



Organización
Internacional
del Trabajo

► Plataformas digitales de reparto y transporte

Condiciones laborales, percepciones y desafíos para la representación colectiva en Argentina



► Plataformas digitales de reparto y transporte

Condiciones laborales, percepciones y desafíos para la representación colectiva en Argentina



Atribución 4.0 Internacional (CC BY 4.0)

Esta obra está sujeta a una licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional. Véase: creativecommons.org/licenses/by/4.0. El usuario podrá reproducir, compartir (copiar y redistribuir), adaptar (mezclar, transformar y desarrollar el contenido de la obra original), conforme a los términos detallados en la licencia. El usuario deberá citar claramente a la OIT como fuente del material e indicar si se han introducido cambios en el contenido original. No está permitido reproducir el emblema, el nombre ni el logotipo de la OIT en traducciones, adaptaciones u otras obras derivadas.

Atribución de la titularidad - El usuario deberá indicar si se han introducido cambios y citar la obra como sigue: OIT, *El trabajo en plataformas digitales de reparto y transporte en Argentina: Condiciones laborales, percepciones y desafíos para la representación colectiva*, Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2026, © OIT.

Traducciones - En caso de que se traduzca la presente obra, deberá añadirse, además de la atribución de la titularidad, el siguiente descargo de responsabilidad: *La presente publicación es una traducción de una obra protegida por derechos de autor de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esta traducción no ha sido realizada, revisada ni aprobada por la OIT y no debe considerarse una traducción oficial de la OIT. La OIT declina toda responsabilidad en cuanto a su contenido o exactitud. La responsabilidad incumbe exclusivamente al autor o autores de la traducción.*

Adaptaciones - En caso de que se adapte la presente obra, deberá añadirse, además de la atribución de la titularidad, el siguiente descargo de responsabilidad: *La presente publicación es una adaptación de una obra protegida por derechos de autor de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esta adaptación no ha sido realizada, revisada ni aprobada por la OIT y no debe considerarse una adaptación oficial de la OIT. La OIT declina toda responsabilidad en cuanto a su contenido o exactitud. La responsabilidad incumbe exclusivamente al autor o autores de la adaptación.*

Materiales de terceros - Esta licencia Creative Commons no se aplica a los materiales incluidos en la presente publicación que, aunque no son de la OIT, están protegidos por derechos de autor. Si el material se atribuye a una tercera parte, el usuario que utilice dicho material será el único responsable de obtener las autorizaciones necesarias del titular de los derechos y de responder ante cualquier reclamación por vulneración de los derechos de autor.

Toda controversia derivada de la presente licencia que no pueda ser resuelta de manera amistosa será sometida a arbitraje de conformidad con el Reglamento de Arbitraje de la Comisión de las Naciones Unidas para el Derecho Mercantil Internacional (CNUDMI). Las partes quedarán vinculadas por el laudo arbitral resultante de dicho arbitraje, que resolverá con carácter definitivo dicha controversia.

Toda consulta sobre derechos y licencias deberá dirigirse a: rights@ilo.org. Puede obtenerse información sobre las publicaciones y los productos digitales de la OIT en: www.ilo.org/publns.

ISBN: 9789220436219 (impreso); 9789220436226 (PDF)

DOI: <https://doi.org/10.54394/00034520>

Las denominaciones empleadas en las publicaciones y las bases de datos de la OIT, que están en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos que contienen no implican juicio alguno por parte de la OIT sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras o límites. Véase: www.ilo.org/descargo-de-responsabilidad.

Las opiniones y puntos de vista expresados en esta publicación incumben solamente a su autor o autores y no reflejan necesariamente las opiniones, puntos de vista o políticas de la OIT.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la OIT, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

► Índice

Introducción	13
1 Perfil sociodemográfico y situación laboral	15
1.1. Características de la población	15
1.2. Inserción laboral	17
2 Condiciones laborales y modos de uso de las plataformas	20
2.1. Modos de uso de las plataformas	20
2.2. Tiempo de trabajo	22
2.3. Ingresos generados	24
3 Percepciones sobre el trabajo en plataformas	27
3.1. La satisfacción en el trabajo	27
3.2. Malestares y aspectos a mejorar	34
3.3. ¿Es un buen trabajo? Percepción y expectativas a futuro	41
4 Organización colectiva y regulación	47
4.1. Vinculación y redes entre trabajadoras y trabajadores	47
4.2. Participación en movilizaciones	51
4.3. Organización colectiva	53
4.4. Representaciones sobre regulaciones e intervención estatal	58
Conclusiones	62
Anexo	64
Referencias bibliográficas	69

► Lista de siglas y acrónimos

- **AMBA:** Área Metropolitana de Buenos Aires
- **ART:** Aseguradora de Riesgos del Trabajo
- **AUH:** asignación universal por hijo
- **CBT:** canasta básica total
- **CEO:** director ejecutivo (por sus siglas en inglés)
- **CEPAL:** Comisión Económica para América Latina y el Caribe
- **CIPPEC:** Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento
- **INDEC:** Instituto Nacional de Estadísticas y Censos
- **ITV:** inspección técnica vehicular
- **SRT:** Superintendencia de Riesgos de Trabajo
- **OIT:** Organización Internacional del Trabajo

► Lista de cuadros

- | | | |
|--------------------|--|----|
| ► Cuadro 1. | Incidencia de robos, accidentes y situaciones de violencia, según género y tipo de uso | 38 |
| ► Cuadro 2. | Expectativas a futuro, según autopercepción en el trabajo de plataformas | 45 |

► Lista de gráficos

- | | | |
|----------------------|---|----|
| ► Gráfico 1. | Datos sociodemográficos | 16 |
| ► Gráfico 2. | Inserción laboral fuera de las plataformas | 18 |
| ► Gráfico 3. | Relevancia del trabajo de plataformas en los ingresos laborales totales | 18 |
| ► Gráfico 4. | Relevancia del trabajo de plataformas en los ingresos laborales totales, según inserción laboral | 19 |
| ► Gráfico 5. | Uso de las plataformas | 21 |
| ► Gráfico 6. | Tiempo de trabajo | 23 |
| ► Gráfico 7. | Ingresos generados en el trabajo de plataformas | 24 |
| ► Gráfico 8. | Principal cobertura de salud | 26 |
| ► Gráfico 9. | Aspectos positivos más valorados del trabajo de plataformas | 28 |
| ► Gráfico 10. | Aspectos positivos más valorados del trabajo de plataformas, según edad, género, ingreso y antigüedad | 29 |
| ► Gráfico 11. | Autodefinición respecto del vínculo con las plataformas, por sector de actividad | 30 |
| ► Gráfico 12. | Aspectos negativos del trabajo de plataformas, según sector de actividad | 35 |
| ► Gráfico 13. | Aspectos negativos del trabajo de plataformas según género, edad, uso de plataformas y antigüedad | 36 |
| ► Gráfico 14. | Aspectos a mejorar en el trabajo de plataformas | 37 |
| ► Gráfico 15. | Incidencia de robos, accidentes y situaciones de violencia, según sector | 38 |

► Gráfico 16. Percepción de la relación con la empresa, según edad y antigüedad en el trabajo de plataformas	42
► Gráfico 17. Expectativas de situación laboral dentro de cinco años	44
► Gráfico 18. Formas de contacto entre personas que trabajan en plataformas	48
► Gráfico 19. Participación en protestas vinculadas al trabajo de plataformas y conocimiento de organizaciones	52
► Gráfico 20. Grado de acuerdo con afirmaciones vinculadas al rol de la organización colectiva, según sector de actividad, género, edad y antigüedad	53
► Gráfico 21. Grado de acuerdo con afirmaciones vinculadas al rol del Estado y la regulación, según sector de actividad, género, edad y antigüedad	59

► Reconocimientos

Este estudio fue realizado por Cora Arias, Mariana Fernández Massi, Julieta Longo y Nicolás Diana Menéndez.

La coordinación y la revisión técnica estuvo a cargo de Bárbara Perrot, especialista de empleo, y Larraitz Lexartza, oficial de instituciones del mercado de trabajo inclusivo. La coordinación editorial fue de Mariana Sebastiani, oficial de comunicación.

El documento recibió además los valiosos aportes de Nuno Cunha, especialista en instituciones del mercado de trabajo.

► Prólogo

La presente investigación explora las condiciones laborales en la economía de plataformas en Argentina e indaga en las percepciones sobre las formas de organización colectiva, así como las demandas y expectativas vinculadas con estas. Para ello, indaga sobre aspectos como el perfil sociodemográfico de las trabajadoras y los trabajadores, el tiempo de trabajo, los ingresos, la relevancia del trabajo en plataformas con respecto a la actividad y los ingresos laborales totales, la cobertura en salud, la seguridad y la salud, la valoración del trabajo, las necesidades de organización o las necesidades de regulación.

Los resultados que aquí se presentan adquieren una relevancia particular tras la adopción, el 12 de junio de 2026, del Convenio sobre el trabajo decente en la economía de plataformas, 2025 (núm. 193) por la Conferencia Internacional del Trabajo. Esta nueva norma internacional del trabajo busca garantizar que todas las personas trabajadoras de plataformas, independientemente de su situación en el empleo, puedan beneficiarse de los principios y derechos fundamentales en el trabajo y de una protección adecuada, al tiempo que reconoce las oportunidades que ofrecen las plataformas digitales de trabajo. Asimismo, constituye el resultado de la primera discusión normativa de la OIT centrada específicamente en el impacto de la transición digital en el mundo del trabajo, lo que pone de manifiesto que los Gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores pueden colaborar para abordar los desafíos emergentes mediante el diálogo social.

En ese contexto, esta investigación aporta evidencia para comprender algunos de los principales desafíos que plantea la protección de derechos en la economía de plataformas, en particular en relación con la libertad de asociación, la libertad sindical y la negociación colectiva. De este modo, ofrece información clave para contribuir al debate sobre los factores que favorecen y garantizan el ejercicio efectivo de estos derechos.

► Resumen ejecutivo

Introducción y metodología

Este informe sintetiza los resultados de una investigación sobre las condiciones laborales, percepciones y formas de organización colectiva de personas que trabajan en plataformas digitales de reparto y transporte de pasajeros en Argentina. El estudio aporta evidencia empírica para comprender sus condiciones laborales, su representación y las demandas de regulación. En el marco de las transformaciones recientes del trabajo asociadas a la expansión de la intermediación digital, estas aplicaciones se consolidaron en el país desde mediados de la década de 2010 y se expandieron de manera sostenida a partir de la pandemia por la COVID-19.

La investigación adopta un enfoque metodológico mixto, que combina herramientas cuantitativas y cualitativas. Se relevaron 848 encuestas entre julio y agosto de 2025 y se realizaron diez grupos focales con 44 participantes en los principales aglomerados urbanos del país (Área Metropolitana de Buenos Aires, Gran Córdoba, Gran Rosario y Gran Mendoza). Este abordaje permitió caracterizar tanto las condiciones objetivas de trabajo como las experiencias y las percepciones de las personas trabajadoras.

Perfil sociodemográfico

El sector presenta una marcada masculinización, más acentuada en transporte que en reparto. En este último predominan personas jóvenes —más de la mitad tiene entre 16 y 29 años—, mientras que en transporte la población se concentra en franjas etarias mayores. El componente migrante es actualmente minoritario, en contraste con estudios previos. Asimismo, se observan diferencias en los niveles educativos y en la composición de los hogares, con mayor presencia de responsabilidades de cuidado en quienes se desempeñan en transporte.

Las trayectorias laborales son heterogéneas y combinan diversas fuentes de ingreso. Si bien cerca de un tercio de las personas encuestadas trabaja exclusivamente en plataformas, la mayoría articula esta actividad con empleos formales, informales u ocupaciones ocasionales. No obstante, para seis de cada diez, el ingreso proveniente de plataformas constituye la principal fuente de sustento. Esta centralidad se mantiene incluso entre quienes cuentan con otras ocupaciones. Asimismo, una proporción significativa combina el trabajo en plataformas con estudios, lo que evidencia su función como mecanismo de inserción laboral flexible, especialmente para sectores jóvenes.

Condiciones y valoraciones del trabajo

El trabajo se caracteriza por una elevada intensidad y una fuerte disponibilidad horaria. Más de la mitad de las personas encuestadas trabaja más de 20 horas semanales, y entre quienes dependen principalmente de estos ingresos, una proporción considerable supera las 40 horas. La actividad se concentra en horarios de alta demanda, incluidos fines de semana y turnos nocturnos. Las pausas y el descanso son limitados: una parte relevante no toma días libres y, en el caso del reparto, más de la mitad no accede a vacaciones. Asimismo, se observa una tendencia a trabajar con una sola plataforma, lo que sugiere procesos de fidelización.

Las valoraciones combinan aspectos positivos y negativos. Entre los primeros, se destacan la autonomía relativa, la flexibilidad horaria y la facilidad de acceso a la actividad. Estas características son percibidas como ventajas frente a formas tradicionales de empleo, en tanto permiten organizar el tiempo de trabajo y compatibilizarlo con otras responsabilidades. Sin embargo, estas percepciones conviven con tensiones significativas. La autonomía es limitada, dado que las condiciones de trabajo, tarifas y asignación de tareas están determinadas por las plataformas. Del mismo modo, la flexibilidad se ve condicionada por la necesidad de trabajar en horarios de mayor demanda para alcanzar ingresos suficientes, lo que restringe en la práctica la capacidad de elección.

Entre los principales aspectos negativos se destacan la exposición a riesgos, la inseguridad en el espacio público, la probabilidad de accidentes y la inestabilidad de los ingresos. Estos factores generan malestar,

con variaciones según género y edad. Las mujeres enfatizan la inseguridad, mientras que los ingresos bajos y la incertidumbre económica son relevantes para personas adultas y quienes dependen en mayor medida de esta actividad. Asimismo, la falta de canales de comunicación efectivos con las empresas y la ausencia de interlocutores humanos constituyen fuentes recurrentes de frustración.

Un eje central de preocupación es el desajuste entre el aumento de los costos —combustible, mantenimiento y vehículo— y la evolución de las tarifas, lo que reduce los márgenes de ingreso y acentúa la incertidumbre. A pesar de estas condiciones, una proporción mayoritaria evalúa la relación con las plataformas como neutral o justa, lo que puede interpretarse como una aceptación pragmática del funcionamiento del sector. No obstante, esta valoración no se traduce en expectativas de permanencia: solo una minoría proyecta continuar trabajando en plataformas en el mediano plazo. En cambio, predomina la aspiración a desarrollar emprendimientos propios.

Identidad laboral y representación

La mayoría de las personas se reconoce como trabajadora o empleada, mientras que son escasas las identificaciones con las categorías promovidas por las empresas, como “socios” o “colaboradores”. Este aspecto resulta relevante para comprender las demandas de reconocimiento y protección.

Respecto de la organización colectiva, existe una valoración positiva de su importancia: más de la mitad considera necesario contar con instancias de representación. Sin embargo, prevalece cierto escepticismo sobre su efectividad, vinculado a la fragmentación del trabajo, la competencia entre pares y la dificultad para identificar interlocutores empresariales. Las experiencias tienden a ser acotadas y orientadas a resolver problemáticas puntuales, sin consolidarse en estructuras formales o sostenidas en el tiempo.

El rol del Estado

En cuanto a la regulación, se observa un amplio consenso sobre la necesidad de establecer marcos que mejoren la seguridad y las condiciones laborales. Si bien existen algunas preocupaciones respecto de posibles efectos sobre la flexibilidad, predomina la percepción de que la intervención estatal es necesaria para garantizar derechos básicos, como la cobertura ante accidentes y la existencia de mecanismos de reclamo. En general, las expectativas hacia el Estado se orientan más a la protección frente a riesgos que a una redefinición integral del vínculo laboral.

Conclusiones

Los resultados muestran que el trabajo en plataformas constituye una forma de inserción accesible y flexible, que combina niveles de autonomía relativa con una limitada protección social. Las personas trabajadoras valoran la posibilidad de gestionar su tiempo y acceder rápidamente a ingresos, pero enfrentan condiciones de inestabilidad, exposición a riesgos y ausencia de mecanismos efectivos de representación. Esta modalidad se consolida como una alternativa relevante en contextos de restricciones del mercado laboral, permitiendo la coexistencia de distintas estrategias de inserción.

Comprender estas dinámicas resulta fundamental para el diseño de políticas públicas que promuevan el trabajo decente en el contexto de la economía digital. El principal desafío consiste en equilibrar la protección de derechos laborales con el reconocimiento de las características valoradas por quienes participan en estas actividades, en particular la flexibilidad, la autonomía y la accesibilidad.

► **Abstract**

En Argentina, las plataformas digitales de reparto y transporte de pasajeros se caracterizan por una rápida expansión, alta flexibilidad operativa y una creciente centralidad como fuente de ingresos, especialmente en contextos de restricción del empleo formal. En este marco, esta investigación analiza las condiciones laborales, las percepciones y las formas de organización colectiva de quienes se desempeñan en estas actividades, con el objetivo de aportar evidencia empírica para la comprensión de esta modalidad de inserción laboral.

El estudio se basa en un enfoque metodológico mixto que articula evidencia cuantitativa (encuesta) y cualitativa (grupos focales) para poder reconstruir tanto las características sociodemográficas del sector como las dinámicas concretas del trabajo en plataformas. El análisis examina la organización del trabajo, la intensidad horaria, la relación con las empresas y las valoraciones que las personas trabajadoras construyen sobre su actividad. Se identifican tensiones entre la autonomía percibida y las formas de control algorítmico, así como entre la flexibilidad horaria y las exigencias económicas que condicionan la disponibilidad. Asimismo, se relevan percepciones sobre riesgos, ingresos, canales de comunicación con las plataformas, posibilidades de representación colectiva y regulación estatal.

Comprender las especificidades del sector resulta clave para avanzar en políticas y regulaciones, y garantizar condiciones de trabajo decente en un modelo que, al tiempo que amplía oportunidades de inserción, reproduce desigualdades y vulnerabilidades propias de las nuevas formas de intermediación digital.



Introducción

Desde hace al menos dos décadas, las plataformas digitales constituyen una expresión ineludible de las transformaciones generadas a partir de la incorporación de tecnologías digitales en el trabajo. Son empresas que ofrecen una infraestructura o interfaz digital, que organizan, gestionan y actúan como intermediarias entre quienes ofrecen su trabajo y quienes lo requieren y pagan para eso (OIT 2024).

Las plataformas de trabajo abarcan una gran diversidad de actividades, sectores operativos y modelos de negocio de alcance mundial, regional y local. A pesar de esa heterogeneidad, es posible distinguir algunas características comunes: 1. consideran a quienes las utilizan para trabajar como independientes y, por tanto, no se establece un vínculo laboral entre plataforma y quienes allí trabajan; 2. el acceso al trabajo y a la generación de ingresos resultan, relativamente, sencillos y rápidos; 3. ofrecen flexibilidad para organizar las jornadas de trabajo y, así, las personas realizan usos diversos de este tipo de trabajo; 4. utilizan algoritmos para gestionar y supervisar el trabajo; 5. generalmente, las personas trabajadoras reciben el pago por cada tarea (es decir, a destajo).

El universo de las plataformas digitales se divide en dos grandes grupos (Berg *et al.* 2018, OIT 2021): el primer grupo intermedia y organiza el trabajo en línea, que se realiza de forma remota, y que generalmente es de demanda global e incluye una multiplicidad de actividades con distinto nivel de calificación (programación informática, análisis de datos, diseño gráfico, traducción, reconocimiento de imágenes, entrenamiento de sistemas de inteligencia artificial, entre otras); el segundo grupo está conformado por plataformas basadas en la ubicación y al menos una parte de las tareas se realiza de modo físico, atendiendo una demanda local (por ejemplo, el reparto, el transporte privado de pasajeros, el cuidado de personas, el servicio doméstico, entre otros). Esta clasificación es una simplificación de la complejidad presente en la economía de plataformas, no obstante, resulta útil para identificar las singularidades de estos dos grandes modelos.

El trabajo de plataformas se encuentra en una etapa de crecimiento y expansión a nivel global. En América Latina y el Caribe, el fenómeno es más reciente: su aumento se verifica alrededor de 2015 (en forma coincidente con el fin del ciclo de los altos precios de las *commodities*) y se intensifica a partir de la pandemia por la COVID-19 en 2020 (CEPAL 2021). A pesar de su evidente crecimiento, resulta complejo contabilizar con precisión tanto la cantidad de empresas existentes, como las personas que trabajan en plataformas. Aunque existen algunos antecedentes de aproximación que dan cuenta de un incremento notorio de ambas variables (OIT 2024), la ausencia de definiciones claras y las dificultades para construir instrumentos de medición constituyen obstáculos para contar con datos rigurosos¹. En este contexto, se torna cada vez más relevante desarrollar estudios para comprender las particularidades del fenómeno, sobre todo en una región que se caracteriza por la escasez de información (OIT 2025). El conocimiento cabal de esta modalidad de trabajo, que transformó aspectos medulares de una relación de trabajo típica, permitirá la elaboración de regulaciones y políticas públicas adecuadas para garantizar el acceso al trabajo decente y la protección social. En este sentido, el objetivo de este documento es relevar y analizar información

1. Aunque se incluyen preguntas relativas al trabajo en plataformas en las encuestas oficiales de varios países (entre ellas, las encuestas de población activa, sobre el uso de internet y otros tipos en hogares y establecimientos) siguen siendo poco frecuentes y no exactamente comparables (OIT 2025).

sobre condiciones de trabajo, necesidades de representación, expectativas y voluntad de organización de trabajadoras y trabajadores de plataformas digitales de los sectores reparto y transporte de pasajeros² en Argentina.

Las plataformas de transporte comenzaron a operar en el país a mediados de la década de 2010, con la llegada de Uber en 2016, luego de Cabify y más recientemente, Didi. En el caso del reparto, el despliegue se consolidó hacia 2018 con la expansión de PedidosYa³, Ri y Glovo⁴. Desde entonces, tanto en el transporte como en el reparto, el uso de estas aplicaciones creció de manera sostenida, ampliando su alcance territorial y la cantidad de personas que las utilizan como medio de trabajo.

Para abordar el objetivo planteado, los siguientes interrogantes clave funcionan como punto de partida: ¿quiénes son las personas que trabajan en estas plataformas y cómo se insertan laboralmente? ¿Qué características asumen sus condiciones laborales? ¿Qué valoraciones y expectativas construyen en torno a esta forma de trabajo? ¿Cómo perciben las posibilidades de organización colectiva y representación sindical? ¿Qué opiniones expresan sobre el rol del Estado y sobre la necesidad de una regulación específica para este tipo de actividades?

Para ello, se implementó un abordaje que combina metodologías cuantitativas y cualitativas. El complemento de ambas estrategias se traduce en la obtención de datos valiosos que enriquecen y profundizan los hallazgos. Así, la investigación cuenta con datos cuantitativos recolectados mediante una encuesta, que resultan ampliados y contextualizados con datos cualitativos, contruidos a partir de la realización de grupos focales, fundamentalmente para analizar dimensiones subjetivas.

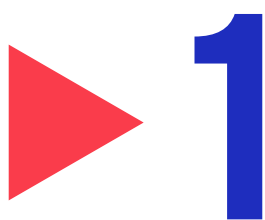
Este informe presenta los resultados más relevantes del estudio desarrollado durante los meses de julio y agosto de 2025. La muestra definitiva alcanzó 848 respuestas y diez grupos focales con 44 participantes. Para lograr cierta representatividad federal, el relevamiento se llevó adelante en los cuatro conglomerados con mayor concentración de población del país: Área Metropolitana de Buenos Aires (AMBA), Gran Córdoba, Gran Rosario y Gran Mendoza.

El documento se organiza en cuatro secciones, además de esta introducción y las conclusiones. En primer lugar, se presenta el perfil sociodemográfico de las personas trabajadoras de plataformas, a partir del análisis de las diferencias según sector, género, edad, nivel educativo y origen migrante, así como los distintos modos de articulación con otros empleos. En segundo lugar, se abordan las condiciones de trabajo, con foco en el modo de uso de las plataformas, la intensidad y la organización de los tiempos laborales y los niveles de ingreso. El tercer capítulo examina las valoraciones y expectativas de las personas trabajadoras en torno a su actividad, sus niveles de satisfacción y las demandas que formulan hacia distintos actores. Finalmente, se analizan las percepciones sobre la organización colectiva y sindical, tanto las estrategias de colaboración y solidaridad, como las posiciones respecto de la acción gremial y la regulación estatal.

2. Se destaca la relevancia del estudio, porque la mayoría de quienes trabajan en plataformas pertenecen a los sectores de los servicios de reparto y transporte de pasajeros (OIT 2024).

3. Aunque esta empresa opera en Argentina desde 2011, su modelo de negocio se modificó en ese período.

4. Dejó de operar en el país en 2020.



Perfil sociodemográfico y situación laboral

Para conocer quiénes trabajan en las plataformas de reparto y transporte de pasajeros en Argentina, a continuación se describen las características sociodemográficas más relevantes de la población encuestada. Si bien se trata de un muestreo no probabilístico, los datos carecen de representatividad estadística. No obstante, el alcance geográfico y la cantidad de casos relevados ofrecen una aproximación empírica robusta que permite identificar ciertos perfiles laborales.

Los resultados se presentan de manera global, distinguiendo por sector o por alguna otra variable de segmentación, únicamente, si las diferencias resultan significativas. Al mismo tiempo, se establecen continuidades o rupturas con tendencias observadas en estudios previos de estas poblaciones en el país. En primer lugar, se especifican las características generales de la población (género, edad, nacionalidad, nivel educativo) y luego se señala la situación laboral de quienes utilizan plataformas para trabajar.

1.1. Características de la población

El perfil sociodemográfico de las personas encuestadas permite contextualizar las condiciones en las que se desarrolla el trabajo en plataformas de reparto y transporte de pasajeros. A través de la caracterización de variables como la edad, el género, el nivel educativo y la nacionalidad, es posible delinear los rasgos principales de quienes realizan este tipo de actividades y observar las diferencias que se presentan entre ambas modalidades. En un contexto en el que no existen registros estadísticos oficiales que den cuenta del universo total de trabajadoras y trabajadores de este sector, estos datos adquieren un valor particular para aproximarse empíricamente a su composición y a las formas que asume su inserción laboral⁵.

