

# Crecimiento del comercio electrónico y retroceso de los derechos laborales: El trabajo de plataforma en Argentina, 2020-2021



Flora Partenio



*Feminist Digital Justice* (Justicia Digital Feminista) es una iniciativa de investigación y promoción en colaboración con *IT for Change* (TI para el Cambio) y DAWN (Mujeres por un Desarrollo Alternativo para una Nueva Era). Nuestro objetivo es reinterpretar el emergente paradigma tecnosocial desde una perspectiva feminista del Sur. El proyecto pone en primer plano los debates en la intersección de las constantes preocupaciones feministas sobre, por un lado, la justicia de género y los derechos humanos de las mujeres y, por otro, las cuestiones emergentes en la frontera digital. Responde a la necesidad urgente de visiones, desde el Sur, de un cambio transformador en estos tiempos de movimiento paradigmático, convocando a las feministas del Sur a comprometerse con la economía política de los datos y a utilizar sus conocimientos y experiencia para replantear los debates. Con ello, pretendemos apoyar y fortalecer el análisis y la acción feminista informada e innovadora.

Este es el quinto artículo de una serie de documentos temáticos que traza los contornos de una agenda de desarrollo feminista para la economía digital.



IT for Change es una organización sin fines de lucro con sede en Bangalore que se dedica a la investigación, la incidencia en políticas y la práctica sobre el terreno en las intersecciones de las tecnologías digitales y el cambio social, con un enfoque específico en la justicia social y la igualdad de género. Véase [www.itforchange.net](http://www.itforchange.net) para obtener más información.



Mujeres por un Desarrollo Alternativo para una Nueva Era – DAWN (por su sigla en inglés) es una red de especialistas, investigadoras y activistas feministas del Sur económico que trabaja por la justicia económica y de género y el desarrollo sostenible y democrático. Para obtener más información, véase <http://dawnnet.org/about/>

---

**Sobre la autora:** Integrante del Comité Ejecutivo de DAWN. Directora de la Licenciatura en Relaciones del Trabajo de la Universidad Nacional Arturo Jauretche (UNAJ), Argentina. Es doctora en Ciencias Sociales por la Universidad de Buenos Aires (UBA).

**Edición y corrección de textos:** Flora Partenio, Magdalena Padrón y Sharan Sindhu

**Diseño y maquetación:** Tanvi Kanchan

**Imagen de portada:** Prensa Obrera, 2019, [CC-BY 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/). Reproducido en escala de grises.

[Fuente](#)

---

# Crecimiento del comercio electrónico y retroceso de los derechos laborales:

El trabajo de plataforma en Argentina, 2020-2021

Flora Partenio

# Crecimiento del comercio electrónico y retroceso de los derechos laborales: El trabajo de plataforma en Argentina, 2020-2021<sup>1</sup>

El surgimiento de nuevas formas de trabajo con el advenimiento de la economía de plataforma ha planteado nuevos desafíos en la demanda de derechos laborales, de seguridad social y de protección social. Desde hace tiempo, investigadores y activistas han advertido sobre los riesgos de la “deslaborización”<sup>2</sup> del trabajo en las plataformas digitales, una tendencia creciente que se caracteriza por la ruptura o modificación total del contrato laboral tradicional entre empleadorx y empleadx, los arreglos contractuales complejos, la individualización de las relaciones laborales, el énfasis en el trabajo independiente o por cuenta propia y el desconocimiento de las leyes laborales. Las narrativas que alaban la “economía colaborativa” o de intercambio y el comercio digital han complicado aún más el escenario, socavando las demandas de regulaciones fiscales para las empresas, así como la posibilidad de demandar por mejores condiciones de trabajo y protecciones sociales para lxs trabajadorxs que dependen de estos sectores para obtener ingresos.

**La crisis laboral resultante ha afectado a trabajadorxs en todas las categorías: género, raza, clase y estatus migratorio, pero las mujeres han sentido su impacto con mayor intensidad.**

La crisis laboral resultante ha afectado a trabajadorxs en todas las categorías: género, raza, clase y estatus migratorio, pero las mujeres han sentido su impacto con mayor intensidad. Los indicadores de desempleo (el trabajo informal y la falta de protecciones) son más pronunciados en el caso de las trabajadoras. Las ya alarmantes tasas de desempleo entre las mujeres más jóvenes han empeorado durante la pandemia. La probabilidad de que las mujeres que están en edad de jubilarse soliciten la cobertura de la seguridad social debido a historiales laborales marcados por la informalidad es ahora mayor. En general, la digitalización y la economía de plataformas no solo han reforzado los sesgos y las asimetrías de género existentes en el acceso a las tecnologías y la conectividad, sino que también han intensificado una crisis de los cuidados cuyo centro son las mujeres trabajadoras. Esta evolución está en consonancia con las tendencias anteriores. Incluso antes de que el teletrabajo y la “virtualización forzosa”<sup>3</sup> se generalizaran, existía el riesgo de una “vuelta a lo doméstico” para las mujeres que tenían empleos remotos (Scasserra & Partenio, 2020).

---

1. Agradezco los comentarios de Masaya Llaneras Blanco sobre la versión preliminar.

2. Se retoma la noción de “deslaborización” en el marco de análisis de las condiciones de precariedad.

3. Palabras utilizadas por el espacio feminista argentino “Asamblea de Trabajadorxs en Tiempos de Pandemia” en su [campaña “Teleorganizadas frente al Covid-Capitalismo”](#).

En este contexto, la Agenda Feminista 2020, organizada por la Asociación Argentina para la Investigación en Historia de las Mujeres y Estudios de Género destacó la importancia de construir una agenda feminista para la justicia digital durante el Día Internacional de las Mujeres del 2020 (ibid.). Activistas feministas de las distintas provincias de Argentina definieron colectivamente una agenda amplia que recogía las demandas, problemas y posibles estrategias de intervención del activismo sindical, los derechos laborales y la agenda de justicia digital. Desde entonces, con la actual pandemia de Covid-19, los riesgos y desafíos destacados por la Agenda Feminista 2020 se han exacerbado, son urgentes y, para muchos trabajadorxs de todo el mundo, se han hecho realidad.

