

Desigualdades de género en la economía de plataformas. Los casos del trabajo de reparto y el transporte privado de pasajeros en el Área Metropolitana de Buenos Aires

Francisca Pereyra, UNGS, fpereyra@campus.ungs.edu.ar;

Ariela Micha, CONICET-UNGS, amicha@campus.ungs.edu.ar;

Cecilia Poggi, Agence Française de Développement, poggic@afd.fr.

Resumen

En los últimos años, la expansión de la economía de plataformas y sus efectos sobre las condiciones laborales de los trabajadores involucrados ha recibido creciente atención, contribuyendo a la expansión de la literatura sobre el tema. Sin embargo, el estudio de la forma en que estas nuevas modalidades laborales inciden en las desigualdades de género preexistentes en el mercado laboral constituye una línea de trabajo aún incipiente, y prácticamente inexistente en el contexto de países en desarrollo como Argentina.

El trabajo busca dar cuenta de hasta qué punto persisten, se atenúan o intensifican las desigualdades de género en el mercado laboral, al interior de dos ocupaciones desarrolladas bajo la modalidad de plataforma en el Área Metropolitana de Buenos Aires: la entrega de productos a domicilio y el transporte privado de pasajeros. El análisis se basa en 40 entrevistas en profundidad y una encuesta de 750 casos realizada entre trabajadores que realizan estas ocupaciones, tanto varones como mujeres.

Si bien se trata de actividades todavía predominantemente masculinas, los datos disponibles sugieren que las plataformas constituyen un entorno más permeable para las mujeres repartidoras y conductoras. Por lo tanto, se explora en primer lugar la forma en que estas ocupaciones, bajo la modalidad de plataforma, podrían implicar condiciones o incentivos que propicien un mayor ingreso de trabajadoras mujeres, en lo que son territorios tradicionalmente masculinos. Para ello, se prestará especial atención al rol que juega el contexto económico y laboral, a la manera en que intervienen determinadas ventajas promovidas por el trabajo a través de plataformas, especialmente la libertad de aceptar o rechazar trabajos y la flexibilidad horaria, así como a la forma en que inciden las características del proceso de reclutamiento en estas ocupaciones vía plataforma. En segundo lugar, el análisis se centra en la medida en que se reproducen las desigualdades de género en estas esferas laborales particulares. Con este fin se evalúa el desempeño de las mujeres frente a los varones en términos de horas trabajadas e ingresos. Una vez determinadas las brechas de género, el análisis se concentra en los factores subyacentes. En este sentido, la indagación aborda ciertos factores explicativos tradicionales como las restricciones impuestas a las mujeres por las responsabilidades domésticas y de cuidado socialmente asignadas, pero también examina otros elementos más específicos de estas ocupaciones. Estos últimos incluyen temas como las percepciones, vivencias y comportamientos relacionados con la inseguridad vial, la disposición de activos productivos – en este caso vehículos mejores y/o más rápidos –, así como la capacidad de generación de ingresos para hacer frente a los gastos sistemáticos que conlleva este tipo de trabajo.

Palabras clave: Economía de plataformas – Género – Área Metropolitana de Buenos Aires.

JEL: C21; J16; J31.

1. Introducción

Una de las transformaciones más destacadas que ha experimentado el mundo del trabajo durante la última década ha sido la aparición de las plataformas digitales que intermedian entre la prestación y el consumo de una amplia gama de servicios.

Dentro de las modalidades de trabajo mediante plataformas digitales se incluyen tanto plataformas basadas en la web, que subcontratan distintas tareas virtuales hacia una multitud dispersa geográficamente (*crowdwork*), como aplicaciones basadas en la localización (*apps*) que asignan trabajo a individuos en un área geográfica específica. Esta última modalidad incluye una amplia gama de servicios de baja complejidad como, por ejemplo, el transporte de personas, la limpieza y reparación del hogar así como los servicios de mensajería y entrega a domicilio (Berg *et al.*, 2018; Aleksynska *et al.*, 2018).

La creciente literatura sobre el tema ha marcado algunas de las principales preocupaciones que generan estas nuevas formas de inserción laboral. En este sentido, si bien se ha señalado que estas plataformas pueden facilitar en gran medida la articulación entre la oferta y la demanda laboral, también se han advertido los peligros que implican en términos de la generación de una extrema comodificación del trabajo (De Stefano, 2016). Por un lado, y de manera contrastante con la promocionada flexibilidad de las plataformas, éstas suelen caracterizarse por diversas imposiciones acerca de cómo realizar las tareas. Las mismas se apoyan en mecanismos de control donde la puntuación de los trabajadores asociada a mecanismos de incentivos y de penalización juega un papel central. Por otro lado, los trabajadores suelen verse privados de la posibilidad de negociar la remuneración de sus servicios así como sus condiciones laborales en general. Adicionalmente, las plataformas suelen utilizar, de forma poco transparente, algoritmos y datos de seguimiento para asignar, optimizar y evaluar las tareas realizadas. Esta “gestión algorítmica” de la fuerza de trabajo tiende a generar condiciones laborales altamente cambiantes en pos de maximizar el rendimiento de la fuerza de trabajo y las ganancias obtenidas. Como consecuencia, los trabajadores suelen experimentar altos niveles de incertidumbre en términos de la continuidad de las condiciones laborales pautadas (Mateescu y Nguyen, 2019). Adicionalmente, la promoción de la modalidad contractual “independiente” en este ámbito reedita problemas preexistentes del trabajo por cuenta propia, especialmente en lo que concierne a las dificultades para acceder a mecanismos de protección social - usualmente asociados al empleo asalariado registrado (OIT, 2016). Por último, esta tipificación de la relación laboral también obstaculiza el acceso a derechos básicos como el de sindicalización y negociación colectiva - que justamente podrían servir para poner en cuestión las condiciones de trabajo imperantes en el sector (Garben, 2019, Johnston y Land-Kazlauskas, 2019).

Ahora bien, desde el punto de vista de los aspectos positivos, se ha señalado que la promocionada flexibilidad de este tipo de inserción podría facilitar la participación laboral de ciertas poblaciones que usualmente experimentan restricciones horarias y/o de movilidad – este sería en particular el caso de muchas mujeres debido a las cargas de cuidado que les son socialmente asignadas (Berg *et al.*, 2018; Barzilay y Ben-David, 2017; 2018; Chen *et al.*, 2017). No obstante, los estudios que abordan el fenómeno desde una perspectiva de género son prácticamente inexistentes a nivel local, y muy escasos a nivel internacional. ¿En qué medida la publicitada flexibilidad impacta sobre la efectiva inserción y permanencia laboral femenina? ¿Hasta qué punto estas facilidades posibilitan que las mujeres ingresen en sectores tradicionalmente masculinos? ¿Qué rol juegan en la entrada y el desempeño laboral de las mujeres en estas ocupaciones las oportunidades diferenciales por género que puedan existir en términos de los patrones de uso del tiempo, capital inicial, posibilidad de

desplazarse, etc.? ¿Cómo impactan estas cuestiones en las posibilidades de generar ingresos según género al interior de las plataformas?

Este trabajo busca aportar a estos interrogantes en base al caso argentino. En este país el desembarco de la economía de plataformas constituye un fenómeno reciente pero en rápida expansión. Si a principios de 2016 operaban un puñado de plataformas fundamentalmente de origen nacional, el cambio de signo de gobierno que tuvo lugar ese mismo año propició un entorno favorable que facilitó el ingreso de una serie de compañías referentes del sector a nivel global (especialmente en función de la desregulación de los movimientos de capitales desde y hacia el exterior). Adicionalmente, la crisis económica local que comenzó a agudizarse hacia 2018, y se profundizó aún más a partir de la pandemia global del Covid-19, implicó que muchos trabajadores encontraran un refugio en este tipo de actividades.

En este contexto, el artículo se basa en el caso de dos ocupaciones emblemáticas del trabajo mediante plataformas basado en la localización, como lo son el servicio de reparto a domicilio y el servicio de transporte de pasajeros en el Área Metropolitana de Buenos Aires. Si bien se trata de actividades que en su versión tradicional se encuentran casi completamente masculinizadas, existe evidencia a nivel local de que, en su versión de plataforma comienza a delinearse una incipiente figura de repartidora o conductora mujer. En efecto, en los dos últimos años la presencia femenina en estas plataformas ha crecido de manera considerable. Si en julio de 2019 la proporción de mujeres en el reparto vía plataformas se situaba en torno al 13%, en julio de 2020 la misma se ubicaba en torno al 21% (OIT, 2020). En el caso de Uber, de acuerdo a información provista por la propia empresa si en junio de 2018 las mujeres representaban al 11% de su fuerza laboral¹, en el mismo mes de 2019 la cantidad de mujeres que se adhirieron a la plataforma como trabajadoras se incrementó en un 110%².

En primer lugar, el trabajo apunta a explorar en qué medida estas ocupaciones implican un contexto más permeable para el ingreso de trabajadoras mujeres. Así, se analizan los factores que impactan sobre la entrada y permanencia femenina, prestando particular atención al rol que juega la flexibilidad horaria. En segundo lugar, el artículo analiza hasta qué punto las desigualdades de género se reproducen en estas esferas laborales, evaluando el desempeño de mujeres y varones en términos de horas de trabajo e ingresos generados. Una vez determinadas las brechas de género en torno a estas variables clave, el análisis explora los factores que operan detrás de las mismas. En este sentido, se examina el rol de cuestiones tales como características socio-demográficas, responsabilidades asumidas en términos de trabajo doméstico y de cuidado, posibilidades de acceso a los vehículos más eficientes para maximizar ganancias, y conductas laborales relacionadas con la seguridad en las calles, entre otras. Por último, puesto que el grueso del trabajo de campo fue realizado entre junio del 2020 y marzo de 2021, los efectos de la pandemia constituyen una variable transversal que atraviesa – con mayor o menor fuerza según el caso - el análisis de las distintas dimensiones abordadas.

El trabajo se basa en un estudio de tipo cuanti-cualitativo realizado en el Área Metropolitana de Buenos Aires. El caso del servicio de transporte de pasajeros mediante plataformas se basó en trabajadores de la empresa Uber, mientras que para el trabajo de reparto se incluyó a las diferentes compañías que operaban en los distintos momentos del relevamiento (Pedidos Ya, Glovo, Rappi y Uber Eats)³. La indagación cualitativa implicó la realización de una serie de entrevistas grupales en marzo de 2019 y de otra serie de entrevistas individuales telefónicas en junio de 2020, comprendiendo en total a cerca de 70 trabajadores, divididos en partes iguales por ocupación. Se

¹ A modo de contraste, en 2017 las mujeres representaron tan solo el 2% de las y los conductores de taxis habilitados en el ámbito específico de la Ciudad de Buenos Aires (Madariaga, *et al.*, 2019).

² Información provista por la empresa la prensa, veáse en la sección de referencias: Infobae (14/09/2019).

³ Si al comienzo de la indagación todas estas compañías se encontraban activas, hacia fines del 2020 las empresas *Glovo* y *Uber Eats* se retiraron del país.

buscó que al menos un tercio de las entrevistadas fueran mujeres, a fin de poder dar cuenta de sus experiencias en particular. La información generada en esta primera etapa permitió la elaboración de cuestionarios cerrados para recabar información cuantitativa sobre el tema. De esta manera, entre julio de 2020 y marzo de 2021, se llevó adelante una encuesta por etapas de 750 casos: 300 de trabajadores de reparto y 450 de conductores de Uber.⁴ En ambos casos, se incluyó una cuota intencional específica de 150 mujeres, a fin de contar con suficientes casos para poder extrapolar resultados sobre ellas en particular.⁵

2. Revisión bibliográfica

La investigación sobre la economía de plataformas a nivel global se encuentra en constante expansión, a la par del crecimiento del fenómeno a nivel mundial. En este marco, la literatura internacional ha ido avanzando en la clasificación, caracterización y análisis del trabajo de plataformas, apuntando al mismo tiempo a ciertas preocupaciones y desafíos que plantea esta nueva organización del trabajo. Uno de los debates centrales se conforma alrededor de las implicancias que estas nuevas modalidades de trabajo tienen sobre las condiciones laborales: el grado de ejercicio pleno por parte de las y los trabajadores de la promocionada flexibilidad horaria, y la potencial precarización del trabajo producto de los sistemas de puntaje para calificar a los trabajadores y la utilización de algoritmos para asignar y evaluar las tareas realizadas (De Stefano, 2016; Berg, 2016; Möhlmann y Zalmanson, 2017; Rosenblat y Stark, 2016; Graham, Hjorth y Lehdonvirta, 2017; Chen *et al.*, 2017; Berg *et al.*, 2018; Mateescu y Nguyen, 2019; Birgillito y Birgillito, 2018; Madariaga *et al.*, 2019; López Mourelo, 2020; Hidalgo Cordero y Salazar Daza, 2020).

A partir del análisis de las condiciones de trabajo resultantes y en cuestionamiento al esquema de trabajadores independientes propuesto por las plataformas, otro debate de peso (y aún sin consenso) se estructura alrededor del interrogante sobre la verdadera naturaleza del vínculo laboral entre los trabajadores y las plataformas (CIPD, 2017; Vallas y Schor, 2020; Saenz de Buruaga Azcargorta, 2019). Asimismo, el supuesto carácter independiente de la relación laboral también plantea preocupaciones en torno a las dificultades que puede implicar en términos de acceso a la protección social (De Stefano, 2016; Berg *et al.*, 2018; Rogers, 2017; Weber, 2018). Y, en estrecha relación con lo anterior, estas nuevas modalidades de trabajo han suscitado interés en términos del desafío que implican para la organización de los trabajadores y cómo se puede reconstruir la capacidad de sindicalización y negociación colectiva de esta fuerza laboral según cada actividad y contexto particular (Vandaele, 2018; Johnston y Land-Kazlauskas, 2019; Johnston, 2020; Negri, 2020; Grohmann, 2020).

Por otro lado, las cuestiones regulatorias han recibido una atención creciente por parte de la

⁴ Para el caso específico de los repartidores se utilizó – en el marco de un acuerdo de cooperación – una encuesta realizada por la oficina local de la Organización del Trabajo en Argentina (OIT) en julio de 2020. La misma funcionó en buena medida como guía para el diseño del resto del relevamiento realizado en los meses subsiguientes en el marco del proyecto de investigación ya reseñado, al que pertenecen las autoras de este artículo.

