabajo nacional y de la provincia de Santiago del Estero a partir de la década de 1990, más una breve descripción de las dimensiones que componen la precariedad laboral, y algunas políticas llevadas a cabo durante la pandemia en Argentina, para luego presentar los resultados y análisis de la encuesta realizada.

La expansión por todo el mundo de la pandemia por COVID-19, más allá de las implicancias sanitarias, ha instalado una realidad socioeconómica global que, en muchos casos, viene a profundizar desigualdades previas, sobre todo en América Latina (Salvia y Zurita, 2021; Torres, 2021), que fue una de las regiones más golpeadas por la crisis económica que la acompaña, ya que el mercado laboral se deterioró en forma profunda, aumentaron la pobreza y la desigualdad, y los estratos medios disminuyeron (Benza y Kessler, 2021).

Si bien las pérdidas de empleo han sido masivas, no han afectado a todos los latinoamericanos por igual. Donde más se evidenció han sido en las actividades de contacto más intensivo y que experimentaron mayores restricciones por las medidas de prevención, como el comercio, los hoteles, restaurantes, el servicio doméstico y los

servicios personales en general. En contraste, las ocupaciones menos afectadas han sido aquellas actividades económicas que tienen la posibilidad de ser ejercidas a través del teletrabajo, y aquellas que se consideraron esenciales y podían seguir trabajando (Benza y Kessler, *ídem*). Entre estas últimas, podemos mencionar al servicio de reparto que, al menos en Argentina, pudo continuar con sus actividades trasladando bienes necesarios para la reproducción de la vida, y que ante las dificultades para circular, se volvieron muy necesarios.

Ahora bien, a nivel global en la década de 1990, incluyendo América Latina se consolida un nuevo orden de acumulación. Para responder al desafío de la competencia internacional, las empresas deben maximizar sus capacidades productivas y aumentar la rentabilidad de su capital, y se pone el eje en las cargas sociales de los trabajadores y los límites legales que conllevan, limitando la competitividad de las empresas en el mercado internacional. A partir de estas ideas que se imponen globalmente, el Estado se torna cada vez menos capaz de ser el mediador entre capital y trabajo, en defensa del equilibrio social imperante hasta ese momento, dando paso a las reglas del mercado (Castel, 2004).

Por su parte, en Argentina, bajo la aplicación de la Ley de Convertibilidad se produjeron importantes cambios en el modo de regulación que fueron clave para el régimen de acumulación de ciertos grupos capitalistas en detrimento de los sectores de trabajadores. Entre los objetivos buscados por este nuevo plan económico se destacan la reducción del costo salarial, del gasto público y la flexibilización de la fuerza de trabajo, que se llevaron a cabo a través del retiro paulatino del Estado sobre el conjunto de la economía, con una escasa regulación que derivó en el incremento de trabajo no registrado como una modalidad de relación laboral en el periodo (Neffa, et al., 2005 citado en A. Berasueta, y Biafore, 2010). Por lo que durante la década de 1990 y el comienzo del 2000 se caracterizó por la precariedad en el empleo.

Ya iniciado el siglo XXI, se produce un cambio de paradigma respecto al modelo anterior, especialmente en el rol activo del Estado en la economía en pos de estimular la demanda y el consumo de sectores asalariados. En este sentido, se priorizó la estabilidad en el empleo y la protección social de los trabajadores, con el objetivo de redistribuir la riqueza y la recuperación de los sectores empobrecidos de la población (Berasueta y Biafore, 2010).

Aun así, conforme a diversos autores (Busso, 2010; Berasueta y Biafore, 2010; Muñiz Terra et al., 2016), en este periodo que abarca entre 2003 y 2015, se mantuvo una elevada proporción de trabajo no registrado a pesar de las políticas para combatirlo, es decir, un incremento de las formas precarias de empleo.

La precariedad laboral refiere a un concepto multidimensional que abarca aspectos relacionados, como la inestabilidad, la ausencia o insuficiencia de protección social, la inseguridad y la vulnerabilidad económica (Bertranou, et al., 2013). Se la puede definir como una ofensiva que degrada las condiciones laborales, que afecta a los trabajadores no solo en su modalidad de contratación, sino también en su subjetividad y en sus relaciones laborales. Implica una dimensión contractual (inestabilidad y ausencia de protecciones legales), una dimensión subjetiva (insatisfacción de los trabajadores ante la falta de reconocimiento simbólico y material de su trabajo), y una dimensión de relaciones laborales (escasa fuerza de representación sindical) (Adamini, 2018). En los vínculos de trabajo es posible encontrar situaciones que combinan las dimensiones señaladas (Adamini, 2019).

Las políticas flexibilizadoras aplicadas en Latinoamérica y en Argentina, han ido produciendo condiciones precarias de trabajo que afectan a gran parte de la población (Diana Menéndez, 2010). De este modo, los capitales tratan de garantizar la acumulación de un modo más flexible. Es decir, flexibilizar la legislación social y laboral significa ampliar las formas de precarizaron y destrucción de los derechos conquistados por la clase trabajadora (Antunes, 2007).

Dichas problemáticas se agravaron con el cambio de modelo político y productivo a partir de 2016, en el marco de la restauración neoliberal (Montes Cató y Ventrisci, 2018) y empeoraron aún más luego de la crisis económica ante la pandemia mundial por coronavirus.

Pero esta coyuntura no va a impactar de la misma forma en todas las regiones del país, debido a las particularidades de cada una, en cuanto a las consecuencias de las políticas nacionales desde el periodo neoliberal hasta la actualidad. Santiago del Estero es una provincia que está ubicada al Noroeste de Argentina, que en la década de 1990 se caracterizaba por una economía con una muy baja industrialización y con escaso peso del sector privado en actividades económicas dinámicas. Por ello, gran parte de la población económicamente activa (PEA) se concentraba en el sector público, directamente en la administración estatal o en actividades conexas en la salud, educación y la seguridad (Zurita, 1999).

En este periodo neoliberal en la provincia, al igual que en el resto de país, se aplicaron fuertes políticas de ajuste sobre la economía en general y uno de los sectores en que mayor impacto tuvo fue en la administración estatal, ya que se produjeron despidos o planes de “retiro voluntario”⁷⁷. Esto implica que en una provincia en que el sector formal⁷⁸ está en gran medida definido por el Estado, aquellos que no lograron insertarse en el sector público, fueron expulsados o lo hicieron de manera muy precaria, iban a engrosar considerablemente el sector informal urbano (SIU)⁷⁹. Concentrándose sobre todo en dos

⁷⁷ El retiro voluntario fue una modalidad de desvinculación de los trabajadores, con previa indemnización, muy difundido entre las empresas de servicios públicos privatizadas y en las estatales en Argentina desde inicios de la década de 1990, como parte de una racionalización de personal contemplado por la Ley de Emergencia Económica, con el fin de asegurar la rentabilidad de la empresa privada o a privatizar. Formó parte de una estrategia política, en la cual los trabajadores que no se suscriban a esta modalidad, pasaban a disponibilidad o eran despedidos (Duarte, 2001; Davolos y Perelman, 2005; Capogrossi, 2011).

⁷⁸ En Zurita (1999), se considera al sector privado formal a aquel integrado por las categorías ocupacionales sometidas a relaciones laborales contractuales formales, esto es, los patrones y los asalariados. El sector público también puede medirse con estos parámetros, siendo el Estado el empleador. Por su parte, otros autores distinguen dentro del conjunto de asalariados entre (a) Asalariados Formales: aquellos registrados en la seguridad social; (b) Asalariados formales en modalidades de contratación típicas: asalariados formales con contrato a plazo indefinido; y (c) Asalariados formales en modalidades de contratación atípicas: asalariados formales con contrato a plazo definido o que se desempeñan a tiempo parcial de manera involuntaria (Bertranou, et al., 2013).

En la EPH para definir las diferentes modalidades contractuales de los asalariados se utilizan diferentes dimensiones conceptuales que da lugar a múltiples formas concretas. Una de ellas es la de empleo estable registrado, que tiene en cuenta la temporalidad: duración indeterminada; el descuento jubilatorio y la percepción de otros beneficios sociales, como la cobertura de salud.

⁷⁹ En Zurita (1999), se aclara que “El SIU excluye, por definición, a los asalariados del sector público. No obstante, se debe tener en cuenta la existencia de un segmento “popular”, aunque no informal, entre los trabajadores estatales, por ejemplo, el personal de limpieza y servicio de las oficinas y edificios públicos, que constituye un grupo inferior no sólo en la percepción de ingresos, sino en la jerarquía social y cultural del sector público. Esta sería una nota que enfatiza en la heterogeneidad en la ocupación estatal” (p. 25). El sector informal incluye a los trabajadores y propietarios de microempresas, servicio doméstico y trabajadores por cuenta propia, hay que sumar los trabajadores sin protección, independiente de si están en

ramas de actividad del sector terciario, como son el comercio y los servicios, y en menor medida la construcción (Zurita, ídem).

Luego de casi dos décadas de estas transformaciones, la situación sigue siendo similar, ya que en líneas generales el comercio concentra el 18,4% de los trabajadores en el conglomerado Santiago-La Banda, seguido por la administración pública en un 17,6%. La construcción ocupa el tercer lugar entre las principales actividades económicas con el 14,3%. Le siguen la enseñanza con el 11,3%, el servicio doméstico con el 9,9% y finalmente la industria con un 7,4% entre las actividades económicas predominantes del lugar (Torres, 2018).

Teniendo en cuenta los datos de la EPH sobre el mercado de trabajo, en el conglomerado Santiago del Estero-La Banda podemos ver una progresiva disminución de los asalariados dentro de la población ocupada, tomando en consideración desde el año 2016 con la nueva administración federal Cambiemos, ya que los empleados en relación de dependencia en la provincia varían de un 80,8% en el cuarto trimestre de 2016, a una tasa de 73,9% hacia fines de 2019. Dentro de esta categoría, los no registrados representan un 33,2% a fines de 2016, y un 48,7% en el cuarto trimestre de 2019.

Ya en pandemia, a fines de 2020 vemos un 68,3% de asalariados (49,6% no registrados) y un 26% de trabajadores por cuenta propia. Modificándose en el tercer trimestre de 2021 al 66,7% de empleados (45,3% de no registración) y un aumento al 27,5% de cuentapropistas.

Servicio de Cadetería o Reparto, ASPO y DISPO

A comienzos de marzo de 2020, se dicta el Decreto 260/2020⁸⁰ del Estado Nacional, que limita la circulación de personas en el país para proteger la salud pública a causa de la pandemia por COVID-19, es decir, el Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio (ASPO), para luego, con la baja de los casos dar paso al Distanciamiento Preventivo y Obligatorio (DISPO), con mayores libertades para gran parte de la población.

Esta situación se extiende hasta el 20 de septiembre de 2022, ya que mediante la Resolución 1849/2022⁸¹ del Ministerio de Salud, se establece el carácter no obligatorio del uso del barbijo, producto de una situación más controlada en materia sanitaria. Mientras que, a nivel global, la Organización Mundial de la Salud “declara el fin de la emergencia de salud pública de importancia internacional”⁸² el 5 de mayo de 2023.

A su vez, a partir del 19 de marzo de 2020, mediante el Decreto 297/2020⁸³ se van a exceptuar algunas actividades declaradas esenciales en la emergencia, y entre ellas se

grandes, medianas o pequeñas empresas, para obtener lo que se ha llamado la economía informal (Tokman, 2004 citado en Bouffartigue y Busso, 2010)

⁸⁰ Decreto de Necesidad y Urgencia 260/2020. Boletín oficial de la Nación Argentina (12 de marzo de 2020) <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/decreto-260-2020-335423/texto#:~:text=No%20podr%C3%A1n%20ingresar%20ni%20permanecer,la%20autoridad%20sanitaria%20o%20migratoria.>

⁸¹ <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/272132/20220921>

⁸² <https://www.paho.org/es/noticias/6-5-2023-se-acaba-emergencia-por-pandemia-pero-covid-19-continua>

⁸³ Decreto de Necesidad y Urgencia 297/2020. Boletín oficial de la Nación Argentina (19 de marzo de 2020) <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/227042/20200320>

encuentra el “reparto a domicilio de alimentos, medicamentos, productos de higiene, de limpieza y otros insumos de necesidad”. Por lo tanto, queda incluido dentro de esta denominación el servicio de cadetería o reparto, en sus distintas modalidades.

Además, teniendo en cuenta la heterogeneidad estructural en materia de trabajo e ingresos en nuestro país, en la cual parte de la población no logra incorporarse al mercado laboral y queda marginada, es que proliferan los programas y acciones en materia de política social orientada a proveer una transferencia de ingresos hacia los sectores más necesitados, sobrantes del modelo de acumulación (Salvia, 2021).

En este marco, los gobiernos se encontraron con el desafío de compensar las pérdidas económicas experimentadas por grupos con características muy diferentes. En este caso, nos interesan aquellas políticas destinadas hacia los sectores precarizados, que además de la ampliación o refuerzo de aquellas ya existentes, se implementaron otras nuevas como el Ingreso Familiar de Emergencia (IFE) (Benza y Kessler, 2021).

Asimismo, “en las últimas décadas se ha registrado una importante expansión de los servicios de distribución de documentos, mercancías, gestiones, pagos y cobranzas, y entregas a domicilio, tradicionalmente asociada a la figura del cadete” (Ralón, 2012:1). Los cambios en los hábitos de consumo y en la construcción cultural de la temporalidad hacen que la reducción de la entrega de los productos sea un valor en sí mismo; que han impulsado nuevas formas de trabajo de las que los agentes de cadetería son una expresión. (Grisci et. al., 2007; Neto et. al., 2003; Rodríguez, 2008 citados en Ralón, 2012).

Quienes trabajan en agencias de mensajería o cadetería, en general realizan todo tipo de trámites, desde un delivery de comida hasta cobranzas, gestiones en obras sociales, etc. Para trabajar deben “hacer base”, informar las tareas realizadas, obtener nuevos viajes, y sobre todo, liquidar lo cobrado, es decir, que el trabajador debe pagar un monto fijo, uno o dos veces por jornada, para estar habilitado para realizar trámites. Los que trabajan de manera autónoma, en cambio, tienen mayor libertad para definir los itinerarios y las pausas (Ralón, 2012).

En este sentido, impulsados por la revolución de la informática, de las comunicaciones y la creciente digitalización de la economía, se presenta una transformación en los procesos de trabajo, entre los que podemos destacar el uso de plataformas para los servicios de mensajería, el transporte entrega de alimentos y demás productos, para conectar a trabajadores supuestamente independientes, con consumidores y proveedores (Del Bono, 2019).

Este tipo de trabajo supone su actividad facilitada por la aplicación pero en un espacio geográfico determinado, y los aspirantes deben ser propietarios de un vehículo (moto o bicicleta), de un teléfono inteligente, tener una cuenta bancaria, participar de una jornada de capacitación, alquilar su “mochila de repartos” y están en condiciones de realizar el trabajo llevando envíos a domicilio.

Por su parte, a principios del año 2000 se instala en la Ciudad Capital de Santiago del Estero la primera agencia del Servicio de Cadetería, también conocido como Mototrámite, como una actividad emergente que ha ido creciendo con el paso del tiempo, ya que para mediados del 2018 se identificaron 16 agencias solo en la ciudad capital, en su mayoría sin ningún tipo de registración, por lo tanto, no se emite ningún tipo de factura ni comprobante legal del servicio. En estos establecimientos donde prestan servicio

alrededor de 400 trabajadores, identificados como cadetes, en general sin una registraci3n laboral, bajo el r3gimen de monotributo en el mejor de los casos⁸⁴.

En este sentido, tomando en consideraci3n el mercado de trabajo del conglomerado Santiago del Estero-La Banda, surge el siguiente interrogante: ¿de qu3 manera se evidenci3 la precariedad laboral en las condiciones laborales de los trabajadores del servicio de cadetería y reparto en este conglomerado durante el ASPO y DISPO, teniendo en cuenta lo contractual, inestabilidad y protecciones legales, y relaciones laborales en t3rminos de organizaci3n colectiva de trabajadores?

En este art3culo nos proponemos analizar las condiciones laborales de los trabajadores del servicio de cadetería o reparto durante el ASPO y DISPO, en relaci3n a la precariedad laboral. Se parte de la hip3tesis de que se ha profundizado la precariedad laboral para los trabajadores de este servicio debido a la alta exposici3n frente al coronavirus, y que de parte de las empresas no han mejorado sus condiciones laborales o han mantenido las que ya tenían, sin tener en cuenta el cambio en la situaci3n sanitaria.

Metodología

Para la recolecci3n de los datos, debido al contexto de pandemia, se opt3 por la implementaci3n de un cuestionario *on-line*, diseñado mediante la herramienta de *Google forms*. En primera instancia, a principios de febrero de 2020 la encuesta fue enviada por WhatsApp a trabajadores del servicio de cadetería, y luego, unos d3as despu3 fue publicado en distintos grupos de Clasificados de Facebook hasta fin de ese mes, de donde se extraen los resultados, que se van a exponer m3s adelante.

Para los fines de este art3culo, se toman en cuenta las dimensiones de la precariedad laboral expuestas en la introducci3n. La primera dimensi3n mencionada (contractual: inestabilidad y ausencia de protecciones legales) se aborda desde la relaci3n contractual de los repartidores, el nivel de ingresos, aportes jubilatorios, cobertura de salud, modalidad de trabajo y medidas de protecci3n hacia los trabajadores. La segunda dimensi3n no se indaga directamente debido al enfoque de este art3culo y al car3cter cualitativo de las subjetividades de los cadetes o repartidores sobre el reconocimiento de su trabajo. Finalmente, la tercera dimensi3n (relaciones sociales laborales), se aborda en relaci3n a la organizaci3n colectiva de los trabajadores de este servicio.

En consecuencia, el instrumento de recolecci3n de datos est3 compuesto por 22 preguntas divididas en tres ejes: datos sociodemogr3ficos: edad, nacionalidad, lugar de residencia, g3nero, estudios alcanzados y personas a cargo econ3micamente. Datos laborales: forma en que recibe los pedidos, d3as de trabajo a la semana, carga horaria, ingreso mensual aproximado, aportes jubilatorios, cobertura de salud y otras alternativas de ingresos. Por 3ltimo, el tercer eje est3 centrado en el trabajo durante el ASPO y DISPO para indagar sobre el servicio de reparto en esta etapa de restricciones a la circulaci3n, si han existido conflictos con la polic3a, variaciones en sus ingresos, medidas y elementos de seguridad y ayudas estatales.

⁸⁴ Debido a la falta de documentaci3n sobre el tema, los datos son brindados por un informante clave. El mismo se desempeñ3 durante muchos años en este servicio, en diferentes funciones, con relaci3n directa con el dueño de una agencia de cadetería.

El número total de casos relevados asciende a 40, es decir, las respuestas obtenidas del cuestionario. A su vez, el muestreo realizado es no probabilístico de tipo intencional (por lo que no pretende ser representativo del total de trabajadores y trabajadoras) y se basó en la selección de las unidades a partir sólo de criterios conceptuales, por lo que, los parámetros que definen la composición de la muestra se basan en criterios teóricos. Los criterios para formar parte de la muestra fueron personas ocupadas en el servicio de cadetería o reparto, mayores de 18 años y que residan en el conglomerado Santiago del Estero-La Banda⁸⁵ o localidades aledañas. En relación a este último criterio, si bien el cuestionario fue destinado particularmente a redes de estas dos ciudades principales, no se descartaron respuestas de otros lugares cercanos.

Resultados

Datos sociodemográficos

En cuanto a la franja etaria, el total relevado pertenece a la población económicamente activa (PEA), es decir, en edad de trabajar⁸⁶, que en Argentina abarca a personas desde los 18 años hasta la edad jubilatoria (60 las mujeres y 65 los varones). Dentro de este grupo, no hay personas menores de 23 años, ni mayores de 50; el 51,8% tiene entre 23 y 30 años, el 24,1% entre 31 y 40, el mismo porcentaje para aquello/as entre 41 y 50 años.

Casi la totalidad son nacidos/as en Argentina y solo un caso de nacionalidad paraguaya; entre estos/as, el 75,9% reside en la ciudad capital de Santiago del Estero, el 20,7% en La Banda, y el 3,4% en Termas de Rio Hondo. A diferencia de lo que pasa en territorios con mayor cantidad de habitantes como AMBA o CABA, donde más extranjeros realizan esta actividad, sobre todo venezolanos/as (López Mourelo, 2020; Haidar, 2020). Vale aclarar que la totalidad de los datos citados sobre otras partes del país son sobre trabajadores de reparto mediante plataformas, ya que no se encontraron datos sobre repartidores de empresas de cadetería.

Del total de trabajadores/as del servicio de cadetería o reparto encuestado, el 89,7% son varones y solo el 10,3% son mujeres, coincidiendo con lo expuesto por Haidar (2020) sobre CABA en cuanto a la masculinización de esta actividad.

En este sentido, en un estudio realizado en la provincia de Santiago del Estero (Torres, et al., 2020a; Torres, et al., 2020b) sobre la relación entre cuarentena y trabajo, vemos que fueron las mujeres en un porcentaje mayor las que llevaron adelante alternativas de generación de ingresos, en actividades como venta de comidas, ropa, cosméticos por catálogo o costura.

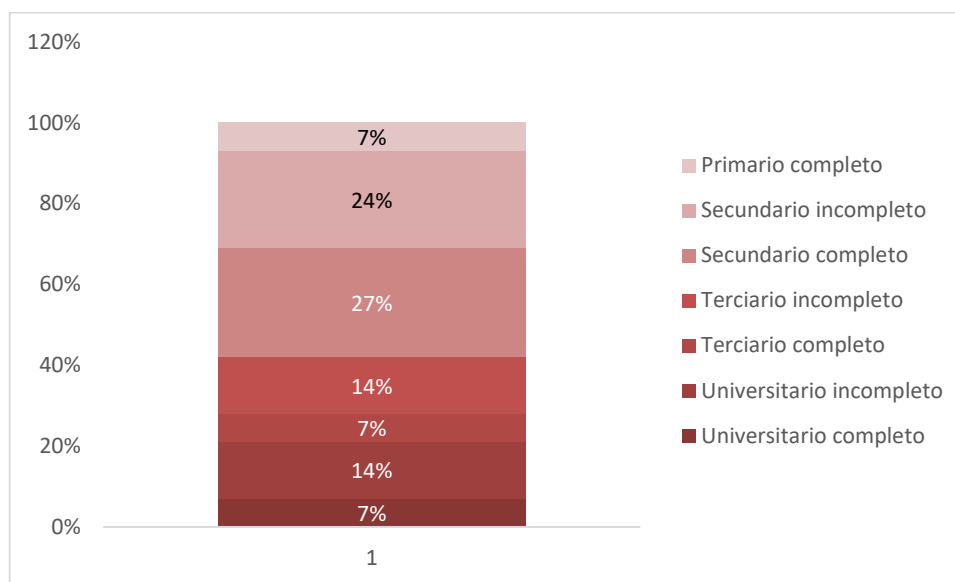
A su vez, entre los encuestados/as el 58,5% tiene personas a cargo económicamente (una persona 17,2%; dos 17,2%; tres o más 24,1%), mientras que el 41,5% no tiene nadie a cargo, en términos económicos.

⁸⁵ Se utiliza esta conglomerado debido a que está definido de esta manera por el INDEC en la EPH

⁸⁶ En Argentina, no se permite emplear menores de 16 años (Ley 26.390) y la edad jubilatoria varía según varones (65 años) y mujeres (60 años). Para más información ver: <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/buscastrabajo/marcolegal#3>

En cuanto a los estudios alcanzados, el 6,9% responde al primario completo, 24,1% secundario incompleto y el 27,6% ha terminado la secundaria. Dentro de quienes han seguido estudiando, el 13,8% no ha finalizado el nivel terciario, y un 6,9% si lo hizo. Estos mismos porcentajes de los estudios terciarios, se repiten en relación al nivel superior.

Grafico 1. Estudios alcanzados



Elaboración propia a partir de datos expresados en la encuesta

Datos sociolaborales

Dentro de las diferentes modalidades en que se puede desarrollar esta actividad, es decir, en la forma de recepción de los pedidos o trámites, el 34,5% lo hace mediante una empresa de cadetería, el 20,7% a través de plataformas (Pedidos Ya, Vitrinia), y el 44,8% por sus propios medios, o sea, directamente por su celular (vía WhatsApp) o redes sociales. Por lo tanto, estos últimos trabajan sin la intermediación de algún tipo de “jefe” o “patrón”, ya sea el telefonista de una cadetería quien determina los pedidos o un algoritmo como es el caso de las plataformas de reparto. Además, en este caso, todas las ganancias quedan en manos del repartidor, quien no debe pagar ningún tipo de costo a un tercero para trabajar, más allá de los propios como el servicio de internet o la movilidad.

Si tenemos en cuenta las edades, quienes trabajan mediante una agencia de cadetería tienen entre 26 y 42 años, aquellos que lo hacen por su propia cuenta mediante redes sociales y aplicaciones como Whatsap tienen entre 24 y 42; y finalmente, los trabajadores mediante plataformas entre 23 y 32 años. En este último caso, se puede ver que son los jóvenes los que utilizan las aplicaciones para trabajar en este servicio.

Por otra parte, solo el 13,8% dice tener otro empleo además del servicio de cadetería o reparto, por lo que, el 86,2% tiene como único ingreso el mencionado trabajo. Entre los primeros, no predomina ninguna modalidad de trabajo en particular.

Asimismo, una dimensión en el análisis de la precarización es aquella ligada a las relaciones laborales, que se manifiesta en la segmentación de los trabajadores y dificulta

el desarrollo de herramientas de lucha conjuntas, como consecuencia de la debilidad de la lucha sindical, dificultando las formas de organización colectiva (Adamini, 2009).

Entre los entrevistados/as, solo el 3,4% pertenece a un sindicato, contra el 96,6% que no lo hace; por lo que, entre los/as relevados/as, hay un escaso poder de organización colectiva. A diferencia de lo que sucede en CABA donde hay una mayor participación en organizaciones de repartidores y una diversidad de las mismas, y que en algunos casos, han tomado distintas medidas de fuerza durante la pandemia (Haidar y Pla, 2021; Arias, et al., 2022).

Días y horarios de trabajo

Del total de encuestados/as, el 17,2% trabaja menos de cuatro días, el 31,1% de lunes a sábados y descansa los domingos, el 17,2% lo hace durante seis días de la semana y descansa otra jornada que no sea el domingo, y finalmente el 34,5% sale a hacer repartos todos los días.

A su vez, el 3,4% de los repartidores trabaja menos de cuatro horas al día, 34,5% entre cinco y ocho, más de la mitad lo hace entre nueve y doce horas diarias (51,8%), y un 10,3% doce horas o más. No encontramos marcadas diferencias en estos indicadores en relación a la modalidad de trabajo, por lo que, en todos los casos, se maneja un ritmo de trabajo similar.

En este sentido, en Haidar (2020) vemos que se presentan patrones de comportamiento entre los trabajadores asociados al sistema de pagos, premios y castigos de las plataformas, dado que incrementan sus tarifas durante las llamadas horas de “alta demanda”, asociadas a los patrones culturales de los consumidores (horas de almuerzos y cenas, encuentros sociales). Esto permite a las empresas intervenir en las jornadas laborales y de ocio de los repartidores y sus posibilidades de ganancia, siendo estos últimos decisores secundarios, que “optan” por trabajar cuando la empresa lo sugiere.

A su vez, entre los que más trabajan, es decir, los que lo hacen entre nueve y doce horas por día, o más de doce horas, el 72% tiene una o más personas a cargo; por lo que necesitan trabajar más horas para incrementar su ingreso, ya que el mismo depende de la cantidad de repartos realizados. Además, como mencionamos arriba, la gran mayoría tiene como su único trabajo el de repartidor, por lo que sus ingresos provienen exclusivamente de este servicio.

Ingreso

De acuerdo a la Resolución 11/2021 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social⁸⁷ del 24 de septiembre de 2021, teniendo en cuenta los aumentos del mencionado año, el Salario Mínimo, Vital y Móvil (SMVyM) en el mes de febrero de 2022 -fecha en que se lanzó este relevamiento- alcanza los \$33.000.

En base a este dato, la mayoría de los/as relevados/as no alcanza esta cifra, es decir,

⁸⁷ <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/250068/20210927>

que su ingreso estaría por debajo del SMVyM, ya que el 34,5% cobra mensualmente hasta \$12.000, el mismo porcentaje para aquellos/as que van de \$13.000 a 20.000, y ninguno en el rango que va de los \$21.000 a los \$25.000. Entre los que más se aproximan al SMVyM, encontramos un 13,8% que tiene ingresos mensuales entre \$26.000 a \$33.000, y solo el 17,2% lo supera con \$34.000 o más.

Por su parte, teniendo en cuenta los programas y acciones estatales en materia de transferencia de ingresos, entre los encuestados/as el 7% percibe AUH, el 3,4% Plan Progresar, 3,4% medicamentos gratis, y el 86,2% no recibe ningún aporte estatal directo. En este caso, vale aclarar que los datos en relación al IFE se exhiben en el apartado relativo al ASPO y DISPO, ya que es un ingreso que se cobró únicamente por la situación de aislamiento y la imposibilidad de circular.

Aportes jubilatorios y cobertura de salud

La precariedad laboral es un concepto multidimensional, y una manera de abordarlo es a través de una mirada jurídico-contractual. De esta forma, se piensa al empleo precario como aquel que priva a los trabajadores de acceso a derechos, estabilidad y protecciones sociales propias de una relación asalariada formal (Adamini, 2019).

Desde esta perspectiva, la precariedad resulta más factible para su medición y operacionalización estadística, y la ausencia de aportes al sistema de seguridad social es su principal indicador para medir desprotecciones e inestabilidades estrictamente contractuales.

En este sentido, el 79,3% de los/as encuestados/as no tienen aportes jubilatorios, mientras que el 17,2% los paga por su cuenta y solo el 3,5% por intermedio de su patrón o empleador. Dentro de estas categorías, podemos ver que entre los que tienen aportes y los realizan por su propia cuenta, el 60% trabajan mediante plataformas y un 40% por su propia cuenta mediante redes sociales; se observó un solo caso de un trabajador de cadetería, en el cual los aportes los realiza el patrón o empleador. Mientras que se encuentra mucho más repartido entre quienes no tienen aportes jubilatorios: 13% repartidores de plataformas, 39% trabajadores de cadetería y 48% por cuenta propia.

En cuanto a la cobertura de salud, el 79,3% no posee obra social (22% repartidores de plataformas, 39% trabajadores mediante cadetería y 48% por su cuenta), el 13,8% la paga el/la propio/a trabajador/a (25% repartidores de plataformas y 75% por su propia cuenta), y el 6,9% tiene alguna cobertura estatal como IOSEP⁸⁸, Incluir Salud, etc. (50% trabajadores por su cuenta y 50% mediante plataformas).

La ausencia de aportes jubilatorios y cobertura de salud en la mayoría de los casos, es un indicador de la precariedad laboral en la que se desarrolla este tipo de trabajo, ya que se considera a los repartidores como autónomos, es decir, que no son personal contratado por las plataformas ni las empresas de cadetería. En el mejor de los casos, el acceso a la seguridad social es mediante sus propios medios, o sea, con el pago voluntario o el monotributo.

En el caso de los repartidores mediante plataformas, una de las principales

⁸⁸ Obra social del Estado provincial

características de este trabajo es la negación empresaria de cualquier vínculo laboral con los/as repartidores, quienes deben adherir a un acuerdo de términos y condiciones para operar como trabajadores independientes. De esta manera, las empresas se desentienden de cualquier riesgo y costo laboral, dejando a los/as trabajadores/as sin protecciones sociales frente a los riesgos de desempleo, vejez, enfermedades, accidentes, etc. (Haidar, 2020). Algo similar sucede con las condiciones de trabajo de los repartidores de agencias de cadetería.

Durante el ASPO y DISPO

Si bien desde el inicio de la cuarentena en marzo de 2020 se han atravesado diferentes grados de restricciones a la circulación, siendo el ASPO la más severa y el DISPO con mayor flexibilidad, el relevamiento apunta hacia todo este periodo en general, ya que los trabajadores/as del rubro encuestado eran considerados esenciales y han podido continuar trabajando pese a las medidas adoptadas.

En lo que respecta al servicio de cadetería o reparto desde el inicio de la pandemia, el 41,4% ya trabajaba en ello y lo continuó haciendo, el 51,7% ha empezado a trabajar como repartidor desde el inicio de las restricciones a la circulación, y solo el 6,9% abandonó la actividad y consiguió otro trabajo.

Entre quienes ya se desempeñaban como repartidores con anterioridad a la pandemia, el 16% lo hacía mediante plataformas, el 42% mediante una empresa de cadetería y el mismo porcentaje por su propia cuenta mediante redes sociales. Entre quienes han empezado con esta actividad a partir del aislamiento, la mayoría de ellos lo hace por su propia cuenta (46%), es decir, que no se han incorporado a una plataforma de reparto, ni a una empresa de cadetería. Mediante estas dos últimas modalidades de trabajo, se han incorporado un 27% de trabajadores por cada una.

Teniendo en cuenta que más del 50% de los encuestados ha iniciado este trabajo en el contexto de pandemia, podemos decir que actuó como “sector refugio” para una parte de la población que quedó sin ningún tipo de ingresos por las restricciones a la circulación, que les impedía realizar sus actividades que hacían habitualmente. Sumado a que la gran mayoría de los cadetes o repartidores tienen a esa actividad como su único trabajo. Además, el 80% de estos son personas de entre 21 y 30 años, por lo que, también aparece como un refugio para la población joven.

En relación a los ingresos durante la pandemia, el 24,1% continuaron en los mismos niveles que antes de las restricciones, un 31% afirma que han aumentado, y el 44,9% ha sufrido una disminución. No se encuentran diferencias significativas entre las variaciones de ingresos de acuerdo a la modalidad de trabajo en el servicio de reparto.

Permiso para circular y problemas con la policía

Pese a que el servicio de cadetería o reparto era considerado una actividad esencial y le estaba permitido circular durante el ASPO y DISPO, debían tener algún tipo de permiso estatal para hacerlo. En consecuencia, el 69% de los trabajadores de este rubro gestionó

el *Circulando*⁸⁹, una aplicación dispuesta por el gobierno provincial de Santiago del Estero para el registro de quienes estaban autorizados a trabajar ante la mencionada situación. Un 6,9% gestionó un permiso para circular del gobierno nacional, mientras que el 24,1% no sacó ningún permiso.

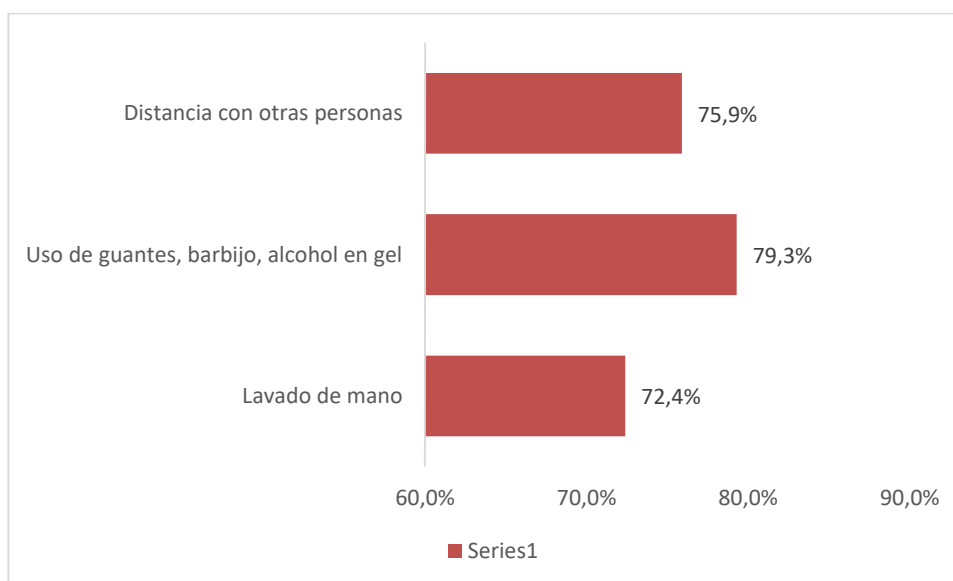
En este sentido, solo el 10,3% de los cadetes o repartidores que salieron a trabajar tuvieron problemas con la policía, al tiempo que, el 89,7% restante manifestó no tener conflictos con las autoridades policiales.

Elementos de seguridad

Desde el inicio de la pandemia por COVID-19, desde organismos oficiales se recomendaba el uso de distintas medidas y elementos de seguridad para evitar los contagios.

Entre los/as relevados/as, hay un alto porcentaje de cumplimiento de medidas de seguridad, combinando varias de ellas. Es así que el 75,9% mantenía la distancia social con otras personas, el 79,3% usa guantes, barbijo y alcohol en el reparto de los pedidos y el 72,4% responde al lavado de manos frecuente.

Grafico 2. Medidas de seguridad



Elaboración propia a partir de datos expresados en la encuesta

Ahora bien, teniendo en cuenta el alto porcentaje de cumplimiento de estas medidas, vemos que la gran mayoría (89,7%) debe comprar ellos/as mismos/as los elementos de seguridad, es decir, que no son provistos por un patrón, empleador o empresa, ni por un organismo estatal; mientras que el 10,3% restante dice no usarlos.

Podemos ver que, mientras se extremaban las regulaciones para evitar los contagios y en los espacios de trabajos se multiplicaron los protocolos, para el caso de los repartidores, a pesar de llevar a cabo una tarea definida como esencial y estar expuestos

⁸⁹ <https://www.nuevodiarioweb.com.ar/noticias/2020/03/21/238367-circulando-la-app-del-gobierno-santiagueno-con-la-que-podras-transitar-legalmente-en-la-via-publica>

al contagio, sufrieron una gran desprotección. Esto es una expresión más de la precariedad laboral en la que se desempeñan los/as trabajadores/as de este servicio.

Esta falta de protección por parte de las empresas, se repite en otras ciudades como Buenos Aires, tal como lo explica Haidar (2020) “si bien las plataformas están obligadas legalmente a otorgar protecciones frente a accidentes, la misma es más un requisito formal que un cumplimiento real” (p. 41).

Ingreso Familiar de Emergencia

Hacia fines de marzo de 2020, el gobierno nacional, en el marco de la emergencia sanitaria, emite el Decreto 310/2020⁹⁰ en el cual comunica el pago del Ingreso Familiar de Emergencia (IFE) con el fin de compensar la pérdida o disminución de ingresos de aquellas personas afectadas por la situación de pandemia.

En este contexto, del total de los/as relevados/as, el 6,9% no ha querido presentarse a la convocatoria, el 20,8% lo hizo, pero no fue seleccionado. El 3,4% no estaba en condiciones de inscribirse debido a que cobraba una jubilación, pensión o tenía un trabajo en blanco, otro 3,4% no sabía cómo registrarse mediante una página web, y finalmente, el 65,5% ha logrado acceder y cobrar la prestación monetaria.

Reflexiones finales

La pandemia por COVID-19, y las restricciones a la circulación dispuestas para prevenir los contagios, tuvo y todavía tiene efectos en la población en general, afectando de manera diversa a distintos sectores sociales. Un servicio que se mantuvo en actividad debido a las restricciones, por ser considerado como esencial es el de cadetería y reparto, compuesto por trabajadores que, si bien mantenían su puesto de trabajo, no dejaban de estar expuestos por las condiciones sanitarias. Por lo tanto, nos centramos en caracterizar a este grupo y conocer el desarrollo de su actividad durante el ASPO y DISPO.

Los trabajadores/as de cadetería y reparto relevados en el conglomerado Santiago-La Banda se caracterizan por su juventud, con escasa cantidad de extranjeros/as en este servicio, lo que se diferencia de lo que sucede con otras ciudades más grandes. Es un trabajo masculinizado, es decir, que hay pocas mujeres que consiguen sus ingresos desde esta manera. En general, su nivel educativo es variado, pero en su gran mayoría han finalizado los estudios secundarios, y un bajo porcentaje pudo terminar el nivel terciario o universitario.

En cuanto a la modalidad de trabajo, lo hacen de tres maneras, de acuerdo a lo relevado. Por intermedio de una empresa de cadetería, y se les asignan tramites recibidos por llamados telefónicos al local; mediante plataformas digitales, en las cuales es un algoritmo el que indica los repartos a realizar; y de manera particular, a través del teléfono celular, recibiendo los pedidos directamente al WhatsApp o por las redes sociales, sin la

⁹⁰ <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/227113/20200324>

intermediación de un tercero (ya sea una persona o una plataforma) en la asignación del trabajo. Esta última modalidad, se expandió durante el ASPO y DISPO, debido a que muchas personas no podían continuar con su trabajo por las restricciones a la circulación y encontraban en esta actividad una salida para la generación de ingresos.

En este sentido, las consecuencias de la cuarentena no han impactado de la misma forma a todos los sectores. Uno de los que más han sentido el impacto fueron los/as trabajadores/as con características de precariedad en sus empleos. De acuerdo a los datos obtenidos, gran cantidad de quienes se desempeñan en el servicio de cadetería y reparto tienen un ingreso inferior al Salario Mínimo, Vital y Móvil (según lo estimado por el INDEC para febrero de 2022), no tienen obra social o cobertura de salud, ni aportes jubilatorios. Pero a diferencia de otros sectores que presentan las mismas características, este segmento de trabajadores pudo continuar con sus tareas por ser considerados esenciales.