Se trata de actividades masculinizadas: en reparto, dos de cada tres personas son varones (63,1 por ciento) y en transporte este rasgo se acentúa —tres de cada cuatro personas encuestadas son varones (73,2 por ciento)—. En términos etarios, en reparto hay una mayor proporción de personas jóvenes: más de la mitad tienen entre 16 y 29 años, y la edad promedio es 30 años; mientras que en transporte la mayoría se encuentra en el rango entre 30 y 49 años, con una edad promedio de 38 años.

Uno de los cambios más relevantes observados en el relevamiento, en comparación con los primeros estudios disponibles sobre el trabajo de plataformas en Argentina, es la participación de personas migrantes. Los primeros reportes indicaban una alta participación de personas provenientes de otros países de la región, en particular de Venezuela (Madariaga *et al.* 2019, Beccaria *et al.* 2020, López Mourelo y Pereyra 2020); sin embargo, estudios más recientes ya daban cuenta de un aumento en la participación de personas argentinas desde la pandemia por la COVID-19 (Haidar *et al.* 2021) y luego por la crisis de ingresos posterior (Haidar *et al.* 2023). En concordancia con esta tendencia, la encuesta advierte una muy baja participación de personas migrantes: en reparto, solo el 7,4 por ciento de las personas relevadas son

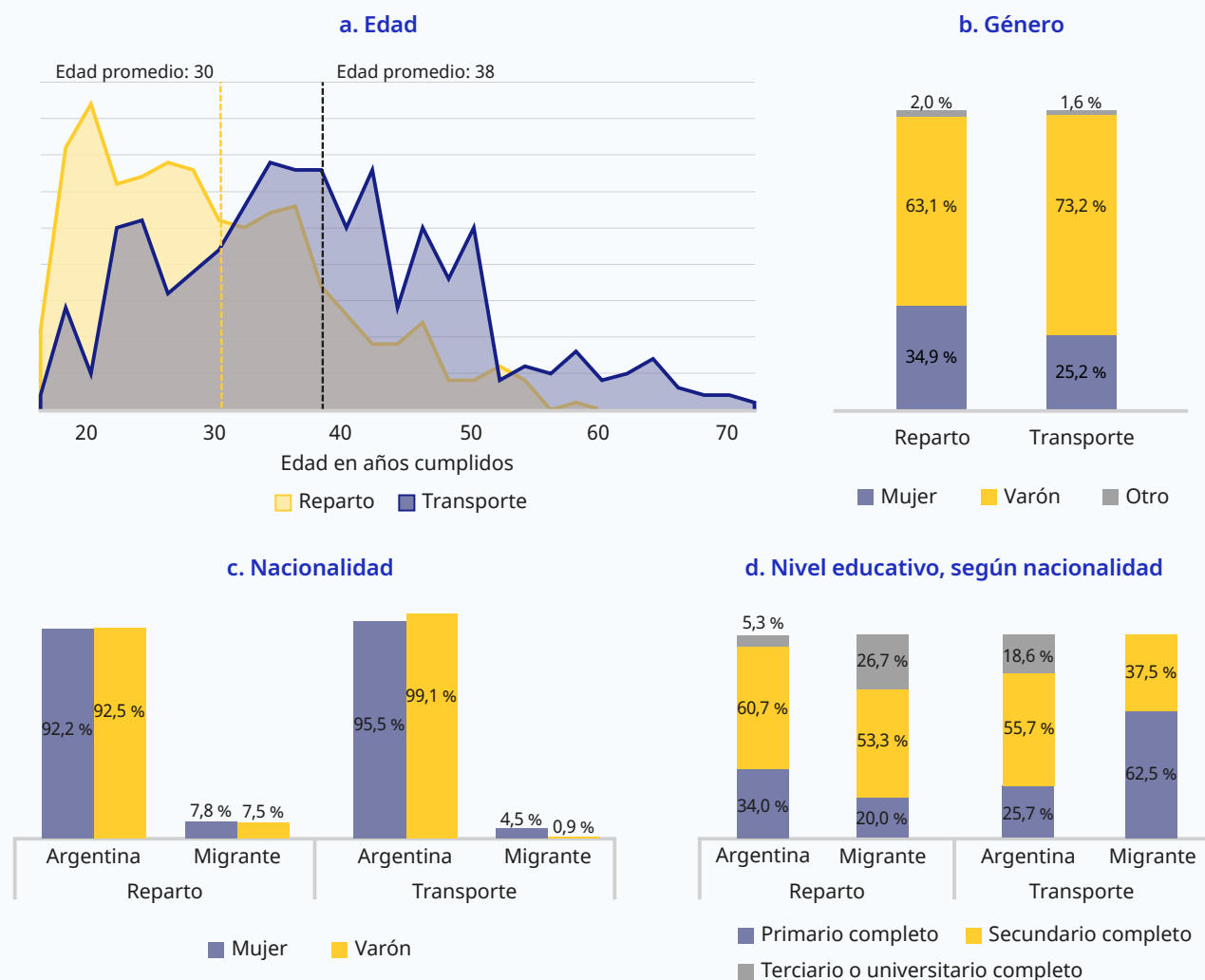
5. En el anexo se presenta un cuadro (A4) con los datos sociodemográficos para el conjunto de las personas encuestadas.

migrantes; y en transporte, solo el 1,8 por ciento, aunque entre las mujeres conductoras esta participación crece al 4,5 por ciento.

Este cambio en el perfil impacta, también, en la distribución de las personas encuestadas por nivel educativo. Se observa una menor participación de quienes tienen estudios universitarios completos respecto a estudios previos (Madariaga *et al.* 2019, Beccaria *et al.* 2020): en transporte, el 18,9 por ciento tiene estudios universitarios completos, frente al 6,9 por ciento en reparto⁶. Las diferencias por género son leves y reflejan mayor nivel educativo entre las mujeres en reparto y entre los varones en transporte.

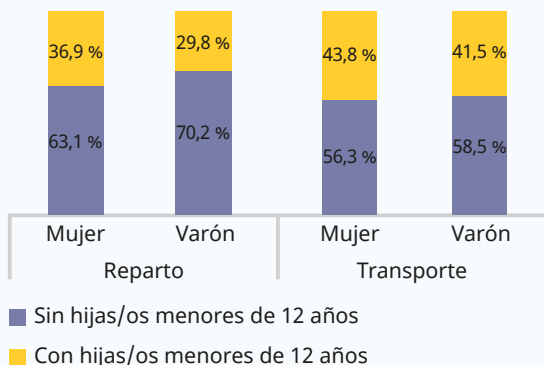
En relación con la composición del hogar, se observa que es mayor la proporción de personas con niñas, niños o adolescentes a cargo en transporte que en reparto, sector conformado por personas de menor edad en promedio. Una de cada tres personas encuestadas en reparto (32,2 por ciento) tiene niñas o niños de menos de 12 años a cargo y el porcentaje es mayor entre mujeres; en transporte, la participación es mayor (41,7 por ciento) y es levemente superior entre mujeres. En reparto, el 48,3 por ciento indica ser quien aporta los mayores ingresos al hogar; sin embargo, hay diferencias muy notables entre varones y mujeres (55,7 por ciento vs. 36,2 por ciento). En transporte, dos de cada tres personas son el principal aportante de ingresos del hogar (62,8 por ciento) y la diferencia entre varones y mujeres es más leve que en reparto (64 por ciento vs. 60,7 por ciento).

► Gráfico 1. Datos sociodemográficos

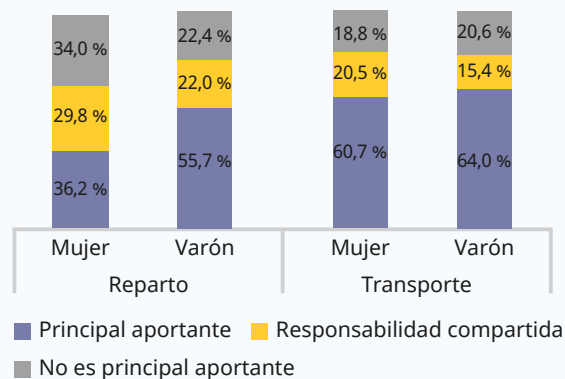


6. Mientras que en el segundo trimestre de 2025 el 39,7 por ciento de las personas ocupadas en Argentina contaba con estudios universitarios o terciarios completos o incompletos (INDEC 2025), en la encuesta (julio y agosto de 2025), teniendo en cuenta también a quienes no completaron estos niveles, los porcentajes son: 22,8 por ciento en reparto (muy por debajo del promedio general) y 40,3 por ciento en transporte (un valor similar al promedio).

e. Presencia de hijas/os menores de 12 años a cargo



f. Rol en la generación de ingresos del hogar



Fuente: elaboración propia en base a la encuesta OIT-Argentina 2025.

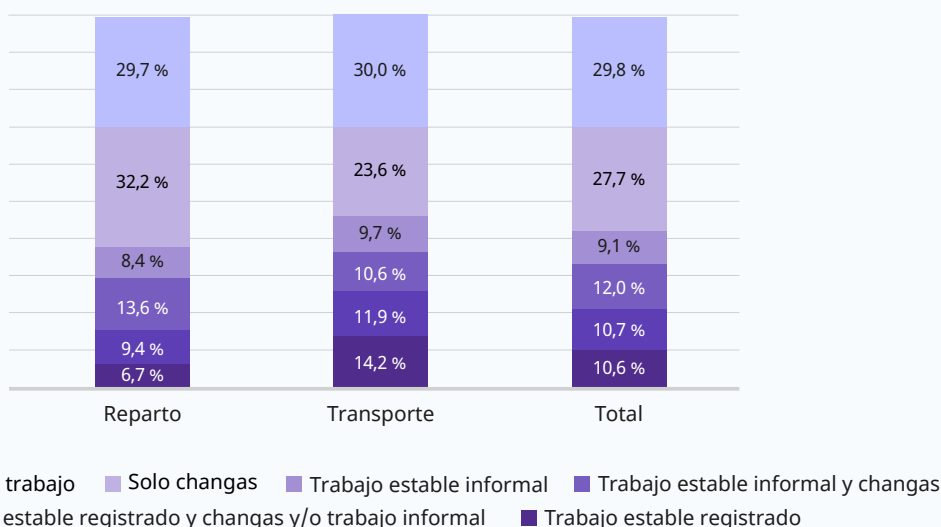
1.2. Inserción laboral

El trabajo a través de plataformas se caracteriza por las bajas barreras a la entrada y por la posibilidad de variar el tiempo dedicado. Por eso, es posible combinarlo con otros trabajos como parte de trayectorias ocupacionales muy variadas. Esta configuración no excluye la alternativa de hacer de estas actividades un trabajo de tiempo completo, dedicando toda la jornada laboral. La importancia del ingreso obtenido a partir de las plataformas en los ingresos totales y las estrategias laborales en las que se inserta este trabajo son dos aspectos clave para comprender los posicionamientos de las personas trabajadoras. Por lo tanto, resulta relevante reconocer cómo se articula el trabajo en plataformas con distintas formas de participación en el mercado de trabajo formal e informal y, además, en qué medida estas actividades constituyen la principal fuente de ingresos.

A partir de la información relevada, se distinguen diversos modos de articulación entre el trabajo en plataformas y otras formas de inserción laboral. En términos generales, se identifican cuatro grupos según la situación ocupacional de las personas fuera del trabajo en plataformas:

- Quienes no tienen otro trabajo fuera de la plataforma (29,8 por ciento): este primer grupo corresponde a casi un tercio de la población encuestada y es similar en ambos sectores.
- Quienes combinan el trabajo de plataforma solo con changas (27,7 por ciento): este segundo grupo comprende a personas que, si bien realizan otros trabajos fuera de las plataformas, son changas o trabajos ocasionales. Esta situación está más difundida en reparto (32,2 por ciento) que en transporte (23,6 por ciento).
- Quienes combinan el trabajo de plataforma con trabajo estable, pero informal (21,1 por ciento): se trata de personas que cuentan con un empleo no registrado que combinan con el trabajo de plataformas y, más de la mitad de ellas, también con trabajos ocasionales o changas.
- Quienes combinan el trabajo de plataforma con trabajo estable formal (21,3 por ciento): aproximadamente una de cada cinco personas encuestadas tiene una inserción laboral estable y formal fuera de las plataformas. La mitad de este grupo solo tiene ese trabajo fuera de las plataformas y la otra mitad lo combina con changas o con otro trabajo estable, pero informal.

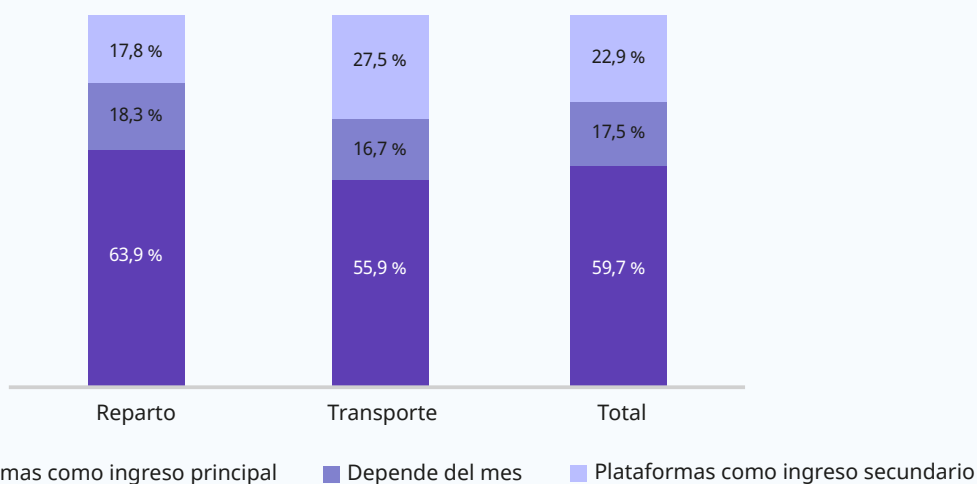
► Gráfico 2. Inserción laboral fuera de las plataformas



Fuente: elaboración propia en base a la encuesta OIT-Argentina 2025.

Para la mayoría de las personas encuestadas (59,7 por ciento), el trabajo de plataformas constituye su ingreso principal. Esta situación es mayor entre quienes trabajan en el sector reparto (63,9 por ciento) que en transporte (55,9 por ciento). Solo para el 17,8 por ciento de quienes trabajan en plataformas de reparto y para el 27,5 por ciento de quienes trabajan en plataformas de transporte, este ingreso laboral es siempre complementario a otros. Tal como se espera, la relevancia de este ingreso depende de la situación laboral fuera de plataformas. Sin embargo, para un porcentaje significativo de quienes cuentan con un trabajo estable registrado, el ingreso generado a partir de las plataformas resulta principal (28,7 por ciento de las personas encuestadas). Aproximadamente para la mitad de quienes tienen un trabajo estable informal fuera de las plataformas, el ingreso generado en ellas es el principal.

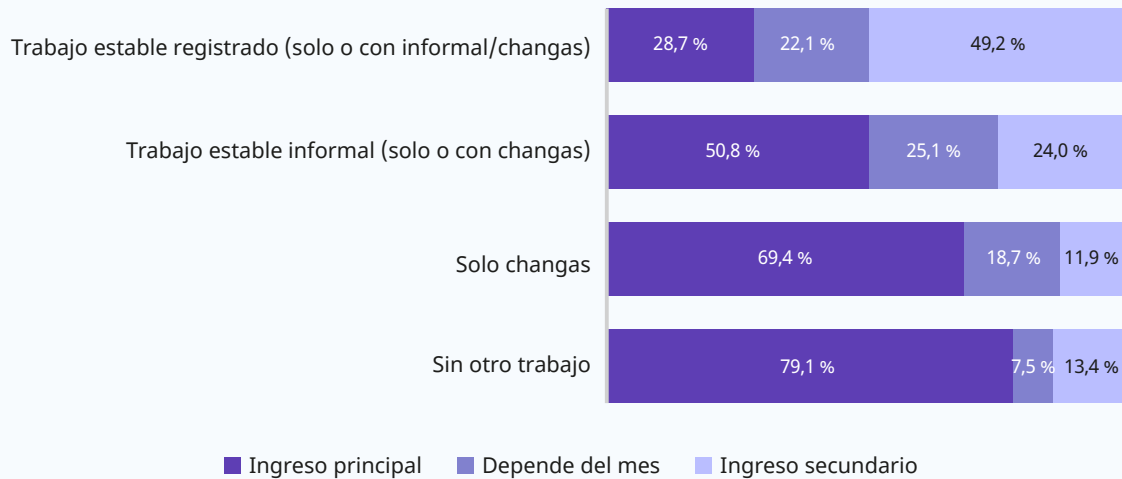
► Gráfico 3. Relevancia del trabajo de plataformas en los ingresos laborales totales



Nota: los resultados surgen de la pregunta "Los trabajos que conseguís a través de aplicaciones ¿son tu principal fuente de ingresos?".

Fuente: elaboración propia en base a la encuesta OIT-Argentina 2025.

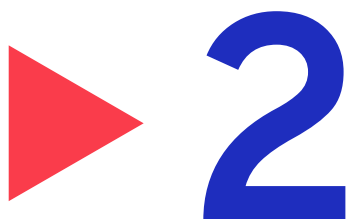
► Gráfico 4. Relevancia del trabajo de plataformas en los ingresos laborales totales, según inserción laboral



Fuente: elaboración propia en base a la encuesta OIT-Argentina 2025.

Más allá de las combinaciones entre distintos tipos de empleo, resulta relevante considerar las fuentes de ingreso no laborales que complementan los ingresos provenientes del trabajo en plataformas. En este sentido, el porcentaje de personas encuestadas que cuenta con otras fuentes de ingreso es baja: un 2,1 por ciento percibe, además, ingresos por jubilación —se trata de personas que utilizan, fundamentalmente, plataformas de transporte— y el 16,4 por ciento percibe algún ingreso por ayuda social (AUH, plan social, seguro de desempleo, pensión); en este caso, la incidencia es levemente superior en reparto respecto a transporte. Además, se observa que el porcentaje es más bajo entre quienes tienen a la plataforma como único trabajo (12,5 por ciento y 11,9 por ciento entre quienes trabajan en reparto y en transporte, respectivamente). Estos datos enfatizan la dependencia de estas personas respecto al ingreso obtenido en plataformas.

Finalmente, la combinación entre trabajo en plataformas y estudio revela otra modalidad de articulación en las trayectorias de estas personas: una de cada cuatro está estudiando (24,1 por ciento). La combinación del trabajo de plataformas con estudio es más habitual en reparto (30 por ciento), que tiene mayor proporción de personas jóvenes, que en transporte (19,4 por ciento).



Condiciones laborales y modos de uso de las plataformas

Con la premisa de que resulta indispensable enmarcar las percepciones de las trabajadoras y los trabajadores en su experiencia laboral concreta y cotidiana, en esta sección se abordan los aspectos fundamentales de las condiciones laborales de las personas que participaron del relevamiento.

A partir de los datos recolectados en la encuesta se presentan tres dimensiones clave: 1. los modos de uso de las plataformas (de manera exclusiva o simultánea entre distintas empresas, antigüedad en el trabajo, tipo de vehículo); 2. el tiempo de trabajo (jornada y descansos); 3. los ingresos generados a partir de esta actividad. Al igual que en el capítulo anterior, los resultados se describen de manera global, indicando variaciones por sector o por grupo poblacional solo en aquellas ocasiones en las que se registren diferencias notorias. Además, el análisis considera la situación general del mercado laboral a fin de contextualizar los hallazgos del estudio.

2.1. Modos de uso de las plataformas

El modo de uso de las plataformas muestra patrones relativamente estables. La gran mayoría de las personas encuestadas indicó trabajar con una sola plataforma, lo que sugiere un nivel de fidelización mayor que el observado en los primeros estudios en el país sobre el tema y coincide con las tendencias identificadas en los grupos focales. Aún así, el uso simultáneo de más de una aplicación es algo más frecuente en el sector transporte que en reparto.

Al indagar en los criterios de elección, se observa que la mayoría trabaja siempre o casi siempre con la misma plataforma, mientras que quienes alternan lo hacen, principalmente, en función de los incentivos o condiciones que ofrece cada empresa. Solo una proporción minoritaria señaló utilizar varias aplicaciones al mismo tiempo (5,2 por ciento en transporte y 3,2 por ciento en reparto). Así, se advierte que el uso simultáneo de plataformas es una práctica limitada.

En cuanto al tiempo de vinculación, una minoría de las personas encuestadas lleva más de cinco años trabajando en plataformas, ya que comenzó antes de 2020 (13,4 por ciento de quienes trabajan en reparto y 9,7 por ciento de quienes lo hacen en transporte). Sin embargo, la inmensa mayoría se incorporó en los últimos años, especialmente en las plataformas de transporte, lo que refleja la expansión reciente de esta modalidad de trabajo y su capacidad de atraer nueva fuerza de trabajo.

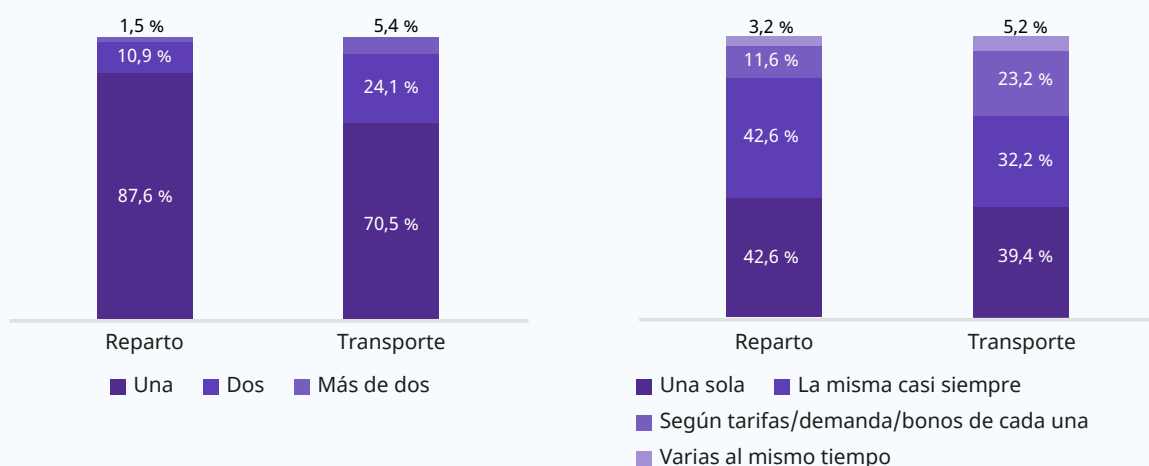
El tipo de vehículo utilizado varía, evidentemente, según el sector y el perfil de las personas. En el reparto, el 52,7 por ciento utiliza moto, el 43,3 por ciento bicicleta y un 4 por ciento auto; mientras que en transporte el uso del auto predomina ampliamente (85,6 por ciento), seguido de la moto (14,4 por ciento)⁷.

7. La posibilidad de utilizar motos para el servicio de transporte de pasajeros se incorporó entre 2022 y 2023, según la empresa.

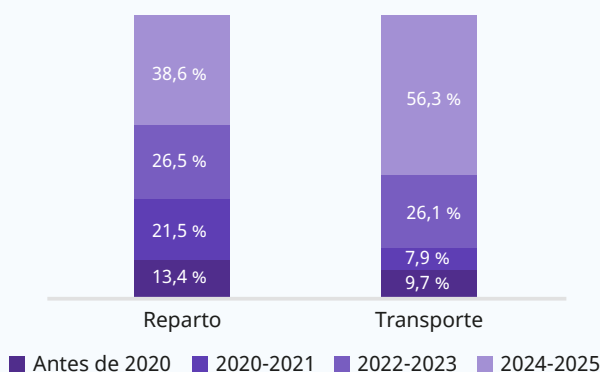
En ambas actividades, la mayoría utiliza vehículos propios, aunque se observa una proporción significativa de quienes alquilan autos, especialmente en el transporte. Este grupo de personas tiene un costo fijo diario muy relevante que se traduce en la necesidad de generar, como mínimo, un ingreso equivalente al alquiler para evitar la pérdida de dinero en cada jornada laboral. El uso de vehículos prestados es minoritario y no supera el 15 por ciento de los casos. Estas diferencias evidencian las diversas condiciones de acceso a los medios de trabajo y las formas en que las personas ajustan sus recursos materiales a las exigencias de las plataformas.

► Gráfico 5. Uso de las plataformas

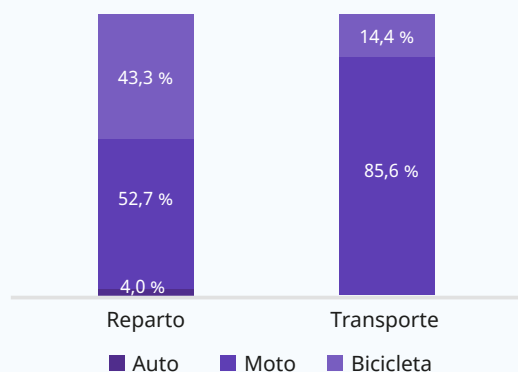
a. Cantidad de plataformas utilizadas



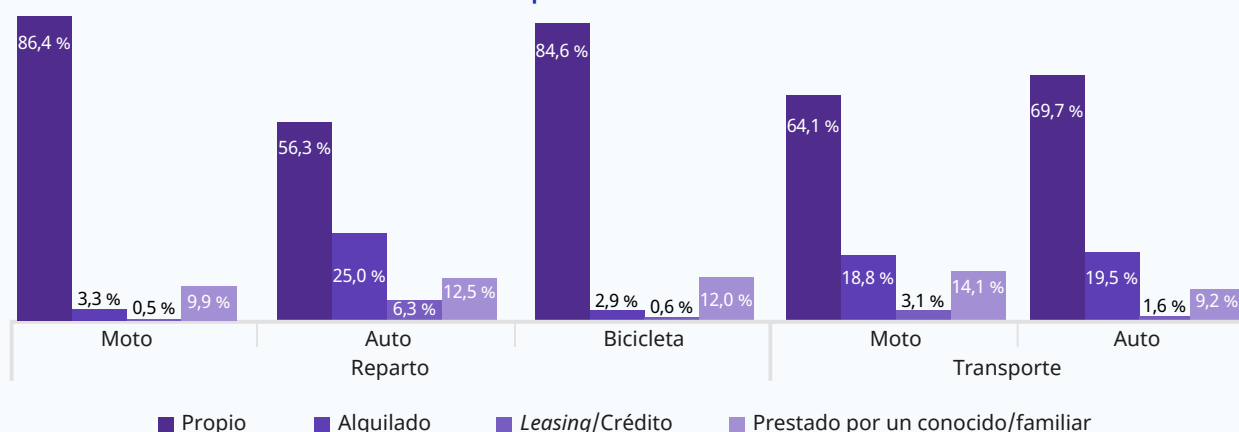
b. Año en que empezó a utilizarla



c. Vehículo utilizado



d. Propiedad del vehículo



El modo en que las personas trabajadoras se vinculan con las plataformas y acceden a los medios de trabajo configura, a su vez, las posibilidades y los límites de su organización temporal. Analizar los tiempos de trabajo permite profundizar sobre la manera en que se materializa esa flexibilidad en la práctica cotidiana.