**Este documento presenta un análisis feminista de las tensiones y disputas en torno a la regulación del trabajo de plataformas, particularmente en el contexto de los trabajadorxs que realizan reparto a domicilio en Argentina.**

Con este telón de fondo, este documento presenta un análisis feminista de las tensiones y disputas en torno a la regulación del trabajo de plataformas, particularmente en el contexto de los trabajadorxs que realizan reparto a domicilio en Argentina. Primeramente, se presenta un panorama del llamado “trabajo esencial” durante los meses de pandemia. La siguiente sección esboza las estrategias desplegadas por las poderosas empresas transnacionales o translatinas-con miras a aumentar sus ganancias- y para ejercer presión contra las regulaciones que las conducen a asumir las responsabilidades como empleadorxs. La tercera sección examina las formas de regulación laboral y de protección social que serían esenciales para lxs trabajadorxs de plataformas en el contexto post-Covid, teniendo en cuenta las desigualdades que se dan en las intersecciones de género, raza, clase y estatus migratorio. Finalmente, se cuestiona esta supuesta “nueva normalidad” laboral desde una perspectiva feminista del Sur Global, y se plantean una serie de condiciones que conducirían a una agenda más justa y equitativa. El documento se enfoca en Argentina como estudio de caso, ubicándola en conversación con otros países latinoamericanos donde los signos de precariedad de la clase trabajadora bajo el *capitalismo de plataformas* son igualmente evidentes (Srnicek, 2018).

## **La paradoja del trabajo esencial durante la pandemia**

En marzo de 2020, el [gobierno argentino estableció el Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio \(ASPO\)](#), medida decretada en el marco de la emergencia sanitaria provocada por la pandemia y declarada en todo el país. Este decreto estuvo en vigor hasta finales de noviembre de 2020, momento en el que, debido a la reducción gradual de la tasa de contagios, se introdujo una fase de “distanciamiento social, preventivo y obligatorio” (DISPO) en la mayoría de las ciudades y localidades.

Las medidas del ASPO especificaban las categorías de trabajadorx a quienes se les prohibía acudir físicamente a los lugares de trabajo y circular en la vía pública, incluidos docentxs de todos los niveles educativos, los centros comerciales, el sector bancario, las actividades administrativas, etc.; y se

indicaba que las tareas que realizaban estos sectores podían hacerlas de modo remoto. También enumeraba a las personas que estaban exentas de cumplir las medidas de aislamiento por ser “esenciales en la emergencia”.<sup>4</sup> Esto incluía al “personal de salud, las fuerzas de seguridad y las fuerzas armadas”. Por último, el reparto de alimentos, comestibles y medicamentos también se clasificó como “actividad esencial” para permitir que el resto de la población se quedara en sus casas.

Incluso en sus primeros días, la pandemia puso de manifiesto la precariedad preexistente y las debilidades estructurales insertas en varios sectores de trabajo. La inestabilidad que caracterizaba a las redes de cuidados cotidianas se vio desbaratada por las medidas de aislamiento obligatorio, que afectaron tanto al personal esencial que tuvo que salir como al que pudo teletrabajar. En ausencia de un sistema nacional integrado de cuidados, se debió combinar las prácticas de cuidados en el hogar con el teletrabajo, como modalidad laboral que dejó de ser una opción para convertirse en la forma de trabajo permanente durante la pandemia. El problema era aún más grave para lxs trabajadorxs ya que al no poder contar con los familiares o en los servicios públicos de asistencia para cuidar a lxs niños, lxs enfermxs y lxs adultxs mayores, se esforzaron por organizar los cuidados durante la pandemia. Al mismo tiempo, no tenían otra opción que salir a trabajar.

**Incluso antes de la pandemia, en el caso de Argentina, el sector del reparto estaba monopolizado por un puñado de empresas translatinas o transnacionales, entre ellas UberEats, Glovo, Rappi y PedidosYa.**

Cuando los países entraron en confinamientos parciales y totales tanto en el Sur como en el Norte, el trabajo de reparto de productos a domicilio (también llamado “delivery”) fue realizado en su totalidad por repartidorxs en plataformas basadas en aplicaciones móviles (Partenio, Hidalgo, & Valencia Castro, 2020). Incluso antes de la pandemia, en el caso de Argentina, el sector del reparto estaba monopolizado por un puñado de empresas translatinas o transnacionales, entre ellas UberEats, Glovo, Rappi y PedidosYa. Se instalaron en el país con un marco favorable y muy pocos costos de inversión y rápidamente se expandieron por diferentes ciudades. Funcionaban como plataformas digitales, asignando los pedidos a repartidorxs a través de aplicaciones móviles con geolocalización. Como consecuencia de la pandemia, estas empresas consolidaron sus posiciones. Lanzaron campañas publicitarias que hacían hincapié en la entrega [sin contacto](#) y sin costo, aumentando exponencialmente su clientela. También permitieron los intercambios financieros a través de billeteras electrónicas, con lo que se expandieron a una amplia gama de servicios en algunos países, incluido el entretenimiento. Al mismo tiempo, lxs repartidorxs de estas plataformas se esforzaron por cumplir un servicio esencial con gran riesgo para su salud y seguridad y sin contar con medidas de protección social.

El Sur Global alberga al [93 por ciento](#) de los trabajadores y las trabajadoras informales del mundo y,

---

4. Véase el Decreto 297/2020 del Presidente de la Nación, de fecha 19/03/2020: <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/227042/20200320>

como señalan Gurumurthy y Chami (2020), el avance de la plataformización solo se ha traducido en la “formalización del trabajo informal” sin “derechos ni garantías adicionales para los trabajadores y las trabajadoras”. Mientras que las empresas obtuvieron beneficios millonarios, gracias a las nuevas medidas inducidas por la pandemia, la informalidad del mercado laboral hizo que ninguno de estos beneficios se destinara a salvaguardar a lxs trabajadorxs.

## Los grandes “ganadores” y “perdedores” de la pandemia

De esta manera, el oportunismo del confinamiento y la ausencia de regulaciones laborales permitieron que poderosos intereses corporativos se beneficiaran de la pandemia. En toda Argentina, la suspensión de la vida social y la actividad económica durante la pandemia se aplicó solo a las personas, y no a los proyectos extractivos vinculados a la minería, la deforestación, la quema intencional de humedales y tierras para la especulación inmobiliaria y el agronegocio, y el crecimiento exponencial de las empresas de plataformas. En ausencia de regulaciones laborales, de seguridad social y fiscales, las empresas de plataformas basadas en aplicaciones dedicadas a la entrega de productos, la logística y el transporte de pasajerxs pudieron aumentar sus beneficios de forma exponencial incluso antes de la pandemia, pero la excesiva dependencia de las tecnologías digitales impulsada por la crisis sanitaria exacerbó estas tendencias. Este oportunismo, engendrado en la crisis y el confinamiento, reiteró algo que ya sabíamos: que el capital siempre tiene una salida (Gurumurthy & Chami, 2020).