A su vez, debido a estas condiciones laborales, un grupo de cadetes y repartidores ha podido cobrar el Ingreso Familiar de Emergencia, ya que cumplían las condiciones indicadas por el Estado nacional para la recepción de esta ayuda económica. El IFE les resultó de gran ayuda, sobre todo a un porcentaje que dice haber disminuido sus ingresos a partir del ASPO y DISPO.

Asimismo, en general, no han tenido problemas con la policía para circular y realizar los trámites y repartos, y contaban con los permisos correspondientes. Además, cumplían con las normativas de cuidado como el uso de guantes, barbijo y alcohol en gel para el desarrollo de su actividad, pero en su mayoría, eran provistas por los/as mismos/as trabajadores/as.

Por último, a pesar de que este sector ha podido continuar trabajando frente a las restricciones, han profundizado sus condiciones de precariedad laboral durante la pandemia debido a que no se han modificado sus bajos ingresos, su falta de aportes jubilatorios y cobertura de salud, y sumado a eso, debían estar expuestos a los contagios del virus; no recibían por parte de las empresas las protecciones necesarias, y debían hacerlo con sus propios ingresos, lo que los hacía aún más escasos. En definitiva, eran considerados esenciales por parte del Estado pero sin el reconocimiento de derechos laborales.

Bibliografía

Adamini, M. (2018) “Resistencias sindicales informales frente a la precarización laboral juvenil en Argentina”. *Revista de Ciências Sociais, Seculo XXI v.8, no 2, p.622-654, jul./dez. 2018 ISSN: 2236-6725.*

Adamini, M. (2019) “Una mirada ampliada sobre la precariedad post-industrial. El caso de los trabajadores informáticos a partir de estudios sociales recientes”. *Cuadernos de H ideas, vol. 13, núm. 13, e021, 2019.* Universidad Nacional de La Plata, Argentina.

Antunes, R. (2007) “Diez tesis sobre el trabajo del presente y una hipótesis sobre el futuro del trabajo”. *Sumario Realidad Económica 232.*

Arias, C., Del Bono, A., Diana Menéndez, M. y Haidar, J. (2022) “Conflictividad

laboral en las plataformas de reparto en Argentina Análisis de publicaciones en redes sociales y medios digitales”. Informe número 1, Observatorio de Plataformas de Trabajo, noviembre 2022.

Benza, G. y Kessler, G. (2021) “El impacto de la pandemia en América Latina: retrocesos sociales e incremento de las desigualdades”. *Revista Laboratorio*, 31. ISSN 1852-4435.

Berasueta, A. y Biaffore, E. (2010) “Principales Reformas Normativas en el ámbito laboral. Periodo 2002/2009”. Transformaciones del empleo en Argentina. Estructura, dinámica e instituciones. Ediciones CICCUS 2010. Buenos Aires, Argentina.

Bouffartigue, P. y Busso, M. (2010) “Precariedad, informalidad: una perspectiva “Norte-Sur” para pensar las dinámicas del mundo del trabajo”. VI ème congrès de l’Association Latino Américaine de Sociologie du Travail, Apr 2010, México.

Busso, M. (2010) “Las crisis y el trabajo informal en la Argentina (o de como las crisis socioeconómicas permean lugares de trabajo «atípicos»)”. *Revista Atlántida*, 2; pp.125-138.

Capogrossi, M. (2011) “Las transformaciones de la relación salarial durante los noventa y su impacto en las convenciones colectivas de trabajo del Sindicato Unido Petroleros del Estado (SUPE)”. *Antíteses*, v. 4, n. 8, p. 959-980, jul./dez. 2011.

Castel, R. (2004) *La inseguridad social: ¿Qué es estar protegido?*. 1ª ed. 5ª reimp. Buenos Aires: Manantial, 2013.

Davolos, P. y Perelman, L. (2005) “Respuestas al neoliberalismo en Argentina”. *Política y Cultura*, otoño 2005, núm. 24, pp. 207-229.

Del Bono, A. (2019) “Trabajadores de plataformas digitales: Condiciones laborales en plataformas de reparto a domicilio en Argentina”. *Cuestiones de Sociología*, N° 21, 2019/2020, ISSN 2346-8904.

Diana Menéndez, N. (2019) “¿Qué hay de nuevo, viejo? Una aproximación a los trabajos de plataformas en Argentina”. *Revista de Ciencias Sociales (Cr)*, vol. III, núm. 165.

Duarte, M. (2001) “Los efectos de las privatizaciones sobre la ocupación en las empresas de servicios públicos”. *Revista Realidad Económica* Buenos Aires (Argentina) núm. 182 -16 agosto al 30 septiembre de 2001 pp. 32-60.

Haidar, J. (2020), “La configuración del proceso de trabajo en las plataformas de reparto en la Ciudad de Buenos Aires. Un abordaje multidimensional y multi-metodo (julio/agosto de 2020)”. Informe de coyuntura, Instituto de Investigaciones Gino Germani, UBA, ISBN 978-950-29-1873-0.

Haidar, J. y Pla, J. (2021) “ASPO (Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio) y plataformas de reparto en la CABA. Sus impactos en las dinámicas de trabajo y los trabajadores”. *Revista Trabajo y Sociedad*, N°36, Vol. XXII, Verano 2021, Santiago del

Estero, Argentina.

López Mourelo, E. (2020), “El trabajo en las plataformas digitales de reparto en Argentina: Análisis y recomendaciones de política”. OIT. ISBN 9789220327920.

Montes Cató, J.M., y Ventrici, P. (2018). Pérdida de derechos laborales en la restauración neoliberal argentina. *Revista de Políticas Públicas*, 21(2), 661-680.

Muñiz Terra, L., Pla, J., López Castro, N. (2016) “Estudios sobre la estructura social y el mundo del trabajo en los últimos años (2003-2014)”. Estudios sobre la Estructura Social en la Argentina Contemporánea.

Ralón, G. (2012). Mensajería en moto: condiciones laborales y riesgos en una actividad en expansión. II Congreso Nacional de Relaciones Laborales ACILTRHA/ I Congreso Internacional de Integración Laboral Regional de América Latina UITEC. ACILTRHA / UITEC, Buenos Aires.

Torres, L. (2018) “Informalidad y precariedad laboral entre las empleadas del servicio doméstico en Santiago del Estero”. *Journal de Ciencias Sociales Año 6 N° 10. ISSN: 2362-194X*.

----- (2021) “Trabajadoras de casas particulares, desigualdades persistentes y aislamiento social, preventivo y obligatorio en Santiago del Estero”. *Revista Laboratorio*, 31. ISSN 1852-4435.

Torres, L., Sayago Peralta, E., Cajal, J., y Gimenez, M. (2020) “Situación sociolaboral y Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio en Santiago del Estero, en el mes de abril de 2020”. *Revista Trabajo y Sociedad, N° 35, Vol. XXI, ISSN 1514-6871*.

Torres, L., Sayago Peralta, E., Cajal, J., y Gimenez, M. (2020) Mercado de trabajo, desigualdades y cuarentena en el norte argentino. En C. Zurita, J. Montes Cató y L. Spinosa (Ed.), *Un fantasma recorre el mundo. Las ciencias sociales ante la pandemia* (pp. 143-150). EDUNSE.

Salvia, A. (2021) “El proyecto PISAC COVID 19 0000014 “Heterogeneidad estructural y desigualdades persistentes”. *Revista Laboratorio*, 31. Buenos Aires, Argentina. ISSN 1852-4435.

Salvia, A. y Zurita, C. (2021) “Pandemia y Mercado de Trabajo”. En C. Zurita, J. Montes Cató y L. Spinosa (Ed.), *Un fantasma recorre el mundo. Las ciencias sociales ante la pandemia* (pp. 143-150). EDUNSE.

Suarez, F. y Gimenez, M. (en prensa) “¿Trabajadores Asalariados o Cuentapropistas?: Regulación del Servicio de Mensajería o Reparto”. *Revista Electrónica Instituto de Investigaciones Jurídicas y Sociales Ambrosio L. Gioja*. Facultad de Derecho, UBA

Zurita, C. (1999) “Estratificación social y trabajo: Imágenes y magnitudes en Santiago del Estero”. *Revista Trabajo y Sociedad, N°1, vol. 1, junio-septiembre de 1999*, Santiago del Estero, Argentina.

SEMBLANZA

Mariano Gutierrez

Lic. en Sociología. Universidad Nacional de Santiago del Estero (UNSE).

Becario doctoral CONCIET. Instituto de Estudios para el Desarrollo Social (INDES/UNSE).

Integrante del Grupo Estudios del Trabajo. Instituto de Estudios para el Desarrollo Social (INDES).

Ultima publicación: Torres, L., Sayago Peralta, E., Cajal, J., y Gimenez, M. (2020) “Situación sociolaboral y Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio en Santiago del Estero, en el mes de abril de 2020”. *Revista Trabajo y Sociedad, N° 35, Vol. XXI, ISSN 1514-6871*.

Disciplina académica: Sociología.

Subdisciplina: Sociología.

Tipo, método o enfoque del estudio: estudios comparados.

ARTÍCULOS

Un análisis de clase a partir de los saberes para el trabajo



María de la Paz Bidauri

paz.bidauri86@gmail.com

Universidad Nacional de la Plata, Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, Instituto de Investigaciones en Humanidades y Ciencias Sociales, Centro Interdisciplinario de Metodología de las Ciencias Sociales, Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas, La Plata, Argentina.

ORCID: 0000-0002-2111-802X

Victoria Biscotti

vickybiscotti000@gmail.com

Universidad Nacional de la Plata, Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, La Plata.

ORCID: 0009-0005-2380-4129

Resumen

En el presente artículo nos centramos en la configuración de los saberes en las distintas clases sociales (de servicio, intermedia y trabajadora), a lo largo de las trayectorias. Según Spinosa (2004) los saberes presentan una estructura tripartita: saber, saber hacer y saber ser. Nos acercamos al tópico de los saberes tomando en cuenta títulos, saberes actitudinales, habilidades técnicas, entre otros. Nos preguntamos si se producen procesos de acumulación y articulación de los saberes a lo largo de las trayectorias, y si este proceso cambia en las distintas clases sociales.

El artículo está estructurado en dos grandes partes. La primera, teórico-metodológica, en la que se presenta la introducción donde se aborda de manera general el tema/problema de investigación, dando cuenta de las consideraciones metodológicas, refiriendo luego al abordaje teórico que analiza el saber en relación a las clases sociales. La segunda parte, analítica, postula una caracterización breve de las clases que forman parte de nuestro estudio, a continuación, considera la formación para el trabajo retomando la vinculación entre el ámbito de la formación y el laboral en las clases de servicio, intermedia y trabajadora. Se finaliza con algunas reflexiones finales.

Palabras clave: clases sociales; trayectorias; desigualdad; saberes para el trabajo

A CLASS ANALYSIS FROM KNOWLEDGE AT WORK

Abstract

In this article we focus on the configuration of knowledge in the different social classes (service, intermediate and working), throughout the trajectories. According to Spinosa (2004) knowledge has a tripartite structure: knowing, knowing how to do and knowing how to be. We approach the topic of knowledge taking into account titles, attitudinal knowledge, technical skills, among others. We wonder if there are processes of accumulation and articulation of knowledge along the trajectories, and if this process changes in the different social classes. The article is structured in two large parts. The first, theoretical-methodological, in which the introduction is presented, where the research topic/problem is addressed in a general way, later giving an account of the methodological considerations, referring later to the theoretical approach that analyzes knowledge in relation to social classes. . The second part, analytical, postulates a brief characterization of the classes that are part of our study, then considers training for work, retaking the link between the field of knowledge and work in the service, intermediate and working classes. It ends with some final thoughts.

Key words: social classes; trajectories; inequality; knowledge for job

UMA ANÁLISE DE CLASSE BASEADO NO CONHECIMENTO PARA O TRABALHO

Resumo

Neste artigo nos concentramos na configuração do conhecimento nas diferentes classes sociais (serviço, intermediária e trabalhadora), ao longo das trajetórias. Segundo Spinosa (2004) o conhecimento possui uma estrutura tripartida: saber, saber fazer e saber ser. Abordamos o tema do conhecimento levando em consideração títulos, conhecimentos atitudinais, competências técnicas, entre outros. Perguntamo-nos se existem processos de acumulação e articulação de conhecimentos ao longo das trajetórias, e se esse processo muda nas diferentes classes sociais. O artigo está estruturado em duas grandes partes. A primeira, teórico-metodológica, na qual é apresentada a introdução, onde o tema/problema da pesquisa é abordado de forma geral, dando posteriormente conta das considerações metodológicas, remetendo posteriormente à abordagem teórica que analisa o conhecimento em relação às classes sociais. A segunda parte, analítica, postula uma breve caracterização das classes que compõem nosso estudo, para depois considerar a formação para o trabalho, retomando a ligação entre o campo do conhecimento e o trabalho nas classes de serviço, intermediária e trabalhadora. Termina com algumas considerações finais.

Palavras-chave: Classes sociais; trajetórias; desigualdade; conhecimento para o trabalho

Recibido: 06 de abril de 2023

Accepted: 29 de Agosto de 2023

Introducción

En el presente artículo abordamos cómo se configuran los saberes para el trabajo en las distintas clases sociales en la Argentina contemporánea, tomando como caso el Gran La Plata. Nuestro interés está centrado en comprender de qué manera se ponen en juego a lo largo de las trayectorias los saberes, considerando las diferencias por clase, las formas de apropiación y la valoración de los mismos. Realizamos un abordaje de las trayectorias desde una mirada diacrónica, indagando en la recepción, valoración y capitalización de estos saberes.

Consideramos la relevancia de analizar tanto los saberes institucionalizados como los adquiridos informalmente, bajo una mirada amplia en torno a la educación y el aprendizaje a lo largo de la vida. Adicionalmente, nos proponemos comprender si existen procesos de acumulación y articulación de saberes a lo largo de las trayectorias, analizando cómo incide en estos procesos la posición ocupada por los sujetos en el espacio social.

La apropiación de saberes tiene lugar a lo largo de toda la trayectoria, supone un aprendizaje de contenidos mediante instituciones de educación formal en sus distintos niveles (escuela, universidad, centros de formación profesional, etc.); como no formales e informales adquiridos en distintos contextos a lo largo de la vida (Barbier y Galanatu, 2004; Charlot, 2014; Herger, 2010; 2012; Spinosa, 2004). El sistema educativo es la instancia de reconocimiento de los saberes legítimos y válidos a enseñar con una función de transmisión planificada de los saberes acreditados mediante títulos y certificados.

Las experiencias de vida personales en cada una de las líneas biográficas (familiar, social, recreativa, escolar y laboral) están atravesadas por la pertenencia de clase de los sujetos y su familia de origen. Las formas de apropiarse y compartir los saberes varían según el grupo social, así los saberes deben interpretarse en relación con las experiencias individuales, así como desde las relaciones entre clases y estratos sociales (Herger, 2010). En este sentido, nos resulta interesante el señalamiento llevado adelante por Guevara, Bidauri y Harvey (2018) acerca de la ventaja de incorporar la mirada cualitativa para analizar las trayectorias educativas, ya que el abordaje cuantitativo ha tendido a pensar sobre todo las trayectorias escolares en términos de carreras personales considerando las entradas y salidas del sistema. Creemos que es interesante analizar además qué ocurre durante el tránsito y en el proceso en que se incorporan los saberes para el trabajo. Asimismo, más que verlo desde aspectos personales que celebran los “éxitos” y por el contrario castigan los “fracasos”, es necesario ampliar la mirada y entender las trayectorias desde las desiguales condiciones sociales e institucionales.

En este artículo postulamos que los saberes presentan una estructura tripartita: saber, saber hacer y saber ser (Spinosa, 2006). Saber hace mención a los conocimientos teóricos formales y disciplinares en múltiples campos de la formación y sistemas de conceptos. Saber hacer considera las capacidades profesionales, quehaceres procedimentales, el hacer práctico sustentado en la teoría, que pueden conceptuarse como experiencias empíricas deviniendo reglas de acción. Saber ser toma en cuenta actitudes vinculares, valores, formas de ser, comportamientos esperables, expectativas, cualidades que hacen que una persona actúe en contexto; el saber ser según Spinosa (2006) se relaciona, además, con la socialización socioprofesional. Desde esta clasificación, interesa conocer y caracterizar las fuentes de adquisición de saberes considerando si difieren en las

distintas clases sociales, así como el peso de las instituciones en este proceso: familia, escuela, mercado de trabajo, Estado, etc.

La década del 90 señala la importancia de la noción de competencias que sustituye a otras concepciones anteriores, como las de saberes y conocimientos en la esfera educativa, o calificación en la esfera laboral (Barbier y Galanatu, 2004). El concepto de saberes del trabajo se coloca por encima de las calificaciones o competencias de un trabajo en particular (Spinoza, 2006). Las calificaciones nos llevan al problema de las clasificaciones profesionales, en tanto que concepto relacional vinculado a un saber o saber hacer. El concepto de competencias nos ubica frente al problema del saber ser, donde es relevante tener en cuenta las habilidades de comunicación, la reflexión sobre los saberes y su puesta en juego en situaciones diferentes. El término competencias posee múltiples definiciones, variando su utilización en el ámbito educativo y el laboral. Sin embargo, las definiciones ponen el foco en la relación estrecha entre competencias y desempeño, así formar por competencias implica desarrollar habilidades para “saber qué hacer” frente a situaciones problemáticas y cambiantes (Herger, 2012).

La apropiación de un saber, se relaciona con el pasado y las experiencias de vida de cada persona; a su vez se vincula con el futuro, pudiendo plantear estrategias respecto a los saberes y conocimientos de cara a sus trayectorias. En un contexto de individuación de las trayectorias, de crisis de algunas instituciones que son soporte de las mismas (Beck, 2006; Castel, 1995; López Blasco, 2006), la gestión de sí que lleve adelante cada individuo y las estrategias que pueda ir delineando adquieren relevancia.

A partir de los elementos señalados algunas preguntas que nos planteamos son: ¿en qué ámbitos construye cada clase el saber, saber hacer y saber ser?, ¿qué instituciones son soporte de estos saberes?, ¿qué características adquiere cada tipo de saber en cada clase social?, ¿esto cambia a través del tiempo?, ¿tienen lugar trayectorias de acumulación calificantes?, ¿cuál es el lugar que tienen en este esquema las credenciales educativas?, ¿de qué manera se aprende a realizar un trabajo?, ¿cómo opera el conocimiento no institucionalizado en las distintas clases sociales?

El artículo se estructura en dos grandes partes. La primera, teórico-metodológica, explicita las consideraciones metodológicas, luego postula los abordajes teóricos que analizan los saberes y las clases sociales. La segunda parte, analítica, plantea una breve caracterización de las clases que componen nuestro estudio, posteriormente retoma la formación en los ámbitos educativos considerando la vinculación entre el plano de la formación y el plano laboral en las clases trabajadora, intermedia y de servicio. El artículo concluye con una serie de reflexiones finales.

Metodología

Este artículo propone abordar cómo se configura la relación entre los saberes y el trabajo en las diferentes clases sociales. El mismo surge a partir de un estudio cualitativo donde se tomaron en consideración 72 entrevistas a mujeres y varones del Gran La Plata de las clases de servicios, intermedias y trabajadoras (Goldthorpe, 1987). Para la escritura de este artículo recuperamos aquellos fragmentos que iluminaban el vínculo entre saber y trabajo, siendo 26 entrevistas de clase de servicio, 27 de clase intermedia y 19 de clase trabajadora. Los/as entrevistados/as fueron seleccionados a partir de una muestra

intencional bajo los siguientes criterios: que fueran varones y mujeres⁹¹, jóvenes y adultos/as⁹², que al momento de la entrevista se encontraran económicamente activos/as (tanto ocupados/as como desocupados/as), y cuyo principal sostén del hogar fuera de las clases de servicio, intermedia o trabajadora. El trabajo de campo se realizó durante 2018 y 2019 en el Gran La Plata, provincia de Buenos Aires, Argentina; contexto relevante ya que sus indicadores laborales presentaron similitudes con los nacionales y los de grandes aglomerados urbanos del país. Esto nos permite realizar una extrapolación razonable (Patton, 2002) a los fines de hablar de desigualdad social y trayectorias de clase en Argentina. Para la asignación de las distintas personas a la clase social, la investigación se guió por la tradición de los estudios relacionales de la estructura y movilidad social que, históricamente, ha operacionalizado el concepto de clases basándose en la ocupación (Goldthorpe, 1987, Wright, 1992, Erikson y Goldthorpe, 1992).

Con respecto a la realización y análisis de las entrevistas, nos posicionamos desde la perspectiva teórico-metodológica del Enfoque Biográfico, realizamos un estudio retrospectivo, aprehendiendo las trayectorias educativas y laborales de los/as entrevistados/as partiendo del presente y mirando al pasado; para conocer cómo se encadenaron los acontecimientos en el pasado, lo cual ayuda a comprender el presente (Muñiz Terra, 2013). Como afirma Godard (1996) debemos despojarnos de las ilusiones científicas sobre el Enfoque Biográfico que llevan a creer que este método nos garantiza que una persona nos cuente su vida naturalmente al ser entrevistada, ya que, no existen esquemas comunes de narración, sino cada grupo social posee el suyo propio. Tampoco debemos pensar que utilizando esta técnica obtendremos un relato “verdadero” sin considerar el análisis que se realice a posteriori, que llevará a tomar decisiones teóricas sobre el manejo de información. Así, la técnica biográfica no puede reemplazar la teoría ni el trabajo de quien investiga las trayectorias.

Nos centramos en la biografía en tanto que historia del sujeto, así como también en la relación de ésta con la coyuntura. La relación entre el sujeto y las temporalidades sociales, prestando vital atención a los encadenamientos causales de acontecimientos a lo largo de la vida del sujeto. En este entrelazamiento entre la “estructura” (la coyuntura témporo-espacial) y la “acción” (decisiones ante esas situaciones), es decir, la relación actor-sociedad, daremos vital importancia a las interpretaciones y los sentidos que los actores le dan a sus vivencias. Siguiendo a Pries en torno a la noción de “proyecto biográfico-laboral” nos centramos en “definir todas las ideas y nociones de -normalidad- y las prácticas y los planes que tengan que ver con el trabajo y empleo” (Pries, 1999: 9), las mismas están ligadas con cuatro instituciones sociales: el mercado, la empresa/organización, la profesión y el clan (es decir la red social, la familia, el amiguismo, etc.).

Según Godard (1996) el sujeto no es una historia, sino varias, podemos distinguir la historia profesional, la familiar, la educacional, la laboral y la residencial. En este artículo focalizamos principalmente en la historia educacional y laboral, aunque las mismas no son compartimentos estancos, sino que se vinculan a las demás. La conjugación entre las distintas historias nos dará la riqueza de la historia de vida de cada sujeto. Godard (1996)

⁹¹ La elección de entrevistar tanto varones como mujeres fue utilizada en tanto que criterio socio-demográfico, aun así, somos conscientes de otras diversidades y de las desigualdades sexo-genéricas.

⁹² En nuestro estudio fue considerado joven toda persona de hasta 29 años que, al momento de la entrevista, no hubiera adquirido independencia habitacional, en este caso se imputaba la clase del principal sostén del hogar que habitaba; para quienes eran menores a 29 años y eran jefes de hogar se consideraba su propia clase siguiendo el esquema EGP.

diferencia trayectoria y recorrido: refiriendo a recorrido como la narración de la cadena de acontecimientos que narra el actor, y a trayectoria como los esquemas que define el investigador. Según Muñiz Terra (2013) es importante rescatar los momentos a partir de los cuales se construyen esas trayectorias.

En relación a las herramientas de construcción de la información, realizamos entrevistas biográficas, la técnica de recolección de datos utilizada en los estudios retrospectivos. Según Muñiz Terra (2013) “esta historia pone en juego dos niveles de realidad: por un lado, los hechos objetivos u objetivables (fechas, actores, eventos), y, por otro lado, las percepciones, representaciones e interpretaciones subjetivas”. (Muñiz Terra, 2013: 39). Estas entrevistas permiten reconstruir a posteriori la vida de los actores sociales y conocer sus representaciones de sus trayectorias laborales. Siguiendo a Pujadas Muñoz (1992), una entrevista biográfica brinda además de los hechos relatados en primera persona, las representaciones que él mismo construye sobre los hechos y la selección de los hechos que cuenta y los que deja de lado. Como afirma Muñiz Terra (2013) las entrevistas biográficas poseen la ventaja de la profundidad temporal, ya que permiten estudiar períodos amplios sin la necesidad de realizar un seguimiento en el tiempo (como en los estudios prospectivos), a la vez que posee una gran desventaja en relación al olvido de las personas acerca de los acontecimientos que se propone rescatar.

Con respecto al análisis de datos biográficos, Godard (1996) afirma que “se pueden proponer cadenas explicativas que se basan en los modelos de temporalidad” (p. 22). Considera también necesaria la comparación entre estas historias. En esta línea utilizamos dos de los modelos que expone Godard (1996): el procesual y el estructural. El primero de ellos es un modelo que tiene en cuenta solamente la singularidad de la biografía, el segundo, las temporalidades que exceden la vida de los individuos. Se tratará de comprender cómo se estructuran los procesos de encadenamiento en la vida del sujeto, considerando el efecto de la temporalidad y la cronología de los acontecimientos, así cada secuencia de acontecimientos está relacionada y tiene efectos en los acontecimientos posteriores. El modelo estructural hace intervenir las temporalidades externas al individuo. Consideramos que existen formas temporales organizadas socialmente, tanto institucionales como culturales, así cada sociedad y cada individuo resignifica y reconstruye su historia personal.

Las clases sociales y los saberes

La relación entre los saberes (en tanto que calificaciones, capacidades, competencias) y las clases sociales ha sido abordada desde diferentes perspectivas. Respecto a los saberes escolares, son clásicos los aportes de la teoría de la reproducción cuyos planteamientos vinculan a la institución escolar (y otras instituciones educativas de educación formal) como una legítima diferenciadora de clase, siendo que los capitales sociales que difunde se corresponden con los de determinadas clases sociales, que son justamente las que despliegan las trayectorias educativas más exitosas (Bourdieu, 1979, 2012; Bourdieu y Passeron, 2003; Kaplan, 2008). En nuestro país se considera que, en un contexto de democratización de la educación, el sistema educativo atraviesa procesos de segmentación (Braslavsky, 1986) y fragmentación (Tiramonti, 2008) por el cual se configuran circuitos educativos diferenciales por los que transitan las distintas clases sociales. En este sentido, la educación, como interviniente en la movilidad social intergeneracional, puede ser considerada como una “espada de doble filo”, pudiendo

contribuir a la reproducción de las desigualdades o siendo catalizadora de la movilidad social (Solís, 2018). En este sentido, como afirman Herger y Sasserá (2022) las desigualdades estructurales se materializan en la diferencial distribución y acceso a los servicios públicos para la población. Es por ello que existe una articulación entre las desigualdades derivadas de la segmentación socioeconómica y la concreción del derecho a la educación, lo que genera una diferenciación social a la hora de acceder, permanecer y finalizar la educación secundaria. A su vez, este hecho se asienta en la segmentación del mercado laboral, como así también en el acceso a los ingresos y la seguridad social, lo que se refleja en las condiciones de vida de las personas, creando una distribución desigual a los servicios, recursos y bienes, donde se incluyen los educativos.

En un estudio específico sobre los saberes en torno a los/as jóvenes que egresan, se considera la perspectiva de clase, tomando en cuenta que al egresar perciben que salen poco preparados de la educación secundaria respecto a las demandas del mercado de trabajo. Sin embargo, es esta institución la única que les aportó lo que saben, y más aún perciben que los saberes que se demandan en el mercado laboral se vinculan con el capital social que han acumulado las familias (Jacinto, 2020). Según Córca (2012) las perspectivas a futuro quedan ancladas en las posibilidades que brinda el entorno social y el familiar, lo cual tiende a que se reproduzca la desigualdad de origen. (Córca, 2012).

Además del origen, puede pensarse que en la configuración de la desigualdad también está operando el género, ya que aún sigue teniendo lugar una segmentación ocupacional importante si se considera la oferta de empleo. De esta manera según Córca (2012) (siguiendo a Jelin) mientras que los varones participan laboralmente en cualquier sector de la economía, las mujeres urbanas se concentran en el área de servicios y comercio, llevando a cabo que socialmente se consideran tareas «típicamente femeninas», como extensión de la labor doméstica. Además, el cruce entre género y clase muestra: para las mujeres de clases trabajadoras su inserción en el trabajo de servicio doméstico y de cuidados; en aquellas mujeres con mayor nivel educativo las tareas más comunes son las de secretariado y docencia.

Creemos que es interesante retomar el siguiente fragmento de Oyarzún e Irrazabal (2003) en torno a la imbricación de los ámbitos educativos y laborales.

“Los ámbitos educativos y laborales se pueden identificar y analizar como componentes diferenciados, pero en la vida del sujeto, ambos se presentan imbricados, potenciándose uno a otro. Ello quiere decir que, en el orden más formal y convencional, primero viene el tiempo de estudiar y luego el tiempo de trabajar, entendiéndose que se estudia para aprender a trabajar; y más dinámicamente hay tiempos de trabajo que generan procesos formativos. Todas estas experiencias son asumidas como las deseables y esperables para los jóvenes, en su relación con el mundo del estudio y el trabajo”. (Oyarzún e Irrazabal, 2003: 203).

Asimismo, a lo largo de las trayectorias las personas acumulan recursos que pueden condicionar la posibilidad de construir determinados proyectos de vida, pudiendo potenciar las trayectorias educativo-laborales recursos en torno a la multiplicidad de experiencias (Oyarzún e Irrazabal, 2003). Saraví (2009, 2015) nos habla además de procesos de acumulación de ventajas y desventajas a lo largo de las trayectorias.

Una breve caracterización de las clases sociales que componen nuestro estudio

En relación a la clase de servicio, encontramos trayectorias laborales en las que las personas al momento de ser entrevistadas mantenían un mismo trabajo formal a lo largo de la vida, más allá de la cantidad de empleos por los que hayan pasado anteriormente. En este sentido, quienes registran muchos trabajos a lo largo de su vida desarrollan cierta carrera dentro de las trayectorias, ya que se trata de empleos relacionados entre sí. Asimismo, las personas que forman parte de esta clase suelen comenzar su trayectoria laboral durante la formación en el nivel superior, en la etapa que se corresponde con su juventud obteniendo trabajos tanto formales como informales. Las causas de esta inserción se explican tanto para comenzar una experiencia laboral como así también para sostener sus propios gastos y, en menor medida, para aportar al sostén familiar. Asimismo, la inserción laboral, puede estar relacionada, o no, con la carrera universitaria que se encuentran transitando. A su vez, en los casos en que se trabaja con anterioridad al comienzo de la universidad, el empleo se realiza de manera ocasional y no por necesidad, y se registran, en su mayoría, trabajos informales. Dentro de las personas que conforman esta clase, si bien las experiencias de formar una familia propia se traducen como una bifurcación que causa modificaciones en las trayectorias laborales o educativas, las mismas no suponen un cambio drástico que trunque estas trayectorias. A su vez, existe una heterogeneidad en cuanto a la elección de escuelas primarias y secundarias, que hace que se opte tanto por instituciones públicas como privadas, aunque en el nivel superior existe una preponderancia mayor a optar por universidades públicas. Por último, podemos señalar que las personas que conforman esta clase han migrado desde el interior de la provincia de Buenos Aires hacia el Gran La Plata, con intenciones de acceder a la universidad gratuita, a la vez que, en otros casos se trata de personas que siempre han vivido en el Gran La Plata.

En relación a la clase intermedia, la mayoría de los entrevistados/as han asistido a escuelas públicas, con algunas excepciones en el nivel secundario en el que asisten a escuelas privadas de carácter confesional con subvención estatal. Respecto a los estudios superiores predominantemente asistieron a la universidad públicas, en el caso de los/as jóvenes muchos se encontraban cursando sus estudios al momento de ser entrevistados/as y también se encuentran casos de abandono de los estudios superiores por cuestiones laborales o familiares. El inicio laboral se produce en algunos casos en la adolescencia a partir de la ayuda a familiares en sus trabajos con tareas que no implican gran carga de tiempo, aunque en la mayoría de los casos las primeras inserciones comienzan luego de finalizada la escuela media coincidiendo con la etapa de formación universitaria. En cuanto a la inserción laboral identificamos un grupo de la muestra que trabaja en el ámbito estatal, aquellos que lo hacen en forma independiente a partir de distintos microemprendimientos motivados por un interés en el desarrollo de alguna actividad y aquellos que realizan tareas en empresas del sector privado. La mayoría de los/as entrevistados/as han nacido en La Plata o el Gran La Plata, algunos/as son originarios/as de otras ciudades de la Argentina y han migrado para cursar estudios superiores.

La mayoría de las personas que componen la clase trabajadora han pasado por alrededor de seis trabajos a lo largo de su vida, solo pocas personas en la muestra han tenido dos trabajos, es el caso de personas muy jóvenes que están iniciando su trayectoria laboral. Todos/as se han insertado tempranamente en el mercado de trabajo. El hecho de tener hijos ha truncado tanto su formación como su trayectoria laboral, sobre todo en el caso de las mujeres y más aún cuando esto se produce en la adolescencia y la juventud.

Por otra parte, en la muestra correspondiente a la clase trabajadora se encuentran casos de personas que han vivido siempre en La Plata, otros que han migrado de manera interna sobre todo en relación a la posibilidad de estudios gratuitos que la ciudad universitaria brinda, como así también un grupo que pertenece a migrantes limítrofes de Bolivia, Paraguay y Chile que han migrado en virtud de mejores condiciones laborales.

La etapa de formación: apropiación de los saberes para el trabajo

Con posterioridad al análisis del corpus de entrevistas, observamos que existe una multiplicidad de ámbitos formativos, asociados a la educación formal como no formal. Dentro de la educación formal nos abocamos a analizar las experiencias en el nivel secundario y postsecundario para conocer de qué manera se conforma el saber para el trabajo en las diferentes clases. Comenzamos a realizar el análisis de esta conformación en la clase de servicio, para pasar luego a la clase intermedia y finalmente a la trabajadora.

Formación para el trabajo en la clase de servicio

La formación en esta clase posee una fuerte presencia del ámbito institucional, y la relación con el saber se da principalmente de manera individual. Esto se debe, principalmente, a que los trabajos a los que aspiran estas personas requieren de títulos universitarios para poder desarrollarse. En este sector de la sociedad, la credencial educativa adquiere un peso por sí misma además del saber que conlleva. Así, la formación para el trabajo comienza con el paso por la educación primaria y secundaria, para luego acceder al ámbito superior formal.

Jiménez Zunino (2017) afirma que la acumulación de títulos escolares no responde a una racionalidad utilitarista de costo-beneficio, sino a otras lógicas sociales relacionadas a afectos, tradiciones y elecciones de acuerdo con los capitales y disposiciones. Observamos que la familia, y sobre todo los padres, aparecen desempeñando un rol importante -por momentos más importante que el desarrollado en las otras clases- para que los saberes se adquieran por la vía formal. Este mandato familiar es apropiado, valorado como positivo y llevado a cabo por los/as entrevistados/as. Retomamos a Charlot (2014) considerando que entre el origen social y el éxito escolar existe una correlación, pero la familia no es, necesariamente, la causa del éxito o fracaso, sino que se relaciona con el capital cultural transmitido (Bourdieu, 1979), y el mandato relacionado a la importancia de realizar los estudios en el ámbito formal.

El paso por la educación primaria y secundaria se convierte, entonces, en el primer eslabón de la formación para el futuro laboral, y se percibe como una etapa que debe ser transitada necesariamente para poder alcanzar un nivel de formación más alto. Existe un interés particular de los padres para que su hijo/a concurra a una escuela de mejor calidad académica, como un beneficio a futuro para su formación. En muchas ocasiones esta formación es complementada con un idioma -casi siempre el inglés- como actividad extracurricular; aspecto que no se destaca entre las clases intermedia y de servicio. En este sentido, el paso por la educación formal obligatoria supone un tránsito que está estipulado desarrolle la clase de servicio.

“-¿Qué significó terminar el secundario para vos, en tu vida?”

-(Silencio) Nada en particular, como algo que tenía que hacer, era mi deber. En mi casa, no había ninguna posibilidad de que alguien no terminara el secundario” (Soledad⁹³, 34 años, clase de servicio, E 55).

Más allá de la calidad académica, los saberes que brindan estas instituciones y que son valorados como formadores para el trabajo por los/as entrevistados/as tienen que ver con aspectos vinculados al saber ser en el trabajo. El tránsito por la educación formal obligatoria es valorado como beneficioso para la experiencia laboral dentro de otras instituciones, principalmente estatales.

“Empecé a trabajar en paralelo con la universidad, no sé si es la escuela, pero estar atravesado por una institución te ayuda a respetar jerarquías, a relacionarte con los otros. Yo tenía los conocimientos básicos para comprender consignas, trabajos, no tuve ninguna dificultad. Yo creo que podría haberme desempeñado bien en algún oficio o tarea administrativa, sin necesidad de una carrera profesional, ahí sí yo sentí que la escuela te prepara bien” (Ana, 33 años, clase de servicio, E 5).

A pesar de ello, en muchos casos no se percibe una relación entre los saberes que brinda la secundaria y el mundo laboral, sino más bien en relación a la universidad. Pero, aunque algunos encuentran herramientas beneficiosas, otros perciben cierta distancia entre ambos ámbitos, lo que se traduce en dificultades para adaptarse.

“Creo que en lo que hace a técnicas de estudio en la escuela no se nos dio nada, el nivel o la cantidad de lo que uno estudia, no tiene punto de comparación. Yo podía estudiar en la escuela dos horas el día anterior al examen y con eso alcanzaba, y de repente con el parcial uno tenía que estar estudiando veinte días porque tenías libros para poder rendir. La diferencia es muy grande, no hay como que no hay nada intermedio entre un año del secundario y la llegada a la universidad” (Ana, 33 años, clase de servicio, E 5).

Con respecto al paso por el nivel superior, el mismo se suele dar directamente al finalizar la escuela secundaria, realizando una carrera de grado en el tiempo estipulado por la academia para hacerlo. Este es el momento de iniciación del recorrido laboral de los/as entrevistados/as, quienes valoran positivamente los saberes teóricos que brinda la universidad para el trabajo, pero hacen mucho hincapié en el esfuerzo propio para poder aplicar esos saberes para el trabajo:

“Fue una experiencia para mí muy importante, ahí me di cuenta de lo que yo sabía de mi carrera, hasta ese momento no había podido volcarlo. (...) Sí, ahí me di cuenta de lo que había aprendido, y tener de junior personas que, eran igual que yo, era como fascinante, era crear proyectos con colegas, ayudar a las empresas a que sus proyectos sean mejor” (Alejandra, 43 años, clase de servicio, E 6).

Además de cierto privilegio que implica el hecho de poder estar por fuera del mercado de trabajo durante tantos años para dedicarse al estudio, aparece cierta idea vinculada al “ser universitario/a” en tanto que pertenencia a determinados grupos sociales, y como un

⁹³ Los nombres de los y las entrevistadas son de carácter ficticio para resguardar la confidencialidad de las entrevistas. Asimismo los nombres propios asociados a instituciones educativas, laborales y políticas se presentan de forma genérica asociadas al área de incumbencia.

camino para el ascenso social, ya que en muchos casos sus padres no han tenido las mismas oportunidades, como señala la siguiente entrevistada:

“Yo quería ser universitaria, por muchas cosas. En mi casa siempre me inculcaron que tenía que tener una carrera, el colegio se encargó todos los días de inculcarnos que teníamos que tener una carrera universitaria, y además porque yo quería ser universitaria, quería pertenecer a ese grupo que yo no era. Quería ascender de clase social y sabía que la única forma, ya de chica lo sabía, era estudiando” (Alejandra, 43 años, clase de servicio, E 6).

Por lo presentado anteriormente, las instituciones educativas son el medio principal a través del cual la clase de servicio acumula conocimientos para su formación. Este recorrido educativo no deja de estar influenciado por la orientación familiar asociada a la importancia de finalizar los estudios a través del esfuerzo individual.

A continuación presentamos un cuadro síntesis con o principales tópicos hallados en torno a la trayectoria de la clase de servicio:

Cuadro 1. Síntesis saberes en la clase de servicio

Tipo de educación	Familia	Tipo de saber valorado	Aspiración laboral	Paso por la escuela secundaria	Rol del Estado
Formal, institucional, individual, universitaria	Fuerte mandato universitario que se elige seguir, importancia de la calidad educativa	Intelectual, saber ser en el trabajo	Trabajos que requieren credencial universitaria	Valorado como necesario pero no suficiente	Facilitador de estudios, sobre todo universitarios.

Formación para el trabajo en la clase intermedia

Para los miembros de la clase intermedia la culminación de los estudios medios tiene una importancia fundamental. Esto nos lleva a resaltar la relevancia que presenta para esta clase la adquisición de saberes a través de mecanismos institucionalizados. La educación media ocupa un papel central por sobre cualquier otra actividad que puedan realizar, como la laboral. Más allá del peso que tiene esta credencial educativa, en el relato de numerosas entrevistas se señala que la secundaria no los ha preparado para desempeñarse en el mercado de trabajo, aunque sí consideran que el título secundario es necesario a los fines de obtener un empleo en mejores condiciones. A la hora de valorar la escuela media se señala este punto como central por parte de muchos/as entrevistados/as, puesto que consideran que hubiera sido positivo que la escuela les aporte un saber concreto, específico, un saber hacer, que sirva como herramienta tanto en la vida como en el mundo del trabajo.

