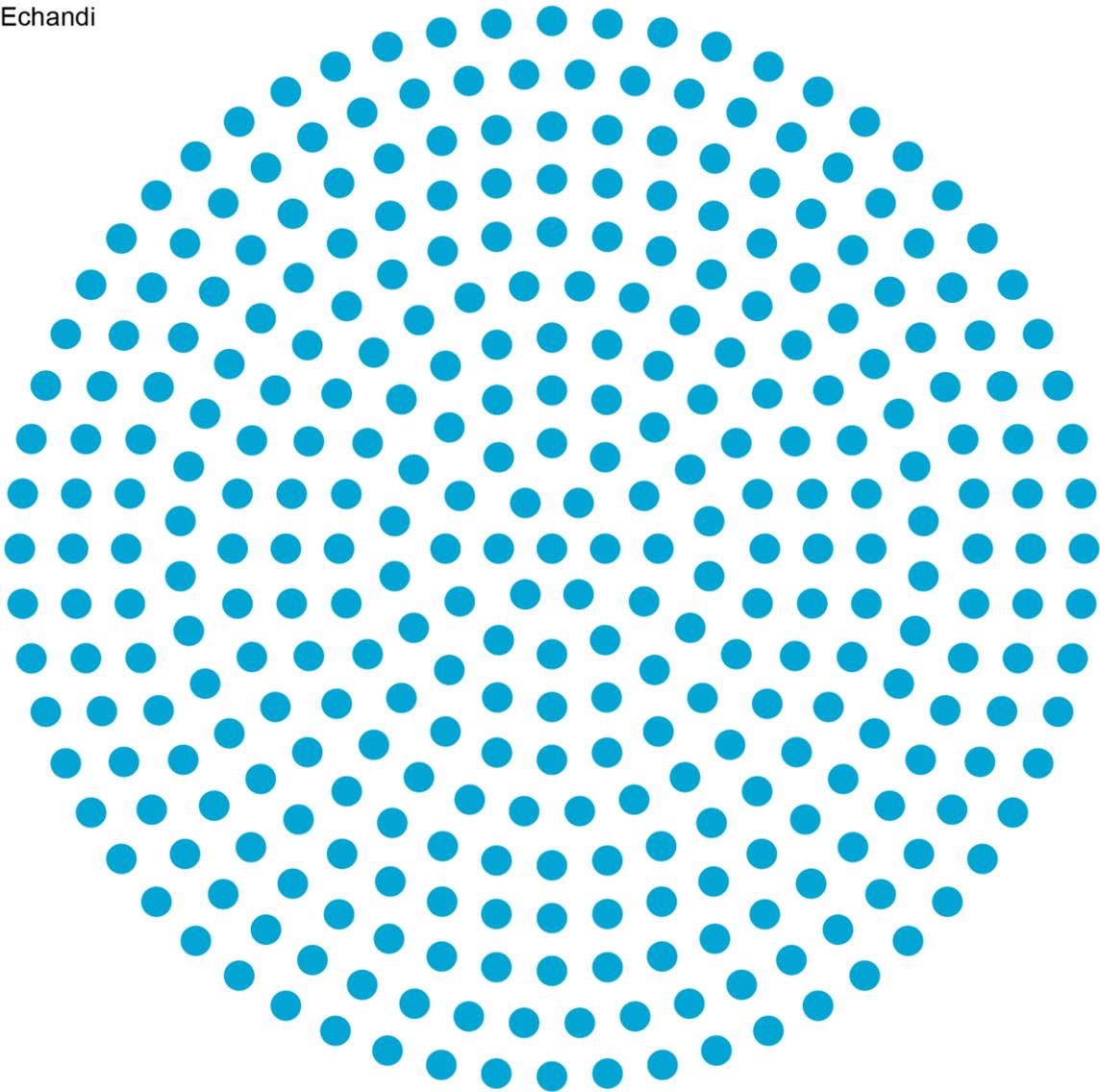


PROGRAMA DE PROTECCIÓN SOCIAL

Nuevos desafíos en el sector gastronómico: la crisis de la pandemia y la expansión de las plataformas de reparto

Manuel Mera
Luciana Petrone
Julián Echandi



Resumen

La pandemia de COVID-19 golpeó a una Argentina que ya arrastraba problemas de crecimiento económico y de empleo. Las políticas de distanciamiento establecidas como respuesta al problema sanitario que introdujo la pandemia generaron una pausa de la actividad en general que afectó de manera distinta a los sectores productivos según su naturaleza. El sector gastronómico fue uno de los más afectados por la pandemia dado que las restricciones a la circulación y la limitación en el aforo afectaron en mayor medida las actividades con alta proximidad física. En el momento más estricto del aislamiento social (abril de 2020), la economía argentina mostró una caída interanual del 25%, mientras que, en los sectores de hotelería y gastronomía, la caída fue del 85%. Esta dinámica presentó una continuidad también al momento de encarar la recuperación: en marzo de 2021 el promedio de la economía mostraba una recuperación del 11%, mientras que el sector gastronómico aún seguía en crisis, sin signos de reactivación y con una caída -22% (Instituto Nacional de Estadística y Censos).

En términos de empleo, la caída interanual fue más profunda para las personas asalariadas informales, particularmente durante el segundo trimestre del 2020, cuando la variación interanual llegó a ser de -65%, mientras que, en el caso de los trabajadores y trabajadoras formales, fue de -17%, segmento que contó con la prohibición de despidos decretada por el gobierno nacional y programas de sostenimiento del trabajo formal, como el Programa de Asistencia de Emergencia al Trabajo y la Producción (ATP).

En este marco, el crecimiento de los servicios de reparto de plataforma se vio potenciado, tanto a partir de la expansión del consumo mediante plataformas como en la cantidad de trabajadores y trabajadoras de reparto. Con la irrupción de este tipo de plataformas se modificó el vínculo laboral entre la empresa gastronómica y la persona que realiza el reparto, el cual ahora está mediado por una tercera empresa. Frente a la alta visibilidad en las calles de repartidoras y repartidores resurgió con más fuerza el debate público sobre las condiciones de trabajo en las plataformas.

A diferencia de revoluciones tecnológicas pasadas, nos enfrentamos ahora a una tecnología que asume el rol de mediación entre empleador/a, persona trabajadora y consumidores/as, a lo que se suma la supervisión del trabajo a través de la generación y gestión de datos. Si bien los trabajadores o las trabajadoras tienen márgenes de decisión que exceden a la relación de dependencia tradicional, también ajustan su trabajo al control de desempeño y a los premios y castigos implementados por las empresas. De esta dualidad surge el debate sobre la verdadera naturaleza de la relación laboral entre plataformas y repartidores/as, donde voces en contra y a favor discuten el nivel de dependencia y, por ende, la necesidad de mayores derechos laborales.

El avance en la tecnología posibilita utilizar herramientas de control y protección basadas en información que permitan mantener el dinamismo y la productividad sin por eso desatender la protección del trabajador o la trabajadora, en una flexibilidad virtuosa para las partes. El mismo algoritmo y las mismas herramientas que hoy asignan tareas y miden el desempeño para asignar premios y castigos pueden también ser una forma de garantizar la protección del puesto de trabajo. Las empresas cuentan con información muy detallada y valiosa que podría servir, por ejemplo, para estimar períodos de vacaciones o licencias según la actividad de cada trabajador/a. Para ello, es fundamental la transparencia de algoritmos, entendida como previsibilidad en la asignación de tareas, premios y penalidades.

Es necesario buscar mecanismos para preservar aspectos positivos de estos nuevos puestos mientras se garantiza una apropiada regulación y protección de los trabajadores y las trabajadoras. El camino que se abre para tal equilibrio es la

construcción de la protección del puesto de trabajo sobre la base de la transparencia, el uso inteligente de datos y el acuerdo entre las personas trabajadoras y las empresas.

En Argentina, a través de la creación de un estatuto especial para trabajadores y trabajadoras de plataformas se podrían diagramar regulaciones inteligentes que favorezcan el crecimiento del sector, al mismo tiempo que se garantice la protección de quien ocupa el puesto de trabajo. Entre los aspectos clave a abordar, encontramos el salario y la negociación colectiva, la seguridad social, la protección del puesto de trabajo e indemnizaciones, la salud y la cobertura por riesgos de trabajo. En todos estos aspectos los tomadores de decisión deberán evaluar costos y beneficios de un menú de opciones limitado, pero fundamental para lograr el objetivo de crecimiento con protección.

Presentación

Este documento se realizó en el marco del proyecto ‘Desarrollo de la Economía de Plataformas en ciudades como instrumentos para promover la inclusión social, el emprendimiento y la innovación’, implementado por CIPPEC con el apoyo de BID Lab (el laboratorio de innovación del Banco Interamericano de Desarrollo, y es parte de una iniciativa conjunta entre el Programa de Protección Social y el Programa de Ciudades de CIPPEC. Busca analizar el impacto de la pandemia sobre el trabajo en sectores claves de actividad económica en aglomeraciones urbanas, como son el sector gastronómico y las plataformas digitales de reparto.

La información que reúne esta publicación es producto de un trabajo llevado a cabo entre 2020 y 2021. El documento combinó un componente de investigación primaria tanto cuantitativo como cualitativo (entrevistas virtuales en profundidad a personas con responsabilidad de gobierno y expertas en la temática, análisis de encuesta a trabajadores de plataformas y bases de datos públicas), con otro de fuentes secundarias (revisión de evidencia y literatura especializada).

Entre los antecedentes de este trabajo se encuentra el documento [El mercado laboral en Argentina: estructura, impacto del COVID y lecciones para el futuro](#) (Mera, Karczmarczyk & Petrone, 2020), desarrollado por el Programa de Protección Social en el marco de la iniciativa de empleo y empleabilidad.

Índice

Introducción	6
Caracterización del sector gastronómico.....	10
Trayectoria sobre el producto y el mercado de trabajo	10
Caracterización del empleo gastronómico.....	11
Reglamentación laboral	14
Impacto de la pandemia.....	16
La gastronomía en la pospandemia.....	20
Trabajadores y trabajadoras de plataformas de reparto.....	23
Empleo en plataformas de reparto: ¿autónomos, dependientes o contratistas?	29
Opciones de política en Argentina.....	31
Regulaciones en debate.....	35
Conclusiones	41
Bibliografía	43
Acerca de los autores y la autora.....	46

Índice de tablas y gráficos

GRÁFICO 1. Evolución del sector gastronómico como porcentaje del PBI y del empleo (2004-2020)	10
GRÁFICO 2. Personas ocupadas en gastronomía por edad, género y nivel de escolaridad alcanzado (segundo semestre de 2019)	12
GRÁFICO 3. Situación ocupacional entre total de ocupados y por ramas de actividad seleccionadas (2018)	13
GRÁFICO 4. Situación ocupacional por tamaño del establecimiento (2018)	14
GRÁFICO 5. Variación interanual de la actividad económica entre enero de 2019 y marzo de 2021	18
GRÁFICO 6. Variación interanual por trimestre de personas trabajadoras asalariadas gastronómicos según tipo de registración (2020-2021)	19
GRÁFICO 7. Distribución a nivel local de establecimientos gastronómicos registrados (2020)	20
GRÁFICO 8. Puestos de trabajo registrados en el sector gastronómico por provincia, variación interanual (2019-2020)	20
GRÁFICO 9. Trabajadores y trabajadoras de reparto de plataforma por nivel de escolaridad alcanzado (2020)	25
GRÁFICO 10. Trabajadores y trabajadoras, según meses en el puesto de trabajo entre 2019 y 2021	27
GRÁFICO 11. Aspectos positivos y negativos del trabajo en plataformas, 2021	28
TABLA 1. Escala salarial correspondiente al C.C.T 389/04 (UTHGRA-FEHGRA) para CABA, GBA y La Plata (octubre de 2020)	14
TABLA 2. Resumen de argumentos a favor de los distintos tipos de relaciones contractuales	29
TABLA 3. Resumen de opciones de regulación laboral de trabajadores y trabajadoras de plataformas de reparto	30
TABLA 4. Resumen de aspectos clave a resolver dentro de las regulaciones en debate	34
FIGURA 1. Clasificación de la economía de plataformas	7

Introducción

La pandemia de COVID-19 es un evento histórico a nivel mundial. Son numerosos los estudios que vienen analizando su impacto desde el primer momento, pero todavía no es posible ver todas sus ramificaciones y consecuencias. Aunque la salud sufrió el impacto más directo, los efectos sobre la economía, la educación y la pobreza también son claros y preocupantes (Díaz Langou, Kessler, della Paolera & Karczmarczyk, 2020; Cardini, D'Alessandre & Torre, 2020; Albrieu & Ballesty, 2020). Argentina se encontró entonces frente a una crisis que profundizó la situación preocupante que atravesaba el país. En un documento previo, CIPPEC analizó el impacto de la pandemia en el mercado laboral en Argentina (Mera et.al. 2020), destacando que este ha sido heterogéneo, afectando a los sectores de la economía de manera disímil y también perjudicando a ciertas poblaciones más que a otras, como las mujeres, la juventud y quienes trabajan en la informalidad. En línea con el análisis del documento previo sobre el mercado laboral, el presente estudio tiene como objetivo abordar en mayor profundidad el impacto de la crisis del COVID-19 sobre un sector altamente afectado: el gastronómico.