2.2. Tiempo de trabajo

El tiempo dedicado al trabajo en plataformas muestra una diversidad de situaciones. Aproximadamente un cuarto de la población encuestada trabaja menos de diez horas semanales, lo que sugiere una inserción más esporádica o complementaria. Sin embargo, una proporción considerable dedica a esta actividad una carga horaria elevada: el 55 por ciento de quienes realizan tareas de reparto y el 57,4 por ciento de quienes se desempeñan en transporte trabajan más de 20 horas semanales, y este porcentaje es más alto entre varones y mayor entre personas adultas. En ambos casos, el tiempo de dedicación aumenta significativamente entre quienes obtienen de las plataformas su principal fuente de ingresos. Entre este grupo, resulta muy elevado el porcentaje de quienes trabajan en la actividad más de 40 horas semanales: 28,3 por ciento en reparto y 36,7 por ciento en transporte.

En cuanto a la organización de la jornada, se observan patrones heterogéneos que combinan estabilidad y flexibilidad. Más de un tercio de las personas trabaja siempre en los mismos horarios, mientras que otro tercio adapta su jornada a otras responsabilidades laborales, familiares o de estudio. En las plataformas de transporte es más frecuente definir los horarios de trabajo en función de metas de ingresos (15,5 por ciento frente a 9,2 por ciento en reparto) o de necesidades puntuales vinculadas a gastos extraordinarios (7,4 por ciento frente a 4,5 por ciento). Estas diferencias sugieren que, aunque la flexibilidad es un rasgo común, adquiere sentidos distintos según el tipo de actividad y las condiciones económicas de cada persona.

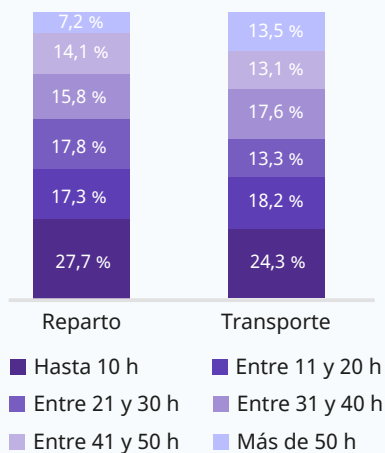
El trabajo durante los fines de semana constituye una práctica casi generalizada: lo realiza el 83,2 por ciento de quienes trabajan en reparto y el 75 por ciento de quienes lo hacen en transporte. También el trabajo nocturno tiene una fuerte incidencia, especialmente en reparto (71,8 por ciento), mientras que en transporte alcanza al 47,1 por ciento. En efecto, las plataformas incentivan el trabajo nocturno, ya que este horario concentra una mayor demanda y es habitual que ofrezcan tarifas más altas por viaje o entrega. Estas tendencias evidencian la extensión de las jornadas y la alta disponibilidad horaria que caracteriza al trabajo en plataformas.

Las condiciones de descanso también reflejan la intensidad del régimen laboral. Una de cada cinco personas encuestadas no se toma ningún día libre en la semana y el descanso vacacional es limitado. Solo una de cada cinco personas en reparto y una de cada tres en transporte interrumpe completamente su actividad durante las vacaciones. La mayoría, en cambio, no se toma vacaciones (55,4 por ciento en reparto y 41,9 por ciento en transporte) o continúa trabajando en las aplicaciones durante ese período.

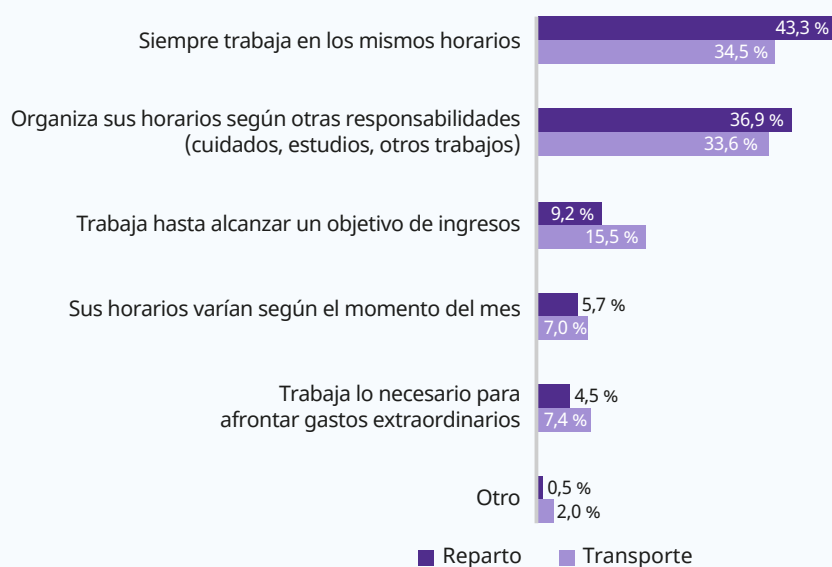
En conjunto, estos datos muestran cómo la flexibilidad temporal que ofrecen las plataformas suele traducirse en una disponibilidad casi permanente para el trabajo.

► Gráfico 6. Tiempo de trabajo

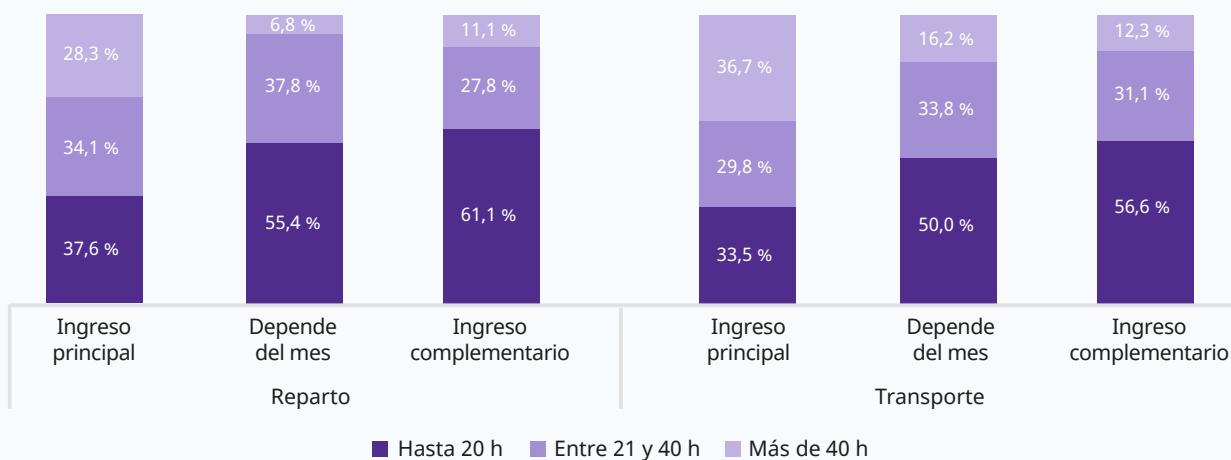
a. Intensidad horaria



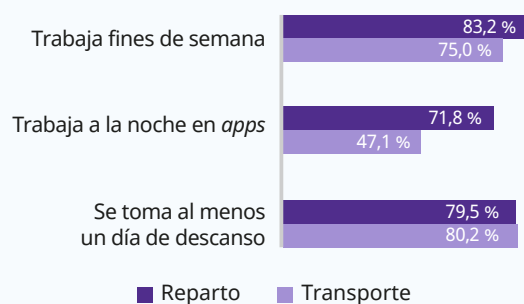
b. Organización de la jornada



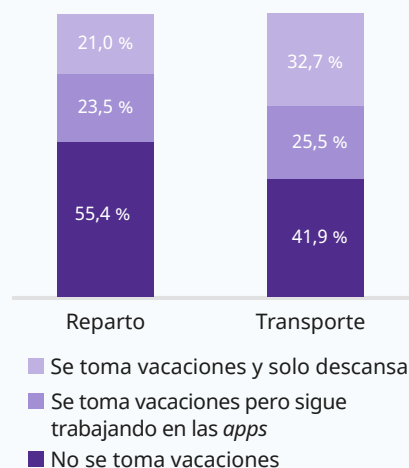
c. Horas trabajadas en plataformas, según dependencia de ese ingreso



d. Descansos y horarios atípicos



e. Vacaciones y descanso



El modo en que las trabajadoras y los trabajadores organizan su tiempo y su disponibilidad hacia las plataformas está estrechamente ligado a los ingresos que obtienen y a las expectativas que orientan su participación en esta actividad. El análisis de los niveles y la composición de esos ingresos permite profundizar en las condiciones económicas que sostienen el trabajo en plataformas.

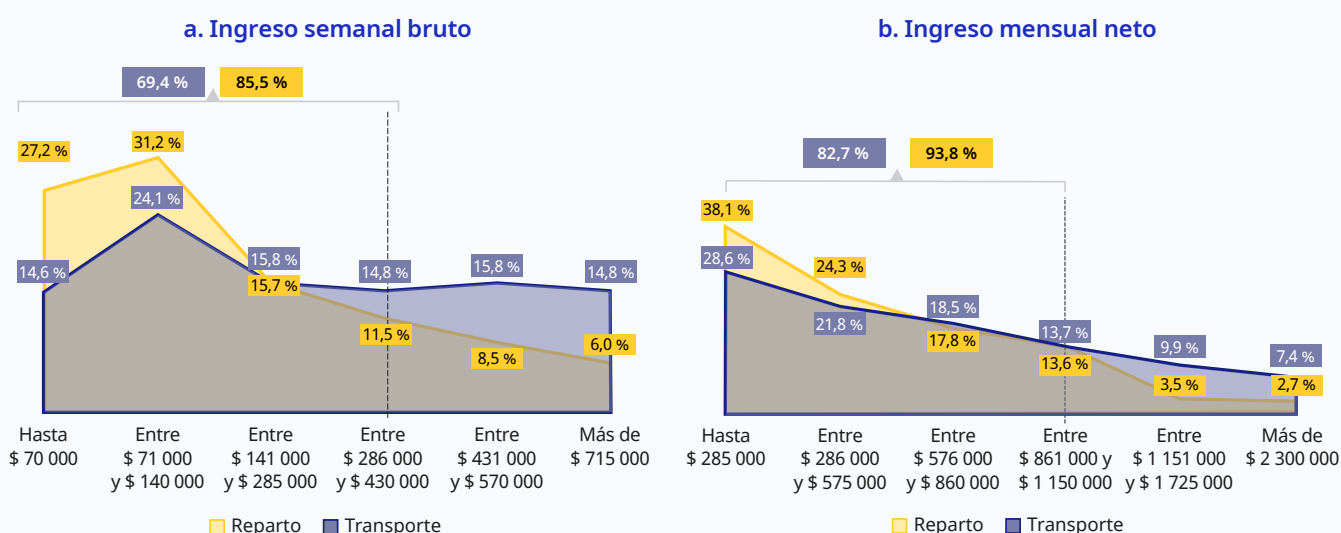
2.3. Ingresos generados

Los ingresos generados en plataformas varían considerablemente entre las personas encuestadas: mientras un 27,2 por ciento de quienes trabajan en reparto percibieron la semana anterior al relevamiento un ingreso semanal bruto de 70 000 pesos argentinos o menos (53 dólares estadounidenses⁸ aproximadamente), hay un 6 por ciento que percibió un ingreso semanal bruto superior a 715 000 pesos (544 dólares). Entre quienes se dedican al reparto, los ingresos se concentran en los rangos más bajos: más de la mitad de las personas percibió hasta 140 000 pesos (106 dólares), mientras que en las plataformas de transporte las personas encuestadas se distribuyen de forma más uniforme entre los diferentes rangos de ingresos.

Con todo, la gran mayoría percibe ingresos que no alcanzan a cubrir la canasta básica total (CBT)⁹. Si se consideran los ingresos semanales brutos —es decir, sin descontar gastos—, el 85,5 por ciento de quienes trabajan en aplicaciones de reparto y el 69,4 por ciento de quienes lo hacen en transporte obtienen montos inferiores al valor proporcional semanal de la CBT. Al analizar los ingresos mensuales netos (descontando gastos como seguro, patente, combustible, alquiler o *leasing* del vehículo), el porcentaje de personas que perciben menos de la CBT aumenta, especialmente entre quienes se desempeñan en el sector transporte, actividad en la que los costos operativos son más elevados.

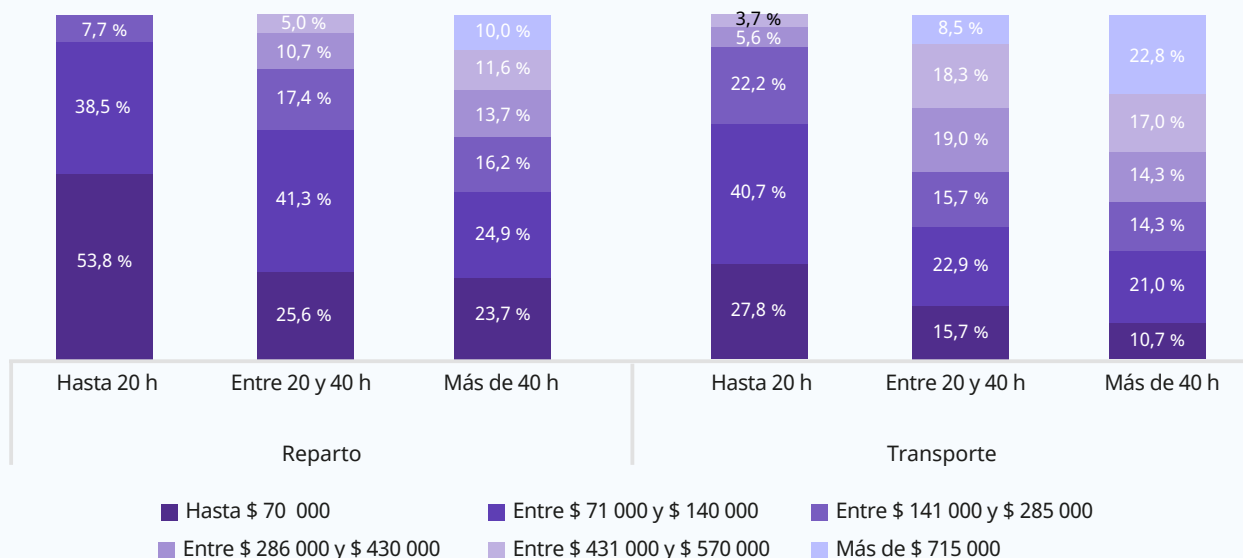
Como era esperable, el nivel de ingresos guarda una relación directa con la cantidad de horas trabajadas. No obstante, incluso entre quienes dedican más de 40 horas semanales a las plataformas, una proporción significativa permanece por debajo del umbral de la CBT: el 64,8 por ciento en reparto y el 46 por ciento en transporte. Estos datos evidencian que la extensión de la jornada no garantiza, necesariamente, una mejora sustantiva en los ingresos y, así, se pone de relieve las limitaciones estructurales de este tipo de ocupaciones.

► Gráfico 7. Ingresos generados en el trabajo de plataformas



- Para este cálculo se utilizó el tipo de cambio oficial promedio para el período en el que se llevó a cabo el relevamiento (entre el 23 de julio y el 14 de agosto de 2025).
- Mide el ingreso mínimo necesario para cubrir los bienes y servicios básicos (alimentarios y no alimentarios) que determinan la línea de pobreza en Argentina. En la encuesta se presentaron rangos de ingresos tomando como referencia el valor de la CBT para una familia compuesta por dos personas adultas y dos niñas o niños. Se utilizó el valor de la CBT publicado por INDEC para el mes de junio de 2025 (1 128 398 pesos) y la inflación proyectada para el mes de julio (1,5 por ciento). En la pregunta por el ingreso semanal estos valores se calcularon proporcionalmente (¼ de la CBT mensual) y, en todos los casos, se redondearon los montos para presentar los seis rangos de ingresos.

c. Ingreso semanal generado en plataformas, según horas trabajadas

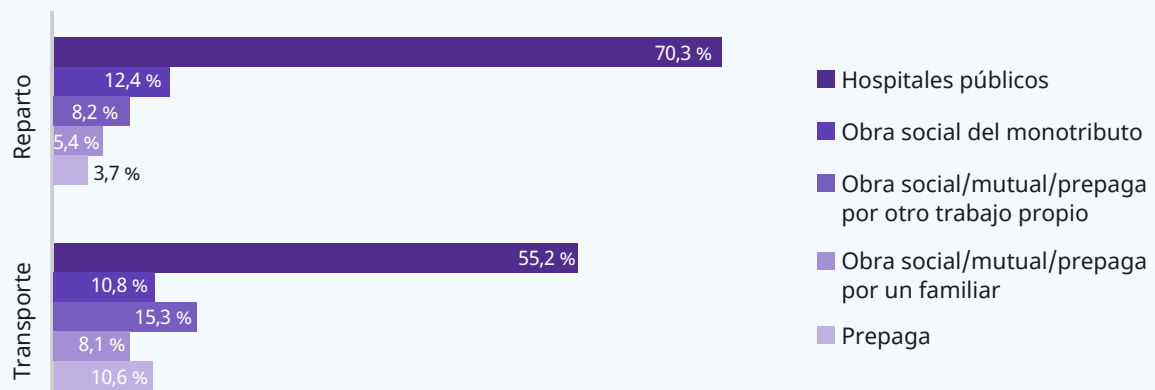


Fuente: elaboración propia en base a la encuesta OIT-Argentina 2025.

Ahora bien, es necesario situar estos resultados en un contexto general de bajos ingresos laborales. Durante el primer trimestre de 2025 (último dato disponible), el 85,1 por ciento de las personas ocupadas percibía un salario menor a la CBT; incluso entre las personas asalariadas registradas a tiempo completo, este porcentaje resulta muy elevado (74,6 por ciento). A la luz de estos datos, los ingresos que informan las personas encuestadas por su trabajo de plataformas resultan comparables con la realidad actual del mercado laboral. En algunos casos, incluso, son superiores a las remuneraciones ofrecidas en las ocupaciones alternativas a las que suelen acceder personas con similares perfiles sociodemográficos. Sin embargo, este análisis de los ingresos generados en la última semana o el último mes antes del relevamiento no reflejan una problemática específica de este tipo de trabajo: la inestabilidad y/o imprevisibilidad de los ingresos generados, debido tanto a la posibilidad o no de mantener la misma dedicación horaria, como también a la fijación unilateral de las tarifas y la relevancia que los componentes variables como bonos o premios pueden tener en el monto total percibido.

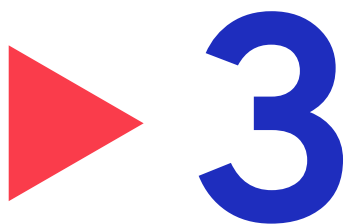
Finalmente, es preciso considerar, más allá de los ingresos directos, el grado de cobertura de la protección social que disponen quienes trabajan en plataformas. Una forma de aproximación es la principal cobertura de salud que las personas utilizan. Se observa que la mayoría se atiende en hospitales públicos. En ambos sectores este porcentaje es mayor entre mujeres que entre varones. El uso de la obra social que otorga el monotributo (la protección social que puede asociarse a su trabajo en plataformas) es bajo (y mayor entre varones que mujeres en ambos sectores). En transporte, el 15,3 por ciento de las personas encuestadas tiene cobertura médica por otro trabajo (mayor en varones que en mujeres), mientras que en reparto ese es el caso del 8,2 por ciento de las personas encuestadas, y también es mayor en varones que en mujeres.

► Gráfico 8. Principal cobertura de salud



Nota: los resultados surgen de la pregunta “¿Cuál es tu principal cobertura de salud?”.

Fuente: elaboración propia en base a la encuesta OIT-Argentina 2025.



Percepciones sobre el trabajo en plataformas

El análisis de qué aspectos valoran y cuáles generan malestar sobre el trabajo en plataformas de quienes formaron parte de la encuesta se complementó con los discursos y debates de quienes participaron de los grupos focales, con el propósito de construir interpretaciones enriquecidas.

En una primera instancia, se identifican los principales aspectos valorados por las personas encuestadas que constituyen las razones para elegir estos trabajos. A continuación, y como contracara, se examinan las características que provocan malestar e insatisfacción en estos sectores. Por último, se describen las representaciones sobre el vínculo con las empresas y sobre su identificación, junto con las expectativas sobre su futuro laboral.

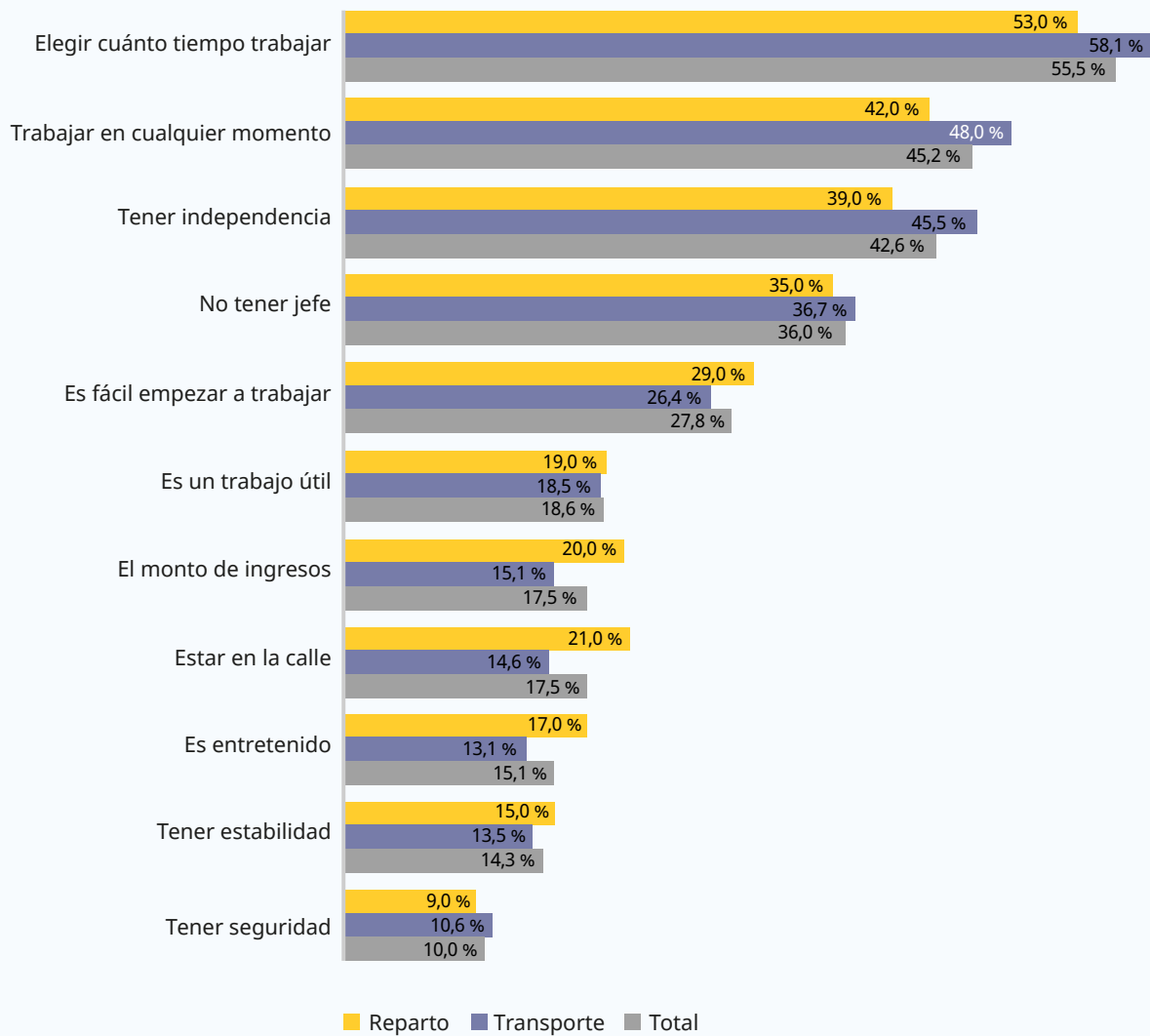
Se considera la experiencia de cada persona, como así también su opinión acerca de un ideal de “buen trabajo”. Los resultados se presentan de manera agregada, distinguiendo acuerdos y contrapuntos y, además, resaltando ciertos perfiles asociados con alguna valoración u opinión en los casos que resulte significativo.