“-(...) Si tenés que hacer una valoración de la escuela, ¿consideras que te aportó en algo para tu trayectoria laboral posterior?”

- ¿La primaria y secundaria?”

-Sí.

-No. No. Ya en la secundaria, cuando estaba estudiando, sentía que estaba perdiendo el tiempo” (Alejo, 25 años, clase intermedia, E 39).

Una excepción a esto se da entre los entrevistados, tanto de clase intermedia como trabajadora, que asistieron a escuelas técnicas, quienes suelen valorar los saberes escolares adquiridos para aplicarlos en el trabajo. Se destacan los conocimientos y aprendizajes, el vínculo con docentes y el diálogo en un campo profesional específico (el técnico) al buscar trabajo. En esta misma línea, son de importancia las prácticas realizadas en el marco de su formación, que marcaron un puntapié para insertarse en el mercado de trabajo y adquirir experiencia.

“-¿Qué sentís que aprendiste?

-Y, las relaciones sociales, tanto con el público, con autoridades y con gente que llegué a tener a cargo. Tanto en lo técnico que he adquirido acá de cómo funciona la empresa, no sé para mí fue muy enriquecedor esa práctica profesionalizante. He hecho capacitaciones de la empresa respaldadas por la misma, he conocido autoridades reconocidas, capacitación con el software con el que se manejaba la base de datos de la firma, para acoplarla a la base de datos de la empresa, en cuanto a inventarios” (Leonel, 23 años, clase intermedia, E 52).

En la misma dirección se encuentran aquellos/as entrevistados/as que se formaron mediante diversos dispositivos de formación laboral⁹⁴, rescatando la adquisición de saberes concretos. Un saber hacer, como el central en la decisión de acceder a determinados cursos, encontrándose casos en que contraponen el mandato familiar de continuar estudios universitarios con la adquisición de un oficio.

“-¿Por qué elegiste ese curso?

-Por una cuestión de ir en contra de los legados familiares, de que hay que hacer una carrera universitaria y ser prestigioso, siempre me gustaron más los oficios. Me voy a dar el gusto de hacerlo, y sé también que, si de última el día de mañana no puedo laborar como sociólogo, tengo otro título que te puede salvar las papas. Me gustaba nadar, saber que si algún día veo que alguien se está ahogando lo puedo sacar (...)” (Julian, 28 años, clase intermedia, E 7).

En términos comparativos, este elemento que aparece en la clase intermedia asociado a romper con la tradición familiar universitaria en busca de saberes concretos, aparece de una manera opuesta en la clase trabajadora. En este último caso, en ocasiones se desea romper no necesariamente con un mandato, pero sí con una tradición familiar vinculada a empleos precarios que impliquen un esfuerzo físico muy grande, guardando esperanza de conseguir trabajos en mejores condiciones, una vez finalicen sus estudios.

En el caso de los estudios superiores, hay una valoración más positiva por la posibilidad de aplicar esos conocimientos en sus trabajos actuales. En el corpus de las entrevistas de sectores intermedios se observa que la obtención del título implica la

⁹⁴ Definimos formación laboral en un sentido amplio siguiendo la definición de Millenar (2016) de la formación laboral como la interrelación entre un conjunto de saberes, teóricos y prácticos; explícitos e implícitos; que funciona en instituciones de enseñanza bajo un programa educativo. Se incluyen en este campo tanto la formación en oficios dictada por instituciones educativas como otras diversas modalidades de formación.

posibilidad de acceder a puestos de trabajo formales y con una remuneración superior a los empleos anteriores y obtener ascensos dentro del espacio laboral.

“-¿Notaste que había algo de lo que habías aprendido en la Universidad, que podías poner en práctica en el trabajo?

-Sí, cuando entré a trabajar en un comercio de venta de helados, le había comentado a mi jefe que estaba estudiando la carrera, y estuve como encargado tres o cuatro meses. En ese lapso (...) apliqué algunas cosas que aprendí” (Pedro, 25 años, clase intermedia, E 8).

No obstante, se observa que en múltiples ocasiones, los/as integrantes de la clase intermedia no logran hacer valer su formación específica en el ámbito laboral. Esto lleva a que ocupen puestos de baja calificación o para los que no se encuentran preparados. Se observa lo que varios estudios vienen señalando (Muñiz Terra y otros, 2013; Sendón, 2013) un desfase entre el nivel educativo y la inserción ocupacional. Muchas de las decisiones en el ámbito laboral se encuentran vinculadas al interés de lograr aplicar los saberes incorporados durante la época de formación universitaria

“-¿Porque querías cambiar?

-En realidad, era porque lo que me estaba traumando un poco era que había estudiado un montón de tiempo algo que me había gustado, y no lo ejercía” (Amalia 38 años, clase intermedia, E 1).

A continuación presentamos un cuadro síntesis con o principales tópicos hallados en torno a la trayectoria de la clase intermedia:

Cuadro 2. Síntesis saberes en la clase intermedia

Tipo de educación	Familia	Tipo de saber valorado	Aspiración laboral	Paso por la escuela secundaria	Rol del Estado
Formal, institucional, individual, universitaria	Fuerte mandato universitario que se elige seguir, importancia de la calidad educativa	Intelectual, saber ser en el trabajo	Trabajos que requieren credencial universitaria	Valorado como necesario pero no suficiente	Facilitador de estudios (nivel secundario y universitario) y salida laboral

Formación para el trabajo en la clase trabajadora

En esta clase es importante el rol del Estado en tanto que formador y facilitador de una salida laboral. En algunos casos, esta institución aparece intermediada por movimientos sociales y organizaciones. En algunas entrevistas la formación recibida se recupera y aplica en los distintos trabajos desempeñados a lo largo de las trayectorias, y en otras la formación no se recupera de una manera directa. Respecto a la formación, se destacan las instituciones escolares tanto por los saberes que han brindado como por la posibilidad de

ofrecer una salida laboral a futuro. Es el caso de la siguiente entrevistada que asistió a una escuela con formación para el trabajo:

“A la escuela íbamos desde las 7 de la mañana hasta las 5 de la tarde. Teníamos teóricos y cursos de profesiones, peluquería, manualidades... (Respecto a la finalización de la escolaridad) Sí, en esa escuela sólo hasta 3° curso llegábamos, después salíamos, ya tenía salida laboral. A mi segundo hijo lo tuve cuando mi hija tenía un año. Embarazada de mi hijo yo terminé el colegio. Después sí, me dieron un trabajo de cocinera en una cervecería” (Margarita, 42 años, clase trabajadora, E 2).

En otros casos, esa formación laboral viene de la mano del Estado, pero vinculada a la percepción de un programa de empleo. Según Roberti (2018) ha habido un cambio de perspectiva en las políticas de empleo que han virado hacia un formato activo en el que los/as beneficiarios/as deben realizar una contraprestación educativa o laboral. Es el caso de la siguiente entrevista en la cual la formación va de la mano de un programa de empleo y una capacitación. Resulta interesante que, a esta capacitación, según comenta la entrevistada, ha llegado por azar y ha sido el Estado el que la gestiona.

“Tengo mi tallercito. Después ya me compré otra máquina grande (...). Cuando me dieron todo esto del Ministerio (en referencia a un programa de empleo). Era en la casillita y, después de material porque venía gente del centro [...] fui a preguntar en una oficina pública encargada, y me dicen “¿qué te interesa?”, y le dije que costura, cursos del Ministerio (...) Yo no sabía del subsidio este que daban. (...) Yo rechazaba muchos trabajos por el tema de la máquina, no cosía bien, tenía la overlock chiquita, otro tipo de trabajo y no podía hacerlo” (Fabiana, 53 años, clase trabajadora, E 14).

Además del Estado, en la clase trabajadora goza de importancia la institución familiar y las redes comunitarias a la hora, tanto de conseguir un empleo, como de transmitir saberes. De esta manera, al trabajar en familia se recuperan saberes que poseen otros familiares. En estos casos, la forma de aprender es mayormente mirando o imitando lo que hacen en su tarea. Tal es el caso de la siguiente entrevistada que se desempeñaba en un pequeño negocio familiar:

“Sí, aprendí un montón. A cortar fiambre, a cobrar y dar vuelto, a reponer... cosas básicas, pero te enseñan.

¿Quién te enseñó?

Mi mamá. Me explicó las tareas y yo me las aprendí” (Soledad, 22 años, clase trabajadora, E 4).

Este fragmento evidencia que, lo que ha aprendido la entrevistada de su familia, gira en torno al saber hacer. Jacinto (2020) señala la importancia que presenta la institución familia como soporte de las trayectorias educativas, cumpliendo un rol de sostén tanto material (económico), como inmaterial o simbólico (en el apoyo, la guía, la orientación). El fragmento que sigue va en la misma línea, sumando algunas cuestiones vinculadas al saber ser. Estas actitudes aparecen asociadas con un “no bajar los brazos” cuando las condiciones estructurales apremian.

“Me crié con una familia eh que me pusieron en adopción. Ellos son empresarios. [...] Todo lo que aprendí, lo aprendí de ellos... a no bajar los brazos [...]. Sé que lo voy a lograr. Acá en La Plata hay que remarlo. En

Jujuy, estaría 10 veces mejor que acá... tengo trabajo con él. [...]. Aprendí de la gastronomía, manualidades, souvenirs, tejer, de ella. Y del lado de él, la comida. Y de verlos a ellos” (Laura, 48 años, clase trabajadora, E 44).

A continuación, presentamos un cuadro síntesis con o principales tópicos hallados en torno a la trayectoria de la clase trabajadora:

Tabla 3. Síntesis saberes en la clase trabajadora

Tipo de educación	Familia	Tipo de saber valorado	Aspiración laboral	Secundaria	Rol del Estado
Formal e informal, a través del Estado y organizaciones sociales, a través de la familia	En ocasiones se intenta romper con el trabajo con gran esfuerzo físico que viene de familia. Inportancia de familiares y redes comunitarias a la hora de conseguir empleo. Transmisión de saberes por parte de la familia a través de la imitación, saber hacer	Saber hacer, conocimiento por imitación, capacitaciones y programas de empleo	Trabajos mejores a partir de credenciales educativas	Ofrece una salida laboral mejor valorada	Facilitador de estudios y salida laboral intermediada por movimientos sociales y organizaciones

Consideraciones finales

Este artículo abordó las experiencias formativas de las distintas clases sociales indagando acerca de los saberes para el trabajo en sus trayectorias de vida, en particular haciendo eje sobre el aspecto educativo. En este sentido, focalizamos sobre la etapa de formación previa a la entrada al mercado de trabajo, sin embargo consideramos es importante destacar que este proceso de apropiación y socialización de saberes trasciende los años de escolaridad y los ámbitos de educación formal, ya que tiene lugar a lo largo de toda la trayectoria de las personas, más aún en contexto de aprendizaje a lo largo de la vida. Otro aspecto importante a resaltar es que, en este proceso opera la reflexividad propia de cada persona, ya que no se trata de internalizar conocimientos de forma acrítica, sino que la apropiación de saberes supone una construcción subjetiva y también colectiva, en tanto se construye con otros/as. De esta manera, la mirada que se propone aquí analiza la apropiación de saberes a lo largo de las trayectorias desde una perspectiva relacional de las clases sociales. Desde las trayectorias comprendemos la apropiación de saberes en tanto que se vincula con experiencias pasadas y con expectativas y estrategias futuras. Se parte de un estudio cualitativo de entrevistas biográficas a mujeres y varones del Gran La Plata de las clases de servicio, intermedia y trabajadora, siguiendo el modelo EGP (Erikson, Goldtporphe y Portocarrero).

El contexto de discusión en el que se enmarca este trabajo se vincula con las investigaciones que analizan la educación y el trabajo como ámbitos con lógicas propias pero interrelacionadas. En particular se retoma la definición de saber en tanto que saber,

saber hacer y saber ser, éste último más relacionado con la noción de competencias. Más allá de la discusión conceptual lo que destacan los autores es la importancia de los saberes que pueden ser aprendidos en un ámbito y aplicados en otra situación laboral y en otro momento de la trayectoria.

Tal como desarrollamos, los sujetos realizan su formación en condiciones que pueden tanto limitar como alentar el proceso formativo en cada experiencia de vida. En este sentido, en este artículo mostramos las formas en que las distintas clases sociales incorporan conocimientos y saberes en función de los recursos con los que cuentan. A raíz de ello, observamos una desigualdad en la distribución de los conocimientos a la vez que una disparidad en el acceso a los recursos formativos. A lo largo del análisis se han visualizado diferencias en los modos en que cada clase social se relaciona con los saberes y las formas en las que se apropian de los mismos. Esto puede observarse en el tiempo en que los/as integrantes de cada clase logran invertir en su educación.

Con respecto a estas diferencias, se ha resaltado que, en la *clase de servicio* la relación con el saber se vincula con la individualización e institucionalización de la formación para el trabajo, donde la credencial, en muchos casos de nivel superior, tiene un peso importante, suele tratarse de trayectorias donde se acumula más de un título universitario que puede ser combinado con el seguimiento de un idioma. Si bien hay una valoración de los saberes brindados por la universidad, hay un discurso acerca del esfuerzo propio por culminar el nivel en tiempo y forma, a la vez que desarrollan generalmente trayectorias teóricas (Terigi, 2007), esfuerzo vinculado al pretender formar parte del ser universitario. A su vez, se ha destacado el rol que tiene la familia de origen sobre la valoración positiva sobre la calidad y finalidad de los estudios formales para la formación. Para la *clase intermedia*, en cambio, la culminación de los estudios medios, posee importancia en las trayectorias de vida de los/las entrevistados/as, rompiendo en muchos casos con los mandatos familiares sobre la tradición universitaria, que no logran cumplir. A pesar de ello, se percibe un desfase entre los conocimientos adquiridos en el ámbito de educación formal y los requeridos para el trabajo, valorando, los saberes técnicos y los ámbitos de formación profesional, así se valora la credencial que otorga, aunque ésta no es vista como dadora de un saber hacer que pueda tener una aplicación. Por último, para quienes son parte de la *clase trabajadora* la educación media es un nivel a cumplir, y la universidad más bien un horizonte que no llega a cumplirse pero que es visto como dador de una salida laboral que genere menor esfuerzo físico. A su vez, se destaca el rol del Estado en la formación, mediada por organizaciones sociales. En estas trayectorias los saberes son muchas veces puestos a disposición y apropiados a través de la observación y la práctica de oficios que se desarrollan dentro del núcleo familiar. En otros casos, se busca romper (no siempre lográndolo) con los mandatos familiares que se relacionan con aprendizaje de oficios que resultan en un sobre esfuerzo físico. En este sentido, el Estado aparece como un agente formador a través en algunos casos de programas de formación para el trabajo. En el saber hacer se destaca el aprendizaje de saberes específicos, y en el saber ser la perseverancia para continuar la formación, aun cuando el contexto es complejo.

En resumen, los saberes para el trabajo implican un aprendizaje a lo largo de toda la vida y están vinculados con la clase social de pertenencia. Tal como desarrollamos, las trayectorias de clase en torno a los saberes se diferencian ya que, en el aprendizaje influyen diversas instituciones, teniendo un lugar destacado la educación formal como la escuela y la universidad, así como también no formales, la familia y el mercado de trabajo; a su vez los saberes pueden ser apropiados individual o colectivamente a partir de las relaciones entre clases; la familia, es otro actor destacado sobre todo los padres que

señalan un mandato en torno a los saberes a ser capitalizados, frente a los cuales la persona puede seguirlos o romper con ellos; por último hemos destacado que algunos saberes implican un esfuerzo corporal mientras que otros son de carácter más intelectual.

Bibliografía

Barbier, J. y Galatanu, O. (2004). Savoirs, capacités, compétences, organisation des champs conceptuels. En J. Barbier y O. Galatanu (Coords.), *Les savoirs d'action, Une mise en mot des compétences ?* (pp. 31-78). Paris, L'Harmattan.

Beck, U. (2006). *La sociedad del riesgo: hacia la nueva modernidad*. Barcelona: Paidós.

Braslavsky, C. (1986). *La discriminación educativa en Argentina*. Buenos Aires: FLACSO.

Castel, R. (1995). *La metamorfosis de la cuestión social*. Buenos Aires: Paidós.

Bourdieu, P. (1979). Los Tres Estados del Capital Cultural. *Sociológica México*, 5. <http://www.sociologicamexico.azc.uam.mx/index.php/Sociologica/article/view/1043/1015>

Bourdieu, P. (2012). *La distinción: Criterio y bases sociales del gusto*. Buenos Aires: Taurus.

Bourdieu, P. y Passeron, J. [1964] 2003. *Los herederos: los estudiantes y la cultura*. Buenos Aires: Siglo XXI.

Charlot, B. (2014). La relación de los jóvenes con el saber en la escuela y en la universidad, problemáticas, metodologías y resultados de las investigaciones. *Polifonías Revista de Educación*, 3 (4). <http://www.polifoniasrevista.unlu.edu.ar/sites/www.polifoniasrevista.unlu.edu.ar/files/site/3%20-%20Charlot.pdf>

Córica, A. (2012). Las expectativas sobre el futuro educativo y laboral de jóvenes de la escuela secundaria: entre lo posible y lo deseable. *Última década* (36), pp. 71-95. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-22362012000100004

Erikson, R y Goldthorpe, J. (1992) *The Constant Flux: A Study of Class Mobility in Industrial Societies*. Oxford: Oxford University Press.

Godard, F. (1996). *El debate y la práctica sobre el uso de las historias de vida en las Ciencias Sociales. El uso de las historias de vida en Ciencias Sociales*. Centro de Investigaciones sobre Dinámica Social. Universidad Externado de Colombia, Colombia.

Goldthorpe, J. (1987). *Social mobility and class structure in modern Britain*. Oxford: Clarendon Press.

Guevara, B; Bidauri, M. y Harvey, C. (2018). Trayectorias juveniles: los caminos desiguales de la educación al trabajo en Argentina. Tres casos de estudio. Lavboratorio, 18(28) | Primer semestre de 2018 | ISSN 1852-4435. <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/95587>

Herger, N. (octubre de 2010). *Los saberes de los que se apropian los trabajadores y las demandas de la realidad social y productiva en Argentina: discusiones en torno a las*

políticas de reconocimiento de saberes en Argentina. Congreso de la Asociación de Estudios Latinoamericanos, Toronto, Canadá.
<https://peetiiceuba.files.wordpress.com/2016/06/9-herger-natalia-lasa2010.pdf>

Herger, N. (2012). *Los saberes de los jóvenes y adultos con bajo nivel educativo: metodologías de evaluación del sistema educativo y en el trabajo*. Reunión científica: “Las demandas de educación y formación para el trabajo en la Argentina post crisis: interfaces entre los saberes enseñados, los saberes requeridos y los saberes de los trabajadores”. Instituto de Investigaciones en Ciencias de la Educación Programa Educación, Economía y Trabajo.

Herger, N. y Sasserá J. S. (2022). *Desigualdades territoriales en el acceso y permanencia a la educación secundaria: aproximación a las condiciones sociales y educativas a nivel departamental en Argentina*. Revista Laboratorio N° 32.1. ISSN: 1852-4435. <https://publicaciones.sociales.uba.ar/index.php/lavboratorio/article/view/8053/pdf>

Jacinto, C. (2020). Estudio cualitativo de seguimiento de egresados de ETP de nivel secundario. *FONIETP 01*.

Jimenez Zunino, C. (2017). ¿Estudiar o trabajar? Dilemas en la formación de profesionales de clase media en Córdoba, Argentina. *Propuesta Educativa*, 2 (48), 1995-7785.

Kaplan, C. (2008). *Talentos, dones e inteligencias: el fracaso escolar no es un destino*. Buenos Aires: Colihue.

López Blasco, A. (2006). La familia como respuesta a las demandas de individualización. *Papers. Revista de Sociología*, 79. <https://ddd.uab.cat/pub/papers/02102862n79/02102862n79p263.pdf>

Millenar, V. (2016). *Trayectorias educativo-laborales de varones y mujeres jóvenes de sectores populares que participan de dispositivos de formación para el trabajo (AMBA 2008-2014)*. Entre la profesionalización, la acumulación y la socialización (Tesis de doctorado). UBA, Argentina.

Muñiz Terra, L. (junio de 2013). Carreras ocupacionales frente a la nueva ideología managerial: análisis comparativo del curso de vida laboral de dos generaciones de trabajadores y de sus posibilidades de movilidad ocupacional. *II Seminario internacional: Desigualdad y movilidad social en América Latina*. http://seminariosms.fahce.unlp.edu.ar/sceyms/sceyms-2013/actas-013/Muniz_Terra.pdf

Muñiz Terra, L.; Roberti, E.; Deleo, C.; Hasicic, C. (2013). Trayectorias laborales en Argentina: una revisión de estudios cualitativos sobre mujeres y jóvenes. *Lavboratorio* (25). <https://publicaciones.sociales.uba.ar/index.php/lavboratorio/article/view/119/106>

Oyarzún, A. e Irrazabal, R. (2003). Comportamiento de las trayectorias educacionales y laborales en jóvenes estudiantes. Última década (18), pp. 199-227. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-22362003000100010

Patton, M. (2002) *Qualitative Evaluation and Research Methods*. Thousand Oaks, California: Sage.

Pries, L. (1999). *Conceptos de trabajo, mercados de trabajo y proyectos biográficos laborales*. México: Mimeo.

Pujadas Muñoz, J. J. (1992). *El método biográfico: El uso de historias de vida en ciencias sociales*. Cuadernos metodológicos N° 5. Madrid. CIS.

Roberti, E. (2018). Políticas de empleo activas para jóvenes: tensiones en su conceptualización, intervención y resignificación en dos municipios del Conurbano Bonaerense. En Jacinto, C. (Coord.), *El secundario vale. Saberes, certificados y títulos técnicos en la inserción laboral de jóvenes*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina: Miño y Dávila.

Saraví, G. (2009). *Transiciones vulnerables: juventud, desigualdad y exclusión en México*. México: CIESAS:

Saraví, G. (2015). *Juventudes fragmentadas: socialización, clase y cultura en la construcción de la desigualdad*. México: CIESAS. Sendón, M. (2013). Educación y trabajo: Consideraciones actuales en torno al debate del papel de la educación. *Propuesta Educativa*, 40.

Solís, P. (2018). Desigualdad social en la finalización de la educación secundaria y la progresión a la educación terciaria. Un análisis multinacional a la luz de los casos del sur de Europa y América Latina. *Papers*. <https://doi.org/10.5565/rev/papers.2572> 247-278

Spinosa, M. (2004). *El estudio de los perfiles profesionales en el marco de las relaciones entre la educación y el trabajo: el caso de los técnicos químicos en Argentina*. Tesis de maestría. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires.

Spinosa, M. (2006). Los saberes y el trabajo. *Anales de la Educación Común*, 2, (5). <https://cendie.abc.gob.ar/revistas/index.php/revistaanales/article/view/341/955>

Tiramonti, G. (2008) (comp.) *La escuela media en debate: Problemas actuales y perspectivas desde la investigación*. FLACSO/Manantial: Buenos Aires.

Wright, E. O. (1992). Reflexionando, una vez más, sobre el concepto de estructura de clases. *Revista Zona Abierta*, (59/60), Madrid. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=44953>

SEMBLANZA

Paz Bidauri

Es lic. y prof. de sociología por la UNLP, posee dos especializaciones docentes de nivel superior en Políticas y Programas Socioeducativos y en Análisis del Mundo Contemporáneo. Está cursando la maestría en docencia universitaria. Es Prof. en nivel secundario, en el curso de ingreso a Sociología, en grado la UNLP y UNIPE y en posgrado en la UNAM y en el Programa Interuniversitario de Doctorado en Educación (UNTREF-UNLA-UNSAM) en tanto que profesora invitada.

Victoria Biscotti

Prof. y Lic. en Sociología de la FaHCE- UNLP. Ha participado en el PICT “Trayectorias y carreras laborales heterogéneas de generaciones jóvenes en el Gran La Plata. Un análisis de itinerarios ocupacionales en el sector formal e informal del mercado de trabajo en el período de Postconvertibilidad” y en el Programa de Incentivos Docentes. Es adscripta graduada en la Cátedra Libre de Soberanía Alimentaria- UNLP. Brinda clases en el nivel medio en relación a la carrera cursada.

Organismos colaboradores: Universidad Nacional de La Plata, Agencia Nacional de promoción del Desarrollo Tecnológico y la Innovación, Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Disciplina académica y subdisciplinas: Sociología, Sociología del Trabajo, Sociología de la Educación.

Tipo, método o enfoque del estudio: Enfoque biográfico (perspectiva teórico-metodológica).

Territórios, desigualdades e efeitos da covid-19 no Brasil⁹⁵



Fernando Tavares Júnior

ftavares@caed.ufjf.br

Universidade Federal de Juiz de Fora, Instituto de Ciências Humanas, Juiz de Fora, Minas Gerais, Brasil.

ORCID: 0000-0001-7892-4017

Leonardo Henriques Pedroza

leohpedroza@gmail.com

Universidade Federal de Juiz de Fora, Faculdade de Direito, Juiz de Fora, Minas Gerais, Brasil.

ORCID: 0009-0001-1684-8992

Luiz Flávio Neubert

luizfneubert@yahoo.com.br

Universidade Federal de Juiz de Fora, Instituto de Ciências Humanas, Juiz de Fora, Minas Gerais, Brasil.

ORCID: 0009-0008-6020-4060

Resumo

A estratificação social, derivada especialmente da estrutura de classes, manifesta-se também em dimensões, como o Território. Desigualdades socioespaciais refletem e reiteram inserções produtivas. Diferentes grupos sociais expõem-se a risco maiores / menores em função dessas estratificações e esse quadro tende a se agravar em períodos de crises. A pandemia expôs de forma mais evidente tais associações, determinando a saúde e a vulnerabilidade a outros riscos sociais, como pobreza, subemprego etc. Este trabalho objetiva analisar, através de revisão sistemática da literatura já disponível sobre o tema, como desigualdades e território se associaram ao longo dos primeiros anos de pandemia no Brasil. A hipótese hegemônica em diferentes governos foi de que esse contexto configuraria apenas uma crise pontual. No entanto, encontraram-se evidências de uma crise social mais severa e profunda do que a suposta, afetando principalmente grupos já vulneráveis.

Palavras-chave: Pandemia; Estratificação Social; Território.

⁹⁵ Os autores agradecem o apoio proporcionado para realização deste trabalho pelo Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) e pela Fundação de Amparo à Pesquisa de Minas Gerais (FAPEMIG). *This work was supported by the Brazilian National Council for Scientific and Technological Development (CNPq) and Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de Minas Gerais (Fapemig)*

TERRITORIOS, DESIGUALDADES Y LOS EFECTOS DEL COVID-19 EN BRASIL

Resumen

La estratificación social, derivada especialmente de la estructura de clases, también se manifiesta en dimensiones como el Territorio. Las desigualdades socioespaciales reflejan y reiteran las inserciones productivas. Los diferentes grupos sociales están expuestos a mayores/menores riesgos debido a estas estratificaciones y esta situación tiende a empeorar en periodos de crisis. La pandemia ha expuesto de manera más evidente dichas asociaciones, determinando la salud y la vulnerabilidad a otros riesgos sociales, como la pobreza, el subempleo, etc. Este trabajo tiene como objetivo analizar, a través de una revisión sistemática de la literatura ya disponible sobre el tema, cómo se asociaron las desigualdades y el territorio durante los primeros años de la pandemia en Brasil. La hipótesis hegemónica en diferentes gobiernos fue que este contexto solo configuraría una crisis puntual. Sin embargo, se encontró evidencia de una crisis social más severa y profunda de lo que se suponía, afectando principalmente a grupos ya vulnerables.

Palabras clave: Pandemia; Estratificación social; Territorio.

TERRITORIES, INEQUALITIES AND THE EFFECTS OF COVID-19 IN BRAZIL

Abstract

Social stratification, derived especially from the class structure, is also manifested in dimensions such as Territory. Socio-spatial inequalities reflect and reiterate productive insertions. Different social groups are exposed to greater / lesser risks due to these stratifications and this situation tends to worsen in periods of crisis. The pandemic has more evidently exposed such associations, determining health and vulnerability to other social risks, such as poverty, underemployment, etc. This work aims to analyze, through a systematic review of the literature already available on the subject, how inequalities and territory were associated during the first years of the pandemic in Brazil. The hegemonic hypothesis in different governments was that this context would only configure a specific crisis. However, evidence was found of a more severe and deeper social crisis than assumed, mainly affecting already vulnerable groups.

Keywords: Covid-19; Social Stratification; Territory.

Recibido: 4 Mayo 2023

Aceptado: 14 noviembre 2023

Introdução

Em 26 de fevereiro de 2020, foi registrado o primeiro caso oficial de covid-19 no Brasil. Desde então, a pandemia avançou no território brasileiro, encontrando pela frente um cenário fecundo para sua disseminação e afetando de forma diferente os distintos grupos sociais. Marcadores de classe, raça, gênero, condições de trabalho e distribuição geográfica determinaram os efeitos e as consequências da pandemia nos diferentes setores da sociedade. Numa sociedade desigualmente estruturada, tais fatores se entrelaçam à ameaça biológica em potencial, alavancando o fenômeno maior conhecido como ‘pandemia’, que ativa setores institucionais de Estado, assim como instituições técnico científicas determinadas ao controle de grandes populações (Neubert, 2021).

Uma pandemia, portanto, corresponde a um amálgama de fatores naturais (biológicos) e de fatores culturais (sociais). A contaminação se dá através do contato entre as pessoas, derivado e forjado socialmente (Santos, 2020). Nesse contexto, medidas sanitárias necessárias para conter a disseminação do vírus afetam diretamente a forma como os indivíduos devem se comportar. O isolamento social, uma das políticas públicas replicadas em muitos países como medida anti-pandêmica (Illouz, 2020), é um exemplo disso, pois significa a ruptura imediata e abrupta, combinando os dois tipos de poder Estatais (do “monopólio da violência” e o “técnico científico” – cf. Neubert, 2020), para se reduzir atividades cotidianas e o contato em ambientes públicos, exatamente nos quais é gestada a produção e reprodução social (Giddens, 1991). Para Santos (2020), a estrutura de classes gera hierarquias e assimetrias, que se expressam também no território, e determinam a hierarquização da saúde nos brasileiros, também em função da distribuição hierárquica do acesso a serviços e recursos escassos, mobilizados principalmente em função de recursos econômicos, conhecimento perito e autoridade⁹⁶, deixando os grupos mais desprovidos desses ativos em situação de desvantagem em relação ao estado de saúde e seus cuidados. Sendo assim, a transmissão e mortalidade tende a ser maior nos grupos em desvantagem, sendo estes os mais atingidos pelos impactos sociais de uma doença tal como aquela propagada pela Covid-19. Como as condições sociais são causas fundamentais da saúde e da doença, com base nos conceitos de classe social e território como importantes fatores coletivos, este trabalho objetivou refletir sobre tais aspectos, como parte inicial de uma pesquisa mais ampla em curso, com duração até 2025, que tem sistematizado dados mais amplos sobre as tendências da desigualdade social no Brasil e períodos pré e pós pandêmico.

Metodologia

Para realização deste trabalho, inicialmente, buscou-se responder como a pandemia afetou pontualmente os indicadores sociais de desigualdades no período compreendido entre o 1º trimestre de 2019 e o 3º trimestre de 2021, para isso, empreendeu-se uma pesquisa bibliográfica baseada em metodologias de busca, validação e robustez de evidências que permitam uma meta-análise teórica e empírica adequada. Para a seleção dos artigos, utilizou-se alguns métodos de avaliação de qualidade dos materiais analisados. O primeiro elemento considerado foi a interdisciplinaridade do objeto. A busca de artigos se baseou em trabalhos que apresentassem prioritariamente as seguintes características: (1) estar publicado em periódicos científicos indexados; (2) ser derivado de pesquisas empíricas ligadas a Programas de Pós-Graduação bem avaliados; (3)

⁹⁶ Nesse ponto, podemos conceituar recursos econômicos como fatores de classe social e renda; Conhecimento perito como qualificação na ocupação ou nível técnico de conhecimento; e autoridade como grau de “chefia” ou “gerência” na ocupação/cargo que ocupa na empresa.

referenciar-se em publicações recentes (mediana das referências bibliográficas elevada); (4) apresentar dados robustos sobre o diagnóstico das desigualdades nos anos recentes, além de estar disponível em plataformas acadêmicas de acesso livre, como Scielo, Periódicos Capes, Google Scholar e outras. A busca de artigos foi complementada pela triangulação com dados cruzados de séries históricas de Institutos de Pesquisa oficiais, como o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

Para que fosse possível a realização de um debate contemporâneo acerca do objeto, primeiramente estabeleceu-se uma linha histórica para que fosse possível compreender a estruturação do debate. Além do mais, foram pesquisados dados relativos ao impacto no cenário brasileiro, iniciando a busca por estudos também pré-Covid-19. Uma das principais plataformas acadêmicas acessadas foi o Google Scholar. Para isso, utilizaram-se palavras-chave que mais fazem referência, direta e indireta, ao objeto. Desde então, foram selecionados periódicos que fossem compatíveis com os critérios supracitados e que fossem avaliados na Plataforma Qualis, dando ênfase ao índice H5 (Google Scholar) e outros, número de citações, ano de publicação, dados empíricos relevantes e afinidade com o objeto anteposto. Por se tratar de um objeto recente de estudo, devido ao contexto atual, foi necessário analisar dados anteriores à pandemia de Covid-19, para se estabelecer um raciocínio coeso. Por isso, as evidências levantadas são limitadas ao tempo de ocorrência dos fatos e são comparadas com dados anteriores.

Com o intuito de caracterizar teoricamente o objeto, apoiou-se na literatura de autores estudiosos do tema como José Alcides Santos, Lauro Miranda Demenech, Fernanda Matheus Estrela, Luís Reygadas e outros. A opção por tais autores, se deu na tentativa de conceituar os elementos das desigualdades sociais, bem como suas variações em relação ao território e às clivagens de cor, utilizando como método de aferição de qualidade o mencionado anteriormente. A partir da conceituação do tema, utilizou-se os dados extraídos do IBGE na tentativa de visualizar o reflexo da mudança no tecido social causado pela pandemia, principalmente no que tange à desigualdade, tendo como resultado a observância de que no período analisado, houve uma piora nos indicadores sociais, reforçando a abordagem teórica de que as desigualdades causadas pelas crises sociais se manifestam com mais agressividade nos setores mais desiguais da sociedade.

Disseminação da Covid-19: desigualdades e território

A adesão ao isolamento social declinou ao longo do tempo, seja por falta de condições que impedissem essa adesão de forma estrita, tal como a necessidade de trabalho fora de casa para obtenção de remuneração, ou seja por desobediência explícita e discordância em relação à necessidade de manter-se isolado. Segundo o instituto de pesquisa Datafolha, em abril de 2020, 53% afirmaram que só estavam saindo de casa quando era inevitável, já em agosto do mesmo ano, essa proporção já havia caído para 43%.⁹⁷

Segundo Estrela (2020), o vírus não apresenta, *a priori*, uma seletividade biológica em seu contágio.⁹⁸ Porém, desigualdades socialmente produzidas colocam diferentes

⁹⁷ DATAFOLHA. Isolamento social cai para menor nível desde início da pandemia. Instituto de Pesquisa Datafolha, Opinião Pública. São Paulo, 19 de ago. de 2020. Disponível em: <http://media.folha.uol.com.br/datafolha/2020/08/19/34c9d0ae243b593db19bc9652df8d054reab.pdf>

⁹⁸ Em relação à esta afirmação, algumas correntes doutrinárias trazem que há sim uma seletividade biológica, no entanto, o que se pretende analisar aqui é como fatores sociais determinam as diferentes

grupos em posições de risco proporcionalmente diversas. Embora os primeiros casos registrados foram em pessoas das classes mais altas, que haviam acabado de retornar de viagens internacionais, logo em seguida registraram-se muito mais casos nas periferias, em trabalhadores menos qualificados, como as empregadas domésticas, motoristas (táxi ou aplicativo), entregadores e outros, os quais tiveram contato inicial em territórios distintos das classes mais altas, onde trabalham, e posteriormente disseminando onde moram (Estrela, 2020), e a doença mostrou-se mais fatal no segundo grupo. Isso se dá devido aos fatores de desigualdades que colocam esse grupo em condições de vulnerabilidade, fazendo com que os mesmos se exponham mais ao risco e sofram mais os impactos da doença. Benza e Kessler (2021), pontuam que a discriminação sistêmica, ou melhor, as carências nos serviços devido à ausência de investimentos sociais durante um longo período nas zonas habitadas pelas comunidades mais marginalizadas, como povos indígenas, ou nas áreas mais afastadas de cada nação, resultaram na negação a essas populações de um acesso justo e igualitário aos serviços de saúde.

Nesse ponto, podemos caracterizar as desigualdades sob a ótica de Luis Reygadas, onde as mesmas se caracterizam em desigualdade de ativos (diferenças nos recursos que os indivíduos possuem ao se apropriarem de ativos), desigualdades de oportunidades (desigualdades nos processos de distribuição desses ativos ou desigualdade de oportunidades (desproporção da distribuição final desses ativos) (Chachagua, 2022 *apud* Reygadas, 2008). Sendo assim, as desigualdades se caracterizam por um processo multidimensional e relacional, tendo em vista que as disparidades econômicas entre os indivíduos estão diretamente relacionadas à classe social, gênero, etnia e outras formas de estratificação social. (Chachagua, 2022 *apud* Reygadas, 2008). Deste modo, temos que durante a pandemia causada pela covid-19 grupos economicamente vulneráveis sofreram mais com os impactos sanitários e socioeconômicos da doença.

Somam-se a isso substanciais evidências de subnotificação, o que sinaliza que o problema é concretamente mais grave do que o diagnosticado até agora. Segundo dados do Painel Registral do Portal da Transparência do Registro Civil, houve, em relação a 2019, 1.108% mais mortes em 2020 por síndrome respiratória aguda grave (SRAG) não associadas oficialmente à Covid. Ao se incluírem mortes por outras causas cardiorrespiratórias não determinadas, somaram-se quase 40 mil mortes a mais em 2020, em relação à 2019, para além do aumento de quase 14 mil mortes por causas não classificadas.⁹⁹ Tais dados permitem a estimativa da subnotificação entre 19% e 27%, o que é consistente com outros estudos, tais como Mellan et al (2020): “*There is also considerable uncertainty in the observed death data, as little is known about the extent and nature of underreporting*” (p.6), referente ao Relatório 21 publicado em 08 de maio de 2020. O relatório do EPICOV19-BR (2020), publicado em 25-5-20: “*Os dados do EPICOV19-BR estimam que, para cada caso confirmado de coronavírus nessas cidades, existem 7 casos reais na população*” (p.1). Esse diagnóstico continuou a ser reiterado nos meses seguintes, como por Orellana et al (2020), em artigo de outubro: “*Nossas estimativas indicam 45% de mortes excedentes nas quatro cidades, bem como elevada subnotificação de mortes por COVID-19 e de mortes em domicílio ou via pública*” (p.11).

formas de manifestação dessas doenças nos indivíduos.

⁹⁹ Painel Registral do Portal da Transparência do Registro Civil. Disponível em: <https://transparencia.registrocivil.org.br/especial-covid>. Acesso em: 20 de abril de 2021.

Apesar de reconhecermos os diversos fatores que intervêm na dimensão da desigualdade social, a desigualdade ligada ao fator econômico é crucial para entendermos a questão do grau de vulnerabilidade dos grupos sociais diante da pandemia de Covid-19, visto que este fator impacta diretamente a vida cotidiana das pessoas e as tendências de propagação da doença. Isso se explica dado ao fato que a busca de remuneração e troca de tempo por dinheiro no mercado de trabalho torna a adesão ao isolamento social uma prática quase que impeditiva principalmente para os grupos baixamente ou não qualificados. Estes mesmos grupos sociais trocam suas remunerações em consumo de forma imediata, portanto, sua busca por tempo de trabalho é diária e ultrapassa as barreiras dos dias de semana, em comparação aos dias de fim de semana (sábados e domingos) (Neubert; Mont’alvão; Tavares Jr, 2006), e mesmo dias de feriado e temporadas de férias (para o caso de trabalhadores formalizados e famílias que se pautam pelo calendário escolar) – pois fazem parte, todos, dos trabalhadores inclusos no chamado mercado informal e da força de trabalho precário (Antunes, 2004), já que as pequenas remunerações obtidas através da força de trabalho estão diretamente ligadas ao sustento da família.

Estes mesmos grupos sociais, mais atingidos pela pobreza, também encontram dificuldades em preservar preventivamente sua saúde e manter condições sanitárias mais estáveis e adequadas (como isolamento social, complementação vitamínica, etc). Parte desses grupos se encontram em condições territoriais mais precárias, que incluem falta de fornecimento de água potável, dependência de transportes públicos coletivos, aglomeração de mais indivíduos em menos cômodos, menor disponibilidade de recursos para higiene pessoal, construções precárias mais expostas a riscos naturais (tais como enchentes, deslizamentos, etc.), dentre outras.