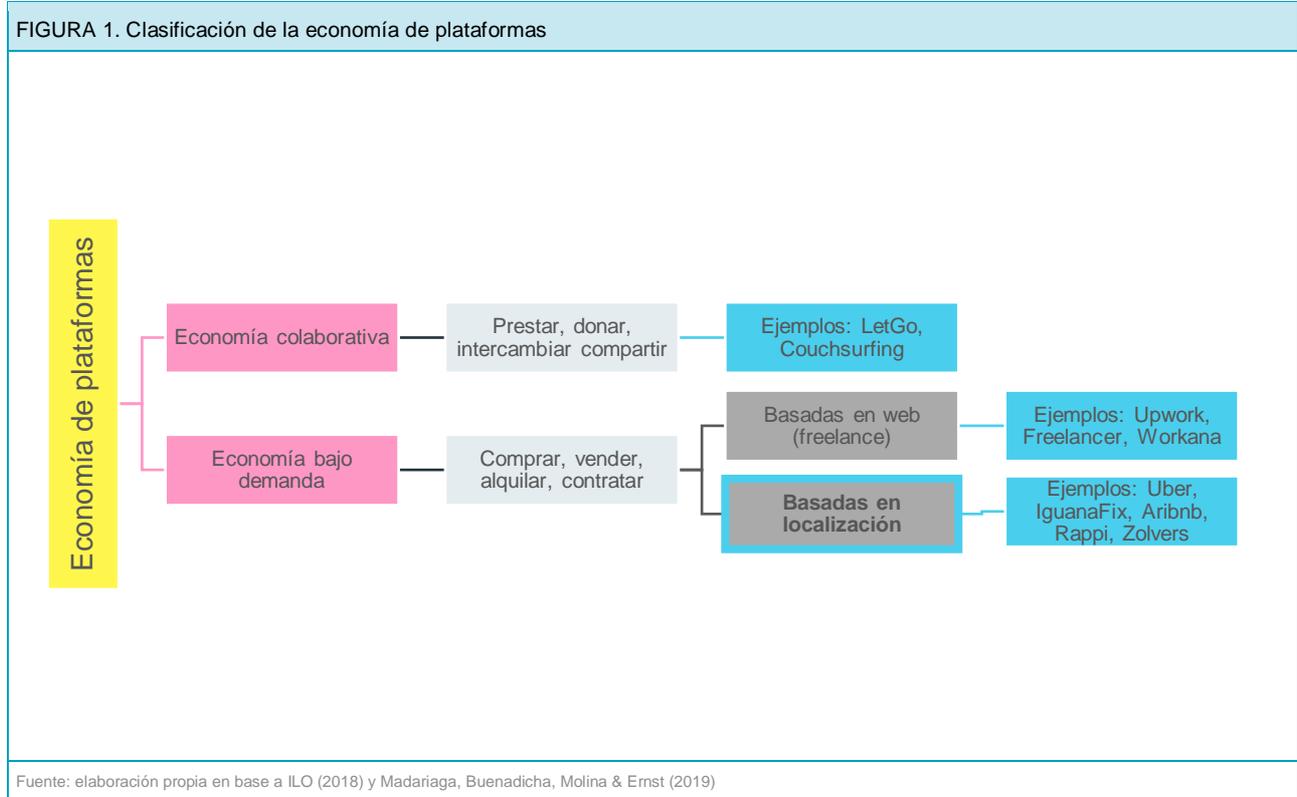
El sector gastronómico fue uno de los más afectados por la pandemia debido a las limitaciones de aforo en los locales y la baja en la circulación de personas. Además, el sector ingresó a la pandemia en medio de un proceso de transformación impulsado por la aparición y popularización de las plataformas digitales de reparto. Las políticas de distanciamiento social y la caída del empleo potenciaron una actividad que se volvió esencial para la supervivencia de los comercios y también una alternativa de refugio para trabajadores desempleados dadas las bajas barreras de entrada (Madariaga et al, 2019). Esta situación particular nos lleva, por un lado, a cuantificar el impacto del distanciamiento en gastronomía, una actividad caracterizada por la cercanía en lugares cerrados y, por ende, de alto riesgo epidemiológico. Por otro lado, nos impulsa a estudiar la emergencia y expansión de los servicios de reparto y entrega de productos a domicilio y promover la necesaria discusión sobre las condiciones laborales de los nuevos trabajadores esenciales: los trabajadores de plataformas de reparto.

El comercio mediado por la tecnología es una realidad presente que probablemente irá avanzando aún más a futuro y que, por lo tanto, debe estar en la agenda de la política pública. En los últimos años el comercio electrónico ha crecido ampliamente en Argentina y en la región. La pandemia parece haber acelerado su incorporación: durante el 2020 el comercio electrónico creció 400% en América Latina y, en Argentina, un 30% de los compradores utilizaron por primera vez esta modalidad y el 73% de los que usaron el servicio por primera vez afirmó que lo volvería a usar (Perelman, 2020). En lo que hace al uso de plataformas de reparto, se estima que durante el aislamiento los pedidos de comida por internet crecieron un 47% en Argentina (CACE, 2020), y la cantidad de comercios de la Ciudad de Buenos Aires que se sumaron a la modalidad se incrementó un 20%¹. Estos datos refieren a cambios culturales del consumo que se vieron acelerados desde la irrupción de la pandemia y

¹ Datos presentados en el debate legislativo de la Ciudad de Buenos Aires. Análisis del debate disponible [aquí](#).

que, además, están asociados a una forma particular de trabajo con implicancias en la estructura del mercado laboral. Desde su popularización, las plataformas de reparto transformaron la relación de empleo entre la empresa gastronómica y el repartidor, a la vez que también generaron nuevos interrogantes y debates sobre el rol de las plataformas en el empleo.

Las aplicaciones de reparto o *delivery* forman parte de la llamada economía de plataformas, un concepto muy amplio que incluye en su interior una variedad de actividades y realidades. Las plataformas pueden clasificarse según el objetivo de los agentes que realizan transacciones a través de estas, diferenciando primeramente entre la economía colaborativa y la economía bajo demanda (**FIGURA 1**) (Madariaga, Buenadicha, Molina, & Ernst, 2019; López Mourelo, 2020). En el primer caso encontramos las plataformas que facilitan la intermediación entre la oferta y la demanda entre iguales. Los servicios en la economía colaborativa usualmente no tienen un fin de lucro, sino que su objetivo es compartir o intercambiar servicios o bienes entre los usuarios para cubrir los costos que genera el uso de un bien. Ejemplos de esta economía son crowdfunding, reventa de bienes usados y *carsharing*, entre otros. Por otro lado, la economía bajo demanda facilita modelos de consumo y provisión de servicios con fines de lucro que se basan en la intermediación entre la oferta y la demanda, habitualmente de profesional/proveedor a consumidor (Madariaga, Buenadicha, Molina, & Ernst, 2019). En la economía bajo demanda el modelo de funcionamiento puede implicar la organización del mercado de trabajo basado en la web, con la tercerización de servicios (ej. Upwork, Freelancer o Workana), o basada en la localización, ofreciendo servicios en lugares específicos (ej. Uber, Zolvers, Rappi) (Bensusán, Eichhorst, & Rodríguez, 2017; ILO, 2018).



La economía de plataformas toma gran impulso en momentos de dificultades económicas, como sucedió ante la crisis económica mundial de 2008 y actualmente como respuesta a la pandemia. Las presiones económicas, la necesidad de generar

ingresos por parte de personas desempleadas, y las bajas barreras de entrada favorecen su rápida expansión. Con menos opciones de empleos en relación de dependencia, los trabajos de plataforma aparecieron como una opción de rápida entrada para aquellos apremiados por el contexto económico. Por estas características, las plataformas se expandieron hacia sectores mayormente informales, como el reparto, o sectores que no existían anteriormente en el mercado, como el alquiler temporario de departamentos por propietario directo.

Dada la heterogeneidad del trabajo dentro de la economía de plataformas, una normativa para regularizar la situación laboral de las personas requiere identificar las características y problemáticas de cada subtipo. La normativa debería contemplar realidades diversas que incluyan la situación de trabajadores/as freelance que ofrecen sus servicios en plataformas internacionales, repartidores/as de pedidos, trabajadores/as domésticos/as, entre otras. La focalización permite evitar generalizaciones que, en lugar de proteger a los/as trabajadores/as y promover el crecimiento del sector, terminan perjudicando ambos.

El análisis de este documento apunta al trabajo de reparto a través de plataformas en Argentina. Las transformaciones comerciales de los últimos años, en conjunto con la crisis económica que atraviesa el país y el impacto de la pandemia, afectaron particularmente al sector gastronómico. Un informe de 2018 de la Unión Europea que abordaba en profundidad la situación de la economía de plataformas aconsejaba a los responsables de políticas que estudien más a fondo el trabajo en plataformas y que consideren intervenciones para aprovechar las ventajas inherentes a este modelo de empleo y, al mismo tiempo, minimizar los inconvenientes para los trabajadores y la sociedad (Eurofound, 2018). Con ese mismo espíritu CIPPEC buscó abordar la temática de los repartidores de plataforma en Argentina. Es necesario buscar mecanismos para preservar aspectos positivos de estos nuevos puestos mientras se fortalece la regulación y se protege a los trabajadores. Un camino posible para hacerlo es la construcción de la protección sobre la base de la transparencia de reglas y el acuerdo entre trabajadores y empresa. Sobre estos dos pilares se puede buscar una flexibilidad virtuosa, esto es, un mayor dinamismo de la relación laboral que no vaya en detrimento de las protecciones del trabajador sino que potencie el crecimiento de la actividad.

El presente estudio se organiza en tres secciones. En la primera se analizará el impacto de la pandemia sobre el sector gastronómico. Esta sección busca mostrar el panorama crítico que aún hoy atraviesa el sector y que es clave para entender el rol de los trabajadores de reparto. Fue el distanciamiento obligatorio el que potenció el uso de plataformas de reparto tanto por parte de las empresas gastronómicas como de los trabajadores que perdieron sus fuentes de ingresos. La segunda sección del documento describe a los trabajadores de reparto, quienes venían ganando importancia para el sector gastronómico hasta marzo de 2020 y durante la crisis del COVID-19 fueron considerados “esenciales”. Para mostrar la evolución del reparto a través de plataformas digitales, el análisis se basa sobre estudios existentes y sobre una encuesta llevada a cabo por CIPPEC durante 2021. La sistematización de la información permite perfilar a los trabajadores de reparto. Cada vez tienen mayor antigüedad en el puesto, y las mujeres van de a poco ganando participación. Los trabajadores obtienen ingresos por encima del promedio de la economía y trabajan muchas horas semanales. También están expuestos a accidentes en la calle y sus ingresos están atados a que se presenten a trabajar. La tercera sección del documento aborda el debate sobre la regulación del trabajo de reparto a través de plataformas. Construyendo sobre el debate nacional e internacional, se identifican los principales puntos en cuestionamiento y se esbozan alternativas para sortearlos. El eje de esta sección es el uso inteligente de la tecnología tanto para promover el crecimiento del empleo, así como su utilización para garantizar derechos y protección a los trabajadores. Finalmente, el documento cierra con los

desafíos de cara al futuro para el sector gastronómico y para los trabajadores de plataformas.