El advenimiento de las plataformas de “multientrega a demanda” en Argentina se remonta al gobierno neoliberal de Mauricio Macri, que las incentivó a operar en el país. Desde 2017, empresas como Glovo, PedidosYa, Rappi y UberEats han podido instalarse sin tener que garantizar los derechos laborales básicos, ni someterse a la normativa laboral, ni rendir cuentas a las instituciones que regulan las relaciones laborales.

**Desde 2017, empresas como Glovo, PedidosYa, Rappi y UberEats han podido instalarse sin tener que garantizar los derechos laborales básicos, ni someterse a la normativa laboral, ni rendir cuentas a las instituciones que regulan las relaciones laborales.**

Quedar fuera del ámbito de la normativa laboral significaba no tener ninguna responsabilidad sobre lxs trabajadorxs que utilizaban estas plataformas como fuente de ingresos durante la pandemia. A pesar del decreto del gobierno (nº 329/2020) que prohíbe el despido y la suspensión, varias empresas que operan a través de aplicaciones bloquearon, de forma temporal o permanente, el acceso de lxs trabajadorxs a sus plataformas para tomar pedidos y realizar entregas. Estos bloqueos se dirigían principalmente a quienes organizaban huelgas y movilizaciones para mejorar las condiciones de trabajo, y se traducían en que no se les asignaran pedidos. Las decisiones empresariales encaminadas a la concentración de capital también pusieron en peligro los puestos de trabajo. Durante la pandemia,

[Glovo vendió sus operaciones en Argentina y otros países latinoamericanos a Delivery Hero](#), sumiendo a toda su plantilla en una incertidumbre apenas aliviada por la “promesa” de ser contratadxs por la empresa compradora.

Al igual que las tendencias monopólicas del sector de reparto, el ecosistema del comercio electrónico y los negocios dinamizados por la tecnología financiera en América Latina también se ha visto concentrado en la figura de un solo actor. Con un modelo de negocio que intenta emular a Amazon, Mercado Libre ha sido uno de los mayores “ganadores” de la pandemia. Incluso antes de la pandemia, esta empresa unicornio<sup>5</sup> con sede en Argentina cotizaba en la bolsa de Estados Unidos y generaba sus beneficios en varios países de América Latina. Durante las medidas de confinamiento, Mercado Libre se diversificó y potenció con la ventas en línea, almacenes, logística, entrega por correo y billeteras electrónicas. Amplió su negocio de billeteras electrónicas, revitalizando las transacciones financieras y creando oportunidades de crédito. También se expandió en las modalidades de entrega por medio de aplicaciones que geolocalizaban a las tiendas de barrio, permitiendo los pagos digitales a través de la misma aplicación. Estas decisiones empresariales hicieron que [sus beneficios se multiplicaran por 35](#) a partir de junio de 2020 en comparación con los meses previos al confinamiento.<sup>6</sup>

**Con un modelo de negocio que intenta emular a Amazon, Mercado Libre ha sido uno de los mayores “ganadores” de la pandemia.**

Un resultado más insidioso fue que Mercado Libre ganó presencia en todo el ecosistema del comercio y los pagos electrónicos, interviniendo con suma precisión en puntos cruciales para permitir la compra y la venta, el acceso fácil al crédito, los pagos y los servicios logísticos. De este modo, fue ejerciendo un monopolio efectivo en este ecosistema, creando las condiciones para pautar los intercambios de compradores y vendedorxs que operaban en su plataforma (por ejemplo, a través de Mercado Pago). De manera creciente, lxs consumidorxs y proveedorxs que compran y venden en la plataforma fueron realizando los pagos exclusivamente a través de las billeteras electrónicas de Mercado Libre. Y lo que es más importante, accedieron al crédito casi sin requisitos formales a través de Mercado Crédito, quedando así atrapadxs en este circuito a través de un ciclo de endeudamiento. Operar en un escenario no regulado, sin impuestos y fuera del control de las instituciones financieras locales también permite a la empresa cobrar comisiones a su discreción. A medida que su cartera de usuarixs crecía durante la pandemia-fomentando la “cortesía” de ofertas y descuentos-, Mercado Libre comenzó a modificar sus comisiones, aumentando sus propios beneficios y exprimiendo el margen disponible para que lxs usuarixs salieran de su ecosistema de pagos.

---

5. El término se utiliza para describir a las empresas tecnológicas emergentes valoradas en más de 1.000 millones de dólares.

6. A principios de 2021, se conoció que la empresa había alcanzado una “capitalización de mercado” de 84.000 millones de dólares, y ocupa el puesto 24 en la clasificación mundial de empresas de más rápido crecimiento del *Financial Times* en 2020.

Mercado Libre es solo una de las empresas de plataformas de comercio electrónico-con sede en Argentina pero con presencia transnacional- que están utilizando estas tácticas de expansión, diversificación y consolidación para ir más allá. En este camino, se encuentra la empresa Rappi que aspira a pasar de ser la tradicional aplicación de reparto a un modelo de “super aplicación” (las SuperApps). Con la vista puesta en el aumento de los beneficios, estas empresas ofrecen ahora múltiples servicios dentro del modelo de economía a demanda. Por ejemplo, Uber y Rappi, que empezaron con el transporte de pasajeros y la entrega de comida, respectivamente, como un único servicio, actuando como “intermediarios” entre los “usuarios compradores” y los “usuarios repartidores”,<sup>7</sup> [se sumergen en nuevos negocios](#), como el entretenimiento o los servicios de cuidado. Otras plataformas similares han creado sus propios supermercados o están ofreciendo “eventos en directo” de entretenimiento mediante streaming y otras opciones turísticas.

Para consolidarse como super apps, estas plataformas también están canalizando enormes inversiones en la contratación de personal para sus centros de desarrollo e ingeniería. Paradójicamente, esta nueva clase de contratadxs será personal asalariado y se los considerará “empleadxs” de la empresa, una clasificación que sigue eludiendo a lxs “usuarixs repartidorxs” que generan ingresos a través de los pedidos y permanecen en la precaria categoría de “contratistas independientes”. A medida que estas expansiones y diversificaciones continúan, es fundamental examinar el impacto que estos cambios crean en el mundo del trabajo, empezando por dos preguntas clave:

- ¿Cuál es la naturaleza y/o el tipo de relaciones laborales que establecen (u ocultan) estas plataformas?
- ¿Qué formas de organización colectiva en torno a la representación sindical de lxs trabajadorxs<sup>8</sup> pueden abordar eficazmente este momento de convulsión?