3.1. La satisfacción en el trabajo

Como indican varios estudios sobre el trabajo en plataformas de reparto y transporte (CIPPEC 2022, Haidar *et al.* 2023; Longo *et al.* 2023), los aspectos más valorados por quienes trabajan en ellas se asocian con el ejercicio de la autonomía: elegir cuánto y cuándo trabajar, tener independencia y no tener jefe. Los resultados de la encuesta se corresponden con esto: entre las características positivas del trabajo en plataformas, cinco de cada diez personas seleccionaron “poder elegir cuánto trabajar”, la misma cantidad “trabajar en cualquier momento”, cuatro de cada diez “tener independencia”, el mismo número de casos “no tener jefe” y tres de cada diez “la facilidad para comenzar a trabajar”. Si bien existen matices entre ambos sectores, y en transporte estos cuatro aspectos fueron elegidos en mayor medida que en reparto, hay coincidencia en la jerarquización de las dimensiones del trabajo consideradas como positivas. En este punto, se advierten algunas diferencias vinculadas con el género y la edad: la opción más seleccionada es “elegir cuánto tiempo trabajar” de manera transversal; no obstante, las personas jóvenes valoran en mayor medida “tener independencia” y que sea un trabajo entretenido, las personas adultas otorgan mayor importancia a la flexibilidad y las mujeres, a la facilidad para empezar a trabajar.

Entre los aspectos menos señalados como positivos se encuentran algunas de las características típicas de los empleos tradicionales en relación de dependencia: tener estabilidad y tener seguridad (indicados por una de cada diez personas en cada caso). A los varones y a las personas adultas este trabajo les genera menos seguridad que a las mujeres y la juventud.

► Gráfico 9. Aspectos positivos más valorados del trabajo de plataformas



Nota: los resultados surgen de la pregunta: “¿Cuáles son los tres aspectos que más valorás de tu trabajo?”.

Fuente: elaboración propia en base a la encuesta OIT-Argentina 2025.

► **Gráfico 10. Aspectos positivos más valorados del trabajo de plataformas, según edad, género, ingreso y antigüedad**

Elegir cuánto tiempo trabajar	50,3 %	58,8 %	51,0 %	57,4 %	54,2 %	56,7 %	51,6 %	59,9 %
Tener independencia	40,2 %	44,1 %	39,5 %	43,8 %	46,6 %	38,7 %	42,3 %	42,9 %
Trabajar en cualquier momento	38,7 %	49,2 %	48,2 %	44,0 %	46,6 %	45,9 %	43,0 %	47,5 %
No tener jefe	35,0 %	36,6 %	33,2 %	37,2 %	36,4 %	33,5 %	34,8 %	37,2 %
Es fácil empezar a trabajar	28,8 %	27,2 %	33,2 %	25,9 %	25,3 %	37,1 %	22,9 %	33,3 %
Es un trabajo útil	22,7 %	16,1 %	22,9 %	16,6 %	17,8 %	17,5 %	19,5 %	17,7 %
Es entretenido	20,6 %	11,7 %	13,8 %	15,5 %	13,2 %	15,5 %	15,8 %	14,3 %
Estar en la calle	19,0 %	16,5 %	14,2 %	18,8 %	17,0 %	17,0 %	20,8 %	13,8 %
Tener estabilidad	16,6 %	12,8 %	13,8 %	14,3 %	14,2 %	13,4 %	16,5 %	11,8 %
El monto de ingresos	15,3 %	18,8 %	16,2 %	18,3 %	19,4 %	13,9 %	20,1 %	14,5 %
Tener seguridad	12,9 %	8,2 %	13,8 %	8,3 %	9,3 %	10,8 %	12,7 %	7,1 %
	Joven	Adulto	Mujer	Varón	Principal	Secundario	2023 o antes	2024 o después
	Edad		Género		Ingreso		Antigüedad	

Nota: los resultados surgen de la pregunta: "¿Cuáles son los tres aspectos que más valorás de tu trabajo?".

Fuente: elaboración propia en base a la encuesta OIT-Argentina 2025.

Los debates en los grupos focales ofrecen argumentos para comprender y contextualizar estas valoraciones y, al mismo tiempo, para identificar matices, tensiones y contradicciones entre las percepciones de quienes trabajan usando plataformas. A continuación, se describen dos aspectos centrales de la valoración del trabajo: la ausencia de jefes y la flexibilidad horaria.

3.1.1. Autonomía y ausencia de jerarquías clásicas

Entre quienes respondieron la encuesta, ocho de cada diez eligieron como aspecto positivo, al menos, una de las opciones vinculadas con la ausencia de jerarquías tradicionales: ser independientes, no tener jefes o no depender de decisiones externas para comenzar a trabajar.

Ahora bien, valorar la ausencia de jerarquías tradicionales no implica desconocer la existencia de formas de organización y control externas sobre su trabajo. Quienes trabajan en plataformas reconocen con claridad que no son quienes establecen las reglas en el trabajo y que la relación con las aplicaciones es asimétrica, ya que determinan y controlan las condiciones en las que se desarrolla la actividad.

► No, jefe no [somos], trabajás, bien o mal, para la aplicación. Ellos te controlan los viajes que te mandan, siempre estás dependiendo de ellos. Si un día se va la aplicación, no tenés más nada. Jefe es el que tiene el poder de control en su local, en su emprendimiento.

Sí, más o menos, así como dicen. Jefe, jefe, no sos. Como dice él, un local es tuyo, sabés que sí, sos tu jefe.

► (Grupo focal 1, transporte, AMBA)

► Pero no depende de ti el que te lleguen más o menos pedidos (...) Ayer me llegaron quince pedidos, hoy llevo tres horas y me han llegado dos. Entonces, como no depende de ti, te tienen permanentemente [pensando]: “Mañana es el día” (...) Entonces dices: bueno, yo calculo mis tiempos, calculo mi dinero. [Pero] no hay un patrón por día, por mes, entonces...

No es algo seguro.

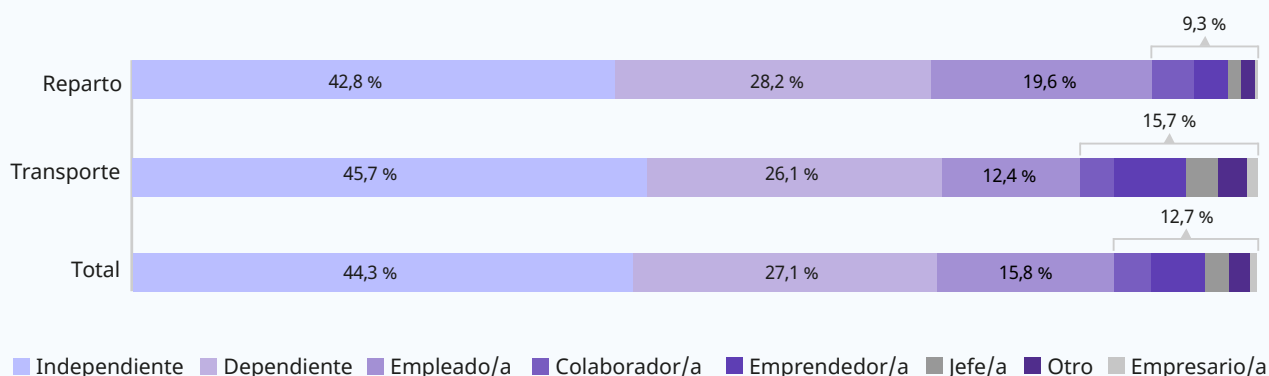
No es algo seguro y no depende de ti.

Depende del sistema de la *app*.

► (Grupo focal 8, reparto, Mendoza)

La percepción de una relación subordinada con las empresas se refleja, también, en la manera en la que se definen las personas respecto de su trabajo en aplicaciones: la inmensa mayoría (el 87,3 por ciento) se identifica como trabajadoras —independientes (44,3 por ciento) o dependientes (27,1 por ciento)—, o empleadas (15,8 por ciento). Por su parte, categorías como “jefe/a”, “colaborador/a”, “emprendedor/a” o “empresario/a” fueron muy poco seleccionadas —aun cuando las narrativas empresariales suelen nombrar a las personas trabajadoras como “socios conductores” o “colaboradores”—, ratificando los posicionamientos establecidos por quienes participaron de los grupos focales.

► Gráfico 11. Autodefinición respecto del vínculo con las plataformas, por sector de actividad



Nota: los resultados surgen de la pregunta: “Cuando trabajás en la aplicación, ¿cómo te definís?”.

Fuente: elaboración propia en base a la encuesta OIT-Argentina 2025.

Aunque existe un acuerdo extendido acerca de alejarse de la figura del “propio jefe”, algunas personas se reconocen como tales. No obstante, a la hora de interpretar los sentidos asociados a esa identificación, se advierte que esa percepción de autonomía refiere, principalmente, a la posibilidad de decidir sus horarios de trabajo. En este sentido, se trata de una autonomía parcial, limitada al manejo del tiempo y no a la organización integral del trabajo.

► Por un rato sí [me siento mi propio jefe]. O sea, por un lado, sí y por otro lado no. Porque uno tiene su tiempo, maneja su tiempo. Trabaja cuando quiere, cuando no quiere, cuando puede, cuando no puede. Y si estás con un jefe, te sentís mal, estás mareado, tenés que estar igual.

Yo me siento mi propio jefe cuando agendo los horarios. Elijo laburar a la mañana y un rato a la noche, de lunes a viernes o todos los días. Ahí me siento mi propio jefe. Elijo yo la cantidad de horas que quiero laburar hasta que tengo que laburar. Ya cuando estoy laburando no me siento mi propio jefe.

► (Grupo focal 6, reparto, AMBA)

Más allá de que la mayoría de las personas reconoce que para trabajar depende de las empresas, en algunos casos valoran que el control no provenga de una persona concreta, sino que se materialice mediante la gestión algorítmica o a través de mecanismos que delegan la supervisión en las propias personas trabajadoras, generando diversas formas de autocontrol como, por ejemplo, elegir trabajar en los horarios con mayor demanda o intensificar los tiempos de trabajo para no perder pedidos.

... a pesar de que el mismo teléfono es el que te está controlando que hagas los pedidos y todo, no tenés a alguien ahí observando lo que estás haciendo todo el tiempo.

No tenés un jefe directo, un supervisor, digamos.

Me parece que eso es lo bueno.

Mi jefe es un algoritmo.

► (Grupo focal 10, reparto, Rosario)

... lo otro lindo que tiene es que no tenés nadie que te esté con el cuchillo en la panza.

Vos tenés tu propio cuchillo.

Vos le sacás filo cuando querés.

Exactamente.

► (Grupo focal 3, transporte, Mendoza)

“No tener jefe” se asocia, entonces, a la ausencia de una forma particular de supervisión: el jefe es percibido como alguien que observa constantemente, presiona o sanciona, pero no reconoce, recompensa ni organiza. En este sentido, “tener jefe” parece estar más relacionado con situaciones de maltrato o arbitrariedad y no simplemente con la existencia de jerarquías. Desde esta perspectiva, emerge una preferencia por la intermediación tecnológica de la relación laboral. Aun cuando la aplicación ejerce control sobre el trabajo y genera dependencia, se la valora porque evita la presencia directa de un superior.

Para algunas personas, esa falta de estructuras jerárquicas clásicas se valora, además, por la rapidez para comenzar a trabajar. Esta posibilidad les brinda seguridad, ya que empezar a trabajar depende, en mayor medida, de sus tiempos y de sus intenciones, y no de las opiniones y evaluaciones de otras personas.

Y otra cosa positiva es que podés generar plata en el día.

Sí, yo concuerdo mucho con lo que dice el compañero. Que habla de la flexibilidad. Yo más que nada por eso elegí el trabajo. El tema del fácil acceso también. Una salida rápida. Y que podés percibir ingresos todas las semanas y no hay que esperar a trabajar todo el mes para recibir el pago. Eso lo veo positivo.

► (Grupo focal 9, reparto, Córdoba)

Lo bueno es que podés arrancar al toque a laburar. Y además la paga es por semana, por suerte. Eso es lo bueno también.

De bueno eso, la flexibilidad horaria, podés manejar vos tus tiempos. Y no mucho más que eso.

► (Grupo focal 7, reparto, AMBA)

Un aspecto gravitante es que esta agilidad a la hora de empezar a trabajar se traduce en el acceso casi inmediato a los ingresos, tal como expresan quienes participaron de los grupos focales. Esto no solo se relaciona con la menor presencia de procesos burocráticos, sino también con el pago semanal o instantáneo, en el caso de algunas empresas. El rápido acceso al trabajo, aunque mayoritario, a veces no se concreta: algunas personas indican la tardanza en la habilitación del perfil en algunas aplicaciones e, incluso, la ausencia de respuesta del pedido de alta para comenzar a trabajar.

3.1.2. Flexibilidad y autoorganización del tiempo de trabajo

Estos dos aspectos referidos a la organización del tiempo de trabajo fueron seleccionados como positivos por seis de cada diez personas encuestadas.

La valoración de la flexibilidad laboral se relaciona, por un lado, con la posibilidad de conciliar mejor los tiempos de trabajo y los de no-trabajo —por ejemplo, de estudio, cuidados o descanso— y, en algunos casos, con tener tiempo de ocio.

[Empresa de plataforma] a mí también me resultaba muy cómodo porque yo manejo mis horarios. Yo tengo a mis viejos grandes, entonces acomodo los horarios para poder acompañarlos al médico, llevarlos a las necesidades que tengo con ellos. Y yo acomodo el horario, es decir, hago, trabajo, tantas horas, listo. Para mí era una comodidad muy grande, que no lo podés hacer con cualquier trabajo.

► (Grupo focal 8, reparto, Mendoza)

Yo si esto lo hubiese tenido en la época de crianza de mis hijos, hubiese estado más tiempo con mis hijos. Y no hubiese estado encerrada en una oficina.

Está bueno. En mi caso hago algo de música, es más tiempo de calidad, de vida quizás (...). A mí me gusta el tiempo libre, me encanta. Para perderlo a veces también, no para hacer otra cosa sino para...

Es tu calidad de vida, es tuyo. Y esto te lo permite.

Consumir información que me interesa a mí y cosas así. Y hay que tener tiempo libre para esas cosas.

De visión propia también, porque en mi caso, con respecto al tiempo (...) yo quiero compartir ese tiempo con mi hijo, y me he mentalizado que todos los trabajos que he tenido siempre los he hecho desde casa precisamente para disfrutar de él.

► (Grupo focal 2, transporte, AMBA)

Por otro lado, la valoración de la flexibilidad en la organización del tiempo se relaciona con la posibilidad de decidir cuántas horas trabajar. Esta opción fue la más valorada de todas, pero para interpretar esa elección es necesario considerar que el trabajo en plataformas exige muchas horas para generar buenos ingresos, en particular en un contexto signado por tarifas muy bajas en ambos sectores, según manifestaron quienes participaron de los grupos focales. En algunos casos, la posibilidad de elegir la cantidad de tiempo dedicado al trabajo se valora, precisamente, porque permite extender la jornada y, en consecuencia, aumentar los ingresos. Quienes trabajan en plataformas de transporte, en particular, resaltan la posibilidad de extender ilimitadamente su horario laboral y trabajar en función de una meta de ingresos diaria o semanal.

► Otro punto a favor es que vos generás lo que vos querés generar. O sea, esto no tiene techo. Si vos querés hacer, no sé, una semana 500 000, 600 000 pesos, lo podés hacer. Trabajá, andá la cantidad de horas hasta que te guste. Vos podés hacer hasta 12 horas en [empresa de plataforma]. Trabajá 11 horas por día, podés hacer muy buena plata en la semana. Y después, la semana siguiente, podés trabajar igual y hacés también muy buena plata. Entonces, la posibilidad de que no tenga techo para tu ganancia, la posibilidad de que vos manejes tus horarios, para mí eso es algo fundamental.

► (Grupo focal 4, transporte, Córdoba)

► Las buenas: manejás tus horarios, como dicen los chicos, coincido. Manejás el sueldo también porque yo me he puesto una meta mínima: 500 seguro hacés en la semana o 600. Como yo tengo a mi hijo, me manejo, tengo que hacer las cosas, llevo a mi mamá al médico, me manejo con eso y con eso me alcanza para pagar la cuota y para tener una vida.

► (Grupo focal 3, transporte, Mendoza)

De cualquier manera, la valoración de la flexibilidad para decidir cuánto tiempo trabajar es transversal y encuentra distintos fundamentos para personas que realizan usos distintos de la aplicación. Por lo tanto, no se corresponde de modo lineal con cierto tipo de organización de la jornada laboral en la aplicación. Tampoco se observan diferencias significativas al considerar la composición familiar, es decir, tener o no hijos.

Ahora bien, la valoración contundente de la flexibilidad no es ingenua. Con frecuencia implica tensiones y contradicciones: la posibilidad de organizar los tiempos convive con condicionamientos relacionados con la necesidad de trabajar en los horarios en los que hay más demanda (fines de semana, de noche) y también con incentivos de las plataformas para trabajar en esos horarios o en momentos con menor cantidad de personas trabajando (días festivos o con mal tiempo).

► Yo creo que la posibilidad de elegir los horarios está buenísima, es lo mejor. Pero también es como una mentira eso, para mí, en un punto. Porque vos decís: “Yo puedo elegir los horarios”, pero si no trabajo un fin de semana, no hago plata.

► (Grupo focal 10, reparto, AMBA)

► Para mí tres características buenas que puede tener este laburo son la propia decisión de la flexibilidad horaria que tiene. Que a la vez no es tanta porque de día te pagan menos que (...) entonces sí o sí te conviene laburar de noche muchas veces. Pero a mí el horario nocturno me sirve para poder estudiar, por ejemplo.

Lo bueno [de este trabajo] son cosas que están muy disfrazadas. Lo bueno sería que podés manejar tus horarios dependiendo de los niveles, también hay que tener mucho en cuenta eso que es lo que te pagan. O sea, que tan libre no sos. Pero, por ejemplo, viernes, sábado, domingo tenés que trabajar sí o sí de noche y eso es lo que influye en los niveles tuyos, influye en las ganancias tuyas. Eso hay que tener en cuenta. Pero, en cierta forma, los horarios, vos te los podés acomodar. Pero vos vas a saber que vas a ganar menos si laburás de día.

► (Grupo focal 9, reparto, AMBA)

Además, quienes trabajan en plataformas reciben sanciones si no aceptan los viajes o los pedidos asignados. En el sector reparto, en particular, manifiestan que, muchas veces, habilitan el sistema de aceptación automática¹⁰ para tener un buen flujo de pedidos.

Lo positivo es eso, que a vos te planten una idea de que te podés manejar con libertad o podés trabajar cuando quieras, pero a veces cuando vos querés trabajar cuando quieras, terminás estando seis, siete horas en la calle e hiciste casi nada. Por ejemplo, que tienen un nivel de meritocracia que se basa en si laburás un cierto tiempo tenés nivel diamante, nivel plata, nivel bronce. Y dependiendo de cómo vos te portes, ganás más o ganás menos. Puedo estar sentada entre mis compañeros y me pasó una vez que no me llegaba nada, he estado como seis horas y he hecho 300 pesos. Y es como: ¿qué onda esto?

Moderadora: ¿Qué es portarse bien con la aplicación?

Es aceptar los pedidos.

Aceptar los pedidos sin importar qué zona sea, aceptar cada uno de ellos, esto de que, por ejemplo, si estás en bici y querés descansar un rato porque hiciste tres, cuatro kilómetros y no, tenés que seguir, no hay libertad, si te llegó el pedido, hacelo, y si vos ponés que hay una autoaceptación, si vos le sacás para vos elegir si lo aceptás o no, bueno, tenés esa libertad, pero después no te llegan los mismos pedidos, o empezás a ganar menos.

► (Grupo focal 9, reparto, Córdoba)

En cualquier caso, más allá de reconocer que no tienen control total sobre su horario de trabajo y asumir el costo económico que implica decidir no trabajar o no hacerlo en los horarios de mayor demanda, quienes utilizan estas plataformas valoran la flexibilidad y consideran que, incluso teniendo en cuenta las restricciones, pueden organizar mejor sus tiempos que en otros empleos con horarios más rígidos.

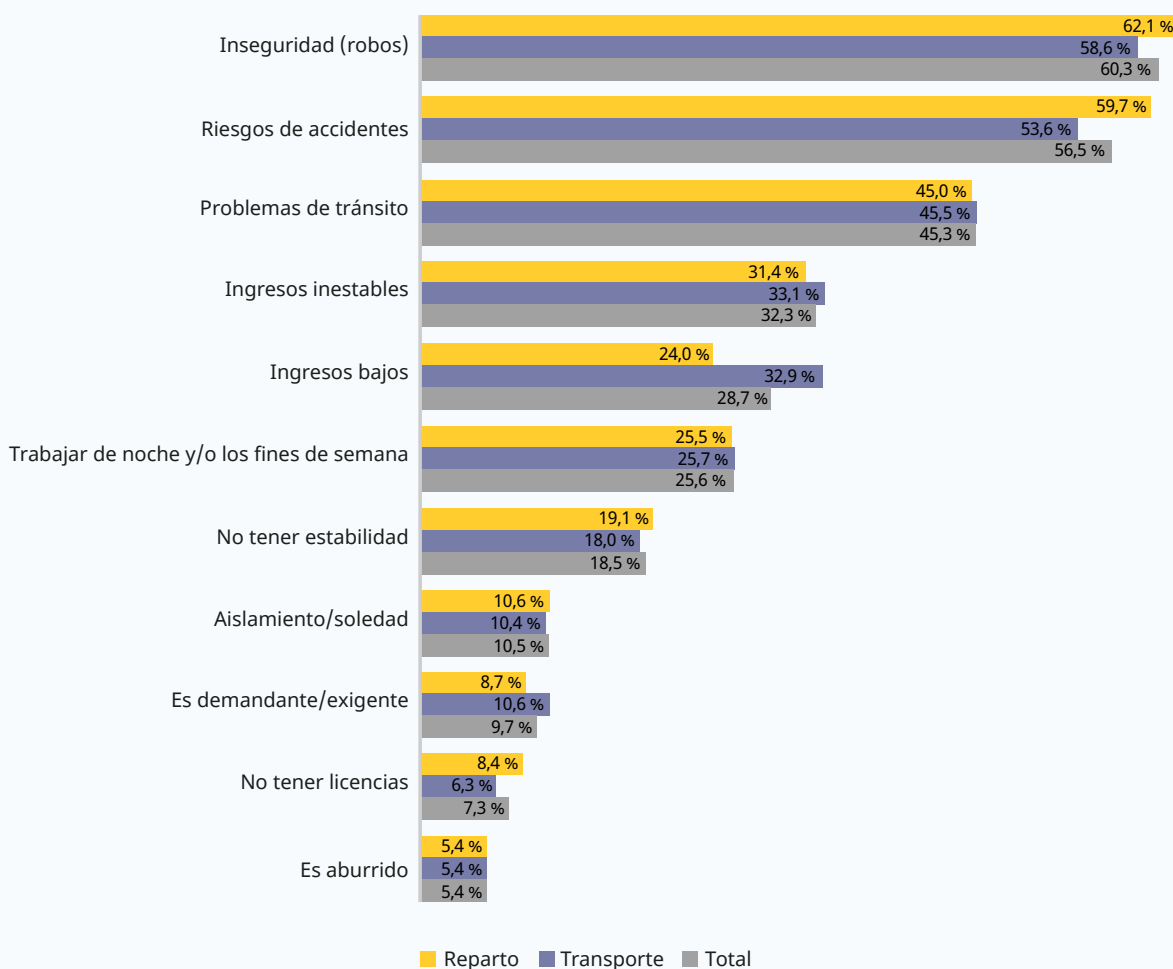
3.2. Malestares y aspectos a mejorar

En los aspectos calificados negativamente del trabajo en aplicaciones también hay coincidencias entre los dos tipos de actividades. En ambos sectores se vinculan con los riesgos a los que están expuestas las personas al trabajar en la calle. La mayoría señala que las principales características negativas son: la inseguridad vinculada con robos (seis de cada diez), los riesgos de accidentes (seis de cada diez) y los problemas de tránsito (cinco de cada diez). Los siguientes dos aspectos, seleccionados por una de cada tres personas, se refieren a los ingresos: su inestabilidad y su bajo nivel.

10. Opción que ofrecen las aplicaciones que la persona que trabaja acepta, independientemente de sus condiciones. Con esta modalidad se accede a una mayor cantidad de pedidos, pero suele incluir una porción de pedidos poco redituables.

La jerarquización entre las opciones más elegidas se mantiene entre los distintos perfiles y grupos poblacionales. Sin embargo, al considerar diferencias de género, etarias y de tipo de uso de las plataformas, se advierte que las mujeres señalaron en mayor medida como un aspecto negativo de su trabajo la inseguridad (+9 puntos porcentuales), las personas jóvenes en mayor medida la soledad (+6 pp.), las personas adultas y para quienes es un ingreso complementario indicaron los ingresos bajos (+7,2 pp. y +12 pp., respectivamente).

► Gráfico 12. Aspectos negativos del trabajo de plataformas, según sector de actividad



Nota: los resultados surgen de la pregunta: “Elegí las 3 características que MENOS te gustan de tu trabajo en las apps”.
Fuente: elaboración propia en base a la encuesta OIT-Argentina 2025.

