

2

TRABAJÁS MÁS HORAS Y LISTO

El reparto por
aplicaciones de
Buenos Aires, entre
el algoritmo y la calle





2

TRABAJÁS MÁS HORAS Y LISTO

El reparto por
aplicaciones de
Buenos Aires, entre
el algoritmo y la calle

Trabajás más horas y listo. El reparto por aplicaciones de Buenos Aires, entre el algoritmo y la calle.

Dirección y edición: Tania Rodríguez
Análisis y redacción: Lucía Bachoer
Diseño: Fabiana Barreiro

Esta publicación es resultado de la investigación desarrollada en el marco de la convocatoria “Estado de los Derechos en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina”, impulsada por el Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO) y la Defensoría del Pueblo de la Ciudad de Buenos Aires (abril-agosto 2026).

Proyecto de investigación: Transformaciones del trabajo y protección laboral en la Ciudad de Buenos Aires: desigualdades, capacidades estatales y experiencias sindicales (2020–2025).

Equipo: Tania Rodríguez, Daniel Cieza, María Andrea Cuéllar Camarena, Lucía Bachoer, Daniela Andrea Maciel, Francina Cassino, Santiago Parrilla.

Un análisis del sector del reparto en plataformas en Argentina, que aborda las transformaciones del trabajo y su regulación, las condiciones de trabajo, las características sociodemográficas del sector, la acción colectiva y la experiencia de sus trabajadores.¹

Introducción

Desde la llegada de las plataformas de reparto de comida como Rappi y Glovo en 2018, su crecimiento ha sido exponencial. En la actualidad, aproximadamente 44.591 personas trabajan mediante aplicaciones en CABA (2025), el 2,8% de la población ocupada. Ese crecimiento no responde únicamente al aumento de la oferta de trabajo, sino también a un cambio en la forma de consumir.

En la actividad conviven distintos tipos de actores. Del lado empresarial, las principales son Rappi y PedidosYa². También operan UberEats (que se retiró en noviembre de 2020 y anunció su regreso a Argentina en enero de 2026)³. A ellas se suman los locales gastronómicos y comercios (restaurantes, almacenes, supermercados) que ofrecen sus productos a través de las plataformas, y que pagan comisiones elevadas para acceder a trabajar con ellas. En representación de quienes trabajan, conviven organizaciones con historia y trayectoria previa a la llegada de las plataformas, como la Asociación Sindical de Motociclistas Mensajeros y Servicios (ASIMM) y el Sindicato de Trabajadores de Reparto por Aplicación (SitraRepa).

¹ Resultado de una investigación desarrollada para CLACSO y la Defensoría del Pueblo de la Ciudad de Buenos Aires (abril-agosto 2026).

² Hasta 2020 también operaba Glovo, hasta que Delivery Hero, la empresa alemana dueña de PedidosYa, compró sus operaciones en Argentina y la región; Glovo cerró en Argentina y PedidosYa absorbió su actividad.

³ También esta Mercado Pago Delivery que es el servicio de reparto de comidas integrado a la billetera virtual de Mercado Libre. A diferencia de Rappi, PedidosYa y UberEats, no cuenta con flota propia de repartidores, sino que trabaja con los que ya tienen los comercios adheridos o con empresas de logística de terceros.

La principal problemática de este sector es que desafía las condiciones de contratación y la legislación laboral vigente. Desde su llegada, las plataformas evitaron el vínculo laboral tradicional llamando a quienes reparten “colaboradores” o “socios”, una figura que los ubica como prestadores independientes y los deja sin Aseguradora de Riesgos del Trabajo (ART), aportes jubilatorios, aguinaldo, vacaciones pagas ni obra social, trasladando esos costos a cada repartidor. Aunque se los categorice como autónomos, sin embargo, es la propia aplicación la que organiza el trabajo.

A partir de este panorama, el texto recorre el marco regulatorio del sector, quiénes son sus trabajadores, en qué condiciones desarrollan su actividad, cómo se organizan para exigir mejoras y qué experiencias atraviesan en su trabajo cotidiano. Este análisis se apoya en datos cuantitativos oficiales y en entrevistas realizadas a repartidores, referentes sindicales y organizaciones del sector.