⁵ Dado que las empresas bajo estudio sólo brindan información general y estimada sobre el universo de sus trabajadores, el tamaño de la muestra estuvo determinada por el criterio de afijación simple (la cantidad de repartidores es algo menor que la de conductores *Uber* dado que, como se explicara en la nota al pie precedente, en ese caso puntual se trata de una base proporcionada por la OIT cuyo tamaño ya venía dado). En cualquier caso, para todos los segmentos de casos aquí utilizados – ya sea delimitados por ocupación, por género o por ambos – se controló que el tamaño de la muestra permitiera extraer resultados estadísticamente válidos, es decir, con un margen de error y nivel de confianza aceptables (el margen de error oscila entre el 5,6 y el 7,7% según el segmento de que se trate y el nivel de confianza se sitúa en el 95% en todos ellos). Al igual que en el caso de las entrevistas cualitativas, el relevamiento cuantitativo utilizó un diseño no probabilístico mixto: en una primera etapa se realizó un muestreo virtual online a través de redes sociales donde interactúan estos trabajadores, buscando representar diferentes características socio-demográficas de esta población, incluyendo su distribución territorial. En una segunda etapa, se realizó un muestreo por bola de nieve tradicional, utilizando un incentivo económico por participación y limitando a dos el número de contactos que cada trabajador podía proporcionar a fin de garantizar la mayor heterogeneidad y representatividad posible a la muestra. Las encuestas fueron administradas a través del sistema CATI (*Computer Assisted Telephone Interviewing*).

literatura, a la par de su incursión en la agenda pública de muchos países mediante proyectos de ley para regular los servicios que ofrecen las plataformas. Si bien en este campo las discusiones se centran especialmente en la aplicabilidad del concepto legal de la relación laboral de dependencia tradicional, también se analizan las normativas locales que regulan la cobertura de los seguros, la protección de los datos, la resolución de conflictos, el fraude, la competencia y los derechos de propiedad intelectual, según el sector de actividad que se trate (Cherry, 2016; Dubal, 2017; Vallas y Schor, 2020).

En lo que atañe a los estudios de plataformas y género, intersección sobre la que versa este trabajo, son muy escasos a nivel internacional y prácticamente inexistentes a nivel local. La incipiente línea de investigación sobre segregación ocupacional y brechas de género en la economía de plataformas tiende a centrarse en trabajo mediante plataformas basadas en la web –*crowdwork*– (o una combinación entre *crowdwork* y trabajo mediante *apps*), y predomina en los países centrales, aunque están comenzando a surgir también en países emergentes donde la expansión de la economía de plataformas es muy fuerte –por ejemplo India, Sudáfrica, Kenia, México– (Adams y Berg, 2017; Barzilay y Ben David, 2017; Liang *et al.*, 2018; IFC, 2018; Cook *et al.*, 2019; Hunt y Samman, 2019; Hunt *et al.*, 2019; Grow-Uber, 2020).

En primer lugar, los estudios sobre segregación ocupacional en la economía de plataformas dan cuenta de la perpetuación de la segregación de género en este ámbito, tanto en lo que refiere a *crowdwork* como a trabajo mediante *apps* (Hunt y Machingura, 2016; van Doorn, 2017; Ticona y Mateescu, 2018; Hunt y Samman, 2019).⁶ Es decir, a grandes rasgos lo que se observa es que las nuevas modalidades de inserción laboral mediadas por la tecnología operan reproduciendo territorios “típicamente” femeninos y masculinos. Al mismo tiempo, es interesante destacar que también hay evidencia que sugiere que, a pesar de la segregación indicada, las empresas de plataformas estarían promoviendo la entrada de las mujeres en sectores tradicionalmente masculinos. Esta situación se registra en varios países en uno de los casos emblemáticos de las ocupaciones mediante *apps*: el servicio de transporte de pasajeros a través de la plataforma Uber (IFC, 2018).⁷ Este estudio advierte, a su vez, que la incorporación de las mujeres presenta características particulares, ya que las conductoras suelen adoptar patrones de conducción diferentes que los varones, y priorizan diferentes beneficios del trabajo mediante plataformas – valorando especialmente la flexibilidad horaria (sobre estas dos cuestiones volveremos más adelante durante el análisis).

En relación a este último punto señalado sobre la valoración por parte de las mujeres de la promocionada flexibilidad del trabajo mediante plataformas, una importante contribución de la literatura tiene que ver con la reflexión sobre hasta qué punto esta característica facilita la conciliación con el trabajo no remunerado. En este sentido, Hunt *et al.* (2019)⁸ señalan que si bien las plataformas ofrecen una flexibilidad considerable en cuanto a elegir los días y horarios de trabajo, en la práctica el usufructo que pueden hacer de esta flexibilidad es limitado para muchas trabajadoras, dado que siguen viéndose obligadas a resignar ingresos para dedicar tiempo al cuidado no remunerado en sus hogares.

⁶ Hunt y Machingura (2016), van Doorn (2017) y Ticona y Mateescu (2018) estudian plataformas de trabajo doméstico y de cuidados en Estados Unidos, India, Kenia, México y Sudáfrica. Hunt y Samman (2019) reseñan literatura de trabajo mediante plataformas en diversos sectores de actividad y ocupaciones en los siguientes países: Estados Unidos, Ghana, Kenia, Nigeria, Tanzania, Reino Unido, India, México y Sudáfrica.

⁷ Investigación realizada por la organización IFC (International Finance Corporation) y la empresa Accenture que combinó datos provistos por Uber con entrevistas y encuestas realizadas a más de 11.000 conductores y usuarios/pasajeros de seis países: Egipto, India, Indonesia, México, Sudáfrica y Reino Unido.

⁸ Investigación cuanti-cualitativa sobre trabajo mediante *apps* en Kenia y Sudáfrica, incluyendo plataformas de servicio doméstico, servicio de transporte de pasajeros y multi-servicio (reparación de electrodomésticos, plomería, decoración, jardinería, administración, servicios de belleza, servicios de limpieza y cuidado de niños, fabricación y reparación de muebles, hostelería).

En lo que refiere específicamente al estudio de las brechas de género en los ingresos generados a través del trabajo mediante plataformas, por un lado hay evidencia de brechas de género entre trabajadores de *crowdwork* (Adams y Berg, 2017; Barzilay y Ben David, 2017; Liang *et al.*, 2018). Estas investigaciones analizan plataformas de empleo internacionales, en general no distinguen entre ocupaciones, y entre los datos que examinan predominan los de trabajadores estadounidenses. Sus resultados indican que las mujeres ganan en promedio entre un 70% y un 80% del salario por hora de los varones⁹.

Por otro lado, en lo que refiere específicamente al tema abordado por este artículo, es decir, las brechas salariales de género en trabajo mediante *apps*, como se mencionó previamente, se observa una escasez de abordajes sobre esta problemática. En este marco, de destacan dos investigaciones que indagan sobre esta cuestión para el caso particular de Uber.

Por un lado, Cook *et al.* (2019)¹⁰ examinan los ingresos de más de un millón de conductores de Uber en Estados Unidos y reportan una brecha de género en ingresos semanales de aproximadamente 7% entre los conductores a nivel nacional, y una brecha de aproximadamente 5% de ingresos por hora entre los conductores del área metropolitana de Chicago. De manera interesante, el estudio desarrolla en profundidad sobre los determinantes de la brecha hallada y encuentran que puede atribuirse a tres factores. En primer lugar, apuntan a los rendimientos por la experiencia en la plataforma (medida en cantidad de viajes realizados): los varones acumulan más experiencia que las mujeres al conducir más horas a la semana y ser menos propensos a dejar de trabajar, colocándolos en una posición más alta en la curva de aprendizaje sobre dónde y cuándo conducir y cómo cancelar y aceptar viajes estratégicamente, resultando en mayores ingresos horarios. En segundo lugar, atribuyen la brecha a las diferencias en las preferencias por los lugares donde trabajan, impulsadas por dónde viven las y los conductores y por sus percepciones sobre la in/seguridad. En concreto, señalan que los varones tienden a conducir en lugares más rentables, porque tienden a vivir cerca de estos lugares y por su mayor disposición a conducir en zonas que pueden ser inseguras, ya sea por delincuencia o por mayor presencia de establecimientos de venta de bebidas alcohólicas. En tercer lugar, el artículo advierte que la diferencia residual de ingresos entre varones y mujeres, después de controlar por la experiencia y el lugar y el momento en que trabajan, puede explicarse por las preferencias respecto a la velocidad media de conducción. Esto es, la mayor velocidad media de los varones incrementa sus ingresos debido al mayor pago por los kilómetros recorridos en todos los viajes.¹¹

En línea con esta evidencia, un estudio realizado en Argentina por la fundación Grow, en conjunto con la propia empresa Uber (Grow-Uber, 2020)¹² reporta una brecha de género en los ingresos por

⁹ Adams y Berg (2017) examinan los ingresos de varones y mujeres estadounidenses en la plataforma Amazon Mechanical Turk (MTurk) en base a una encuesta sobre las condiciones de trabajo realizada por la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) entre noviembre y diciembre de 2015. Barzilay y Ben David (2017) analizan la brecha de género en la tarifa horaria solicitada por varones y mujeres que buscan empleo en diversas ocupaciones a través de una plataforma internacional. Sus datos provienen de perfiles de usuarios de Estados Unidos, que estuvieron activos entre junio de 2015 y marzo de 2016. Liang *et al.* (2018) examinan las ofertas de empleo de la categoría “Informática, software y página web” publicadas en la plataforma Freelancer entre octubre de 2013 y noviembre de 2014, incluyendo datos de usuarios de más de 100 países diferentes.

¹⁰ La investigación recoge datos de conductores en Estados Unidos entre enero de 2015 y marzo de 2017. En un primer momento calculan la brecha salarial de género a nivel nacional teniendo en cuenta los ingresos generados por semana y las horas trabajadas entre conductores en 196 ciudades diferentes. En una segunda etapa, se centran en los conductores del área metropolitana de Chicago para estudiar los principales determinantes de la brecha salarial, examinando los datos a nivel de conductor-hora. Definen a una hora de conductor como un bloque de hora completo con alguna actividad de viaje, por ejemplo, de 8 a 9 de la mañana de un lunes específico.

¹¹ El trabajo también encuentra que al menos tres factores que cabría esperar que favorecieran a los varones y que fueran relevantes para los conductores de Uber no contribuyen a explicar las brechas: a) los clientes no suelen discriminar por el género del conductor, b) no hay rendimiento económico producto de la intensidad del trabajo (por ejemplo, conducir cuarenta horas a la semana en lugar de veinte), y c) las mujeres no sufren una penalización de ingresos por las horas específicas del día y los días de la semana que eligen para conducir.

¹² Investigación cuali-cuantitativa desarrollada por la organización Grow – Género y Trabajo en colaboración con Uber, realizada entre marzo y agosto de 2019, que combinó diferentes herramientas metodológicas: entrevistas en profundidad a

hora de 5% entre los conductores de Uber en Argentina. En cuanto a sus determinantes, el trabajo señala que, por un lado, las mujeres manejan un 35% menos que los varones en promedio de horas por semana y esto impacta en el ingreso horario, y por otro lado, que los patrones de manejo son diferentes y esto repercute en el aprovechamiento de franjas horarias más redituables. Específicamente, advierten que durante la semana las mujeres finalizan su jornada laboral más temprano que los varones y los fines de semana las mujeres trabajan en horarios diurnos mientras que los varones manejan más de noche.

En suma, para las ocupaciones que abordamos aquí se observa una vacancia en el análisis de segregación ocupacional y brechas salariales de género, a pesar de que probablemente han sido las inserciones laborales más estudiadas dentro del universo de los trabajos mediante *apps*. De hecho, en el mundo del reparto mediante plataformas – a pesar de lo prolífico de los estudios – hay una notable carencia de trabajos de referencia sobre este tema, y en general para ambas ocupaciones resulta necesario contar con más abordajes en diferentes contextos nacionales, especialmente en países en desarrollo.

3. El análisis de las desigualdades de género en las ocupaciones bajo estudio

3.1. Breve reseña preliminar sobre el modo de funcionamiento de las plataformas

Tanto para el caso del reparto como el del de transporte de pasajeros vía plataformas, el servicio se basa en la conexión en tiempo real de clientes con repartidores o conductores, a partir de datos de la geolocalización y mediante una aplicación de descarga gratuita.

Las y los repartidores deben contar con su propio medio de transporte –en general bicicletas o motocicletas- y deben abonar por el equipamiento necesario para trabajar (cajas térmicas, uniformes, etc.), además de pagar una comisión fija mensual por el uso de la plataforma. Cada entrega suele tener una tarifa base: algunas compañías utilizan una tarifa plana y otras pueden tomar en cuenta la calificación de las y los repartidores – un punto sobre el que se ahondará más adelante –, la distancia e incluso el clima (en cualquier caso, aun considerando estas últimas variables, la tarifa final por pedido suele ser de un monto muy bajo). No obstante, las plataformas aplican bonos y promociones para incrementar la oferta de trabajo en momentos de alta demanda. Se trata de una suba del precio por pedido que anuncia la plataforma en momentos puntuales y de manera imprevista, que reviste un peso importante en los ingresos que puedan generarse mediante la ocupación.

En lo que atañe al transporte de pasajeros mediante Uber, las y los conductores deben contar con su propio vehículo, que debe cumplir una serie de estándares de calidad (cabe señalar que, en ocasiones, las y los conductores alquilan a un tercero el automóvil con el que trabajan). La tarifa abonada por los viajes tiene un componente fijo y otro dinámico. La tarifa base es calculada a partir de la combinación de distintas variables: valor fijo, kilómetros, minutos y una “cuota de solicitud” - cargo destinado a costos operacionales de la empresa. Y a ese importe se adiciona una tarifa dinámica que es calculada mediante un algoritmo que genera un multiplicador según la cantidad de pedidos de viaje que se registran en ese momento. El pago se realiza de acuerdo a la tarifa determinada al finalizar el viaje y la comisión que las y los conductores deben abonar a la plataforma es del 25% por cada viaje realizado.

Respecto al mecanismo de asignación horaria, algunas plataformas de reparto permiten a las y los trabajadores conectarse cuando lo deseen sin prefijar una jornada. Otras, en cambio, definen los horarios mediante la apertura – generalmente dos veces por semana – de franjas para seleccionar

mujeres y varones conductores, observación participante, y análisis cuantitativo de información estadística provista por Uber y de datos de tres encuestas realizadas por Grow a personas que manejan a través de la plataforma, a personas que habían iniciado el proceso de registro pero no llegaron a realizar su primer viaje, y a personas que manejaron a través de la plataforma pero abandonaron su uso.

según la disponibilidad, con prioridad para quienes tienen calificación más alta. Los trabajadores de Uber por su parte, pueden ingresar a la aplicación y trabajar en cualquier momento. De cualquier modo, hay días y horarios considerados más rentables que otros, destacándose para las dos ocupaciones las noches y los fines de semana, cuando tanto el pedido de comidas a domicilio como el transporte de personas con fines sociales se intensifican¹³.

En ambos casos, las plataformas utilizan un sistema de calificación que se construye a partir de algoritmos que combinan la evaluación de los clientes y los datos del seguimiento que realiza la propia plataforma. En el último caso, los ítems tomados en cuenta para calificar a las y los trabajadores incluyen la cantidad de viajes/pedidos realizados, la tasas de aceptación o cancelación de los mismos y, en el caso de algunas plataformas de reparto, la puntualidad en registrarse a las horas comprometidas previamente. Así, según el caso de que se trate, las y los repartidores son informados sobre su puntaje, su nivel o su lugar en el ranking y; en el caso de Uber, sobre las estrellas que acumulan y por ende, su categoría en términos de colores, metales y piedras preciosas (oro, plata, oro, platino, etc.).