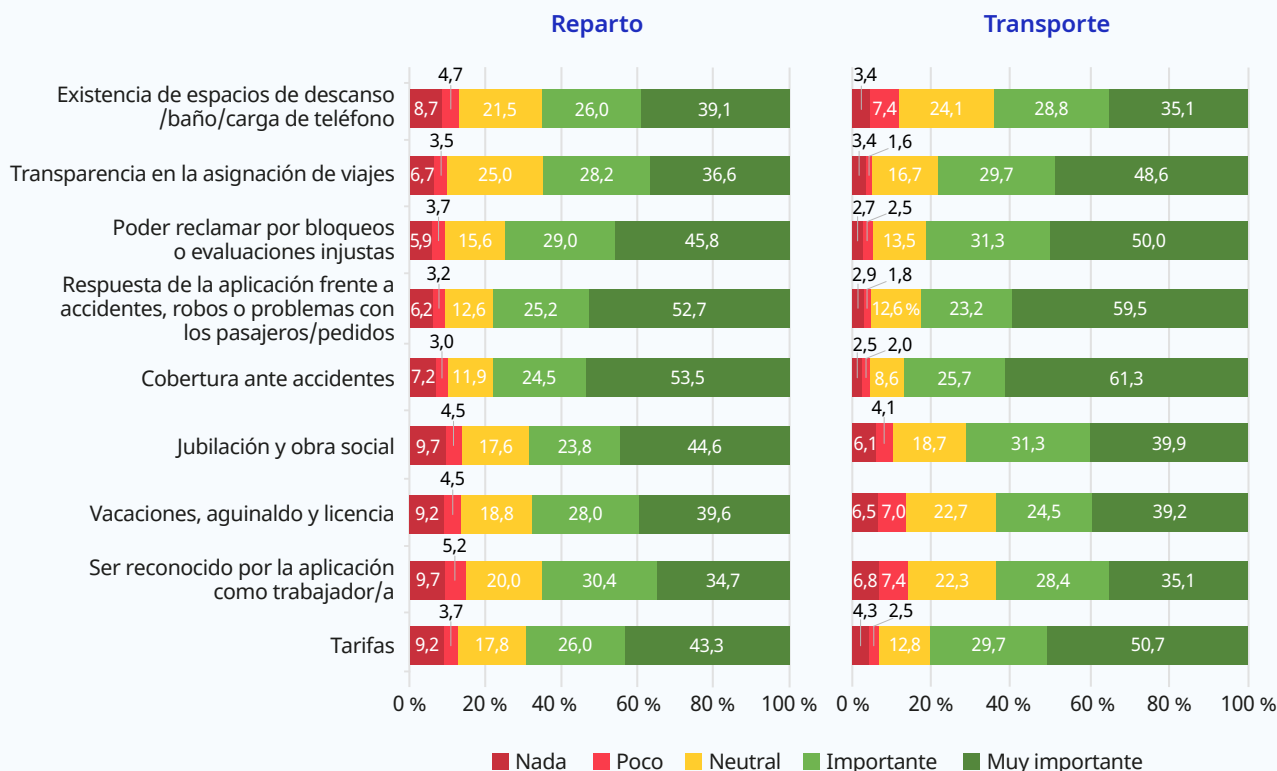
► **Gráfico 13. Aspectos negativos del trabajo de plataformas según género, edad, uso de plataformas y antigüedad**

Elegir cuánto tiempo trabajar	60,4 %	60,2%	66,8%	57,8%	61,3%	58,2%	60,4%	60,1%
Tener independencia	56,1 %	56,7%	53,4%	57,9%	58,5%	52,1%	57,0%	55,9%
Trabajar en cualquier momento	41,7 %	47,5%	43,5%	46,6%	47,0%	40,7%	43,0%	47,8%
No tener jefe	33,1 %	31,8%	35,2%	31,4%	34,4%	28,9%	30,8%	34,0%
Es fácil empezar a trabajar	26,4 %	25,1%	25,3%	25,3%	22,1%	34,0%	26,9%	24,1%
Es un trabajo útil	24,2 %	31,4%	24,1%	30,9%	28,9%	29,4%	24,9%	32,8%
Es entretenido	15,6 %	20,3%	19,8%	17,9%	19,0%	19,6%	19,5%	17,5%
Estar en la calle	14,4 %	8,0%	7,9%	11,6%	11,1%	10,3%	11,8%	9,1%
Tener estabilidad	11,7 %	8,4%	9,9%	8,8%	7,5%	12,4%	10,0%	9,4%
El monto de ingresos	9,2 %	6,1%	7,5%	7,2%	6,3%	8,2%	9,0%	5,4%
Tener seguridad	7,1 %	4,4%	6,7%	4,7%	4,0%	6,2%	6,8%	3,9%
	Joven	Adulto	Mujer	Varón	Principal	Secundario	2023 o antes	2024 o después
	Edad		Género		Ingreso		Antigüedad	

Nota: los resultados surgen de la pregunta: “Elegí las 3 características que MENOS te gustan de tu trabajo en las apps”.
Fuente: elaboración propia en base a la encuesta OIT-Argentina 2025.

Esos aspectos más negativos del trabajo en plataformas constituyen, según las personas encuestadas, las cuestiones prioritarias para resolver y mejorar la actividad. En esa dirección, las dos demandas identificadas en mayor medida como importantes o muy importantes para mejorar el trabajo son la cobertura ante accidentes y la respuesta de las empresas ante accidentes, robos o problemas con pasajeros o los pedidos. En tercer lugar, se menciona la posibilidad de reclamar ante la plataforma por bloqueos o sanciones. Como contracara, el aspecto menos mencionado es “ser reconocidos como trabajadoras y trabajadores”, poniendo de manifiesto que, para quienes trabajan en aplicaciones, la solución de los principales problemas no se asocia, necesariamente, con el establecimiento del vínculo laboral.

► Gráfico 14. Aspectos a mejorar en el trabajo de plataformas



Nota: los resultados surgen de la pregunta: “¿Cuán importante es para vos que mejoren los siguientes aspectos de tu trabajo en las apps?”.

Fuente: elaboración propia en base a la encuesta OIT-Argentina 2025.

A continuación, con el objetivo de interpretar el malestar de quienes trabajan en plataformas, se describen tres dimensiones percibidas como los problemas presentes en la actividad: 1. accidentes, inseguridad y problemas de tránsito; 2. tarifas e inestabilidad; y 3. trabajar en horarios antisociales.

3.2.1. Accidentes, inseguridad y problemas de tránsito

Estos aspectos se mencionan de manera masiva y concitan mucho interés y debate entre las personas que trabajan en plataformas. En los intercambios se destaca, principalmente, el riesgo intrínseco de estas actividades. Reforzando esa preocupación, quienes trabajan en plataformas niegan la posibilidad de que sus hijas o hijos se dediquen a esta actividad argumentando su decisión, precisamente, en la gran inseguridad asociada a trabajar “en la calle”. Para algunas personas, fundamentalmente para quienes realizan reparto, los riesgos se fundan explícitamente en las condiciones y el ritmo de trabajo. Esta asociación es menos habitual en el sector transporte: menos del 10 por ciento señaló que se trata de un trabajo exigente y/o demandante.



... los algoritmos, todo eso, hacen que tengas que andar rápido, tenés que aceptar todo lo que te dan, aunque sean pedidos de 1 200 pesos y como decía ella, te dan de tres kilómetros, de cuatro tal vez. No importa.

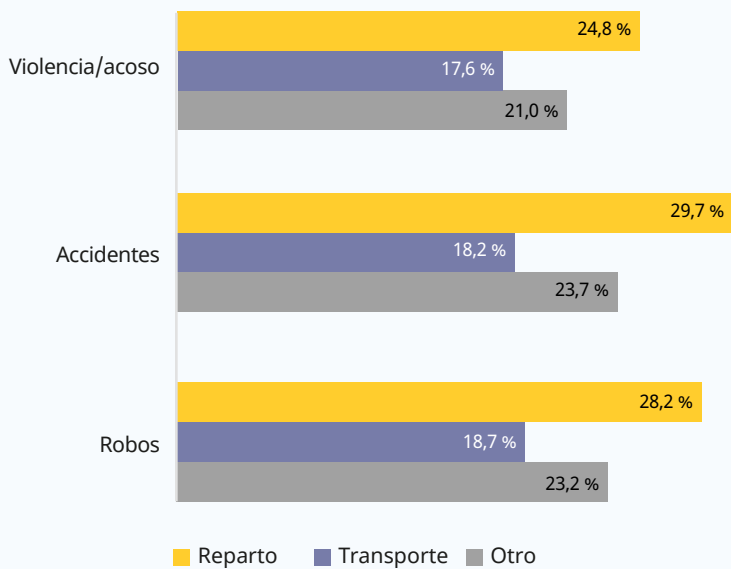
Es verdad, tenés mayor exigencia a un pedido que es de una tarifa baja. Por ejemplo, te mandan a seis, ocho kilómetros a una tarifa de 1 300.

Muy poco.

► (Grupo focal 7, reparto, AMBA)

La preocupación por los riesgos en el trabajo no se limita a una percepción. Por el contrario, se fundamenta en experiencias concretas: cuatro de cada diez personas tuvieron robos o accidentes mientras trabajaban¹¹. En reparto, se reportan más accidentes que en transporte, y se indican principalmente por los varones. Los robos también son más frecuentes en reparto, aunque las diferencias son menores; en transporte, son las mujeres quienes reportaron haber sufrido estos incidentes con mayor frecuencia (cuadro 1). En ambos sectores, la incidencia de accidentes y robos es mayor entre quienes obtienen su ingreso principal a partir del trabajo en plataformas.

► Gráfico 15. Incidencia de robos, accidentes y situaciones de violencia, según sector



Nota: los resultados surgen de la pregunta: “Trabajando en *apps* ¿tuviste algún...”.
Fuente: elaboración propia en base a la encuesta OIT-Argentina 2025.

► Cuadro 1. Incidencia de robos, accidentes y situaciones de violencia, según género y tipo de uso

	Reparto				Transporte			
	Mujeres	Varones	Ingreso principal	Ingreso secundario	Mujeres	Varones	Ingreso principal	Ingreso secundario
Robos	28,4 %	28,6 %	30,6 %	16,7 %	22,3 %	16,9 %	20,6 %	13,1 %
Accidentes	20,6 %	34,5 %	36,4 %	19,4 %	18,8 %	16,9 %	20,6 %	18,9 %
Violencia o acoso	29,8 %	21,6 %	27,1 %	15,3 %	8,0 %	20,0 %	19,0 %	12,3 %

Nota: los resultados surgen de la pregunta: “Trabajando en *apps* ¿tuviste algún...”.
Fuente: elaboración propia en base a la encuesta OIT-Argentina 2025.

11. Resulta difícil comparar estos datos con los difundidos por la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT), dado que sus registros son anuales y se refieren únicamente a los casos denunciados, mientras que esta encuesta abarca todo el periodo laboral sin límite de tiempo y desconoce si los incidentes fueron denunciados. No obstante, considerando estas limitaciones, es posible realizar una comparación. En el sector transporte y almacenamiento la incidencia de accidentes laborales en 2024 fue de 70,4 cada mil personas trabajadoras; según los datos que surgen de la encuesta, 210 de cada mil personas trabajadoras tuvo situaciones de inseguridad o accidentes vinculados a su trabajo.

Acerca de las experiencias vinculadas con situaciones de acoso o violencia laboral¹², dos de cada diez personas indicaron haber atravesado este tipo de situaciones. En reparto, las mujeres reportaron más situaciones de violencia/acoso que los varones (+8,2 pp.), mientras que en transporte sucede lo contrario (-12 pp.). Al igual que ocurre con el registro de accidentes y robos, en ambos sectores la incidencia de situaciones de violencia o acoso es mayor entre quienes tienen el trabajo de plataformas como ingreso principal, y afecta más a las personas jóvenes que a las adultas.

Ahora bien, a pesar de que se trata de una actividad en la que las personas se encuentran muy expuestas y, efectivamente, sufren accidentes, quienes trabajan en plataformas consideran que el riesgo no solo es intrínseco a la actividad, sino que depende de la organización del proceso de trabajo en las plataformas. En este sentido, se mencionan algunos cambios posibles para incorporar en las aplicaciones a fin de hacer más seguro el trabajo: por ejemplo, controlar la identidad de las personas usuarias, saber quiénes van a viajar (si hay acompañantes o controlar si el viaje es para otra persona) y tener más control sobre el destino de los viajes. Las personas valoran ciertas modificaciones realizadas por algunas empresas a lo largo del tiempo para mejorar su seguridad. Además, en muchos casos, fundamentan la decisión de trabajar en una u otra aplicación en función de la seguridad que les otorga cada empresa.

■ ■ [Empresa de plataforma] tiene métodos para aumentar la seguridad. No son infalibles porque hecha la ley, hecha la trampa (...) yo no cobro en efectivo. Porque el viaje ya se lo paga el pasajero a [empresa de plataforma] con la tarjeta. Y [empresa de plataforma], lo primero que hace, primero cobra y después pide el viaje. Y otra cosa que yo tengo también, que me ofrecieron hace unos meses, es que todos mis viajes sean grabados con cámaras, o sea, que usen mi cámara y mi micrófono para grabar todos mis viajes. Y así todos mis viajes los tiene grabados [empresa de plataforma].

► (Grupo focal 4, transporte, Córdoba)

■ ■ Yo he estado quieta, y me han llamado, me han dicho: "Te llamamos de [empresa de plataforma]". "Ay, ¿pasó algo?". "No, es porque te vemos el auto parado". Esa seguridad que sentís, ese respaldo. Como empresa, para mí, [empresa de plataforma] es más seria, más justa. [Empresa de plataforma], por ejemplo, ahora que estoy otra vez volviendo, después de cinco años, me mandó a los mismos lugares que en cinco años [empresa de plataforma] jamás. [Empresa de plataforma] te manda a zonas rojas, [empresa de plataforma] es más selectivo.

► (Grupo focal 3, transporte, Mendoza)

Además, muchas personas consideran que los riesgos del trabajo se profundizan ante la inexistencia de canales de diálogo con las aplicaciones para solucionar los problemas. En esas ocasiones se tensiona la valoración de la ausencia de relaciones jerárquicas y de "no tener jefes".

■ ■ Después el tema de que estás en la calle con todo lo que significa y estás solo. Lo máximo que podés hacer (...) decían la otra vez que hay un seguro, no sé qué, pero yo no creería. Ayer atropellaron en Quilmes a un repartidor de [empresa de plataforma]. No creo que lo pague nadie, lo mató el tren.

► (Grupo focal 7, reparto, AMBA)

12. Cabe destacar que se trata de una pregunta sensible y puede haber subestimaciones en los datos. Al mismo tiempo, y probablemente por la misma razón, las situaciones de acoso o violencia no fueron mencionadas en los grupos focales.

■ ■ Yo me siento cómodo, pero hace un mes me chocaron con la moto, estaba llevando un pedido y a mí lo que me dio un poco de bronca es que no se preocuparon por cómo estaba, sino por el pedido.

Es el tema, que no sabés adónde quejarte.

Claro. Yo estaba tirado en el piso y a la gente que me ayudó le pedí que por favor hablara con la gente de soporte para que me cancelen los pedidos porque no los podía llevar. Y todo se maneja muy lento, todo es por chat, no hay alguien que te llame para agilizar las cosas.

Ni siquiera frente a un accidente.

No. Te cancelan el pedido, lo que te piden sí o sí es que lo devuelvas.

► (Grupo focal 6, reparto, AMBA)

Quienes trabajan en plataformas expresan la imperiosa necesidad de contar con un espacio físico al que acudir, en el que exista algún interlocutor —supervisor o responsable— con capacidad efectiva de resolver sus reclamos o brindar respuestas concretas, en particular en situaciones que implican accidentes o problemas graves de su actividad.

3.2.2. Tarifas e inestabilidad

Una gran proporción de las personas encuestadas evalúa de modo negativo los ingresos que se generan en el trabajo de plataformas: cinco de cada diez señalan alguna de las opciones vinculadas con la insuficiencia de ingresos o con su inestabilidad. Aunque se trata del sector con mayores ingresos, esta cuestión preocupa más a quienes se dedican al transporte de pasajeros (+7,1 pp.). Además de las bajas tarifas mencionadas, probablemente, esta preocupación se vincula con el aumento de los costos implicados en la actividad de transporte (combustible, mantenimiento del auto, seguros) en mayor medida que las tarifas que perciben, reduciendo el ingreso neto. Al mismo tiempo, cualquier gasto extraordinario como arreglos del auto o la necesidad de reemplazarlo suponen sumas importantes de dinero.

■ ■ La tarifa es muy baja.

Está muy baja. De hecho, estaba yo ganando más el año pasado que este año. Porque había más incentivos, también los viajes eran más largos, también obviamente la situación económica cambió. Pero, por ejemplo, aumentó la tarifa de los taxis y los remises no sé cuánto por ciento, pero las de [empresa de plataforma] no aumentaron nada. Queremos por lo menos algo que compense el desgaste del auto, porque yo el mes pasado he gastado 1 300 000 pesos en el auto en arreglos. Entonces, he trabajado para pagar los arreglos del auto.

► (Grupo focal 4, transporte, Córdoba)

■ ■

Yo creo que la desventaja fue, lo más claro, la desactualización de los precios.

Sí, porque antes se podía, se me rompía el auto y yo sabía que tenía plata para arreglarlo. Hoy tengo que cuidarlo muchísimo porque sé que si se me rompe me va a costar un montón arreglarlo. Cosa que antes vos no tenías problema. Hasta podías cambiar el auto. Ahora, cuando se empieza a romper, ¿de dónde saco la plata? Porque no se saca la misma plata que antes. Vos no podés tener un puchito guardado, el puchito ese ya no lo tenés más.

Y, por ejemplo, si usás [empresa de plataforma] te exigen monotributo. Y eso es una gilda, pero bueno, es un número más.

Es un número más, por eso yo dejé de trabajar con [empresa de plataforma].

Así como sumás la luz, sumás el gas, sumás esto, tenés el monotributo que es otra cosa más que tenés que pagar.

Esa es una desventaja. Que hoy en día, hay que pensarlo, porque los costos de las reparaciones de los autos, los repuestos son carísimos. Y los viajes, hoy en día, hacer 100 000 pesos en el día, antes yo lo podía hacer, hoy no llego, me cuesta.

► (Grupo focal 2, transporte, AMBA)

Los ingresos bajos inquietan, evidentemente, a quienes obtienen su principal ingreso de las plataformas; la preocupación es un poco mayor entre las personas adultas (+7,2 pp.) y los varones (+6,8 pp.). En cambio, la inestabilidad económica resulta más preocupante para las mujeres (+3,8 pp.), para quienes dependen de este trabajo como ingreso principal (+5,5 pp.) y, en menor medida, para las personas jóvenes (+1,3 pp.).

3.2.3. Trabajar en horarios antisociales

A menudo, se describe en términos problemáticos una particularidad: los horarios con mayor flujo de trabajo y mejores incentivos para trabajar son aquellos de descanso y ocio, es decir, los fines de semana y por la noche. Aún con estas condiciones, valoran la organización temporal en las plataformas, tal como fue analizado anteriormente.

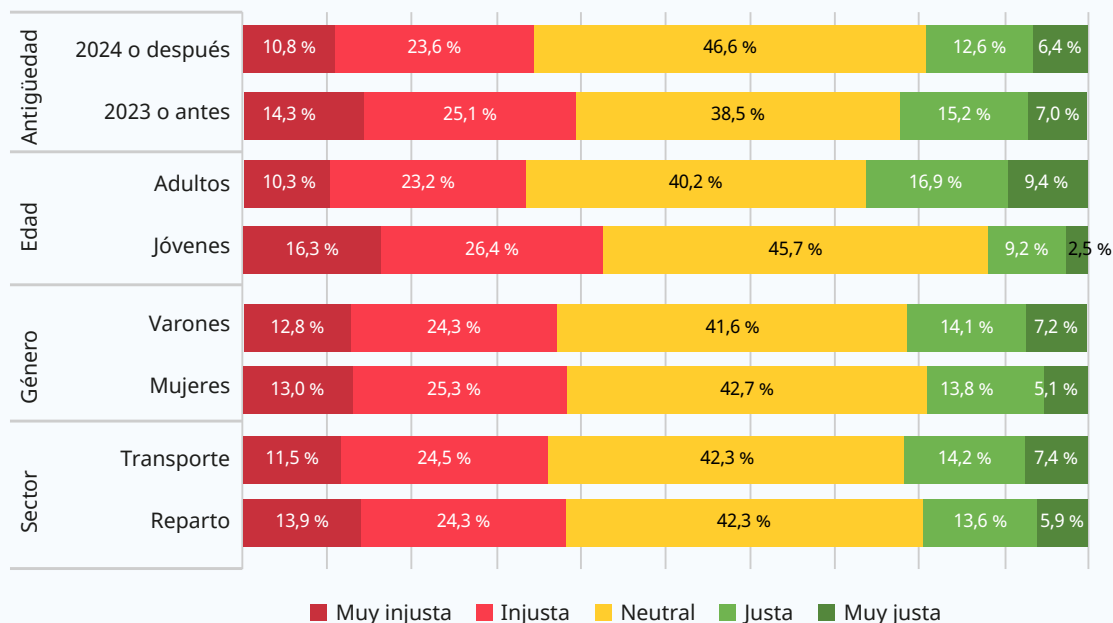
No obstante, un cuarto de la población encuestada manifestó su malestar con el trabajo en horarios atípicos. No se observan variaciones significativas por género ni por edad, pero existen en función del tipo de ingreso: quienes obtienen del trabajo en aplicaciones su ingreso principal perciben esta cuestión, en mayor medida, de forma negativa (+11,9 pp.). De esta manera, se advierte que, a mayor dependencia económica, aumenta la necesidad de trabajar en los horarios de mayor demanda y disminuye la posibilidad de elegir los propios tiempos de trabajo. En cualquier caso, el 35 por ciento de quienes valoraron la posibilidad de elegir cuándo trabajar señalaron como un problema tener que hacerlo los fines de semana, reflejando las ambivalencias propias de esta actividad.

3.3. ¿Es un buen trabajo? Percepción y expectativas a futuro

Las opiniones acerca de la justicia del vínculo y las expectativas respecto a la continuidad en el sector ofrecen algunas pistas para aproximarse a los niveles de satisfacción y a la manera en que las personas experimentan su inserción en este tipo de trabajo. Estas proyecciones permiten, además, ponderar satisfacciones e insatisfacciones: algunos aspectos de la actividad laboral se consideran muy relevantes si se aspira a que el trabajo tendrá una duración prolongada o un impacto determinante en la trayectoria laboral, mientras que otros pueden no ser problemáticos si la inserción se concibe temporal.

Así, las personas encuestadas calificaron su relación con la empresa en una escala de cinco opciones, desde “muy justa” hasta “muy injusta”. Significativamente, la gran mayoría (siete de cada diez) percibe la relación como “justa” o “neutral”, “mientras que solo una de cada diez la considera “muy justa” y menos de una cada diez “muy injusta”. No se observan diferencias notorias por género ni por sector (en todos los casos fueron menores a 2,5 pp.). No obstante, existen algunas discrepancias por edad y por antigüedad: solo una de cada diez personas jóvenes califica la relación como “injusta” o “muy injusta”, frente a tres de cada diez personas adultas, brecha que se amplía en el sector reparto. En relación con la antigüedad, es significativo que a medida que aumenta la cantidad de años de trabajo en la aplicación, se reduce el porcentaje de personas que entiende que la relación es “neutral” y tienden a señalar en mayor medida que la relación es “injusta” (+4,6 pp.) o “muy justa” (+5,8 pp.).

► Gráfico 16. Percepción de la relación con la empresa, según edad y antigüedad en el trabajo de plataformas



Nota: los resultados surgen de la pregunta: “Para vos, ¿cómo es la relación entre las aplicaciones y choferes/repartidores?”.

Fuente: elaboración propia en base a la encuesta OIT-Argentina 2025.

No obstante, percibir la relación como justa no implica, necesariamente, estar de acuerdo con las reglas ni considerar que sean equitativas. En los grupos focales, la pregunta acerca de la injusticia o justicia de la relación con la aplicación suscitó interesantes debates.

► Que pongas tu material de laburo y no estés cubierto por nada con tu material de laburo, para mí eso es de lo más injusto que tiene el laburo este, además de la falta de cobertura y toda la bola, es que vos ponés tu moto, tu bici y tu celu...

Y compras.

Ah, aparte en [empresa de plataforma] vos pagás el pedido, entonces lo que pasa en el medio es tu responsabilidad. Con [empresa de plataforma] te meten deuda en caso de que pase lo que sea (...). Sí, ganás plata con eso, pero ni siquiera ganás todo el envío porque parte se lo lleva [empresa de plataforma]. Eso para mí es injusto.

Moderadora: ¿Y quién establece las reglas del juego?

Las aplicaciones.

Sí, las aplicaciones.

Sí, nosotros lo permitimos. Porque salimos a trabajar, esa es otra cosa.

Y no queda otra.

► (Grupo focal 9, reparto, Córdoba).

■ ■ Claro, creo que esas injusticias pasan más que nada porque no hay una regulación sobre esas empresas.

Eso pasa en todos lados.

No, en todos lados no.

Hay empresas que prácticamente te están pidiendo que vos te hagas el monotributo y les tributes a ellos.

Claro, pero porque tienen cintura para esquivar las leyes. Pero no quiere decir que no haya una ley.

Sí, pero se hace.

[En las aplicaciones] creo que la falta de regulación hace que la injusticia sea más notoria. Y más aceptada, porque uno sabe que es injusto y sin embargo lo acepta igual. Y así pasa con todo, si no hay nadie que lo regule, que lo controle (...).

Lo aceptás por la necesidad también.

Eso es empujado por la necesidad o porque no hay otra cosa.

La falta de oferta laboral, es una salida rápida.

Ellos lo saben también, ellos saben el momento en el cual imponen una tarifa de pago, ellos saben cuánto se está pagando y si lo vas a hacer o no lo vas a hacer. Juegan mucho con eso.

► (Grupo focal 10, reparto, Rosario)

Para algunas personas, la justicia en la relación con las empresas se funda en la aceptación de las condiciones impuestas por la aplicación, ya que constituyen las “reglas del juego”, establecidas desde el comienzo y aceptadas al crearse un perfil laboral. Por otra parte, considerar “justo” o “neutral” el vínculo con las plataformas se asocia con las pocas expectativas respecto a tener reglas que permitan un mayor control y reconocimiento de su trabajo, en particular en términos económicos. Estas bajas expectativas circulan, muchas veces, entre quienes hacen un uso instrumental del trabajo en plataformas.

■ ■ Las reglas del juego están planteadas desde el comienzo.

Si es justo o no, no importa, vos lo aceptaste. Una vez que lo aceptaste, no van a cambiar las reglas del juego.

► (Grupo focal 4, transporte, Córdoba)

■ ■ La verdad que me da lo mismo si es justo. Salgo a buscar la moneda y después veremos.

¿Pero nunca puteás a la aplicación? ¿Te da igual?

Es al pedo, pero lo sigo intentando.