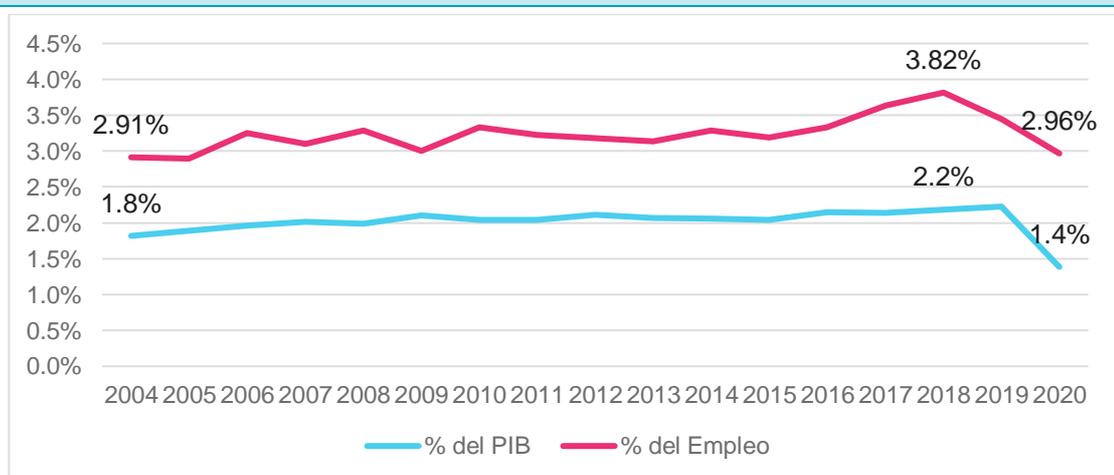
Caracterización del sector gastronómico

Trayectoria sobre el producto y el mercado de trabajo

Desde 2004, la participación del sector gastronómico en el producto del país aumentó de manera sostenida: desde 1,82% del PBI en 2004 hasta el 2,23% en 2019, según datos del INDEC. Esta tendencia positiva se relaciona tanto con mejoras en la actividad económica (mayormente relevantes en la primera década del nuevo siglo) como con cambios en los hábitos de consumo de la población. En los últimos años se observó un aumento en la demanda de servicios de esparcimiento, entre los que se destacan bares y restaurantes, principalmente en los centros urbanos, motorizado por los sectores de mayores ingresos (Troncoso & Arzeno, 2020). Si bien hay una mayor incidencia de estas actividades en los patrones de consumo, es un servicio altamente dependiente del nivel de ingresos disponible. Esto se observa en la correlación entre la participación del sector en el producto y el ciclo económico, siendo que la participación cayó levemente en años de recesión, pero repuntó en mayor medida en los de crecimiento, lo que generó un resultado final positivo en el período. Estos hallazgos son compatibles con la literatura sobre el mercado de trabajo en la región, donde se encuentra que el crecimiento económico es uno de los principales motores del empleo, principalmente en sectores de servicios intensivos en trabajo de menor calificación (Alamo, Bosch, Kaplan, Pagés & Ripani, 2016; Tornarolli, Battistón, Gasparini & Gluzmann, 2014). Recién en 2020 se observó, por primera vez en los últimos 20 años, una caída pronunciada de la participación del sector gastronómico, relacionada al impacto de la crisis del COVID-19 y las medidas de distanciamiento social implementadas para contenerlo que afectaron más a aquellas actividades que dependen de la alta proximidad física, como la gastronomía.

En línea con el aumento de la participación del sector gastronómico en el producto total del país, en las últimas décadas también aumentó su participación en el empleo. En el 2004 representaba menos del 2,9% de la totalidad de las personas ocupadas (formales e informales) y en 2018 ese porcentaje era casi un punto porcentual más (**GRÁFICO 1**). En términos absolutos esto representó un aumento de 130.000 puestos de trabajo registrado (SIPA) y casi 180.000 empleos informales (EPH).

GRÁFICO 1. Evolución del sector gastronómico como porcentaje del PBI y del empleo (2004-2020)



Fuente: elaboración propia en base a INDEC.

La dinámica entre evolución del producto y el nivel de empleo para cada sector puede observarse a partir del cálculo de la elasticidad empleo-producto, un indicador de cómo varía el empleo en un sector específico a partir de cambios en el nivel del producto. Las estimaciones para Argentina indican que existe una gran heterogeneidad en las elasticidades entre sectores y que el sector “hoteles y restaurantes” presenta una elasticidad promedio alta entre 1995 y 2019 (Mera et.al. 2020). Este hallazgo indica que el sector reacciona positivamente con variaciones en su nivel de empleo ante cambios en el nivel de producto. Al descomponer por subperíodos, se confirma nuevamente el carácter procíclico del sector: la elasticidad empleo-producto aumenta más en momentos de alto crecimiento económico, como por ejemplo luego de la crisis del 2001-2, y cae en las recesiones. La elasticidad alta de la gastronomía tiene un agregado positivo que es el alto potencial para emplear mano de obra de baja calificación (ver Gráfico 2). Según lo informado en entrevistas por líderes del sector existe además un crecimiento laboral dentro de una misma empresa, particularmente en grandes establecimientos, donde los empleados tienen la posibilidad de ingresar en un puesto de baja calificación y ascender laboralmente. Esta información destaca la relevancia del sector gastronómico dentro de una estrategia de crecimiento con inclusión sociolaboral en un contexto de crisis como el actual donde se requieren opciones de empleo de calidad para mano de obra no calificada.

Caracterización del empleo gastronómico

El trabajo en el sector gastronómico se caracteriza por la alta incidencia de la informalidad laboral y baja estabilidad en el puesto de trabajo, lo que se refleja en los salarios percibidos, una baja calidad del empleo y barreras al acceso al sistema de protección social, que incluye tanto derechos laborales como acceso a la salud y seguridad social. En cuanto a las características demográficas de los trabajadores, se observa una alta incidencia del empleo joven no calificado. Se corresponde con un sector de salida laboral relativamente sencilla para jóvenes que buscan aportar a los ingresos del hogar, con pocas barreras tanto a la entrada como a la salida. Esta caracterización es consistente con aquellas realizadas en otros países, lo cual se relaciona con la idiosincrasia misma del sector, que se basa en tareas de baja calificación, con baja inserción tecnológica y alta rotación laboral.

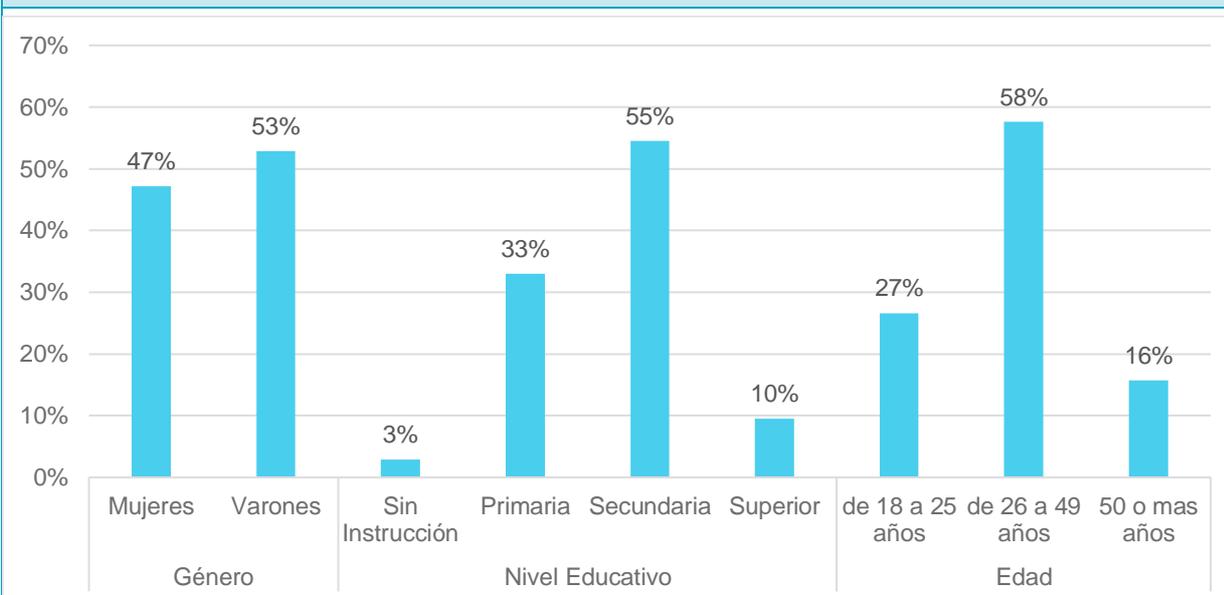
Para caracterizar más en detalle a la población de trabajadores gastronómicos en Argentina, a continuación, se utilizarán como referencia los últimos datos disponibles previos a la irrupción de la pandemia para evitar los sesgos que esta generó. En el segundo semestre de 2019, el sector estaba compuesto por aproximadamente 400.000 trabajadores, en su mayoría en la franja etaria entre 26 y 49 años. Quienes trabajan en el sector, el 94,3% tiene nacionalidad argentina mientras que apenas un 5,7% son extranjeros. (EPH-INDEC²).

En términos educativos, la mayoría de los trabajadores finalizó el nivel secundario (55%), pero solo el 10% cuentan con estudios superiores. A su vez, un tercio de los trabajadores sólo cuentan con el primario completo. En suma, se trata de un sector de bajo nivel de calificación (**GRÁFICO 2**). En línea con la baja calificación e inestabilidad del sector, se trata de un tipo de trabajo con sobrerrepresentación de la

² Nota metodológica: en esta sección se combinan tanto datos del Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA), la Encuesta Nacional a trabajadores sobre Condiciones de Empleo, Trabajo, Salud y Seguridad (ECETSS) de 2018 y la Encuesta Permanente de Hogares para obtener una categorización del sector que incluya el empleo informal. Según la categorización sectorial de la EPH el sector de gastronomía se encuentra junto al hotelero. Para poder discriminar únicamente al sector gastronómico se utilizó como filtro la clasificación de actividades económicas realizada a partir del CAES (Clasificación de Actividades Económicas para Encuestas Sociodemográficas del MERCOSUR) entre Servicios de Comidas y Bebidas y Servicios de Alojamiento. Luego se compararon los resultados obtenidos con aquellos del SIPA para garantizar coherencia entre los resultados.

población adulta joven: mientras que el 27% de las personas ocupadas en el sector tienen menos de 25 años, el 58% tiene entre 26 y 49, y sólo el 16% es mayor de 50 años. En cuanto a género, gastronomía tiene 47% de trabajadoras mujeres, lo que da una mayoría masculina en el sector.

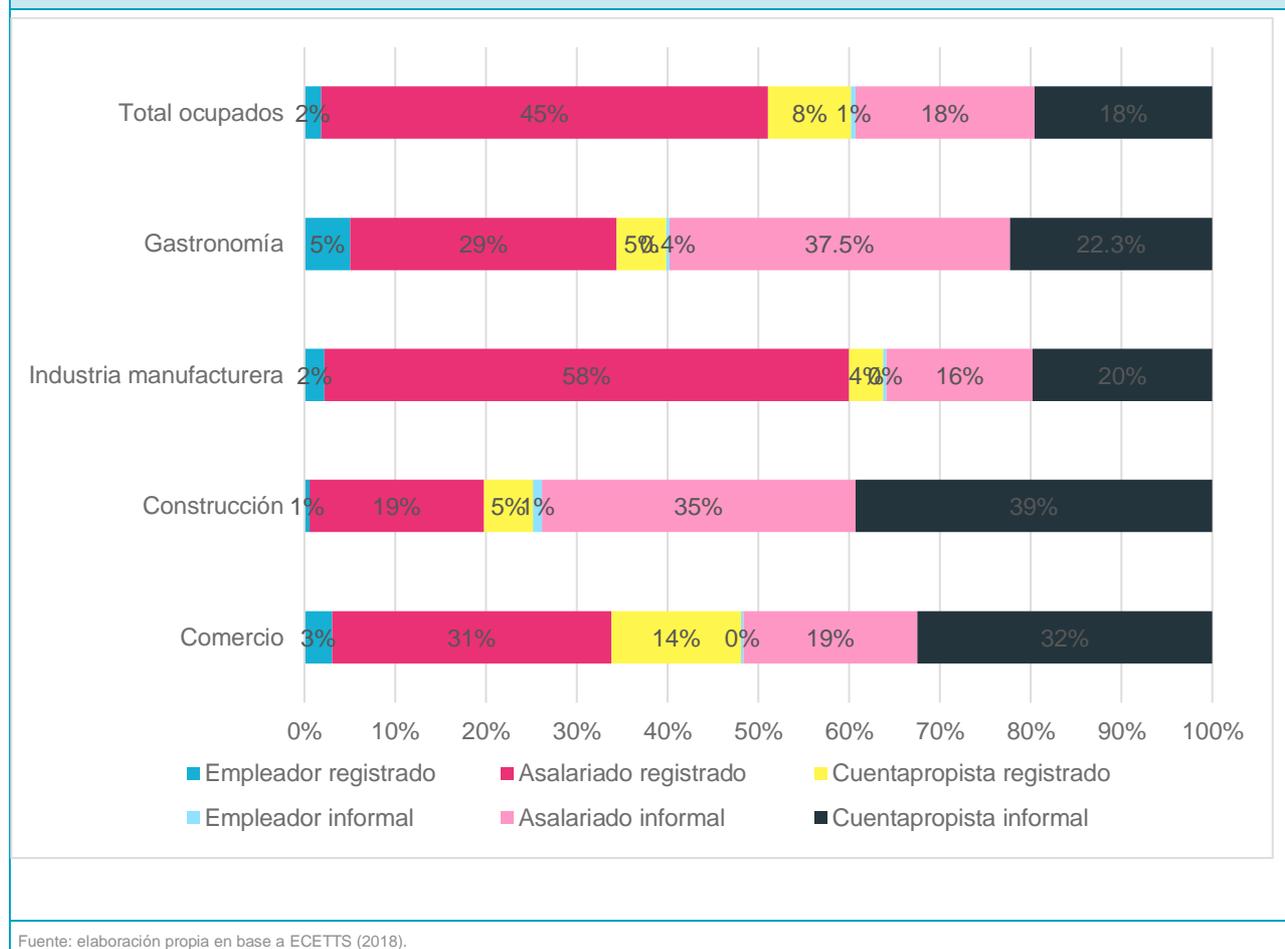
GRÁFICO 2. Personas ocupadas en gastronomía por edad, género y nivel de escolaridad alcanzado (segundo semestre de 2019)



Fuente: elaboración propia en base a INDEC.