La calificación implica fuertes incentivos para moldear la conducta laboral de los trabajadores. En el caso del reparto, por ejemplo, esta impacta en cuestiones tales como la cantidad de viajes asignados y la recepción de bonos o promociones -además de otras cuestiones que ya se mencionaron y aplican a compañías puntuales como la prioridad para elegir horarios y la modificación del precio base de cada pedido. En el caso de Uber, la calificación incide en aspectos tales como la cantidad de información que ven respecto al pasajero (que resulta clave para tomar decisiones sobre si aceptar o rechazar el viaje, sobre todo en función de percepciones relativas a la seguridad¹⁴), los datos que se muestran sobre el recorrido solicitado (donde juega un papel importante la distancia y el tiempo estimado), así como el grado de acceso al soporte técnico de la plataforma (que puede ser mediante mensajes virtuales o telefónico y de disponibilidad temporal variable).¹⁵

Asimismo, tanto las empresas de reparto como las de transporte de personas vía plataformas aquí analizadas utilizan mecanismos disciplinarios para sancionar las (in)conductas de las y los trabajadores: específicamente se trata de los bloqueos que pueden ser temporales (lo que implica no poder trabajar por algunas horas o días) o definitivos. Los mismos pueden obedecer a cuestiones que las y los trabajadores comprenden -por ejemplo no pagar la comisión de la plataforma, no llegar a tiempo para realizar el viaje o retirar/entregar el pedido o tener un conflicto abierto con un cliente (en este último caso se trata de quejas reportadas de manera unilateral por quienes pagan por los servicios, generalmente sin derecho a réplica por parte de las y los trabajadores)-. No obstante, muchas veces las causas de los bloqueos resultan desconocidas u opacas para las y los trabajadores. En este sentido, es habitual que las empresas justifiquen un bloqueo sin brindar más precisiones que el hecho de “no cumplir con los términos y condiciones de la plataforma”. Se trata de una situación que desconcierta a las y los trabajadores quienes no tienen más opción que tratar de inferir las razones subyacentes.

3.2 Factores que facilitan la entrada y permanencia femenina

¹³ En el caso de Uber, las franjas horarias de entrada y salida de los trabajos y colegios (temprano a la mañana y al cerrar la tarde) también son de gran demanda.

¹⁴ En general suelen cancelar viajes o no aceptarlos cuando ven que los llevarían a alguna zona considerada peligrosa, o cuando el usuario tiene puntuación muy baja o muy pocos viajes hechos, o cuando lo pide una persona y dice que viaja otra.

¹⁵ Asimismo, a medida que se sube de nivel, se accede a algunos beneficios complementarios, como por ejemplo descuentos en la instalación de equipos de gas, en la compra de neumáticos o en membresías de gimnasios. Y el porcentaje de estas rebajas aumenta a medida que se asciende de categoría.

Una primera cuestión que surge con fuerza al abordar las razones que acercan a las mujeres a estas ocupaciones típicamente masculinas, cuando se desarrollan en la modalidad de plataforma, tiene que ver con la **flexibilidad horaria**. Si bien la alusión a la posibilidad de manejar los propios horarios como motivo de entrada a la plataforma es una de las razones predominantes en la población analizada en su conjunto, parece ser una ventaja con una presencia mucho más significativa entre los argumentos esgrimidos por las mujeres (los varones la mencionan en el 35% de los casos mientras que las mujeres lo hacen en el 55% de los casos).

Además de la mayor frecuencia de la alusión a esta ventaja, la forma en que mujeres y varones se refieren a la misma en la indagación cualitativa adquiere ribetes diferenciales. En el caso de los varones la flexibilidad está asociada a cierta sensación de libertad que deviene del hecho de no tener que “estar metido” (en un establecimiento) y “con alguien” (un jefe/supervisor directo), teniendo la posibilidad de manejar los propios horarios: “no tenés que cumplirle cierto horario a un jefe”. En este sentido, muchos entrevistados varones ponderan de manera positiva el hecho de “estar en la calle”, “ver el día”, “moverse”, “manejar sus horarios”, etc.

Gráfico 1. Conductoras/es y repartidoras/es: razones de ingreso a la plataforma



En el caso de las mujeres, en cambio, la valoración positiva de la flexibilidad no suele estar asociada a la idea de libertad como en el caso de los varones, sino más bien a la posibilidad de conciliar el trabajo con las responsabilidades de cuidado que les son socialmente asignadas. De esta manera, en los relatos de las mujeres el manejo de los propios horarios suele ir acompañado de referencias a la posibilidad de ante cualquier eventualidad “largar todo y volver”, y la posibilidad de administrar la jornada de trabajo adaptándola a las demandas de cuidado de sus hogares.

En efecto, cerca de la mitad de las repartidoras y conductoras encuestadas declara que en su hogar hay personas que requieren cuidados (aunque predomina ampliamente el cuidado de niños y niñas, también aparecen alusiones al cuidado de adultos mayores). La amplia mayoría de estas trabajadoras que conviven con personas que requieren cuidado - casi el 85% de las repartidoras y el 70% de las conductoras - indica que esto repercute en la forma en que organizan y planifican su jornada laboral.

¿De qué manera se produce esta adaptación de su dedicación al trabajo remunerado en función de las responsabilidades de cuidado? Predominantemente las encuestadas indican que no pueden trabajar tantas horas como necesitarían/desarían: el 74% de las repartidoras y el 83% de las conductoras.

Pero también surgen con fuerza otro tipo de ajustes, por un lado, casi el 60% de las repartidoras y el 55% de las conductoras refiere que no puede tomar los horarios más ventajosos en términos de demanda. Y en el caso de las repartidoras – entre quienes el medio de transporte que prevalece es la bicicleta - también se destaca la referencia a no poder alejarse a zonas más convenientes (dado que necesitan circular cerca de su domicilio): el 66% lo indica. Otras cuestiones señaladas aluden a la falta de predictibilidad de su dedicación a esta actividad dado que frecuentemente pierden días de trabajo cuando por ejemplo los menores a cargo se enferman, la niñera falta, el colegio no abre por alguna razón, o los padres necesitan ser acompañados al médico.

Asimismo, tanto en el caso de las trabajadoras de reparto como de las conductoras de Uber encuestadas, se advierte que la mayoría de las que conviven con otras personas se declara la principal responsable de las tareas domésticas. Y cuando hay personas que requieren cuidado en el hogar (fundamentalmente niñas y niños) también la gran mayoría se considera la principal responsable de proveer esos cuidados. En estas situaciones, la alusión a la flexibilidad horaria como motivo de ingreso a la plataforma asciende al 55% y al 71% respectivamente (Gráfico 2).

Gráfico 2. Mujeres encuestadas, responsabilidades domésticas y de cuidado

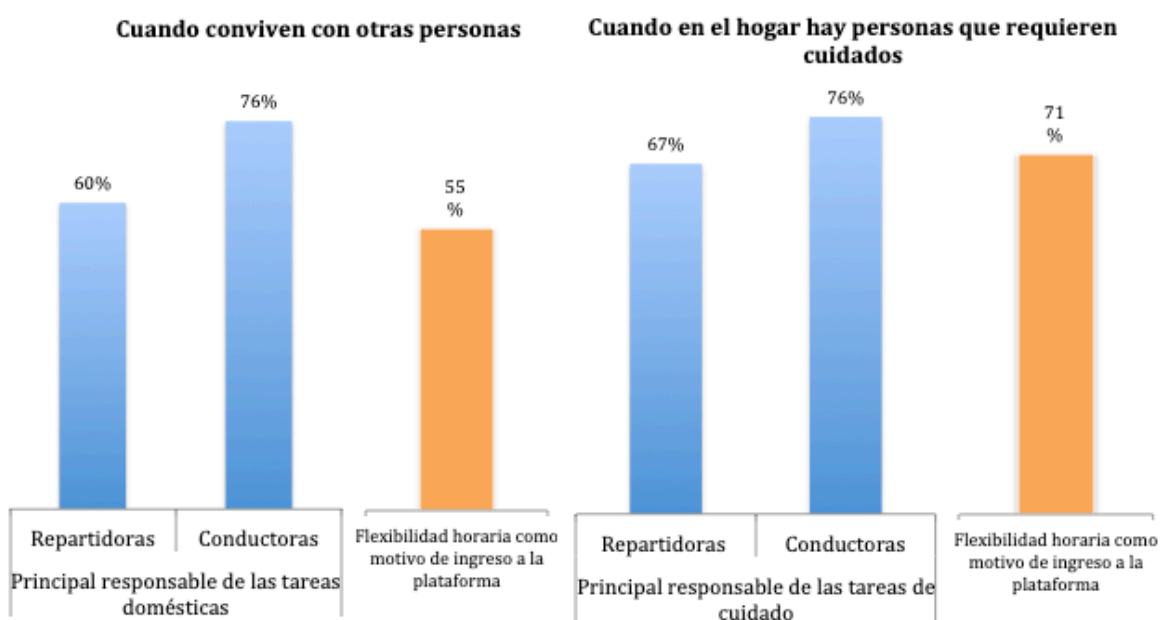
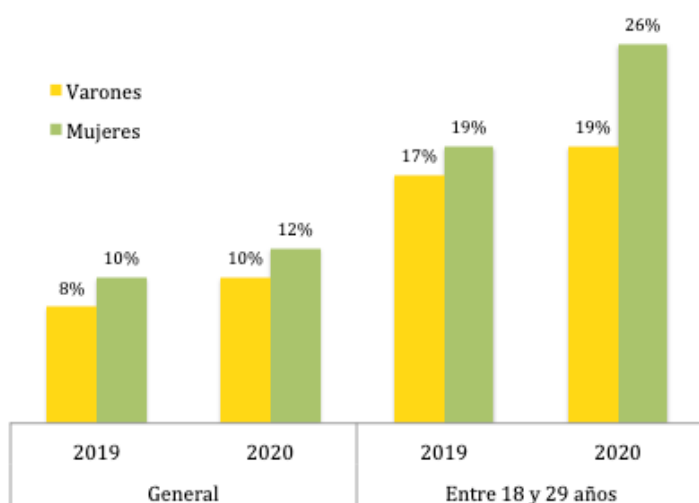


Gráfico 3. Evolución de la tasa de desempleo por género y edad. Argentina, principales aglomerados urbanos, 2019-2020.



Por otro lado, volviendo a las razones que acercan a las trabajadoras mujeres a estas plataformas, **la imposibilidad de encontrar otro empleo** se erige como otra razón preponderante. Si bien, como es de esperar, también constituye una de las razones principales de entrada de los varones, esta situación tiene una frecuencia de mención aún mayor entre las mujeres (Gráfico 1). El peso de este factor se relaciona con un desempleo que venía

experimentando una tendencia creciente en los últimos años, y con la agudización de esta problemática a partir de la pandemia. Aunque indudablemente el escenario impactó de manera significativa a la población en general, dada la histórica brecha de género que presenta la tasa de desempleo en Argentina en detrimento de las mujeres, son ellas las que resultaron proporcionalmente más afectadas (Gráfico 3).

Es importante señalar además que la pandemia profundizó de manera significativa la brecha de desempleo entre varones y mujeres al interior de la población joven – un subgrupo también tradicionalmente más afectado por esta problemática (ver Gráfico 3). La agudización de esta brecha impacta especialmente en el caso de las repartidoras ya que más de la mitad tiene entre 18 y 30 años (característica que comparten con sus pares varones).

Así, el trabajo de reparto mediante plataformas evidencia una consolidación de la incipiente presencia de mujeres a la actividad durante la pandemia, debido a este agravamiento del desempleo en la población femenina joven. Si se compara el relevamiento local realizado por la OIT en 2019 con su replicación en julio de 2020, la proporción de mujeres en la ocupación pasó del 13% al 21%. Muchas de las entrevistadas que ingresaron a las *apps* de reparto durante la pandemia relataron ocupaciones típicamente femeninas de ramas de actividad que se encuentran entre las más afectadas por la pandemia en el AMBA. En particular se destacaron las camareras provenientes del sector gastronómico y empleadas de comercio, sobre todo de locales de *shoppings* y centros comerciales en general (es interesante notar que en el contexto previo a pandemia, en el que ya se registraba una recesión económica importante, las repartidoras mujeres también tienden a provenir de estos mismos sectores, aunque el ritmo de expulsión se acelera con la crisis del Covid19)¹⁶. Asimismo, la pérdida de un trabajo asalariado del cónyuge en el marco de la pandemia parece jugar un rol importante en acercar a mujeres previamente inactivas a esta salida laboral considerada como “rápida” a fin de suplir o complementar los ingresos alicaídos del hogar (lo que en la literatura se conoce como “la estrategia del trabajador adicional”).

En el caso de Uber el proceso de incorporación de las mujeres a la plataforma es algo diferente ya que su fuerza de trabajo se concentra en las edades centrales – el 59% de las y los conductores tiene entre 30 y 50 años-, grupo etario que representa al 63% de las conductoras. De esta manera, si bien indudablemente la pandemia implicó el acercamiento de muchas mujeres al trabajo en la plataforma debido a la profundización en el deterioro de los indicadores laborales, es una tendencia que se venía observando en los años previos ligada a la crisis económica. De hecho, en el relevamiento cualitativo se encontraron varios casos de mujeres que en el marco de la recesión pre-pandemia perdieron empleos asalariados registrados en empresas y encontraron en Uber una “salida laboral rápida”. Algunas incluso comentaron que utilizaron el dinero de la indemnización o “retiro voluntario” para comprar el auto y comenzar a trabajar en la plataforma. Asimismo, otras trayectorias de peso entre las mujeres conductoras lo constituye el empleo en comercios de distinto tipo, entre los que prevalece el sector de indumentaria.¹⁷

¹⁶ Si bien entre los varones el sector comercial, gastronómico y de servicios en general reviste un peso significativo en términos de sus trayectorias previas – especialmente entre los migrantes recientes-, la característica distintiva tiene que ver con la presencia de un grupo importante de argentinos que perdió empleos asalariados formales de mejor calidad en el marco de la recesión previa a la pandemia (en puestos muchas veces ligados a la industria: se mencionan fábricas de maquinaria, de confección textil, de producción de calzado, etc.).

¹⁷ El perfil de los varones conductores también se caracteriza por un grupo que proviene de empleos registrados en diversos sectores y quedaron desempleados debido a la crisis económica. Sin embargo, la característica distintiva entre los varones es que reviste un peso significativo un grupo de conductores con experiencia laboral previa ligada a la conducción – de taxi, remis, colectivo, camión, ambulancia.

Por último, entre las mujeres más jóvenes y sin responsabilidades familiares el relevamiento cuantitativo revela una tasa de asistencia a establecimientos educativos (generalmente terciarios o universitarios) significativamente mayor que entre los varones de mismas características – 30% de los varones asisten mientras más del 50% de las mujeres declara estar estudiando¹⁸. Por esta razón, encontrar una actividad rentada que permita estudiar – en un contexto adverso como el descrito - es mencionado con mucha mayor frecuencia entre las encuestadas mujeres como incentivo a la incursión en esta actividad. Este tipo de respuesta prevalece entre las repartidoras mujeres antes que entre las conductoras de Uber, dada la composición etaria más joven de esta fuerza de trabajo.