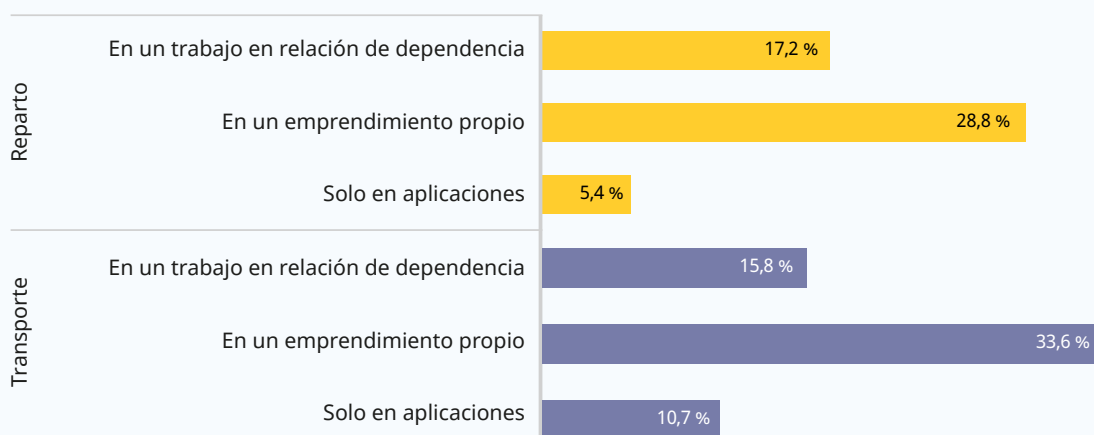
► (Grupo focal 5, transporte, Rosario)

Los distintos argumentos esgrimidos por quienes trabajan en plataformas a la hora de calificar la relación con las empresas sirven para contextualizar y matizar el porcentaje significativamente bajo de personas que consideran ese vínculo como “injusto” o “muy injusto”. Además, resulta clave para comprender por qué, aunque la mayoría de las personas evalúa la relación como “justa” o “neutral”, pocas manifiestan in-

tención de continuar trabajando en plataformas en el futuro. Entre quienes participaron del relevamiento, solo una de cada diez personas manifiesta voluntad de seguir trabajando en plataformas dentro de cinco años. Así, una percepción de justicia en la relación no se traduce, automáticamente, en satisfacción ni en intención de permanencia en la actividad laboral.

Las proyecciones laborales reflejan, por una parte, el nivel de satisfacción con la actividad actual y la disposición a mantenerse en ella. Por otra parte, constituyen indicios para interpretar las representaciones existentes sobre un “buen trabajo”: en qué medida se aspira trabajar en relación de dependencia, qué importancia se asigna al trabajo independiente y al desarrollo de emprendimientos propios. Es decir, de qué manera se planifica una mejor situación laboral. En esta dirección, más de la mitad de las personas encuestadas indicó que, dentro de cinco años, pretende trabajar en un emprendimiento propio. Comparando ambos sectores se observa que en transporte más personas piensan que en el futuro continuarán trabajando en aplicaciones (ya sea de forma exclusiva o en combinación con otro empleo) o tendrán un emprendimiento propio. En reparto, por el contrario, un porcentaje mayor imagina que va a trabajar en relación de dependencia.

► Gráfico 17. Expectativas de situación laboral dentro de cinco años



Nota: los resultados surgen de la pregunta: “¿Cómo te gustaría estar trabajando dentro de 5 años?” (pregunta con opciones de respuesta múltiples). N=946.

Fuente: elaboración propia en base a la encuesta OIT-Argentina 2025

El orden en que se jerarquizan las distintas alternativas de proyección laboral se mantiene si se consideran diferencias etarias, de género y de situación laboral. Existen, sin embargo, algunas diferencias sutiles: las personas jóvenes y las mujeres son quienes más aspiran trabajar en relación en dependencia (+11,8 pp. y +8,5 pp., respectivamente). Por el contrario, las personas adultas, en mayor medida, pretenden tener un emprendimiento propio (+6,7 pp.). Asimismo, se advierte una relación entre las percepciones actuales y las proyecciones a futuro: la expectativa de estar trabajando en relación de dependencia en cinco años es mayor entre quienes al momento de la encuesta se perciben como persona trabajadora o empleada en las plataformas. Como contracara, la aspiración de tener un emprendimiento propio a futuro es mayor entre quienes se identifican como personas emprendedoras o jefas. En cualquier caso, se destaca que la mayoría de las personas se proyecta en un emprendimiento propio, cualquiera sea su identificación actual.

► Cuadro 2. Expectativas a futuro, según autopercepción en el trabajo de plataformas

	Persona trabajadora o empleada	Persona trabajadora independiente	Persona emprendedora o jefa
En un trabajo en relación de dependencia	35,4 %	22,3 %	14,1 %
En un emprendimiento propio	49,5 %	57,4 %	63 %
Solo en aplicaciones	7,4 %	8 %	12 %
Una combinación de las anteriores	7,7 %	12,2 %	10,9 %
	100 %	100 %	100 %

Nota: los resultados surgen de la pregunta: "¿Cómo te gustaría estar trabajando dentro de 5 años?".

Fuente: elaboración propia en base a la encuesta OIT-Argentina 2025.

En efecto, la mayoría de las personas encuestadas no se percibe "su propia jefa" trabajando en plataformas y tampoco aspiran a convertirse en trabajadoras en relación de dependencia. Quienes participaron de los grupos focales destacaron la independencia, la posibilidad de establecer "sus propias reglas" y no trabajar para otras personas como aspiraciones, tanto para su futuro personal como para el de sus hijas e hijos.

■ [Mis hijos] quiero que sean independientes, que no dependan de nadie en lo laboral. Que trabajen de forma independiente. [En mi generación] fuimos criados con la idea de que tenemos que estudiar, trabajar, comprar la casa, formar familia.

En mi caso, el trabajo ideal es trabajar *online*. Para poder trabajar en mi casa (...) porque mi ideal es salir un poco de la ciudad, irme más al interior, más con la naturaleza, la tranquilidad y eso. Mi fin es crear mi propia tienda.

No sé, estoy tan caracterizada por la independencia que (...) yo por ejemplo ahora digo: llegan a cortar [empresa de plataforma] y se hace otra cosa, pero trabajar en cosas independientes.

Sí, de forma independiente y una carga horaria liviana.

► (Grupo focal 4, transporte, Córdoba)

■ ... con [empresa de plataforma] que ya me acostumbré a no tener un jefe. Hoy en día no podría estar en un trabajo en relación de dependencia porque no lo aguantaría (...) descubrí que quiero tener algo propio, todavía en concreto no sé qué, pero quiero trabajar para mí y cumplir mis metas a través de mi esfuerzo. Siempre tengo ahí la aplicación de respaldo, [pero] no es que quiero laburar toda la realidad de repartidor.

A mí me gustaría tener una panadería. A mí me gusta la pastelería, me gusta dedicar el tiempo sin preocuparme. Pero ahora lo que se pueda, ahora lo que puedo hacer es trabajar de esto.

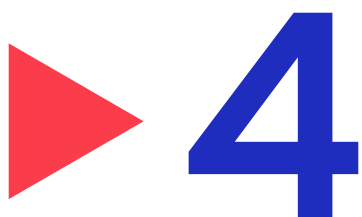
Sí, digamos que, si hubiese un cambio, si mejoran la calidad de trabajo, sería bueno justamente por eso, porque sentís cierta libertad. Y como dijo recién él, yo tampoco me veo trabajando en relación de dependencia porque a pesar de estar en esta situación que es bastante desconforme, así todo, elijo estar así para no estar en relación de dependencia,

que es estar más atado, más sujeto a muchas cosas y ahí perdés totalmente la libertad que tenés ahora de poder, en cierta manera...

► (Grupo focal 6, reparto, AMBA).

Aunque existen algunas personas interesadas en obtener un trabajo en relación de dependencia, se destaca que, para la gran mayoría, el trabajo ideal se asocia con la posibilidad de establecer reglas propias, no cumplir horarios fijos en un lugar determinado y trabajar pocas horas o que el esfuerzo dedicado al trabajo se traduzca en mejores salarios ("si yo trabajo 12 horas sé que me van a pagar 12 horas").

Así, se observa que, si bien el trabajo en relación de dependencia se percibe, en algunos casos, como sinónimo de estabilidad, derechos laborales y mejores condiciones, coexiste con representaciones asociadas con maltrato, rigideces, y ausencia de incentivos y de cumplimiento de las condiciones más básicas. Particularmente, entre quienes comparten esas apreciaciones se advierte que mejorar su situación laboral es más factible a través del trabajo independiente.



Organización colectiva y regulación

En este capítulo se describen los posicionamientos de quienes participaron del estudio sobre dos aspectos fundamentales del trabajo: la organización colectiva y el establecimiento de regulaciones. Dado que el foco está puesto en una dimensión subjetiva, al igual que en el capítulo anterior, se combinan los resultados cuantitativos y cualitativos con el propósito de identificar argumentos para interpretar las diferentes percepciones.

En primer término, se describen las experiencias concretas de vínculo entre quienes trabajan en plataformas, los canales de contacto y los tópicos salientes en las conversaciones. A continuación, se presentan los resultados referidos a la participación efectiva de las trabajadoras y los trabajadores de plataformas en acciones de protesta y en colectivos laborales (organizaciones, agrupaciones, sindicatos). Luego, se analizan las representaciones sobre la necesidad y la importancia de la existencia de una organización colectiva, la forma institucional aspirada y los obstáculos identificados para su efectiva creación. Por último, se abordan las percepciones sobre una posible regulación que establezca reglas en el trabajo de plataformas y el rol del Estado en la actividad.

Los datos se presentan de modo agregado, distinguiendo perfiles o grupos si se advierten diferencias notorias. Además, se resaltan los matices, las tensiones y las contradicciones que atraviesan las subjetividades de quienes trabajan en plataformas de reparto y transporte.

4.1. Vinculación y redes entre trabajadoras y trabajadores

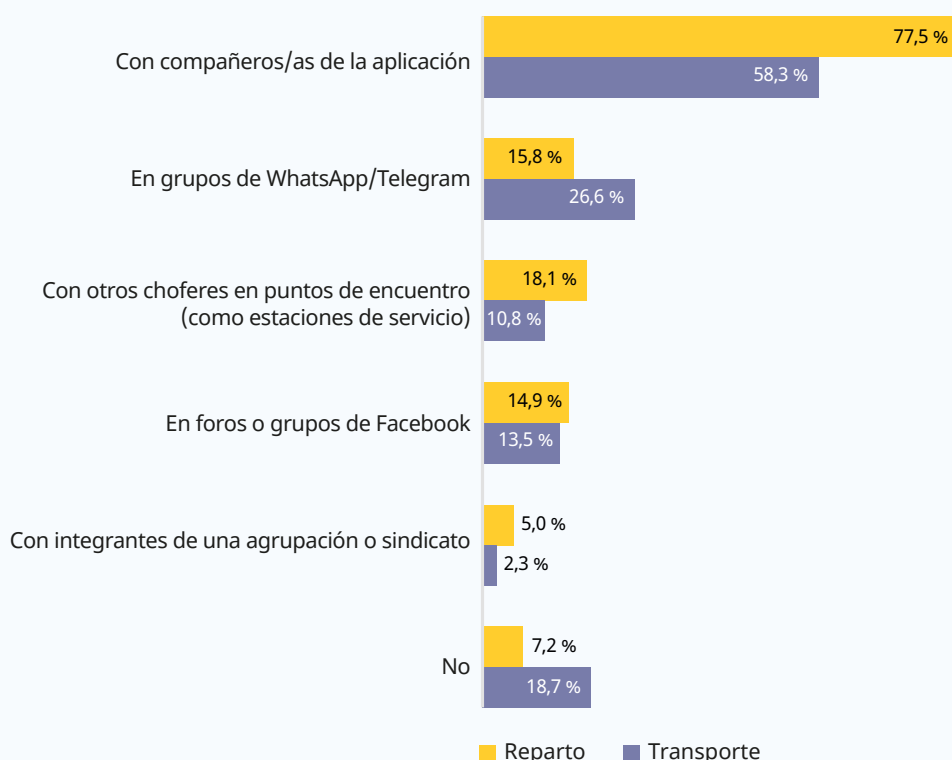
Dos aspectos caracterizan el proceso laboral en las plataformas de transporte y reparto: por un lado, la individualización de la organización del trabajo (cada persona establece una relación radial con la empresa) y, por otro lado, la dispersión espacial, ya que las personas trabajadoras se encuentran distribuidas en la geografía y no comparten espacios laborales. Sin embargo, la mayoría (63,4 por ciento en el sector reparto y 65,3 por ciento en transporte) considera importante el vínculo con sus compañeras y compañeros de trabajo. La importancia atribuida al contacto entre colegas se corresponde con la experiencia concreta: la amplia mayoría de las personas encuestadas declaró estar en contacto con otras personas de la aplicación: la proporción es mayor en reparto (tres cuartos del total) que en transporte (casi seis de diez).

Las formas de vincularse son diversas: la participación en foros de Facebook es similar entre quienes trabajan en reparto y en transporte (14,9 por ciento y 13,5 por ciento, respectivamente); en cambio, el uso de grupos de Whats o Telegram es superior en transporte (26,6 por ciento) que en reparto (15,8 por ciento)¹³. En relación al contacto cara a cara, quienes trabajan en reparto tienen más vínculo en puntos de encuentro (casi dos cada diez) que quienes trabajan en transporte (uno cada diez), como es esperable dadas las

13. En ambos casos, se trata de porcentajes bajos considerando que la mayoría está en contacto con compañeras o compañeros de la aplicación.

características de la actividad. Con todo, solo el 7,2 por ciento de las personas que trabajan en reparto y el 18,7 por ciento de quienes trabajan en transporte no están en contacto con colegas. Para ambas actividades, se observa un mayor porcentaje de personas adultas que de jóvenes sin vínculos laborales (+10,5 pp. entre ambas).

► Gráfico 18. Formas de contacto entre personas que trabajan en plataformas



Nota: los resultados surgen de la pregunta: "¿Estás en contacto con otras personas que trabajan con esa aplicación?".

Fuente: elaboración propia en base a la encuesta OIT-Argentina 2025.

En efecto, con niveles de intensidad y frecuencia variables, la mayoría de las personas que trabajan en plataformas tiene contactos con otras personas que también se dedican a la actividad. Los foros de Facebook, así como los grupos de Whats o Telegram, constituyen soportes de redes de sociabilidad, aunque de diversa intensidad dada la dinámica propia de cada red social. Los foros están contruidos con estructuras más abiertas y las interacciones se producen asincrónicamente, de modo que los tópicos abordados suelen centrarse en informaciones de efectos mediatos: consultas sobre funcionamiento general de las aplicaciones o sobre novedades, comparación de s, ventas o búsquedas de vehículos o autopartes, balances de jornadas, entre otros. Por su parte, los grupos de mensajería instantánea suponen interacciones y dinámicas más sistemáticas e inmediatas. Estos grupos cumplen funciones variadas, algunas similares a los foros, como la circulación de información general sobre las aplicaciones (premios, bonos, novedades de funcionamiento) y otras que habilitan grados más activos de implicación y relación entre las personas participantes. Así, en estos espacios se intercambia sobre problemas de tránsito, pedidos de ayuda, fundamentalmente, vinculados con situaciones de trabajo como inseguridad o accidentes.

■ ■ Nos armamos grupos de Whats, sobre todo por el tema de que muchas veces nos pasa a los que andamos en moto, se pasaron un mensaje cuando a mí me había pasado algo, a ver si alguno puede llegar, entre nosotros mismos nos cuidamos. “Pinché en tal lugar, ¿alguien me hace la gamba?”, y alguien viene a cuidarte, a darte una mano.

Son recompañeros posta, estás en la calle y se te pincha la cubierta y alguno se para y no lo conocés.

Claro, o en las bicis les damos una mano. Le vamos a buscar una cámara, si hay alguno cerca. Nosotros mismos, es una forma de cuidarnos.

► (Grupo focal 9, reparto, Córdoba)

Algunos grupos más establecidos trascienden el vínculo estrictamente laboral.

■ ■ Es un grupo de contención.

Sí, es un grupo de contención. Por ejemplo, a una chica se le quemó la casa y uno le dio el colchón, el otro (...). No sé si están en ese grupo ustedes.

Porque hay un grupo de mujeres también y le dimos colchón, le dimos ropa, porque eran tres niñitos, le ayudamos a eso. Otras están haciendo rifas porque...

► (Grupo focal 4, transporte, Córdoba).

Además de los grupos generales, existen otros conformados en función de pertenencias o problemáticas específicas, por ejemplo, grupos organizados exclusivamente entre mujeres en los que circula información, se brindan ayudas mutuas y se coordinan alertas de seguridad¹⁴. Al mismo tiempo, aunque la proporción de población migrante se redujo sustancialmente, existen grupos específicos de comunidades migrantes, generalmente superpuestas con redes de sociabilidad e inserción más amplias, y que suponen modalidades de intercambio, organización e intensidad cualitativamente más arraigadas.

En algunas ciudades, como Córdoba¹⁵, donde las autoridades locales realizan desde hace algunos años controles sistemáticos contra el uso de aplicaciones de transporte, proliferaron muchos grupos y redes “defensivas” que se fueron organizando en función de evitar esos controles y que en ocasiones se tornan un sustrato para el ejercicio de solidaridades más amplias.

■ ■ Hay muchos grupos. Ha habido gente que tuvo la iniciativa de armar un grupo. Algunos solamente de controles de transporte. Otros grupos que son controles municipales, que pueden ser ITV, transporte o tránsito. Como esos se dedican solamente, o deberían, avisar de los controles, también crean otros grupos donde se puede entablar conversaciones y hablar y comentar y además también avisar si hay algún control.

Si te llevan el auto, si te han robado, si le han robado a alguno. Hay un grupo que es un grupo de emergencia. Cuando, suponete que alguien sube a un sospechoso, entonces

14. Algunas aplicaciones de transporte cuentan con modalidades exclusivas para conductoras y pasajeras. En la ciudad de Rosario existe una aplicación especialmente diseñada para conductoras mujeres (Shetaxi) que cuenta, a su vez, con un grupo de Whats y con botón antipánico.

15. Mientras se realizaba este estudio, en la legislatura de la ciudad de Córdoba se estaba discutiendo un proyecto de regulación de las aplicaciones de transporte, que movilizaba a los distintos sectores del transporte involucrados en la problemática. Probablemente, uno de los efectos de esta regulación redunde en la reducción y/o reestructuración de los controles municipales que en muchas ocasiones secuestraban vehículos de quienes trabajaban con las aplicaciones. (*La Voz*, 2025).

manda avisar a algunos y te manda decir que está en emergencia. Entonces, bueno, algún [empresa de plataforma] va y se fija. Se cuidan.

Puede mandar la ubicación y alguien va cerca de ahí, cosa que no le roben. (...) Sí, es de Córdoba. Inclusive a veces se le rompe algo al auto y dicen: "Chicos, ¿no conocen algún lado donde se hace el freno más barato?".

De hecho, compañeros que han tenido problemas mecánicos se comunican para poder ayudar a un compañero a arreglar el auto, a una mujer para parar una grúa y cosas así.

A veces llegan las mujeres, se nos queda el auto, se nos pincha la goma y ahí nos ayudan.

► (Grupo focal 4, transporte, Córdoba).

Las dinámicas de los diferentes grupos y redes indican cierta despolitización en estos espacios. En este sentido, salvo excepciones minoritarias, no se abordan temas de organización y/o acción colectiva. Sin embargo, constituyen una base sobre la que se van condensando redes, se ponen en común problemas, se enuncian malestares, quejas, incomodidades que, en ocasiones, pueden dar lugar a procesos de construcción de demandas. El proceso de traducción de malestares difusos y desarticulados en demandas colectivas suele requerir la intervención de liderazgos que cumplen esa función central. En los grupos "virtuales", muchas veces, existen figuras que crean esos ámbitos de "sociabilidad posible", los organizan y promueven la participación. Estas figuras podrían cumplir, potencialmente, el rol de traductores, aunque, seguramente, requieren complementarse con otras estrategias para sustanciar procesos de politización.

Acerca de la posibilidad de encuentros presenciales, quienes trabajan en reparto tienen, en mayor medida, condiciones para concretarlos, debido a su enorme visibilidad (se identifican por sus mochilas estridentes) y a los momentos cara a cara propios de su actividad, en locales y ámbitos concurridos mientras esperan los pedidos. Muchas personas repiten rutinariamente los puntos de inicio o espera, y así los encuentros adquieren cierta frecuencia.



En los lugares de pedidos, sí. Yo he visto. A veces activo el rayito, que es un beneficio que te dan, que vas a las tiendas¹⁶ [de empresa de plataforma] y te activás, entonces estás ahí, como que sos repartidor de ahí.

Básicamente tenés pedidos fijos.

Claro, de las tiendas [de empresa de plataforma]. Y hubo unas semanas de estas que estuve sin trabajo, que sí estuve yendo de lunes a viernes al que está en Las Heras y Pueyrredón. Y ahí sí, ves que los chicos se conocen, se saludan, entran, se comentan entre ellos. Se juntan a jugar a la pelota, deben tener grupos de Whats y todo.

► (Grupo focal 2, reparto, AMBA)

El contacto presencial habilita otras dinámicas de vinculación y favorece modalidades de acción colectiva entre quienes trabajan en reparto. Una práctica específica extendida en los últimos años es la articulación de prácticas de "justicia por mano propia" realizadas por grupos de personas trabajadoras de reparto. Frente a situaciones de inseguridad crecientes, se organizan y actúan para subsanarlas (recuperar una moto o bicicleta robada, por ejemplo). Generalmente, estas acciones están sustentadas en redes de sociabilidad previa, aunque, en ocasiones, se desencadenan a partir de hechos puntuales que ocurren "frente a los ojos" de quienes esperan un pedido o se encuentran circulando por el lugar.

16. Funcionan como pequeños centros de distribución, conocidos también como *dark stores*, porque no son abiertos al público.

■ ■ ■ Allá en Lanús hace poco le robaron la moto a un chico y con un grupito fuimos a buscar, a perseguir al chabón, pero es algo que hacemos nosotros por cuenta propia, después no es que le caemos con un reclamo a [empresa de plataforma] o lo que sea, porque no sabemos dónde quejarnos.

¿Y esa situación, por ejemplo, ese grupo de dónde salió? Los que fueron a recuperar la moto.

No, es que justo se dio donde está el *marketplace*, es el núcleo, digamos, donde nos juntamos la mayoría y nos enteramos porque pasó el chico corriendo con el casco puesto: “Me robaron la moto”, bueno, lo ubicamos porque lo conocemos y fuimos. Entonces ni lo dudamos, empezaron todos a ir para perseguir al chabón. Pero en ese sentido sí, nos agrupamos. Pero después, algo referido a las cosas que nos molestan del trabajo, quejarnos con [empresa de plataforma], no.

► (Grupo focal 6, reparto, AMBA)

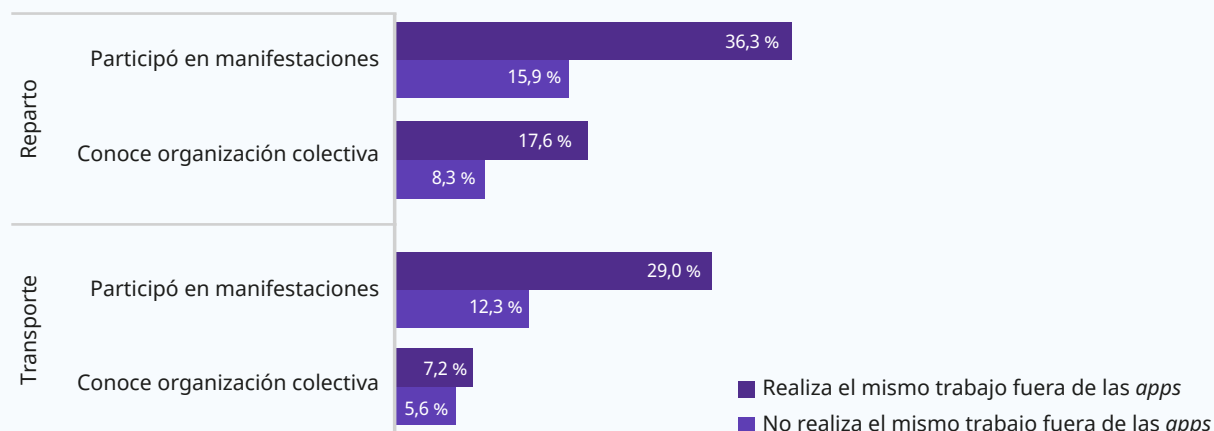
Los encuentros presenciales, en particular cuando asumen cierta frecuencia, incrementan la posibilidad de sedimentar vínculos y redes, muchas veces reforzados por acciones colectivas que se desencadenan por eventos puntuales. Esa presencialidad, entre otras razones, explica la mayor proliferación de organizaciones (la mayoría pequeñas y de corta existencia) que surgieron en torno a la actividad de reparto.

4.2. Participación en movilizaciones

En los primeros años de operación de las plataformas de reparto en Argentina se registraron algunas protestas laborales y se construyeron varias agrupaciones que aspiraban articular y representar los intereses colectivos. Esas acciones tempranas fueron disminuyendo, junto con la disgregación de la mayoría de esas agrupaciones. En el caso del sector transporte, no existen experiencias de ese tipo o, al menos, no se hicieron públicas.

En este contexto, evidentemente, entre quienes respondieron la encuesta, solo una minoría (el 10,6 por ciento en reparto y el 5,9 por ciento en transporte) manifestó conocer alguna organización colectiva del sector. Asimismo, también resulta minoritaria (levemente mayor en reparto que en transporte) la participación en acciones y organizaciones colectivas (manifestación, movilización o paro relacionado con el trabajo en plataformas). El género y la edad no parecen tener mayor incidencia en estas dimensiones. Sin embargo, la participación en manifestaciones y el porcentaje de personas que conocen alguna experiencia de organización colectiva es mayor entre quienes trabajan en la plataforma desde antes de 2024, fundamentalmente en el caso de reparto (+13,4 pp. y +10 pp.). Algo similar ocurre con quienes realizan el mismo trabajo fuera de plataformas, es decir, trabajan conduciendo taxis o remises (+16,7 pp. y +1,6 pp.) o en reparto o mensajería (+20,4 pp. y +9,3 pp.) respecto a quienes no lo hacen. Una hipótesis posible es que se trata de personas que ejercen la actividad desde antes de la llegada de estas empresas digitales y, en consecuencia, conocen organizaciones preexistentes como los sindicatos de taxistas y motoqueros. Por otra parte, la llegada de las aplicaciones de transporte al país produjo una fuerte y resonante resistencia de organizaciones de taxistas, que llevaron adelante varias movilizaciones y conflictos. Además, algunas regulaciones locales generaron debate y movilizaciones en distintas ciudades.