En países como Argentina, que cuentan con una larga tradición de organización sindical y altos porcentajes de afiliación, pueden surgir conflictos porque algunos sindicatos están vinculados<sup>9</sup> solo

---

7. Estos son los términos utilizados por los responsables de las filiales de empresas como Rappi. Véase una entrevista con su country manager en Argentina en el diario *La Nación*: <https://www.lanacion.com.ar/economia/negocios/rappi-planes-expansion-app-colombiana-polemica-repartidores-nid2521790>

8. Para un análisis de las formas de organización colectiva y las estrategias de sindicalización de trabajadorxs de plataformas en América Latina, véase la reciente compilación del Observatorio de Plataformas de la Friedrich-Ebert-Stiftung Ecuador FES-ILDIS.

9. Si bien no es un tema que se aborde en profundidad en este trabajo, es importante señalar una serie de cuestiones clave a la hora de analizar la importancia de la sindicalización: los problemas asociados a la afiliación sindical de lxs trabajadorxs del sector de las plataformas en general; la relevancia de la representación sindical frente a la asimetría de poder con las empresas de plataformas; las dificultades derivadas de la falta de reconocimiento de la relación laboral entre las empresas de plataformas y lxs repartidores, ya que las empresas solo lxs reconocen como “independientes”, de manera tal que deben aportar a través del monotributo.

a determinados sectores de la actividad económica.<sup>10</sup> En estos sectores de actividad, donde los tentáculos del comercio electrónico se expanden, las empresas han desplegado planes de expansión y diversificación que inauguran nuevos retos para los sindicatos frente a los riesgos que representa la profundización de la precarización de estxs trabajadorxs. Cuando Mercado Libre reforzó una red logística para apoyar su mercado de comercio electrónico durante la pandemia, el trabajo de carga y descarga de bienes se transfirió del control del servicio postal a los centros de almacenamiento de la empresa para acelerar el proceso de entrega. Ante este movimiento, se volvió imperativa la pregunta por el encuadramiento sindical: ¿a qué sector de actividad pertenecen lxs trabajadorxs de logística? ¿Qué convenios colectivos rigen a la nueva plantilla? ¿En qué se diferencian sus condiciones de trabajo de las de lxs trabajadorxs del sector de los pagos electrónicos, por ejemplo? Y ¿puede una normativa especial para lxs trabajadorxs de la logística-o de otras áreas del comercio electrónico- generar una normativa a la baja, es decir, diluir o debilitar la normativa laboral existente?

Otro desafío se encuentra en el ámbito del discurso. Los modelos de negocio como el promovido por Mercado Libre presentan una visión idealizada de la iniciativa empresarial y la “economía colaborativa”. Esta narrativa se utiliza para dar un giro positivo a las nuevas modalidades de trabajo generadas por la economía de plataforma en las que lxs trabajadorxs se convierten en “colaboradores”, “autónomos”, en “usuarios repartidores”, o en ciertos casos, un “emprendedor” que se vuelve su “propio jefe”. Es posible constatar que estos términos son engañosos porque ocultan relaciones laborales extractivas y explotadoras, evidencian la falta de obligaciones del empleadorx, y socavan las demandas de derechos de lxs trabajadorxs.

## Las desigualdades sociales agravan la precariedad de lxs trabajadorxs

Estas paradojas se han hecho especialmente evidentes durante la pandemia de Covid-19. Lxs trabajadorxs exentos del cumplimiento del decreto de ASPO en Argentina fueron considerados “esenciales”, pero sus salarios, condiciones de trabajo y protecciones sociales no fueron priorizados. Durante los primeros días de la pandemia, algunas empresas de plataformas lanzaron campañas en las que alababan el “heroísmo”<sup>11</sup> de lxs repartidorxs durante el confinamiento, mediante eslóganes como: “Por entregar lo que necesitamos, los llamamos héroes Rappi”. Frente a estas campañas publicitarias, las organizaciones sindicales respondieron: “[No somos héroes ni heroínas. Somos trabajadores y trabajadoras en riesgo](#),” dejando así al descubierto los intentos de estas empresas de apaciguar a lxs

---

10. En el caso de Argentina, con un sistema de relaciones laborales tripartito, la regulación y protección de lxs trabajadorxs de cada sector de actividad está reglada por la existencia de Convenios Colectivos de Trabajo. Durante los años 2019 y 2020 se produjeron una serie de reclamos en los centros de almacenamiento y distribución comercializados por Mercado Libre porque el Sindicato de Camioneros reclamaba por el encuadramiento sindical de un importante número de empleadxs que estaban bajo el convenio colectivo del sindicato de “Carga y Descarga”: <https://www.pagina12.com.ar/279170-camioneros-levanto-el-bloqueo-a-mercado-libre>

11. Esta campaña se llevó a cabo no solo en Argentina, sino también en Colombia: [https://www.youtube.com/watch?v=3mcbzJDQP14&list=UU\\_TsZ8Djf9FMh3d3ha15SLQ](https://www.youtube.com/watch?v=3mcbzJDQP14&list=UU_TsZ8Djf9FMh3d3ha15SLQ)

trabajadorxs con una retórica vacía sin proporcionarles las medidas básicas de protección sanitaria (mascarillas, desinfectantes, guantes, etc.) y exponiéndolxs al riesgo de contagio.

En estas condiciones, lxs trabajadorxs migrantes se encuentran especialmente en riesgo. Los estudios demuestran que una gran proporción de repartidorxs de aplicaciones en América Latina son migrantes que no pueden acceder a medios de ingresos más formales (CEPAL/OIT, 2019). Un estudio de 2019 indicó que los trabajadores jóvenes, varones y migrantes constituyen una parte importante del sector del reparto en Argentina. Alrededor del 83% de lxs trabajadorxs de reparto de Rappi, por ejemplo, son migrantes de otros países latinoamericanos, principalmente de Venezuela (Madariaga et al., 2019). Una tendencia similar se observa en los estudios realizados en Perú y Ecuador (Hidalgo Cordero & Salazar, 2020). Sin seguro de riesgos, cobertura médica ni protecciones sociales en el país de acogida y sin poder regresar a sus países de origen, lxs trabajadorxs migrantes se encuentran en un doble confinamiento (CEPAL/OIT, 2020). Además, el aumento del desempleo en Argentina como consecuencia de la pandemia, sobre todo entre las personas jóvenes, ha golpeado con más fuerza a la población migrante.