Regulación y acceso a derechos

En este apartado desarrollamos los antecedentes normativos de regulación y acceso a derechos del sector desde la llegada al país y en perspectiva histórica a nivel nacional desde su llegada hasta la reciente Ley de Modernización Laboral, como también el desarrollo de la legislación porteña.

Las plataformas de reparto llegaron a la Argentina durante el gobierno de Mauricio Macri (2015 - 2019), en un contexto de apertura comercial, endeudamiento externo e inflación creciente que golpeó los ingresos de los trabajadores. Su principal antecedente fue en el año 2017 cuando se sancionó la Ley de Apoyo al Capital Emprendedor, que creó las Sociedades por Acciones Simplificadas (SAS)⁴, bajo este sistema se inscribieron Glovo, Rappi y UberEats consolidando desde el inicio el esquema de repartidores autónomos, sin relación laboral reconocida. Por su parte, el gobierno de Alberto Fernández (2019 - 2023) se desarrolló en coincidencia con la crisis sanitaria del COVID-19, sumando a las problemáticas locales, derrumbó el mercado de trabajo y aumentó la desocupación, sobre todo entre asalariados no registrados y trabajadores independientes. Frente a la emergencia sanitaria, se decretó el Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio (ASPO), que declaró al reparto actividad esencial, exceptuada de las restricciones de circulación, y el sector se convirtió en un refugio laboral para buena parte de quienes se habían quedado sin ingresos.

Javier Milei (2023 - actualidad) asumió el gobierno en diciembre de 2023, y la devaluación convalidada al asumir aceleró la inflación y derrumbó el salario real, que llegó a caer un 21% solo en el primer mes de su gestión. A esa pérdida de poder adquisitivo se sumó la destrucción de alrededor de 340.000 empleos registrados durante los primeros años del mandato, y esa caída fue uno de los motores que empujó a más personas hacia el reparto por aplicaciones. En ese contexto, el gobierno impulsó además la Ley 27.802 de Modernización Laboral, sancionada el 27 de febrero de 2026, que creó la figura del “prestador independiente” para quienes trabajan a través de aplicaciones de movilidad y reparto y los excluyó expresamente de la Ley de Contrato de Trabajo.

“En un trabajo formal te pagan sueldos miserables por estar encerrado nueve horas, mientras que acá, si querés ganar más, trabajás más horas y listo.”

REPARTIDORA DE PEDIDOSYA

En el contexto de la Ciudad de Buenos Aires, el trabajo de plataformas presenta un recorrido particular en materia de regulación y acceso a derechos. La jurisdicción porteña decidió crear un marco normativo propio para la mensajería urbana y el reparto a domicilio; sin embargo, no lo hizo modificando las normas laborales, sino a través del Código de Tránsito y Transporte. De esta manera, el Estado local utilizó las reglas de circulación vial y el ordenamiento del espacio público para regular, de forma indirecta, una relación de trabajo.

Para comprender cómo se llegó a este escenario, es preciso analizar los dos momentos centrales de esta legislación. El primer hito ocurrió en 2016 con la sanción de la Ley 5.526, que creó el Registro Único de Transporte de Mensajería Urbana y Reparto Comercial (RUTRAMYC). Esta norma fijaba una regla muy clara, ya que prohibía de manera explícita que la actividad se realizara bajo el régimen de monotributo, partiendo del principio de que cuando una empresa organiza y asigna tareas existe un vínculo de dependencia.

⁴ La Sociedad por Acciones Simplificada (SAS) es un tipo societario creado por la Ley 27.349 que permite constituir una sociedad de forma más rápida que una Sociedad Anónima o de Responsabilidad Limitada, con trámite 100% digital, sin capital mínimo.