► Gráfico 19. Participación en protestas vinculadas al trabajo de plataformas y conocimiento de organizaciones



Nota: los resultados surgen de las preguntas: “¿Participaste alguna vez de alguna manifestación, movilización o paro relacionado con el trabajo en *apps*?” y “¿Sabés de la existencia de alguna organización de trabajadores/as de *apps*?”.

Fuente: elaboración propia en base a la encuesta OIT-Argentina 2025.

La participación en movilizaciones remite, en muchos casos, a los tiempos de pandemia. En ese período, se desplegaron procesos de mayor movilización y organización reclamando elementos de protección y aumento de tarifas. Las excepciones se vinculan con acciones de protesta fundadas en hechos de inseguridad. Además, se registran algunos eventos locales y coyunturales generados a partir de alguna modificación o intento de regulación del trabajo de plataformas¹⁷. Del mismo modo, las referencias a organizaciones colectivas existentes remiten a alguna organización local, como el caso del sindicato de Comercio en la ciudad de Rosario que encuadra a un grupo pequeño de trabajadoras y trabajadores formales una empresa de reparto; o alguna protorganización de base ya extinguida como relatan quienes participaron de los grupos focales de la ciudad de Córdoba.

Estaba trabajando y muchas veces yo sí me adhería a cuando nos decidimos a pararle. Dije: bueno, está bien, me perjudico, pero me parece bien. (...). “Hoy de tal hora a tal hora no trabajamos”.

Moderadora: ¿Y se cumplía eso?

Algunos sí y otros no. El que entiende que es por un bien para nosotros mismos, sí (...) Después hay otros que no, que hacen la suya, siempre lo mismo, pero cuando hay alguna mejora económica la van a recibir obviamente sin haberla luchado. Pero creo que la unidad es la única forma, al no haber una empresa física donde te puedas comunicar y hablar, la única forma de defendernos es esta, poder cuidarnos.

Yo estaba en una asamblea de repartidores en 2021, 2022, sobre todo en el momento de la pandemia que había entrado mucha gente a laburar de repartidora. Estaba todo el tema de la subida de tarifas y también de la sindicalización. Y con esa asamblea bloqueamos la puerta [empresa de comida rápida] una vez. Estuvo bueno. Y cortamos la plaza España. Y hacíamos caravana de motos. Hilera de motos haciendo quilombo, tocando bocina por la ciudad y con carteles para que la gente vea que estamos pidiendo esto.

Hubo un tiempo que las cajas de las bicis y de las motos andaban con carteles.

► (Grupo focal 9, reparto, Córdoba)

17. Por ejemplo, en la ciudad de Córdoba, el debate abierto por la regulación municipal de las aplicaciones de transporte movilizó a los sectores involucrados.

Así, las escasas referencias y experiencias de participación se registran, en mayor medida, entre las personas que tienen una mayor antigüedad en el trabajo de plataformas y que vivenciaron esos momentos de mayor activación e incipientes organizaciones que se fueron desdibujando.

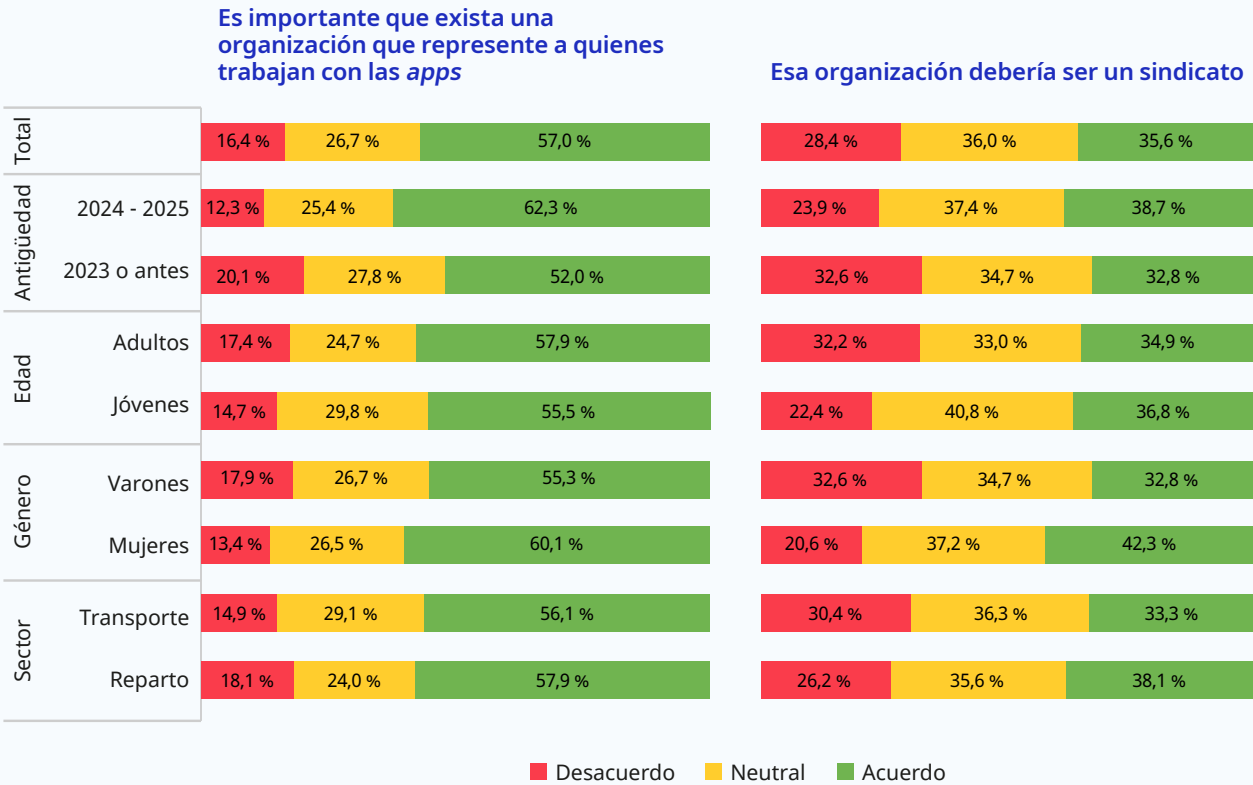
4.3. Organización colectiva

Algunas expresiones de quienes trabajan en plataformas, reforzadas por discursos empresariales y mediáticos (Sánchez 2023, *La Capital* 2020), se traducen en la construcción de cierto sentido común en Argentina: las trabajadoras y los trabajadores de plataformas tienen poca propensión a la organización colectiva. Sin embargo, más de la mitad considera importante que exista una organización que represente a quienes trabajan en aplicaciones y solo menos de un quinto de la población se manifiesta en desacuerdo.

Teniendo en cuenta diferencias de género y edad, se observa una tendencia sostenida —aunque con intensidad variable— para ambas actividades: los mayores niveles de acuerdo con la necesidad de contar con una organización colectiva se concentran entre las personas adultas y las mujeres. Al diferenciar por año de inicio en las plataformas, se advierte que quienes ingresaron entre 2024-2025 están, en promedio, +11 pp. más de acuerdo con la organización colectiva que quienes ingresaron antes de 2024.

Así, las formas, los alcances y las funciones que debería tener una potencial organización se convierten en objeto de importantes desacuerdos, tensiones y contradicciones. Un primer desacuerdo significativo se expresa en el menor nivel de acuerdo respecto a que esa organización debería ser un sindicato: si bien sigue representando una primera minoría, es 20 pp. inferior al acuerdo con la importancia de una organización colectiva.

► Gráfico 20. Grado de acuerdo con afirmaciones vinculadas al rol de la organización colectiva, según sector de actividad, género, edad y antigüedad



Nota: los resultados surgen de la pregunta: “¿Cuál es tu nivel de acuerdo con las siguientes afirmaciones?”.

Fuente: elaboración propia en base a la encuesta OIT-Argentina 2025.

Las percepciones acerca de la organización colectiva de quienes trabajan en plataformas deben matizarse y complejizarse. Efectivamente, existe una mirada mayoritariamente favorable a la posibilidad de contar con una organización colectiva, tanto en reparto como en transporte, aunque esa posición no es unívoca ni está exenta de tensiones:

■ ■ Y, [una organización colectiva] cuidaría mi trabajo.

Dependería mucho de qué tan confiable y cierto sea eso.

Me gustaría pasar la primera vez que se junten, a ver qué cantidad de gente fue, a ver si es verdad.

Uno siempre está esperando que el otro lo haga y uno mira.

Y que se arme algo pacífico.

► (Grupo focal 1, transporte, AMBA)

Más allá de las valoraciones o los ideales contruidos alrededor de la existencia de una organización colectiva, entre quienes trabajan en plataformas circula una narrativa de un tono pesimista en torno a las posibilidades concretas de implementación. Los argumentos de esa sensación de impotencia se fundan en al menos cuatro dimensiones que, al mismo tiempo, se refuerzan entre ellas.

La primera considera uno de los rasgos característicos de estas empresas: la dilución extrema de la alteridad, producida por la mediación algorítmica. Quienes trabajan no interactúan con personas, sino que se *loguean* en una aplicación y reciben órdenes impersonales a través de la tecnología. Las personas entrevistadas reconocen claramente esa alteridad y la relación de subordinación; no obstante, les resulta un tanto inaprensible: carecen de precisión sobre las empresas, no existen sedes ni oficinas para poder referenciarlas. Además, aparecen como un poder global, desmesurado, frente al que parece inviable oponer una resistencia eficaz.

■ ■ Bueno, pero la aplicación es mundial y no tiene en ningún lado ni sindicato, ni representante, ni nada. Está en todos lados, en Brasil, en Chile.

Pero porque es muy individual.

Lo que pasa es que la aplicación la pensó un CEO y la largó. La usa quien quiera, pero no está ligado a la persona. (...) Por eso te digo, no se va a hacer nunca un sindicato ni nada.

A lo sumo lo que se puede hacer es una comisión directiva como para poder reclamar por ciertas cosas, pero nada más.

No, porque es algo individual. Vos te bajaste la aplicación...

No te gusta, te vas, es simple. [Empresa de plataforma] trabaja así. Vos estás conmigo, ¿por qué? Yo no la llamé (...) Es uno de los inventos grandes de la historia.

Si no te gusta, te vas. Si yo la bajé, nadie me obligó. Incluso yo necesito de ellos porque sin ellos yo no puedo trabajar porque no me va a venir ningún viaje.

En realidad ellos necesitan de vos. Porque ellos lo único que hacen es tirarte un viaje, sos vos la que te movés...

Sí, necesitan de mí.

Nada más que te hacen creer que vos necesitás de ellos.

Pero también necesito de ellos.

► (Grupo focal 5, transporte, Rosario)

Es la que nos queda. O sea, si te ponés a pensar, si nosotros cuatro dejamos de trabajar hoy, no pasa nada, hay cien que están por entrar mandando para poder tramitar el monotributo, cargando todos los documentos y salen mañana y nosotros, chau, no se hacen drama por eso.

... creo que acá me estoy dando cuenta, gracias a ustedes, hace falta, no una aplicación con quien hablar, sino con un ser humano. Por ejemplo, en [empresa de plataforma] nosotros nos dirigíamos a las oficinas, hablábamos con alguien, automáticamente se solucionaba el problema o en los próximos días se solucionaba. (...) Tenemos que no dejarnos convencer por eso, porque hay 40 millones atrás para entrar, bueno, luché por derechos hoy, porque sos vos el que estás corriendo el riesgo.

► (Grupo focal 9, reparto, Córdoba)

La segunda dimensión abona la mirada sobre la incapacidad de articulación colectiva y se funda en la propia cotidianidad en la que están inmersas las personas que trabajan en plataformas, signada por la necesidad y la única opción de soluciones individuales.

Creo que es difícil que incluso, aunque hubiera una organización, tener un poder real. Estamos en un país que es tan inestable económicamente. ¿Cuál es la manera que los trabajadores pueden hacer un poco de fuerza? Hacer una huelga, por ejemplo. ¿Cuánto tiempo puedes mantener eso? Si tú tienes tus hijos, yo tengo que pagar la escuela, el otro tiene que pagar el alquiler. Y dices, bueno, yo puedo estar dos días, el otro puede estar dos semanas. Llega un momento en que es desparejo la capacidad de fuerza que puedes hacer respecto a un gran empresario (...) porque todo el mundo está así con agua al cuello.

Inclusive las veces que se han hecho marchas, mucha gente iba a la marcha y muchos otros iban a trabajar. Claro, como había pocos cadetes, iba gente a seguir trabajando para aprovechar.

Sí, hubo algunas marchas, pero es simbólico. Es un día, un rato.

► (Grupo focal 8, reparto, Mendoza)

Alguna manera de llegar porque por más de que lo hagas viral, la empresa va a seguir haciendo lo suyo porque es una empresa muy grande, aparte costaría mucho que toda la gente trabajadora concuerde porque cada uno tiene sus gastos, su vida, sus tiempos. Entonces, que todos coordinen y hagan algo en conjunto es difícil para mí. La verdad que no se me ocurre.

► (Grupo focal 3, transporte, Mendoza)

La tercera dimensión es la dinámica de la gestión del trabajo por parte de las plataformas que tienen inscripta una lógica de “suma cero” entre quienes, potencialmente, podrían participar de una acción colectiva y quienes pueden aprovechar la escasez de oferta de trabajo. Existe una organización del trabajo individualizada y un sistema de remuneración variable (tarifa dinámica) que incentiva con mayores tarifas y beneficios a quienes trabajan para incrementar la oferta en momentos de alta demanda y/o baja cantidad de trabajadoras y trabajadores disponibles.

■ ■ Nosotros tratamos de hacer hace un tiempo atrás. No me acuerdo por qué fue. Pero algo que nos preocupaba mucho. Y no resultó. Hacer un paro (...) no me acuerdo, dejar de usar la aplicación (...) dejar de trabajar (...). Pero no hubo *quorum*, no funcionó. Porque uno necesita trabajar.

Sí, claro, pasa eso.

Porque está bien, treinta personas no trabajaron y yo voy a tener más trabajo.

Es como un Día del Padre.

► (Grupo focal 2, transporte, AMBA)

■ ■ Yo creo que sí, pero incluso lo veo difícil de aplicar porque un sindicato en una fábrica dice: "Hacemos paro", te toma la puerta, no entra nadie y no trabaja nadie. Ahora, ¿cómo garantizás que los choferes hagan paro? Salen solos y las tarifas van a estar por las nubes.

... como él dice, no todo el mundo puede decir: hagamos paro. No, vos tenés que pagar un auto, yo tengo un alquiler y no puedo hacer paro.

► (Grupo focal 3, transporte, Mendoza)

La cuarta dimensión hace referencia a que no se advierte la presencia sostenida de activistas con compromiso, figura central en la articulación y la traducción del malestar individual en demandas colectivas. Existen perfiles de personas politizadas, incluso algunas formaron parte de organizaciones y acciones colectivas en el pasado reciente, pero, al momento de la encuesta, parecen estar atravesadas por el desencanto o la dificultad.

■ ■ Ese fue un tema muy de punto de debate, que entre nosotros lo eligiéramos. Había muchos que decían que iban a caer en la misma burocracia.

Claro. Una parte de la asamblea había tirado que lo que nos pedía el Ministerio de Trabajo era que nos formáramos como (...) es un ente legal que te da personería jurídica a vos como grupo, no me acuerdo el nombre. Y de ahí era un camino para constituir un sindicato. Pero eso se fue desinflando. No le dieron bola, cajonearon hasta el final todo y se fue desinflando también la cantidad de repartidores que iban a la asamblea. En la máxima furia fuimos 80, si mal no recuerdo. Los últimos días éramos diez, seis, cinco y así.

► (Grupo focal 9, reparto, Córdoba)

Los obstáculos para imaginar la efectiva construcción de una articulación entre las personas que trabajan en plataformas concitan altos niveles de acuerdo. Aun así, la mayoría de ellas considera necesaria y positiva la existencia de una organización. Las tensiones surgen a la hora de identificar la forma institucional aspirada: si la opción es construir un sindicato, los niveles de aprobación disminuyen. El signifiante "sindicato" se encuentra sobrecargado de sentidos y prejuicios diversos que, muchas veces, obturan la posibilidad de avanzar en los debates sobre la organización colectiva.

■ ■ [Debería haber] gente capacitada que tenga el poder desde la para poner a alguien que nos escuche y nos dé solución a los problemas. (...) soy de los que piensan que un representante sindical es beneficio para el sindicalista y no para nosotros. Te va a pedir una cuota mensual con la cual: "Tranquilo, yo te represento, tranquilo, yo te doy". No, va a sacarnos. Yo soy antisindicalista. (...) yo estuve sindicalizado. Y la verdad que no me representaron para nada. Yo los detesto. Perdón por las palabras, yo los detesto.

Yo no sé si tanto (...). Es lo que te digo, creo que aquí la lucha es muy desigual. Entonces, incluso aunque tuviéramos una organización, los sindicatos, los representantes, digamos como sea, no tendría capacidad real de pelear.

Alguien que vos sientas que va a defender tus derechos.

Que sea la voz de todos.

Que sea la voz, no que sea el que maneje, sino el que los recibe para hacerlos subir. Y creo que sí debería existir eso, como un grupo de Facebook, el grupo de repartidores que suben cosas, que hablan, que mandan mensajes, por ahí uno tiene una duda y otro se la responde por ahí con comentarios pasados, pero algo así, que no sea un gremio, ni que sea un sindicato, pero que sea algo que haya un lugar donde se puedan solucionar las dudas y que los inconvenientes, las necesidades de los repartidores.

► (Grupo focal 8, reparto, Mendoza)

■ ■ Sé que los sindicatos no son lo ideal, pero estamos perdiendo en comparación a los que están sindicalizados. En esta economía estamos perdiendo, en comparación.

O no llamarlo sindicato.

Bueno, no.

No sé cómo...

Cooperativa. No sé cuál sería la forma de organización, no sé cuál sería la forma ideal. Eso no lo sé. Pero que tiene que haber una forma de organización, yo creo que sí.

► (Grupo focal 1, transporte, AMBA).

Los imaginarios asociados al sindicalismo obstruyen la mera invitación al debate en los grupos de referencia de quienes trabajan en plataformas. Las iniciativas suelen quedar atrapadas en el marco del clivaje ideológico/partidario que domina la escena social y política argentina desde hace algunos años, deslegitimando la discusión colectiva. Quienes introducen el tema son, con frecuencia, asimilados a una orientación política-partidaria específica y, así, se produce el cierre inmediato del intercambio o se impide el diálogo al clausurarse cualquier tipo de escucha.

■ ■ No se habla de la organización.

No porque se pelean.

Es mala palabra (...) es diferente lo que dice él. "Gremio" es mala palabra, en Argentina es mala palabra.

Se empiezan a pelear, porque uno es de uno, el otro es de otro.

► (Grupo focal 4, transporte, Córdoba)

■ ■ Yo veo [en los grupos] que hablan de que se está pagando remal. Y después todas las otras cosas de ayuda y demás, pero no veo mucha organización, en general.

No, porque te bloquean, como que te catalogan en un partido político, porque, bueno, hay un solo partido político que defiende los derechos de los trabajadores y te catalogan ya con eso. Pero yo estoy defendiendo tus derechos también, y mis derechos. Y si no podemos nosotros, que venga otro, por lo menos no estar tan tirados como estamos. Te

tiran con eso: “Ah, ya saltó el que defiende a un partido político”, y ahí quedan. Te chicanean por ahí. Igual te preguntás: ¿estos son repartidores realmente? Porque si no, no puede ser tan vacío de cabeza.

No se habla de sindicato...

Yo creo que por eso. Porque te tildan del zurdito que está hablando. Esa es mi experiencia con los compañeros que he tenido. Siempre son antipolítica, pero no se dan cuenta de que aun así están siendo políticos. Y muy renegados de querer hacer algo sin sacarle una mirada negativa. Se entiende que la política es todo negativo, todo corrupción.

► (Grupo focal 9, reparto, Córdoba)

Entre quienes trabajan en plataformas de reparto y transporte se advierte una tensión dominante entre la necesidad de constituir alguna representación y la imposibilidad de concretarla. Se identifican, por un lado, diversos obstáculos objetivos propios de la gestión y organización del trabajo y de los clivajes ideológicos/partidarios epocales; y, por otro lado, trabas subjetivas que constriñen la mera posibilidad de imaginar una organización, tanto por debilidad propia, como por el excesivo poder de las empresas. Esa impotencia asumida, en algunos casos, se traduce en una delegación en el único poder considerado capaz de establecer un límite: el Estado.

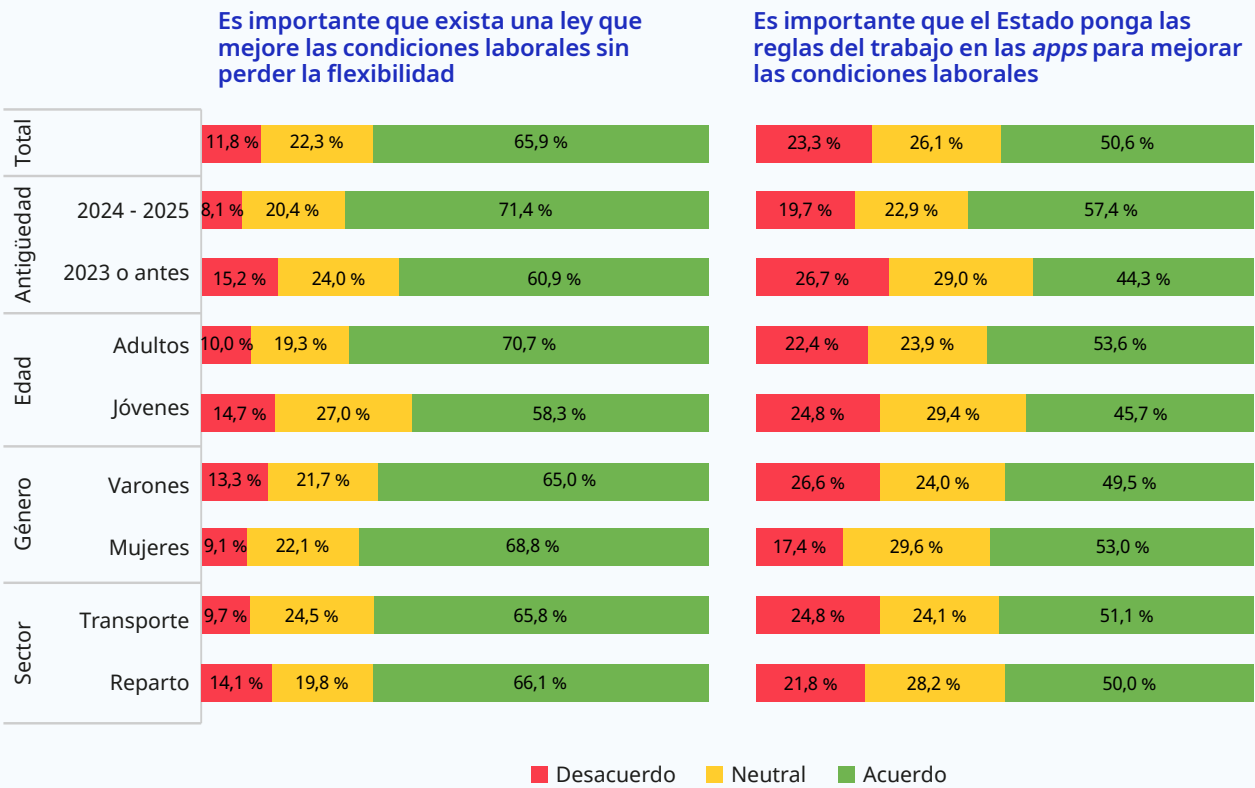
4.4. Representaciones sobre regulaciones e intervención estatal

Entre las personas encuestadas, aproximadamente dos tercios acuerdan que es importante el establecimiento de una ley que mejore las condiciones laborales, sin perder la flexibilidad. En esa dirección, la mitad de quienes respondieron está de acuerdo en que es importante que el Estado ponga las reglas para mejorar las condiciones laborales.

De modo similar a lo que sucede en torno a las miradas sobre la organización colectiva, en ambas afirmaciones, y para los dos sectores de actividad, se observa una tendencia constante: los porcentajes de acuerdo son más elevados entre las personas adultas que entre las jóvenes (en la variable etaria se presenta la mayor diferencia, con más de +12,4 pp. en promedio), entre las mujeres que los varones, entre quienes consideran a las aplicaciones como su principal fuente de ingresos y entre quienes cuentan con otro trabajo informal respecto a quienes tienen otro tipo de inserción por fuera o no tienen ninguna.

También se evidencia otra continuidad acerca de las representaciones sobre la acción colectiva: hay mayor acuerdo con una regulación y con la intervención estatal entre quienes ingresaron en los últimos años a las plataformas (2024 y 2025), que entre quienes llevan más tiempo trabajando (antes de 2024). En el caso de reparto, la diferencia en relación a la existencia de una ley es de +5,1 pp. y de +10,4 pp. en relación a que sea el Estado quien imponga las reglas. Para transporte, las diferencias son aún mayores: +16,1 pp. y +15,7 pp., respectivamente.

► Gráfico 21. Grado de acuerdo con afirmaciones vinculadas al rol del Estado y la regulación, según sector de actividad, género, edad y antigüedad



Nota: los resultados surgen de la pregunta: “¿Cuál es tu nivel de acuerdo con las siguientes afirmaciones?”.
Fuente: elaboración propia en base a la encuesta OIT-Argentina 2025.