A nivel empleo, encontramos datos interesantes de la composición en base al tipo de contratación y nivel de formalidad (**GRÁFICO 3**). En cuanto al tipo de inserción laboral, se destaca que gastronomía es uno de los sectores con mayor informalidad del mercado. Los asalariados informales constituyen el tipo de trabajador más observado, representando el 37.5% del total y, como se analizará en la próxima sección, fueron los más afectados por la pandemia. En comparación con otros sectores de actividad económica, la gastronomía cuenta con una proporción particularmente alta de trabajo informal (60%), contando empleadores, asalariados e independientes. Este valor lo posiciona muy por arriba del 43% promedio de la economía, y es solo superado por construcción (75%) y trabajo doméstico (75%). (ECETSS, 2018).

GRÁFICO 3. Situación ocupacional entre total de ocupados y por ramas de actividad seleccionadas (2018)



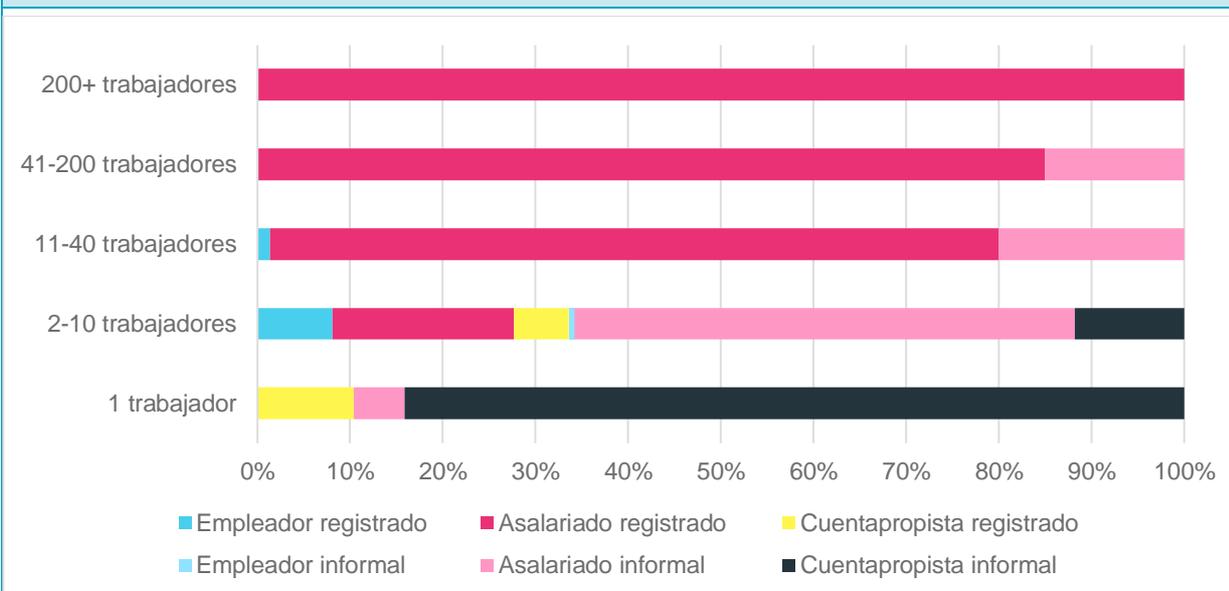
La gastronomía es un sector con baja estabilidad del empleo, lo que repercute y se asocia tanto con la productividad del sector, como con la calidad del empleo y sus consecuencias a corto y mediano plazo en las trayectorias laborales de las personas (Alamo, Bosch, Kaplan, Pagés & Ripani, 2016). Algunas de estas características, como la baja estabilidad y alta intermitencia están vinculadas a algunas cuestiones idiosincráticas del sector, que por ejemplo tiene cierto componente estacional a favor de las épocas más cálidas o temporadas de vacaciones, con fuerte vínculo con la industria turística. Sin embargo, otras cuestiones como la alta incidencia de la informalidad o rotación también se asocian a cierta inercia en la industria que podría revertirse de contar con el contexto adecuado.

Es importante destacar la alta heterogeneidad entre puestos de trabajo y tamaño del establecimiento: existen algunos puestos más estables, de mejor calidad y mejores pagos, como aquellos de gerencia de locales o altos puestos a cargo de cocina, principalmente en establecimientos de mayor tamaño. Sin embargo, en la mayoría de los casos, y principalmente en establecimientos pequeños, predomina el empleo informal y de baja estabilidad. El 18% de los ocupados del sector trabajan en establecimientos muy pequeños de un trabajador, y el 60% en establecimientos entre 2 y 10 trabajadores. Por su parte, el 18% lo hace en establecimientos de entre 11 y 40 trabajadores y sólo el 2% en otros de mayor tamaño (ECETSS, 2018).

A su vez vemos que la composición del empleo también varía significativamente por tamaño de establecimiento (**GRÁFICO 4**). Si bien en los establecimientos con 11 trabajadores o más predominan los trabajadores asalariados registrados, en los

establecimientos más pequeños, que son la mayoría, hay mayor porcentaje de trabajadores asalariados no registrados. Por otro lado, la gran mayoría de los emprendimientos unipersonales suele ser de cuentapropistas en situación de informalidad. En los establecimientos de 1 trabajador, la informalidad llega al 90%, luego entre 2 y 10 trabajadores se ubica en 66%, hasta 40 trabajadores 20%, hasta 200 15% y en establecimientos de mayor envergadura no se registra informalidad.

GRÁFICO 4. Situación ocupacional por tamaño del establecimiento (2018)



Fuente: elaboración propia en base a ECETTS (2018).

Reglamentación laboral

El último convenio colectivo para trabajadores/as de la gastronomía (389/2004) renovó el que estaba vigente hasta ese momento, negociado en 1990 por las mismas partes que el actual: la Unión de Trabajadores del Turismo, Hoteleros y Gastronómicos de la República Argentina (UTHGRA) y la Federación Empresaria Hotelera Gastronómica de la República Argentina (FEHGRA). Es un convenio colectivo que representa una amplia cantidad de trabajadores: de acuerdo con los registros del Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA), aproximadamente existen en la actualidad unos 250.000 trabajadores registrados que se desempeñan en esta actividad. En este número no toma en cuenta a trabajadores informales ya que, al no estar debidamente registrados, no obtienen los beneficios que le corresponde por ley.

El nuevo convenio incorpora importantes modificaciones en las condiciones de trabajo que lo diferencian notablemente del anterior. Los trabajadores aparecen en distintas escalas salariales de acuerdo con el nivel profesional de su puesto de trabajo y la categoría del establecimiento donde se desempeña. De acuerdo con esta nomenclatura, un trabajador de reparto se encuentra en el segundo de siete niveles profesionales, junto con los montaplatos de cocina, los auxiliares administrativos y los mozos de mostrador, entre otros. Dentro de la escala salarial de octubre de 2020 (**TABLA 1**), el sueldo básico en el Área Metropolitana de Buenos Aires y la ciudad de La Plata de un trabajador de reparto se ubicaba entre \$31.981 y \$39.103 según la categoría del establecimiento.

Si bien la remuneración del trabajo en el sector varía de acuerdo a la tarea específica del trabajador y su nivel profesional, podemos observar que sus ingresos tienden a encontrarse por debajo del promedio general. Según datos de la encuesta permanente de hogares (EPH), durante el segundo semestre del 2020, mientras que el ingreso promedio por ocupación principal era de \$30.815, el de los trabajadores gastronómicos era 34% menor, es decir que apenas alcanzaba los \$24.429. Es importante tomar en consideración que estos datos que surgen de la EPH incluyen tanto empleo registrado como no registrado, lo que explica la diferencia entre los ingresos reportados en la encuesta y la escala salarial acordada. A su vez, esta diferencia evidencia nuevamente la alta informalidad laboral del sector.

Siendo el reparto una actividad incluida dentro del convenio que rige a los gastronómicos, resulta interesante que hasta ahora el debate público sobre el encuadramiento sindical gire en torno a la creación de un nuevo sindicato de repartidores de plataforma o a su incorporación a sindicatos de otros sectores. Esto puede deberse a que tampoco ha habido voces que destaquen algún tipo de relación de subordinación entre los comercios gastronómicos y los trabajadores de plataformas de reparto. Sin embargo, desde el punto de vista de los empresarios, la poca claridad sobre el encuadramiento de los trabajadores podría exponer a los comercios a reclamos por falta de registro y/o accidentes. Teóricamente existe la posibilidad de que un repartidor, ante un reclamo laboral a la plataforma, también pueda demandar “solidaria y subsidiariamente” a los locales comerciales para los que repartió. El artículo 30º de la Ley de Contrato de Trabajo permite que el trabajador demande a todos para quienes prestó trabajos o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia del emprendimiento empresario, dentro o fuera del establecimiento. Esto podría eventualmente suceder si un repartidor realizara con cierta frecuencia el reparto de un mismo local. En la actualidad no hay antecedentes de fallos en este sentido.

TABLA 1. Escala salarial correspondiente al C.C.T 389/04 (UTHGRA-FEHGRA) para CABA, GBA y La Plata (octubre de 2020)

	I	II	III	IV	V
Categoría 1 (Cadetes, portería, lavacopas)	\$30.229,00	\$30.926,00	\$31.683,00	\$36.830,00	\$32.786,00
Categoría 2 (Montaplato de cocina, auxiliar recibidor de mercadería, repartidor, <i>delivery</i>)	\$31.981,00	\$32.971,00	\$33.642,00	\$34.821,00	\$39.103,00
Categoría 3: (Ayudante de cocina, ayudante de barman, mozo de personal)	\$33.544,00	\$35.052,00	\$36.022,00	\$37.261,00	\$40.966,00
Categoría 4 (Bodeguero, coctelero, sandwichero y minuterero)	\$35.337,00	\$36.472,00	\$37.162,00	\$39.190,00	\$43.479,00
Categoría 5: (Oficial panadero, com. de cocina, fiambrero o sandwichero principal)	\$36.957,00	\$37.947,00	\$38.799,00	\$41.399,00	\$45.272,00
Categoría 6: (Cocinero, mozo de salón, mozo de vinos, camareros, maestro de pala pizzero, maestro facturero, maestro pastelero, Parrillero)	\$39.431,00	\$40.809,00	\$42.258,00	\$43.643,00	\$46.535,00
Categoría 7: (Jefe de brigada, maitre principal)	-	-	\$46.946,00	\$56.183,00	\$60.137,00

Fuente: elaboración propia a partir de UTHGRA – FEHGRA

Impacto de la pandemia

La crisis económico-sanitaria provocada por el COVID-19 transformó sustancialmente la forma en que nos relacionamos, trabajamos y producimos a nivel mundial. La rapidez del impacto no tuvo precedentes: en unos pocos meses, la mayoría de las economías del mundo se pusieron en pausa para implementar una estrategia sanitaria de distanciamiento social. La magnitud del impacto varió entre países y sectores según sus condiciones iniciales, las políticas de contención aplicadas y el nivel de proximidad física del empleo. En cuanto a las condiciones iniciales, en Argentina la coyuntura económica hacia marzo del 2020 no era auspiciosa: el país acumulaba casi una década de estancamiento económico y dos años de recesión. El mercado de trabajo no era ajeno a esta problemática, con alta incidencia de la informalidad y una fuerte caída de los salarios desde inicios del 2018 (Mera et al, 2020).

Consecuencias sobre el nivel de actividad

Según el INDEC, en Argentina la caída del producto durante el 2020 fue del 9,9%. El mayor impacto se observó en el segundo trimestre, en coincidencia con el período de mayores restricciones a la circulación. La fuerte incidencia de la pandemia sobre el nivel de actividad se tradujo casi directamente en una recesión en el mercado de trabajo. Durante el segundo y tercer trimestre de 2020 la tasa de actividad y de empleo cayeron fuertemente, mientras que el desempleo aumentó, pero de manera menos acentuada debido a la caída en la participación laboral. Durante el cuarto trimestre de 2020 y el primero de 2021 se observó una recuperación de los indicadores laborales como consecuencia de la mejora de la situación epidemiológica y la disminución de las restricciones. El análisis de las consecuencias negativas de la pandemia sobre el mundo laboral es un fenómeno internacional, pero su análisis es particularmente relevante en el contexto argentino, donde el mercado de trabajo presenta grandes heterogeneidades y arrastra casi una década de estancamiento y problemas estructurales como la alta informalidad y la baja productividad (Mera et al, 2021).