A partir de esa sentencia, el camino normativo dio un vuelco decisivo. En lugar de sancionar a las plataformas o exigir la formalización de los trabajadores, el Gobierno porteño y la Legislatura impulsaron en 2020 la Ley 6.314 para reformar el Código de Tránsito. Esta nueva ley derogó el RUTRAMYC y creó el RUTRAMUR (Registro Único de Transporte de Mensajería Urbana y/o Reparto a Domicilio de Sustancias Alimenticias). En términos concretos, la reforma eliminó la prohibición del monotributo, creó la figura del “operador de plataforma digital” y autorizó formalmente el trabajo “autónomo”. Con este cambio, la ley puso sobre los hombros del repartidor la obligación de inscribirse impositivamente, tramitar habilitaciones, y comprar su propia indumentaria, eximiendo a las empresas de toda responsabilidad patronal o de la obligación de contratar una Aseguradora de Riesgos del Trabajo (ART).

A la hora de llevar la ley a la realidad, el esquema del RUTRAMUR demostró un fracaso operativo a la hora de inscripción de los trabajadores, no obstante, dejó reglamentada la posibilidad de que trabajadores autónomos pudieran realizar la actividad. En última instancia, el recorrido de la regulación en CABA saca a la luz la influencia que ejercen las empresas tecnológicas sobre las decisiones políticas.

Características sociodemográficas

A continuación, se presentan las características sociodemográficas que definen al sector, teniendo presente las variables de género, edad y nacionalidad.

Género

Respecto a la composición de género en el sector de plataformas digitales de reparto, distintos estudios coincidían en describir una masculinización del sector, que se atenuó de forma parcial durante la pandemia y volvió a acentuarse después. Es importante destacar que una encuesta del Instituto Germani muestra que, del total de mujeres que ingresaron al sector, el 49% lo hizo durante la pandemia. Además, otro estudio de Workertech, muestra que, desde febrero de 2023 se registra además una minoría de repartidores no binarios (2%-4%). Es importante destacar que, las mujeres tienden a usar la plataforma de forma más esporádica que los varones: el 55% completa hasta 40 pedidos mensuales, contra el 49,3% de los varones.

Período	Participación masculina	Participación femenina
2018-2020	87%-97% *	13% - 3%*
2020	86%	14%
2022-2023	74% - 80%*	16%-20%*
2024	63,2%	36,8%
2025	71,2%	28,8%

Fuente: Elaboración propia en base a datos del sector (CIPPEC, 2018; IIGG, 2020; Workertech 2023; IDECBA, ETOI, cuarto trimestre de 2024 y 2025).

* La diferencia radica en cada una de las plataformas.

Edad

La actividad se concentró, en todos los períodos, en tramos etarios jóvenes, aunque desde 2023 comenzó a observarse un mayor uso en edades medias, que llevó la edad mediana a 41 años en 2024. En 2025, sin embargo, ese valor bajó a 37 años, lo que indica que la composición etaria del sector no avanza en una única dirección, sino que combina una ampliación hacia edades medias con la incorporación reciente de personas más jóvenes. Los más jóvenes, además, tienden a usar la plataforma de forma más esporádica, mientras que la dedicación a la actividad aumenta con la edad.

Nacionalidad

Durante los periodos iniciales del desarrollo de la actividad se registró una fuerte presencia venezolana en el sector de plataformas. Durante el 2018, se registró que entre el 84% y 66%, según la plataforma eran trabajadores extranjeros, de los

cuales el 80% provenían de Venezuela. Sin embargo, estudios muestran que, a partir del 2020, con la llegada de la pandemia, ingresan mayor cantidad de argentinos a la actividad lo que muestra un mayor equilibrio entre nativos y extranjeros.⁵

2018

Nacionalidad	Rappi	Glovo
Argentina	16%	34%
Extranjera (total)	84%	66%
Total	100%	100%

Fuente: Elaboración propia en base a datos de CIPPEC (2018)

2020

Nacionalidad	%
Argentina	42%
Venezolana	48%
Otros extranjeros	10%

Fuente: Elaboración propia en base a datos de IIGG (2020)

En definitiva, el sector presenta una población masculinizada desde sus orígenes. En términos etarios, el sector amplió con el tiempo su presencia en edades medias respecto de sus primeros años, aunque el dato más reciente (2025) muestra una edad mediana menor a la de 2024, lo que indica que esa composición sigue en movimiento y no se estabilizó en una única dirección. Respecto a la nacionalidad, el sector pasó de una fuerte presencia extranjera, mayoritariamente venezolana, durante los primeros años de la actividad, a un progresivo equilibrio entre trabajadores nativos y extranjeros en la pandemia.