É possível indicar, portanto, que há uma relação direta entre o fluxo e a distribuição da renda e a mortalidade e transmissibilidade por Covid-19. Isso ocorre porque os grupos sociais em desvantagem econômica estão mais expostos ao vírus, pela necessidade de trocar seu tempo de trabalho em ambiente público para obter remuneração e pelas próprias condições contextuais em que habita em seu espaço privado. Segundo dados do IBGE, entre os 20% mais pobres da população, 94,4% não têm plano de saúde e 10,9% avaliam sua saúde como regular, ruim ou muito ruim. Já entre os mais ricos, apenas 35,7% não possuem plano de saúde e 2,2% avaliam sua saúde como regular, ruim ou muito ruim (Demenech, 2020. p.9). Demeneche *et al* (2020), por seu turno, promoveu uma análise que correlacionou o coeficiente de Gini¹⁰⁰ das Unidades Federativas brasileiras com as taxas de incidência e mortalidade por Covid-19 nestas por determinado período, levando-se em conta as questões demográficas e espaciais específicas de cada unidade em seus modelos de correlação. As taxas de incidência e mortalidade por COVID-19 foram crescentes em todas as UF brasileiras, tendo sido mais acentuada entre aquelas com maior desigualdade econômica. A associação entre coeficiente de Gini e incidência e mortalidade por COVID-19 manteve-se mesmo quando levados em consideração aspectos demográficos e espaciais. Conclusão: A desigualdade econômica pode exercer papel importante no impacto da COVID-19 em território brasileiro, por meio de efeitos absolutos e contextuais O autor relaciona o coeficiente de Gini (utilizado para medir a desigualdade de renda) com as taxas de incidência e mortalidade por Covid-19 nos estados brasileiros. Segundo os dados apresentados, estados mais desiguais apresentaram

¹⁰⁰ Análise gráfica e índice de Gini. In: *Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira: 2020/IBGE*, Coordenação de População e Indicadores Sociais. Rio de Janeiro: IBGE, 2020.

maior taxa de incidência e mortalidade por Covid-19 do que estados menos desiguais (Demenech, 2020).

Nesse âmbito, podemos perceber também que outros marcadores da desigualdade social foram agravados pela pandemia em estados mais desiguais. No Brasil, há uma desigualdade regional persistente, que se expressa através de marcadores tais como analfabetismo, desemprego, renda, dentre outros. Tal desigualdade se dá por uma construção histórica e geográfica do Brasil, fazendo com que fatores, como por exemplo o tipo de ocupação territorial, grau de industrialização e urbanização, a especialização da mão de obra, os tipos de oferta de matéria-prima na natureza, etc., ou seja, características que contribuíram para o cenário que encontramos hoje em dia. Segundo a PNAD 2019¹⁰¹, a taxa de analfabetismo entre pessoas com 15 anos ou mais era de 3,3% na região sul e sudeste, enquanto na região nordeste, essa taxa representava 13,9% da população. A desigualdade de renda também se expressa como desigualdade regional: quanto à renda domiciliar *per capita*, os estados da região Sudeste apresentaram uma média de R\$1.665,36 e os estados da região Sul essa média foi de R\$1.744,41, enquanto nos estados da região Nordeste foi apenas de R\$ 887,08. Em relação ao auxílio emergencial, que foi uma medida de renda básica para conter os impactos econômicos sofridos pela população mais pobre durante a pandemia, em todos os estados do Nordeste a porcentagem de domicílios que receberam o auxílio estava acima de 52,8%, enquanto na região Sul, a maior porcentagem foi a do Paraná com 32,8%. Esses dados mostram que há uma forte relação de desigualdade entre os Estados da Federação Brasileira. Os estados da região Nordeste, por exemplo, apresentam indicadores muito abaixo em comparação com indicadores dos estados da região Sul e Sudeste, demonstrando o grande hiato que há entre as grandes regiões brasileiras.

No contexto presente da pandemia de Covid-19, os indicadores de desigualdades apresentaram um agravamento nas unidades federativas brasileiras historicamente mais desfavoráveis. Assim, pretende-se adiante apresentar uma comparação de alguns desses indicadores pré e pós a ocorrência da pandemia. Começando pelos indicadores de desocupação (desemprego), segundo o IBGE¹⁰², no terceiro trimestre de 2020 houve um crescimento das taxas de desemprego em 10 dos 27 estados em relação ao mesmo período de 2019, sendo que destes, sete estão nas regiões Norte/Nordeste. No terceiro trimestre de 2019, a região Sul apresentava 8,1% de desocupados, a região Sudeste apresentava 11,9% e a região Nordeste 14,4% das pessoas estavam desempregadas, sendo que a média brasileira era de 11,8%. Como veremos, embora a região Nordeste tenha sido a mais alterada pela pandemia, o desemprego acabou se tornando um problema geral no Brasil. Ainda utilizando dados do IBGE¹⁰³, observou-se que a taxa de emprego no Brasil saltou de 12,2% no primeiro trimestre de 2020 para 14,6% no terceiro trimestre deste mesmo ano. Tal aumento culminou, por sua vez, em outro problema, que é a elevação da quantidade de trabalhadores que atuam na informalidade, indo de encontro às medidas de restrição de mobilidade, já que as ocupações tais como entregadores de mercadorias e cuidadores de idosos e acamados (além de outras ocupações relativas à mão de obra baixamente qualificada) tiveram sua demanda aumentada significativamente, fazendo

¹⁰¹ Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua de 2019 (PNAD 2019). Disponível em: <<https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/18317-educacao.html>>. Acessado em 03/08/2022.

¹⁰² Painel de Indicadores. IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/indicadores.html>. Acessado em 04 de junho de 2022.

¹⁰³ Painel de Indicadores. IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/indicadores.html>. Acessado em 04 de junho de 2022.

com que estes mesmos trabalhadores se expusessem ao risco de contaminação e ao aumento da transmissibilidade. Além disso, estes mesmo trabalhadores informais são aqueles que, não possuindo vínculos empregatícios e direitos trabalhistas assegurados, também lidam com a ausência de licença remunerada em caso de doença (Souza, 2020).

Para a análise dessas dimensões, sistematizou-se os dados de Desocupação e Renda¹⁰⁴ pré-pandemia (2019-2020), para contraste e comparação com as tendências observadas no período após a deflagração de medidas de limitação de circulação e isolamento (2020-2021). Tais dados foram obtidos através do site do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) tendo sua organização sido feita posteriormente dividindo os dados por unidade da federação, região e país, para se obter uma perspectiva espacial dos reflexos sociais da pandemia nas diferentes estratificações sociais do país.

A partir dos dados de Desocupação e Renda do IBGE, fez-se uma divisão em dois períodos, o primeiro correspondente aos meses que antecederam a pandemia: entre o 2º trimestre de 2019 e o 1º trimestre de 2020; o segundo período correspondente ao interstício entre o 2º trimestre de 2020 até o 1º trimestre de 2021. Em seguida, foram calculadas médias aritméticas de cada período obtendo um parâmetro de comparação referente a cada período para cada uma das unidades federativas e para o país. A partir desses dados, foi possível obter um panorama que permitiu a comparação da taxa de desocupação da mão de obra brasileira antes e depois do período marcado pelas restrições por conta da pandemia.

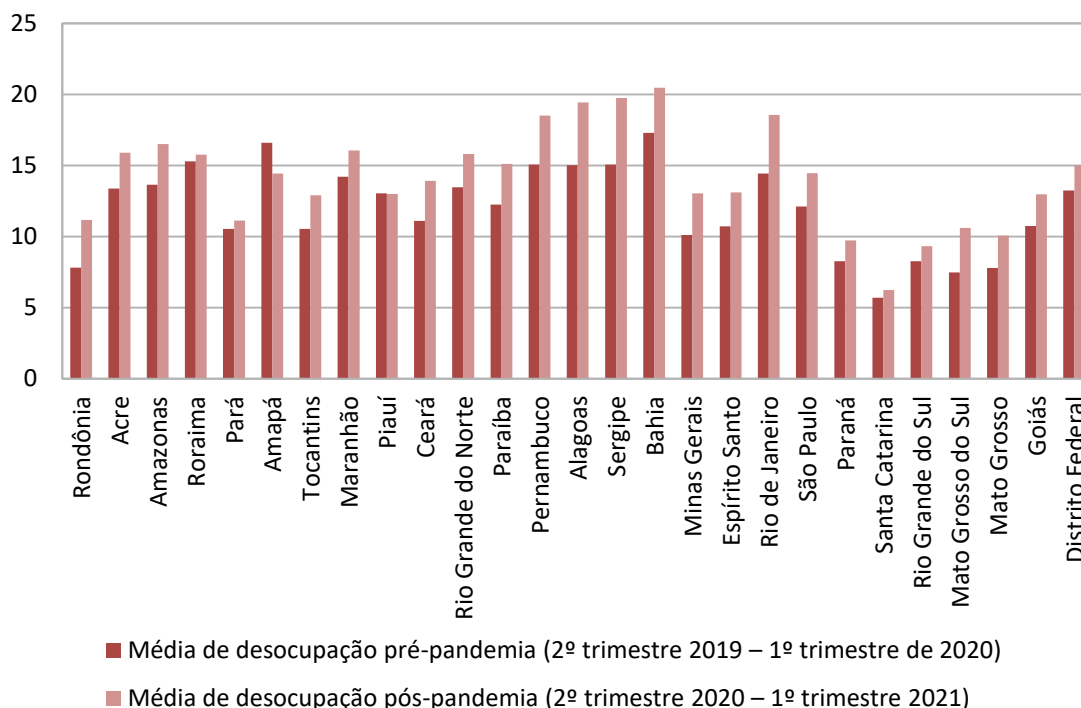
As unidades federativas que apresentaram maior variação na taxa de desocupação antes e depois do início da pandemia (conforme os períodos aqui definidos para análise, acima indicados), em ordem foram Sergipe, Alagoas e Rio de Janeiro. Já os que apresentaram menor variação nesse indicador em ordem foram Piauí, Roraima, Santa Catarina e Pará. O caso do Piauí chama a atenção por ser o único estado brasileiro que experimentou uma redução, mesmo que pequena, na sua taxa de desocupação, enquanto todos os outros variaram para uma maior taxa desocupacional no período pós-pandemia. As variações foram organizadas da seguinte forma:

ESTADOS	VARIAÇÃO (AUMENTO)
Sergipe, Alagoas e Rio de Janeiro	<4
Pernambuco, Rondônia, Bahia e Mato Grosso do Sul	<3 e >3,999
Minas Gerais, Amazonas, Paraíba, Ceará, Acre, Espírito Santo, Tocantins, Rio Grande do Norte, São Paulo, Mato Grosso, Goiás e Amapá	<2 e >2,999
Maranhão, Distrito Federal, Paraná e Rio Grande do Sul	<1 e >1,999
Pará, Santa Catarina e Roraima	<0 e >0,999
Piauí	>0

Os gráficos a seguir ilustram essa variação:

¹⁰⁴ Painel de Indicadores. IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/indicadores.html>. Acessado em 04 de junho de 2022.

Gráfico 1: Variação da média de desocupação pré/pós -pandemia por unidade da federação.



Fuente: elaboração própria.

A partir dos dados de renda, fez-se também uma divisão em dois períodos, sendo o primeiro correspondente aos meses que antecederam a pandemia: do 1º trimestre de 2019 até o 1º trimestre de 2020 e o segundo período referente ao mês de novembro de 2020, sendo este após as medidas sociais em resposta à pandemia, uma vez que apenas estes dados foram encontrados na plataforma do IBGE. Em seguida, foram calculadas médias aritméticas dos valores referentes ao período do 1º trimestre de 2019 até o 1º trimestre de 2020, unificando esse período em um indicador numérico para cada unidade federativa e um para o país. Estabeleceu-se, então, um comparativo entre a média da renda referente a esse primeiro período que se deu antes do início dos efeitos da pandemia e o segundo período onde a pandemia já havia se iniciado.

Os estados que apresentaram maior variação de queda na renda média antes e depois do início da pandemia, respectivamente, foram o Distrito Federal e São Paulo. Já os que apresentaram menor variação nesse indicador foram o Piauí e Maranhão.

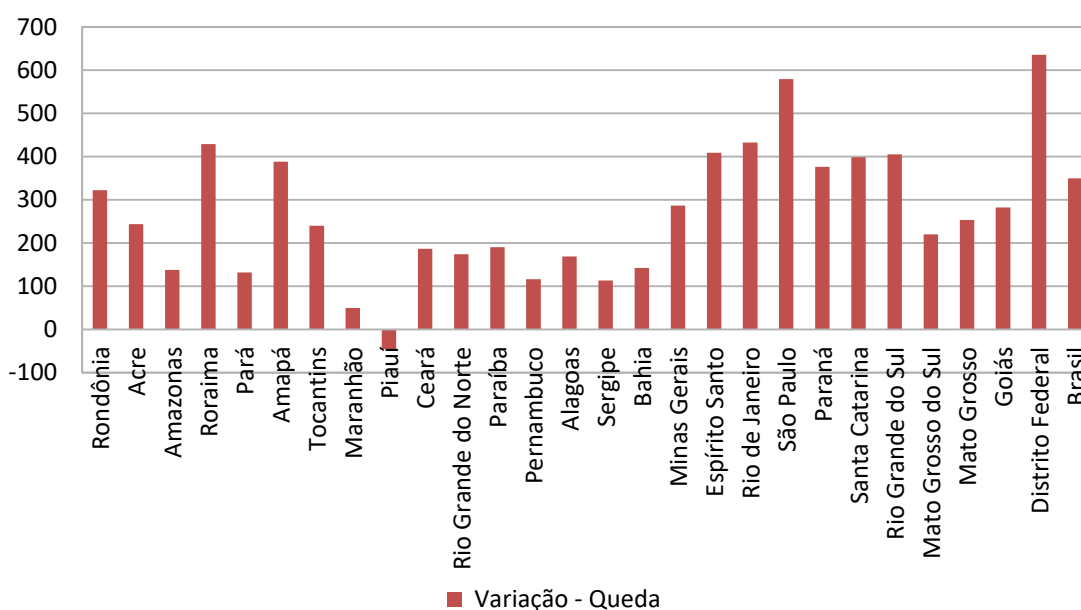
O caso do Piauí, mais uma vez, chama a atenção por ser o único estado da federação que experimentou um aumento na renda enquanto todos os outros variaram para uma renda no pós-pandemia menor do que a pré-pandemia. As variações foram organizadas da seguinte forma:

ESTADOS	VARIAÇÃO (QUEDA)
Distrito Federal	<600
São Paulo	<500 e >599,9
Rio de Janeiro, Roraima, Espírito Santo e Rio Grande do Sul.	<500 e >499,9

Santa Catarina, Amapá, Paraná e Rondônia.	<300 e >299,9
Minas Gerais, Goiás, Mato Grosso, Acre, Tocantins e Mato Grosso do Sul	<200 e >299,9
Paraíba, Ceará, Rio Grande do Norte, Alagoas, Bahia, Amazonas, Pará, Pernambuco e Sergipe	<100 e >199,9
Maranhão	<0 e >99,9
Piauí	Aumento da renda

Os gráficos a seguir ilustram essa queda:

Gráfico 2: Queda do rendimento médio real efetivamente recebido de todos os trabalhos das pessoas ocupadas entre o 1º trimestre de 2019 e o mês de novembro de 2021 por unidade da federação.



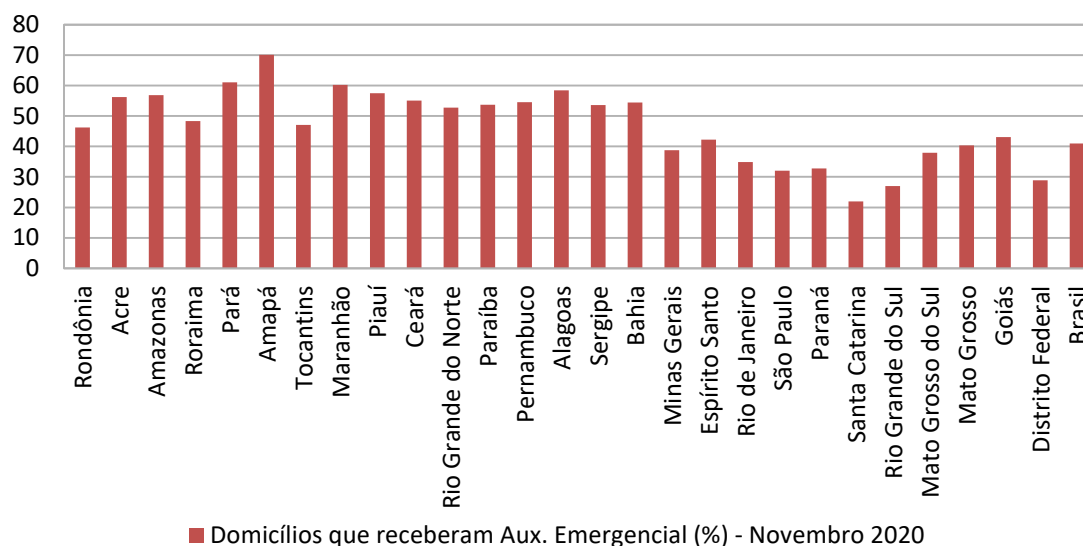
Fuente: elaboração própria.

Quanto à porcentagem de domicílios que receberam o auxílio emergencial, foram retirados os dados referentes a novembro de 2020. As unidades federativas com maior porcentagem de domicílios que receberam o auxílio emergencial foram Amapá, Pará e Maranhão. Já as unidades federativas com menor porcentagem de domicílios nos quais incidiram tal política pública foram Distrito Federal, Rio Grande do Sul e Santa Catarina. Os dados foram organizados da Seguinte forma:

ESTADOS	PERCENTUAL
Amapá	<70%
Pará e Maranhão	<60% e >69,9%
Alagoas, Piauí, Amazonas, Acre, Ceará, Pernambuco, Bahia, Paraíba, Sergipe e Rio Grande do Norte	<50% e >59,9%
Roraima, Tocantins, Rondônia, Goiás, Espírito Santo e Mato Grosso.	<40% e >49,9%
Minas Gerais, Mato Grosso do Sul, Rio de Janeiro, Paraná e São Paulo	<30% e >39,9%
Rio Grande do Sul e Santa Catarina	>30%

O gráfico a seguir permite visualizar o percentual de domicílios que receberam auxílio emergencial em cada estado:

Gráfico 3: Percentual de domicílios que receberam auxílio emergencial em novembro de 2021 por unidade da federação.



Fuente: elaboração própria.

Pandemia e desigualdades de cor

O Brasil é um país que ainda não conseguiu restaurar totalmente os danos causados por um período escravagista. Segundo Silvio de Almeida (2018: 39) “O racismo, como processo histórico e político, cria as condições sociais para que, direta ou indiretamente, grupos racialmente identificados sejam discriminados de forma sistemática”. Segundo Goes, Ramos e Ferreira (2020), há nesse caso um problema de racismo estrutural, que hoje reflete diretamente nos números negativos para a população negra, como sua distribuição em espaços geográficos, que mostra que a população negra é maioria em complexos habitacionais mais precarizados e conseqüentemente com menores condições de higiene, assim como a mesma população possui média salarial inferior, refletindo diretamente na desigualdade de renda. Há fortes indicativos de que negros e negras sofrerão mais as conseqüências da pandemia no Brasil, isso devido à histórica ausência de direitos sociais em consonância com a alta prevalência de comorbidades na população negra, fruto da vulnerabilidade social e econômica a qual a mesma está estabelecida e das precárias condições de acesso a serviços de saúde (Santos, 2020). Goes, Ramos e Ferreira (2020) ainda ressaltam que:

Para população negra, o cenário da pandemia se associa às condições desiguais determinadas pelo racismo estrutural e institucional, visto que ela tem menos acesso aos serviços de saúde e está em maior proporção entre as populações vulneráveis, que secularmente vivenciam a ausência do Estado em seus territórios. A pandemia desnuda o quanto o Brasil é um país desigual e pouco avançou na superação do racismo (Goés; Ramos; Ferreira, 2020: 4).

A observação de estudos ao longo do tempo permite diagnosticar que “as desigualdades em saúde permanecem mesmo dentre grupos socioeconomicamente semelhantes, ou seja: a raça, por si só, é um fator determinante da saúde.” (Amorim, 2018). No entanto, não influi apenas na precarização do acesso à saúde, mas atinge outros direitos básicos como, o acesso à informação. A título de exemplificação: há uma falha no preenchimento de informações quanto à cor dos indivíduos. A deficiência nos protocolos é uma situação que contribui para a falta de transparência na informação. Contudo, trata-se de um quesito importantíssimo, pois além de viabilizar o acesso à direitos básicos, melhora o desempenho do desenvolvimento humano e esclarece a materialização do preconceito no âmbito das instituições. Para além disso, essa deficiência no preenchimento dos protocolos, coloca em questão se a função do princípio da universalidade está de fato sendo cumprido. Já que em razão dessa lacuna, a população negra fica à margem do contexto real. Diante disso, infere-se que a desigualdade quanto à cor é uma estruturação social em total desconformidade com os direitos previstos constitucionalmente. É que essa estrutura não é apenas a exposição de vontade e/ou pensamento de um indivíduo. É um composto que organiza os comportamentos sociais. Uma ordenação que se materializa a partir do racismo que é reproduzido na maioria das relações sociais.

Partindo do entendimento que os indivíduos que compõem as estruturas das instituições reproduzem pensamentos e ações preconceituosas assimiladas ao longo da vida por meio de opiniões e crenças, algumas vezes, através de ações institucionais. Esse caminho percorrido pela desigualdade demonstra que a institucionalização do preconceito não ocorre somente por meio do sistema “macro”, isto é, por determinações de riqueza, mas é viabilizado por ações de um sistema “micro”. Por isso, a desigualdade materializa-se através dessas organizações e atinge áreas básicas do desenvolvimento humano - “esse conceito tem a definição de ser um processo de ampliação das escolhas das pessoas para que elas tenham capacidades e oportunidades para serem aquilo que desejam ser.” (PNUD - Brasil, 2021). Essa percepção demonstra que a desigualdade racial se relaciona, não tão somente, com a dificuldade de acesso aos direitos básicos, mas também as ações individuais e institucionais. Com isso, as ações individuais determinadas pelo preconceito, tornam-se importantes fatos sociais que influem em diferentes campos da sociedade. Dito isso, verificou-se que o vetor cor tenha impactos no desenvolvimento humano dos indivíduos, principalmente, por ser antecedido pela estruturação do racismo no campo individual.

De acordo com o IBGE, 56% da população brasileira é negra (preta ou parda), ou seja, mais da metade da população vivencia uma perspectiva de baixo desenvolvimento social viabilizado pela desigualdade racial. Consequentemente, a população negra sofre repercussões diretas no acesso a direitos básicos, sendo as condições de saúde uma delas. Por isso, é provável que essa conjuntura se agrave diante de uma crise e/ou estado de calamidade pública, como uma pandemia. Pois, “[...] quando as pessoas usam recursos para proteger ou promover a saúde, isto se dá no contexto de um sistema estruturalmente desigual. As disparidades de saúde são alimentadas como consequência da própria expansão social da capacidade de controlar as condições de saúde.” (Santos, 2020: 3). Nessa situação é possível observar “[...] o racismo como elemento central do exercício do poder estatal, legitimando o direito de deixar morrer e/ou de matar, em nome da sustentação de determinados modos de reprodução de outras vidas mais legítimas” (Oliveira, 2020: 3).

Temos então que fatores sociais se unem a fatores históricos criando um cenário onde a população negra sofre mais impactos negativos e se apresenta em desvantagem nas questões de saúde. Dados da PNS (Pesquisa Nacional de Saúde) mostram que a população negra possui maior incidência de doenças crônicas como diabetes e hipertensão quando comparadas à população branca. A presença de tais comorbidades deixa essa população ainda em maior risco frente à pandemia, visto que algumas são fatores de risco para o agravamento dos quadros de Covid-19 segundo a OMS. Para Williams e Collins (2001), a segregação residencial é um dos principais fatores para a desigualdade racial em saúde, uma vez que é uma das principais causas de outras desigualdades como a desigualdade socioeconômica que dificulta o acesso à saúde, educação, empregos e oportunidades. No Brasil, tal segregação é visivelmente presente em seu território, a distribuição da população negra no espaço geográfico nas grandes metrópoles tem como determinante essa forte segregação racial. Historicamente, esse grupo reside em locais marginalizados, tendo acesso precário a recursos básicos de moradia.

Segundo Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) de 2019, 45,2 milhões dos brasileiros vivem em residências com algum tipo de inadequação. Desses 31,3 milhões (69,2%) são pretos ou pardos, ou 7 a cada 10. Sendo assim, há uma questão de vulnerabilidade neste ponto, visto que a falta de moradia digna torna a proteção e o combate ao vírus ainda mais difícil, pois nestas condições, medidas básicas de higiene apresentam dificuldades em serem implantadas, por exemplo. Além disso, segundo o estudo “Desigualdades sociais por cor ou raça no Brasil” (IBGE, 2019), o rendimento médio das pessoas ocupadas brancas (R\$ 2.796) foi 73,9% superior ao das pessoas pretas ou pardas (R\$ 1.608). Ainda, segundo o IBGE neste mesmo estudo, essa diferença é um padrão que se repete de ano a ano e pode ser explicado por fatores como segregação ocupacional, menores oportunidades educacionais e recebimento de remunerações inferiores em ocupações semelhantes. Os impactos da pandemia podem ser maiores nesta população, visto que a renda é um fator determinante em questões como saúde, alimentação, dentre outros recursos básicos de sobrevivência.

Dito isso, a desigualdade social e o racismo produziram graves consequências ao convívio social e à própria formação da sociedade brasileira. Como já citado, em contextos de crise, esse cenário tende a se agravar. Por isso, para compreender a estreita relação entre o racismo e a pandemia da Covid-19, é necessário perceber como o preconceito está diretamente relacionado com as condições de cidadão de cada indivíduo. Essa é uma análise que reafirma o pensamento anteriormente exposto: o racismo é construído no âmbito dos pensamentos, se externaliza por meio das ações individuais através das ações institucionais, que por sua vez não atuam de forma imparcial, pelo contrário, materializam a desigualdade e a transferem por gerações. Tornando-os assim, fatos sociais integrados que produzem consequências que afetam toda a composição de uma sociedade, na maioria das vezes, em desfavor de uma determinada parte, nesse caso, os negros. A vista disso, como consequência desse contexto, a saúde é tida como uma das mais importantes instituições sociais e tem repercussões diretas no que tange o acesso à saúde básica, pois é extremamente afetada por essa estrutura social preconceituosa. Posto que, assim como afirma José Alcides Figueiredo Santos, (2020):

As condições sociais impactam na distribuição do estado de saúde por meio das desigualdades de recursos mobilizáveis, da seletividade social na exposição aos riscos, da constituição social das disposições ou preferências de saúde, das discrepâncias nos modos como as instituições processam os indivíduos. (Santos, 2020: 2)

Isso demonstra como as instituições propiciam as desigualdades sociais e raciais por meio da discriminação e agem de forma seletiva a partir de um contexto reafirmado por gerações que é naturalizado socialmente. No entanto, revela-se mais latente em momentos de crise, e por esse motivo, o racismo institucional materializado no sistema de saúde, interfere no dia-a-dia dos indivíduos negros, principalmente, periféricos e que necessitam da assistência do estado, seja ela na saúde ou em outras áreas essenciais ao desenvolvimento humano. De acordo com dados da última pesquisa realizada pelo programa de Política Nacional de Saúde da População Negra (2017) “A proporção de pessoas que consultaram um médico nos últimos 12 meses é maior entre as pessoas brancas (74,8%) do que entre pretas (69,5%) e pardas (67,8%)”. Esses dados revelam a problemática já exposta antes da pandemia da Covid-19 e reafirma a dificuldade no acesso ao sistema básico de saúde. Na verdade, essa relação entre o racismo e as vulnerabilidades no acesso aos serviços institucionais fazem parte de uma pauta trazida até a administração pública pela Marcha Nacional Zumbi dos Palmares (1995) que deu força a criação do Grupo de Trabalho Interministerial para a Valorização da População Negra (GTI - 1996) que resultou em uma série de medidas que fortaleceram o acesso à saúde básica e a informação da população negra. Foram propostas no Sistema das Nações Unidas (2001) algumas medidas como a capacitação dos profissionais de saúde, promoção de mudanças de comportamento, treinamentos adequados para lidar com a diversidade brasileira, informação da população negra etc., a fim de combater o racismo institucional e interpessoal. Porém, mesmo com essa abordagem, as medidas adotadas não se demonstraram satisfatórias, pois não atingiram o ponto central dessa sistemática, que seria desestruturar essa conjuntura. Justamente porque, assim como discutido por Jurema Werneck (2016):

o principal elemento constituinte desse campo é o reconhecimento do racismo com um dos fatores centrais na produção das iniquidades em saúde experimentadas por mulheres e homens negros, de todas as regiões do país, níveis educacionais e de renda, em todas as fases de sua vida. Esse reconhecimento, conquistado no plano político, ainda não foi suficiente para ocupar o vazio deixado pela quebra da hegemonia das teorias eugênicas nas pesquisas do campo das ciências da saúde. (Werneck, 2016: 540)

Destarte, reforça-se o entendimento do racismo como um fator determinante para a compreender a desigualdade social, além de alcançar a dificuldade do acesso à direitos básicos. Ou seja, o racismo se comporta como um fator estruturante da desigualdade que se materializa através de comportamentos e interações sociais por meio das instituições, que por sua vez, acentuam as dissimilaridades sociais

Pandemia e Trabalho

A pandemia do novo coronavírus também surtiu efeitos no âmbito do trabalho, os aumentos nas taxas de desemprego e que da renda média, acabam culminando em um outro problema, que é a elevação do número de trabalhadores atuando na informalidade, como por exemplo, nos setores de entrega por aplicativos, fazendo com que mais trabalhadores estivessem expostos a situações precárias de trabalho e riscos cumulativos de contaminação (Souza, 2020). Conforme analisado por Beck (1992), os contextos de crise econômica tendem a agravar as crises sociais, suas clivagens e desigualdades associadas. A crise social decorrente da pandemia de Covid-19 reflete tal fenômeno. Os dados apresentados anteriormente exemplificam situações estruturais que agravam as tendências já observadas anteriormente, como as associadas à precarização do trabalho, com aumento da informalidade, avanço do desemprego e retração salarial. Sobre isso,

Souza (2020: 12) ressalta que a precarização do trabalho tende a ganhar força em meio a esse contexto de pandemia em todas as suas dimensões, por exemplo nos vínculos de trabalho e nas relações contratuais precárias, que se acentuaram principalmente após a contrarreforma trabalhista de 2017 e se vinculam à chamada “uberização” do trabalho.

Com a adoção de medidas restritivas à circulação e paralisação da atividade econômica em vários setores, o fenômeno da precarização do trabalho, já crescente no Brasil e no mundo, ganhou mais força. Segundo dados do IBGE, divulgados através do PNAD Covid-19, entre 20/09 e 26/09/2020, cerca de 7,9 milhões de pessoas estavam trabalhando de forma remota. No entanto, ao analisar por nível de instrução, entre as pessoas com nível superior completo ou pós-graduação, 28,3% trabalhavam de forma remota. Entre quem não concluiu o Ensino Fundamental, essa proporção era de apenas 0,3%. Tais dados indicam que o trabalho remoto e a possibilidade de isolamento social afetam de forma muito desigual os diferentes grupos sociais.

Cresceu também durante a pandemia o número de relatos de entregadores de aplicativos que acusaram as empresas de não oferecerem EPIs básicos como máscara e álcool em gel para que eles pudessem exercer suas atividades laborais com mais segurança, tendo a aquisição desses produtos sido designada como responsabilidade dos próprios trabalhadores. Souza (2020: 12) sintetiza que “a precarização da saúde dos trabalhadores é sentida na medida em que as ocupações precárias não pressupõem medidas de proteção à saúde juridicamente consistentes, e com a pandemia, a questão da exposição ao novo coronavírus catalisou o processo”. Além da precarização do trabalho, temos um crescimento também do desemprego no período da pandemia. Segundo Pla (2019), temos o trabalho como um mecanismo de integração e a ausência do mesmo tem efeitos não apenas materiais, mas também simbólicos. Nas palavras da autora:

O desemprego não afeta apenas as possibilidades de reprodução material da vida cotidiana. Numa sociedade em que o trabalho é o articulador das relações sociais, é um mecanismo de integração, a impossibilidade de emprego tem não só efeitos materiais diretos, mas também simbólicos. O desemprego é o principal risco de uma sociedade capitalista, o fato de uma pessoa só ter de reproduzir no seu cotidiano a sua força de trabalho e não poder vendê-la no mercado de trabalho é o núcleo da questão social. (Pla, 2019: 186, tradução nossa)

Considerações finais

Ao associar diferenças entre classes, território, dinâmica espacial e desigualdades é necessário entender outro processo social que faz parte do cenário atual brasileiro, que é o racismo. Este sistema estruturante apresenta condições históricas inviabilizando a atenção primária à saúde da população negra que se encontra vulnerável no contexto da pandemia do Covid-19. Assim, pode-se observar que a pandemia de Covid-19 traz à tona e exacerba desigualdades preexistentes. Deste modo, grupos mais vulneráveis socialmente são mais atingidos negativamente pelas crises que atingem a sociedade, inclusive as crises sanitárias, neste caso em específico pela crise do coronavírus. As desigualdades geram fatores de vulnerabilidade que acabam colocando esses grupos em situação de risco frente à pandemia. Determinantes como classe, território, cor, renda, trabalho e outros, podem colocar os indivíduos em maior risco de sofrer os impactos da Covid-19 para muito além do fator biológico, vindo a sofrer também na questão social.

Pode-se também ocorrer o agravamento de problemas de desigualdades já existentes, uma vez que a pandemia gera uma crise econômica e social, deixando os vulneráveis ainda mais vulneráveis. Ainda, essa análise evidenciou como o contexto brasileiro se aproxima dos parâmetros encontrados por toda a América Latina e reafirmou que a estruturação das desigualdades é um fenômeno estritamente ligado ao desenvolvimento do país e da sua população.

Por fim, temos que a pandemia afetou pontualmente os indicadores sociais de desigualdades no período compreendido entre o 1º trimestre de 2019 e o 3º trimestre de 2021, indicadores de desemprego experimentaram um aumento, enquanto a renda diminuiu, tal combinação foi mais evidente em estados historicamente mais pobres localizados na região norte e nordeste do país, corroborando a tese de que setores mais desiguais da sociedade brasileira acabaram por sofrer mais esses impactos. Além disso, a crise causada pela pandemia de Covid-19 produziu efeitos similares a outras crises temporárias, como por exemplo a pandemia de H1N1. Cabe a partir de tais constatações propor uma continuidade de análise de como esses impactos afetaram, a longo prazo, as características socioeconômicas dessa população, bem como analisar o potencial de tais impactos serem permanentes ou transitórios, sendo este objeto para outra pesquisa.

Bibliografia

Albuquerque, Mariana Vercesi de; RIBEIRO, Luis Henrique Leandro. (2020). Desigualdade, situação geográfica e sentidos da ação na pandemia da COVID-19 no Brasil. *Cadernos de Saúde Pública* [online]. v. 36, n. 12.

Almeida, Silvio Luiz de. (2018). *O que é racismo estrutural?*. Letramento, Belo Horizonte.

Amorim, Camila Carvalho (2019). *População negra e saúde: por que debater?*. *Revista Construção*, Online.

Antunes, Ricardo. *As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital*. *Revista Educação e Sociedade*, Campinas, vol. 25, n. 87, p. 335-351, maio/ago. 2004.

Beck, Ulrich; LASH, Scott; WYNNE, Brian. *Risk society: Towards a new modernity*. Sage, 1992.

Benza, Gabriela; KESSLER, Gabriel. (2021). El impacto de la pandemia en América Latina: retrocesos sociales e incremento de las desigualdades. *Lavboratorio: Revista de Estudios sobre Cambio Estructural y Desigualdad Social*, nº 31. Ciudad de Buenos Aires, Argentina.

Chachagua, María Rosa (2022). Desigualdades, cambios y continuidades en las trayectorias educativas en Salta (Argentina) em el contexto de pandemia de COVID-19. *Rev. FAEEBA – Ed. e Contemp.*, Salvador, v. 31, n. 65, p. 75-87, jan./mar.

Demenech, Lauro Miranda et al. (2020) Desigualdade econômica e risco de infecção e morte por COVID-19 no Brasil. *Revista Brasileira de Epidemiologia*, n. 23, out, 2020.

Desenvolvimento Humano e IDH. (2021). PNUD Brasil.

Estrela, Fernanda Matheus et al. (2020). Pandemia da Covid 19: refletindo as vulnerabilidades a luz do gênero, raça e classe. *Ciênc. saúde coletiva*, Rio de Janeiro, v. 25, n. 9, p. 3431- 3436.

Giddens, Anthony. *As consequências da modernidade*. Ed. Unesp, 1991.

Goes, Emanuelle F.; RAMOS, Dandara O.; FERREIRA, Andrea J. F. (2020). Desigualdades raciais em saúde e a pandemia da Covid-19. *Trabalho, Educação e Saúde*, Rio de Janeiro, v. 18, n. 3.

Horton, Richard. (2020). Offline: COVID-19 is not a pandemic. *The Lancet*, v. 396, n. 10255, p. 874.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2019). *Desigualdades sociais por cor ou raça no Brasil*. Rio de Janeiro.

- (2019). São Paulo é o único estado com queda do desemprego no terceiro trimestre. Agência IBGE Notícias.
- (2020). IBGE divulga o rendimento domiciliar per capita 2019. Agência IBGE Notícias.

- (2020). PNAD COVID-19. Rio de Janeiro.

Illouz, Eva. (2020). *L'insoutenable légèreté du capitalisme vis-à-vis de notre santé*. Le Nouvel Observateur, Paris, France.

Mellan, Thomas A. et al. (2020). *Report 21: Estimating COVID-19 cases and reproduction number in Brazil*. medRxiv.

Memorial da Democracia - Marcha Zumbi reúne 30 mil em Brasília. (1995). Memorial da Democracia.

Neubert, Luiz. *Globalização e pandemia no século XXI. Pandebok: cabeças pensantes na pandemia: volume 2*. Kistemann, Marco; Faria, Fernanda. (Org.). Ed. Akademy, 2021.

Neubert, Luiz; mont'álvão, Arnaldo; tavares, Fernando. *Estratificação social e usos do tempo*. *Revista Civitas*, Porto Alegre, v. 16, n. 2, e110-e125, abr.-jun. 2016.

Oliveira, R. G. de ., Cunha, A. P. da ., Gadelha, A. G. dos S., Carpio, C. G., Oliveira, R. B. de ., & Corrêa, R. M.. (2020). Desigualdades raciais e a morte como horizonte: considerações sobre a COVID-19 e o racismo estrutural. *Cadernos De Saúde Pública*, 36(9).

Pla, Jéssica Lorena. (2019). *Consumo y Trayectorias de Clase. Distinción y Competencia en el Abordaje de los Procesos de Estratificación*. In: MOLINA, Eduardo Chávez (Org.). *La llamada de la Gran Urbe*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: :

Universidad de Buenos Aires. Instituto de Investigaciones Gino Germani - UBA., p.175-196.

- (2017) *Trayectorias de clase y percepciones temporales sobre la posición ocupada en la estructura social. Un abordaje multidimensional de las clases sociales. Argentina 2003-2015*. Revista Internacional De Sociologia, v. 75.

Plitt, Laura. Covid-19 não é pandemia, mas sindemia’: o que essa perspectiva científica muda no tratamento. BBC News Brasil, 2020.

Santos, José A. Covid-19, causas fundamentais, classe social e território. Trabalho, Educação e Saúde, Rio de Janeiro, v. 18, n. 3, 2020.

Singer, Merrill. Introduction to syndemics: A critical systems approach to public and community health. John Wiley & Sons, 2009.

Souza, Diego de Oliveira. (2020). As dimensões da precarização do trabalho em face da pandemia de Covid-19. Trabalho, Educação e Saúde, Rio de Janeiro , v. 19.

Werneck, Guilherme Loureiro; carvalho, Marilia Sá. (2020). A pandemia de COVID-19 no Brasil: crônica de uma crise sanitária anunciada. Cadernos de Saúde Pública, v. 36, n. 5.

Werneck, Jurema. (2016). Racismo institucional e saúde da população negra. Saúde e Sociedade, v. 25, n. 3, p. 535–549.

Williams, David; collins, Chiquita. (2001). Racial residential segregation: a fundamental cause of racial disparities in health. Public Health Reports, v. 116, n. 5, p. 404-416.

SEMBLANZA

Fernando Tavares Júnior

Doutor em Sociologia, professor da Universidade Federal de Juiz de Fora, coordenador do Comitê de Pesquisa em Estratificação e Desigualdades da Sociedade Brasileira de Sociologia, bolsista de produtividade do CNPq, membro do GT “Desigualdades, estrutura social y políticas” da CLACSO.

Leonardo Henriques Pedroza

Bacharel em Direito pela Universidade Federal de Juiz de Fora. Advogado e Assessor Parlamentar na Câmara dos Deputados do Brasil.

Luiz Flávio Neubert

Doutor em Sociologia pela Universidade Federal de Minas Gerais e professor do Dept de Ciências Sociais da Universidade Federal de Juiz de Fora.

Organismos colaboradores: Los autores agradecen el apoyo brindado por la Fundación de Apoyo a la Investigación de Minas Gerais (FAPEMIG) y el Consejo Nacional de Desarrollo Científico (CNPq) para la realización de esta investigación.

Disciplina académica y subdisciplinas en las que se inscribe el artículo: Sociología. Sociología de la Estratificación y desigualdades

Tipo, método o enfoque del estudio: Revisión sistemática y análisis de datos secundarios.

Análisis del comercio minorista en Córdoba Capital en la pos-pandemia. El caso del sector franquicias



Damián Mux

damianmux@gmail.com

Universidad de Buenos Aires, Facultad de Ciencias Sociales, Instituto de Investigaciones Gino Germani, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina.