El sector gastronómico, en conjunto con el sector hotelero, ha sido de los sectores que mayor impacto sufrió por el Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio (ASPO) y la pandemia. El cierre de restaurantes y las limitantes históricas al turismo nacional e internacional han puesto a estas industrias frente a un escenario jamás visto. Según un estudio de FEHGRA, para mayo de 2021 quebraron 11.800 hoteles y restaurantes como consecuencia de la pandemia.³ Los efectos sobre el sector pueden clasificarse en tres períodos según los distintos momentos de restricciones que se sucedieron desde el inicio de la pandemia.

El primer período, conocido como ASPO, rigió con alcance nacional desde marzo a noviembre de 2020 (decreto 297/2020). En su interior, se distinguen a la vez dos etapas: una de cuarentena más estricta entre marzo y junio, con menor margen de acción de los gobiernos subnacionales y fuerte freno de la actividad económica; y otra de junio a noviembre donde los distintos territorios comenzaron a permitir aperturas condicionadas por actividad y región (Decreto N°520/20 y modificatorias). La incidencia de estas políticas generó, a su vez, una nueva fuente de heterogeneidad entre sectores: aquellos cuya actividad depende en mayor medida de la circulación de personas se vieron más afectados. El sector gastronómico fue uno de los más impactados por este contexto, ya que entre marzo y junio de 2020, la mayoría de estos negocios debieron reducir fuertemente su actividad. Desde las primeras etapas de aislamiento, los establecimientos gastronómicos implementaron distintas estrategias para poder seguir operando bajo las restricciones a la circulación impuestas por la estrategia sanitaria. En un primer momento aumentó el uso de reparto, tanto tradicional como mediante plataformas de reparto, ya que era la única alternativa para

³ <https://www.fehgra.org.ar/archivos/10346>

poder operar. Esto forzó a muchos establecimientos que aún no participaban de las plataformas a comenzar a comercializar a través de ellas.

En una segunda instancia, cuando se suavizaron las restricciones, comenzó a difundirse también la modalidad “*take-away*” mediante la cual los locales podían atender al público en el exterior. En la Ciudad de Buenos Aires, a partir del mes de septiembre, se habilitó la actividad gastronómica exclusivamente en veredas, calzadas y otros sectores del espacio público. Esto permitió a los bares y restaurantes que se encontraban en calles habilitadas atender al público en mesas al aire libre.

Fue en este período donde las aplicaciones de reparto se mostraron como una estrategia de supervivencia clave para el sector. Como consecuencia, muchos comercios que aún no estaban incluidos formalmente dentro de la oferta gastronómica de las plataformas comenzaron a participar. Desde junio, con el levantamiento de algunas restricciones, los establecimientos pudieron comenzar a abrir sus puertas para ofrecer sus servicios en el lugar, primero únicamente en espacios abiertos o al aire libre, y luego también en interiores con capacidad reducida. Estas normativas introdujeron dos nuevos cambios. Por un lado, para operar los comercios gastronómicos debieron incurrir en cambios logísticos, tales como nuevas disposiciones de mesas para aprovechar más el espacio público, aplicación de protocolos, reducción de capacidad máxima y transformación de espacios y utensilios. Segundo, se provocó una transformación de los centros urbanos, donde aumentó visiblemente tanto la presencia de repartidores en las calles como una mayor apropiación del espacio público por parte de los locales, frente a las restricciones de aforo en espacios cerrados. En este período el sector se organizó bajo algunas campañas en redes sociales y en sus locales para poder aumentar la actividad, bajo los lemas “no más sillas al revés” u “hospitalidad el rojo”⁴, con el fin de exponer la situación crítica que atravesaba el sector, haciendo eco de otras campañas del sector gastronómico a nivel internacional.

El segundo período del manejo de la pandemia en Argentina comenzó hacia finales de noviembre de 2020, cuando el gobierno nacional dispuso el Distanciamiento Social Preventivo y Obligatorio (DISPO, Decreto 956/2020). En este período se otorgó más flexibilidad a los gobiernos provinciales y municipales para aplicar las medidas de distanciamiento según la incidencia de casos en el territorio y se observó una mejora de la actividad económica, con menores restricciones a la actividad y circulación. El nivel de actividad respondió positivamente a esta apertura en la circulación, seguido por el mercado de trabajo. Sin embargo, la situación continuó siendo muy heterogénea según el sector de actividad.

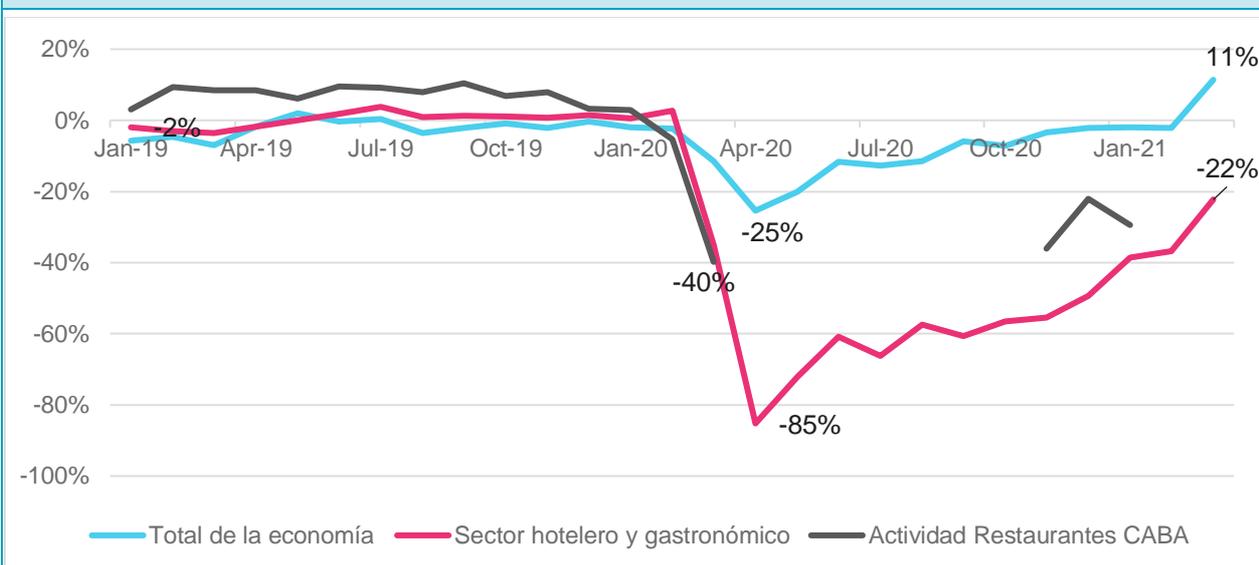
Finalmente, se puede distinguir un tercer período desde el dictado del Decreto 235/2021 en abril del presente año, en el cual se reinstalaron varias de las restricciones a la circulación, de la mano de una nueva ola de casos de COVID-19 en el país, hasta junio de 2021 cuando comenzaron nuevamente a suavizarse las restricciones. Este tercer período fue nuevamente crítico para el sector gastronómico ya que se basó principalmente en restricciones horarias que limitaron fuertemente el comercio del sector, principalmente durante la noche.

En términos de impacto de las restricciones sobre la actividad económica, la caída abrupta en el nivel de actividad de hoteles y restaurantes se debe especialmente al cierre del turismo, el cual a la actualidad todavía se mantiene bajo. En abril de 2020 hoteles y gastronomía mostraron una caída económica del 85%, para luego comenzar una lenta recuperación que todavía no alcanza valores prepandemia. Para diferenciar el sector gastronómico podemos tomar el índice de actividad de restaurantes de la Ciudad de Buenos Aires. Este indicador mostraba una caída interanual del 40% en marzo de 2020, antes de que la serie se cortara por una decisión institucional. La serie

⁴ Información relevada a partir de notas periodísticas publicadas por [D'Arrisso, Julia \(agosto de 2020\)](#) en La Nación e [Infobae \(marzo de 2021\)](#).

se retomó en noviembre de 2020, y el último dato de enero de 2021 muestra una caída interanual de 29%, que contrasta con el -2% interanual de la actividad económica total de ese mes (**GRÁFICO 5**).

GRÁFICO 5. Variación interanual de la actividad económica entre enero de 2019 y marzo de 2021



Fuente: elaboración propia en base a Estimador mensual de actividad económica (INDEC) y Dirección General de Estadística y Censos (GCBA)

Si bien el uso de plataformas posibilitó la continuidad de la actividad en el sector durante la mayor etapa del aislamiento, también implicó un aumento de costos. Durante 2020, los comercios gastronómicos pagaban una comisión del 35%+IVA sobre el valor bruto del ticket del pedido a las plataformas.⁵ Así, la relación plataforma-comercio comenzó a presentar un nivel creciente de conflictividad por causa de la pandemia. En diciembre de 2020 luego de un acuerdo entre FEHGRA y las empresas Pedidos Ya y Rappi en el marco de negociaciones en el Ministerio de Desarrollo Productivo, se estableció un límite de carácter excepcional de las comisiones. Por el servicio de marketplace se comenzó a pagar 10% +IVA y por el servicio de marketplace y logística 18% +IVA. Además, las plataformas se comprometieron a reducir en 5 días los plazos de acreditación de los pagos con tarjeta de crédito. Este acuerdo, firmado en diciembre de 2020, tuvo vigencia hasta el 30 de junio de 2021 y luego fue extendido hasta el 30 de septiembre de 2021, pero sigue siendo de carácter excepcional.⁶

Consecuencias sobre el empleo

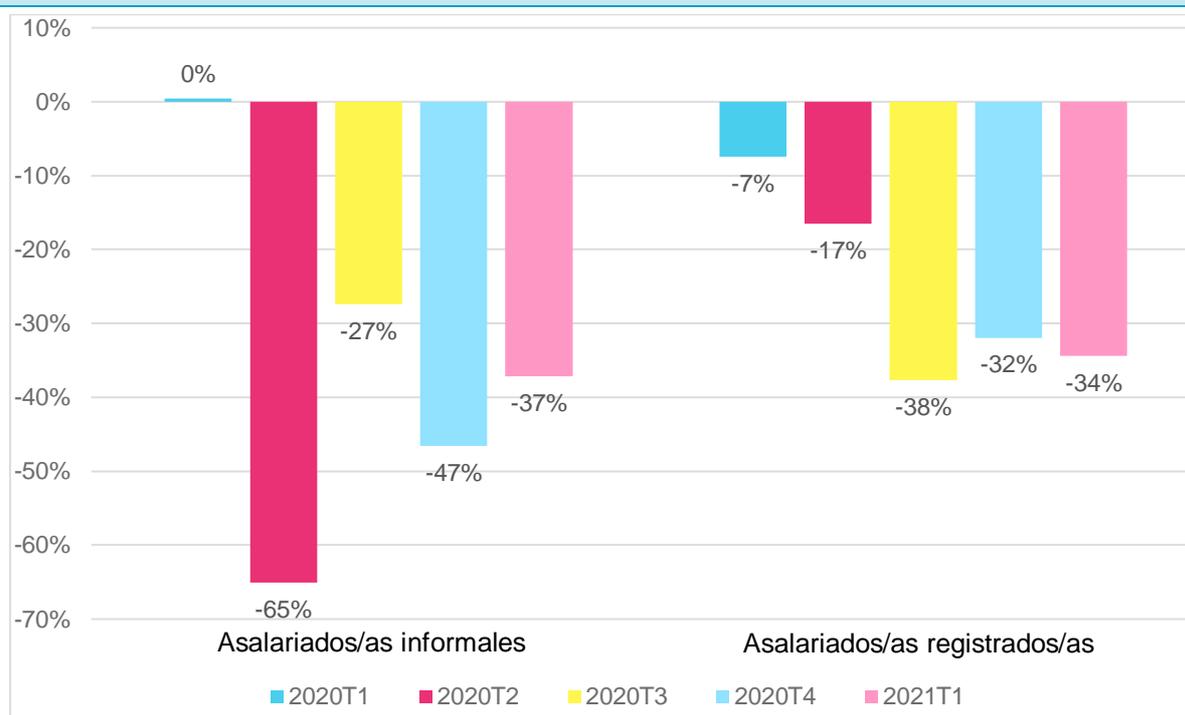
En cuanto al empleo gastronómico, lo primero que observamos es que el total de trabajadores del sector disminuyó notablemente en el segundo trimestre de 2020, cuando las restricciones eran más amplias (**GRÁFICO 6**). Entre los empleados aumentó la cantidad de personas que no trabajaron en la última semana, lo que puede ser atribuido a las medidas de aislamiento preventivo que dispusieron el cierre de las ventas al público de los establecimientos gastronómicos. En el tercer y cuarto trimestre del 2020 notamos una pequeña recuperación de las ocupaciones plenas pero una caída significativa del empleo total en la comparación interanual. Otro aspecto clave es que el impacto fue mucho mayor entre los trabajadores informales, algo que sucedió en todas las actividades de la economía (Mera, Karczmarczyk & Petrone, 2021). En el gráfico 7 podemos ver que la caída interanual fue más profunda para los asalariados

⁵ Entrevista con autoridades FEHGRA, 26 de Febrero 2021.