“El algoritmo te incentiva a trabajar más horas porque ves la plata al instante, pero el costo físico recae sobre tu espalda.”

REPARTIDOR DE PEDIDOSYA

Condiciones de trabajo

Las condiciones de trabajo abarcan la forma en que la empresa organiza y exige la realización de las tareas, ya que es la compañía la que define de manera unilateral las instrucciones, las rutas, los tiempos y la calidad esperada, bajo la figura de prestador independiente o colaborador ya señalada en la introducción. Ese funcionamiento diario no está supervisado por un jefe presencial, sino por un sistema informático dentro de la aplicación, habitualmente llamado algoritmo, que asigna los pedidos, calcula los pagos y evalúa el rendimiento individual.

La actividad presenta barreras de ingreso mucho más bajas que las del mercado formal, ya que el alta es digital e inmediata, y alcanza con documento de identidad, teléfono, un medio de transporte y la inscripción en el Monotributo, sin entrevistas ni calificación previa. Sin embargo, esa sencillez esconde una larga lista de costos que recaen sobre el propio trabajador, como la licencia de conducir y el seguro según el vehículo, el plan de datos, la nafta y la mochila o caja de reparto, lo que reduce en la práctica lo que efectivamente queda como ganancia por cada entrega.

Bajo este esquema, la jornada operativa se organiza mediante dos modalidades principales según la plataforma, el sistema de reserva semanal de turnos, característico de empresas como PedidosYa, que otorga prioridad de acceso a los repartidores con mejor puntaje (ranking), y el sistema de libre conexión, implementado por firmas como Rappi, que permite conectarse y desconectarse en cualquier momento sin agendar turnos. En ambos casos, sin embargo, los ingresos dependen del ranking, ya que los repartidores mejor calificados acceden a las mejores franjas horarias y a los viajes con mayor tarifa.

⁵ No existen datos oficiales recientes que permitan cuantificar si esta tendencia hacia un mayor equilibrio se sostuvo en los últimos años. Las entrevistas realizadas para este dossier, sin embargo, son consistentes con ese mismo proceso de "argentinización" del sector.

La cantidad de horas que los trabajadores destinan a la aplicación fue calculada por la encuesta Wokertech (2024), en base a los datos provistos por las empresas de plataformas. Hasta ese año pudo estimarse que, de los trabajadores activos en marzo 2024, la mayoría trabaja entre 1 y 20 horas a la semana.

Tabla 1. Distribución de repartidores por cantidad de horas de conexión semanal en el mes de marzo de 2024.

	Empresa A	Empresa B	Promedio industria
Horas/Activos	40.800,00	45.000,00	
1 - 10 horas	55,52%	28%	41,76%
11 - 20 horas	21,33%	24%	22,67%
21 - 30 horas	11,61%	19%	15,31%
31 - 40 horas	5,64%	14%	9,82%
40 horas o más	5,90%	14%	9,95%

Fuente: encuesta Wokertech (2024)

En el último tiempo, durante el gobierno de Milei, la caída del consumo afectó la demanda de reparto. A esto se sumó la caída del empleo, que llevó a que muchos trabajadores se volcaran al reparto, lo que derivó en un aumento en la cantidad de repartidores. Esta combinación —más repartidores y menor consumo— impactó directamente en los ingresos de los trabajadores. Desde Sitrarepa señalan que “hay una demanda muy fuerte a fin y principio de mes, cuando se cobra. Después baja bastante. Antes se podía hacer una noche de cuatro horas y ganar 30.000 pesos; hoy muchas veces con suerte se ganan 9.000”.