RESUMEN

En el presente artículo nos hemos propuesto avanzar en el estudio de un soporte empresarial de creciente relevancia en el espacio urbano: Las franquicias. Desde los estudios laborales, el “franchising” funciona como Modelo Técnico y de Gestión Empresarial (MTGE) que configura ciertos reordenamientos de las actividades que estandariza bajo su política de explotación de licencias y ejecución de un mismo “know how” a toda la cadena comercial.

A partir de la realización y posterior análisis de un relevamiento de establecimientos comerciales en los barrios de mayor circulación urbana en la Ciudad de Córdoba, y de una serie de entrevistas a trabajadores del sector, proponemos señalar los rasgos primordiales del mismo, de las condiciones y procesos de trabajo y de la *presencia* de las *Marcas* dentro de la Capital cordobesa: todo esto configura un esquema de relaciones laborales que requiere particular atención.

Palabras clave: franquicias – marcas – condiciones laborales – comercio – *marketing*

ANALYSIS OF THE RETAIL TRADE IN CÓRDOBA CAPITAL IN THE POST-PANDEMIC PERIOD. THE CASE OF THE FRANCHISE SECTOR.

ABSTRACT

In this article we have proposed to advance in the study of a business support of growing relevance in the urban space: franchising. From the point of view of labor studies, franchising works as a Technical Business Management Model (MTGE) that configures certain rearrangements of standardized activities under its policy of exploitation of licenses and execution of the same "know how" to the whole commercial chain.

From the realization and subsequent analysis of a survey of commercial establishments in the neighborhoods of greater urban circulation in the City of Cordoba, and a series of interviews to workers and small entrepreneurs of the sector, we intend to point out the main features of the same, of the working conditions and processes and of the presence of the Brands within the Capital city: all this configures a scheme of labor relations that requires particular attention.

Keywords: franchising - brands - working conditions - commerce - marketing -

ANÁLISE DO COMÉRCIO A RETALHO EM CÓRDOBA CAPITAL NO PERÍODO PÓS-PANDÉMICO. O CASO DO SECTOR DO FRANCHISING

RESUMO

Neste artigo propusemo-nos avançar no estudo de um suporte empresarial de crescente relevância no espaço urbano: as Franquias. A partir de estudos trabalhistas, o "franchising" funciona como um Modelo de Gestão Técnica e Empresarial (MTGE) que configura certos rearranjos das atividades que padroniza sob sua política de exploração de licenças e execução do mesmo "know how" a toda a cadeia comercial.

A partir da realização e posterior análise de um levantamento de estabelecimentos comerciais dos bairros de maior circulação urbana da cidade de Córdoba, e de uma série de entrevistas com trabalhadores do setor, propomos apontar as características essenciais dos mesmos, as condições e processos de trabalho e a presença das Marcas na Capital Córdoba: tudo isso configura um esquema de relações de trabalho que requer atenção especial.

Palavras-chave: franchising – marcas – condições de trabalho – comércio – marketing

Recibido: 15 septiembre 2023

Aceptado: 15 noviembre 2023

Introducción

En nuestro país, el *retail* es una de las actividades que más empleo genera por su carácter intensivo en mano de obra, aumentando la participación de micro, pequeñas y medianas empresas, al tiempo que se establece como uno de los empleos más comunes para los jóvenes trabajadores.

Desde los estudios laborales, analizando diferentes tendencias en los modelos técnicos y de gestión empresarial (MTGE) (Chávez Molina, 2023), las franquicias revisten interés por su lógica de "mínimo de trabajadores por local" y su tenaz política de reducción de riesgos empresariales. Por otro lado, representan un avance del management empresarial sobre segmentos cada vez más voluminosos del comercio urbano, con una fuerte valoración de los activos inmateriales de una empresa, desde la explotación de la Marca y licencias aledañas hasta los fondos y regalías de publicidad centralizados por el Departamento de Marketing de la compañía.

Así, se percibe que, en el comercio minorista y sus actividades lindantes, la presencia y el sello de la globalización es particularmente modelizador, especialmente en la forma en que los negocios imponen su propio ritmo, creando nuevas formas de ventas que apuntan a aumentar ganancias y ampliar mercados. Los comercios "tradicionales" se encuentran en el atolladero de la modernización y la supervivencia en un contexto de crisis económica.

De acuerdo con el último censo (2022), la ciudad de Córdoba se mantiene como una de las ciudades con más habitantes (1.565.112) y su territorio alberga un diverso entramado histórico desde las colonias españolas. La ciudad posee, asimismo, un importante desarrollo económico, cultural, social y educativo. Con relación al último Censo de Actividad Económica, realizado por la Municipalidad en 2012, cuenta con más de 60 mil locales comerciales en su entramado Productivo (CAM, 2012).

Además, su suelo urbano presenta, en las principales zonas comerciales, procesos de transformación edilicia que priorizan los emprendimientos comerciales de alta inversión. Los dos principales ejemplos los forman el Barrio Nueva Córdoba, Colón y Güemes, puntos céntricos que, producto de una fuerte mercantilización del espacio impulsando modificaciones paisajísticas sobre el patrimonio histórico de una de las ciudades más antiguas de Argentina, ofrecen puntos turísticos históricos considerables (Paseo del Buen Pastor, Circuito de Iglesias históricas, Criptas jesuíticas, etc.) como base donde se instala un verdadero ecosistema de Marcas y Modelos que consigue apropiarse del comercio urbano de alta circulación. Sobre esta temática, valoramos los estudios de Sara Boccolini y Cristian Kirchschenmann (2017) desde la arquitectura y de Pablo Darío Ávalos y de Ailén Suyai Pereyra (2023) sobre Barrio Güemes y Colón en términos de gentrificación urbana.

Nuestro objetivo radica en presentar características primordiales de las franquicias en el comercio urbano de la Ciudad de Córdoba en el año 2023, poniendo atención a los rasgos elementales de las unidades económicas en comparación con las tiendas de autor o tiendas no franquiciadas, con la intención de vislumbrar allí posibles estrategias reproductivas del sector. Para ello, realizamos este trabajo en clave exploratoria, a través del relevamiento de establecimientos y Marcas comerciales, que nos permite cuantificar a las unidades franquiciadas en territorios urbanos de alta circulación, así como clasificar entre los que no son franquicias comercios con o sin branding. Por otro lado, nos posibilita conocer aspectos cruciales del fenómeno, como el tamaño de establecimiento y el promedio de empleados por rubro, entre otras particularidades detalladas en la metodología.

Destacamos la escasa producción sociológica sobre esta temática en Argentina. Mas allá de diversos trabajos que abordan aristas atractivas del comercio, existe una prevalencia de estudios sobre mercados de grandes superficies y centros comerciales

(Fernández Milmanda, 2010, Novick, Mazorra y Schlessner, 2008, Radiciotti y D'urso, 2013) con relación a investigaciones particulares sobre micro, pequeña y medianas empresas en Argentina (Favieri, 2021). A su vez, los estudios sobre franquicias como soporte específico del comercio se encuentran en una situación similar, con recientes elaboraciones (Chávez Molina, 2023) y algunos trabajos destacables en Geografía (Di2019 Nucci, 2001., Di Nucci y Hiesse, 2018) y derecho comercial (Maresca, 2016).

Marco teórico

Franquicias como “formatos mínimos comerciales”

Las franquicias se expanden como soporte empresarial de grupos económicos del sector comercio en Córdoba. En dicha provincia se ubican alrededor del 10% del total de franquicias del país (AAMF, 2023). En su ciudad capital se sitúan la mayor parte de ellas, por su centralidad comercial y administrativa en la zona centro del país, con la promoción del Estado provincial a través del ministerio de Industria, Comercio, Minería y Desarrollo Científico Tecnológico desde el año 2015 (Gobierno de Córdoba, 2015). Dicha asociación generó, inicialmente, la llamada "Cámara de Franquicias de Córdoba" (fundada por Marcas surgidas en suelo cordobés como Grido, Lapana, Caseratto, Vía Verde, Junior B, Franceschini y Lozada Viajes), hoy "Cluster de Franquicias de Córdoba", institución encargada de encuadrar a las franquicias locales y acercarles asesoramiento profesional u oportunidades de mercado.

Retomando la discusión planteada por Donaire en el número 31 de Lavboratorio acerca de cómo los “fenómenos ligados a la repulsión de la población desde la producción en los países del capitalismo avanzado se pueden presentar bajo apariencias distintas” (Donaire, 2021: 154), y que la novedad en la actual etapa se encontraba en el espacio urbano “bajo formas jurídicamente reguladas o no”, señalamos a las franquicias como un modelo de comercialización de bienes y/o servicios surgido en los países del “capitalismo avanzado”, moldeado por sus usinas de management, que hoy se expande en Argentina bajo marcas principalmente de origen nacional, pero con fuerte presencia de las llamadas “Marcas Globales” (Areiza-Padilla et. Al, 2020). Dicho modelo presenta en su manual operativo la noción de “mínimo de trabajadores por unidad” como base de éxito de la franquicia. Para ello, se vuelve imprescindible la incorporación de tecnología o la reorganización de los procesos de trabajo.

La promoción de las franquicias en territorio cordobés implica ciertas modificaciones en la fisonomía de las unidades económicas, a partir de una promesa (la posibilidad de sostener o aumentar rentabilidad o garantizar la supervivencia en un contexto de incertidumbre económica) que se traduce en una premisa del modelo: la reducción del riesgo empresarial. A partir del paraguas que habilita una Marca exitosa, que cede la explotación de sus productos y licencias a cambio de prestaciones económicas determinadas y de la subordinación funcional del franquiciado (empresario que contrata a la Marca y su Modelo), las franquicias vaticinan una mejor *performance* en el comercio urbano.

La moderación de los riesgos empresariales tiene un cariz racionalizador en el franchising: en primer término, implica cambios en la distribución de responsabilidades jurídicas en favor de los franquiciantes, ya que en este tipo de contrato comercial la

gestión del empleo (y las posibles disputas o conflictos legales con su "staff" a cargo) recae sobre el franquiciado sin posibilidad de reclamo para la Marca.

Por otro lado, dicho soporte promueve acuerdos de funcionamiento de unidades bajo el "mínimo de trabajadores por local", con la intención de sostener la operatividad cotidiana del comercio a partir de empleados multitarea que permiten, en algunos casos con incorporación de tecnología mediante, suplir en menos manos las tareas a realizar.

Esta política está acompañada de una constante reducción o reconfiguración de los espacios físicos en los que las franquicias anidan: por un lado, se buscan ubicaciones visibles, con alta circulación, y en algunos casos, se exigen esquinas o locaciones con particularidades edilicias o históricas (Hiesse, 2018). Esto implica, en muchos casos, la realización de obras civiles que adecúen el espacio urbano a las "necesidades" de las Marcas en la promoción de su figura en el territorio.

En segundo lugar, la promoción de formatos cada vez más minimalistas, con las llamadas "franquicias low cost" a la cabeza, que reducen en funciones, productos y empleados los modelos estándar de las Marcas. Se trata de abreviaturas organizacionales de sus modelos *estrella*, con la intención de acercarlos a un empresariado de menor peso económico y en búsqueda de un "menor riesgo de inversión". Este modelo particular surgió en la pandemia, ante el cierre de actividades, a la manera de un parche, pero su éxito ha sido tal que hoy se ubica, en la pos-pandemia, como uno de los formatos más demandados y extendidos territorialmente, de la mano de Marcas como "Café Martínez", "McDonald's", "Lave Rap", etc.

A su vez, generan un proceso de concentración para las grandes Marcas. Estas compañías pueden expandirse territorialmente a partir de esta "asociación interempresarial" con sus franquiciados al mismo tiempo que pueden acumular renta de estos en concepto de uso de la valoración de sus activos inmateriales (Marcas, otros logotipos, licencias, líneas de productos, know how, etc.). Como consecuencia de esta expansión, aumentan su presencia en la ciudad y en el imaginario social de los consumidores urbanos, agigantando la figura de la empresa en la trama simbólica de su comunidad (Caro, 2011).

En esta línea, consideramos a las franquicias como un modelo que actualiza, en el ámbito de la producción y comercialización en espacios urbanos, algunos rasgos propios del capitalismo como la repulsión de población. Siguiendo a Donaire, podemos decir que "revolucionan su base técnica, permitiendo su desarrollo en profundidad: producir más con el mismo o menor número de trabajadores" (Donaire, 2021: 154).

Heterogeneidad estructural y franquicias

La heterogeneidad estructural es una característica clave del sistema de producción argentino, ya que instalaciones de baja productividad coexisten con unidades dinámicas y de alta productividad que están mejor integradas en los mercados y cadenas de valor internacionales (Chena, 2011., Salvia, 2020). Según

Ricardo Infante, "estas brechas de productividad constituyen un núcleo duro desde el cual se expande la desigualdad a lo ancho de la sociedad, exacerbando brechas en capacidades y en oportunidades" (Infante, 2009:13). El autor señala a Argentina como un

país con “heterogeneidad estructural moderada (HEM)” con relación a otros de la región, como Paraguay o Perú con cuadros de heterogeneidad más profundos (Infante, 2009). Dicha nominación nos ubica en la región como una “estructura económica más homogénea con relación al resto, esto es, con menores diferenciales de productividad y porcentajes de ocupados en el estrato bajo, presenta indicadores de desempeño tales como el ingreso per cápita, la productividad, la situación del empleo, la desigualdad del ingreso y la pobreza, mejores que el resto de los países” (Infante, 2009:11).

Para la lectura de nuestro estudio, resulta crucial plantear ciertas particularidades en relación con la actualidad de los estudios sobre estructura social, y el lugar que dicha “heterogeneidad” tiene en la organización capitalista contemporánea de la región y de nuestro país. En primer lugar, el éxito de esquemas de integración y diferenciación resultan muy diversos según el territorio y las características específicas de su población. De esta manera, las provincias argentinas “agudizaron sus diferencias al calor de las economías regionales, la descentralización de los servicios públicos y la liberalización de la economía” (Heredia, 2013:132). Así, se vuelve prioritario indagar aspectos productivos del interior, y en particular de Córdoba. En esa línea, la ciudad como jurisdicción delimitada institucionalmente guarda dentro de sus fronteras superposiciones de “territorialidades diversas, desajustadas y competitivas” (Heredia, 2013), a los que la población atribuye sentidos y características que segmentan el espacio público (Caro, 2011). Esos espacios, construidos social e históricamente, son a su vez “puestos en valor” por el marketing, el turismo, las diferenciaciones de clase, etc. En ese marco de polarización y segregación socio-espacial, los consumidores centran sus “experiencias de consumo” espacios cada vez más cerrados (Heredia, 2013., Giovine, 2022). En dichos segmentos buscan su posición las franquicias.

Al mismo tiempo, en la ciudad, y en particular, en el espectro urbano, convive un cruce de racionalidades en tanto las “marcas globales” (Areiza-Padilla et. Al, 2020) se posicionan cada vez con mayor presencia en las zonas más destacadas del territorio, y reclaman para sí el manejo del espacio o al menos el reconocimiento de su preeminencia en relación a agentes locales. Por otro lado, el Estado y los pequeños agentes locales que se encuentran atravesados por fenómenos que trascienden sus fronteras por debajo (unidades mínimas descentralizadas) y por arriba, ante el avance de la deslocalización de las finanzas y la atomización de las responsabilidades jurídicas empresariales (Maresca, 2016).

Por último, señalamos la complejidad de los actores empresarios del “franchising” sus estrategias reproductivas y roles. Como señala Heredia “Difícilmente el mundo de las empresas y el empresariado resulte sencillo para establecer generalizaciones” (Heredia,2013: 136). Figuras como la empresa flexible (Coller Porta, 1997), la búsqueda de nuevas formas de organización surgidas en las últimas décadas (Miguelez, 2004) se imponen junto al auge de la valorización financiera, la intención continua de reducción de riesgos de inversión y la construcción de figuras legales que atomizan o desdibujan la silueta *clásica* del patrón (Heredia, 2013). Por otro lado, en distintos rubros del “franchising” conviven unidades de tamaño y volúmenes de producción irregulares, por lo que la típica diferenciación entre establecimientos de menos de 5 o más de 5 empleados se vuelve insatisfactoria si no contemplamos las nuevas formas de contratación y las estrategias reproductivas de cada rubro específico.

En el “franchising” conviven dos figuras claves: las Marcas franquiciadas y los pequeños empresarios que contratan la posibilidad de replicar el negocio. En la

consolidación de las franquicias como modelo no sólo se advierte la modificación de la figura “clásica” del pequeño patrón, sino también de la convergencia de diferentes estrategias reproductivas: mientras que para las grandes marcas se vislumbra la posibilidad de expandir rápidamente su economía de escala, la valoración de la presencia territorial en la distribución y el crecimiento con capital de terceros, en los pequeños empresarios conviven estrategias de supervivencia comercial, adaptación o directamente estrategias de autoempleo.

Hipótesis

De acuerdo con la discusión teórica propuesta, señalamos la expansión de las franquicias y su diversificación en diferentes rubros como un avance como Modelo técnico y de Gestión Empresarial (MTGE) frente al comercio minorista “tradicional” o clásico, que a su vez introduce elementos provenientes del management empresarial a cada vez más sectores en Córdoba. En particular, destacamos la valoración de los activos inmateriales (marcas, logotipos, patentes, licencias,) y la racionalización de los modelos productivos/organizacionales, sea por la incorporación de tecnología o por la promoción de “formatos mínimos” que se construyen sobre la idea de “mínimo de trabajadores por unidad económica”, como aspectos clave en las franquicias que las diferencian -con particularidades según el rubro y las estrategias reproductivas asociadas- del *retail* convencional.

Metodología

En primer lugar, vale la pena mencionar las dificultades para acceder a datos sobre la evolución de las franquicias en Argentina. Mas allá de las fuentes de información que cámaras y asociaciones empresarias vinculadas al comercio pueden ofrecer, el acercamiento a nuestro objeto de estudio implica un proceso de conjunción de estrategias metodológicas que nos habiliten a conocer empíricamente aspectos relevantes del “franchising”.

Consideramos el valor, desde un enfoque sociológico, de investigar cómo han evolucionado las estrategias comerciales que influyen en la conducta empresarial y moldean el mercado laboral en nuestro país en tiempos de crisis económica. En este contexto, las formas tradicionales de acción y los esquemas establecidos se cuestionan, lo que impulsa a la innovación y a cambios en la configuración, rentabilidad y estructura de los negocios.

Desde este punto de partida, desarrollamos una doble estrategia: realizamos una primera instancia de observación y exploración del perfil de las tiendas encontradas, de las zonas comerciales de preponderancia en el territorio, para luego llevar adelante la realización de un relevamiento de Marcas y establecimientos comerciales en espacios urbanos de alta circulación de la Ciudad de Córdoba.

Por otro lado, se realizaron una serie de entrevistas semi-estructuradas a jóvenes trabajadores de franquicias, con la intención de tener a través de una aproximación cualitativa particularidades de sus condiciones cotidianas dentro del espacio de trabajo y de la relación comercial que articula el funcionamiento cotidiano de las franquicias.

El relevamiento de Marcas y establecimientos comerciales se desarrolló en base al proyecto de investigación “El impacto de los cambios en las lógicas empresariales del sector comercio y la reconfiguración de la estructura socio-ocupacional” PICT PICT-2020-SERIEA-03138.

Para la realización de dicha tarea retomamos las coordenadas propuestas en el trabajo “Automatización y cambios de los modelos técnicos y de gestión empresarial: Efectos en la estructura ocupacional de la Argentina” (Chávez Molina, 2023).

Con respecto a los modelos empresariales vinculados a las franquicias, hemos generado información primaria en la Ciudad de Córdoba, construyendo una base de 1203 establecimientos válidos. Se trata de un punto clave en la estructura socio económica argentina, como ciudad insignia de la “zona centro” del país, de relevancia comercial e institucional a nivel regional, y a su vez con peso turístico y productivo.

Para tal objetivo se buscó construir una muestra representativa, a través de la ejecución de una estrategia de recuento que incluyó segmentos urbanos claves, priorizando espacios urbanos de alta circulación y presencia comercial (principalmente Barrio Centro, Nuevo Córdoba y Güemes), a la vez que se seleccionaron cinco Centros Comerciales de grandes superficies. Córdoba se caracteriza como “destino de turismo de compras” (Secretaría de Turismo de Córdoba, en línea), por la exclusividad de sus tiendas comerciales en la región, por lo que los 5 *shoppings centers* seleccionados son, justamente, Córdoba Shopping (el principal y más antiguo), Patio Olmos, Nuevo Centro Shopping, Dino Mall y Paseo del Jockey.

Figura 1

Mapas de la ciudad de Córdoba destacando zonas comerciales relevadas



a) Centro



b) Güemes - Nueva Córdoba

Fuente: elaboración propia

Figura 2
Mapas de la ciudad de Córdoba destacando localización de Shoppings relevados (1)



a) Patio Olmos Shopping, Av. Vélez Sarsfield 361



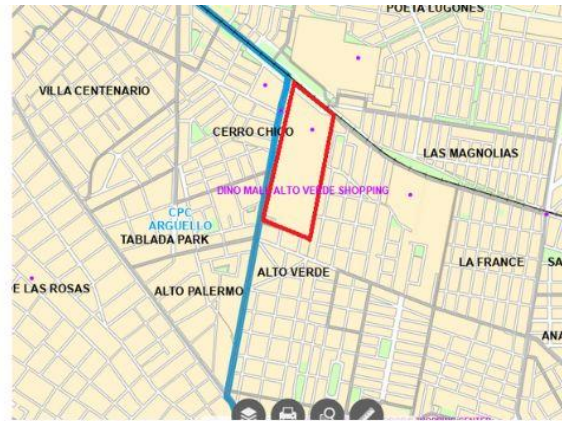
b) Centro Comercial Nuevocentro Shopping, Av. Duarte Quiros 1400

Fuente: elaboración propia

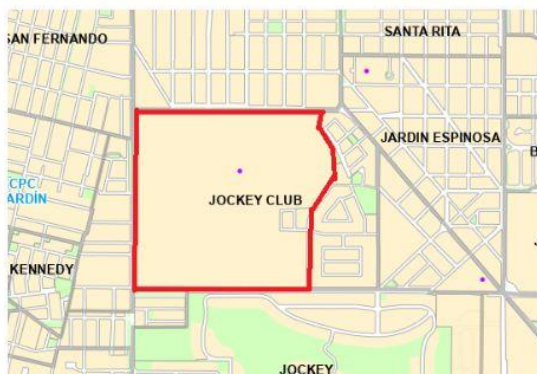
Figura 3
Mapas de la ciudad de Córdoba destacando localización de Shoppings relevados (2)



c) Centro Comercial Córdoba Shopping Center, Jose Antonio de Goyechea 2851



d) Dino Mall Alto Verde Shopping, Rodríguez del Busto 4086



e) Paseo Jockey Club, Bv Elias Yofre 1050

Fuente: elaboración propia

La muestra se construyó sobre cuatro preguntas clave:

- Referencia geográfica/emplazamiento urbano.
- Nombre del comercio/Marca.
- Rubro del comercio/empresa.
- Cantidad aproximada de trabajadores.

En primer lugar, la referencia geográfica permitió situar el local en el espacio urbano de la ciudad de Córdoba, aspecto crucial en tanto la premisa “territorial” del “franchising” es captar segmentos de población cotidiana que transcurre por intersecciones o Centros comerciales de alta circulación y visibilidad.

En los contratos de franquicia, la llamada geolocalización de la tienda es un aspecto crucial tanto para las Marcas como para los franquiciados a la hora de decidir si abrir o continuar una tienda. El modelo tiene en cuenta los tiempos de recuperación del capital invertido - según el contrato -, lo que racionaliza aspectos como la proximidad geográfica de las marcas identificadas como competidoras, modos de circulación y transporte cercanos, conectividad, etc.

En segundo lugar, el recuento de las Marcas y nombres comerciales supone la presentación de la empresa para los consumidores. Con relación a las franquicias, cumple un rol crucial ya que la explotación de valores simbólicos una de las principales fuentes de ingresos para las Marcas, se trata de un activo custodiado por los Departamentos de marketing asociados.

A su vez, en las tiendas no franquiciadas el nombre comercial da cuenta de cierta percepción del marketing comercial, de la búsqueda de identificación particular o de adaptación a las políticas publicitarias de marcas reconocidas.

Por último, señalamos la existencia de “Tiendas sin marca”, es decir, establecimientos comerciales más “tradicionales” que no cuentan con nombre comercial, y remiten su “marca” al servicios o producto que ofrecen sin más, por ejemplo, verdulerías, carnicerías, zapaterías, tiendas de revelado fotográfico, entre otras. La relevancia de los logotipos, Marcas y productos es tal que este tipo de locales representa una parte marginal del total de comercios.

El rubro del establecimiento, registrado como dato y clasificado en nichos, habilita una clasificación de las principales actividades económicas que se desarrollan al interior del modelo de franquicias. En este caso, construimos 5 categorías que “contienen” las diversas actividades que realizan las franquicias encuestadas en el relevamiento:

- Estética y salud (farmacia, perfumería, óptica, estética, peluquería, etc.)
- Indumentaria (Ropa de vestir, elementos deportivos, accesorios, lencería, entre otras)
- Gastronomía (gastronomía, cafetería, bebidas, heladería, entre otras)
- Servicios (cobro de servicios/kioscos, servicio técnico, tattoo estudio, inmobiliaria, Capitalización y crédito, agencia de viajes y turismo, principalmente)
- Tiendas especializadas (jugueterías, market/mercados, veterinaria, ferretería, carnicería, dietética, golosinería, relojería/joyería, regalería, Tiendas tecnológicas, decoración, bazar, librerías, etc.)

Finalmente, el número aproximado de empleados permite observar el tamaño de la empresa en función de la demanda laboral, la cual se relaciona con el nivel de productividad del espacio comercial.

Desde lo cualitativo, se desplegó una estrategia complementaria. Entendiendo el trabajo de campo como una etapa específica de la investigación, como un conjunto de operaciones que tienen lugar durante su desarrollo y que estriba básicamente en producir datos sobre el terreno (Jociles Rubio, 2018), la observación participante sirvió como herramienta inicial. Podemos pensarla como una técnica de producción de datos consistente en que el investigador observe las prácticas o “el hacer” que los agentes sociales despliegan en los “escenarios” en que acontecen, en las situaciones ordinarias en que no son objeto de atención o de reflexión por parte de estos mismos agentes (Alonso, 1994).

En este caso, la observación transcurrió en una serie de establecimientos de la ciudad de Córdoba, situados en puntos neurálgicos en el desarrollo del franchising local. A la par, se realizaron una serie de entrevistas semi-estructuradas a jóvenes trabajadores de franquicias, contemplando además las posibilidades de contacto y el tiempo que teníamos para realizar tal diseño de investigación, limitado por la duración de la estadía de investigación que cursábamos en Córdoba capital en el marco del Programa Movilidad Federal 2023.

Resultados

El relevamiento de establecimientos comerciales en espacios urbanos de alta circulación en la Ciudad de Córdoba nos advierte una fuerte presencia de las franquicias, ya que, de un total de 1203 establecimientos, 540 (44,9%) resultaron ser parte del modelo de gestión técnica empresarial franquiciado. Luego, podemos decir, en primera instancia, que el 55% se compone de locales que no son franquicias. Nos parece interesante diferenciar dentro de este grupo, un 51,3% se ubica dentro de las “tiendas de autor” y un 3,8% de “Tiendas sin marca”.

El primer grupo (Tiendas de autor) se compone de locales comerciales particulares, que no son franquicias, pero tienen un logotipo, un nombre comercial, una Marca. Por ejemplo, Indumentaria “Nodo” o Gastronomía “Solutto”, unidades comerciales del centro de Córdoba que no tienen sucursales ni son franquicias, pero tienen un nombre comercial.

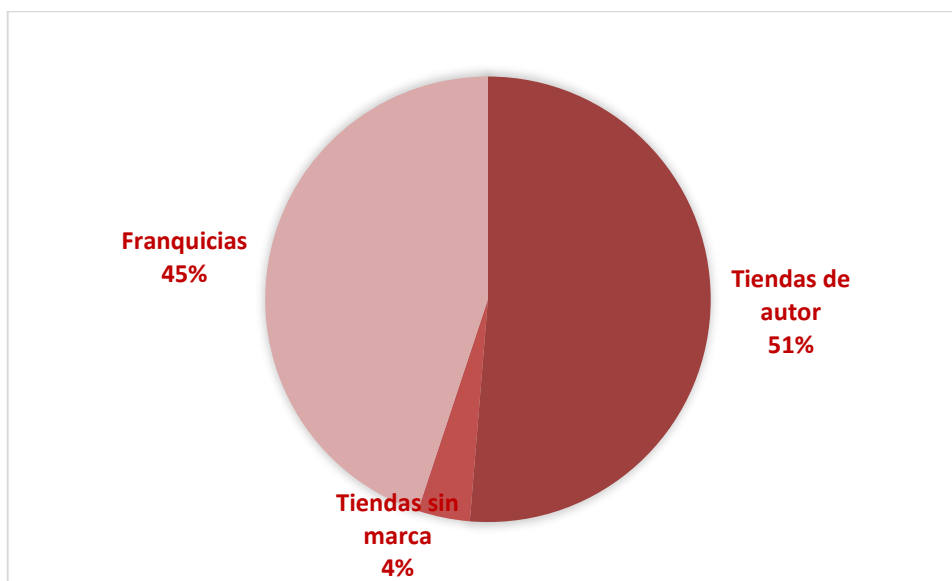
El segundo grupo, “Tiendas sin marca” se refiere a los comercios que no sólo no son franquicias, sino que además no tienen Marca alguna, y reposan sobre figuras “tradicionales” del comercio. Se trata de pequeñas unidades económicas que no tienen nombre ni marca más allá del servicio que ofrecen, por ejemplo, “Zapatería”, “Revelado de fotos”, “Indumentaria para niños”. Su existencia está en retroceso ante el avance de las franquicias y de cierta modernización de la publicidad y la gestión del comercio en la actualidad, por lo que es considerable su persistencia en espacios de alta circulación, de alto costo de alquiler, de alta competencia, etc.

De esta manera, casi cinco de cada diez establecimientos se encuentran insertos en las estrategias de gestión técnica y organizativa que aplican las franquicias. Luego de un estancamiento producto de la crisis sanitaria y económica que atravesó Argentina en los últimos tres años (AAMF, 2023), las franquicias se encuentran en recuperación. Situadas en los espacios más codiciados de la ciudad, amparadas en el prestigio social de Marcas consagradas o instaladas en el imaginario social de la comunidad, se multiplican en territorio urbano con una política de minimización de riesgos empresariales, asistencia técnica a sus franquiciados y tecnificación del espacio físico (obras civiles, remodelaciones en pos de ubicar el máximo de productos a la venta, etc.) y del “staff” (mínimo de trabajadores por local).

Las dificultades económicas en Argentina, conocidas por su inestabilidad financiera, han llevado a que algunos pequeños empresarios cambien de dirección. Estos agentes, al ver disminuida su capacidad de acumulación de capital, decidieron buscar una protección contra el riesgo de abrir o mantener un negocio rentable en medio de la inestabilidad macroeconómica. Además, los empresarios de mayor peso vieron en las franquicias una oportunidad de obtener ingresos adicionales a través de la explotación de los valores

simbólicos y normativos/organizacionales de sus negocios más exitosos. Esto incluía el uso de la marca y productos emblemáticos, así como manuales de organización y gestión, conocimientos técnicos transferibles, entre otros. Al mismo tiempo, pudieron expandir sus puntos de venta dentro de la ciudad compartiendo los costos de inversión y mantenimiento de los establecimientos con los franquiciados interesados.

Gráfico 1: Empresas franquiciadas sobre total de empresas en Córdoba. 2023 (En porcentajes)



Fuente: Elaboración propia, sobre la base de Proyecto FONCyT PICT 2020-3138

En el campo mismo, el recuento de establecimientos se convirtió, a su vez, en un recuento de *Marcas*. Las *marcas* señalizan los paseos urbanos, generan referencia territorial a la vez que se instalan en el diálogo público y buscan aumentar su *presencia* en el imaginario social. Al mismo tiempo, una de las claves del “franchising” radica en la posibilidad de las Marcas de crecer con capital de terceros a partir de la cesión de derechos de explotación de sus licencias (Mux, 2022).

Un análisis de las Marcas según el origen (lugar donde la marca fue fundada) permite analizar el perfil de las mismas en un sector que tiene una ligazón histórica con el “franchising” norteamericano.

En el caso de Córdoba, este tema se profundiza ya que, en los últimos años, los empresarios del sector junto al Estado provincial fundaron el llamado “Cluster Franquicias Córdoba” (Córdoba Acelera, 2022). Se trata de programas estatales para el desarrollo de la economía de franquicias de la ciudad de Córdoba en conjunto con el sector privado. Los “clusters” son espacios sectoriales en el que empresas, proveedores y actores relacionados, se organizan para resolver fallas, mejorar la competitividad y ampliar el volumen de negocios. El CFCor (InfoNegocios, 2023) nuclea, en la actualidad, más de 80 marcas franquiciadas locales (AAMF, 2023).

Tabla 1: Establecimientos comerciales según lugar de origen de la Marca. Córdoba. 2023. En porcentajes

Establecimiento	Origen de la marca		Total
	Extranjero	Nacional	
Tienda de autor	4,9 %	95,1 %	100,0 %
Franquicia	15,9 %	84,1 %	100,0 %
Total	9,6 %	90,4 %	100,0 %

Fuente: Elaboración propia, sobre la base de Proyecto FONCyT PICT 2020-3138

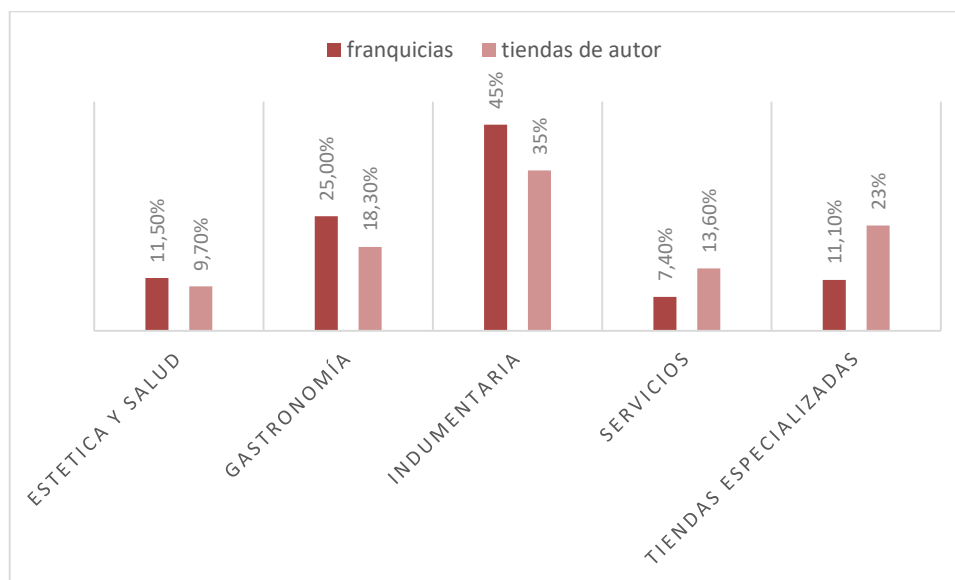
De acuerdo con la Tabla 1, más de 8 de cada 10 Marcas franquiciadas son de origen nacional, de acuerdo con el perfil que este modelo tiene en Argentina. Uno de los rasgos característicos del sistema en nuestro país es su volumen de marcas nacionales, situación que va de la mano de su segunda característica: su perfil exportador (AAMF, 2023). Numerosas compañías recurren a las franquicias con la intención de colocar sus productos y “conceptos comerciales” en países de la región, principalmente Uruguay, Chile, Paraguay y Perú (AAMF, 2023).

Se trata, en mayor medida, de marcas nacionales que, luego de años de supervivencia, lograron convertirse en íconos o referencias de sus rubros específicos. Aquí podemos mencionar a “Farmacity”, “Rapipago”, “Antares”, “Mostaza”, pero también a las marcas cordobesas: “Grido”, “Rosseti”, “El hornito Santiagueño”, “Beto’s”, “Junior B”, “Lo de Jacinto”, entre otras.

Se destaca “Chammas”, una pequeña empresa alfajorera típica de Córdoba con más de ciento cincuenta años de experiencia, que vio en las franquicias la oportunidad de obtener ingresos extra y cierto reconocimiento al legado familiar que guarda la marca. Un sello empresarial que encuentra en la historia un activo aliado a su pertenencia “cordobesista”. Sus locales se sitúan en los principales centros comerciales de la ciudad, son de pequeñas dimensiones y cuentan con uno o dos empleados por tienda.

Por otro lado, existe más de 15% de franquicias de origen extranjero, principalmente norteamericano (con excepciones como la uruguaya “Eqqus”). Se trata de marcas de alcance global como “McDonalds”, “Lacoste”, “Burger King”, “Starbucks”, “Simmons”, “Prestige”, entre muchas otras. Mas allá de que su época dorada en Argentina haya sido en la década del 90’, un considerable número de compañías norteamericanas instituidas como “marcas globales” (Areiza-Padilla et. Al, 2020) han integrado a las principales ciudades del país a su esquema transnacionalizado de negocios. Aquí radica una diferencia considerable con las “Tiendas de autor”, ya que la presencia de marcas extranjeras se reduce a un tercio (4,9%). Las franquicias representan una apuesta original de las “Marcas globales” con sede en Estados Unidos, por lo que, a pesar del mencionado “componente nacional” del sector, sigue siendo el nicho predilecto de tales marcas a la hora de insertarse en el retail en Córdoba en contrapunto al comercio minorista *clásico*.

**Gráfico 2: Establecimientos comerciales por rubros. Córdoba. 2023.
(En porcentajes)**



Fuente: Elaboración propia, sobre la base de Proyecto FONCyT PICT 2020-3138

Una clasificación de los establecimientos por rubro nos permite percibir la relevancia del sector Indumentaria (45%) y gastronomía (25%) en el “franchising”. El primero se compone de distintos nichos: accesorios, calzado, indumentaria y elementos deportivos, ropa interior, etc. Se trata de un rubro de fuerte concentración en paseos céntricos, Galerías y Centros comerciales, ya que sus vidrieras requieren de alta circulación urbana para colocar sus productos. Se destacan las Marcas “Eyelit”, “Pampero”, “Legacy”, “Wanama”, “Ossira”, la local “Indonesia”, “Grisino”, “Cheeky”, entre otras. Con relación a las tiendas de autor, representa también la principal actividad, pero nos muestra una presencia menor, de alrededor del 35%. Se compone, principalmente, de tiendas de ropa de niños, blanquerías, zapaterías y ventas de ropa situadas en ferias, galerías y paseos de menor tamaño en la ciudad, de menor presencia en shoppings centers.

El segundo unifica a la gastronomía, la cafetería y la heladería. Entre sus marcas principales se encuentran “Mostaza”, “Bonafide”, “Club de la Milanese”, “Rapanui”, “Peñón del Águila”, pero también las locales “Grido”, “Chui”, “Lapana”, “Vidón Bar”, “Lomitería Popular”, etc. Junto al rubro “Indumentaria” conforma los principales ejes de las franquicias en Córdoba: junto a “Estética y Salud” se trata de los únicos rubros donde las franquicias superan a las “tiendas de autor”. El rubro “Estética y salud” se forma a partir de farmacias (“Farmacity”, “HP Pharma”, “PharmSalud”) ópticas (“Lof”, “Global Vision”, “Europtica”, “Mas Visión”) estética (“D-Uñas”, “Nails Factory”, “Essence + Nature”) y peluquería (“Tijeritas”, “VIPeluquerías”, “Instituto Argentino de Peluquería”).

En tercer orden destacamos el rubro “Tiendas de especialidad”, también llamado “negocios especializados” (AAMF, 2023). Es el rubro con mayor diferencia porcentual en favor de las tiendas no franquiciadas (12,9%). Es un rubro heterogéneo, caracterizado por nuclear a tiendas con cierto prestigio como marca que comercializan y/o distribuyen productos específicos. Las tiendas de distribución de alimentos, las ferreterías, tiendas de electrónica y bazares encarnan la expresión principal de las “tiendas de autor” en este

segmento, y conviven con dietéticas, tiendas de decoración de interiores y Joyerías como nichos donde las franquicias se expandieron con mayor éxito.

De todas formas, podemos mencionar a las siguientes franquicias del rubro: jugueterías (“Cachavacha”, “Toy Market”), market (“Carrefour Express”, “Jumbo”) Pet shop (“Alem, Puppis, Tomy Pets”), ferreterías (“H30”, “Verkar”) carnicerías (“RES”, “Al fuego”, “Qué Asado”) dietética (“New Garden”, “Coquito’s”, “Vitalcer”) golosinería (“Sweer Sweet Way”) relojes/joyas (“Swarowski”, “Glowing”), Tiendas de electrónica y electrodomésticos (“Aloise”, “Grupo Márquez”), decoración (“Lumitecnia”, “DecoNews”, “Híper Blanco”), bazar (“Zoom”, “Seta Bazar”), entre otras.

Como particularidad local, encontramos tiendas franquiciadas en este rubro que tenían como origen los llamados sitios “.com” o directamente de redes sociales, por ejemplo “Bazares.com” o carnicerías y markets de “Locos x el Asado”, canal de YouTube que franquició su denominación para fines comerciales, en un caso interesante de constitución de “Marca” a través de nuevos ecosistemas de comunicación y circulación digital.