Ahora bien, desde el relevamiento cualitativo surge una razón adicional y sumamente importante a la hora de explicar el incipiente acercamiento femenino a esta ocupación. Se trata del carácter impersonal y masivo del reclutamiento de las plataformas. En este sentido, las trabajadoras señalan que la discriminación que podrían sufrir en la entrada a ocupaciones altamente masculinizadas se ve neutralizada por una modalidad de ingreso que no requiere interacción directa y donde todo sugiere que los procesos de selección se limitan al cumplimiento de ciertos requisitos y procedimientos burocráticos básicos. Tal como señala una repartidora:

“La plataforma no discrimina (...) en cambio en los comercios para hacer este trabajo tienes que ser hombre y tener moto (...) yo creo por eso las chicas se suman, [porque] fuera de la plataforma (...) tenés que hacer una entrevista y te seleccionan y si no sos ‘así’ no te toman. Y en la plataforma entra cualquiera (...) llenás la solicitud en tu teléfono y (...) mientras puedas pedalear o tengas una moto - lo que sea -, no discriminan” (Andrea)

De esta manera, en el caso de las repartidoras - si bien la gran mayoría de las entrevistadas mujeres no ha intentado ejercer la ocupación mediante contrataciones directas de comercios por fuera de las plataformas-, se asumen preferencias de los potenciales empleadores hacia los varones en función de una supuesta mayor “resistencia” o “fuerza” que sería deseable para ejercer la actividad: *“Piensan que de repente, no sé, que el hombre, no sé, si lo chocan es más resistente que la mujer. Yo creo que va por ese lado. Es una idiotez, ¿no?”*; *“Siento como que los locales que tienen sus propios deliveries, más que todo agarran hombres, (...) no sé si será por la fuerza en sí que tienen los hombres más que las mujeres pero bueno...es la costumbre”*.

En el caso de Uber, como hay algunas (pocas) experiencias previas en la ocupación por fuera de la plataforma, se puede observar que para las mujeres también juega a favor el contraste con el procesos de trabajo en la versión tradicional - fundamentalmente remiserías-, que implica compartir el espacio y el tiempo con los compañeros de trabajo, en su gran mayoría son varones. Así, las mujeres entrevistadas destacan el carácter impersonal y más individual del proceso de trabajo de esta ocupación en su versión de plataforma, como expresa Sandra:

“Ahora él [su esposo] no quería que esté en un ambiente de hombres porque la verdad que no hay mujeres en remiserías prácticamente. (...) Acá [Uber] es como que vos no tenés contacto con tus compañeros... o sea, sos vos. (...) Claro, pero el remis vos tenés que compartir un espacio y un tiempo con tus compañeros de trabajo. En Uber no... en Uber vos te subís a tu auto, manejas con una plataforma y volvéis a tu casa y no te cruzaste con ningún compañero de trabajo.” (Sandra)

De todos modos, es importante señalar que la idea de transgresión –en el sentido de la incursión en un espacio típicamente masculino – se encuentra presente entre las entrevistadas. En este sentido,

¹⁸La diferencia observada va en línea con los datos a nivel nacional que indican una mayor tasa de escolarización femenina entre los mayores de 18 años: el 40% de las mujeres asiste a algún establecimiento educativo mientras que esta proporción es menor entre los varones - de un 30% (Encuesta Permanente de Hogares, III Trimestre 2020).

aparecen frecuentemente alusiones a características distintivas que requiere el trabajo, que no poseerían todas las mujeres.

Por ejemplo, las repartidoras suelen destacar que son mujeres que están “en forma” (a modo de cubrir de alguna manera el requisito de “fuerza física” masculina con el que se asocia a este trabajo), o que son “intrépidas”/“se animan a todo” (justificando su desempeño laboral en el espacio público, situación que desafía visiones normativas de los espacios de trabajo que son apropiados o esperables para varones y mujeres).

Las conductoras también refieren a la “valentía” como rasgo necesario para insertarse en este trabajo. Por un lado, para enfrentarse a los sentidos de masculinidad asociados a la conducción y la discriminación latente en los comentarios de algunos usuarios varones: *“tenés que estar dispuesta a que te manden a lavar los platos y que te digan cosas”; “siempre tenés el pasajero que te dice ‘ey una mujer’ y vos le decís ‘sí ¿qué tiene de malo?’, por ahí te dicen ‘cbe manejá bien, yo pensé que ibas a chocar’”*. Por otro lado, el rasgo de valentía es enarbolado por las trabajadoras mujeres para enfrentar la concepción generalizada de que son más “débiles”/“frágiles” para sortear los peligros en la vía pública y hacer frente a las situaciones de inseguridad, que el conjunto de trabajadores señala como el principal problema de la actividad: *“en el tema seguridad por ahí es más difícil para la mujer por el hecho de que somos más frágiles en algún sentido, viste que para un ladrón por ahí va a pensar que es más fácil robarle a una mujer que a un hombre”; “muchas [pasajeras] te dicen ‘qué coraje, qué guapa’”*.

De este modo, entre las conductoras y repartidoras se relatan manifestaciones de sorpresa/extrañeza ante su presencia como trabajadoras por parte de personas con las que interactúan diariamente en su trabajo: pasajeros, proveedores de locales, transeúntes, clientes, etc. (según el caso). No obstante, a medida que se incrementa la presencia femenina en la actividad, las mismas se relatan como más esporádicas: *“cada vez menos, pero quién no escuchó un cliente que baja y te dice ‘¡ay pensé que ibas a ser un chico!’”; “al principio, cuando no éramos tantas en la calle escuchabas, ‘ny mirá es una chical’, a veces lo escuchás todavía...”; “a mí me pasaba muchísimo que todo el mundo se subía [al auto] y me decía ‘¿y no tenés miedo siendo mujer?’, ahora se está empezando a ver más mujeres, pero la realidad es que viste que para el que está chapado a la antigua...”*.

3.2. Análisis del desempeño laboral de mujeres y varones en su trabajo mediante la plataforma

3.1.1. Metodología

Para llevar a cabo el análisis de las brechas de género se restringió el universo de análisis a la población de trabajadores de plataformas que se encontraban trabajando activamente al momento de la encuesta, lo que representa una muestra de trabajadores auto-seleccionados en el marco de las dos ocupaciones bajo estudio.

El marco metodológico de referencia aplicado es la estimación de modelos de probabilidad lineal (MPL) mediante mínimos cuadrados ordinarios (MCO). De esta manera, se aplicó una regresión para cada uno de los conjuntos de datos analizados - Uber y reparto- definida de la siguiente manera:

$$Y_i = \alpha_0 + \alpha_1 \text{varón}_i + \alpha_2 \text{migrante}_i + \alpha_3 \text{edad}_i + \alpha_4 \text{edad}_i^2 + \alpha_5 \text{educación superior}_i + \alpha_6 \text{dependientes}_i + \alpha_7 \text{activo}_i + \alpha_8 \text{región}_i + e_i \quad (1)$$

Donde Y_i es la variable dependiente que representa, para cada trabajador, o bien el logaritmo natural de las horas semanales trabajadas ($Y_i = \ln(\text{horas}_i)$) o bien el logaritmo natural de los ingresos horarios generados ($Y_i = \ln(\text{ingreso horario}_i)$) -deflactado por el índice de precios al consumidor del Gran Buenos Aires (IPC-GBA) tomando como mes de base Junio de 2020-). Como principales variables de control se incluyeron las siguientes: una variable binaria de género (varón_i), una variable

según la condición migratoria (*migrante_i*), las tradicionales variables de edad y edad al cuadrado, una variable binaria para nivel educativo tomando como base el haber completado la educación terciaria o universitaria (*educación superior_i*). Asimismo, se introdujo una variable de control relacionada con la región geográfica (*región_i*): para el caso del trabajo de reparto se trató de una variable binaria según el lugar de residencia declarado (CABA/GBA); en el caso de Uber por su parte – al contar con más información sobre este punto en la base de datos - se construyó una variable binaria por residir a gran distancia del lugar de trabajo más habitual (*región_i = distancia_i*).¹⁹

También se introdujo una variable binaria para identificar a quienes declaran tener al menos una persona económicamente dependiente en el hogar (*dependientes_i*). Por otro lado, se seleccionaron dos representaciones distintas de activos productivos según el tipo de ocupación (*activo_i*): en el caso de Uber se incluyó una variable que distingue a los trabajadores que se declaran dueños del vehículo con el que trabajan de los que pagan un alquiler por el mismo; en el caso de las y los repartidores se informa si utilizan moto o auto en oposición a utilizar bicicleta o hacer las entregas a pie. En ambos casos, el acceso a los distintos activos productivos podría estar induciendo un comportamiento diferente en su trabajo mediante la plataforma y por lo tanto estar influyendo en el resultado económico del trabajador. Para las regresiones de ambas muestras, se aplican errores estándar robustos.²⁰

A continuación se aplicó un análisis de descomposición por género utilizando la tradicional descomposición Oaxaca-Blinder (Blinder, 1973; Oaxaca, 1973; Oaxaca y Ransom, 1994), una técnica que descompone las diferencias observadas en horas trabajadas o ingresos generados en dos componentes distintos: un componente explicado y otro no explicado. De esta manera, se definió la ecuación (1) para cada género ($Y_g = \beta X_g, g = v, m$) y se examinó la siguiente descomposición:

$$Y_v - Y_m = (X_v - X_m)b_v + (b_v - b_m)X_m \quad (2)$$

El primer término se denomina componente explicado, la parte de la diferencia observada que se atribuye a diferencias en atributos observables de los dos grupos, por ejemplo la edad o tener estudios superiores. El segundo término conforma el componente no explicado, en el que la diferencia observada en horas/ingresos se atribuye a la discriminación en el mercado laboral y también a todos los potenciales efectos de las diferencias en atributos no observables, teniendo en cuenta que los dos grupos comparten las mismas características determinantes (en otras palabras, si los dos vectores *b* difieren entre los grupos, entonces los trabajadores masculinos y femeninos reciben una retribución diferente por su trabajo a pesar de tener los mismos atributos observables). El primer término también se denomina “efecto dotación” y el segundo término “efecto coeficiente”. Para realizar el análisis de descomposición se aplicó la técnica de *bootstrap* para calcular los errores estándar, proporcionando así una estimación más conservadora pero precisa de la significatividad encontrada.

Por último, se hizo el ejercicio de indagar sobre algún potencial efecto diferencial al dividir la muestra de trabajadores según grupos etarios, inspeccionando las diferentes regresiones y los análisis de descomposición por grupos de edad. Esta inquietud surge del hecho de que la fuerza de trabajo de

¹⁹ Esta variable tiene el doble objetivo de proporcionar información sobre el lugar de residencia del trabajador, así como sobre los costos hundidos en los que se incurre para realizar el trabajo a lo largo de una semana, presumiblemente mayores cuanto mayor es la distancia entre la zona de residencia y la zona principal de trabajo.

²⁰ Es importante señalar que además de los controles señalados en esta regresión de referencia se han realizado también otros controles (tamaño del hogar, la proporción de menores a cargo en el hogar, el hecho de trabajar mayoritariamente en una zona específica, el hecho de ser residente en CABA o GBA, el hecho de ser el principal percceptor de ingresos del hogar o que haya otros perceptores de ingresos), los cuales no arrojan resultados significativamente diferentes.

reparto es en promedio considerablemente más joven que la muestra de Uber, en la que se puede encontrar una buena proporción de trabajadores entre los 30 y los 60 años. Dado que el ejercicio no aportó nuevos elementos para el análisis que proponen los objetivos del trabajo, los resultados se presentan en el Anexo.

Debido a la característica distintiva de los modelos de negocios de las plataformas estudiadas que se basan en la fijación dinámica del precio del servicio, en una segunda etapa del análisis se exploró cómo influye en los resultados económicos de las y los trabajadores los días y las franjas horarias escogidos para la prestación del servicio mediante la plataforma. Para ello se exploraron las siguientes covariables:

$$Y_i = \gamma X_i + \sum \theta_i \text{ día}_i + \rho_i \sum \text{ franja horaria}_i + \prod \delta \sum \text{ día}_i * \sum \text{ franja horaria}_i + \epsilon_i \quad (3a)$$

Asimismo, debido a que a partir del análisis descriptivo se observa que aquellos trabajadores que escogen trabajar durante los fines de semana y en horario nocturno (*tarde/noche*) tienden a obtener mejores remuneraciones relativas, se puso particular foco en esta caracterización de la regresión de horas/ingresos y en la siguiente descomposición:

$$Y_i = \gamma X_i + \sum \theta_i \text{ día}_i + \rho_i \sum \text{ franja horaria}_i + \prod \delta \sum \text{ fin de semana}_i * \text{tarde.noche}_i + \epsilon_i \quad (3b)$$

Donde X_i representa el vector de variables de control para la ecuación (1), controlando por el término de interacción de trabajar los viernes, sábados o domingos (*fin de semana_i*) y durante la franja horaria de la tarde-noche (*tarde.noche_i*). Si bien la especificación podría estar incluyendo algunas decisiones endógenas para cada trabajador, la hipótesis es que estos factores pueden estar desempeñando un papel importante en las brechas de género analizadas, dado que mujeres y varones presentan patrones diferentes en la organización de sus jornadas laborales. En este sentido, en línea con el estudio de Cook *et al.* (2018), se podría interpretar las ecuaciones (3a) y (3b) como una aproximación a la experiencia acumulada por los trabajadores en la plataforma, dando cuenta de un posible efecto del aprendizaje en la práctica (el conocido “learning-by-doing”) sobre los resultantes ingresos generados y las horas trabajadas. Por lo tanto, se inspeccionará en primer lugar si hay diferencias según género en la elección de los días y las franjas horarias de trabajo mediante la plataforma, y en segundo lugar, si dicha elección incide en las brechas de género en horas trabajadas e ingresos generados.

3.1.2. Brechas de género en ingreso horario y horas trabajadas

En las Tablas 1 y 2 se presenta un primer conjunto de resultados de las estimaciones correspondientes a la ecuación (1), en las que se analiza el diferencial de género para cada ocupación estudiada. Sólo algunos coeficientes de interés son presentados, el resto pueden ser consultados en el Anexo.

En el caso del sector de reparto (Tabla 1), lo primero que se observa es que el hecho de ser un repartidor masculino es una variable significativa para explicar la mayor cantidad de horas semanales trabajadas; sin embargo, no se encuentra ninguna correlación estadísticamente significativa con respecto a su elasticidad (logaritmo natural). En segundo lugar, si se observan las dos primeras columnas de la tabla, las regresiones revelan además que el hecho de ser un trabajador migrante se asocia a un mayor número de horas trabajadas mediante la plataforma (una media de 11 horas más a la semana). Este resultado es consistente con los estudios previos que demuestran que para los repartidores migrantes la ocupación en la plataforma suele conformar su fuente principal de ingresos

(véase, por ejemplo, van Doorn *et al.*, 2020). Asimismo, es interesante notar que según los resultados de la muestra dividida por género (columnas 5 y 6), la elasticidad horaria se ve afectada positivamente tanto para los repartidores varones migrantes como para las mujeres migrantes que se desempeñan en esta ocupación.