El bloqueo de cuentas representa uno de los aspectos más críticos de la gestión algorítmica, dado que las empresas pueden suspender el acceso de la persona trabajadora sin previa explicación ni mecanismos claros de apelación. Desde la ASIMM señalan que la gestión de la aplicación “tiene mucho de brujería porque nadie sabe lo que pasa ahí adentro”, una metáfora que denota la profunda falta de transparencia de los algoritmos y la arbitrariedad en sus decisiones. En palabras de los integrantes del sindicato, fallas en el propio sistema informático, como los “pedidos fantasmas” (pedidos que se asignan, desaparecen o no se pueden resolver), derivan en sanciones, caídas de ranking e inhabilitaciones inmediatas del trabajador.

Sindicatos, organizaciones y estrategias de defensa de derechos

A lo largo del proceso de expansión de las plataformas digitales en la Argentina, diversas agrupaciones e iniciativas buscaron canalizar la representación de las personas trabajadoras del sector. En la actualidad, el panorama organizativo se concentra fundamentalmente en dos organizaciones, la Asociación Sindical de Motociclistas Mensajeros y Servicios (ASIMM) y el Sindicato de Trabajadores de Reparto por Aplicación (SiTraRePa).

ASIMM encarna el sindicalismo preexistente en mensajería y reparto, y rechaza que las plataformas sean un rubro aparte, ya que para el sindicato son “una modalidad de cómo desarrollar una actividad, que en este caso es mensajería y reparto”. Su reclamo se remonta a antes de 2018, cuando PedidosYa tenía a su flota de repartidores en relación de dependencia bajo su Convenio Colectivo de Trabajo, con más de 2.500 inscriptos. Con la llegada de Glovo y Rappi y la masificación del monotributo, la empresa empezó a desvincular a esos trabajadores y a contratarlos bajo el formato de independientes. Desde entonces comenzó una lucha del sindicato por el reconocimiento de la relación de dependencia y por el encuadramiento de la actividad dentro de su Convenio Colectivo de Trabajo.

SiTraRePa, en cambio, nació de la agrupación Jóvenes Trabajadores Precarizados, dentro del partido político Nuevo MAS, tras movilizaciones frente a PedidosYa y Rappi. Se conformó luego de que los sindicatos tradicionales de motomensajería les respondieron que *“ustedes no son trabajadores, ustedes reparten por una aplicación”*, constituyéndose como un sindicato de base con aporte voluntario. Su principal herramienta son las paradas solidarias, iniciadas en la pandemia en puntos como el Obelisco, que la organización describe como *“el germen del sindicato”*. Presentaron ante el Ministerio de Trabajo su inscripción como sindicato, buscando que *“se reconozca la relación laboral entre trabajador y empresa”*.

Mientras la ASIMM busca aplicar la legislación existente e integrar a las plataformas al convenio colectivo previo a las apps, el SiTraRePa combina la movilización de base con la vía institucional para construir un reconocimiento estatal específico para el sector.

Experiencias, representaciones y tensiones en el trabajo de reparto

Esta sección recorre las trayectorias de ingreso al sector, la valoración de la libertad horaria y la exposición al riesgo en la vía pública, a partir de las entrevistas realizadas para este texto.

Trayectorias de ingreso, flexibilidad y saturación del mercado. El crecimiento del trabajo en plataformas de reparto y transporte urbano en Argentina se encuentra directamente articulado con el proceso de reestructuración productiva y la marcada contracción del ingreso real experimentada bajo la gestión económica del presidente Javier Milei. La rápida pérdida de capacidad adquisitiva de los salarios formales, sumada a las medidas de ajuste fiscal, la paralización de diversas actividades productivas y la reducción de puestos en la administración pública, ha forzado a un número creciente de personas a buscar alternativas de ingresos inmediatos para sostener la reproducción cotidiana de sus hogares. En este escenario de alta fragilidad macroeconómica, las aplicaciones informáticas emergen como un canal de contención financiera de acceso inmediato que, no obstante, traslada la totalidad de los costos operativos y la incertidumbre laboral a la responsabilidad individual de cada trabajador. Frente al deterioro del mercado de trabajo ya descrito, las trayectorias laborales relevadas muestran que el ingreso a estas plataformas no responde a un perfil homogéneo, sino a diversas dinámicas de adaptación.