**Las diferencias de ingresos aumentan cuando las trabajadoras -que soportan una carga desproporcionada de trabajo doméstico y de cuidados en el hogar- tienen que organizar su jornada con el trabajo de reparto.**

Entre lxs trabajadorxs migrantes, las mujeres se han visto especialmente afectadas. Las diferencias de ingresos aumentan cuando las trabajadoras-que soportan una carga desproporcionada de trabajo doméstico y de cuidados en el hogar- tienen que organizar su jornada con el trabajo de reparto. La organización sindical Asociación de Personal de Plataformas (APP) cuestionó el impacto negativo sobre las repartidoras que se vieron obligadas a trabajar menos horas por tener que asumir el cuidado de niñxs y adultxs mayores, y atender otras tareas domésticas no remuneradas. La disparidad de género se ve agravada por las injustas prácticas de gestión algorítmica que “castigan” a quienes deben asumir la sobrecarga de trabajos de cuidados, no pueden destinar más horas al reparto y se les asignan menos pedidos, lo que reduce sus ingresos (ya que lxs repartidorxs cobran por pedido entregado). En efecto, esta gestión de los algoritmos van en contra de la ingeniería que construyen cotidianamente las repartidoras mujeres (Lee et al., 2015). Además, la mayoría de lxs trabajadorxs migrantes, y especialmente las mujeres, no pudieron acceder al Ingreso Familiar de Emergencia (IFE)<sup>12</sup> del gobierno porque no cuentan con los años de residencia requeridos, debido a registros incorrectos o a su situación migratoria.<sup>13</sup>

12. Entrevista con trabajadores y trabajadoras afiliados a la APP, una de las organizaciones sindicales de Argentina que aún no cuenta con personería gremial otorgada por el Ministerio de Trabajo de la Nación.

13. Al respecto, véase el informe de organizaciones de migrantes como AMUMRA (2020). *Informe: El Ingreso Familiar de Emergencia. Problemas en el acceso y otorgamiento a la población migrante*. Buenos Aires. Abril: <https://amumra.org.ar/wp-content/uploads/sites/37/2020/12/Informe-AMUMRA-Trabajadoras-de-Casas-particulares-Pandemia-COVID-19-Solo.pdf>. Véase también el informe de la OIT (2020): [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos\\_aires/documents/publication/wcms\\_765155.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_765155.pdf)

Mediante el decreto presidencial 367/2020, Argentina reconoció al Covid-19 como una “enfermedad profesional” para lxs trabajadorxs que están alcanzados por la protección del orden público laboral que tiene a la Ley de Contrato de Trabajo como norma rectora, pero no incluye en su ámbito a quienes trabajan en plataformas. No hay respuestas sencillas sobre cómo lxs trabajadorxs, excluidxs de esta nueva normativa, podrían acogerse a una licencia para recuperarse de una enfermedad relacionada con el Covid o pedir una licencia para cuidar a un familiar afectado por el contagio.<sup>14</sup>

De estas omisiones y disparidades es posible configurar el andamiaje sobre el cual se sustenta actualmente la economía de plataformas, a través de servicios de reparto precarios, deslocalizados y tercerizados, prestados por trabajadorxs que tienen poco o ningún acceso a protecciones sociales y derechos. Dado que la pandemia agudiza las vulnerabilidades y precariedades a las que pueden enfrentarse lxs trabajadorxs en un escenario tan poco regulado, la siguiente sección examina las formas de regulación laboral que deberían reglamentarse en las plataformas en un escenario post-Covid.

## ¿Normalizar la desprotección? Regulaciones que profundizan la precarización

A mediados de julio de 2020, durante los ocho meses de confinamiento que atravesaba Buenos Aires, la capital argentina, el gobierno local<sup>15</sup> impulsó una legislación que puso en ventaja a las empresas de plataformas basadas en aplicaciones y sumió a lxs trabajadorxs de reparto en una mayor precariedad. La legislación modificó el Código de Tránsito y Transporte al desconocer la relación de dependencia entre empleadorxs y trabajadorxs y liberando a las empresas de plataformas de sus obligaciones patronales.

La modificación exigía que cada repartidorx se diera de alta como “trabajador por cuenta propia”, facilitando su dirección en la ciudad y cumpliendo las normas de registro fiscal.<sup>16</sup> El incumplimiento de estas normas conllevaba sanciones y multas monetarias, la inhabilitación de la plataforma y la confiscación de sus vehículos (moto o bicicleta). Este método de registro generó complicaciones específicas para la población migrante, al contar con poca documentación o estar en proceso de obtenerla. Bajo este sistema, cada trabajador o trabajadora tendrían que asumir la responsabilidad de sus propias contribuciones al sistema de seguridad social y la cobertura de salud.

---

14. De acuerdo con la Decisión Administrativa Nº 390/20 en todo el territorio argentino, que se implementó el 16 de marzo de 2020, se habilitaron las licencias para madres y padres del sector público con hijxs en edad escolar. Véase: <https://www.argentina.gob.ar/noticias/actualizacion-sobre-trabajo-remoto-para-agentes-estatales-con-hijos-e-hijas-en-edad-escolar>

15. Perteneciente al PRO, fuerza política opositora al presidente actual. Este Gobierno había adoptado una postura similar a favor de las empresas cuando no cumplió una sentencia judicial que obligaba a suspender a las empresas de plataformas que utilizan apps de reparto si no cumplían las normas básicas de seguridad: <https://www.lapoliticaonline.com/nota/118654-un-juez-ordeno-a-la-ciudad-que-prohiba-rappi-glovo-y-pedidosya/>

16. Esta figura del “trabajador por cuenta propia” en Argentina se conoce como “monotributista”. El sistema unifica el componente impositivo y el previsional (aportes para la jubilación y la obra social), que se cubren con una sola cuota mensual a cargo de cada trabajador/a, calificado como pequeño contribuyente.

En el marco de un tratamiento express del proyecto de ley, las organizaciones sindicales y legisladorxs de la oposición introdujeron ciertas modificaciones: la cobertura de seguro a cargo de las empresas, suspensión del sistemas de premios y castigos a repartidores, quitar requisitos de nacionalidad para obtener la habilitación y asegurar la provisión de elementos de seguridad e higiene. Sin embargo, la cuestión de fondo permaneció intacta: las empresas de plataformas que operan en la Ciudad quedan eximidas de responsabilidad ya que no se reconoce el vínculo laboral, se las ubica como simples “intermediarias” que ofrecen su aplicación para que “los usuarios intercambien” servicios.