En este sentido, es importante destacar el significativo peso que reviste el trabajo migrante en esta ocupación. Cerca del 60% de estos trabajadores son extranjeros, siendo la gran mayoría (casi el 80%) migrantes recientes de Venezuela.²¹ En un contexto como el argentino – y más aún en función de la situación crítica que implicó la pandemia – la ocupación implica la principal fuente de ingresos para la gran mayoría de los trabajadores involucrados (en torno al 80%) independientemente de su condición migratoria. No obstante, los repartidores migrantes trabajan de forma más intensiva. Mientras que los trabajadores locales exhiben una dedicación semanal promedio de 36 horas, en el caso de los repartidores extranjeros la misma se eleva a 52 horas semanales promedio. En efecto, la vulnerabilidad que implica el arribo reciente (*“somos extranjeros, vivimos endeudados porque pedimos para los pasajes”; “es llegar y tener que alquilar algo, no tenemos casa propia y nos cobran caro porque no tenemos garantía local”*), así como la frecuente necesidad de enviar remesas a los familiares que dejaron atrás (*“yo el último día de cada semana, el domingo me esfuerzo por lo que es el dinero que voy a enviar a mi familia”; “mi pareja tiene 2 hijos en Venezuela y les manda dinero también. Y tenemos un bebé aquí...”*) implican mayores presiones para el trabajo a destajo.

En tercer lugar, en el caso de las mujeres repartidoras un factor relevante que explica el aumento de las horas trabajadas es si utilizan un activo productivo (moto o auto) para trabajar. De manera sugestiva, este resultado apunta a una de las desigualdades de género que surgieron en el trabajo de campo cualitativo y que se corrobora con los datos: las mujeres suelen experimentar mayores dificultades para acceder a los vehículos más eficientes para trabajar, y suelen desempeñarse en bicicleta, al tiempo que los varones utilizan mayormente motocicletas.

En efecto, mientras que el 40% de los varones declaró utilizar motos o motocicletas para desarrollar su trabajo, esta proporción desciende a la mitad en el caso de las repartidoras mujeres (21%). Entre las razones esbozadas por las repartidoras mujeres para explicar la ausencia de este activo productivo se destaca – de manera previsible – el carácter oneroso de esta adquisición (66% de las repartidoras que no tienen moto lo mencionan como una de las causas). No obstante, también se mencionó el hecho del gasto fijo que representa este tipo de vehículo (42%) sobre todo entre las repartidoras que sólo pueden dedicarse de forma parcial a la actividad (y por ende no generan ingresos suficientes para afrontar estos gastos). Tal como señala una de las entrevistadas:

“Bueno creo que también (...) lo veo por mi parte como que un poco más, de más responsabilidad (...) tener, trabajar más como para mantener el vehículo, porque el vehículo que sería la moto hay que pagar un estacionamiento, hay que cargarle gasolina, como le dicen la canasta y entonces... Y bueno como le digo ¡la mayoría que trabaja de repartidor a tiempo completo son hombres!” (Graciela)

Asimismo, también se mencionó con una frecuencia importante (42%) la percepción de un mayor nivel de riesgo y exposición en este medio de transporte. En este sentido, las entrevistas en profundidad aluden fundamentalmente a los accidentes y robos (*“me da mucho miedo la moto, no me siento segura pues, y he visto muchos accidentes con las motos”; “están más expuestos los que van en moto que los que andan*

²¹ En efecto, el desembarco de las plataformas digitales de reparto coincidió con la llegada al país de un fuerte flujo de trabajadores venezolanos. Debido a la crisis económica que experimenta Venezuela, el número de migrantes de este país pasó de 57.000 en 2017 a 130.000 en 2019 (López Mourelo y Pereyra, 2020).

en bicicleta (...) porque hoy en día lo que primero te quieren robar es la moto”). Por último, un porcentaje también importante aludió a la falta de experiencia para conducir estos vehículos (35%). En efecto, hay amplia coincidencia entre las entrevistadas en el relevamiento cualitativo respecto a que las diferencias observadas en términos del uso de este tipo de medio de transporte se encuentra estrechamente relacionada con patrones culturales acerca de la relación de varones y mujeres con los vehículos en general y las motos/motocicletas en particular:

“Pasa que un hombre se compra una moto para ir a hacer facha (...) a una mina no se le va a ocurrir nunca comprarse una moto por ninguna de esas opciones” (Cecilia)

“Es algo que creo que socialmente ahí sí está el estereotipo muy fuerte de que la moto es para los hombres y no para las mujeres” (Micaela)

“Al hombre le gusta tener una moto, un auto ¿entendés? Las mujeres, somos como más, no sé (...) me parece que somos miedosas para andar en moto. Yo por ejemplo, no me animo” (Ana)

Un último punto a mencionar respecto a los resultados para la variable de horas semanales trabajadas es que el hecho de tener alguna persona que dependa económicamente del repartidor/a induce a una mayor cantidad de horas comprometidas en su trabajo para la plataforma, en comparación con aquellos que no tienen dependientes²². Si bien se trata de una población preponderantemente joven (le edad promedio tanto para varones como para mujeres se ubica en torno a los 30 años), casi la mitad (46%) declara convivir con personas que dependen en alguna medida de los ingresos generados por su trabajo de reparto. Dado que el 35% de los varones y el 38% de las mujeres conviven con al menos un menor de 18 años, es dable pensar que, entre quienes tienen dependientes, la mayor proporción de los mismos se explicaría por la presencia de hijos e hijas menores de edad en el hogar –aunque esto no excluye desde ya que las y los repartidores estén ayudando económicamente a otros familiares también-.

De manera interesante, si bien no hay diferencias significativas entre varones y mujeres en esta característica, la Tabla 1 muestra que son los varones quienes intensifican su jornada laboral ante la presencia de personas que económicamente dependientes. En este sentido, es dable pensar que en el caso de las mujeres, aunque tener dependientes a cargo puede generar un movimiento hacia más horas de trabajo, el mismo podría estar anulándose dado que estos mismos dependientes (como se señalara, mayormente hijos menores de edad) generan una demanda de cuidado, y por ende de tiempo, que tiende a recaer preponderantemente sobre ellas. En efecto, cuando hay hijos menores a cargo, los varones dejan entrever que su dedicación al trabajo remunerado no se ve afectada por el trabajo doméstico y de cuidado, ya que perciben que su principal responsabilidad es la de generar ingresos (*“trabajo de sol a sol porque tengo niños que alimentar”*). Es importante destacar que las percepciones que convalidan el estereotipo de género de varón proveedor son compartidas en buena medida por las propias mujeres repartidoras (*“los varones trabajan más horas porque la mayoría tiene más responsabilidad de llevar plata a la casa”*).

En cualquier caso, aun cuando las mujeres entrevistadas generan ingresos cruciales para mantener el hogar, el desentendimiento de las responsabilidades de cuidado del hogar no es una opción a considerar. Los datos de la encuesta corroboran esta situación: tal como se detalló en la primera sección, la doble carga entre trabajo remunerado y no remunerado implica significativas restricciones en las posibilidades de dedicarse a la ocupación y/o trabajar en los días, horarios y lugares más convenientes – un tema sobre el que volveremos más adelante-.

²² Se ha evaluado si este efecto se modifica al utilizar otras dos variables disponibles en las bases de datos: una variable que refleja si el/la trabajador/a se define como cuidador principal de las personas dependientes del hogar y otra variable menos precisa en relación a la existencia de menores de edad viviendo en el mismo hogar. En ambos casos los principales resultados permanecen sin cambios.

Respecto a los resultados para la variable dependiente de ingreso horario, su elasticidad muestra unos valores ligeramente superiores para los varones (aunque no son estadísticamente diferentes de cero). Una variable significativa en esta estimación es la del activo productivo, que muestra que la utilización de motocicleta o auto (en comparación con aquellos que trabajan con bicicleta o a pie) – como es dable esperar dado que permite hacer más pedidos en menos tiempo- está asociada a un mayor ingreso horario. Y cuando se inspecciona la muestra dividida por género (columnas 7 y 8), se encuentra para ambos grupos una elasticidad salarial positiva a la utilización de este activo productivo.

Tabla 1. Reparto – regresión MCO de horas semanales e ingreso horario real, muestra total y dividida por género

	Muestra total				Según género			
	Horas	Ln Horas	Ingreso horario	Ln Ingreso horario	Ln Horas (Varones)	Ln Horas (Mujeres)	Ln Ingreso horario (Varones)	Ln Ingreso horario (Mujeres)
Varón	4.1550** (2.015)	0.0808 (0.057)	-6.4147 (15.274)	0.1011 (0.062)				
Migrante	11.0529*** (2.264)	0.3120*** (0.065)	3.8473 (17.960)	0.0550 (0.070)	0.3899*** (0.094)	0.2239** (0.091)	-0.0395 (0.114)	0.1390 (0.089)
Activo	3.4918* (2.002)	0.0880 (0.054)	26.0170* (14.903)	0.1941*** (0.063)	0.0193 (0.103)	0.1576** (0.068)	0.2840** (0.115)	0.1548* (0.080)
Dependientes	4.4136** (1.874)	0.1512*** (0.055)	-27.3763* (14.525)	-0.0977 (0.059)	0.2068** (0.100)	0.1045 (0.070)	-0.1561 (0.106)	-0.0456 (0.070)
Obs	279	279	278	278	102	177	102	176
R2	0.187	0.158	0.038	0.075	0.229	0.091	0.119	0.079

Nota: muestra de mujeres y varones repartidores que se encontraban trabajando activamente al momento de la encuesta (2020-2021). Errores estándar entre paréntesis. La variable dependiente es la indicada en el encabezado de cada columna.

En el caso de las y los trabajadores de Uber (Tabla 2), se observa un diferencial de género para la variable dependiente de horas semanales trabajadas, que indica que los varones conductores tienden a trabajar más horas que sus pares mujeres. Otra variable relevante en términos de horas es la que inspecciona el efecto de la distancia entre el lugar de residencia y el área habitual de trabajo mediante la plataforma.

Por otro lado, la tabla muestra que aquellos que son propietarios de su vehículo tienden a trabajar menos horas que los que pagan el alquiler, efecto significativo tanto para mujeres como para varones. Intuitivamente, este resultado sugiere una tendencia a trabajar más horas para cubrir los costos hundidos por el uso del vehículo alquilado. En cuanto al efecto de tener alguna persona económicamente dependiente en el hogar, es interesante observar que en promedio el hecho de tener dependientes implica un mayor número de horas dedicadas al trabajo en la plataforma, y al igual que en el caso de las y los repartidores, este efecto parece estar impulsado por la muestra masculina²³.

Al respecto, los datos de la encuesta muestran que el 20% de las y los conductores declara convivir con personas que dependen económicamente de ellos/as. Y, de manera similar a los repartidores, dado que el 36% de los varones y el 31% de las mujeres de Uber conviven con al menos un menor de 18 años, es esperable que entre los dependientes en el hogar una buena proporción se trate de

²³ Se ha evaluado si este efecto se modifica al utilizar otras dos variables disponibles en las bases de datos: una variable que refleja si el/la trabajador/a se define como cuidador principal de las personas dependientes del hogar y otra variable menos precisa en relación a la existencia de menores de edad viviendo en el mismo hogar. En ambos casos los principales resultados permanecen sin cambios.

menores que requieren cuidados. Por lo tanto, al igual que en el caso de reparto, se puede pensar que entre las mujeres el efecto de tener personas que dependen económicamente de ellas se da en dos sentidos contrapuestos: por un lado, la carga económica de dependientes induciría a trabajar más horas para obtener mayores ingresos, pero a su vez, la carga de cuidados - que tiende a recaer preponderantemente sobre ellas - genera dificultades para trabajar más horas. De hecho, tal como se mencionó en la primera sección 3.2, los datos recabados también ilustran esta situación: el 70% de las conductoras que conviven con personas que requieren cuidado indica que esto repercute en la forma en que organizan y planifican su jornada laboral, y cuando son consultadas sobre qué tipo de restricción experimenta, el 83% indica que no pueden trabajar tantas horas como necesitarían/desearían. Sobre esta cuestión se volverá más adelante en el análisis.

Respecto a los resultados de la regresión utilizando la variable dependiente de ingreso horario, su elasticidad muestra un valor ligeramente superior para los varones (aunque no es estadísticamente diferente de cero). En el caso de esta estimación, las variables de dependientes y activo productivo no arrojan resultados estadísticamente significativos.

Tabla 2. Uber – regresión MCO de horas semanales e ingreso horario real, muestra total y dividida por género

	Muestra total				Según género			
	Horas	Ln Horas	Ingreso horario	Ln Ingreso horario	Ln Horas (Varones)	Ln Horas (Mujeres)	Ln Ingreso horario (Varones)	Ln Ingreso horario (Mujeres)
Varón	4.0749*** (1.475)	0.0659* (0.039)	31.5756 (39.542)	0.0695 (0.055)				
Migrante	2.5453 (2.322)	0.0286 (0.064)	-10.9977 (55.717)	-0.0253 (0.080)	0.0200 (0.091)	0.0262 (0.085)	-0.0838 (0.111)	0.0411 (0.119)
Activo	-5.4714*** (1.955)	-0.1270*** (0.049)	36.1209 (30.897)	0.1045 (0.069)	-0.1175* (0.062)	-0.1532** (0.070)	0.1082 (0.086)	0.0963 (0.109)
Dependientes	4.4571*** (1.543)	0.0831** (0.040)	-3.3259 (31.441)	-0.0583 (0.054)	0.1104** (0.053)	0.0330 (0.058)	-0.0561 (0.072)	-0.0456 (0.080)
Obs	430	430	430	430	275	155	275	155
R2	0.097	0.064	0.041	0.050	0.057	0.077	0.073	0.028

Nota: muestra de mujeres y varones conductores que se encontraban trabajando activamente al momento de la encuesta (2020-2021). Errores estándar entre paréntesis. La variable dependiente es la indicada en el encabezado de cada columna.

Al realizar el análisis de descomposición basado en la ecuación (1), se advierte que tanto en la muestras de reparto como en la de Uber existe una brecha de género en las horas semanales trabajadas en la plataforma, mientras que sólo se encuentra una brecha de género significativa en la elasticidad salarial para la muestra de reparto.

En el caso del trabajo de reparto (panel A), la brecha de género en horas brutas es de una magnitud considerable: las mujeres trabajan casi 8 horas semanales menos (equivalente a una diferencia del 16,6% en su elasticidad). La mitad de la brecha responde a diferencias en atributos observables de los dos grupos, y la otra mitad corresponde al *componente no explicado* (es decir, a una desigual retribución de esos atributos entre géneros). En cuanto a la brecha en ingreso horario, existe una diferencia estadísticamente significativa en su elasticidad del 13,9%, diferencia que se explica en su mayor parte por el componente no explicado del modelo.