SiTraRePa nació en la pandemia, cuando un grupo de jóvenes trabajadores organizó paradas solidarias en puntos como el Obelisco, frente a PedidosYa y Rappi. La organización las describe como “el germen del sindicato”.

Un ejemplo de este fenómeno se observa en el testimonio de Daniel, quien se incorporó a la plataforma PedidosYa por el congelamiento de los salarios en la agencia estatal donde trabaja. Ante la brusca caída de sus ingresos en el sector formal, la reducción de trabajos independientes y la imposibilidad de afrontar gastos fijos estructurales como el alquiler de una vivienda independiente, la aplicación funcionó como un recurso de emergencia. En sus propias palabras, la plataforma le permite ingresar dinero rápido *“para salvar la segunda mitad del mes”*. Sin embargo, Daniel califica este modelo como *“un mecanismo de autoexplotación cotidiana mediado por la aplicación”*, advirtiendo que *“el algoritmo te incentiva a trabajar más horas porque ves la plata al instante, pero el costo físico, el desgaste de la bicicleta, el riesgo de andar en la calle y la falta absoluta de licencias por enfermedad o lluvia recaen únicamente sobre tu espalda”*.

Por otro lado, la trayectoria de Martina refleja la inserción juvenil en condiciones de precariedad estructural dentro de la plataforma PedidosYa. Luego de haber transitado por el ámbito de la formación musical, el desarrollo de pequeños emprendimientos y diversas labores de alta rotación, optó por el reparto en moto como su principal fuente de sustento económico. Martina pondera la autonomía en la gestión del tiempo por sobre el empleo registrado en relación de dependencia, argumentando que *“en un trabajo formal te pagan sueldos miserables por estar encerrado nueve horas, mientras que acá, si querés ganar más, trabajás más horas y listo”*.

En ambos casos, la plataforma funcionó como una salida rápida frente a la crisis del mercado de trabajo. La caída del salario real y la reestructuración productiva del gobierno de Milei, ya descritas, no solo expulsaron trabajadores del empleo formal, sino que también licuaron los ingresos de quienes conservaron su trabajo, forzándolos a buscar una fuente de ingresos complementaria. El reparto, con su bajísima barrera de entrada, terminó absorbiendo ambos perfiles.

Principio de Libertad Horaria no negociable. Para comprender el funcionamiento cotidiano de este sector, resulta clave analizar el alto valor que las personas le otorgan a la libertad de administrar su propio tiempo. En un mercado laboral dominado por salarios deprimidos y esquemas rígidos, la posibilidad de decidir cuándo conectar la aplicación y cuándo pausar la actividad es percibida como una valiosa conquista de autonomía. Esta flexibilidad horaria no solo facilita la organización de la vida cotidiana y el cuidado familiar, sino que también ofrece un margen de maniobra para autorregular la intensidad del esfuerzo diario según la urgencia económica del momento.

Esta capacidad para gestionar la propia jornada marca una diferencia sustancial frente a los empleos tradicionales, caracterizados por controles presenciales estrictos donde *“si venía tu jefe y no te encontraba en el puesto, tenías un problema”*. La ausencia de una supervisión directa y presencial rompe con esa lógica de vigilancia continua, brindando al trabajador una sensación de control sobre sus ritmos de trabajo.

Esta marcada preferencia por la independencia horaria genera un desafío directo para los esquemas de representación tradicional, obligando a las organizaciones gremiales a replantear sus estrategias para no quedar desalineadas de las necesidades de estos trabajadores. Desde la propia conducción de la Asociación Sindical de Motociclistas Mensajeros y Servicios (ASIMM) se reconoce formalmente esta transformación cultural al señalar: *“¿Sabés qué es lo único que sí hay un cambio generacional muy marcado y que no es negociable? La libertad horaria. Eso es un cambio que, de hecho nosotros con los legisladores amigos en los diferentes proyectos que vamos trabajando, se incorporó lo que llamamos el principio de libertad horaria. Porque si vos no le decís eso a los pibes, ahí sí que te dicen ‘no me importa nada’”*.