Un sector de abogadxs laboristas expresó un interesante punto de vista que puede resultar de interés para intentos de regulación similar en otros países. Desde esta posición,<sup>17</sup> criticaron la norma, argumentando que “la Legislatura de la Ciudad de Buenos Aires no tienen facultades para regular derechos de fondo (...) se trata de una invasión de poderes otorgados por la Constitución Nacional” (Duarte, 2020). Este nuevo marco legal, plantearon, no solo normaliza la precariedad de lxs trabajadorxs, sino que también es inconstitucional, ya que un gobierno local/provincial no puede legislar por encima del orden público laboral, utilizando el *ardid* de que se trata de una “cuestión vial”, que se rige por la normativa local (transporte, seguridad vial, etc.). Desde este sector se propuso que el camino sería encuadrar y proteger laboralmente a este sector de trabajadorxs y avanzar en el tratamiento de una regulación laboral en el parlamento nacional. Sin embargo, tal y como están las cosas, esta normativa específica sigue vigente en Buenos Aires, y no ha habido ninguna avance en el parlamento nacional.

**Ante la ausencia de regulaciones específicas que reconozcan el vínculo laboral y protejan -en consecuencia- a lxs trabajadorxs de delivery, resulta clave y urgente visibilizar los modos de apropiación de la fuerza de trabajo deslocalizada, a partir del fraude laboral.**

Ante la ausencia de regulaciones específicas que reconozcan el vínculo laboral y protejan-en consecuencia- a lxs trabajadorxs de delivery, resulta clave y urgente visibilizar los modos de apropiación de la fuerza de trabajo deslocalizada, a partir del fraude laboral. Dado el vacío legal existente, puede ser peligroso que se generen nuevas regulaciones adaptadas a la medida de las empresas porque terminan regulando hacia la baja y porque pueden ser utilizadas como precedente para aprobar legislaciones similares en otras áreas de la economía digital. Desde la perspectiva de abogadas laboristas feministas se considera que “no se trata de flexibilizar la normativa sino de abarcar en el derecho estas nuevas formas de explotación actual (...) hay que aplicar pisos legales vigentes y mejorarlos” (Lozano, 2020). En este sentido, insisten en que se respeten las normas internacionales de derechos humanos y de derechos sociales y económicos que “consagran principios que protegen a la persona como humana”, junto con la aplicación de la norma más favorable y favoreciendo los principios de “progresividad”,

17. En este sector hubo intercambios y jornadas muy interesantes que desde el derecho laboral analizaron las propuestas de regulaciones y se pueden encontrar aquí: <http://www.laboralistas.net>

“igualdad y no discriminación” (ibid).

A nivel internacional, las empresas de plataformas siguen presionando para frenar amparos judiciales y para conseguir una normativa que las presente como simples “operadores de la oferta y la demanda”, en contra de los requerimientos judiciales que afirman lo contrario. Como se ha visto en Chile<sup>18</sup> y en Colombia,<sup>19</sup> la vía judicial ha sido uno de los caminos utilizados para demandar por el reconocimiento de los derechos de lxs trabajadorxs. Sin embargo, no es la mejor opción, sobre todo en caso de que se extinga la relación laboral. Los litigios también requieren contar con recursos financieros. Una sentencia a favor de la empresa hace recaer la carga de los costos legales sobre lxs trabajadorxs. Además, las pocas sentencias que han favorecido el reconocimiento de los derechos laborales corresponden a demandantes trabajadores varones. Esta situación abre un interrogante en torno las condiciones que limitan el acceso a la justicia por parte de las mujeres, las que trabajan en marcos de mayor precariedad, y en la posibilidad de encontrar reparación.

### La aprobación de la Proposición 22 en Estados Unidos demuestra claramente el desequilibrio de poder y recursos en estas disputas legales.

La aprobación de la Proposición 22 en Estados Unidos demuestra claramente el desequilibrio de poder y recursos en estas disputas legales. La campaña legal realizada en California por plataformas de transporte y reparto como Uber, DoorDash y Lyft — estas empresas habían invertido 200 millones de dólares en ejercer presión para que dicha Proposición fuera aprobada — tuvo como resultado que lxs conductorxs y repartidorxs fueron declaradxs “contratistas independientes” y dejadxs sin ninguna protección como empleadxs (Chen, 2020). Desde entonces, los sindicatos lanzaron una campaña para condenar un modelo de negocio que está “basado en amenazas, cierres y explotación”.<sup>20</sup> Pero a pesar de haberse producido un cambio de administración tras la derrota de Donald Trump en noviembre de 2020, no se espera que las cosas favorezcan a lxs trabajadorx. Incluso mientras lxs estadounidensxs votaban en cifras récord para asegurar la victoria del Partido Demócrata en las elecciones presidenciales, lxs californianxs aprobaron-al mismo tiempo- por abrumadora mayoría la Proposición 22.

---

18. En el caso de Chile, en 2020, un juzgado laboral de la ciudad de Concepción reconoció la relación laboral entre la empresa de plataforma y el conductor del reparto. Esta sentencia se produjo cuando el trabajador ya había sido despedido, es decir, había perdido su trabajo como repartidor. Véase: <https://www.utralca.cl/noticias/destacan-que-sentencia-reconoce-vinculo-laboral-entre-repartidor-y-aplicacion-de-reparto/>

19. En septiembre de 2020, un tribunal laboral de Bogotá declaró, por primera vez en la legislación colombiana, la relación laboral entre un repartidor y una empresa de plataforma. El tribunal dictaminó que lxs empleadxs, colaboradorxs o trabajadorxs por cuenta propia son verdaderxs trabajadorxs. Véase: <https://www.elheraldo.co/economia/justicia-colombiana-reconoce-vinculo-laboral-entre-empresa-y-domiciliario-762334>