En este sentido, una cuestión importante que puede estar marcando tanto la brecha en la cantidad de horas trabajadas como las desventajas en el retorno económico de la actividad para las mujeres puede tener que ver con ciertas “elecciones” que deben realizar en torno a cuándo trabajar. En efecto, ya

sea por responsabilidades de cuidado o por razones de seguridad, las repartidoras evitan trabajar momentos que se erigen como “pico” en términos de demanda –particularmente por las noches y/o los fines de semana–.

En efecto, casi el 80% de los varones trabajan en el turno noche (desde las 20hs en adelante), en contraste con un 40% de las repartidoras mujeres que lo hace. Las explicaciones vertidas en las entrevistas en profundidad en torno a esta situación suelen girar con fuerza – y de manera previsible - en torno a la cuestión de la seguridad:

“A la noche se mueve muchísimo más pero (...) no la acepto porque no es lo mismo no conocer una calle de día que no conocer de noche. Otra cosa: estás con efectivo encima, con el celular (...) da mucho miedo, te puede pasar cualquier cosa” (Andrea)

“Me gustaría volver a trabajar a la noche, pero no me animo (...) hay menos gente y bueno, por la vez que le robaron a mi pareja cuando estaba trabajando (...) me empezó a dar miedo (...) entonces empecé a salir sólo al mediodía. Y bueno bajó muchísimo mis ingresos yo creo que los hombres se van a cualquier lado con tal de hacer más plata. Yo creo que la mujer lo piensa un poco más” (Samanta)

Por otro lado, los varones vuelven a beneficiarse en mayor medida que las mujeres del trabajo durante fines de semana – también caracterizados por una suba de la demanda –. Así los repartidores varones trabajan los sábados en casi el 100% de los casos y un 80% los domingos (frente a un 85% y un 63% de las mujeres respectivamente). En estos casos, las entrevistas en profundidad dejan entrever que las repartidoras mujeres con responsabilidades de cuidado ponen en juego diversas estrategias para poder aprovechar laboralmente estos días (ayuda de otras mujeres de la familia y de vecinos, por ejemplo). No obstante, justamente porque los fines de semana no cuentan con el horario escolar propio de los días hábiles, se trata de arreglos contingentes y de corto plazo que muchas veces pueden fallar. En este sentido, se suscitan reflexiones acerca de la injusta distribución de las responsabilidades de cuidado (*“hay muchos [varones] que conozco que sus esposas no trabajan y entonces, o sea la esposa se queda en casa con los nenes (...) y entonces ellos pueden trabajar todo el día”; “Yo trabajaría todo el fin de semana, lo necesito, obvio, pero (...) yo siempre, ponele, cuando mi nene está en casa tendría que esperar que esté ella [su hija mayor] para cuidarlo al hermano (...) eso a un varón no le pasa”*).

Además de las restricciones descritas en torno a cuándo trabajar, también pueden estar operando en esta brecha las limitaciones respecto a dónde trabajar que se acentúan en el caso de las repartidoras mujeres - y especialmente por las noches-. Así, muchas decisiones de rechazar pedidos se basan en la presunta peligrosidad del punto de destino (*“Si creo que hay un lugar complicado no lo agarro, no voy (...) lo pienso sí, porque si me baja el puntaje, me afecta (...) pero bueno la seguridad primero”; “Si no conocés bien la zona a dónde te manda la aplicación, si te genera dudas, si pensás que puede ser medio peligrosa...y no vas, es un garrón porque te baja el puntaje cuando rechazás”*). La observación de Germán, uno de los repartidores entrevistados, condensa cómo las percepciones relativas a la inseguridad pueden terminar delimitando lugares y momentos donde - refiriéndose a sus colegas mujeres- “no las ves” (*“Otro problema para ellas es que hay veces que hay zonas más heavy de noche, zona Once, centro de noche...ahí puede ser un problema, ahí no las ves”*).

Tal como dejan entrever algunos de los testimonios previos, es importante destacar que en el caso del trabajo de reparto todas estas mayores restricciones relativas de las mujeres en términos de la intensidad de su dedicación y de sus posibilidades de adaptarse a los horarios y lugares de mayor demanda pueden terminar afectando su puntaje, con las consecuencias que ello implica. Como se señalara, el puntaje suele afectar cuestiones clave como la posibilidad de elegir horarios convenientes, la cantidad de pedidos que se reciben, el acceso a promociones y, en definitiva, el nivel de ingresos generados. Se constituye así un círculo vicioso en el que las limitaciones que experimentan las

repartidoras mujeres suelen verse reforzadas por los mecanismos de incentivos y penalizaciones que adoptan las plataformas: (“O sea todo suma [para el puntaje], (...) como que por trabajar en la noche como que vas sumando...por trabajar el fin de semana vas sumando... Pero si trabajas sólo en el día de semana unas 4 horas [como hace la entrevistada] y rechazás pedidos, (...), eso también influye [bajando el puntaje]”; “Conozco a varios compañeros que trabajan en doble turno que sería, a veces trabajan de 10 a 14hs y de 19 a 23hs y entonces están en ranking 1, bueno aceptan todo o casi todo lo que les llega, para mantenerse en el ranking y bueno, tienen buenos ingresos”).

Tabla 3. Análisis de descomposición de la brecha de género en horas semanales trabajadas y en ingreso horario real - Reparto y Uber.

Diferenciales	(A) Reparto: brechas de género				(B) Uber: brechas de género			
	<i>Horas</i>	<i>Ln Horas</i>	<i>Ing hor</i>	<i>Ln Ing hor</i>	<i>Horas</i>	<i>Ln Horas</i>	<i>Ing hor</i>	<i>Ln Ing hor</i>
Mujeres	38.2090*** (1.099)	3.5581*** (0.034)	198.2613*** (6.854)	4.9726*** (0.040)	40.4194*** (0.730)	3.6426*** (0.022)	372.1588*** (26.565)	5.7538*** (0.045)
Varones	45.8627*** (1.662)	3.7244*** (0.050)	195.0839*** (17.604)	5.1116*** (0.058)	46.2727*** (1.059)	3.7466*** (0.029)	402.4631*** (21.717)	5.8153*** (0.034)
Diferencia	-7.6537*** (2.073)	-0.1663*** (0.060)	3.1774 (19.638)	-0.1390** (0.061)	-5.8534*** (1.235)	-0.1040*** (0.035)	-30.3043 (38.425)	-0.0615 (0.056)
Descomposición	<i>Horas</i>	<i>Ln Horas</i>	<i>Ing hor</i>	<i>Ln Ing hor</i>	<i>Horas</i>	<i>Ln Horas</i>	<i>Ing hor</i>	<i>Ln Ing hor</i>
Dotación	-3.4987*** (1.192)	-0.0855** (0.034)	-3.2373 (8.319)	-0.0379 (0.027)	-1.7785*** (0.638)	-0.0381*** (0.012)	1.2713 (9.418)	0.0080 (0.019)
Coefficiente	-4.1550** (2.015)	-0.0808 (0.056)	6.4147 (16.772)	-0.1011* (0.055)	-4.0749*** (1.222)	-0.0659* (0.035)	-31.5756 (42.220)	-0.0695 (0.062)
Obs	279	279	278	278	430	430	430	430

Nota: el Panel A refiere a datos de repartidores y el Panel B a datos de conductores, en ambos casos considerando a los que se encontraban trabajando activamente al momento de la encuesta (2020-2021). La tabla presenta una descomposición en dos partes utilizando como coeficientes de referencia a los resultantes de un modelo agrupado considerando ambos grupos de trabajadores. Los errores estándar se indican entre paréntesis. Las tres primeras filas indican los valores medios por subgrupo y su diferencia, las filas de descomposición indican el componente explicado (dotación) y el componente no explicado (coeficiente).

En el caso de Uber (panel B), también se revela una brecha de género en horas brutas trabajadas de una magnitud considerable: las mujeres trabajan casi 6 horas semanales menos que los varones (equivalente a una diferencia del 10,4% en la elasticidad). Esta diferencia se explica en su mayor parte por el efecto coeficiente, *componente no explicado del modelo*, es decir, atribuible a la discriminación de género en el mercado laboral y también a todos los potenciales efectos de las diferencias en atributos no observables. En cuanto a la brecha en ingreso horario, no se encuentra una diferencia estadísticamente significativa entre varones y mujeres. En este sentido, en la muestra analizada parece haber cierto grado de homogeneidad en el retorno por hora de viaje que reciben las y los trabajadores después de controlar por sus características observables, sugiriendo que las discrepancias en la estructura de ingresos encontradas entre mujeres y varones no estarían condicionadas únicamente por el género del conductor.

Esto no implica que no pueda existir una brecha de género en ingresos si se examinara a toda la población de conductores de la zona del AMBA. De hecho, los resultados de la Tabla 3 son consistentes con la evidencia proporcionada por el estudio cuali-cuantitativo de Grow-Uber (2020: 25), mencionado en la revisión bibliográfica. Dicha investigación afirma que en la plataforma de Uber en Argentina existe una brecha de género de 5% en las ganancias generadas por hora entre mujeres y varones conductores, atribuible a que las mujeres manejan un 35% menos que los varones en promedio por semana, y a que los patrones de manejo son diferentes, lo que repercute en el aprovechamiento de las tarifas dinámicas, especialmente las que prevalecen durante la noche.

Los datos de la encuesta realizada para el presente estudio así como la evidencia cualitativa reflejan esos mismos patrones disímiles de intensidad de su dedicación y elección de días y franjas horarias

entre varones y mujeres, con el consecuente desaprovechamiento de las franjas horarias más redituables para las últimas. En efecto, mientras el 43% de los varones trabaja durante la noche (desde las 20 horas en adelante), solamente el 20% de las conductoras mujeres declara trabajar en ese turno. Asimismo, los conductores varones trabajan los sábados en el 80% de los casos y el 42% trabaja los domingos, frente a un 70% y un 30% de las mujeres, respectivamente.

Detrás de estas diferencias en los patrones de organización de la jornada laboral entre mujeres y varones juega un rol fundamental la experiencia laboral femenina en relación al riesgo de inseguridad percibido y las prácticas de manejo asociadas al mismo. Si bien la seguridad es un tema importante para todas y todos los conductores entrevistados – fundamentalmente el riesgo de sufrir robos-, las mujeres ponderan en mayor medida el temor a sufrir episodios de maltrato o acoso por parte de pasajeros, experiencias que fueron relatadas en cantidad durante las entrevistas, que, además, como afirman ellas, suceden “¡adentro de un auto!”.

En consecuencia, la mayoría de las mujeres conductoras explica que prefiere evitar trabajar durante la noche, lo que repercute en el aprovechamiento de la tarifas dinámica que se incrementa por la alta demanda de viajes. De hecho, las mujeres que se “animan” a salir de noche lo hacen a expensas de sufrir y soportar una situación difícil. Tal como reflexiona Mariela:

“Porque no es un trabajo sencillo, incluso yo los días que hago más lo hago de noche [refiere a los ingresos generados], hay mujeres que no lo harían, de noche no salen ni locas. Uno está expuesto a un montón de cosas. Bueno quizás la mujer obviamente tiene más propensión a pasarla peor que un hombre... robos, gente que se te tira encima y que te dice “si no me das un beso no me bajo” y que uno tiene que ser respetuoso también porque no sabés si después te va a reportar en la aplicación y ¿cómo le explicás a la aplicación que en realidad el loco estaba ebrio y se te pasó?” (Mariela)

De manera interesante, para algunas mujeres la elección de no trabajar durante la noche se relaciona con la preferencia de quedarse en su casa con sus hijos/as. Y son elecciones que realizan con pleno conocimiento y consciencia de que esta situación perjudica su capacidad de generación de ingresos, como explica Cecilia:

“Mirá yo mi horario que hacía [lo dice en pasado porque con la pandemia esto se modificó] como te decía era dejar a mi hijo al jardín a las 9 [de la mañana] y de ahí arrancar hasta las 4 y media, 5, 6 [de la tarde], pero bueno mi horario era de día. Y yo sé que de noche se gana mucho mejor, más cara la tarifa y a la mañana bien temprano también. O sea, yo tengo ese impedimento, en realidad no sé si es un impedimento pero es lo que me toca digamos, que es tener un niño pequeño, entonces los horarios me los acomodo cuando no está él. Porque imaginate que si tengo si que salir de noche tengo que cambiar toda mi vida para ganar un billete más.” (Cecilia)

Además, tal como se desprende del testimonio anterior, el adaptar las jornadas de trabajo según las responsabilidades de cuidado del hogar repercute en el desaprovechamiento de otras franjas horarias de alta demanda -no solo las de la noche-, como las que corresponden a la entrada y salida de las oficinas y los colegios. Todos estos factores generan una disparidad en las prácticas laborales de mujeres y varones conductores, que impacta finalmente en la cantidad de horas dedicadas a su trabajo en la plataforma y en los ingresos generados. Como sostiene Viviana: *“Si me pongo a comparar, eso tiene de distinto un hombre que una mujer, yo hablo con los hombres y me dicen “no, yo salgo a tal hora porque a tal hora se gana más”, te re banco, te entiendo, pero yo no salgo a esa hora porque esa hora la comparto con mis hijos ¿me entendés?”*.