⁶ Ibidem.

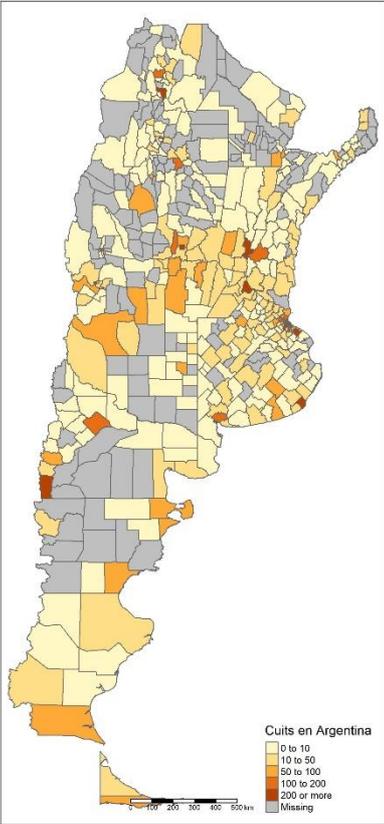
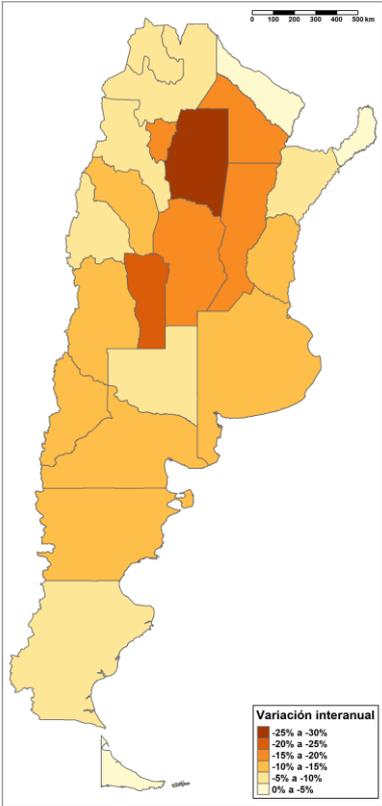
informales, particularmente durante el segundo trimestre del 2020, cuando la variación interanual llegó a de -65% en este grupo, mientras que en el caso de los trabajadores formales fue de -17%. La permanencia del empleo gastronómico formal en un contexto de derrumbe de la actividad económica puede explicarse por las protecciones sociales asociadas al empleo en relación de dependencia, la prohibición de despidos decretada por el gobierno nacional en marzo del 2020 y programas de sostenimiento del trabajo formal como el Programa de Asistencia al Trabajo y la Producción (ATP). En el primer trimestre de 2021 vemos una caída interanual, si bien todavía pronunciada, que se redujo en el sector informal mientras que siguió aumentando en el sector formal.

GRÁFICO 6. Variación interanual por trimestre de personas trabajadoras asalariadas gastronómicas según tipo de registración (2020-2021)



Fuente: elaboración propia en base a EPH-INDEC.

Más de la mitad del empleo gastronómico se concentra en el área metropolitana de Buenos Aires (AMBA, 54,5%), seguido de la región pampeana (22,3%), el noroeste argentino (NOA, 10,7%), Cuyo (6,7%), el noreste argentino (NEA, 3,3%) y finalmente la Patagonia (2,6%), según datos de la EPH. En paralelo, la distribución a nivel local de las empresas registradas del sector nos permite (**GRÁFICO 7**) observar que estas tienen sede principalmente en las zonas urbanas más pobladas del país (AMBA, Córdoba, Rosario) y en algunos destinos turísticos (Mar del Plata, Bariloche). Si bien todas las provincias se vieron afectadas por la caída del empleo gastronómico durante la pandemia, algunas sufrieron el impacto más que otras: mientras que en Santiago del Estero y San Luis la caída interanual del empleo formal durante el 2020 fue de más del 20%, en Formosa y en Misiones esta fue menor al 5%. En Buenos Aires y en la CABA, donde la incidencia del empleo gastronómico sobre el empleo total alcanza el 4%, se perdió durante el mismo periodo el 14% del trabajo gastronómico registrado (**GRÁFICO 8**).

<p>GRÁFICO 7. Distribución a nivel local de establecimientos gastronómicos registrados (2020)</p>	<p>GRÁFICO 8. Puestos de trabajo registrados en el sector gastronómico por provincia, variación interanual (2019-2020)</p>
	
<p>Fuente: elaboración propia a partir de CEP XXI</p>	<p>Fuente: elaboración propia a partir de CEP XXI.</p>

Frente a este panorama, desde el gobierno nacional se implementaron políticas públicas para contener la caída del sector. La principal fue el ATP, con dos grandes grupos de beneficiarios. Por un lado, los empleados formales del sector privado, que trabajan en empresas altamente afectadas por la pandemia. En este caso, el gobierno nacional pagó al trabajador parte de su salario. En el sector de hoteles y restaurantes hubo 188.315 empleados en abril, representado el 8% del total de los ATP. De los que se inscribieron al programa lo recibió el 82,4%. En el caso de los créditos a tasa cero (0) que ofreció el programa, 10.858 personas del sector fueron beneficiarias, representando el 3,2% del total de beneficiarios, según datos publicados por el CEP XXI.

Desde el último trimestre del año el gobierno optó por reemplazar los ATP por el programa instrumentado por la cartera laboral⁷ que también significan el pago de una parte del salario de los trabajadores. Del total, unos 45.000 beneficios corresponderían a trabajadores del sector gastronómico según declaraciones del Ministro de Trabajo (Franco, 2021).

La gastronomía en la pospandemia

Los datos muestran un panorama difícil para el sector en el período post pandemia ya que el golpe económico ha sido muy profundo. Actualmente, el sector gastronómico

⁷ Programa de Recuperación Productiva (REPRO), a cargo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

está comenzando a transitar una recuperación con el levantamiento de las restricciones sanitarias. Se espera que el crecimiento de la economía, con la reactivación del consumo y la recuperación del salario, sea el motor principal de esta recuperación. Esto es clave, ya que las políticas de apuntalamiento y promoción en el sector deberían estar enmarcadas en una reactivación económica para lograr el objetivo buscado. En este sentido, podemos pensar en dos grandes familias de políticas para apuntalar una recuperación del sector: la económica y la laboral.

La gastronomía no es ajena a las problemáticas generales (inflación, ingresos, etc.) y por tanto su recuperación está atada a la recuperación de la economía. Aun así, es posible pensar acciones focalizadas en el sector dado el impacto desigual sobre la actividad de las políticas de distanciamiento. Con el objetivo de potenciar la estructura gastronómica, las políticas podrían apuntar a impulsar la liquidez y mejorar el acceso al crédito a través de garantías, créditos a baja tasa y flexibilización de condiciones para la aprobación de préstamos. A su vez, la postergación de pagos y renegociaciones de deudas impositivas también permitiría dar aire a un sector que necesitará asistencia para recuperarse.

En términos laborales, el sector tiene el desafío no solo de sumar puestos de trabajo, sino que estos sean formales, lo que redundaría en beneficios para los trabajadores (seguridad social, licencia por enfermedad, vacaciones pagas, aguinaldo, indemnización por despido, etc.) y el fisco (aportes a la seguridad social y al sistema de salud). La reactivación económica es la que motoriza las contrataciones, pero políticas activas de promoción del sector podrían cumplir un rol fundamental. Las mediciones de elasticidad dan cuenta de que cada punto de crecimiento del sector se traduce en 0,57 puntos de aumento del empleo (Mera, Karczmarczyk & Petrone, 2021). Pero esta elasticidad varía según el contexto del período y puede ser apuntalada por políticas de promoción. El sector gastronómico funciona muchas veces como puerta de ingreso al mercado laboral de los jóvenes que están buscando sus primeras experiencias. Por lo tanto, una política o programa que incentive la contratación de jóvenes, a través de herramientas fiscales o monetarias, podría ser una alternativa interesante para generar un círculo virtuoso que aumente la elasticidad de crecimiento del empleo y ponga el foco sobre una población con altas barreras laborales.

Como vimos, el sector gastronomía presenta una tasa de informalidad mayor al 60%, tasa que es aún mayor en los establecimientos de menor tamaño. Sortear la barrera de la formalidad en gastronomía requiere antes superar una barrera aún mayor, la informalidad del comercio. Los datos dan cuenta de que el 39% de los asalariados informales trabaja en comercios donde no se emite factura y otro 27% trabaja en comercios donde no siempre se emite factura. Por lo tanto, el 66% de los trabajadores informales se encuentra en comercios que son informales, o que parte de sus ingresos lo son (ECETSS, 2018). Está claro que, en la medida que el comercio sea informal, va a ser imposible que la contratación de sus trabajadores cumpla con la registración correspondiente. Por lo tanto, la formalización de los comercios gastronómicos es un paso clave para la formalización de los trabajadores.

En este sentido, las herramientas de promoción económica del sector pueden ser de gran ayuda para la formalización de los comercios en la medida que una mayor integración financiera derive en una mayor registración de ingresos. A su vez, el uso más difundido de plataformas de reparto podría permitir tanto una formalización de los ingresos, como también la identificación de comercios no registrados. El uso inteligente de las plataformas de reparto (como veremos en la próxima sección) puede ser un aliado clave del proceso de formalización de comercios y trabajadores. Por ejemplo, según comentarios del sector, empresas gastronómicas que no están debidamente registradas se valen de las plataformas de reparto para hacer envíos.⁸ Los

⁸ Entrevista con autoridades FEHGRA, 26 de Febrero 2021.

restaurantes a puertas cerradas o las “cocinas fantasmas” son emprendimientos de difícil control y de alto riesgo de informalidad laboral. La utilización de las plataformas de reparto podría habilitar una vía para identificar la presencia de estos emprendimientos y contribuir a la formalización de sus trabajadores.

Trabajadores y trabajadoras de plataformas de reparto

Las estrategias de supervivencia del sector gastronómico para sobrellevar la crisis de la pandemia potenciaron el crecimiento de los servicios de reparto y entrega de productos a domicilio, lo que se observó tanto en la expansión del consumo mediante plataformas como en la cantidad de trabajadores de reparto. La mediación de las plataformas de reparto en la provisión de servicios gastronómicos, en particular, provocó cambios sustantivos en la organización de los bares y restaurantes de las grandes ciudades, modificó la vinculación de los comercios con sus clientes y, por la creciente presencia en las calles de los repartidores, impactó en la configuración del paisaje urbano. Frente a este conjunto de transformaciones recientes, resurgió con más fuerza el debate público sobre las condiciones de trabajo de los repartidores. El punto clave detrás de esta situación es el tipo de relación laboral entre el trabajador y la empresa, esto es, cuál es el grado de dependencia y con qué derechos debe contar el trabajador.

Para tener en cuenta el contexto en el que operan las plataformas de reparto es importante remarcar que las condiciones laborales de los trabajadores de reparto previo a la aparición de las plataformas digitales eran precarias, dado el escaso registro. El trabajo de reparto gastronómico era visto en algunos casos como un primer escalón en el escalafón del restaurante; los trabajadores de reparto podían aspirar a ingresar a trabajar en la cocina, lo cual implicaba tanto un incremento salarial como una mayor posibilidad de registración. En el resto de los casos, el reparto era visto como un empleo sin futuro pero necesario para generar ingresos mínimos (Molina Derteano, 2005). La gran mayoría de los trabajadores de reparto estaba contratada de manera informal, sin ningún tipo de beneficio o derecho laboral. Estos trabajadores tampoco contaban con ningún tipo de seguro de riesgo de trabajo ni de cobertura frente a robos de su moto y demás bienes propios (Molina Derteano, 2005).

Un sondeo realizado en 2009 a trabajadores de reparto y mensajería en moto en CABA por la Defensoría del Pueblo de la Ciudad de Buenos Aires indicaba que el 46% de los trabajadores solo tenía un acuerdo de palabra con su empleador y, por lo tanto, trabajaba en completa informalidad. Este dato puede sobrestimar la formalidad del reparto gastronómico ya que el relevamiento incluía trabajadores sindicalizados en mensajería (Ralón, 2012). El salario no era horario sino por tarea para el 63%, y casi la mitad trabajaba más de 9 horas diarias (49%) y/o haciendo horario nocturno (36%). Los siniestros eran muy comunes y la protección baja; el 72% de los motociclistas había sufrido un accidente de tránsito, y solo un 10% había recibido casco de su empleador⁹.