Por último, vale mencionar al rubro “Servicios”, que, en una relación similar a “Tiendas especializadas” cuenta con mayor representación en las Tiendas no franquiciadas. Las principales franquicias del rubro son de cobro de servicios extrabancario (“Rapipago”, “Pagofácil”). También, lo integran kioscos (“DA”, “Yes!”, “Open 25 hs”) tintoterías (“5 a sec”, “Lave Rap”) servicio técnico (“RT Store”, “Cell Fox”, “TecnoCompro”) Inmobiliaria (“RE/MAX”, “Hartfield”) Capitalización (“Autocrédito”, “Fondus”), y turismo (“AlMundo”).

Un análisis de la distribución porcentual de establecimientos comerciales según rubro nos permite tener una mirada más detallada de su composición en materia de organización y gestión de un negocio, y advertir la relación entre modelo de gestión técnica y organizativa general con el entramado socio económico particular, en este caso, la Ciudad de Córdoba.

Tabla 2: Franquicias y Tiendas de autor según tamaño de establecimiento en Córdoba. 2023. En porcentajes

Establecimiento	Tienda de autor	Franquicia	Total
Uno	10,4 %	7,1 %	10,4 %
2 a 5	76,5 %	80,3 %	77,1 %
6 a 10	12,5 %	11,0 %	11,4 %
Más de 10	0,6 %	1,7 %	1,1 %
Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Fuente: Elaboración propia, sobre la base de Proyecto FONCyT PICT 2020-3138

Una primera mirada sobre la comparación entre franquicias y tiendas de autor según el tamaño de establecimiento nos muestra las pequeñas diferencias entre ambas, en las que las tiendas franquiciadas se fortalecen en las unidades productivas de dos a cinco

trabajadores (4% aproximados más que las tiendas no franquiciadas) y en recintos de 10 o más trabajadores (1,7% contra el 0,6% de las tiendas de autor). Las tiendas de autor, en cambio, tienen una mayor presencia en instalaciones comerciales de un trabajador (3,3% más que las franquicias) y una relación de empate técnico en los establecimientos de 6 a 10 trabajadores. Al mismo tiempo, nos posibilita acceder a una pequeña fotografía sobre el devenir del empleo en el sector urbano del comercio: casi el 90 % trabaja en establecimientos de cinco o menos trabajadores. Como mencionamos anteriormente, este dato merece ser complementado con un análisis que incluya qué sucede al interior de los rubros.

Tabla 3: Tipo de establecimiento según rubros en las franquicias en Córdoba. 2023. En porcentajes

	RUBRO		Establecimiento				Total
			Uno	2 a 5	6 a 10	Más de 10	
Tienda de autor		ESTETICA Y SALUD	6,7%	93,3%	-	-	100,0%
		GASTRONOMIA	0,9%	55,8%	43,4%	-	100,0%
		INDUMENTARIA	6,8%	89,5%	3,7%	-	100,0%
		SERVICIOS	35,7%	60,7%	2,4%	1,2%	100,0%
		TIENDAS ESPECIALIZADAS	9,9%	75,2%	12,8%	2,1%	100,0%
	Total		10,4%	76,5%	12,5%	0,6%	100,0%
Franquicias		ESTETICA Y SALUD	11,3%	88,7%	-	-	100,0%
		GASTRONOMIA	-	54,3%	39,5%	6,2%	100,0%
		INDUMENTARIA	4,0%	94,3%	1,6%	-	100,0%
		SERVICIOS	37,5%	62,5%	-	-	100,0%
		TIENDAS ESPECIALIZADAS	10,0%	81,7%	6,7%	1,7%	100,0%
	Total		7,1%	80,3%	11,0%	1,7%	100,0%

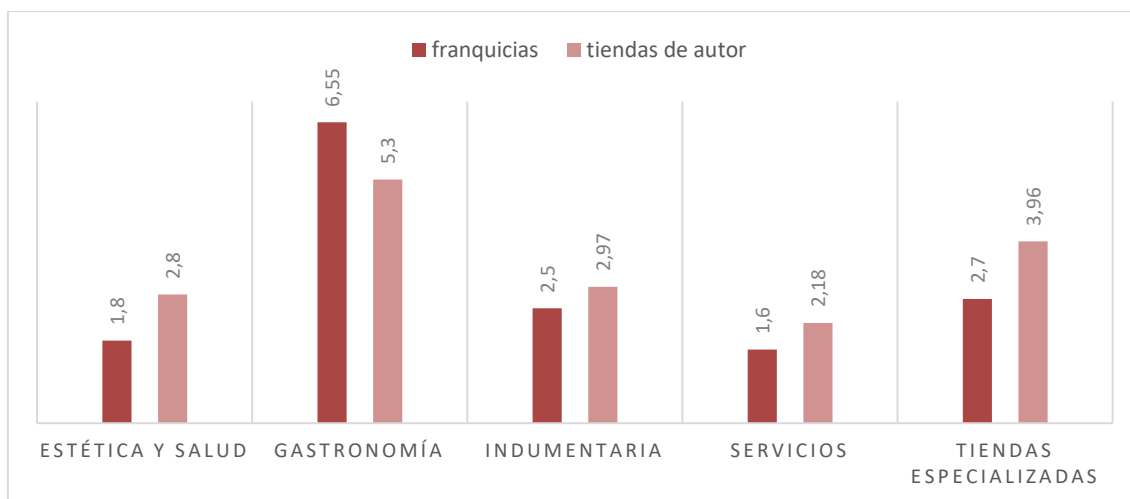
Fuente: Elaboración propia, sobre la base de Proyecto FONCyT PICT 2020-3138

La primacía de los pequeños establecimientos es transversal a los rubros. Sin embargo, se destacan algunas particularidades. En primer lugar, en “Estética y salud” se da una mayor presencia de establecimientos de un trabajador bajo el formato franquiciado (4,6% más que Tiendas de autor), empujado por emprendimientos de cuidados personales. Una situación similar se advierte en “Servicios” (1,8% más que Tiendas de autor) y “Tiendas Especializadas” (en situación de empate numérico con Tiendas de autor), que permite pensar en la promoción de modelos “low cost”, versiones mínimas de formatos productivos de Marcas franquiciadas para actividades como cuidado de uñas o depilación (D’uñas, Depifem, Figurella, etc.), cobro de servicios extrabancarios o kioscos (Rapipago, Pagofácil, D.A, Yes!, etc.) o dietéticas (Vitalcer). Dichos formatos nos remiten, del lado de los emprendedores, a estrategias de auto empleo a través del modelo de franquicias en negocios de baja inversión.

Por otro lado, el rubro “gastronomía” nos habilita a pensar una estrategia diferente con relación a las franquicias. Los emprendimientos “low cost” son prácticamente nulos, y la distribución de locales de 2 a 5 trabajadores es similar en tiendas franquiciadas como no franquiciadas. Más allá de una pequeña diferencia en favor de las tiendas de autor en locales de 6 a 10 trabajadores, la particularidad emerge en los establecimientos de 10 o más trabajadores: en su totalidad son franquicias, y componen el 6,2% del total de las franquicias del rubro. Se trata de grandes locales de comidas rápidas locales (Mostaza, Lomitería Popular) o estadounidenses (McDonald’s, Burger King), cervecerías (Antares, Peñón del Águila, Vidón Bar), o heladerías (Grido). Se encuentran en zonas de alta circulación o centros comerciales, con locales de mayores dimensiones y gran demanda por parte del público.

Que este tipo de locales estén bajo este formato nos remite a otra estrategia, asociada a las necesidades de las Marcas franquiciadas, que cuentan con una gran producción a distribuir, una rápida economía de escala que desplegar, y un segmento consumidor *identificado* con sus productos. Dichas Marcas crecen con capital de terceros, a partir de la cesión de los derechos de explotación de sus principales activos comerciales a los franquiciados, que a su vez cargan con los “costos ocultos del sistema” y son los únicos responsables de la gestión de los trabajadores y el funcionamiento del local. De esta manera, las Marcas pueden expandir sus redes de distribución, crecer con capital de terceros y desligarse de la gestión de sus locales mas grandes y de los potenciales litigios laborales que allí sucedan, a la vez que el franquiciado accede a un negocio “llave en mano” con la promesa de obtener un porcentaje de ganancia del éxito de la Marca en un territorio determinado.

Gráfico 3: Promedio empleados por local según rubro. Córdoba. 2023.



Fuente: Elaboración propia, sobre la base de Proyecto FONCyT PICT 2020-3138

Un análisis del promedio de empleados por local según rubro nos muestra una paridad relativa entre Tiendas franquiciadas y de autor, con una diferencia breve pero considerable de las franquicias como modelo del “mínimo de trabajadores por local”, ya que, con la excepción de la gastronomía, se ubica por debajo de las Tiendas de autor en los demás rubros. “Estética y Salud” (con diferencia de 1) y “Tiendas especializadas” (1,26), se

destacan como los rubros donde se ve el acento del modelo “low cost” en las franquicias y sus efectos en el empleo. Nuevamente, “Gastronomía” se presenta como un rubro diferenciado, diferente al resto por su propia lógica productiva y demanda de empleo, presentando los mayores números en Tiendas franquiciadas y de autor.

En el caso de los trabajadores de franquicias gastronómicas de formatos clásicos, los principales cuestionamientos tienen que ver con la carga de tareas y la duración de las jornadas nocturnas:

“En hora pico siempre somos pocos, nunca alcanzan las manos, ¿viste? (...) Es un bar re grande, las distancias te matan, las escaleras. Después baja un poco pero nunca sabés cuando vas a poder irte, hasta el alargue, digamos...” (Marco, empleado)

En contrapunto, los trabajadores de franquicias de formato “low cost” plantean otro tipo de críticas. Florencia, empleada de una sanguchería “low cost” señalaba: *“Después de unas horas se hace difícil porque no tenés donde moverte, apenas entra la mercadería. Y el local se llena muy rápido, y la gente tampoco tiene donde pararse, se chocan con los repartidores, de todo”*.

El rubro “servicios” aparece como el de menor promedio (1,6 en franquicias), en similar situación a “Indumentaria” (2,5). Aquí se aplica, en muchos casos, el modelo mínimo de dos empleados y un *franquero*, empleado de reemplazo que funciona como sombra operativa que reemplaza vacaciones, francos y días no laborables en los que las franquicias operan.

Franco, empleado de franquicias de Servicios (Cobros extrabancarios), compartía la dinámica laboral de sus últimos empleos:

“Trabajé de franquero el año pasado, pero nunca te alcanza. Estaba en Lo Mas Rico, franquicia de panadería y sándwiches. En Primavera-Verano, trabajan 24 hs. Siendo panadería, eh (...) ahí si laburé seguido y me acomodé un poco. Este año entré a este kiosco, también cobramos facturas y servicios, estoy todo el día acá pero ya no soy franquero, atiendo todos los días. (...) Lo que sí, en los dos te tienen trabajando hasta el día del empleado de comercio”.

Las franquicias presentan formatos comerciales que priorizan la morigeración de los riesgos empresariales, en primer lugar, para las Marcas, en segundo orden para los franquiciados. En esa redefinición de riesgos, la racionalización que viabiliza en términos contables al “franchising” parte de la valoración de activos inmateriales (Marcas, logotipos, etc.) y, sobre todo, de la reducción de espacios físicos en favor de la ubicación de mercadería o de reducción de personal a la mínima expresión. Por eso se habla de “Mc Job” (Ritzer, 2007) en relación con este tipo de empleos, en los que “te tienen trabajando hasta el día del empleado de comercio”.

Comentarios finales

Desde los estudios laborales retomamos la mirada de los Modelos Técnico y de Gestión Empresarial (MTGE) (Chávez Molina, 2023), para pensar a las franquicias como soportes empresariales que están expandiéndose en el sector comercio en espacios urbanos.

Dicho sector reúne actores de interés para la estructura social, ya que conviven *Marcas y Modelos* de Compañías de alcance nacional, internacional y global con un número considerable de micro, pequeños y medianos empresarios y emprendedores como franquiciados/franquiciantes y trabajadores jóvenes que llevan adelante tareas que bordean la categoría “Mc Job” (Ritzer, 2007) exponiéndose a formas de precarización y alta rotación.

Estos *Modelos* cuentan con características que repercuten en la conformación del propio sector y de sus procesos productivos, ya que valorizan los activos inmateriales, generan cadenas de producción y distribución bajo el “know how” de la empresa, pero sin responsabilidades legales para la Marca. Al mismo tiempo, aplican políticas de racionalización (“mínimo de trabajadores por local”) de espacios físicos que pueden incidir en la creación de empleo en el sector, situación percibida en todos los rubros, con excepción de “gastronomía”, que presenta características distintas al resto.

Por otro lado, vale la pena destacar que el modelo se pone en valor por esos mismos motivos en un contexto de crisis, ya que la política de las marcas de permanente búsqueda de reducción de costos sirve a los pequeños empresarios que vienen de perder sus negocios previos en la pandemia, o tienen márgenes pequeños de supervivencia si no es bajo modelos que auguren una rápida recuperación del capital invertido, asistencia técnica de la empresa y la posibilidad de captar los consumidores que la Marca logró “fidelizar” en un territorio determinado.

Con relación al comercio minorista “tradicional”, su frontera está en retroceso ante el avance de las franquicias y de cierta modernización de la publicidad y la gestión del comercio en la “pos-pandemia”, que tiende a la asociación interempresarial y la valoración de los activos intangibles de las compañías. Sin embargo, sería un error total inspirar un contrapunto entre ambas modalidades de comercio minorista, uno dueño de la modernidad y el futuro y otro atrasado y sin posibilidades. Abandonamos cualquier posibilidad de falso antagonismo y planteamos la coexistencia de ambos modelos, con éxitos dispares según los rubros, que cuentan con situaciones particulares en los que la hibridación y la adaptación a las condiciones económicas se impone por encima de los maniqueísmos organizacionales. Incluso es posible observar al interior del modelo franquiciado, una heterogeneidad de posiciones y estrategias vinculadas a las necesidades de los franquiciados (modelos de baja inversión, búsqueda de supervivencia o franquicias de autoempleo), muchas veces percibidos como “emprendedores”, por un lado, sintetizados en las franquicias “low cost”. Por otro, la estrategia de las grandes Marcas, que encuentran su beneficio en agigantar las cadenas de distribución de sus productos y en la obtención de renta por sus activos inmateriales, y ceden la gestión de sus locales comerciales a un tercero, que ejerce de franquiciado del establecimiento y se responsabiliza legalmente por los costos del local y los posibles conflictos laborales allí surgidos.

En futuros estudios proponemos complementar esta indagación centrada exploratoriamente en los modelos del comercio minorista y sus establecimientos en espacios urbanos de alta circulación en Córdoba, con una mirada que se avoque hacia las condiciones laborales de los trabajadores del franchising, su relación con los modelos organizativos, sus posibilidades de asociación y trayectorias laborales.

Bibliografía

- AAMF, (2023) Anuario. Catálogo Argentino de Marcas y Franquicias. Buenos Aires
- Alonso, Luis Enrique (1994) “Sujeto y discurso: el lugar de la entrevista abierta en las prácticas de la sociología cualitativa”. En *Métodos y técnicas cualitativas de investigación en ciencias sociales*, coordinado por José Manuel Delgado y Juan Gutiérrez, 225-255. Madrid: Síntesis.
- Areiza-Padilla, J. A., Cervera-Taulet, A., & Puertas, M. A. M. (2020). *Ethnocentrism at the coffee shop industry: A study of starbucks in developing countries*. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 6(4), 1-20. Artículo 164. <https://doi.org/10.3390/joitmc6040164>
- Ávalos, Pablo y Pereyra, Ailén (2023) La gentrificación en el marco del capitalismo. Dos casos: el corredor Colón y el barrio Güemes de la ciudad de Córdoba (Argentina). *CUADERNO URBANO. Espacio, cultura, sociedad*, vol. 34, núm. 34, pp. 161-186, 2023. Universidad Nacional del Nordeste
- Boccolini, Sara María; Kirschenmann, Christian Samuel; *Visibilizando procesos de gentrificación en barrio Güemes; Universidad Nacional de Córdoba. Facultad de Arquitectura, Urbanismo y Diseño; 2017; 103-109*
- Caro Antonio. *Marca y entidad semiósica*. deSignis [en línea]. 2011, 17(), 99-104[fecha de Consulta 5 de Diciembre de 2023]. ISSN: 1578-4223. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=606066896011>
- Chávez Molina, Eduardo (2023) *Automatización y cambios de los modelos técnicos y de gestión empresarial: efectos en la estructura ocupacional de la Argentina*, Documentos de Proyectos (LC/TS.2023/113), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)
- Chena, M. y L. Pérez Candreva (2008), “Heterogeneidad estructural en Argentina” en Toledo, F. y J. Neffa (coord.) *Interpretaciones heterodoxas de las crisis económicas en Argentina y sus efectos sociales*. Buenos Aires: Miño y Dávila, CEILPIETTE, Trabajo y Sociedad.
- Di Nucci, Josefina (2015). *Concentración y uso corporativo del territorio en Argentina: la lógica territorial de Carrefour*. *Cuadernos Geográficos*, 54(1), 186-208.
- Donaire, Ricardo (2021) *Subocupación y trabajo temporario. Expresiones de la repulsión de población desde la producción en los países de capitalismo avanzado*. *Revista Lavboratorio*, 31, pp.131-155.
- Favieri, Francisco Nicolás. (2021). *Las juventudes trabajadoras en el comercio minorista tradicional: gestión, control y resistencias*. *CUHSO (Temuco)*, 31(1), 106-143. <https://dx.doi.org/10.7770/cuhso.v31i1.2285>
- Fernández Milmanda, Belén (2010). *Cuellos no tan blancos. Los trabajadores de supermercados y su desafío al viejo modelo sindical mercantil (Argentina 2004-2009)*. En *V Congreso Latinoamericano de Ciencia Política*. Buenos Aires: Acta Académica.
- Giovine, Manuel., González Noelia., Funes, Mariana (2020) *Gentrificación, desarrollo y postergación: dos zonas a ambos lados de La Cañada, Córdoba, Argentina*. *Revista Invi*, Volumen 37, nro. 105, agosto 2022 ISSN 0718-1299

Heredia, Mariana (2013) *Más allá de la heterogeneidad: los desafíos de analizar la estructura social en la Argentina contemporánea*. Revista Lavboratorio. Nro 25 pp.125-149

Hiese, M. (2018). *Circuito superior y franquicias: la comercialización de indumentaria en la red urbana de la provincia de Buenos Aires*. (Tesis de Licenciatura en Geografía). UNCPBA- Tandil, Argentina.

Infante, Ricardo (2013) Brasil en el “Umbral del Desarrollo”. Un ejercicio de convergencia productiva/ Ricardo Infante. Brasília, DF: CEPAL. Escritório no Brasil/IPEA (Textos para Discussão CEPAL-IPEA, 53). 52p. ISSN: 2179-5495.

Jociles Rubio, M (2018) “La observación participante en el estudio etnográfico de las prácticas sociales” en Revista colombiana de antropología. Vol 54, nro1 Julio 2018.

Maresca, E. E. (2016). *El contrato de franquicia comercial antes y después de la sanción del nuevo Código Civil y Comercial de la Nación: aspectos económicos y jurídicos* [en línea]. Trabajo Final Integrador de Maestría en Derecho Empresario Económico. Universidad Católica Argentina. Facultad de Derecho. Registro disponible en: <https://repositorio.uca.edu.ar/handle/123456789/2207>

Miguélez, F. (2004). La flexibilidad laboral. TRABAJO. Revista Iberoamericana De Relaciones Laborales, 13. <https://doi.org/10.33776/trabajo.v13i0.151>

Mux, D. (2022), “Análisis de los cambios en las lógicas empresariales de los sectores comercio y hostelería, y su efecto en las condiciones laborales y de vida de sus trabajadores/empleados y sobre la reconfiguración de la estructura socio-ocupacional en la Provincia de Buenos Aires 2016-2020”. Tesis de grado, Licenciatura en Sociología, departamento de Sociología, Universidad Nacional de Mar del Plata.

Novick, Marta, Ximena Mazorra y Diego Schlessler (comp.) (2008). *Aportes a una nueva visión de la informalidad laboral en la Argentina*. Buenos Aires: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) y Banco Mundial (BM).

Radiciotti, Luisina, y D´urso Lucila (2013) Heterogeneidad y precariedad laboral en el sector comercio. Una mirada sobre las relaciones laborales en el subsector shopping center. Congreso ASET, 2013. Disponible en: https://aset.org.ar/congresos-antteriores/10/ponencias/p8_Radiciotti.pdfv

Ritzer, G. (2007) *La McDonalización de la Sociedad*. Editorial Ariel SA. México.

Salvia, A (2020) ¿Una misma desigualdad? Heterogeneidad estructural, protección social y distribución del ingreso en clave comparada. En Revista española de sociología. ISSN: 1578-2824.

Fuentes

Córdoba Acelera (2022) “Iniciativa Clústers Córdoba”, disponible en <https://www.cordobaacelera.com.ar/cordobaclusters.html>

Gobierno de Córdoba (15/05/2015) “Se presentó la Cámara de Franquicias de Córdoba”, disponible en <https://prensa.cba.gov.ar/informacion-general/se-presento-la-camara-de-franquicias-de-cordoba/>

InfoNegocios (21/06/2023) “El Cluster Franquicias Córdoba ya reúne 80 marcas (que “coquetearon” en la Expo Franquicias 2023)”, disponible en

<https://infonegocios.info/plus/el-cluster-franquicias-cordoba-ya-reune-80-marcas-que-coquetearon-en-la-expo-franquicias-2023>

Secretaría de Turismo de Córdoba (en línea, s/f) “Centros Comerciales”, disponible en <https://www.cordobaturismo.gov.ar/experiencia/centros-comerciales/>

SEMBLANZA

Damián Mux

Licenciado en Sociología, actualmente estudia el Doctorado en Cs. Sociales (UBA). Sus temas de interés son los Estudios Laborales. Su tesis de grado se tituló “Cambios en las lógicas empresariales en comercio y hostelería en Buenos Aires: los modelos franquiciados en el lapso de la(s) crisis (2016-2020). Actualmente es parte del proyecto “El impacto de los cambios en las lógicas empresariales del sector comercio y la reconfiguración de la estructura socio-ocupacional” PICT PICT-2020-SERIEA-03138.

Disciplina académica: Sociología del trabajo

Investigación: de tipo experimental

COMUNICACIONES

A digital future of work pilot project in the framework of the comparative research program between LSSI (University of Leeds) and IIGG (University of Buenos Aires)



Asiya Islam

A.Islam@leeds.ac.uk

University of Leeds, Leeds University Business School, Leeds, United Kingdom.

ORCID: 0000-0002-1983-9944

Silvana Galeano Alfonso

silvanagaleanoalfonso@gmail.com

Universidad de Buenos Aires, Facultad de Ciencias Sociales, Instituto de Investigaciones Gino Germani, Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina.

ORCID: 0000-0002-5259-8169

Abstract

In this communication, we present the pilot project "*Gender, class, and digital futures of work*", led by Asiya Islam (Lecture at Leeds University Business School) and co-conducted with members of the Instituto Gino Germani at the University of Buenos Aires. We describe the stages of the project, the fieldwork carried out and some guidelines for future developments. We briefly explain the approach used in the empirical study, the methodology and the main results.

Keyword: platform work, social inequalities, Global South, gender perspective

UN PROYECTO PILOTO SOBRE EL FUTURO DIGITAL DEL TRABAJO EN EL MARCO DEL PROGRAMA DE INVESTIGACIÓN COMPARADA ENTRE EL LSSI (UNIVERSIDAD DE LEEDS) Y EL IIGG (UNIVERSIDAD DE BUENOS AIRES)

Resumen

En esta comunicación, presentamos el proyecto piloto "*Gender, class, and digital futures of work*", dirigido por Asiya Islam (Lecture at Leeds University Business School) y co realizado con miembros del Instituto Gino Germani de la Universidad de Buenos Aires. Describimos las etapas del proyecto, el trabajo de campo realizado y algunos lineamientos de avances futuro. Explicamos brevemente el abordaje utilizado en el estudio empírico, la metodología y los principales resultados.

Palabras clave: trabajo en plataformas, desigualdades sociales, Sur Global, perspectiva de género

UM PROJETO PILOTO DE FUTURO DIGITAL DO TRABALHO NA ESTRUTURA DO PROGRAMA DE PESQUISA COMPARATIVA ENTRE A LSSI (UNIVERSIDADE DE LEEDS) E A IIGG (UNIVERSIDADE DE BUENOS AIRES)

Resumo

Neste comunicado, apresentamos o projeto piloto "*Gender, class and digital futures of work*" (Gênero, classe e futuros digitais do trabalho), liderado por Asiya Islam (Lecture at Leeds University Business School) e co-realizado com membros do Instituto Gino Germani da Universidade de Buenos Aires. Descrevemos as etapas do projeto, o trabalho de campo realizado e algumas orientações para desenvolvimentos futuros. Explicamos brevemente a abordagem usada no estudo empírico, a metodologia e os principais resultados.

Palavras chave: trabalho em plataformas, desigualdades sociais, Sul Global, perspectiva de gênero

About the pilot project

As part of the Comparative Research Programme between the Leeds Social Science Institute (LSSI) at the University of Leeds and the Instituto de Investigaciones Gino Germani (IIGG) at the University of Buenos Aires, we won a pilot research project under the LSSI's International Strategic Research Partnership funding. Our project: "*Gender, class, and digital futures of work: A pilot study with women delivery workers in Delhi, India and Buenos Aires, Argentina*", directed by Asiya Islam (Lecture at Leeds University Business School), approached the entanglements between social inequalities and the future of digital work, addressing the lack of women's and Global South perspectives in the field of platform work. Specifically, we have been investigating the experiences of women platform delivery workers in these two cities. The methodology

was based on 23 in-depth semi-structured interviews conducted with women platform delivery workers in Delhi and Buenos Aires and analysed from a comparative perspective.

Asiya had previously worked on a project about gender, technology, and the digital future of work in India, which was tied to our project initially. In the previous project, she surveyed 735 men and women between 18 and 25 years old in India, which covered digital literacy, access and use of digital technologies (Islam & Manchanda, 2023) but also included qualitative research with women workers during the Covid-19 pandemic. She had worked with two types of workers that became relevant during the pandemic: women working from home (Islam, 2021) and women delivery workers. Therefore, our comparative project in Buenos Aires complemented previous work in India. Fieldwork in Buenos Aires was conducted by Silvana Galeano Alfonso and Jésica Pla, members of the Structural Change and Social Inequality Programme at the Instituto de Investigaciones Gino Germani (IIGG).

Asiya (LUBS, UoL), Silvana and Jésica (CONICET-IIGG, FSOC, UBA) presented the first project findings at a) The Society for the Advancement of Socioeconomics (SASE) 2023 Annual Conference in Rio de Janeiro, b) The International Seminar on Inequality and Social Mobility (DEMOSAL) 2023 c) The Big Ideas Session at LUBS (Leeds University Business School) and (d) at The Workshop "Work transformations, social and digital inequalities. Contributions from a gender perspective and the analysis of platformization" which we organised at the University of Buenos Aires.

Additionally to the fieldwork, the pilot project included complementary activities to reflect on platform work concerning social and digital inequalities and the broader context of the future of digital work in the Global South. The aim was to build joint, interdisciplinary research networks and conversations on a novel and dynamic object of study.

In this sense, we carried out two concrete activities. The first one was holding a Workshop (mentioned above) at the Gino Germani Research Institute. Julián Reb n, Denise Kasparian and Agustina Sunico, project co-participant members, actively shaped this discussion space. The second activity was the call for *Lavboratorio* Dossier 33.2 on "*Digital inequalities and platform economy: new labour and public policy challenges*".

Platform work: Gender and class approach

In the public and political sphere, a hopeful discourse has been built on the promise of more significant inclusion in the labour market through platform work that could affect different socio-economically and occupationally disadvantaged social sectors, such as women and youth, especially in India, where there is a meagre female labour force participation rate.

In academia, platform work is a relatively recent area of research, although it is growing rapidly. There is an increasing awareness of the working conditions of this kind of work. On a global scale, the research primarily focuses on the "*algorithmic management*" of work, which means inquiring about how apps and algorithms have a significant role in controlling, handling, and surveilling workers.

Regarding platform delivery work, popular pictures and research are largely based on young men's experiences and work in the Global North. So, there is an underrepresentation of how this is in the Global South, particularly an underrepresentation of women's perspectives. Women are, indeed, underrepresented in this area of work (a historically male-dominated sector) but are entering platform delivery, and we are interested in finding out what we can learn from them, particularly in peripheral countries. Rather than doing a traditional North-South comparison, we are working on a unique South-South comparison. We consider the Global South a context of rapid digitalisation and a significant expansion of precariousness and informality. We started with Buenos Aires and Delhi but intend to expand it geographically.

We approach platform work as one area to think about what will happen in the digital future of work. We started with a general question about how platform work is shaping up and the kind of social inequalities that lead to or rule this emerging form of work. So, in that sense, we are looking at it broadly, considering multiple dimensions of inequalities. Mainly, we use an intersectional view of gender and class. We explicitly want to gender the research and talk about women. We thus understand platform delivery work as part of the digitalisation process of the working class shaped by gender. Last but not least, we understand the inseparability of the digital and the material as a relational process. }

Methodology and fieldwork

As mentioned above, Asiya interviewed women platform delivery workers as part of a larger project in 2021. We used eight of these interviews conducted with women in Delhi. They work with courier parcels and not directly for the companies. Instead, they do it for a social enterprise (Even Cargo) that helps women to get into platform work. With the funds of the "pilot project", we complement Delhi interviews with fifteen others in Buenos Aires. Unlike in Delhi, the women in Buenos Aires work for food delivery platforms. One particular characteristic of Buenos Aires is that 70% of the women are migrant workers, mainly from Venezuela.

Our qualitative methodology seeks to understand the social life of people without moral evaluations or technological or social determinisms, respecting the informed agreements signed with the participants, their personal information, and anonymity. All the interviews were transcribed and translated into English, and shared. In our first analysis, we worked on every context, read the transcripts, and discussed the findings. Until now, we have highlighted the common threads that emerged from all of these interviews together, but we expect to analyse nuances and differences between these two contexts shortly. We have used a thematic analysis that is constructivist, inductive and semantic (Braun & Clark, 2006). We have worked with women's experiences and were thinking about women's narratives. So, what can we learn from women if we do? We expect to learn about the shaping of this form of work.



	<i>Buenos Aires</i>	<i>Delhi</i>
Interviews	15	8
Fieldwork period	March to April 2023	July to August 2021
Age ranges	19 to 49 years old	19 to 35 years old
Recruitment	Delivery platforms	Social Enterprise
Names	Pedidos Ya y Rappi	Even Cargo
Interview modality	Virtual and in-person interviews	Phone calls interviews
Origin of women workers	70% foreign workers	Indians
Female activity rate	20%	50% (from 14 years)
Employment outside the formal sector	47%	82%

What can we learn about women's narratives?

Digital technology is the basis of this work, but we do not concentrate on it because the women workers emphasise the interaction between the digital and the material as a process in work and life. This finding should not be surprising because delivery work, although undertaken through digital platforms, is classic manual work. Women need at least access to basic digital technology and digital skills to enter platform work, so we explore women workers as digital users who get into low-paid and low-skill location-based gig and platform work. We are considering a reconfiguration of the classical service working class.

Our first findings mainly focus on three relevant analytical themes that allow us to shape the material aspects of platform work highlighted by women: *Place of work*, *Work tools and Bodies*. Platform work has been presented as a new area linked to digital work that anyone could enter: "You just need a smartphone". Women's narratives show how strongly gendered this work is and how structural inequalities insist.

Building gender-equal digital futures of work

The pilot project allowed us to start with the first theoretical outlines and comparative empirical research to build an analytical framework to understand platform work in the Global South, mainly using a gender lens. Platformisation and automation are expanding in the world of work and everyday life, but they do so on persistent social structures with which they interact in complex processes.

In the near future, we plan to expand the research to Johannesburg in South Africa. We will address gender inequalities, technology and the digital future of work in The Global South beyond specific platform work. Ultimately, our goal is to provide knowledge that will help us think about how to build an egalitarian digital future of work. We care not only for women and young people's inclusion in the digital future of work but also that it is imperative to rethink world-inclusive economic growth.

Bibliography

Islam, Asiya. 2021. “Two Hours Extra for Working from Home”: Reporting on Gender, Space, and Time from the Covid-field of Delhi, India’. *Gender, Work & Organization*. doi: [10.1111/gwao.12617](https://doi.org/10.1111/gwao.12617).

----- and Manchanda Preeti. 2023. *Gender Inequalities in Digital India: A Survey on Digital Literacy, Access, and Use*. Digital Futures at Work Research Centre (Digit). doi: [10.20919/MCUU2363](https://doi.org/10.20919/MCUU2363).

Braun, V. and Clarke, V. (2006) Using thematic analysis in psychology, *Qualitative Research in Psychology* 3(2). pp. 77-101.

BIOGRAPHY

Asiya Islam

Lecturer in Work and Employment Relations at LUBS (University of Leeds). My research focuses on emerging forms and practices of work, particularly as mediated by digital technologies and gender, class, and caste inequalities. I have extensive experience of qualitative research, particularly in urban India. My work has appeared in *Gender & Society*, *Gender, Work & Organization*, and *Sociology*, among others. I also edit *The Sociological Review Magazine* and serve on the editorial boards of *Feminist Review* and *New Technology, Work & Employment*.

Silvana Galeano Alfonso

Doctoral fellow at CONICET (National Council for Scientific and Technical Research) based at the Gino Germani Institute, Faculty of Social Sciences, University of Buenos Aires. PhD candidate in Social Sciences at the University of Buenos Aires. Bachelor Degree in Communication Sciences and Secondary Teacher Degree in Communication Science, both from the University of Buenos Aires. My research interests include social inequalities, social classes and their interrelations with digital inequalities, the digitalisation of the world of work and digital citizenship, from quantitative and qualitative methodologies.

2º Diálogo entre libros sobre política social - ICO UNGS



Verónica Maceira

maceiraveronica@gmail.com

Universidad Nacional de General Sarmiento, Instituto del Conurbano, Argentina.

ORCID: [0009-0001-0341-4554](https://orcid.org/0009-0001-0341-4554)

Giuseppe Messina

gm.messina@gmail.com

Universidad Nacional de General Sarmiento, Instituto del Conurbano, Argentina.

ORCID: 0000-0002-4628-1341

Resumen

El 17 de Mayo de 2023, de manera virtual, transmitido por el canal ICO UNGS de la plataforma YouTube, se realizó un diálogo entre libros. La actividad fue co-organizada por el Grupo de Trabajo Interdisciplinario Derechos Sociales y Políticas Públicas (UBA) y el Área y la Carrera de Política Social (Instituto del Conurbano, UNGS) y participaron de la organización: María Ignacia Costa, investigadora docente y directora de la carrera Política Social, Instituto del Conurbano y Pilar Arcidiacono, investigadora del CONICET y codirectora del grupo de trabajo Derechos Sociales y Políticas Públicas de la UBA.

Los libros sobre los que giró la actividad fueron “*Efectos de la doble crisis y recomposición social en disputa* (Ediciones Imago Mundi, 2022)”, sobre el cual conversaron el autor y compilador Pablo Dalle (**PD**) (IIGG-UBA) y la autora Gabriela Benza (**GB**) (UNTREF) y *La sociedad argentina en la pospandemia* (Siglo XXI Editores, 2022), representado por la compiladora y autora Jéssica Lorena Pla (**JP**) (IIGG-UBA) y el compilador y autor Santiago Poy (**SP**) (ODSA-UCA y FSOC-UBA). Se presenta en esta comunicación la transcripción completa de este evento que se puede encontrar también de manera online en: https://www.youtube.com/watch?v=cVZ_cfiVx7Q

Palabras claves: pandemia, mercado de trabajo, desigualdad.

2ND BOOK DIALOGUE ON SOCIAL POLICY - ICO UNGS

Abstract

On May 17, 2023, a virtual dialogue between books was held on the ICO UNGS channel of the YouTube platform. The activity was co-organized by the Interdisciplinary Working Group on Social Rights and Public Policies (UBA) and the Area and Career of

Social Policy (Instituto del Conurbano, UNGS) and the following participated in the organization: María Ignacia Costa, teaching researcher and director of the career Social Policy, Instituto del Conurbano and Pilar Arcidiacono, CONICET researcher and co-director of the working group on Social Rights and Public Policies of the UBA.

The books around which the activity revolved were "Efectos de la doble crisis y recomposición social en disputa (Ediciones Imago Mundi, 2022)", about which the author and compiler Pablo Dalle (PD) (IIGG-UBA) and the author Gabriela Benza (GB) (UNTREF) and La sociedad argentina en la pospandemia (Siglo XXI Editores, 2022), represented by the compiler and author Jéscica Lorena Pla (JP) (IIGG-UBA) and the compiler and author Santiago Poy (SP) (ODSA-UCA and FSOC-UBA). The full transcript of this event is presented in this communication and can also be found online at: https://www.youtube.com/watch?v=cVZ_cfiVx7Q

Keywords: pandemic, labor market, inequality.

2º DIÁLOGO DE LIVROS SOBRE POLÍTICA SOCIAL - UNGS DA OIC

Resumo

Em 17 de maio de 2023, foi realizado um diálogo virtual entre livros no canal ICO UNGS da plataforma YoouTube. A atividade foi co-organizada pelo Grupo de Trabalho Interdisciplinar de Direitos Sociais e Políticas Públicas (UBA) e pela Área e Carreira de Políticas Sociais (Instituto del Conurbano, UNGS) e participaram da organização as seguintes pessoas: María Ignacia Costa, pesquisadora e diretora da carreira de Políticas Sociais, Instituto del Conurbano e Pilar Arcidiacono, pesquisadora do CONICET e co-diretora do grupo de trabalho de Direitos Sociais e Políticas Públicas da UBA.

Os livros em torno dos quais a atividade girou foram "Efectos de la doble crisis y recomposición social en disputa (Ediciones Imago Mundi, 2022)", que foi discutido pelo autor e compilador Pablo Dalle (PD) (IIGG-UBA) e pela autora Gabriela Benza (GB) (UNTREF) e La sociedad argentina en la pospandemia (Siglo XXI Editores, 2022), representado pela compiladora e autora Jéscica Lorena Pla (JP) (IIGG-UBA) e pelo compilador e autor Santiago Poy (SP) (ODSA-UCA e FSOC-UBA). A transcrição completa desse evento é apresentada neste documento e também pode ser encontrada online em: https://www.youtube.com/watch?v=cVZ_cfiVx7Q

Palavras-chave: pandemia, mercado de trabalho, desigualdade.

Dialogo entre libros

VM: Buenas tardes a todas y todos, estamos en nuestro segundo “Diálogo entre libros”, organizado por el Grupo de Trabajo de Derechos Sociales y Políticas Públicas de la UBA y la carrera de Política Social del Instituto del Conurbano de la Universidad Nacional de General Sarmiento. Hoy conversamos sobre dos libros, con parte de sus autores/as y compiladores/as.: Organizaremos el diálogo en tres ejes de trabajo para poder conversar sobre estos libros que tratan sobre temas muy afines respecto de la estructura de clases, el mercado de trabajo y los efectos de la crisis sociosanitaria Covid 19.

GM: Hola, muchas gracias Verónica, buenas tardes, yo también doy de mi parte el bienvenido a las y los participantes. Como dice Verónica vamos a organizar esta conversación en tres ejes y queríamos proponerle partir un poco de que nos cuenten ¿cómo se gestaron estos proyectos que dieron lugar a estas publicaciones? Claro en el marco de grupos de investigación muy asentados de larga trayectoria, pero digamos en concreto ¿cómo se llegó a estos dos libros? Y también nos gustaría que nos comentaran un poco ¿cuáles fueron las principales fuentes utilizadas y un poco las características de estas fuentes? Y si quieren un poco los enfoques teóricos que guiaron la investigación y otros aspectos metodológicos que les parezcan interesantes resaltar, digamos, para el público que nos está mirando en este momento. Y doy en primer lugar la palabra solo por razones puramente alfabéticas al equipo de Pablo Dalle y Gabriela Benza, si quieren empezar. Tendrán 15 minutos cada uno de los dos equipos. Muchas gracias.

PD: Gracias. Bueno voy a compartir pantalla. (Problemas técnicos para compartir pantalla)

Bueno, bueno muchas gracias por la invitación Verónica, Giuseppe, Pilar y María Ignacia, la verdad que nos sentimos muy a gusto por poder tener esta posibilidad de conversar sobre los resultados de investigación con Jérica y con Santiago. Porque básicamente fueron investigaciones que trabajaron sobre estructura social, mercado de trabajo, dinámicas socioeconómicas de los hogares, pobreza, temas muy afines en ambos proyectos y nunca habíamos tenido esta posibilidad de conversar. Había habido presentaciones en distintos lugares, pero me parece que este intercambio está muy bueno y nos puede contribuir a todos para avanzar en nuestras investigaciones.