Los niveles de acuerdo de las trabajadoras y los trabajadores de plataformas sobre las posibilidades de regulación son significativamente elevados. Así, se destaca cierto consenso alrededor de la necesidad de establecer algún control o límite frente a lo que se percibe como abusivo por parte de las empresas. Asimismo, predomina la idea de que solo el Estado posee la capacidad de establecer límites y ejercer control sobre empresas que son consideradas excesivamente poderosas y difíciles de regular.

► Y debería ser un conjunto, no sé si choferes, un grupo de choferes, o un sindicato y el gobierno que imponga reglas a [empresa de plataforma] y a [empresa de plataforma] para trabajar acá.

Lo que pasa es que son empresas de afuera. Son aplicaciones que no están acá. Digamos que acá no hay representante ninguno.

Los que trabajan de aquí administrativamente, o los que te llevan el algoritmo de todo ya vienen directamente de los jefes de afuera. Habrá alguien con una computadora y a esa persona no le vas a reclamar nada porque esa persona también es...

No corta ni pincha. El gobierno tendría que ser, es la única forma que le corten los víveres a las aplicaciones, cosa de: “Bueno, vos tenés que regular tal cosa”. Entre el gobierno y nosotros.

La única forma de tocarlos a ellos es obligarlos a tributar en el país. Y entonces cuando llega ese momento se van.

► (Grupo focal 1, transporte, AMBA)

■ ■ Ahí está el punto. Que entren empresas de otro país, pero regulalas. (...) Controlalas. Porque estamos pasando por eso en estos momentos. Nosotros, por ejemplo, que somos *freelancers*, no hay nadie que nos proteja.

Somos nosotros contra el empresario.

Me parece que hoy en día no existe el rol del Estado en cuanto a las empresas. No tienen control. Y nos dejan sin posibilidades a nosotros. Porque, quieras o no, los votás para que representen al pueblo. Ellos te dicen: traigo a alguien que te da trabajo. Sí, me da trabajo, pero no me está dando lo que necesito. O sea, vos deberías, como Estado, regularme. Sí o sí tenés que tomar una postura. No podés dejarlos que vengan y hagan lo que quieran, para mí.

► (Grupo focal 8, reparto, Mendoza)

Aunque se manifiesta un acuerdo extendido acerca de la necesidad de establecer algunas regulaciones sobre las empresas por parte del Estado, existen miradas contradictorias y desconfianza de la intervención estatal.

■ ■ Se tiene que encargar el gobierno.

Pero se mete el Estado y ya...

Ese es el único problema. ¿Dónde meto?, camioneros, chau, sonaste. Sabés que ahí vamos mal. Pero supuestamente yo había escuchado a este presidente que quería regularizar, en campaña después no se habló nunca más. Pero sería muy redituable. Aparte beneficioso por todas partes. Que te pidan la VTV, que hagan una verificación para las aplicaciones.

► (Grupo focal 2, transporte, AMBA)

Por otra parte, el consenso en torno a la idea general de que exista una regulación estatal tiende a complejizarse cuando se profundiza en cuáles son los aspectos que deberían regularse. En este punto, las ideas se solapan y tensionan entre las condiciones de trabajo, las barreras de entrada, los controles, la tributación. Y dentro de cada uno de estos tópicos, tampoco existen miradas unívocas. En efecto, para algunas personas las principales dimensiones a regular están vinculadas con la organización del trabajo y con la necesidad de tener respuestas e interlocución frente a problemas concretos. Para otras, las principales necesidades tienen que ver con las condiciones de trabajo en términos de regulación de tarifas, bonos, premios. En algunos intercambios se expresa cierto temor a avanzar sobre derechos laborales clásicos como salarios mínimos o vacaciones pagas, por temor a perder autonomía. Para otras personas, una regulación debería limitarse a legalizar las aplicaciones y subir barreras de ingreso a la actividad a través de controles de vehículos y/o estableciendo cupos.

Sobre los aspectos a regular, se advierte cierta diferencia entre ambos sectores: quienes trabajan en plataformas de transporte colocan más énfasis en torno a los controles sobre los vehículos, coberturas de seguros y la legalización de la actividad, fundamentalmente, en las localidades donde todavía son intensos los controles municipales.

Si fuera realmente beneficioso, por supuesto que sí, a mí me gustaría trabajar en regla. (...) estamos en una zona gris. Se tiene que regularizar que haya un solo permiso para todas esas zonas ¿cómo hacés para coincidir con todos esos municipios que se van a quedar sin currar? Estamos en Argentina. Pero sería ideal sí, por supuesto que sí. A mí me gustaría trabajar tranquila. (...) La verdad que estaría muy bueno, primero porque habría una limpieza que sería muy beneficiosa para los que tenemos más o menos en regla todo. Pero, por ejemplo, un auto que esté destruido, que te lo lleven y que te digan: "No, mirá, este auto no puede trabajar así".

► (Grupo focal 2, transporte, AMBA)

En cambio, entre quienes se dedican al reparto, circulan con mayor gravitación los intercambios sobre las condiciones de trabajo: falta de respuestas e interlocución, problemas de ingresos, situaciones vinculadas al tipo de mercadería que transportan, reacciones de las empresas frente a accidentes.

Yo estoy de acuerdo con una regulación.

A un seguro de vida. No sé si de vida, pero un seguro. Porque nosotros salimos a la calle y no sabemos si volvemos a nuestra casa. Nosotros tenemos un accidente, no hay ART, no hay respaldo. Tenemos que pagarnos nosotros mismos, porque es así, la verdad es así.

Manejarse con claridad, dar respuestas, dar un soporte, una regularidad, una claridad en el manejo de la situación, del contrato, y que te puedan dar respuestas, que es el problema que tenemos todos, que te puedan dar una respuesta clara y una situación clara en la que vos puedas tener certeza de cuáles son las reglas claras del trabajo y que sean establecidas y que no cambien, porque cada mes te cambian la situación, entonces tiene que ser algo que esté regulado y fijo, como todo trabajo, las reglas son estas y se cumple con esto. Que la situación laboral sea clara y justa. O sea, que se establezca bien el sistema de trabajo. Porque ahora, al no estar regulado, ellos lo manejan a su antojo, porque ellos tienen la capacidad de mover y cambiar las situaciones, de manejar para poder ellos tener el control y el beneficio propio.

Que alguien te responda. Que alguien te acompañe. Estamos muy solos.

Que te brinden una respuesta básica, inmediata. O sea, necesitamos que solucionen los problemas. Porque no encontramos solución a los problemas que surgen. Y lo único que recibís es penalización.

► (Grupo focal 6, reparto, AMBA)

De modo similar a lo que sucede con las miradas sobre la organización colectiva, se advierte una posición mayoritariamente favorable respecto de una potencial regulación estatal, pero que se vuelve difusa y se tensiona en la medida que se profundiza en los contenidos y las formas de esa regulación.



Conclusiones

El objetivo de esta investigación fue relevar y analizar información sobre las condiciones de trabajo, las necesidades de representación, las expectativas y la voluntad de organización de las personas que trabajan en plataformas digitales de reparto y transporte de pasajeros en Argentina. Para abordar esto, se combinaron metodologías cuantitativas y cualitativas. Los datos cuantitativos se recolectaron mediante una encuesta, que alcanzó una muestra definitiva de 848 respuestas. Los datos cualitativos se construyeron a partir de la realización de diez grupos focales con 44 participantes, y se utilizaron fundamentalmente para analizar las dimensiones subjetivas.

En sintonía con tendencias identificadas en relevamientos previos sobre el trabajo en plataformas de reparto y de transporte en Argentina, la población encuestada es, mayoritariamente, masculina. En el sector reparto, se advierte una mayor presencia de jóvenes, con un promedio de 30 años; mientras que en el sector transporte se destaca una mayoría de personas adultas jóvenes, con un promedio de 38 años. Por su parte, la presencia minoritaria de migrantes y, en consecuencia, de personas con un alto nivel de estudios, constituyen rasgos que se diferencian de esos primeros estudios.

Acerca de la situación laboral de quienes forman parte de la muestra, un tercio del total trabaja únicamente en plataformas. El resto combina esta actividad con otras ocupaciones (trabajos ocasionales y/o trabajos estables formales o informales), y se resalta una gran diversidad de estrategias laborales. No obstante, para la mayoría —con una mayor incidencia en el sector reparto que en transporte— el ingreso principal se obtiene a partir del trabajo en plataformas.

Las trabajadoras y los trabajadores mantienen vínculos relativamente estables con una única empresa, lo que sugiere procesos de fidelización y cierta permanencia dentro del sector. Sin embargo, esta estabilidad convive con una alta heterogeneidad en las formas de inserción laboral: mientras una parte dedica a este trabajo jornadas cortas, otra proporción significativa tiene una carga horaria extensa, incluso superando las 40 horas semanales. Aun así, los ingresos que perciben la mayoría de las personas no alcanzan a cubrir la canasta básica, en un contexto además de limitada protección social y escaso acceso a períodos de descanso o vacaciones.

La satisfacción con el trabajo en plataformas se encuentra atravesada por múltiples tensiones. Quienes utilizan aplicaciones de reparto y transporte para trabajar en Argentina valoran de modo contundente la flexibilidad y la posibilidad de definir sus horarios, y, aún más, la autonomía y la ausencia de jerarquías clásicas. Aunque se trata de una autonomía limitada —no se consideran “sus propios jefes” y reconocen la subordinación con las empresas—, y aprecian la intermediación tecnológica. La organización del proceso laboral en las plataformas, desde la perspectiva de quienes las usan para trabajar, admite cierta autoorganización de los tiempos, dentro de límites impuestos por el flujo de la demanda y la gestión algorítmica. Cuando existen contingencias que requieran alguna interlocución para sortearlas, se tensiona el valor otorgado a la autonomía.

El malestar en este trabajo se centra en dos aspectos fundamentales: los bajos ingresos (producto de la caída de las tarifas y un contexto económico desfavorable) y los problemas derivados de una actividad que se realiza en la calle (como la inseguridad y el riesgo de accidentes), y está fundado en experiencias concretas de incidentes sufridos directamente o por personas conocidas. Para muchas personas, las diná-

micas y los ritmos laborales en las plataformas incrementan los riesgos inherentes de estas actividades. Esa situación se agrava por la falta de respuesta de las empresas y la imposición de resolver cualquier problema laboral en soledad.

Más allá de las valoraciones y críticas, la mayoría califica la relación con la empresa como neutral o justa. Esta evaluación se aleja de considerar que existe un intercambio equitativo y se fundamenta en la aceptación de reglas preestablecidas. Al mismo tiempo, esta percepción de justicia no se traduce en el anhelo de continuidad en las plataformas. Por el contrario, la mayor parte de las personas proyectó su futuro laboral en un emprendimiento propio para poder definir sus reglas y ejercer mayor autonomía.

Pese al carácter fuertemente individualizado y disperso del trabajo en plataformas, existen variadas formas de vinculación y sociabilidad entre las trabajadoras y los trabajadores que se sostienen, principalmente, en redes virtuales y en algunos ámbitos presenciales. Los espacios virtuales cumplen un papel central como soportes de comunicación, ayuda mutua y circulación de información, y configuran un entramado relacional que habilita la emergencia de solidaridades cotidianas. Los vínculos cara a cara parecen reforzar esas tramas y pueden dar lugar a la activación de acciones colectivas de diversa índole.

Quienes trabajan en plataformas valoran positivamente la existencia de instancias de organización que representen sus intereses, aunque existe una mayor distancia respecto de la forma sindical. La importancia de contar con algún tipo de representación se encuentra atravesada por tensiones y contradicciones significativas: la idea de organización se asocia con la necesidad de defensa de derechos y mejora de las condiciones laborales, pero, en ocasiones, convive con el temor a perder autonomía. Estas diferencias expresan las múltiples formas en que las trabajadoras y los trabajadores interpretan su experiencia laboral y los márgenes de acción posible dentro de un sistema que promueve la competencia individual y desalienta la cooperación.

A su vez, existe un consenso amplio en torno a la necesidad de regulación estatal. En general, se reconoce la intervención del Estado como única instancia capaz de limitar los abusos empresariales y garantizar condiciones mínimas de protección. Esa opinión presenta matices según el sector y la trayectoria laboral. Mientras en transporte predominan las demandas vinculadas a controles y legalización de la actividad, en reparto se enfatiza la seguridad, la comunicación y las condiciones de trabajo. La necesidad de regulación se entrecruza con miradas heterogéneas y contradictorias: junto a la expectativa de mayor protección, conviven distintas lógicas de regulación (como legalización de la actividad o incremento de barreras de entrada) e incluso desconfianza hacia la intervención estatal y cierto temor a perder flexibilidad.



Anexo

Instrumentos metodológicos

A partir de los objetivos y las dimensiones de la investigación, se confeccionaron los dos instrumentos de relevamiento de campo: el cuestionario para la encuesta y la guía de pautas para los grupos focales.

En el caso de la encuesta, se elaboró un formulario base que se ajustó para cada sector y para cada región (AMBA, Gran Córdoba, Gran Rosario y Gran Mendoza), adaptando algunos detalles de las preguntas y la forma de nombrar a quienes trabajan en cada tipo de plataforma. En total, se realizaron ocho cuestionarios (uno para el sector transporte y uno para el sector reparto en cada uno de los cuatro aglomerados). Se incorporó un conjunto de preguntas cerradas, posibles de ser respondidas de manera rápida y ágil por parte de las personas encuestadas. Además, la formulación fue lo más clara y concisa posible, y se emplearon algunos conceptos (como por ejemplo *s*) que son los más utilizados y los que se comprenden más fácilmente entre las personas.

El cuestionario incluyó 41 preguntas divididas en cinco bloques: 1. uso de aplicaciones (empresas utilizadas, antigüedad, tipo de vehículo); 2. condiciones de trabajo (tiempo, ingresos, riesgos); 3. expectativas y demandas (aspectos positivos y negativos del trabajo, cuestiones a mejorar, responsables); 4. identificación y organización colectiva (percepciones sobre las empresas, vínculos laborales, representaciones sobre regulación y acciones colectivas); 5. datos sociodemográficos (edad, género, nacionalidad, situación laboral fuera de las plataformas).

En el caso de los grupos focales, se construyó una guía de pautas siguiendo las mismas dimensiones abordadas en la encuesta: 1. un primer bloque de presentación para conocer algunas características sociodemográficas de quienes participan de la conversación; 2. un segundo bloque destinado a indagar sobre la satisfacción laboral y las expectativas a futuro para comprender sus demandas; 3. un tercer bloque dirigido a captar las valoraciones sobre la organización colectiva y las regulaciones estatales.

Recolección de datos

El trabajo de campo se extendió entre el 23 de julio y el 14 de agosto de 2025. Durante ese período, y de modo simultáneo, se implementó la encuesta y se desarrollaron los grupos focales en las cuatro regiones del país mencionadas.

Para que la investigación sea exitosa, se otorgó un incentivo económico a todas las personas que participaron, ya sea respondiendo la encuesta o sumándose a algún grupo focal.

Para llevar a cabo la encuesta se aplicó un muestreo no probabilístico. Se elaboró una muestra intencional y, así, durante el trabajo de campo se fueron controlando algunas variables en base a conocimientos previos sobre la población encuestada: se consideró la representación de mujeres, de personas de nacionalidad argentina y extranjera, y de usuarias de todas las plataformas de reparto y transporte que operan en Argentina.

Acerca de la cantidad de casos, se estableció que la encuesta en los cuatro conglomerados alcanzara, aproximadamente, 400 observaciones en cada sector (800 totales), distribuidas en función de las dimensiones territoriales (tanto de la ciudad como de los conurbanos). Así, se definió realizar 400 encuestas en el AMBA, 180 en el Gran Córdoba, 160 en el Gran Rosario y 60 en el Gran Mendoza. La base definitiva alcanzó 848 casos¹⁸.

Para la difusión de la encuesta se aplicaron dos modalidades propias de este tipo de muestreo: el muestreo accidental o casual y el muestreo bola de nieve o por redes. En el sector reparto, se contactaron repartidoras y repartidores en la vía pública, en los puntos de retiro de pedidos y en lugares de encuentro en distintos días y turnos de trabajo. En el sector transporte, se contactó a partir de vínculos personales de las personas que realizaron la encuesta. Además, se publicó la información de la encuesta en distintos grupos de trabajadoras y trabajadores de aplicaciones en redes sociales (Facebook, Whats). A esas primeras personas encuestadas se les solicitaron referencias de otras posibles personas para encuestar. Con el fin de evitar una acumulación de respuestas pertenecientes a un mismo grupo social, cada persona refirió hasta dos posibles participantes del relevamiento.

► Cuadro A1. Características generales de la encuesta

Lugar	Sector	Fecha (2025)	Reclutamiento	Respuestas (incompletas /completas)	Casos válidos
AMBA	Reparto	24/7 a 9/8	Vía pública/puntos de encuentro + bola de nieve	241/209	200
	Transporte	24/7 a 9/8	Redes personales + bola de nieve	228/200	204*
Gran Córdoba	Reparto	23/7 a 7/8	Puntos de retiro/vía pública/ grupos en redes sociales + bola de nieve	119/92	94*
	Transporte	23/7 a 7/8	Contactos personales /grupos en redes sociales + bola de nieve	199/135	130
Gran Rosario	Reparto	2/8 a 15/8	Puntos de retiro/grupos en redes sociales + bola de nieve	87/80	80
	Transporte	2/8 a 15/8	Redes sociales/usuarios de s/ contactos personales + bola de nieve	92/82	80
Gran Mendoza	Reparto	24/7 a 14/8	Puntos de encuentro/espacios de espera + bola de nieve	36/30	30
	Transporte	24/7 a 14/8	Contactos personales + bola de nieve	38/30	30

* Ver nota al pie 18.

Fuente: elaboración propia en base a la encuesta OIT-Argentina 2025.

18. El mayor número de casos válidos respecto al total de encuestas completas se debe a que en el análisis de consistencia se decidió pasar respuestas que ingresaron por el formulario de reparto a plataformas de transporte.

La encuesta se aplicó utilizando un formulario autoadministrado en línea. Sin embargo, para poder controlar la muestra se conformó un equipo de encuestadoras y encuestadores que estableció un contacto personal (en la mayoría de los casos, a través de Whats) a fin de enviar el formulario de la encuesta. Así, el enlace no se difundió masivamente en grupos o redes sociales, ya que era indispensable el contacto personal con las personas que realizaron la encuesta.

Los datos cualitativos del estudio se obtuvieron a partir de la realización de cinco grupos focales para cada sector (diez en total) con un total de 44 participantes. Los grupos se segmentaron por sector, dado que se trata de perfiles diferentes. Al igual que en la encuesta, considerando las dimensiones territoriales, se realizaron cuatro grupos focales en AMBA y dos en cada una de las otras tres ciudades.

► Cuadro A2. Características generales de los grupos focales

Grupo focal	Fecha (2025)	Sector	Lugar
1	29 julio	Transporte	AMBA
2	29 julio	Transporte	AMBA
3	2 agosto	Reparto	Gran Córdoba
4	2 agosto	Transporte	Gran Córdoba
5	8 agosto	Transporte	Gran Mendoza
6	14 agosto	Reparto	Gran Mendoza
7	14 agosto	Reparto	AMBA
8	14 agosto	Reparto	AMBA
9	13 agosto	Reparto	Gran Rosario
10	14 agosto	Transporte	Gran Rosario

Fuente: elaboración propia en base a la encuesta OIT-Argentina 2025.

Se conformaron grupos pequeños (entre tres y cinco integrantes) y heterogéneos. Se determinaron algunas variables para garantizar cierta representación de la población (por ejemplo, el género, la nacionalidad y la edad). Quienes integraron los distintos grupos no se conocían entre sí.

► Cuadro A3. Integrantes de grupos focales

Grupo focal		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	Total
Género	Mujer	-	2	1	1	2	2	-	1	2	2		13
	Varón	4	3	3	3	3	3	5	2	3	2		31
	Hasta 29	1	1	3	-	1	2	1	2	1	-		12
Edad	Entre 30/ 39	-	3	-	-	1	-	3	1	2	1		11
	Entre 40/ 49	2	-	1	3	2	3	1	-	2	2		16
	Entre 50/ 59	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-		1
Nacionalidad	Más de 60	1	1	-	1	-	-	-	-	-	1		4
	Argentina	3	4	4	4	5	4	4	2	5	4		39
	Extranjera	1	1	-	-	-	1	1	1	-	-		5

Fuente: elaboración propia en base a la encuesta OIT-Argentina 2025.

A partir de la guía de pautas, quienes moderaron cada reunión fueron introduciendo las distintas problemáticas y sugiriendo preguntas para favorecer la conversación de forma fluida y espontánea. Los grupos tuvieron una duración promedio de dos horas.

Sistematización de los resultados

En el caso de la encuesta, al finalizar cada uno de los relevamientos se procedió a seleccionar las respuestas completas y se realizó el proceso de limpieza de casos inválidos. Luego, se homogeneizaron diferentes variables para unificar todas las observaciones en una única base. Además, se realizó el análisis de consistencia evaluando, principalmente, dos aspectos: la selección de plataformas (en los casos que indicaron “otra” no incorporada en el cuestionario) y la correspondencia entre las horas semanales trabajadas en aplicaciones y las horas semanales trabajadas en total. La muestra resultante cuenta con 404 respuestas correspondientes a personas que trabajan en plataformas de reparto y 444 respuestas correspondientes a personas que se desempeñan en el transporte de pasajeros.

► Cuadro A4. Caracterización de la muestra (encuesta)

	Total	Género	
		Mujeres	Varones
Género			
Mujer	29,8 %	-	-
Varón	68,4 %	-	-
Otro	0,8 %	-	-
Prefiero no contestar	0,8 %	-	-
Edad			
16 a 24	21,6 %	22,1 %	20,9 %
25 a 29	16,9 %	18,6 %	15,7 %
30 a 39	32,2 %	32,4 %	32,4 %
40 a 49	19,1 %	15,4 %	21,0 %
50 a 59	2,8 %	2,4 %	3,1 %
Nacionalidad			
Argentina	95,5 %	93,7 %	96,2 %
Migrante	4,5 %	6,3 %	3,8 %
Máximo nivel educativo			
Primaria completa	28,9 %	29,6 %	29,3 %
Secundario completo	57,9 %	59,3 %	56,9 %
Terciario o universitario completo	13,2 %	11,1 %	13,8 %
Composición del hogar			
Con hijas/os menores de 12 años	37,1 %	39,9 %	36,4 %
Sin hijas/os menores de 12 años	62,9 %	60,1 %	63,6 %
Ingresos del hogar			
Es principal aportante	55,9 %	47,0 %	60,3 %
Es compartido	21,0 %	25,7 %	18,3 %
No es principal aportante	23,1 %	27,3 %	21,4 %

Fuente: elaboración propia en base a la encuesta OIT-Argentina 2025.

Los grupos focales, con la debida autorización (y la plena garantía de confidencialidad) fueron grabados. Las transcripciones fueron codificadas a partir de las dimensiones de análisis del estudio. A continuación, se diseñó una ficha que replica la estructura por bloques de la guía de pautas: en el bloque A se sistematizaron las características sociodemográficas de las personas participantes y se recogió información sobre sus trayectorias laborales y razones de inicio en la actividad, con el objetivo de considerar esos perfiles en el análisis; los bloques B (expectativas vinculadas con su trabajo) y C (organización colectiva) se dividieron en 12 variables y constituyeron los bloques fundamentales para realizar el análisis de los resultados.

La información se sistematizó diferenciando los puntos de acuerdo, así como las discrepancias surgidas en los grupos focales sobre los temas abordados. Esta distinción resulta central para que los resultados cualitativos sirvan para profundizar el análisis de los datos cuantitativos obtenidos en la encuesta.

► Referencias bibliográficas

- Beccaria, L.; López Mourelo, E.; Mercer, R. y Vinocur, P. 2020. Delivery en pandemia: El trabajo en las plataformas digitales de reparto en Argentina (Nota técnica). Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina: OIT.
- Berg, J.; Furrer, M.; Harmon, E.; Rani, U. y Silberman, M. S. 2018. *Digital labour platform and the future of work. Towards decent work in the online world*. Ginebra: OIT.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). 2021. *Dinámica laboral y políticas de empleo para una recuperación sostenible e inclusiva más allá de la crisis del COVID-19*. CEPAL.
- Garavaglia, P. 2022: *El avance de las plataformas de trabajo en Argentina*. CIPPEC.
- 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.
- Haidar, J.; Diana Menéndez, N.; Bordarampé, G.; Pérez, M. y Arias, C. 2021. “Las plataformas de reparto en Argentina: entre el cambio de gobierno y la pandemia”. Colección #MétodoCITRA, volumen 8. CABA: CITRA.
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC). 2025. Mercado de trabajo. Tasas e indicadores socioeconómicos (EPH). Segundo trimestre de 2025. Trabajo e ingresos, 9 (8).
- La Capital. 2020. “Los repartidores se movilizaron para decirle no al sindicato”. *La Capital*, 4 de agosto de 2020.
- La Voz. 2025. “Transporte. La Municipalidad de Córdoba intensifica controles y retiene 15 vehículos diarios por viajes ilegales”. *La Voz*, 9 de abril de 2025.
- Longo, J.; Busso, M. y Fernández Massi, M. 2023. Trabajar en plataformas en Argentina: usos y valoraciones de esta nueva modalidad de trabajo. *Trabajo y Sociedad* 41: 281-297.
- López Mourelo, E. y Pereyra, F. (2020). El trabajo en las plataformas digitales de reparto en la ciudad de Buenos Aires. *Estudios del Trabajo* 60: 1-36.
- Madariaga, J.; Buenadicha, C.; Molina, E. y Ernst, Ch. 2019. *Economía de plataformas y empleo. ¿Cómo es trabajar para una en Argentina?* Buenos Aires, Argentina: CIPPEC-BID-OIT.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). 2025. Encuesta sobre trabajadores en plataformas digitales basadas en la web. Lima: OIT.
- _____. 2024. Nuevas formas de trabajo e informalidad en América Latina y el Caribe. Nota técnica. Ginebra: OIT.
- _____. 2021. *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo. El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo de trabajo*. Ginebra: OIT.
- Sánchez, G. 2023. “Los deliverys que le plantaron cara al kirchnerismo: quisieron sindicalizarlos y dijeron no”. *Clarín*, 22 de abril de 2023.