Es en este contexto de alta informalidad y precarización del trabajo de reparto gastronómico que ingresa a la Argentina el reciente fenómeno de las plataformas digitales. Entre las que realizan servicios de reparto a domicilio, la primera fue Pedidos Ya, de origen uruguayo, que se instaló en 2011 en Argentina. Le siguieron Rappi (de origen colombiano) y Glovo (española), que comenzaron a operar en el país en 2017. Por último, se incorporó UberEats (estadounidense) en 2018. Su incorporación marcó un proceso de transformación del sector gastronómico que sigue vigente hasta hoy, y fue potenciado notablemente por la pandemia.

La disminución de los costos de gestión de los recursos humanos es un factor clave en la viabilidad del funcionamiento de las plataformas de reparto. El sistema de incorporación de trabajadores tiene bajas barreras de entrada y un procedimiento rápido y sencillo. Las empresas exigen muy pocos requisitos de ingreso: un tipo de identificación (DNI o residencia), teléfono celular y vehículo (bicicleta, moto o auto

⁹ Los datos de la encuesta se recopilaron a partir de una nota periodística publicada por [Infobae \(2009\)](#).

para Uber). Luego de una inscripción online, los postulantes tienen una breve capacitación sobre el uso de la aplicación, atención al cliente y aspectos de seguridad y equipamiento, para luego ya poder comenzar a trabajar.

Con la irrupción de las plataformas de reparto se transformó el vínculo laboral entre la empresa gastronómica y el repartidor, que ahora se encuentra mediado por una tercera empresa. Las empresas de plataformas de reparto asumen una relación de independencia con el repartidor, donde este goza de libertad y flexibilidad para conectarse y aceptar pedidos, pudiendo decidir cuándo y cuánto trabaja, y por lo tanto, cuánto gana. El consumidor y el comercio también tienen la posibilidad de calificar al repartidor, afectando su “reputación digital” y, consecuentemente, los premios y castigos. Además, la geolocalización del repartidor a través de la aplicación y el seguimiento de pedidos realizados/cancelados permiten a la plataforma monitorear y evaluar el desempeño del repartidor. En la práctica, los sistemas de controles parecen impactar en los incentivos, limitando la libertad y flexibilidad de los repartidores. De esta dualidad surge el debate sobre la verdadera naturaleza de la relación laboral entre plataformas y repartidores, donde voces en contra y a favor discuten el nivel de dependencia y, por ende, la necesidad de mayores derechos laborales.

Las últimas estimaciones disponibles para Argentina indican que, entre 2018 y 2019, más de 160.000 usuarios-proveedores de servicios generaron ingresos al menos una vez mediante una plataforma (Madariaga et al, 2019). Entre ellos no se conoce el número exacto de trabajadores que se desempeñan específicamente en el sector de reparto por plataforma, debido al tipo de registración y la falta de acceso a datos registrales. Según estimaciones del 2019¹⁰, entre Glovo, Rappi y Pedidos Ya había más de 12.000 trabajadores, pero es altamente probable que el número varíe entre períodos y que haya aumentado sustancialmente desde el inicio de la pandemia. En el sector hotel y gastronomía actualmente hay cerca de 650.000 trabajadores (EPH), por lo que el reparto en plataformas representaría al menos un 1.8% de empleo en el sector.

Según una encuesta de 2020 a trabajadores de reparto un 40% trabajaba habitualmente para Rappi, seguido por Glovo (23%), Pedidos Ya (30%) y UberEats (7%) (Haidar, 2020). Durante el último año UberEats cesó su actividad en el país, mientras que Glovo fue adquirida por Pedidos Ya, lo que generó una mayor concentración del mercado. Actualmente Pedidos Ya lidera el mercado con el 63% de los trabajadores, seguida por Rappi con el 37%, de acuerdo con la encuesta a trabajadores de plataformas de 2021 realizada por CIPPEC para Fairwork (Fairwork 2022). Es interesante destacar que el multiempleo interplataforma está extendido: según la misma encuesta, el 25% de los trabajadores de reparto encuestados trabaja en ambas plataformas. Estos datos pueden estar sesgados por la metodología de bola de nieve¹¹ que aplican las encuestas al sector, ya que no hay un universo conocido sobre el cual calcular una muestra estadísticamente representativa. Sin embargo, los hallazgos son consistentes entre distintas encuestas y con la información aportada por entrevistas a actores clave.

Como se mencionó anteriormente, parte del modelo de negocios de las plataformas se basa en los bajos costos laborales y las bajas barreras a la entrada y salida de trabajadores. Por lo tanto, el trabajo de reparto en plataformas se convirtió en una de las principales salidas laborales para personas migrantes. Las estimaciones indican que entre el 70% y 75% de los trabajadores de reparto eran extranjeros en 2020, en su amplia mayoría de nacionalidad venezolana (Haidar, 2020), lo cual se relaciona con las tendencias migratorias de los últimos años. Sin embargo, en el último relevamiento realizado por CIPPEC a principios de 2021 se observa un aumento sustancial de la participación de argentinos en este trabajo, lo cual se asocia al boom de las plataformas

¹⁰ Datos recopilados a partir de nota periodística publicada por IPropUp (2019), disponible [aquí](#).

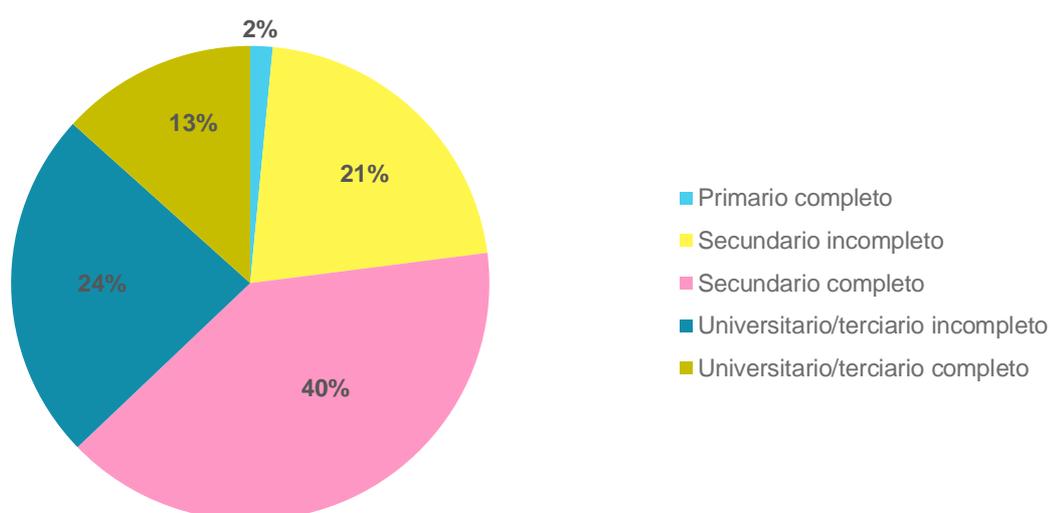
¹¹ La metodología de bola de nieve consiste en pedirle al entrevistado que refiera a una o más personas para entrevistar. Es útil para poblaciones homogéneas de las que no se tiene registro o contacto directo.

en la pandemia y la crisis económica de los últimos años. Según esa encuesta, el 58% de los trabajadores tenían nacionalidad argentina, seguidos por venezolanos (34%) y colombianos (5%). A su vez, el 51% de los entrevistados comenzó ese trabajo a partir de la crisis pandémica.

En cuanto a las características sociodemográficas, al igual que en el caso del sector gastronómico, entre los trabajadores de plataformas están sobrerrepresentadas las personas jóvenes, de género masculino. Sin embargo, en la evolución del trabajo de reparto en plataformas de los últimos años se observa un lento pero constante aumento de la participación femenina. Las primeras encuestas mostraban que inicialmente la mayoría de los trabajadores eran varones, siendo en 2018 el 97% de los entrevistados (Madariaga et al, 2019). Pero año a año esa proporción fue disminuyendo. Una encuesta de 2019 mostraba una relación de 87% varones y 13% mujeres (López Mourelo, 2020), otra de 2020 muestra una relación cercana a 80-20 (Haidar, 2020) y el último relevamiento, del primer trimestre de 2021, da una relación estimada de 85-15 (Fairwork 2022).

Como es de esperar por los requerimientos físicos del trabajo, la población trabajadora es mayoritariamente joven. Según datos de la encuesta de CIPPEC en Fairwork (2022), cerca del 62% de los trabajadores se encuentran en la franja entre 18 y 29 años, y 38% mayores de 30 años. Esto es similar al caso del empleo en el sector gastronómico (**GRÁFICO 2**), aunque con un mayor sesgo hacia la juventud y participación casi nula de mayores de 50 años, en parte seguramente relacionado a las necesidades físicas del empleo (**GRÁFICO 9**). En su mayoría son trabajadores sin personas dependientes (65,4%), seguido por trabajadores con un dependiente (17%), dos (10%) o tres o más (7,6%) (Beccaria, López Mourelo, Mercer, & Vinocur, 2020). Por otro lado, es llamativo que la mayoría pareciera estar sobrecalificado para la tarea. El 37% cursó un nivel superior o universitario y el 13% lo completó, mientras que un 40% tiene secundario completo (Fairwork 2022). Este número es llamativo y se relaciona con la alta participación de migrantes: el 60% de los trabajadores venezolanos que se desempeñan como repartidores cursaron o terminaron una carrera terciaria o universitaria (Fairwork, 2022).

GRÁFICO 9. Trabajadores y trabajadoras de reparto de plataforma por nivel de escolaridad alcanzado (2020)



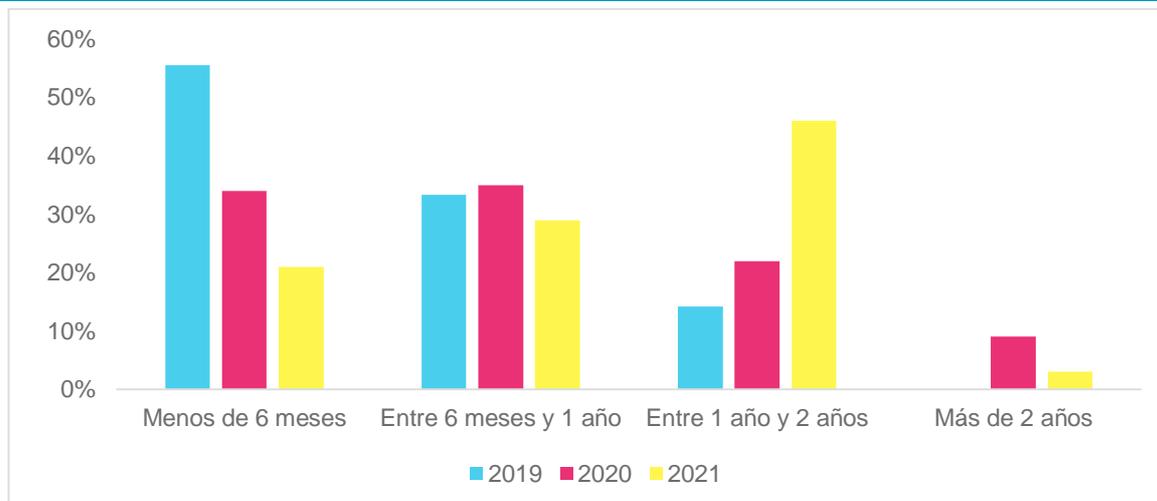
Fuente: elaboración propia en base a Fairwork 2022.

La mayoría de los trabajadores de reparto se dedican exclusivamente a esta actividad. Sólo entre el 16 y 29% de los trabajadores de reparto tiene un segundo empleo, dependiendo de la encuesta (OIT, 2020; Haidar, 2020). Esta proporción es similar entre varones y mujeres, pero varía en términos de edad y nacionalidad. Los más jóvenes (18-25) en un 81% tienen al trabajo de plataforma como su única fuente de ingreso. Pero a medida que la edad se incrementa ese porcentaje baja; en la franja 26 a 30 años es del 70%, entre 31 a 40 años es del 65% y en los mayores de 41 años es de 58%. Algo similar sucede con la nacionalidad, donde el 65% de los argentinos trabajan para reparto exclusivamente versus el 79% de los venezolanos (Haidar, 2020). La cuestión de la nacionalidad es quizás donde se presenta la mayor diferencia con los trabajadores del sector gastronómico quienes, según la EPH, menos del 7% son personas migrantes.

Otro aspecto interesante para analizar es la rotación en el puesto de trabajo. Debido a las características de la actividad como refugio o ingreso adicional se podría esperar una alta rotación. Datos comparativos interanuales muestran que en 2020 el 40% de los repartidores había cambiado de empresa debido a la intención de realizar más repartos. Además de ser entre empresas, la rotación es por sector, donde el 25% de los repartidores habían dejado la actividad en el último año (Beccaria, López Mourelo, Mercer & Vinocur, 2020).