20. Véase: <https://www.facebook.com/VoteNoOnProp22/>

En este sentido, resulta útil leer el capítulo que está recorriendo Argentina, en comparación con otros países. El debate en Argentina –que se encuentra abierto- sobre los proyectos de ley para regular el trabajo a través de aplicaciones se divide actualmente entre dos posiciones: a) reconocer la relación de dependencia a través de la regulación del trabajo en el sector privado, considerando la Ley de Contrato de Trabajo que rige en el país; o b) construir estatutos legales específicos de plataformas digitales bajo demanda para este fin. Dado que las características singulares del trabajo de plataforma lo diferencian de la mayoría de las otras formas de trabajo en el sector privado, desde el equipo del Ministerio de Trabajo de la Nación que está trabajando en uno de los proyectos, se inclinan por la creación de regímenes especiales que valoren la “soberanía del tiempo de trabajo” y que sean gestionados por lxs propixs trabajadorxs de plataforma. Algunos proyectos de ley de este tipo, puestos en marcha antes de la pandemia, han visto paralizado su tratamiento en el parlamento desde entonces, en el marco de la emergencia sanitaria decretada. Sin embargo, existe un piso de entendimiento común entre sectores sindicales, agentes estatales del gobierno nacional y actores de la sociedad civil (organizaciones de abogadxs laboristas, sectores académicos, etc.) de que se debe avanzar en una regulación protectoria y que otorgue derechos laborales.

**Aunque las trabajadoras son una minoría entre los cerca de 80.000 repartidorxs de Argentina, se han convertido en una voz colectiva en las movilizaciones.**

Mientras tanto, los sindicatos de repartidorxs del país han organizado varias huelgas y asambleas virtuales, y se sumaron a las huelgas internacionales del sector. Aunque las trabajadoras son una minoría entre los cerca de 80.000 repartidorxs de Argentina, se han convertido en una voz colectiva en las movilizaciones. Este es también el caso de otros países latinoamericanos. Las amplias demandas de la movilización incluyen el reconocimiento como trabajadorxs, la provisión de elementos de seguridad, higiene y protección, la duplicación del pago por pedido, la reincorporación de lxs trabajadorxs despedidxs y la justicia para lxs trabajadorxs que murieron en accidentes de tránsito durante su jornada laboral, sin cobertura ni seguro.<sup>21</sup> Las empresas siguen sin garantizar derechos laborales básicos, salarios y seguros contra accidentes de trabajo con el argumento de que tales medidas harían que sus negocios no fueran rentables. Sin embargo, como señalan acertadamente los abogados laboristas, cualquier dilema que se perciba entre el “desarrollo económico de estas empresas” y el “sacrificio de la vida de las personas” es falso (Duarte, 2020). No se puede dejar que las empresas decidan si su modelo de negocio es capaz de contemplar de forma rentable la garantía de los derechos laborales.

---

21. Comunicado emitido para el “paro nacional de repartidorxs” en mayo de 2020 <https://www.anred.org/2020/05/04/el- viernes-8-de-mayo-habra-un-nuevo-paro-de-repartidores-por-mejores-ingresos-y-condiciones-laborales/>

## Una agenda que cuestione la “nueva normalidad”

Cualquier análisis de los llamados “ganadores” y “perdedores” de la pandemia tiende a invisibilizar o socavar sus costos sociales. La afirmación de que “el virus Covid-19 no distingue clases sociales, ni etnias, ni razas, para propagarse”<sup>22</sup> pierde sentido una vez que empezamos a prestar atención a la situación de lxs repartidorxs durante esta pandemia: sus efectos inmediatos en sus cuerpos y vidas, y la profundización de la precariedad, las asimetrías y las discriminaciones a las que se enfrentan. Además, el impacto de las plataformas digitales se ha manifestado de forma muy diferente en el Norte y en el Sur Global — y de forma bastante severa — para las mujeres, las personas LGBTQ+, lxs migrantes y las poblaciones racializadas.

La situación exige un replanteamiento urgente de cómo continuar y redoblar la lucha por los derechos laborales en el contexto post-pandémico. ¿Qué estrategias se adoptan frente al oportunismo del confinamiento? ¿Cómo se construye una política de cuidados en la emergencia que alcance a todos lxs trabajadorxs en general y a las trabajadoras en particular? ¿Cómo se articula una agenda que combine los derechos de las personas migrantes con la agenda de los derechos laborales y digitales? Para ello, este documento ofrece seis recomendaciones clave para una agenda que está marcada por el avance del comercio electrónico y la digitalización:

- **Hacer visible el conflicto entre el capital y la vida:** Revelar cómo ciertas regulaciones laborales, bajo la apariencia de una reforma, han exacerbado formas de trabajo precarias, por ejemplo en las plataformas de transporte y reparto basadas en apps en Argentina. Denunciar los proyectos de los gobiernos locales que buscan eximir de responsabilidad a las plataformas y cargar de requisitos y sanciones a lxs repartidorxs, como en el caso de la Ciudad de Buenos Aires.<sup>23</sup> Extender como efectó dominó la responsabilidad de las cadenas de alimentos, bebidas y supermercados que utilizan mano de obra precaria y se sirven de estas apps. Investigar los impactos de las ordenanzas locales que crean registros de circulación de reparto, mensajería y transporte de pasajers, que hacen hincapié en la “seguridad del cliente” sin proteger los derechos de lxs trabajadorxs.
- **Valorar los trabajos esenciales:** Reconocer los derechos laborales, el derecho al cuidado y la seguridad social de lxs trabajadorxs de aplicaciones de reparto. Garantizar licencias remuneradas para que lxs trabajadorxs puedan cuidar a sus familiares enfermos y adultxs mayores sin pérdida de ingresos. Diseñar políticas que vayan más allá de los permisos para el cuidado de personas dependientes. Considerar políticas que reflejen los impactos psicosociales de estos trabajos y diseñar e implementar la compensación, las licencias y el tiempo de autocuidado en consecuencia.

---

22. Para analizar los impactos desiguales de la pandemia en distintos sectores de la población, retomar el trabajo publicado en plena pandemia de Eldeib Duaa y otrxs autores (2020).