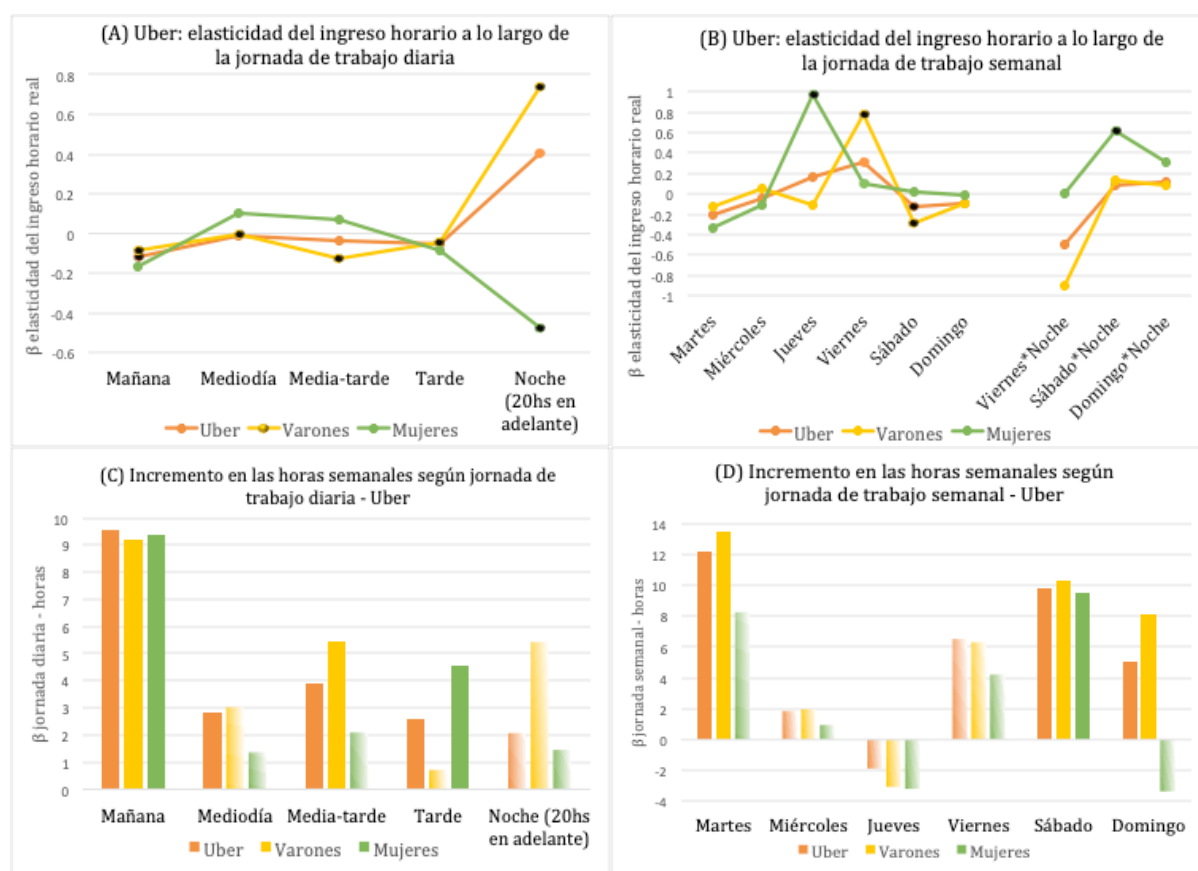
Teniendo en cuenta todo lo desarrollado hasta aquí, y dada la relevancia que adquiere la dimensión de las diferencias en los patrones de organización semanal del trabajo en ambas ocupaciones analizadas, a continuación se explora cómo influye en los resultados económicos de las y los trabajadores, y en

las brechas observadas, los días y las franjas horarias escogidos para la prestación del servicio mediante la plataforma.

3.1.3. El efecto de las elecciones de días y franjas horarias

El gráfico 4 presenta los resultados de dos regresiones para la muestra de Uber, que inspeccionan el papel relativo de los días de la semana y las franjas horarias escogidos para trabajar mediante la plataforma. Una diferencia muy interesante que se desprende de la regresión de la elasticidad del ingreso horario real (paneles A y B), es que la mayor parte de la diferencia de ingresos entre los trabajadores de un mismo género se produce en función de la elección de trabajar por la noche. Los trabajadores varones que declaran que frecuentemente trabajan de noche tienden a tener un ingreso horario 0,70 puntos porcentuales más alto que los que no lo hacen. Por el contrario, en el caso de las mujeres conductoras hay una penalización de -0,47 puntos porcentuales.

Gráfico 4. Respuesta a los días y franjas horarias de la jornada de trabajo – muestra de Uber (total, varones, mujeres)



Nota: elaboración propia en base a la base de datos de Uber. Los paneles (A) y (B) corresponden a una regresión individual (ecuación 3a) utilizando la variable dependiente de logaritmo de ingreso horario real (**la estimación individual es resaltada en negro cuando la estimación puntual es estadísticamente significativa**); Los paneles (C) y (D) corresponden a una regresión individual (ecuación 3a) utilizando la variable dependiente de horas trabajadas (**la barra está totalmente coloreada cuando la estimación puntual es estadísticamente significativa, y sombreada en caso contrario**). En el panel (D) no se presentan los términos de interacción de día de la semana*noche porque no son estadísticamente significativos. Las características de referencia son trabajar a primera hora de la mañana como horario diario y el lunes como día de la semana.

Si bien no se puede establecer una comparación directa entre la regresión para varones conductores y la regresión para mujeres conductoras (porque las muestras son diferentes), los resultados sugieren que las conductoras tienen un menor rendimiento por viaje adicional realizado por la noche. Esto puede deberse a, por un lado, que las mujeres trabajen menos cantidad de horas cuando escogen esa franja laboral debido a las restricciones tanto de cuidado como de percepción de seguridad

desarrolladas en la sección anterior. Por otro lado, también relacionado a la experiencia laboral femenina en relación al riesgo de inseguridad percibido, puede deberse a que cuando trabajan durante la noche tienden a hacerlo menos productivamente debido a que tratan de evitar en mayor medida ciertas zonas percibidas como inseguras, y al mismo tiempo, porque tienden a rechazar/cancelar el viaje si desconfían de la persona que lo pidió – ambas estrategias fueron relatadas por las entrevistadas mujeres durante el trabajo de campo cualitativo-.

Al mismo tiempo, también se advierte que al inspeccionar la elasticidad en el ingreso horario real de trabajar en turnos nocturnos para el caso específico del fin de semana, si las mujeres se dedican a trabajar durante los sábados a la noche existe una prima de ingresos para las conductoras que es estadísticamente significativa y del mismo tamaño que para los conductores masculinos (las estimaciones puntuales para el viernes y domingo a la noche no son estadísticamente significativas). En este caso se podría atribuir este hallazgo a que, nuevamente dada la fijación de precios dinámica de la plataforma según la demanda del momento, los sábados por la noche –más que cualquier otra noche de la semana- se genera un aumento del precio medio del trayecto de tal magnitud que afecta positivamente a la elasticidad salarial de las mujeres que deciden trabajar de noche este día frente a las que no lo hacen.

En cuanto a los resultados presentados en los paneles (C) y (D), es interesante notar que los conductores varones trabajan una media de 5 horas más si trabajan durante la franja de la media-tarde (entre las 14 y las 17 horas aproximadamente), mientras que las conductoras mujeres trabajan 4 horas más en total si prestan servicio durante los turnos de noche. Respecto a los días de la semana, tanto mujeres como varones dedican entre 9 y 10 horas más al trabajo mediante la plataforma cuando trabajan los sábados. En cuanto a los domingos, los conductores varones en general trabajan más horas los domingos en relación con los lunes (categoría base), mientras que para las mujeres la diferencia no es estadísticamente significativa, lo que muestra de nuevo una mayor presencia masculina prestando el servicio durante los fines de semana.

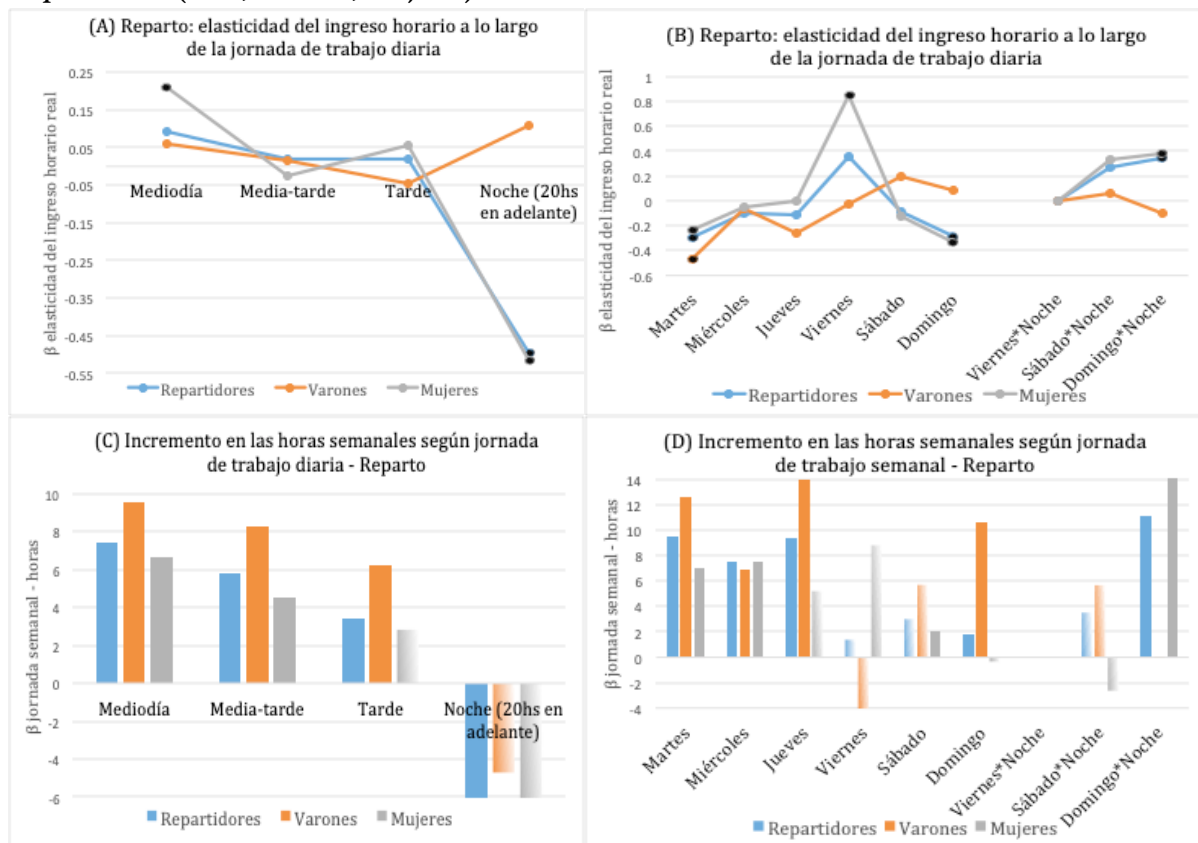
El gráfico 5 realiza las mismas regresiones para la muestra de repartidores. Por un lado, se advierte que trabajar por las noches (después de la cena) parece no ser rentable, precisamente porque a partir de la 1 de la madrugada los pedidos de los clientes tienden a cesar. En efecto, el panel (A) muestra que en promedio los turnos nocturnos parecen desencadenar una elasticidad salarial negativa – y estadísticamente significativa- para la muestra general de repartidores. Al comparar los resultados según el género, el análisis revela que el efecto es impulsado por la muestra femenina (reducción de 0,5% en la elasticidad del ingreso horario por trabajar de noche en relación a trabajar a primera hora de la mañana), mientras que para los repartidores varones este efecto no es estadísticamente diferente de cero. En el caso de las mujeres este efecto podría acentuarse porque, tal como se señalara más arriba, suelen evitar lugares percibidos como peligrosos.

En cuanto a la elección de los días de la semana – en lo que atañe a los resultados estadísticamente significativos - es interesante observar que la elasticidad salarial de las mujeres se asocia positivamente a trabajar los viernes, con un aumento de 0,8 puntos porcentuales sobre la media, mientras que la elasticidad salarial tiende a ser negativa los domingos (-0,34). Tal como se señalara previamente, las mujeres registran mayor dificultad para trabajar los fines de semana, especialmente los domingos. Esto parece relacionarse con su rol de cuidadoras, algo que podría estar impactando en las horas dedicadas a este día en particular.

Por otro lado, respecto a los resultados presentados en los paneles C y D, debido a que la franja horaria de la noche está definida desde las 20 horas en adelante y por lo tanto incluye los horarios de trabajo de la cena pero se extiende bastante más allá de ese momento, se observa que la intensidad del trabajo de reparto cae, teniendo en cambio una actividad mucho más fuerte durante el día. En cuanto a las elecciones diferenciales sobre los días de la semana, los repartidores varones dedican

significativamente más horas cuando suelen tener una jornada semanal completa (es decir, de 4 días o más) y cuando trabajan los domingos, mientras que las repartidoras tienden a trabajar más horas cuando se dedican a los días que no son de fin de semana (es decir, de lunes a viernes).

Gráfico 5. Respuesta a los días y franjas horarias de la jornada de trabajo – muestra de Repartidores (total, varones, mujeres)



Nota: elaboración propia en base a la base de datos de Repartidores. Los paneles (A) y (B) corresponden a una regresión individual (ecuación 3a) utilizando la variable dependiente de logaritmo de ingreso horario real (**la estimación individual es resaltada en negro cuando la estimación puntual es estadísticamente significativa**); Los paneles (C) y (D) corresponden a una regresión individual (ecuación 3a) utilizando la variable dependiente de horas trabajadas (**la barra está totalmente coloreada cuando la estimación puntual es estadísticamente significativa, y sombreada en caso contrario**). Las características de referencia son trabajar a primera hora de la mañana como horario diario y el lunes como día de la semana.

Por último, realizamos el análisis de las brechas tras incluir las variables explicativas vinculadas a la elección de los días de la semana y las franjas horarias. La estimación de la Tabla 4 revela que, tanto en horas trabajadas como en ingreso horario, la brecha de género persiste en el sector de reparto y el modelo sigue sin explicar la mayor parte del diferencial, lo que apunta a que podrían estar operando diferencias en características internas inobservables que conducen a esta discriminación. En el sector de Uber la descomposición de las horas muestra que la mitad de la brecha se sigue explicando por el efecto coeficiente, *componente no explicado* del modelo, pero la elasticidad de las horas muestra que ahora la diferencia en las dotaciones explica más de la mitad de la brecha (columna 6, “Ln horas”). Por lo tanto, se deduce que existe una influencia significativa en las horas dedicadas a trabajar mediante la plataforma por parte de las conductoras y los conductores de Uber en función de los días de la semana en que es posible trabajar y las franjas horarias en las que se pueden dedicar a este trabajo.

Tabla 4. Análisis de descomposición de las brechas de género considerando la elección de días y franjas horarias - Reparto y Uber.

Descomposición	(A) Brechas de género en reparto				(B) Brechas de género en Uber			
	Horas	Ln horas	Ingreso horario	Ln ing. hor.	Horas	Ln horas	Ingreso horario	Ln ing. hor.
Diferencia	-7.6537*** (2.103)	-0.1663*** (0.055)	3.1774 (16.716)	-0.1390** (0.063)	-5.8534*** (1.430)	-0.1040** (0.043)	-30.3043 (37.207)	-0.0615 (0.053)
Dotación	-1.7748 (1.893)	-0.0330 (0.055)	2.9758 (9.471)	-0.0087 (0.040)	-2.9597*** (1.104)	-0.0583** (0.024)	6.0808 (14.687)	0.0121 (0.025)
Coefficiente	-5.8789*** (1.772)	-0.1333*** (0.040)	0.2016 (13.951)	-0.1303** (0.060)	-2.8936** (1.340)	-0.0457 (0.039)	-36.3850 (40.719)	-0.0736 (0.056)
Obs	279	279	278	278	430	430	430	430

Nota: el Panel A refiere a datos de repartidores y el Panel B a datos de conductores, en ambos casos considerando a los que se encontraban trabajando activamente al momento de la encuesta (2020-2021). La tabla presenta una descomposición en dos partes utilizando como coeficientes de referencia a los resultantes de un modelo agrupado considerando ambos grupos de trabajadores. Los errores estándar se indican entre paréntesis. Las tres primeras filas indican los valores medios por subgrupo y su diferencia, las filas de descomposición indican el componente explicado (dotación) y el componente no explicado (coeficiente).