Bueno, voy a hablar sobre el diseño del proyecto de investigación, había preparado unas filminas que lo sintetizaban, pero bueno, por ahora no lo puedo presentar, pero bueno, les cuento brevemente el centro de nuestro proyecto de investigación. La red es una red que está constituida por 130 investigadoras e investigadores de todas las regiones del país, 13 nodos que involucran a 17 centros. Y cuando en plena pandemia, cuando comenzamos a reunirnos y en relación a esta convocatoria del proyecto de investigación surgían distintos temas, estábamos interesados en estudiar desigualdades. ¿Qué había ocurrido con el mercado de trabajo, con las condiciones de reproducción social de los hogares, durante la pandemia? ¿Qué había pasado con las condiciones de trabajo? estábamos interesados por ver trayectorias ocupacionales en una perspectiva de mediano plazo, teniendo en cuenta también lo que había ocurrido con la crisis previa, la crisis del periodo 2016-2019. Teníamos interés también por ver ¿qué había ocurrido en el país con la distribución del ingreso?, a su vez nos interesaba diferencias regionales, tanto en las tendencias en el mercado de trabajo, como en la distribución del ingreso, la evolución del empleo en distintas ramas de actividad. Entonces, en esos intercambios surgió bueno, pero ¿qué es lo que está por detrás de todas estas distintas dimensiones que estamos mencionando?

Bueno, es un estudio sobre estructura social, observamos que la idea de estudiar los cambios, las reconfiguraciones que la crisis de la pandemia producía en todas estas dimensiones que señalé, era en realidad hacer un estudio sobre el impacto de la pandemia en la estructura social de nuestro país. Teniendo en cuenta que el concepto de estructura

social involucra distintas dimensiones en su interior. Profundizando en el diseño del proyecto, también sentimos la necesidad teórica de tratar de entender el impacto de la crisis de la pandemia, en el marco de otra crisis previa que había sufrido nuestro país y tanto el mercado de trabajo como la estructura de clases. Que era una crisis vinculada a cambios en el modelo de desarrollo económico, en las políticas macroeconómicas en el periodo 2016, fines del 2015-2019. Por lo tanto, el objetivo general de nuestra investigación, fue analizar reconfiguraciones, cambios de la estructura social de la Argentina, en el marco de la doble crisis. Prepandemia y pandemia desde una perspectiva de clases sociales, es decir, que analice la evolución de las distintas posiciones de clase, segmentos de clase en su interior y contemplando diversidades regionales y teniendo en cuenta también una perspectiva de desigualdad de género. Ese fue el objetivo general de nuestro estudio, y lo desarrollamos con la **hipótesis** de que la pandemia estaba produciendo, generando, en realidad, por un lado, venía agudizando o catalizando, más bien es agudizando desigualdades de mediano y largo plazo en la estructura social de Argentina, y por otro lado, por las características de una crisis vinculada con una pandemia, con una emergencia socio-sanitaria de características inéditas, al menos para nuestra generación. Digo por la generación “*Viva el general*” que le tocó vivir este acontecimiento también iba a traer impactos novedosos en la forma de reproducción de los hogares. Esa fue nuestra hipótesis de trabajo.

El **enfoque teórico** de nuestra investigación está centrado en las teorías de clases sociales, de inspiración principalmente neomarxista, con incorporación de herramientas teóricas de la escuela neoweberiana también sobre clases sociales. Incorpora también la idea de estudiar la estructura social como los estudios clásicos de Gino Germani, pero incorporando también la perspectiva teórica sobre la marginalidad en América Latina. Entonces, de alguna manera busca hacer la síntesis, buscamos incorporar aportes de la escuela neomarxista, principalmente neomarxista más que neoweberiana. Pero ya lo van a ver en el esquema de clases también hay algunas herramientas neoweberianas y la perspectiva integral que tenían los estudios de Gino Germani, de estudiar la evolución de la estructura social en relación a cambios en el modelo de desarrollo económico y las políticas macroeconómicas, pero incorporando también los supuestos de la marginalidad, principalmente representados en los estudios de Nun, aunque no exclusivamente. También por supuesto, hubo aportes de investigadoras e investigadores de nuestro equipo de investigación y de otros equipos de investigación, pero sobre todo aquí conté la teoría general que fue inspiración de nuestro estudio.

En relación a la **estrategia metodológica** (comparte pantalla) en relación al diseño metodológico, el estudio fue, tuvo un diseño mixto. En primer lugar, trabajamos con fuentes estadísticas secundarias, analizamos los microdatos de la “Encuesta Permanente de Hogares”, para analizar la evolución del perfil y la composición de la estructura de clases en el tiempo. Nuestros análisis como lo va a ver, intentaron ser análisis de mediano plazo no solo. ¿Por qué?, porque para captar el impacto de la doble crisis, nosotros creímos que era necesario tener una lectura de mediano plazo del 2003 en adelante para ver cuáles eran las posiciones de clase que habían erosionado en qué sectores de la estructura social habían sido mayores los impactos. También analizamos el sistema previsional argentino, para analizar la evolución del empleo formal, sobre todo el principal método que utilizamos en el estudio, o más que el principal, la columna vertebral fue el diseño de una encuesta propia con otro proyecto de investigación que sacó BID. La encuesta se denominó “Encuesta nacional sobre la estructura social de Argentina y políticas públicas durante la pandemia de Covid 19”. El otro proyecto con el que nos asociamos para poder realizar la encuesta fue dirigido por Mercedes Di Virgilio y tenía

como objetivo estudiar el impacto de políticas públicas. A través de esta encuesta nosotros lo que buscamos era desarrollar indicadores que sean complementarios a la “Encuesta Permanente de Hogares” y que nos permitan estudiar el impacto, en relación a nuestra hipótesis, el impacto de esta doble crisis sobre las condiciones de reproducción de los hogares y en qué medida las políticas públicas pudieron amortiguar los impactos negativos sobre la estructura social y también, analizar el impacto sobre las condiciones laborales. También la encuesta no permitió incluir algunos indicadores sobre formación de clases sociales que tienen que ver con la identidad de clase, con la participación en conflictos durante la pandemia, el posicionamiento de las personas según su pertenencia de clase, su posicionamiento respecto del papel del Estado, su evaluación de políticas públicas, de alguna manera, sus idearios acerca de la mejor forma de organización de la sociedad o en relación a medidas redistributivas. Y también, por supuesto la encuesta incluía una amplia batería de indicadores complementarios a la EPH sobre cambios a las condiciones de reproducción de los hogares ¿no? También gastos, consumos, etc.

Por último, el estudio también involucró metodologías cualitativas, se realizaron entrevistas a representantes de sectores estratégicos, referentes de movimientos sociales, funcionarios del Estado, representantes sindicales de tres sectores estratégicos. Los tres sectores estratégicos fueron el sector de la Universidad y el sistema científico tecnológico, como un sector representante de clases medias asalariadas que había impactado mucho en sus condiciones de trabajo porque todos trabajaron desde sus hogares; el sector de logística y construcción, más vinculado con el segmento calificado de la clase trabajadora y; la economía popular, las y los trabajadores de la economía popular, el tercer sector. Bueno, estas son las características centrales del diseño de investigación. Para cerrar finalmente lo único que me resta decir es que este trabajo, el estudio, la realización de este proyecto en el marco de la convocatoria PISAC COVID para todas y todos los investigadores que participamos de la red fue una experiencia realmente muy valiosa. Porque a través del trabajo en red en un contexto que era muy adverso, muy angustiante también, porque estábamos encerrados en hogares y además rodeados de malas noticias respecto de enfermedad, muerte, realmente fue un contexto difícil, pero nos permitió un trabajo en red colaborativo que fue aprendizajes en términos... participaban investigadores de distintas generaciones, de distintas disciplinas, por lo tanto fue una experiencia de aprendizaje y de intercambio de formas de investigación, de marcos teóricos. Tanto la encuesta como la guía de entrevista de las entrevistas se realizaron en equipos de investigación en donde participaron miembros de distintos nodos, de distintas regiones del país, por lo que fue una experiencia de intercambio muy interesante y que permitió ampliar redes de trabajo, así que, bueno valoramos mucho eso. Esto fue una síntesis del diseño, del proyecto. Gracias. (19:35)

GM: Muchas gracias Pablo, le cedo la palabra al otro equipo Jéscica Pla y Santiago Poy, no sé quién va a hablar

JP: Bueno, muchas gracias, buenas tardes a todos y todas, vamos a hablar los dos: voy a empezar yo y después va a continuar Santiago. Bueno, nuestro libro surge también de un proyecto PISAC-COVID, como era sabido por eso nos convocamos acá denominado *Heterogeneidad estructural y desigualdades persistentes en la Argentina, en el proceso 2020-2021: análisis de las reconfiguraciones provocadas por la pandemia*

sobre las políticas nacionales, provinciales, locales y su impacto en la estructura y la dinámica socio-ocupacional. El proyecto fue dirigido por la doctora Leticia Muñiz Terra de la Universidad Nacional de La Plata y estuvo compuesto por 19 nodos, 181 investigadores y los 19 nodos combinamos universidades y organizaciones de la sociedad civil, tanto del sector empresario de la clase trabajadora y de los trabajadores de la economía popular.

Nuestra investigación reunía o retomaba preocupaciones de tono estructuralista, teníamos la pretensión de continuar con los estudios que habían comenzado con la “Encuesta Nacional de Estructura Social” del proyecto PISAC y en ese sentido articular tres dimensiones ¿no? de la estructura social que ya habían sido reseñadas y definidas en los estudios del estado del arte de los proyectos PISAC. Que es el estudio macrosocial, el estudio de las dimensiones mesosociales y estudio de dimensiones microsociales y a partir de esta idea fue que, diseñamos nuestro diseño mixto, o un diseño también como presentó Pablo en su proyecto que combinaba estas tres fases.

Con relación a los antecedentes teóricos reunimos a partir de los diversos investigadores e investigadoras que confluimos en este proyecto, dos líneas de investigación interdisciplinaria con fuerte arraigo en América Latina. Por un lado, los estudios entre la relación de los sistemas productivos, mercados de trabajo y reproducción social teniendo como clave la heterogeneidad estructural económica, social y regional de los mercados de trabajo, y características de los capitalismo dependientes como nuestro país. Y por otro lado, combinarlo con los estudios sociológicos sobre estratificación ocupacional y clase, desigualdades en la estructura de oportunidades y barreras a la movilidad social. Teniendo acá en cuenta también, desigualdades de origen, recursos educativos, género y capital social. Hubo una discusión importante para ver cómo hacer confluir estas dos tradiciones teóricas que nos aunaba en este proyecto en el que confluíamos desde diferentes tradiciones y allí, logramos como acordar que lo que era relevante para las dos tradiciones es que la dinámica política que subyace a estos dos procesos, ¿no? A los procesos más en clave de heterogeneidad estructural y a los procesos de estratificación social, son el marco necesario para poder describir, explicar y analizar cuestiones desarrolladas a las persistentes desigualdades que se observan en nuestra región.

Entonces, en ese sentido, partimos de **dos hipótesis**, la primera era que el ciclo COVID 19 tuvo efectos diferenciados que acentuaron la inequidad de corto y mediano plazo ligado a condiciones de heterogeneidad estructural, segmentación laboral, brechas territoriales y de géneros, empobreciendo de forma selectiva la capacidad de reproducción de los grupos más vulnerables. Y en esta clave teórica, la nueva crisis generada por la irrupción de la pandemia Covid 19 representaría para el caso argentino una acentuación de desequilibrios estructurales sociolaborales preexistentes con consecuencias en términos de cristalización de trayectorias de marginalidad sociolaboral, que se vienen dando sobre las últimas décadas en nuestro país y que no eran propias o no podían ser solamente explicadas bajo la idea de la irrupción de la crisis ¿no?

Nos dividimos para el trabajo, en tres subredes, una que respondía a la dimensión macro y que trabajó con un abordaje de tipo documental centrado en el relevamiento y análisis cualitativo de las políticas de intervención estatal implementadas, así como el uso de documentos de trabajo o estadísticas a nivel local. Y después una segunda etapa que es la que se sintetiza en el libro que hoy vamos a presentar y que ahora Santiago va a explicar un poco más sobre la dimensión o la red, subred cuantitativa. Y después una

subred cualitativa que hizo un estudio nacional cualitativo biográfico en el que 14 de los 19 nodos participaron haciendo una investigación biográfica a escala nacional, sobre las transiciones laborales y las estrategias familiares de vida en la pandemia y que acaban recientemente de publicar el libro que es resultado de esa parte cualitativa que se llama *¿Encrucijada y bifurcaciones biográficas?: transiciones laborales en contexto de pandemia en Argentina*, publicado a través de la red de publicaciones de CLACSO y compilado por Leticia Muñiz Terra.

El libro entonces, que vamos a presentar es la síntesis de la subred cuantitativa, en el que trabajamos 6 nodos, la Universidad de Buenos Aires, la Nacional de Mar del Plata, la Universidad Nacional de Cuyo, la Universidad Nacional de Catamarca, la Universidad Nacional de Tres de Febrero, y la Universidad Católica Argentina.

SP: Bueno, muchas gracias por la invitación y un placer estar con ustedes, compartir este momento. Bueno, a ver, lo que nosotros hicimos en esta subred cuantitativa, primero para rescatar un poco lo que fue en la cocina de la investigación, en clave un poco de lo que dijo Pablo. Pasamos por las mismas cosas ¿no? con lo cual el desafío era organizar a varias universidades, a varios grupos de investigación de las universidades, en muchos casos no nos conocíamos. Alrededor de un trabajo compartido para implementar un relevamiento de tipo cuantitativo que capturara los principales efectos de la pandemia en el mercado de trabajo, en las condiciones de vida, en la reproducción de los hogares, que eran básicamente las tres dimensiones fundamentales ¿no? del contenido temático del proyecto.

En ese sentido, trabajamos en una dinámica que básicamente, una dinámica de tipo asamblearia por decirlo de alguna manera, o en grupos plenarios se podría decir mejor, nos reuníamos con cierta periodicidad. Eso fue la dinámica de trabajo. Y la fuente de datos del proyecto fueron dos, de esta etapa del proyecto fueron dos, por un lado la “Encuesta de la deuda social argentina” que es una encuesta que la eleva anualmente el Observatorio de la Deuda Social de la Universidad Católica, que al ser una fuente primaria para quienes la implementamos, era muy conveniente de adaptarla a los requerimientos de este proyecto ¿no? Incorporando módulos y aprovechando lo que bueno, seguramente Pablo lo habrán sufrido bastante, el proceso en sí mismo de implementación. Que en el contexto de la pandemia tuvo un montón de particularidades, que voy a mencionar alguna que otra para, como en clave metodológica, un poco lo que preguntaba Giuseppe.

Y eso por un lado, la EDSA con módulos específicos que se incorporaron, lo que le permitía al proyecto yo creo una ventaja o una fortaleza que es al trabajar con una fuente que se había relevado en el 19 y se iba a relevar también al año siguiente, le daba a posibilidad de cierto seguimiento a algunos indicadores que nos permitía, digamos construir un dato, a nuestro criterio confiable ¿no? porque justamente por las condiciones propias de producción propias del dato en la pandemia, todos los centros de estadísticas han tenido problemas de comparabilidad ¿no? de seguimiento de sus indicadores y acá se tenía esa ventaja.

La otra fuente que usamos fue la de EPH que afortunadamente gracias al esfuerzo de los trabajadores del INDEC se pudo mantener, durante la pandemia con un importante sentido de la oportunidad. Entonces una fuente que aprovechando el capital acumulado por nuestros equipos de trabajo en los años anteriores, pudimos rápidamente poner a

disposición esos microdatos ¿no? y poder compartirlos. Entonces, esas fueron nuestras fuentes, lo que hicimos fue desde el comienzo los nodos que formamos parte de esta subred nos distribuimos temas, esos son los temas que aparecen en el libro como capítulos, fue así desde el comienzo. Entonces fuimos trabajando con esta fuente de datos y en las sesiones plenarias íbamos presentando resultados preliminares e íbamos discutiendo los resultados, además de que íbamos haciendo también catarsis con la situación que íbamos transitando y tratábamos de entender un poco hacia donde íbamos ¿no? digo porque también eso hay que decirlo, fue hacer sociología en tiempo real, en un tiempo muy complejo. Entonces, bueno con esas fuentes fue es que trabajamos, me parece que yo diría solo una palabra sobre esto, una gran enseñanza que nos deja esta, o sea una gran enseñanza, fue el desafío de hacer datos en tiempos muy cortos, que tengan un sentido de oportunidad, que además informen a la política pública, eso fue algo novedoso. Creo que al menos leyendo también el libro de los colegas, se ha logrado ¿no? me parece una cuestión muy destacable. Así que esa fue un poco la línea.

No sé, Pablo, no sé si vale la pena comentar algo más del diseño de encuesta y tal, pero digo no voy a aburrir a nadie con el diseño polietápico, los radios muestrales, ni cosas por el estilo porque me parece innecesario, pero digo, estoy abierto en todo caso si hay cometarios, luego podemos profundizar los indicadores que se usaron y tal. Pero esa es un poco la génesis de la etapa cuanti. (30:51)

VM: Gracias. Si tenemos un poquito de tiempo en las preguntas, podemos retomar puntos específicos que hacen a la construcción de la investigación.

Vamos al segundo eje propuesto que refiere a los efectos de la pandemia y la pospandemia en la estructura de clases en la Argentina y en el mercado laboral. Repongo como referencia algunos tópicos involucrados en este punto en ambos libros. Uno, el desafío metodológico que significa abordar la estructura de clases a través de un estudio de coyuntura, Otro, la cuestión de la periodización, que involucró la comprensión de la crisis Covid 19 dentro de las tendencias de más largo plazo, tendencias que tienen caracterizaciones algo diferentes en ambos trabajos. Tercero, la cuestión central del cambio de la morfología de las clases en el periodo y los efectos en el trabajo y en los ingresos, desde una perspectiva de las clases sociales y la heterogeneidad estructural.

GB: Muchas gracias por la invitación, es un gusto compartir este espacio con ustedes. Como mencionó Pablo, al examinar cómo impactó la crisis de la pandemia sobre la estructura de clases, adoptamos un marco temporal más amplio, en tanto también nos interesó conocer qué había sucedido durante la crisis inmediatamente anterior, entre 2016 y 2019. Adicionalmente, tuvimos en cuenta las tendencias que se venían registrando en la estructura de clases con anterioridad, con el fin de poder identificar con más claridad lo novedoso de estas dos crisis y los contrastes entre ellas. Entonces, antes de mencionar qué pasó con la estructura de clases durante la pandemia, veamos brevemente algunas de las principales tendencias previas. Me voy a detener específicamente en la morfología de la estructura de clases, en la evolución del peso de las distintas clases y fracciones de clase. En primer lugar, ¿qué pasó entre 2003 y 2015? Esto ya es bastante conocido, pues

hay varios autores que han abordado el tema. En forma muy resumida, lo que muestran otros trabajos, y lo que reconstruimos nosotros también, es que en esta etapa hay cambios importantes. En especial, durante los primeros años de esta etapa se registra una recomposición significativa de la clase trabajadora formal que da lugar a un fortalecimiento de las zonas centrales de la estructura de clases. Hay dos procesos que son fundamentales: la recomposición de la clase trabajadora formal, asalariada, sobre todo la inserta en los sectores de la circulación y la producción, y como contraparte, una reducción del peso relativo de la clase trabajadora informal y de quienes directamente no pueden insertarse en el mercado laboral y están desocupados. Por supuesto, la clase trabajadora informal no desaparece y de hecho continúa teniendo un peso no desdeñable, lo que da cuenta de los límites del modelo de esta etapa, pero sí registra una reducción importante.

En la crisis prepandemia, entre 2016 y 2019, en el marco de un cambio en la orientación del Estado y en el modelo productivo, la tendencia más destacada fue una pérdida de significación de la clase trabajadora formal. Aunque son muy pocos años, fue en alguna medida el proceso inverso al que se había visto en la etapa anterior, sobre todo en los primeros años de la etapa anterior. Y esto ocurrió en el marco de una caída importante de la tasa de asalarización, que afectó sobre todo a los trabajadores de la producción y la circulación. La contraparte fue un crecimiento del segmento autónomo de la clase trabajadora, y también de la pequeña burguesía pobre -los emprendedores de clase media, como los llamaban en esta etapa, ¿no?-.

¿Y qué sucedió en la pandemia? Como sabemos, la crisis de la pandemia tuvo un impacto inédito sobre el mercado laboral. Pablo va a profundizar en qué sucedió con las posiciones de clase, pero en términos generales las mayores pérdidas de empleo se produjeron en los grupos autónomos: la clase trabajadora informal y, dentro de las clases medias, los trabajadores autónomos y/o los micro empresarios. El impacto fue menor en el empleo formal. Esto se debió, por un lado, a características propias de la crisis, que en todos lados afectó más a las actividades contacto intensivas (entre las que son más frecuentes los trabajos informales). Pero en el caso argentino, también fueron muy relevantes las políticas públicas de protección al empleo formal, que en términos comparativos a otros países de la región fueron bastante amplias y exitosas, algo sobre lo que vamos a hablar luego.

PD: Ahora sí. Si querés podés presentar vos Gabi, si querés pone presentación con diapositivas como dice él y podemos poner el cuadro para que se vea la pauta que dijimos, para que nos crean jeje. Ahí está, ahí se ve las tendencias contrapuestas que marcaba Gabriela, en relación a la evolución a la clase trabajadora formal del período 2003-2015. Bueno corta ahí en 2014, porque se discontinuó la serie del EPH después vuelve en el 2016, y luego la caída en el periodo 2019, con epicentro como dijo ella, en los asalariados formales de la producción y la circulación. Precisamente evidenciando que lo que ocurrió en ese periodo fue un cambio en el modelo de desarrollo económico, hay una transición hacia un modelo de acumulación financiera del sector primario y endeudamiento externo. Entonces, se evidencia de ese modo en la estructura social, cayendo precisamente el núcleo de la clase obrera. Gabi ¿podemos pasar más abajo?

Bien, uno de los objetivos dentro nuestro proyecto fue estudiar cambios en las condiciones laborales en el marco de la coyuntura de la pandemia. Para ello, nos apoyamos en los datos de la encuesta, esa, sobre la estructura social de la Argentina y el impacto de políticas públicas. (40:22). A través de la encuesta pudimos incluir indicadores, que no estaban como les decía al comienzo, contenidos en la EPH, entonces ahí estudiamos términos de salida de ocupación, tanto para asalariados como trabajadores por cuenta propia, caída de salarios o ingresos. Hay indicadores sobre esto en la EPH pero nosotros construimos una batería un poco más amplia de indicadores, que a nuestro criterio, creíamos que podía captarlo mejor. Y también el pasaje a modalidad teletrabajo o modalidad mixta. Para los rubros cuenta propia también tenían caída de tasa de ganancia, cierre de comercio, reconversión de la actividad, alguna batería amplia de indicadores. En este análisis de regresión, de regresión logística, nosotros lo que observamos es, comparamos el efecto del trabajo social con otras dos variables, el sexo, y la región de residencia. Si podemos pasar directamente a las conclusiones, voy a resumir brevemente las pautas de lo que hallamos en el estudio.

Nosotros observamos que el principal efecto de desigualdad en los cambios, en las condiciones laborales fue un efecto de clase, mediado por las ramas de actividad de empleo en el que están situados sobre todo las distintas posiciones de clase. Pero hubo un mayor efecto de la pertenencia de clase, que el género y la región en términos de qué ocurrió con las condiciones laborales. En las clases medias, hubo un pasaje masivo al teletrabajo y en los sectores autónomos cambio de rubro o reconversión de negocios y empresas sobre todo a vender a través de la modalidad virtual ¿no? Y apoyados en la logística de la de la última milla. El mayor impacto se produjo en la clase trabajadora informal de carácter cuenta propia y en las clases medias bajas o en la pequeña burguesía con escaso capital que tuvo mayor pérdida de empleo, bueno tuvieron que cerrar su actividad y una caída muy pronunciada de sus ingresos. En los segmentos asalariados, por supuesto el mayor impacto fue en los asalariados no registrados en la seguridad social, asalariados informales. Bueno esa es la síntesis de los hallazgos de esta parte.

En relación a la estructura de clases, a la salida de la crisis de la pandemia lo que se podía observar, ahora después podemos retomar el cuadro, pero primero puedo sintetizar la pauta. Es que ya a fines de 2020 la economía comenzó a mostrar signos de crecimiento, y el año 2021 fue un año de alto crecimiento económico, básicamente se recuperó lo que había caído en la pandemia, en la pandemia fue de 10 puntos porcentuales la recuperación fue de 10 puntos porcentuales. En el marco de ese crecimiento económico hubo una reducción muy importante de la tasa de inactividad, de la tasa de desocupación incluso la tasa de desocupación en 2021 mostró valores inferiores a la de 2019 y en términos de la evolución del empleo en la estructura de clases, observamos en un estudio que hicimos junto con Gabriela y junto con Verónica que lo tenía presentado al comienzo de las primeras filmas que no salió. Es una investigación que hicimos conjunta con una de las organizadoras de este encuentro. Y lo que encontramos era el crecimiento de segmentos de clases en la zona intermedia de la estructura de clases, volvieron a crecer las clases medias asalariadas, principalmente las capas inferiores y la clase trabajadora formal. Lo que tracciona la expansión del empleo en el centro de la estructura de clases, es que vuelve a crecer el empleo en la estructura formal, en la industria y en servicios calificados que rodean a la actividad industrial. Bueno, esas son las tendencias que nosotros, voy adelantando el tema que vamos a trabajar más adelante, a esto lo vamos a denominar una recomposición, recomposición social en disputa, y bueno vamos a ver porqué en el próximo eje. (45:08)

VM: gracias, Jérica y Santiago

JP: Ah, bueno, no pedía perdón por haber apagado la cámara que no me di cuenta y después no abrí el micrófono, bueno gracias Pablo, gracias Gabriela. Lo malo de ser segunda es que tengo lo mismo que Pablo y Gabriela para decir...con esto de que hablábamos de que la realidad social se construye, pero bueno vamos a intentar decir algo para aportar al debate.

Acá con Santiago vamos a presentar un poco diferentes aspectos que fuimos abordando en el libro, si bien tenemos tres capítulos que particularmente lo abordamos desde la perspectiva de la estructura y las clases sociales, que es un capítulo dedicado al estudio de los cambios en la morfología y la composición de las clases, con dos fuentes de datos, que es la “Encuesta de la Deuda Social Argentina” y la “Encuesta Permanente de Hogares”. Luego tenemos, otro capítulo en el que también desde una perspectiva de clases, analizamos las transformaciones, o los cambios, las continuidades de las tareas de cuidado y la reproducción social al interior de la estructura social. Para incorporar una mirada también que ponga el foco desde la estructura de clases, pero en la reproducción social en el ámbito del hogar, o en el ámbito privado. Y un último capítulo en el que abordamos la desigual distribución de las tecnologías, de las TICS, de las tecnologías de la información y la comunicación al interior de la estructura de clases, en tanto y en cuanto fue y se impuso el acceso al dispositivo y a la posibilidad del uso de esos dispositivos, como una dimensión central de las oportunidades de vida y de las oportunidades de desarrollarse en cualquier aspecto ¿no? desde la comunicación, desde el acceso a la salud, a una teleconsulta, bueno, entonces nos parecía también central indagar sobre esa dimensión.

Más allá de eso, como no queríamos cerrar a la perspectiva de clases vamos a hacer una presentación que incorpora algunos de estos cambios muchos de los cuales coincidimos en cuanto a la morfología, hacia la composición de las clases con lo que presentó Gabriela y luego lo que fue diciendo Pablo. También vamos a incorporar algunas cuestiones relacionadas al mercado de trabajo para incorporar también la cuestión de la heterogeneidad estructural en clave de la mirada sobre el sector formal de la economía y el sector informal de la economía. Y ese clivaje, esa conversación o ese diálogo entre estas dos perspectivas teóricas que nos llevaban y nos iban marcando diferentes también, formas de abordar el problema y diferentes técnicas para construir los datos, es la presentación que vamos a hacer.

Bueno, retomando un poco también lo que presentaron también Gabriela y Pablo en el análisis que tiene que ver con las condiciones de los cambios de la estructura de clases, no voy a repetir lo que ellos dijeron, pero bueno, era esperable una contracción en la estructura de clases. Es interesante y discutimos bastante también sobre la posibilidad de observar la estructura en un periodo tan corto de tiempo, cuando la estructura de clases ¿no? cuando la misma idea de estructura nos habla de algo que no debería cambiar pero la pandemia impuso este escenario inédito de aislamiento, de aislamiento social y de no poder salir de la casa que generó un efecto, lo que siempre decimos, como un escenario, una especie de laboratorio para observar algo, que no creo que en ningún otro momento podríamos haberlo observado. Y que tiene que ver con, sobre todo, con la pérdida de los

puestos de trabajo, en mercados segmentados, son los que se asocian al autoempleo, el cuentapropismo ¿no? esto que por ahí Torrado decía “estas formas mercantiles simples de reproducción social”. Entonces esos fueron los sectores que más se contrajeron y quienes pudieron contener o quienes pudieron continuar o trasladar sus tareas a una modalidad virtual o home office esto que a veces aparece casi como un sentido común fue solo un sector de la estructura social, los sectores de clase media de clase media, media profesional que tenían ya asociado, que tenían determinada forma de trabajo que se podían trasladar a una modalidad virtual. Y quienes desarrollan su vida, en el autoempleo, el empleo informal, en estrategias de subsistencia que...no ligadas a circuitos de trabajo registrado o a circuitos de trabajos más productivos vieron afectada su capacidad de reproducción de la vida cotidiana. Por eso esta idea de los asalariados no registrados del sector informal sufrieron una muy fuerte contracción al no poder salir a reproducción su vida, ni a partir de estas estrategias de subsistencia. Y esto creo que es bien interesante porque puso en evidencia de manera drástica porque afectó a la vida de las personas esta desigualdad estructural, que es lo que decíamos antes en nuestras hipótesis de trabajo que viene afectando a los mercados de trabajo latinoamericanos en su constitución como mercados dependientes, pero sobre todo en Argentina durante los últimos cuarenta años generando cada vez mayores distancias entre estos dos sectores de la economía. Y después como para traer quizás para la discusión es que dentro de la estructura social fueron, bueno, los cuentapropias y las clases trabajadoras marginales los que menos posibilidades de continuar con su trabajo, de continuar en las mismas condiciones fueron sobre todo los jóvenes, los grupos de personas jóvenes y las mujeres los grupos más afectados dentro de la estructura de clases, entonces también observar el clivaje que se produce entre la estructura de clases y la heterogeneidad estructural y también las desigualdades en términos generacionales que tiene que ver con transformaciones de mercado de trabajo y en términos de género. Voy a pasar a la otra slide.

Con relación a las desigualdades de ingreso como es esperable frente al escenario que planteo recién, fueron los puestos del sector formal y aquellos con mayores calificaciones quienes tuvieron más estabilidad y continuidad de ingresos y esto acentuó las brechas estructurales en un mercado fragmentado y generó un fuerte incremento de la pobreza monetaria, la pobreza medida en términos monetarios, por contracción del ingreso por perceptor pero también por el número de hogares, de ocupados por hogar ¿no? En familias o en hogares donde no solamente en contexto de crisis vieron reducir la cantidad, los ingresos en un contexto de recesión o crisis económica, sino también, a partir de esta contracción del sector informal la imposibilidad de algunos miembros de algunos componentes del hogar, de salir a desarrollar estas tareas de autoempleo o cuentaspropias, entonces la reducción de los empleos de los hogares se da no solamente por una reducción propia del ingreso, sino también por la imposibilidad de algunos componentes del hogar de salir a desarrollar estrategias de subsistencia. Esto nos parece también que es importante porque de alguna manera incorpora la mirada sobre el hogar y no solamente sobre el empleo de la persona. El hogar como este lugar, hoy estoy torradista donde se realiza y se reproduce la vida social, este espacio donde se reproducen las clases de alguna manera.

Con relación a las tareas de cuidado nuevamente ahí se observa una desigualdad que es interesante, porque se habló mucho también discutíamos mucho como decía Santiago y también lo mencionaba Pablo, esto de producir en tiempo real, que fue algo de, que bueno que nada, que fue una experiencia muy importante para todas y para todos en el sentido de bueno, atender la propia vida y atender también la investigación social. Se

hablaba mucho y discutíamos mucho sobre esto de la democratización de las tareas de cuidado, la cuestión de estar adentro de la casa hacía que se redistribuya de otra manera. Y los datos empíricos que pudieron reconstruir las compañeras de la Universidad Nacional de Mar del Plata y del Instituto Gino Germani que fueron quienes escribieron este capítulo es que las brechas de género en tanto la desigual distribución de las tareas de cuidado que tiene mucho más peso en las mujeres como es esperable se mantuvieron y son más fuertes aún que las de clases. Y solo se observó durante el primer periodo alguna especie de democratización particularmente en la clase de servicios o en la clase de profesionales que pudieron trasladar sus tareas a una modalidad home office. Pero en las clases medias o en las clases ubicadas en lo más bajo de la estructura social, las clases trabajadoras, no solamente las desigualdades en el reparto de las tareas de cuidado se mantuvieron, sino que en algunos casos hasta se observa que una acentuación ¿no? Entonces ahí también para pensar otro de estos clivajes, el clivaje entre el género y la clase y las oportunidades desiguales que genera ser varón o ser mujer, en tanto pertenecer a determinada clase porque es justamente esto lo que va a permitir determinadas oportunidades de desarrollarse en el mercado de trabajo y en diferentes esferas de la vida social.

Y con relación a las desigualdades, como decía antes de la distribución del tipo de acceso a las tecnologías de la información y la comunicación, si bien los datos que contamos solo nos permiten medir el acceso y no nos permiten medir el uso que no es algo menor, y es un proceso que se venía dando ya de larga data de tender a cierta democratización de lo que es acceso. Hicimos algunos, también utilizando la EDSA. Yo presento un gráfico de ejemplo, pero también hicimos, para ver no solamente del acceso sino qué tipo de acceso, porque ahí quienes se dedican a estos temas no es lo mismo acceder a una computadora o tener dos computadoras dentro del hogar en un contexto pandémico donde había que estudiar, trabajar todo a través de una computadora que tener solo un celular, o tener un celular que no tiene conexión a Internet o que no es Smartphone. Entonces se observan fuertes desigualdades preexistentes que limitaron la capacidad de los hogares más bajos en términos del desarrollo de su vida en estas áreas que digo, salud, educación, posibilidades de trabajar, de generar, como decía Pablo, de promover ventas de canales digitales ¿no? Para eso hay que tener primero el acceso y después tener también la capacidad de poder usar las habilidades tecnológicas para poder llevar adelante, y también eso se observa que hay una fuerte distribución desigual con un marcado sesgo por clase social.

SP: Bueno, sí breve porque no nos queda mucho tiempo. A ver el libro cubre también el periodo 2021 y creo que es interesante para el debate y también para quizás para quienes están escuchando y participando. Un poco la clave de qué aportan estos trabajos para pensar la pospandemia ¿no? ¿Qué de esto quedó? ¿Qué de esto fue transitorio? Y una cosa de lo que traía Jéssica, el libro abreva, usa por su puesto la perspectiva de la heterogeneidad estructural, tiene una tipología bastante utilizada por nosotros en distintos trabajos que considera la inserción sectorial económico ocupacional de la fuerza de trabajo en estratos formales e informales en el sector público. Y uno de los elementos que quería dejar mencionado, que lo que se ve a la salida de la pandemia, es como una acentuación de justamente el proceso de desarrollo desigual, de la estructura social y en particular de la estructura social del trabajo, que es un elemento clásico de nuestros países. Esto se ve en dos cuestiones, por un lado, que crece, hay una recuperación muy rápida del empleo en el sector formal a la salida de la pandemia que incluso se está viendo, siguió

digamos en el 2022. Una recuperación, un proceso de recuperación muy importante incluso con cambios organizativos, de formatos laborales que tiene múltiples consecuencias sociales. Tienen la posibilidad de muchos trabajadores de encontrar nuevas formas de balance de vida familiar-trabajo, hay muchas cosas así, ir cubriendo. Pero por otro lado muy significativamente por cada trabajo formal esta también creciendo un sector informal, de manera que esto consolida una idea que recorre nuestro libro. Que es esta idea de la reproducción de una sociedad heterogénea y fragmentada con fuerte anclaje en sus dinámicas productivas y en su dinámica sociolaboral. Y creo que es un elemento que la pandemia puso muy de manifiesto en esto que un poco planteaba Jéssica con las oportunidades iguales de mantener el empleo, que también lo planteó anteriormente Pablo y Gabriela y que se reproduce en la pospandemia.

Una de las expresiones o un fenómeno digamos que no es nuevo pero que toma fuerza a partir de la prepandemia y que está con fuerza en la pospandemia es esta figura, digamos del trabajador pobre, del trabajador o la trabajadora pobre. La utilidad del concepto de trabajador pobre a diferencia de otros conceptos que tenemos en las ciencias sociales y en la sociología trabajo, como trabajadores de bajos ingresos, o incluso informales, o marginales y muchos otros conceptos es que tiene un foco muy centrado en el trabajador o la trabajadora y su constelación familiar o doméstica o en las características de su hogar para decirlo más sencillo. Entonces, una de las cuestiones que surgen con mucha claridad de la pandemia, en realidad de lo que nosotros llamamos la crisis dentro de la crisis, que los colegas llaman la doble crisis y que el otro día un colega en la feria del libro llamó “sobre llovido mojado”, para referirse a esta idea de que veíamos mal y vino la pandemia. Y que esta es una crisis sistémica que es agravada por la pandemia, bueno una de las consecuencias es esto que vemos acá del trabajador o la trabajadora pobre. Que se explica centralmente por una caída de ingresos laborales, tanto del trabajador como de los otros trabajadores que hay en los hogares. Entonces este fue uno de los efectos más significativos, digamos de la pandemia llegamos al nivel más alto, 3,4 %, en toda la serie de la que disponemos de información. Pero uno de los elementos arquetípicos de la salida de la pandemia 2021 y 2022 es justamente el sostenimiento de esta figura del trabajador pobre, que incluso toma fuerza en un contexto en el que estamos con tasa de desempleo de las más altas de las que se tenga registro. Por ahí estaba viendo y estamos a niveles de tasa de desempleo de 2011 cuando la economía crecía muchísimo y estábamos en un proceso expansivo, un proceso muy positivo también de la distribución del ingreso, y hoy sin embargo lo que tenemos es esta figura del trabajador pobre.

Entonces ahí lo que estamos, después voy a decir algo porque el tercer eje va un poco con temas de pobreza, de desigualdad y distribución del ingreso. Pero queríamos mencionar esto como un emergente importante. Solo una cosa, que agrego, un poco lo que se plantea, ¿quiénes fueron los que tuvieron chance de ser trabajadores pobres? Bueno, los trabajadores del sector informal, en particular los no asalariados, ahí yo por lo que entendí de los distintos capítulos del libro, como un convergente del proceso de empobrecimiento que atraviesa a algunos sectores de las clases medias autónomas o las clases trabajadoras menos informales. Entonces creo que ahí hay un elemento fundamental en cuanto a posición de la estructura social del trabajo como determinante de convertirse en trabajadores de pobres. Y en segundo lugar, lo que se muestra mucho, es el efecto este de las ramas de actividad, algunas ramas específicas en particular las que requerían mucho contacto interpersonal, las que, digamos los trabajadores de esa rama fueron los que tuvieron más chances de enfrentar las peores condiciones laborales e incluso de empobrecimiento más significativo. Ahí hay como un elemento más importante, no podemos decir mucho todavía de lo regional, quizás después podemos

agregar algo, porque ese es un efecto bien interesante que por lo menos nosotros hemos visto y quedan algunos interrogantes, pero bueno por ahí lo podemos retomar después (1.03:30)

GM: Muchas gracias Santiago. Ahora vamos a entrar en el tercer eje de la discusión de esta conversación. Como acaba de decir Santiago, un poco adelantó una de las cosas que quería decir, que para presentar el eje, nos situamos en la crisis dentro de la crisis. O crisis de corto plazo dentro de una crisis de mediano plazo, no vamos más para atrás porque si no podemos ir atrás de décadas. En el momento de la pandemia vemos un empeoramiento de muchos indicadores que ya hemos mencionado, la caída de la actividad, la caída del empleo, la caída de ingresos reales, un fuerte incremento de la pobreza que tuvo su momento de pico con tasas arriba del 40% en personas y si hablamos de niños, niñas y adolescentes nos vamos más arriba del 50%. Esto es un proceso más de mediano plazo. Pero a la vez también, algo fue adelantado, fue un momento de algunas medidas de intervenciones del gobierno entre comillas novedosas, como por ejemplo el Ingreso Familiar de Emergencia que llegó a más de 9 millones de personas, y muchos de ellos no habían sido alcanzados por medidas previas. Muchas personas en edades centrales. Entonces a la luz de este contexto nos gustaría que nos contaran un poco, sus hallazgos precisamente en estos ámbitos, en términos de ingresos y gastos en los hogares ¿qué efectos vieron de estas medidas de transferencia monetaria a los hogares? Sí pudieron ver alguno de estos efectos y también en temas de pobreza tocando tema, bueno, algo adelantó Santiago, iba a hablar de lo que habían hecho, en términos de trabajador y trabajadora pobre ya lo comentó, pero también en términos de movilidad social ¿qué ocurrió en este periodo? y también los diferentes clivajes de desigualdad que adelantó antes Jélica en términos de género, de origen étnico, o territorial, etc. Bueno, esto es un poco, muchos temas digamos en realidad, pero bueno, en el poco tiempo que se tiene a disposición si pueden contarnos algo de toda la riqueza de hallar los que se pueden encontrar los libros. Gracias. Para ser más equitativos vamos a empezar al revés Sigamos con Santiago y Jélica luego pasamos a Pablo y Gabriela.