23. La regulación se aprobó el 16 de julio, y las principales observaciones, y razones del rechazo —incluyendo las voces sindicales— pueden leerse en el estudio elaborado por Filipetto, S. y Romano, D. (2020) “Trabajadores de apps de delivery en Argentina: la lucha en tiempos de pandemia”, *Serie Ensayos* CEM, N°22, Buenos Aires: <http://estudiosmetropolitanos.com.ar/wp-content/uploads/2020/07/Trabajadores-de-apps-de-delivery-en-Argentina.-La-lucha-en-tiempos-de-pandemia.pdf>

- **Acabar con la discriminación de los trabajadores y las trabajadoras migrantes:** Durante todos los meses de la pandemia, la población migrante impulsó una lucha por la derogación de decretos xenófobos y anti-migrantes, como el DNU 70/2017 en Argentina que obstaculizan el derecho a la regularización de lxs trabajadorxs migrantes. Fruto de una intensa campaña, esta derogación se ha conseguido recientemente. Queda pendiente avanzar en políticas de regularización y programas de emergencia que eviten la precarización de lxs migrantes, en particular en los trabajos de plataforma. Asimismo, sería importante considerar las posibilidades concretas en derecho a la sindicalización en sectores como los mencionados aquí.
- **Construir la soberanía digital:** Introducir regulaciones que permitan el control público de los datos generados en el transcurso del trabajo de plataformas y a través del uso de apps (por parte de usuarixs o trabajadorxs).
- **Construir una justicia fiscal y feminista:** Poner en marcha regulaciones e impuestos para los grandes ganadores de la pandemia: las empresas de plataformas. Analizar las inequidades de género en materia del pago de impuestos que afectan al sector de las plataformas. Revisar la carga de impuestos directos e indirectos que recae sobre lxs usuarixs y trabajadorxs de estas plataformas.
- **Imaginar futuros posibles más allá de los circuitos financieros hegemónicos:** Diseñar dispositivos con cooperativas, empresas recuperadas<sup>24</sup> y otros actores relevantes para crear plataformas digitales públicas que permitan impulsar la comercialización y las billeteras electrónicas basadas en el comercio justo. Esto permitirá producir una economía social y popular por fuera de los circuitos financieros hegemónicos que actualmente controlan la virtualización de las finanzas (lo que se traduce en la hegemonía de Mercado Libre en Argentina y países latinoamericanos, y la hegemonía de Amazon en otros).

La pandemia ha puesto de manifiesto el conflicto entre el capital y la vida, y ha demostrado, una vez más, que siempre es el capital el que termina siendo priorizado en políticas y rescates. En todo el mundo, la exigencia de derechos que garanticen una protección mínima a lxs trabajadorxs se ha visto frustrada por los poderosos grupos de presión empresariales y las fuerzas políticas de los gobiernos locales y nacionales. Pero no se puede permitir que la falta o la pérdida de derechos se convierta en la “nueva normalidad”. La pandemia ha exacerbado muchas formas de precariedad a las que se enfrentan los trabajadores y las trabajadoras en la economía de plataforma. Al mismo tiempo, es un momento de pedagogía social y de plantear transformaciones a largo plazo, que apuesten por la sostenibilidad de la vida. Es imperativo que aprovechemos este momento para plantear una nueva agenda de justicia digital que esté atenta a los derechos laborales.

---

24. La recuperación de empresas y fábricas ha sido una de las experiencias de movilización social más potentes de las últimas dos décadas en Argentina. El término ‘fábrica recuperada’ se ha utilizado para denominar una lucha específica por la fuente de trabajo en la que lxs trabajadorxs construyen y sostienen la gestión colectiva del trabajo, en la mayoría de las veces bajo el formato legal de cooperativa.

## Referencias bibliográficas:

CEPAL/OIT (2019), “Evolución y perspectivas de la participación laboral femenina en América Latina”, *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe*, No 21 (LC/TS.2019/66), Santiago.

CEPAL/OIT (2020) “El trabajo en tiempos de pandemia: desafíos frente a la enfermedad por coronavirus (COVID-19)”, *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe*, No 22 (LC/TS.2020/46), Santiago.

Chen, Michelle (2020) “Un golpe a los derechos de los trabajadores en California”, *Nueva Sociedad*, noviembre.

Duarte, David (2020) “Entrevista Asociación de Abogados Laboralistas”, *Barricada TV*. Julio, Buenos Aires. <https://www.youtube.com/watch?v=8pnV48Fvoi0>

Duaa Eldeib; Gallardo, Adriana; Johnson, Akilah; Waldman, Annie; Martin, Nina; Buford, Talia & Tony Briscoe (2020) “COVID-19 Took Black Lives First. It Didn’t Have To”. <https://features.propublica.org/chicago-first-deaths/covid-coronavirus-took-black-lives-first/>

Gurumurthy Anita and Nandini Chami (2020) “A 3-Point Agenda for Platform Workers; as if the South Matters”, *Bot Populi*, Mayo. <https://botpopuli.net/platform-gig-work-global-south-labor-digital-economy-covid>

Hidalgo Cordero, Kruskaya y Salazar Daza, Carolina (eds.) (2020) *Precarización laboral en plataformas digitales. Una lectura desde América Latina*. FES-ILDIS, Quito.

Lee, Min Kyung; Kusbit, Daniel; Metsky, Evan and Dabbish, Laura (2015) “Working with Machines: The Impact of Algorithmic and Data-Driven Management on Human Workers”, *Conferencia: CHI’15 Proceedings of the 33rd Annual*, Conferencia de la ACM sobre factores humanos en los sistemas informáticos.

Lozano, María Paula (2020) “El trabajo a favor de empresas de plataformas: el teletrabajo y las cuestiones de género”, *Panel “El Derecho Laboral en los Inicios del Siglo XXI y sus Perspectivas*, UCE, Ecuador.

Madariaga, Javier; Buenadicha, César; Molina, Erika and Ernst, Christoph (2019) *Economía de plataformas y empleo ¿Cómo es trabajar para una app en Argentina?*, CIPPEC/BID-Lab/OIT, Buenos Aires.

OIT (2020) “Delivery Work During a Pandemic: Delivery Platform Workers in Argentina”, Oficina de la OIT para Argentina, Buenos Aires, diciembre.

Scasserra, Sofía and Partenio, Flora (2020) “Justicia digital”, *Boletín digital de la AAIHMEG*, Año 4- N° 1 – Marzo. <http://aaihmeg.org/assets/boletin-4-n1-marzo2020.pdf>

Srniczek, N. (2018) *Capitalismo de plataformas*, Caja Negra, Buenos Aires.

Partenio, Flora, Kruskaya Hidalgo Cordero and Belén Valencia Castro (2020), “Pandemic Meets Precarity: The Case of Platform Delivery Work in Latin America. A feminist analysis of the working conditions of platform delivery workers”, *Bot Populi*, Julio. <https://botpopuli.net/covid-pandemic-precarity-platform-delivery-workers-strike-latin-america>



Los resultados de la investigación de este proyecto están bajo una Licencia Creative Commons Atribución-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-SA 4.0)