4. Reflexiones finales

El incremento de la presencia de mujeres en actividades típicamente masculinas como lo son el trabajo de reparto y el transporte privado de pasajeros en su versión de plataformas sin duda constituye un avance en términos de la segregación horizontal de género. La crisis económica que se produjo en Argentina hacia fines de 2018 y su posterior agudización con la pandemia – con las repercusiones que ello implicó en el mercado de trabajo-, combinado con la flexibilidad horaria que ofrecen estas inserciones constituyen factores importantes a la hora de atraer mujeres a la actividad. No obstante, un elemento que se presenta con mayor centralidad habilitando la creciente presencia femenina en estas ocupaciones – y que solo resultó detectable a partir de la información cualitativa- tiene que ver con el carácter impersonal del reclutamiento que ofrecen las plataformas. Estos procedimientos de ingreso que no requieren interacciones cara a cara aparecen evitando la discriminación directa así como la potencial intimidación de las propias trabajadoras ante la incursión en territorios tradicionalmente dominados por varones.

Ahora bien, más allá de la mayor permeabilidad que sugieren las plataformas para la incursión de las mujeres en ocupaciones típicamente masculinas como las aquí analizadas, resulta claro que la performance femenina en estas actividades (fundamentalmente en lo que hace a su capacidad de generar ingresos) no está exenta de condicionamientos. El análisis evidencia que tanto repartidoras como conductoras experimentan limitaciones en términos de cuánto, cuándo y dónde trabajar a partir de una serie de factores.

Por un lado, tanto repartidoras como conductoras trabajan menos horas que sus pares varones, situación que afecta su capacidad de generar ingresos. Si la presencia de personas económicamente dependientes – en su mayoría menores de edad – genera en los varones una intensificación de las jornadas (activando el papel de principales proveedores que les es socialmente asignado), en el caso de las mujeres, las necesidades de cuidado que estos dependientes requieren, implica asumir su rol de principales cuidadoras con las consecuentes restricciones en el tiempo que pueden dedicar al trabajo remunerado. Asimismo, se verifican limitaciones de las jornadas en función de cuestiones relativas a la seguridad. Si bien la exposición a situaciones de peligro en la calle constituye una preocupación común a varones y mujeres, genera limitaciones más contundentes en el caso de estas últimas. Así por ejemplo, muchas mujeres que podrían trabajar durante el turno de la noche eligen no hacerlo al percibirla como un momento particularmente riesgoso en términos asaltos, robos y fundamentalmente situaciones de acoso.

Más allá de que estas cuestiones afectan los ingresos mensuales que se pueden generar, resulta pertinente observar lo que ocurre en términos del ingreso horario de estas trabajadoras. ¿Cuánto ganan estas mujeres que incursionan en ámbitos masculinos independientemente de cuánto tiempo le dedican a la ocupación? De manera interesante, las repartidoras registran una penalización en términos de su ingreso horario en comparación con los repartidores varones (brecha estadísticamente significativa), mientras que entre las conductoras esta situación en principio no resulta claramente visible mediante el modelo desarrollado en este trabajo (brecha no estadísticamente significativa). En este punto, un elemento central que aparece determinando la rentabilidad de la hora de trabajo tiene que ver con la posesión de activos productivos, concretamente del medio de transporte utilizado. En el caso del reparto se observa una clara segmentación de género en términos del acceso a motos y motocicletas – en detrimento de las mujeres que mayormente se desplazan en bicicletas-. Sin duda, la utilización de vehículos motorizados implica una mayor celeridad en los repartos maximizando las ganancias que se pueden obtener en un mismo lapso de tiempo. Además de los factores culturales que suelen favorecer el contacto y el acceso temprano a estos vehículos motorizados por parte de los varones, varias mujeres mencionan que para mantener los gastos que implica este tipo de medio de transporte se necesita trabajar a tiempo completo – una posibilidad que, como se señalara más arriba, muchas veces les está vedada- (constituyendo de alguna manera un círculo vicioso en términos de las posibilidades de “hacer rendir” este tipo de trabajo). En el caso del transporte de pasajeros, en cambio, no se advierte una segmentación de género en la posesión de un automóvil (en contraposición a pagar un alquiler por el mismo), razón por la que no afecta de manera diferencial las ganancias horarias según género.

De forma complementaria a este primer análisis, al profundizar en la indagación específica sobre los días y franjas horarias que pueden elegir varones y mujeres para trabajar, se advierte que las brechas de género en horas trabajadas y en ingreso horario persisten y se agrega información sobre los determinantes detrás de las mismas. En efecto, y nuevamente, las restricciones que impone el cuidado pero también las mayores limitaciones que supone la inseguridad para las mujeres actúan restringiendo el acceso a las franjas más rentables para desempeñarse: específicamente nos referimos al turno noche y a los fines de semana en general. Incluso, se observa que, aun cuando las trabajadoras incursionan en el turno noche, el trabajo resulta menos redituable que para los varones dado que no solo limitan el tiempo dedicado a esta franja horaria sino que también evitan muchos viajes/entregas dependiendo de zonas que consideran más peligrosas.

Si bien queda claro que las desigualdades de género en las ocupaciones analizadas responden a un conjunto de factores, vale la pena detenerse antes de concluir en el tema de la seguridad. Se trata de un impedimento que no es frecuentemente abordado en lo que atañe a los obstáculos laborales que enfrentan las mujeres y que resulta significativo para el ingreso y permanencia femenina en estas y otras ocupaciones masculinizadas que requieren desenvolverse en el espacio público. En efecto, a pesar de su incursión en la actividad, para las trabajadoras mujeres “la calle” - territorio masculinizado, de lo desconocido y del riesgo, de lo público y las relaciones azarosas (Tizziani, 2017) - se presenta como un espacio solo parcialmente conquistado y que las sigue colocando en desventaja con respecto a sus pares varones. De hecho, este tema no ha pasado desapercibido por las propias empresas y ha motivado, en el caso particular de Uber el lanzamiento reciente de una nueva herramienta (*Uber Ellas*) disponible únicamente para las conductoras mujeres, quienes pueden optar por filtrar la asignación de viajes y recibir únicamente solicitudes de viaje de pasajeras identificadas como mujeres (apuntando también, en un mismo movimiento, a la confianza y tranquilidad de las propias pasajeras). Estas y otras iniciativas que apunten a reafirmar la movilidad segura de las mujeres – que pueden surgir desde las propias empresas pero que deberían ser impulsadas fundamentalmente desde la política pública - podrían contribuir a mitigar las múltiples manifestaciones de violencia que estas experimentan en el transporte y los espacios públicos (BID, 2015; FIA, 2017). Se trata de una

limitación que se presenta como significativa en las desigualdades de género observadas para este estudio de caso en particular, pero que sin duda van más allá del mismo. Los impactos diferenciales de la inseguridad sobre las mujeres obstaculizan su libertad de movimiento, afectando negativamente no sólo una dimensión clave como lo es su capacidad de generar recursos sino también la participación en la vida pública en términos más amplios, así como la salud y bienestar en general.

Referencias bibliográficas

Adams, Abigail & Berg, Janine (2017) “When home affects pay: An analysis of the gender pay gap among crowdworkers”. Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3048711>.

Aleksynska, Mariya, Bastrakova, Anastasia y Kharchenko, Natalia (2018) *Work on digital platforms in Ukraine. Issues and perspectives*, Geneva: International Labour Organization.

Barzilay, Arianne & Ben David, Anat (2017) “Platform Inequality: Gender in the Gig-Economy”, *Seton Hall Law Review* (47), pp. 393-431.

Berg, Janine (2016) “Income security in the on-demand economy: Findings and policy lessons from a survey of crowdworkers”, *Comparative Labor Law and Policy Journal* 37(3), pp. 543-576.

Berg, Janine; Furrer, Marianne, Harmon, Ellie, Rani, Uma & Silberman, Six (2018) *Digital labour platforms and the future of work. Towards decent work in the online world*, Geneva: International Labour Organization.

BID (2015) *El porqué de la relación entre género y transporte*, Washington DC: Banco Interamericano de Desarrollo.

Birgillito, Giovanni & Birgillito, Marialaura (2018) “Algorithms and ratings: tools to manage labour relations. Proposals to renegotiate labour conditions for platform drivers”, *Labour & Law Issues* 4(2), pp. 25-50.

Chen, Keith, Chevalier, Judith; Rossi, Peter & Emily Oehlsen (2017) *The Value of Flexible Work: Evidence from Uber Drivers*, NBER Working Paper 23296, Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research.

Cherry, Miriam (2016) “Beyond misclassification: The digital transformation of work”, *Comparative Labour Law and Policy Journal*, 37(3), pp. 577 – 602.

CIPD (2017) *To gig or not to gig. Stories from the modern economy*, London: Chartered Institute of Personnel and Development.

Cook, Cody; Diamond, Rebecca; Hall, Jonathan; List, John & Oyer, Paul (2019) “The Gender Earnings Gap in the Gig Economy: Evidence from over a Million Rideshare Drivers”, National Bureau of Economic Research.

De Stefano, Valerio (2016) *The rise of the “just-in-time workforce”: On-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig economy”*, Geneva: International Labour Organization.

Dubal, Veena B. (2017) “Winning the Battle, Losing the War?: Assessing the Impact of Misclassification Litigation on Workers in the Gig Economy”, *Wisconsin Law Review* 239.

FIA Foundation (2017) *Ella se mueve segura*, Research Series, Paper 10, London: FIA Foundation for the Automobile and Society.

Fudge, Judy & Hobden, Claire (2018) *Conceptualizing the role of intermediaries in formalizing domestic work*, Conditions of work and employment series No. 95, Geneva: ILO.

Garben, Sacha (2019) “The regulatory challenge of occupational safety and health in the online platform economy” en *International Social Security Review*, No 72: 95-112.

Graham, Mark; Hjorth; Isis & Lehdonvirta, Vili (2017) “Digital labour and development: impacts of global digital labour platforms and the gig economy on worker livelihoods”, *Transfer: European review of labour and research*, Vol. 23(2), pp. 135–162.

Grohmann, Rafael (2020) “Sindicatos de trabajadores de plataforma en comunicación: ¿una nueva ola de organización colectiva?”, en Hidalgo Cordero, Kruskaya y Salazar Daza, Carolina (eds.) *Precarización laboral en plataformas digitales. Una lectura desde América Latina*, Quito: Friedrich-Ebert-Stiftung Ecuador FES-ILDIS.

GROW-Uber (2020) “Género y plataformas de movilidad. ¿Cómo promover la igualdad?”, Buenos Aires, Grow Género y Trabajo – Uber.

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

Hunt, Abigail & Machingura, Fortunata (2016) *A good gig? The rise of on-demand domestic work*, Working paper 7, London: Overseas Development Institute.

Hunt, Abigail & Samman, Emma (2019) “Gender and the gig economy. Critical steps for evidence-based policy”, Overseas Development Institute Working Paper 546, London.

Hunt, Abigail; Samman, Emma; Tapfuma, Sherry; Mwaura, Grace; Omenya, Rhoda; Kim, Kay; Stevano, Sara & Roumer, Aida (2019) “Women in the gig economy. Paid work, care and flexibility in Kenya and South Africa”, Overseas Development Institute Report, London.

IFC – International Finance Corporation (2018) *Driving toward equality: women, ride-hailing, and the sharing economy*, Washington, D.C.: IFC.

Johnston, Hanna (2020) “Geografías laborales en la economía de plataformas. Entender las estrategias de representación colectiva en el contexto del trabajo digital”, *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 139 (2020), núm. 1, pp. 27-50.

Johnston, Hanna & Land-Kazlauskas, Cris (2019) *Organizing on-demand: representation, voice and collective bargaining in the gig-economy*, Document No.94, Serie Condiciones de trabajo y empleo, Geneva: International Labour Organization.

Liang, Chen; Hong, Yili; Gu, Bin & Peng, Jing (2018) “Gender Wage Gap in Online Gig Economy and Gender Differences in Job Preferences”, The Networks, Electronic Commerce, and Telecommunications (“NET”) Institute, Working Paper N°18-03.

López Mourelo, Elva (2020) “El trabajo en las plataformas digitales de reparto en Argentina: Análisis y recomendaciones de política”, Oficina de país de la OIT para Argentina, Organización Internacional del Trabajo.

Maatescu, Alexandra y Nguyen, Aiha (2019) *Algorithmic management in the workplace*, New York: Data and Society Research Institute.

Madariaga, Javier; Buenadicha, César, Molina, Erica, Ernst, Christoph (2019) *Economía de Plataformas de Empleo ¿Cómo es trabajar para una app en Argentina?* Buenos Aires: CIPPEC-BID- OIT.

Möhlmann, Mareike & Zalmanson, Lior (2017) “Hands on the wheel: Navigating algorithmic management and Uber’s autonomy”, *International Conference on Information Systems*, Seoul, 10-13 December.

Negri, Sofía Daniela (2020) “Condiciones laborales, proceso de trabajo y movilización de los trabajadores en plataformas de reparto en Argentina”, en Hidalgo Cordero, Kruskaya y Salazar Daza, Carolina (eds.) *Precarización laboral en plataformas digitales. Una lectura desde América Latina*, Quito: Friedrich-Ebert-Stiftung Ecuador FES-ILDIS.

OIT (2016) *Non-standard forms of employment: Understanding challenges, shaping prospects*, Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.

OIT (2020) *Delivery en pandemia: el trabajo en las plataformas digitales de reparto en Argentina*, Nota técnica, Buenos Aires: Organización Internacional del Trabajo.

Rogers, Brishen (2017) “The Social Costs of Uber,” *University of Chicago Law Review Online*, Vol. 82 (1), pp. 85-102.

- Rosenblat, A. & Stark, L. (2016) “Algorithmic labor and information asymmetries: a case study of Uber’s drivers”, *International Journal of Communication* 10: 3758–84.
- Saenz de Buruaga Azcargorta, M. (2019) “Implicaciones de la «gig-economy» en las relaciones laborales: el caso de la plataforma Uber”, *Estudios de Deusto* 67(1), pp. 385-414.
- Ticona, Julia & Mateescu, Alexandra “Trusted strangers. Carework platform’s entrepreneurship in the on-demand economy”, *New Media and Society*, pp. 1-21.
- Tizziani, Ania (2017) “Experiencias de trabajo en los servicios de limpieza: una indagación en torno de la inserción laboral de mujeres de sectores populares en el AMBA”, en *XIV Jornadas sobre Mercado de Trabajo y Equidad en Argentina*, Buenos Aires: Universidad Nacional General Sarmiento.
- Vallas, Steven & Schor, Juliet (2020) “What Do Platforms Do? Understanding the Gig Economy”, *Annual Review of Sociology* 46: 16.1–16.22.
- van Doorn, Niels (2017) “Platform labor: on the gendered and racialized exploitation of low-income service work in the ‘on-demand’ economy”, *Information, Communication & Society*, 20:6, pp. 898-914.
- van Doorn, Niels, Ferrari, F. and Graham, M. (2020) Migration and Migrant Labour in the Gig Economy: An Intervention. SSRN (June 8, 2020).
- Vandaele, Kurt (2018) *Will trade unions survive the platform economy?* Working Paper 2018.5, Brussels: European Trade Union Institute.
- Weber, Enzo (2018) *Setting out for Digital Social Security*, Research department, Working paper N° 34, International Labour Office.