SP: Bueno, a ver sobre esta parte también el libro tiene varios capítulos que tocan digamos el tema de la pobreza, la transferencia, los gastos de los hogares muy poco, nosotros no hemos abordado mucho eso, está algunos trabajos en el observatorio. Nosotros lo medimos a través de un indicador digamos de pobreza autopercebida, podríamos llamarlo o como se le suele llamar en algunos países, pero, que vi que es un indicador que está también replicado en la encuesta de los colegas, así que creo que ellos van a poder extenderse porque hay muchas cosas muy convergentes. A ver, sobre tema pobreza, transferencias monetarias y yo quería agregar desigualdad en la distribución del ingreso en ese punto.

El primer punto es el comportamiento del ingreso familiar, lo que tiene que ver con la desigualdad en la distribución del ingreso. Nosotros lo que vimos es que bueno a ver es conocido, la pandemia, pero en realidad esta crisis dentro de la crisis fue un enorme shock en materia de bienestar económico. Si lo medimos a través de un indicador simple como el ingreso per cápita. En el segundo trimestre del 2020 el ingreso per cápita familiar era 28% más bajo, está demostrado en el capítulo de Ramiro Robles de nuestro libro, era el 28% más bajo que en segundo trimestre del 2017, esa era la magnitud, si tomamos el 2017

fue último año de digamos bonanza, por decir así, a partir de allí ha sido todo lágrimas en cuanto a pérdida de ingreso. Pero ya, una cosa importante que ya en el segundo trimestre del 19 el ingreso per cápita era 9% más bajo que en el 17, ya había habido, ya se había cursado una parte importante de la crisis. En este sentido, digamos, hay un proceso de empobrecimiento general, la pandemia, pero hay una temporalidad importante en cuanto al comportamiento en la desigualdad en la distribución del ingreso, seguramente hay algunas visiones críticas sobre la posibilidad que uno tiene de medir la desigualdad de la distribución del ingreso a través de la Encuesta de Hogares, porque sabemos que están afectadas por los truncamientos, entre otras cosas. Pero si tomamos el Gini la “Encuesta Permanente de Hogares”, hay como dos procesos, hay un proceso que es la pre crisis o la crisis de la pre pandemia 18,19 en el que la pérdida de ingresos esta que hablábamos del ingreso per cápita coincide con un aumento de la desigualdad. Pero en el período pandémico, lo particular es que el Gini no aumenta ¿sí? Entonces lo que hay es para parafraseando un trabajo de Fernando Cortesi y Rosa María ...de la década del 80, hay como especie de proceso de equidad por empobrecimiento y esto tiene que ver con algo que creo que los y las colegas muestran también, que es que hay una pérdida del ingreso muy fuerte por abajo, llamémosle por abajo, a los trabajos informales, cuentapropistas informales, incluso las capas menos consolidadas de los trabajadores formales, las menos calificadas. Pero también hay un proceso importante de pérdida de ingreso por arriba, entonces esto tiene algún efecto sobre la desigualdad. A partir de entonces en la pospandemia un poco se mantiene esta idea de que el Gini, vemos que la pobreza sigue alta, la desigualdad se mantiene relativamente estable, esto porque están operando dos procesos simultáneamente que es, por un lado los hogares, digamos, asociados al sector informal o cuyo principal sostén es informal, están volcando más perceptores al mercado de trabajo, más ocupados o fuerza de trabajo secundaria como se decía antes en el marco de estrategias familiares de supervivencia ante una caída muy importante de los ingresos laborales. Y por otro lado, se mantiene una estructura de redistribución, digamos de transferencias de ingresos del sistema de protección social. Algunas cosas que emergieron en la pandemia, ejemplo, la presencia de importantes refuerzos a las asignaciones, la tarjeta Alimentar que llegó para quedarse, si bien hay otras cosas que se perdieron. De hecho, eso es lo que explica algo que voy a mencionar ahora, entonces es un primer lugar ¿no? este comportamiento particular de la distribución del ingreso.

Un segundo componente tiene que ver con el comportamiento de la pobreza en sí mismo, ya sabemos la pobreza en el segundo trimestre del 2020 está mostrado ahí en el libro alcanzó el 47%, después bajó. Pero ya en el cuarto trimestre del 20 con una importante reactivación era del 45% y muy resistente a la baja. Y todavía estamos en niveles entre 35 y 40%, o sea niveles en los que hemos perdido como 15 años de progreso que habíamos tenido en materia distributiva. Entonces, a ver, no es nada nuevo lo que mostró el libro de que esta dinámica, este elemento de la pobreza, de una pobreza persistente, digamos vamos a decir así es uno de los resultados de este shock de la pandemia que se ha mantenido en la pospandemia, no sé si estamos de acuerdo que esto que estamos viviendo es la pospandemia, entonces un poco esta es la, uno de los resultados que estamos viendo en la actualidad.

Uno de los factores que también están marcados ahí tiene que ver con el papel digamos no, en realidad con una menor, con cierto desacople entre la pobreza y la indigencia y la pobreza extrema, en parte por la implementación de las políticas de transferencias de ingresos que han tenido un efecto muy potente en la morigeración de la pobreza, de la indigencia en particular. Buenos, entonces una de las cosas que hace el libro, es, analiza un poco cual fue el efecto justamente de las trasferencias que no hay que dar por sentadas,

digamos, hubo una transferencia masiva que fue el Ingreso Familiar de Emergencia, que todos lo recordaremos, que se pagó en varias rondas, que tuvo una población destinataria mucho más alta de la que se suponía al comienzo, que fue la gran política social del Estado argentino en ese momento. Bueno hay distintos análisis de impacto o evaluaciones que se han hecho al respecto, se usan unas estrategias de microsimulación que son muy sencillas ¿no? en general brindan una idea del efecto y se estima un efecto en pobreza de casi más de 3 puntos porcentuales para distintos momentos del tiempo. Entonces se observa un efecto muy potente de la política social, de las distintas medidas de política social en los momentos más álgidos de la crisis, pero también hay que decirlo, estas políticas fueron retiradas muy rápidamente. En el cuarto trimestre del 20 ya no estaban y eso era parte y eso era parte del efecto, por eso es que la pobreza del cuarto trimestre seguía siendo muy alta. Lo que nosotros encontramos como un resultado de la pandemia es una consolidación de la relación entre la heterogeneidad ocupacional y la pobreza, es decir, lo que se fortaleció es este vínculo entre pertenecer a un hogar encabezado por un trabajador del sector informal y experimentar pobreza y en particular en el caso del análisis de trabajo de los pobres se usó un panel de la EXA que tiene tres años, 2019, 2020 y 2021 y se analiza una trayectoria de pobreza de tres años y se construye un perfil de duración de la pobreza. Pobres transitorios, pobres recurrentes, pobres persistentes o crónicos y de vuelta ¿no? si uno toma, de ahí podría, es muy interesante el capítulo de Pablo y Joaquín y Brian, sobre esta idea de que hay que pensar la pobreza en clave a su duración o tratar de poner la perspectiva temporal. Bueno, si uno hace con ejercicio de panel estas trayectorias cortas, uno dice el tiempo es una medida de la intensidad de la pobreza, bueno lo que nosotros vemos es una consolidación de ese perfil de la pobreza social, la pobreza persistente asociada a la informalidad. Mientras que la pobreza transitoria puede estar, digo puede, la forma de afirmarlo debería ser más compleja digamos, puede estar también asociado a empleos formales de baja calificación. O sea, la pobreza transitoria está más asociada a shocks de ingresos, mientras que la pobreza persistente está más asociada a condiciones estructurales de inserción de la fuerza de trabajo en el mercado de trabajo en la estructura social. El último punto que aborda el trabajo son las políticas de transferencia y ahí nosotros queríamos decir dos cosas sobre las que hemos reflexionado bastante ¿no? Las intervenciones estatales que implementó el gobierno argentino en materia laboral y en materia de distribución del ingreso dejan como dos grandes conclusiones para nosotros. Por otro lado, algo que creo también está planteado en el trabajo de las y los colegas, en particular en el capítulo que leí de Gabriela y Verónica y Pablo que es, vamos a decir así, la política pública como acción modeladora de la estructura social ¿no? El resultado que vemos o que vimos es, que es imposible desligar la mayor estabilidad que tuvo el sector formal y el sector público, los trabajadores de esos sectores en materia de ingreso, estabilidad ocupacional, posibilidades de reconversión, etc., de las políticas que se implementaron, básicamente el ATP, la política más onerosa aplicado del Estado argentino, una de las más onerosas a nivel de América Latina, que en parte es lo que explica la rápida recuperación de la pospandemia. Porque no se rompieron entramados productivos que de otra forma se hubieran roto, eso por un lado ¿no?

Por otro lado, claramente nosotros lo que encontramos es que políticas como: bonos especiales para la UAH, jubilados y pensionados, el IFE tuvieron un efecto de moderación de la desigualdad, no solo de modelación sino de moderación efectivamente. Yo antes dije dos puntos, pero no, leí mal, o sea las políticas de transferencia tuvieron un efecto de 12 puntos, me faltó un uno, sobre la pobreza, esto sin medir la ATP. Un Gini, el Gini habría sido de 6 puntos más alto, esa es la magnitud del efecto que tuvo la política social.

Entonces acá la pregunta que yo dejo para discusión es, bueno lo que hablamos siempre con Jélica ¿no? bueno, ¿qué nos enseña la pandemia de los modelos de política social que se abren para la pospandemia? Porque si hay algo que nos enseñó la pandemia es que bueno, la estructura social nos deja, la estructura social genera oportunidades totalmente desiguales en materia de riesgos, genera riesgos totalmente desiguales, entonces ¿cómo podemos avanzar en modelos de política social que garanticen protección frente a esos riesgos sin estar anclados en la posición en un mercado de trabajo? que claramente toda la evidencia muestra que es completamente desigual, o heterogéneo o insuficiente para dar oportunidades para todos? Bueno, es un poco lo que nosotros queríamos plantear de este tercer eje ¿no? 1:20:06

GM: Muchas Gracias Santiago y Jélica. Dejo la palabra a Pablo y Gabriela

GB: Hay varias cosas que comentó Santiago que nosotros también vimos, así que voy a tratar de no repetirme mucho. Pero antes quisiera hacer un comentario sobre algo que introdujo Verónica en el eje anterior y que Jélica también mencionó, referido a los problemas de estudiar la estructura de clases en un período de tiempo tan corto. En nuestro equipo también tuvimos varias reflexiones sobre este tema, y coincidimos con lo que decía Jélica respecto a que es difícil pensar en estudios sobre la estructura de clases acotados a coyunturas, porque ahí hay algo un poco contradictorio en términos conceptuales, en tanto la misma idea de estructura supone algo que en principio no es tan sensible a coyunturas específicas acotadas en el tiempo. Pero además hay que tener en cuenta la coyuntura que estamos trabajando, la de la pandemia, que implicó una crisis económica y social muy particular, con características muy específicas. Cuando se analizan los sectores afectados, es claro que la crisis de la pandemia se asentó sobre clivajes de desigualdad previos, y que los profundizó. Pero también hubo especificidades en quiénes fueron los afectados, lo que se deriva del carácter muy particular de esta crisis. Por ejemplo, como decía Santiago, la crisis afectó especialmente a los ocupados de determinados sectores de actividad, en particular a aquellos en actividades más contacto intensivas debido a las restricciones a la circulación que se establecieron para prevenir los contagios. Entonces es cierto que es difícil sacar conclusiones sobre transformaciones en la estructura a partir de una coyuntura, y más de una coyuntura tan particular. De todos modos, creo que es interesante preguntarse, por un lado, cuánto de las características que tuvo la crisis de la pandemia en el país se asienta sobre rasgos estructurales y desigualdades previas, y también si esta coyuntura nos dejó algo en términos estructurales hacia el futuro; si tras la pandemia hay un reacomodamiento y en buena medida la estructura de clases se recompone y se vuelve a la situación previa, o si la crisis tuvo efectos de mediano o largo plazo sobre la estructura de clases.

En relación con lo que sucedió en torno al eje de los ingresos, nuestra periodización es un poco distinta a la que utilizaron en el proyecto de Santiago y Jélica porque está marcada por los modelos económicos y las formas de intervención del Estado. Nosotros le dimos centralidad a esto y entonces tenemos una periodización distinta centrada en la crisis de la prepandemia y la pandemia. Pero efectivamente, lo que se observa es que el proceso más importante en la pandemia es la caída generalizada en los ingresos reales de los hogares que señalaba Santiago. Una caída que se asienta sobre otra caída previa. Los ingresos reales de los hogares habían disminuido alrededor del 10% en el período 2016-2019, lo que ocurrió fundamentalmente desde el 2017, cuando se empieza a manifestar la crisis del modelo que se implanta un año antes, y luego disminuyen 21% en 2020, como efecto de la pandemia. Esta caída en los ingresos tiene pautas distintas en cada etapa. En la crisis prepandemia los hogares de trabajadores formales no sólo fueron los más

golpeados en términos de empleo, como mencionamos antes, sino también en términos de sus ingresos. En contraste, y como decía Santiago, durante la pandemia la disminución de ingresos fue generalizada, afectando incluso a los segmentos formales de la clase trabajadora. Ahora bien, esto es lo que se observa con los datos de la Encuesta Permanente de Hogares, que como es sabido tienen límites importantes para la captación de los ingresos. Si tomamos datos de otras fuentes, datos sobre distribución funcional del ingreso, en realidad lo que se observa es que en la pandemia hay una caída de la participación de los trabajadores en el ingreso. Pero en todo caso, cuando comparamos los dos períodos usando los datos de la Encuesta Permanente de Hogares, lo distintivo de la pandemia es esa caída generalizada de los ingresos. Y reitero: fue una disminución que ocurrió luego de la que ya había sucedido en la crisis previa. Como dicen, “llovido sobre mojado”.

La caída de los ingresos se expresó en la necesidad de recurrir a préstamos o ayuda económica, y tuvo efectos importantes sobre los gastos de los hogares. En la encuesta indagamos con bastante detalle estos aspectos. Aquí voy a detenerme en algunos resultados generales. Por un lado, más de la mitad de los hogares relevados (55%) debió recurrir a ayuda económica, sobre todo de familiares y amigos. Por otro lado, un 41% de los encuestados manifestó que en sus hogares debieron restringir gastos cotidianos durante la pandemia. Es un porcentaje muy alto. Las restricciones involucraron gastos de muy diverso tipo. Quizás lo más significativo es que ese porcentaje incluye a un 14% de hogares que tuvo que restringir gastos de alimentación, y a un 5% que disminuyó los gastos destinados a la alimentación de niños y niñas. Ahora bien, en este punto hay diferencias importantes entre sectores sociales. Los más afectados fueron los integrantes de la clase trabajadora informal, pero también es significativo el impacto que tuvo la pandemia sobre los gastos de ciertas capas de las clases medias, en particular en el segmento autónomo. También hay diferencias entre clases en términos de a quién se recurre por ayuda económica. Recurrir a la ayuda de familiares y amigos fue mucho más frecuente en la clase trabajadora que en otras clases; en las clases medias asalariadas fue más importante el sistema bancario, los sistemas financieros formales, y en la clase trabajadora informal, el sistema financiero informal. Esos resultados fueron interesantes porque mostraron los distintos recursos y opciones con que cuentan las distintas clases.

Pero la pandemia no nos afectó a todos y todas por igual y esto surgió con mucha claridad en los datos de la encuesta. Mientras muchos restringieron gastos y consumos, también encontramos que hubo un porcentaje menor de hogares que en la pandemia no sólo no tuvo que restringir gastos, sino que pudo ahorrar, y que además amplió su capacidad de consumo: realizaron gastos extraordinarios como comprar autos, paquetes turísticos, alquilaron quintas para pasar la pandemia, etc. Estas situaciones estuvieron concentradas en los empresarios y directivos y en la clase media alta. En definitiva, estos contrastes evidencian el muy desigual impacto que tuvo la pandemia sobre las condiciones de vida de la población.

En relación con la intervención del Estado, retomo algunas cosas que mencionó Santiago. Como sabemos, frente a la crisis desatada por la pandemia el Estado nacional desplegó todo un conjunto de medidas destinadas a atenuar su impacto en materia laboral y social. Como decía Santiago, las políticas que tuvieron mayor efectividad fueron las orientadas a preservar el empleo formal, si bien las políticas de transferencias de ingreso también fueron importantes para contener el aumento de la pobreza y la caída de los ingresos, como también muestran los estudios realizados por el equipo en el que participan Santiago y Jélica. Ahora bien, ¿qué clases y segmentos de clase fueron

alcanzados por las políticas estatales? En la encuesta indagamos si los hogares habían percibido distintos programas desarrollados en la pandemia. Poniendo el foco específicamente en el IFE y el ATP, los programas que fueron más importantes, lo que observamos es que la acción del Estado se desplegó a lo largo de la estructura social, alcanzando a una gran cantidad de posiciones de clase. El IFE se concentró en los desocupados y en la clase trabajadora informal, pero también alcanzó a una parte de las clases intermedias: el porcentaje de beneficiarios fue muy elevado entre los trabajadores autónomos con poco nivel de capitalización, que como mencionamos antes, fue uno de los grupos más golpeados en sus condiciones laborales durante la pandemia. Por su parte, quienes recibieron en mayor medida salarios complementarios del ATP fueron la clase trabajadora formal y la clase media asalariada, los profesionales y técnicos, entre los cuales es alta la proporción que se desempeña bajo relaciones laborales formales.

En suma, las ayudas estatales en la pandemia se distribuyeron a lo largo de la estructura social, llegando a numerosas posiciones de clase. Pero me parece que es importante tener en cuenta que esta información refiere a qué grupos fueron alcanzados por las políticas estatales, pero no da cuenta de la magnitud de la ayuda recibida por cada grupo. Las políticas estatales fueron distintas en términos de la cantidad y tipo de beneficiarios, presupuestos, continuidad en el tiempo. Entonces un punto que creo que queda por profundizar se refiere a la desigual magnitud de las ayudas recibidas por las distintas clases y fracciones de clase, cuál volumen de las transferencias estatales recibidas en cada caso. En definitiva, a quiénes ayudó más el Estado y a quienes ayudó menos.

El despliegue de las políticas estatales en el marco de una retracción del mercado laboral, condujo a modificaciones en el peso del mercado y del Estado en la resolución del bienestar material de los hogares. Esto queda de manifiesto en la evolución de las fuentes de ingresos de los hogares durante la pandemia. Las transferencias estatales incrementaron mucho su importancia relativa: si en 2019 un 15% de hogares percibía ingresos por transferencias públicas, en 2020 ese porcentaje se incrementó a 25%. Como contrapartida, se contrajo el porcentaje de hogares con ingresos provenientes de fuentes laborales. Estos datos dan cuenta de la relevancia que asumió el Estado en el bienestar de los hogares durante la pandemia. La situación se fue revirtiendo a medida que el mercado laboral comenzó a recomponerse y la ayuda estatal disminuyó, y hacia fines de 2021 el porcentaje de hogares con ingresos laborales y con transferencias públicas volvió a ser similar al de antes de la pandemia.

PD: Bien gracias, Gabi. Bueno, me pareció muy impresionante cuando exponían Jélica y Santiago varios resultados de su estudio, la similitud que también hay con hallazgos de nuestro estudio. Lo que decíamos al comienzo que reafirma un poco las conclusiones de ambos estudios. Particularmente me quedó grabado algo, cuando Jélica mostraba el impacto de las distintas posiciones de clase en las condiciones laborales, me llamó la atención la similitud. Ella que mostraba también el fuerte impacto en los grupos ocupacionales autónomos y como se veía la diferencia de clase entre los sectores de pequeña burguesía más acomodada que podían reconvertir su actividad laboral y los que, y los sectores autónomos de clases trabajadora, de clase trabajadora informal que dependen mucho de la sociabilidad cara a cara y que se vieron muy afectados. Y también, al interior del empleo asalariado ¿no? Las clases medias privilegiadas, gerenciales, los profesionales con mayor pasaje al teletrabajo y después el segmento formal de la clase trabajadora lo que nosotros denominamos vinculado con la producción y la circulación que fueron más declarados esenciales y tuvieron que poner más el cuerpo. Y bueno me

llamó la atención las pautas similares, con otro esquema de clases porque usaron para esa parte del trabajo el eje PI, me llamaba la atención.

Voy a retomar aquí ingresos a la salida de la pandemia. A la salida de la pandemia en el año 2021 nosotros observamos un incremento de los ingresos del 6%, que fue una recuperación muy parcial de pequeño porcentaje en relación a lo que había sido la caída previa. Por lo tanto hay una recomposición del peso relativo de las clases en el centro de la estructura de clase, esa fue la tendencia, no es que se haya recuperado el mismo nivel que 2015 pero, pero la tendencia fue de recuperación del empleo en el centro de la estructura de clases, pero sin recuperación de las condiciones de bienestar material. Las pautas de la distribución del ingreso muestran que las clases trabajadoras y las clases medias no pudieron recuperar la caída de su capacidad adquisitiva producida por la doble crisis. Esta recomposición parcial está actualmente en disputa con sectores del capital concentrado, lo de estas actualmente en disputa lo decíamos a fines de 2021, o bueno lo decíamos el año pasado respecto de fines del 2021, no sabemos si perdimos la disputa ya, pero no importa, o al menos consideramos que, en realidad consideramos que puede seguir abierto, todavía faltan las conclusiones del trabajo. Pero en lo que quedó del 2022 y 2023 se inclinó más hacia el lado del capital pero bueno vamos a dejarlo planteado para más al final.

JP: mantené una mínima dosis de optimismo Pablo, mínima, jajaja

PD: Bueno, ahí va, queda la pregunta para el final. Bueno, ¿por qué estaba en disputa? porque se manifestaba en la fuerte escalada inflacionaria, bueno esto lo decíamos en el 2022, eso continuó y más allá como les decía, 2023. -Gabi si podés pasar a la otra-

Bien, aquí tenemos una serie larga de la distribución del índice de Gini que es lo que comentaba Santiago anteriormente. En realidad es un índice de Gini que toma el total del país, en de la Argentina urbana desde 1992 hasta 2022, lo que se ve es la tendencia ascendente del crecimiento de la desigualdad en la década de los noventa, algo conocido. La reducción de la desigualdad por ingresos de los hogares en el periodo 2003 y 2015, por distintos mecanismos, y con el cambio en el modelo de desarrollo económico en 2016 hay un crecimiento de la desigualdad por ingresos y luego viene esta especie de...cómo se llama, cuando te hacen un estadio del corazón, un electrocardiograma que no muestra una tendencia definida, hay subidas y bajadas pero no se logra una mejora sustantiva del patrón distributivo, más bien la tendencia es lo que señalaba Santiago anteriormente. Hay un estancamiento en el nivel de desigualdad y a pesar de la recuperación del empleo en el centro de la estructura de clases, de ese sesgo podríamos decir positivo de la creación del empleo a la salida de la pandemia. Digo en parte porque también como señalaban los colegas del otro grupo, también creció el empleo informal, hubo un crecimiento muy importante de la tasa de empleo, como los ingresos en los hogares no alcanzan, hay expansión de empleo secundario al interior de los hogares y hay también crecimiento importante del empleo informal. Pero a diferencia del periodo 2016-2019, hay una tendencia de expansión del empleo formal con núcleo en la industria y con sectores de servicios calificados que la rodean, que eso es un dato positivo en el marco de otras tendencias que no son positivas, como por ejemplo, la no reversión del patrón de desigualdad de ingresos. -Si pasamos al otro Gabi, gracias-

En este gráfico, que muestra la evolución de la distribución funcional de ingresos, se puede observar bien. Fíjense en el 2016 tenemos que alrededor del 52% del ingreso correspondía a sectores del trabajo, al salario, esa distribución del ingreso cae los dos

últimos años del modelo de desarrollo económico anterior 2018-2019, hay una caída, pero la caída mayor en el patrón distributivo se da con el crecimiento económico a la salida de la pandemia. Lo que indican esos datos es que la apropiación de ese crecimiento económico fue sobre todo de los sectores empresarios, porque hubo una recuperación muy importante de la actividad económica, del empleo, pero una caída en la distribución funcional del ingreso de la parte correspondiente al salario. Hoy Héctor me mandó los datos de 2022, Héctor Palomino también sobrevuela un poco esta presentación, que también hemos hecho un trabajo con él sobre estructura social. Lo correspondiente al salario en 2022 es 45% o 44,9% algo así, creció 2 puntos en el 2022, pero de todos modos fíjense que la pauta está lejos del 52% que había en 2016. 2016 que ya había experimentado un efecto regresivo en la distribución de ingresos respecto de 2015. Quiero recordar que el diagnóstico de quienes encabezaron el modelo de desarrollo anterior, uno de los principales problemas era el salario, el nivel de salario real. (1:40:25) y la caída del salario real fue uno de los principales efectos de esas políticas. Veamos la próxima.

GM: si pueden quizás ir cerrando, porque nos hemos atrasado mucho.

PD: Bueno, vamos directamente, tenía algunos datos sobre pobreza, pero son más estructurales y en realidad son más complementarios en lo que habría planteado Santiago. Y son más estructurales, no tienen que ver tanto con la coyuntura de la pandemia, podemos dejarlo eso de lado y en todo caso retomarlo. Vamos directamente a la última filmina de conclusión.

Bien, un poco para la discusión final, las conclusiones de nuestro libro o de parte de nuestro libro, de las investigaciones que presentamos aquí. Aún en el marco de fuertes condicionamientos estructurales, el perfil de la estructura social presenta variaciones que se corresponden con distintos modelos de desarrollo y la orientación de la intervención estatal. Esto de algún modo es un poco terminar la presentación en términos optimistas diciendo, es posible plantear cambios desde la superestructura, por supuesto que no somos unos locos en el sentido de que no comprendemos que la estructura marca a sus condicionamientos, la estructura, el modo, el condicionamiento externo de la economía argentina, las características de los distintos sectores económicos, la heterogeneidad estructural en términos teóricos de lo que plantea el otro proyecto, el carácter de la estructura de clases que tiene un carácter estructural impone condicionamientos en el marco de una estructura económica dependiente.

Así y todo nosotros consideramos que desde la superestructura en un marco analítico marxista, puede imprimir cambios hacia el perfil y la composición de la estructura de clases. Al menos una mirada de mediano plazo mostró que ha habido cambios, esos cambios son, a veces de 3, 4, 5 puntos porcentuales, pero detrás de esos 3, 4, 5 puntos porcentuales hay alrededor 1 millón de personas o bueno no sé si 1 millón de personas pero 600 mil por ejemplo, o 200 mil hogares. Entonces son cambios que implican cambios en la vida de las personas. En los periodos en lo que se observa recomposición de la zona central de la estructura de clases se vinculan estrategias de desarrollo centradas en el sector productivo pero que van acompañadas por el crecimiento de la dinámica exportadora. Eso es importante por los cuellos de botella recurrentes en los que entra la estructura económica argentina que impiden también un crecimiento de largo plazo. Para que una estrategia centrada en el sector productivo tenga medianamente éxito, lo que hemos observado es que es necesario expandir las exportaciones. Allí dice brevemente crecimiento de la dinámica exportadora, deberíamos decir también diversificación de las exportaciones, no solo depender de la exportación de soja, principalmente que es el

principal componente que exporta argentina, pero bueno, eso es una discusión en sí misma. Implicaría crecimiento y diversificación de las exportaciones. Por último, la organización y movilización de las clases, su capacidad de articular demandas en el Estado son factores centrales en la direccionalidad del modelo de desarrollo económico. Es decir, hay una recursividad entre modelo de desarrollo económico y características de la estructura de clases, ambos se condicionan mutuamente. El escenario actual lo planteamos como pregunta ¿continúa siendo una recomposición social en disputa? bueno, este es un año de elecciones y queríamos traer la idea, ¿esa disputa ya se perdió o aun continua y puede verse reflejada en las distintas fuerzas políticas que van a competir en las elecciones? Por último, en nuestro proyecto observamos que en el marco de la pandemia había una presencia de una coalición que apoya en papel activo del Estado en la redistribución de los recursos, con centro en los segmentos de la clase trabajadora que incluye también, algunos estratos de clases medias. Dicha coalición que fue una coalición electoral en el marco de las elecciones de 2019 ¿constituye una fuerza social? y cuando nos referimos a una fuerza social, ¿es una fuerza social que implique un compromiso de clase con la capacidad de disputar la direccionalidad del modelo de desarrollo e incidir sobre la estructura de clases? (1:45:37) Esto está planteado como pregunta, también Verónica Maceira autora de los trabajos, también es partícipe de estas conclusiones y de estas preguntas. No la quiero hacer juez y parte, pero también corresponde que la mencione porque también son ideas de la compañera, colega. Bueno, eso es todo muchas gracias.

GM: Muchas gracias, ¿Verónica querías decir algo?

VM: Quería agradecer a todes. La lectura cruzada es súper fructífera. También quería hacer presente que estas investigaciones forman parte de una política de la Agencia I+D+i del Ministerio de Ciencia y Tecnología que apoyó la movilización tan importante de las ciencias sociales, orientada a generar conocimiento de manera simultánea al proceso mismo de la crisis socio-sanitaria. Era un desafío estar predicando sobre los cambios estructurales desde la coyuntura, pero el resultado son trabajos de muy buena calidad que aportan al conocimiento .

Entiendo que la pandemia, particularmente el periodo de aislamiento, nos enfrentó a dos cuestiones muy impactantes. Nos hizo tomar conciencia radicalmente de la limitación del capital para estructurar la reproducción de la vida de una parte importante de la población de nuestro país. El abordaje desde las clases sociales, como desde la perspectiva de la heterogeneidad estructural de las formaciones periféricas, no proponen miradas nuevas pero, como diría José Nun, no hay teorías viejas o nuevas sino teorías que aportan o no a la explicación. En este caso estamos viendo que ambos conjuntos de investigaciones están aportando claves de inteligibilidad que son sustantivas para este período, dando cuenta justamente de los condicionantes que las limitaciones estructurales de más largo plazo impusieron sobre la situación de los hogares en la crisis sociosanitaria.

La segunda cuestión que impactó en la etapa más álgida de la pandemia fue la manera en que se develó con nitidez qué significa la regulación estatal, y la centralidad de la intervención del Estado. Al respecto, retomó Santiago bien aquí, algunas cuestiones centrales. Enfatizo que cuando decimos que el empleo formal quedó protegido, no estamos diciendo que es un empleo protegido por naturaleza, sino que esta protección deviene en primer lugar del carácter de la regulación y segundo, de la implementación específica de políticas durante el período. Y de eso dan cuenta estas investigaciones. También los artículos de ambos libros estudian ese otro nivel de la intervención estatal,

las políticas sociales específicas, y sus efectos tanto sobre el nivel de estabilidad de la estructura social como sobre el bienestar de los hogares y la incidencia de la pobreza. Respecto de este último punto, es valioso el dato que surge de la simulación que hace Santiago sobre la incidencia de las políticas sociales en la reducción de la pobreza, pero también es muy impactante cómo aparece en esos trabajos la posterior pérdida acelerada de significación de esas políticas.

La salida de la pandemia nos deja en principio con un restablecimiento del peso relativo que las clases tenían en la estructura social, pero también nos deja mucho más pobres, con un esquema de concentración aún mayor de la riqueza (a pesar de las esperanzas que todos acá estamos expresando). Y también con un esquema de protección social que no tiene en cuenta lo que aprendimos durante la pandemia. Es un esquema de protección social que parece no avanzar a partir de estas cuestiones que se mostraron como cruciales en el período. Estos trabajos también aportan elementos para reflexionar sobre el contexto actual.

GM: Hubo varias preguntas pero bueno, seleccionamos un par breves. Porque es poquísimo tiempo que nos queda. Respecto al tema de trabajadores, trabajadoras pobres una pregunta era ¿si desagregaron por formales e informales? ¿Si hubo un fenómeno de pobreza en el trabajo formal, si aumentó o no, durante la pandemia? Y otro tema es ¿cómo sitúan en su esquema de clase digamos, lo que son perceptores de planes de empleo y por lo tanto si vieron efectos en términos del incremento, por ejemplo el Potenciar trabajo que casi dobló durante la pandemia, si notaron algo en los datos que fueron encontrando ustedes?

SP: respondo en un minuto, sí hicimos la desagregación, estoy hablando de la tasa, no de la composición del universo de trabajadoras y trabajadores pobres, sino la tasa de incidencia por sector. Lo que muestra digamos, es que el proceso de prepandemia, pandemia el aumento de la tasa es mucho más alto entre los informales, del sector informal entre los demás. Lo que yo estaba viendo ayer con datos hasta el 2022, es que lo sí viene pasando 2021, 2022 es que se estanca el nivel de pobreza de los informales, en los trabajadores informales y empieza aumentar en los formales, en particular los trabajadores del sector público. En 2022 yo lo asocio que es parte del proceso de ajuste que está viviendo el empleo público, ahí hay un elemento para tratar de seguir mirando.

PD: ¿Gabi, querés que diga yo o vos? Bueno, si los perceptores de planes de empleo están en la base de nuestro esquema de clases y sí, observamos efectivamente un aumento durante la pandemia, precisamente del programa Potenciar trabajo. Así que bueno, la respuesta es doblemente sí.

GM: okey, como y media tenemos que terminar, no sé Verónica, creo que no da tiempo para más comentarios o más preguntas.

VM: Lamentablemente por falta de tiempo tenemos que ir cerrando. Dado el interés de este envío quedamos invitades a un segundo encuentro.

JP: me encanta, pero ya te dije que tiene que ser en presencial

VM: también creo que tienen que ser presencial. Los libros tienen muchísimas contribuciones, además de las presentadas, entonces quizás se pueda hacer una segunda parte para tomar otros artículos e investigadores . En todo caso quedamos con esa

inquietud y aprovechamos para agradecer un montón a los compañeros y compañeras.

GM: sí, muchísimas gracias, fue interesante leer los dos trabajos, participar en la siguiente secuela, digamos, los siguientes encuentros, muchas gracias.

Se saludan y se agradecen.

CONVOCATORIAS

Proximo dossier: Clases sociales y entramados de desigualdad social en América Latina y el Caribe

Coordinadoras/es: Paula Boniolo, Pablo Dalle y Rodolfo Elbert

El capitalismo contemporáneo en América Latina y el Caribe presenta un mapa social signado por profundas desigualdades y por disparidades en términos de orientaciones políticas, pautas de crecimiento y modelos de desarrollo económico-social de los diferentes países de la región. La pandemia de COVID-19 dejó un escenario de profundización de la desigualdad estructural, que no se revirtió en los años recientes; con la continua erosión de los ingresos económicos y la persistencia de la precariedad laboral que afecta sobre todo al segmento informal de la clase trabajadora; a las mujeres y a los grupos étnicos subalternizados.

En este contexto social y económico se torna relevante analizar los procesos de estructuración de clases sociales en nuestra región, en relación con el género, la educación, el territorio y el origen étnico. Este análisis postula una mirada “horizontal” respecto a la manera en la cual la clase social se combina con otros mecanismos sociales y; a su vez, requiere de la identificación de procesos “diacrónicos” de acumulación de la desigualdad a lo largo del tiempo (por ejemplo, a través de múltiples generaciones). Se resalta, por tanto, la relevancia de analizar los procesos de estratificación en clases sociales en las diferentes sociedades latinoamericanas y su articulación con otros mecanismos sociales en la conformación de una matriz compleja de desigualdad.

A su vez, es necesario comprender la manera en la cual estas desigualdades estructurales tienen una expresión en las experiencias biográficas y subjetivas de las personas que ocupan esas posiciones, y su articulación en pautas de organización colectiva en un contexto social muy desigual. Comprender las clases implica, también, analizar cómo se vive y percibe la desigualdad en los distintos países y desde una perspectiva comparativa: qué significa ser clases medias privilegiadas, medias bajas, trabajadora formal o precarizada y élites en nuestras realidades diversas y cuáles son las prácticas de asociación y de organización colectiva que expresan estos sectores.

Teniendo en cuenta este diagnóstico, el dossier convoca a artículos que analicen las desigualdades sociales en América Latina y el Caribe desde una perspectiva de clase social; en articulación con el género, la educación, el territorio y/o el origen étnico. Nos proponemos conocer pautas recientes de conformación de la estructura social de la región en relación al tipo de desarrollo económico y la dirección de la intervención del Estado; así como también pautas de percepción subjetiva de la desigualdad y experiencias de organización colectiva de diferentes clases y segmentos de clase. Se esperan investigaciones desde una pluralidad de enfoques teóricos y que propongan diferentes

diseños de investigación cualitativos, cuantitativos y computacionales.

Laboratorio se ha consolidado en los últimos años como un espacio de confluencia de los debates en torno a las desigualdades sociales, desde una perspectiva que busca observar lo coyuntural en el mediano y largo plazo. En ese sentido, el comité editorial pone énfasis particular en publicar artículos de excelencia académica que den cuenta de temáticas de relevancia social: desde la pandemia, las desigualdades regionales y los desafíos de la relación capital trabajo. Son especialmente bienvenidas contribuciones que den cuenta de estudios comparativos entre países, regiones, unidades subnacionales (como las provincias y localidades), sin dejar de lado los estudios de caso. También se valoran los aportes teóricos y metodológicos abiertos a nuevos desafíos conceptuales, la medición y diagnóstico de la estratificación y las múltiples dimensiones de la desigualdad (digital, material e inmaterial), así como reflexiones sobre tendencias en la estratificación social.

Fecha de cierre: 15 Junio 2024.

CfP: Social Classes and Social Inequality Matrix in Latin America and the Caribbean

Paula Boniolo, Pablo Dalle y Rodolfo Elbert

Contemporary capitalism in Latin America and the Caribbean presents a social map marked by profound inequalities and disparities in terms of political orientations, growth patterns and socio-economic development models. The COVID-19 pandemic left a scenario of deepening structural inequality, which has not been reversed in recent years: there has been an erosion of economic income and the persistence of precarious labor conditions that particularly affect the informal segment of the working class, women and subalternized ethnic groups.

In this social and economic context, it is worth analyzing the processes of social class structuring in our region, in relation to gender, education, territory and ethnicity. This analysis postulates a "horizontal" view of the way in which social class combines with other social mechanisms and, in turn, requires the identification of "diachronic" processes of inequality accumulation over time (for example, through multiple generations). Therefore, the relevance of analyzing the processes of stratification into social classes in different Latin American societies and their articulation with other social mechanisms in the conformation of a complex matrix of inequality is highlighted.

In turn, it is necessary to understand the way in which these structural inequalities have an expression in the biographical and subjective experiences of the people who occupy these positions, and their articulation in patterns of collective organization in a very unequal social context. Understanding classes also implies analyzing how inequality is experienced and perceived in different countries and from a comparative perspective: what it means to be privileged middle classes, lower middle classes, formal or precarious workers and elites in our diverse realities and what are the practices of association and collective organization expressed by these sectors.

With this diagnosis in mind, the dossier of Lavboratorio calls for articles that analyze social inequalities in Latin America and the Caribbean from a social class perspective, in articulation with gender, education, territory and/or ethnicity. We propose to know recent patterns of conformation of the social structure of the region in relation to the type of economic development and the direction of State intervention; as well as patterns of subjective perception of inequality and experiences of collective organization of different classes and class segments. Research from a plurality of theoretical approaches and proposing different qualitative, quantitative and computational research designs are expected.

Chamada para artigos: Classes sociais e a matriz de desigualdade social na América Latina e nas Caraíbas

Paula Boniolo, Pablo Dalle y Rodolfo Elbert

O capitalismo contemporâneo na América Latina e nas Caraíbas apresenta um mapa social marcado por profundas desigualdades e disparidades em termos de orientações políticas, padrões de crescimento e modelos de desenvolvimento económico e social. A pandemia da COVID-19 deixou um cenário de aprofundamento da desigualdade estrutural, que não foi revertido nos últimos anos: houve uma erosão do rendimento económico e a persistência do emprego precário que afecta sobretudo o segmento informal da classe trabalhadora, as mulheres e os grupos étnicos subalternizados.

Neste contexto social e económico, torna-se relevante analisar os processos de estruturação das classes sociais na nossa região, em relação ao género, à educação, ao território e à etnia. Esta análise postula uma visão "horizontal" da forma como a classe social se combina com outros mecanismos sociais e, por sua vez, exige a identificação de processos "diacrónicos" de acumulação de desigualdades ao longo do tempo (por exemplo, através de múltiplas gerações). Por isso, destaca-se a relevância de analisar os processos de estratificação em classes sociais nas diferentes sociedades latino-americanas e a sua articulação com outros mecanismos sociais na conformação de uma matriz complexa de desigualdade.

Ao mesmo tempo, é necessário compreender o modo como essas desigualdades estruturais se expressam nas experiências biográficas e subjectivas das pessoas que ocupam essas posições e a sua articulação em padrões de organização colectiva num contexto social altamente desigual. Compreender as classes implica também analisar como a desigualdade é vivida e percebida em diferentes países e numa perspectiva comparada: o que significa ser classe média privilegiada, classe média baixa, trabalhadores formais ou precários e elites nas nossas diversas realidades e quais são as práticas de associação e organização colectiva que estes sectores expressam.

Com este diagnóstico em mente, o dossier do Laboratorio solicita artigos que analisem as desigualdades sociais na América Latina e nas Caraíbas a partir de uma perspectiva de classe social, em articulação com o género, a educação, o território e/ou a etnia. Pretende-se compreender os padrões recentes da estrutura social na região em relação ao tipo de desenvolvimento económico e à orientação da intervenção estatal, bem como os padrões de percepção subjectiva da desigualdade e as experiências de organização colectiva das diferentes classes e segmentos de classe. Espera-se que a investigação parta de uma pluralidade de abordagens teóricas e que proponha diferentes desenhos de investigação qualitativos, quantitativos e computacionais.