La precarización y la exposición al riesgo en la vía pública constituyen problemáticas críticas para los repartidores de plataformas, quienes viven y asumen de forma individual los costos de una actividad atravesada por la desprotección institucional.

*“A la premisa histórica del derecho del trabajo sobre la asimetría
entre patrón y trabajador se le suma ahora una nueva, la asimetría entre
las grandes tecnológicas y el Estado.”*

ASIMM

Quienes reparten viven la calle como un territorio impredecible, ya que la jornada transcurre por completo en el espacio público, expuesta a las inclemencias climáticas, al desgaste físico y a las situaciones de inseguridad urbana, sin espacios de descanso ni cobertura frente a contingencias de salud. Esa incertidumbre cotidiana se traduce en una sensación de autoexplotación, donde el costo físico y el deterioro de los medios de transporte recaen, en la propia percepción de los trabajadores, de forma exclusiva sobre su espalda.

La experiencia de Martina lo muestra con crudeza. Un ciclista alcoholizado la chocó mientras trabajaba y perdió el conocimiento. En su relato, sin embargo, el episodio no aparece como una falla de la plataforma, sino como parte de los riesgos que asumió al salir a la calle. Sabía que existía un seguro que podía cubrirle los días sin trabajar, *“que si lo denunciás hasta 72 horas después, te podría reconocer alguna parte”*, pero se enteró fuera de ese plazo y directamente no hizo el reclamo: *“al final no mandé mensaje, nada, porque estaba renegando bastante”*. Así opera, en un caso concreto, la internalización del riesgo, ya que lo que institucionalmente es una desprotección se vive, en la subjetividad del trabajador, como una responsabilidad propia.

Ese desgaste físico tiene, además, una dimensión de género que la propia organización sindical remarca. Desde ASIMM señalan: *“tenemos un montón de reclamos [por el peso de la mochila] y casi todos son compañeras”*.

En conjunto, estos testimonios muestran una misma tensión de fondo. La plataforma se elige por la salida rápida que ofrece frente a la crisis y por la libertad horaria que promete, pero esa misma libertad tiene como contracara una presión constante a trabajar más y una exposición al riesgo que cada repartidor termina resolviendo por su cuenta.

Síntesis y lo que está en disputa

El recorrido normativo muestra cómo distintos instrumentos, la Ley de SAS para la inscripción de las plataformas, el ASPO que esencializó la actividad durante la pandemia, el RUTRAMUR que habilitó el monotributo a través de las leyes de tránsito, y finalmente la Ley de Modernización Laboral que estableció a los repartidores como trabajadores independientes, fueron institucionalizando paso a paso el trabajo en plataformas digitales sin nunca reconocerlo como una relación de dependencia.

Este recorrido, tal como señalan desde el sindicato ASIMM, *“deja al desnudo el poder que tienen las plataformas sobre la política”*, lo que se explica por la capacidad de las corporaciones digitales para incidir sobre la agenda pública. En esa misma línea, sostienen que a la premisa histórica del derecho del trabajo sobre la asimetría entre patrón y trabajador *“se le suma ahora una nueva, la asimetría que existe entre las grandes tecnológicas y el Estado”*.

Esta trama institucional y corporativa coloca a los repartidores ante la responsabilidad de asumir individualmente, ahora desde formatos legales, los costos sobre su propio trabajo. Sin embargo, sobre este esquema los propios trabajadores reconocen un derecho ganado, la flexibilidad en la gestión del tiempo. El núcleo de la disputa en el sector está en construir un modelo de regulación y representación capaz de garantizar un piso de derechos y contención social sin resignar la libertad horaria. Sobre ese mismo esquema se plantea, sin embargo, la pregunta por el límite a la jornada de trabajo, ya que el desafío radica en cómo equilibrar esa flexibilidad en la disposición del tiempo con el límite histórico de la jornada de ocho horas.