Los datos sobre antigüedad en el puesto de trabajo varían permanentemente, ya que las plataformas son recientes y el crecimiento en el número de trabajadores es un fenómeno en curso. Hasta no alcanzar una estabilidad en el flujo y el stock de trabajadores cualquier medición de rotación será imprecisa. Esto es evidente cuando comparamos información entre 2019 y 2021. Los datos de la encuesta de OIT llevada a cabo en 2019 muestran que un 65% de los trabajadores llevaba menos de 6 meses en el puesto de trabajo, 24% tenían entre 6 meses y 1 año, y 11% más de un año trabajando en el trabajo de plataforma (**GRÁFICO 10**) (OIT, 2020). Los datos que surgen de encuestas más recientes destacan que un 34% de los trabajadores tenían una antigüedad menor a 6 meses en 2020 y habían comenzado a trabajar durante la ASPO (Haidar, 2020). Los datos de 2021 muestran que los trabajadores “nuevos” ahora representan el 21% del total, mientras que aquellos que comenzaron hace más de un año -previo al inicio de la pandemia- ya representan el 46% (Fairwork, 2022). Estos datos son consistentes con que la mitad de los trabajadores ingresó por el impacto de la pandemia, y el 50% restante, que ya trabajaba en la plataforma, siguió haciéndolo durante la pandemia.

GRÁFICO 10. Trabajadores y trabajadoras, según meses en el puesto de trabajo entre 2019 y 2021



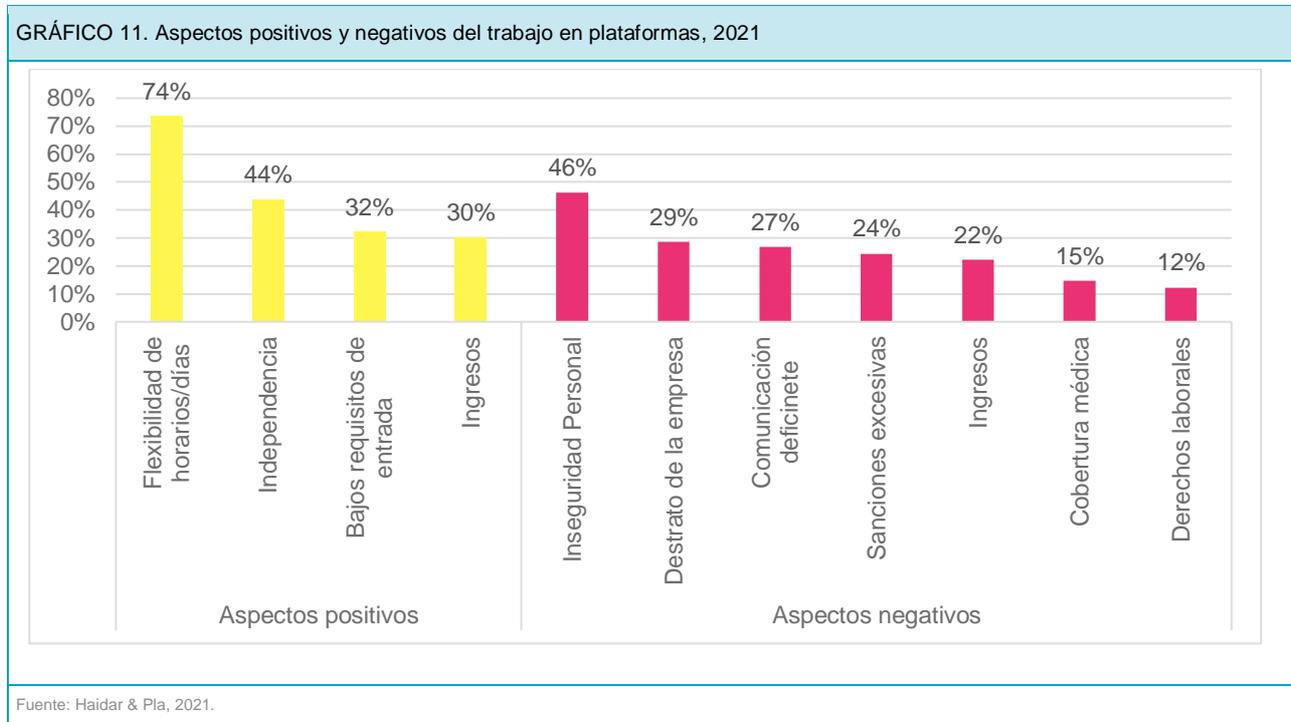
Fuente: elaboración propia en base a OIT, 2020; Haidar, 2020 & Fairwork 2022.

Las estimaciones sobre los salarios promedio de los trabajadores los posicionan cerca del salario promedio de la economía y por encima del salario mínimo vital y móvil. En base a datos de 2019, se estimaba un ingreso promedio en \$21.032, siendo en ese momento el salario mínimo vital y móvil \$16.875, y el salario promedio a nivel nacional \$21.622 (López Mourelo, 2020; MTEySS). Estimaciones de julio de 2020 daban un salario promedio de \$40.228 (Haidar, 2020), teniendo en cuenta un ingreso promedio en el mercado laboral de \$31.868 y que el salario mínimo recién se incrementó a \$18.900 en octubre de 2021 (INDEC, MTEySS). Finalmente, la encuesta realizada en 2021 da como salario promedio estimado mensual \$42.561, siendo el ingreso promedio laboral de la economía \$39.504 y el salario mínimo \$21.600 (Fairwork 2022, INDEC, MTEySS).

Estos datos son consistentes entre sí y muestran que los ingresos de los trabajadores de plataformas son cercanos o superiores al promedio de ingreso de los ocupados y muy superiores al salario mínimo. Además, si comparamos el salario básico por convenio de un trabajador de reparto de un establecimiento gastronómico con la remuneración mensual de un trabajador de plataformas de reparto, esta última es 21% mayor (**TABLA 1**). Vale la pena remarcar que el 30% de los trabajadores ve como positivo los montos que se pagan, versus un 22% que los califica como negativos (Haidar y Pla, 2021). Igualmente, las estimaciones dan cuenta también de que la carga laboral es alta y que el número de horas semanales parece haberse incrementado significativamente. El 60% declara que antes de marzo de 2020 trabajaba más de cuarenta horas semanales, mientras que durante el período de ASPO ese porcentaje subió a 88%, y en la actualidad el 94% declara trabajar más de 40 horas semanales (Fairwork 2022).

Resulta interesante que, en las representaciones de los trabajadores de plataformas, el ideal de trabajo combina libertades, flexibilidad horaria y organizativa, buenas remuneraciones y protecciones de salud y enfermedad. Entre los aspectos positivos que surgen del relevamiento de Haidar & Pla (2021) se destaca el 74% que prioriza a la flexibilidad de días y horarios, y el 44% que menciona a la independencia. A su vez, los trabajadores mencionan como características importantes a los bajos requisitos de entrada (32%) y los ingresos (30%). Entre los aspectos negativos, los trabajadores ponen primero a la inseguridad personal (46%), seguido de aspectos relativos a la empresa, como situaciones de destrato (29%), mala comunicación (27%) y sanciones

excesivas (24%). Los ingresos también son mencionados como aspecto negativo (22%), mientras que cuestiones como cobertura médica y derechos laborales aparecieron en un 15% y 12% respectivamente (**GRÁFICO 11**). Estos datos no parecen tener variaciones significativas en distintos segmentos de la población entrevistada.



En esta línea, la encuesta realizada en 2021 por CIPPEC (Fairwork 2022) indica que el 54% de los trabajadores de reparto afirma estar satisfecho o muy satisfecho con el trabajo en la plataforma. Entre el resto, el 35% no se expresa a favor ni en contra, y el 11% restante se declaró insatisfecho o muy insatisfecho con el trabajo. A pesar de la relativa satisfacción, la principal demanda de quienes trabajan en reparto, con el 48%, es establecer un marco legal que garantice derechos laborales tales como vacaciones, aguinaldo, obra social, etc. La mitad de los trabajadores encuestados demanda que las plataformas otorguen y mantengan herramientas de trabajo y elementos de seguridad e higiene. Este reclamo, que parece creciente al comparar los distintos relevamientos de opinión, da el pie para abrir la discusión clave de la siguiente sección: cómo pensar la regulación laboral de las plataformas de reparto.

Encuadramiento laboral

La digitalización del mundo del trabajo y el crecimiento de la economía de plataformas generan discusiones sobre formas de empleo, informalidad y precarización. A diferencia de revoluciones tecnológicas pasadas, nos enfrentamos ahora al rol de la tecnología como mediador entre empleadores, trabajadores y consumidores, a la vez que también se supervisa el trabajo a través de la generación y gestión de datos. Son diversos los aspectos afectados, desde jornadas de trabajo, salarios, autonomía, control y acceso a seguridad social, entre otros (Del Bono, 2019).

El trabajo de plataformas flexibiliza la relación laboral en aspectos como el tiempo de trabajo y la remuneración variable. Por un lado, evita los costos de permisos y licencias, y no se atiene a las regulaciones del sector. Por otro lado, el trabajo de plataformas reduce costos de transacción y estructura y tiene bajas barreras de entrada, lo que facilita la posibilidad de complementar ingresos y bajar los costos de transición entre empleos (Madariaga, Buenadicha, Molina, & Ernst, 2019). Este último punto se hizo manifiesto durante la pandemia para el sector gastronómico, ya que permitió sostener la actividad en los momentos más críticos de las restricciones a la circulación y permitió a muchos trabajadores obtuvieran ingresos en un periodo donde el nivel de contrataciones estaba en un piso histórico (MTEySS, 2022). Así, las plataformas de reparto generan un nuevo desafío para el mercado de trabajo en general y el sector gastronómico en particular, que requiere de nuevas respuestas por parte de la regulación laboral.

Empleo en plataformas de reparto: ¿autónomos, dependientes o contratistas?

Uno de los principales objetivos de la regulación laboral es evitar la precarización del trabajo. Esto implica aumentar la estabilidad y reducir el riesgo de pérdida del empleo, ofrecer condiciones de empleo dignas (ej. salario, jornadas, descansos), así como garantizar medidas de seguridad que protejan al trabajador en la ejecución de sus tareas. La pregunta compleja que plantea el trabajo de reparto a través de plataformas es si existe una sola manera de proteger al empleo y al trabajador o si se puede pensar nuevos formatos que doten de virtuosismo a la relación laboral. En el análisis del mercado laboral, todo lo que se aleja de la relación de dependencia por tiempo indeterminado es considerado forma atípica de empleo.¹²

La literatura reciente ha debatido la pregunta de si los trabajadores de plataformas son dependientes de las empresas, dado el control y dirección que éstas ejercen, o si son autónomos debido a la libertad y autonomía de que disponen (**TABLA 2**). En favor de una relación de autonomía de los trabajadores se destaca que éstos tienen la propiedad de algunos de los medios de producción (ej. medio de locomoción y teléfono celular); pueden decidir su dedicación, tanto en días como en horarios; y no tienen compromiso de exclusividad ni obligación de estar a disposición de la plataforma. Parece difícil enmarcar en una relación de dependencia un empleo que se puede activar y desactivar a voluntad de cada persona (Serrano Olivares, 2017; De Stefano, 2016; Goldin, 2020).

En favor de una relación de dependencia se observa que las empresas organizan las actividades, incluyendo la gestión de cobranzas y pagos a los repartidores; establecen de manera unilateral las tarifas y los medios de pago; controlan el trabajo a través de distintas herramientas: el diseño y gestión del algoritmo de funcionamiento, el establecimiento de métricas de evaluación, la asignación de tareas y el establecimiento

¹² Se suelen clasificar cuatro tipos de formas atípicas: (1) empleo temporal; (2) trabajo a tiempo parcial; (3) trabajo temporal a través de agencias y otras relaciones de trabajo multipartitas; y (4) relaciones de trabajo encubiertas. La OIT (2016) incluye junto con la relación de trabajo encubierta al empleo por cuenta propia económicamente dependiente. Esta es una figura que en Argentina no existe, y que implica un trabajador independiente que realiza la mayor parte de su trabajo para un solo empleador, el cuál dicta instrucciones directas.

de premios y castigos; y mantienen una relación asimétrica con el trabajador, donde éste no establece ningún parámetro de la relación laboral ni de las condiciones de trabajo (De Stefano, 2016; Todolí-Signes, 2017; Goldin, 2020; Madariaga, Buenadicha, Molina, & Ernst, 2019; Serrano Olivares, 2017; Perelman, 2020; Perelman et al, 2020).

La “gestión algorítmica” (Lee, Kusbit, Metsky, & Dabbish, 2015) puede llevar, en opinión de los autores, a inclinar la balanza a favor de una relación de dependencia en donde las reglas y el control son establecidas por la empresa. Si bien los trabajadores tienen márgenes de decisión que exceden a la relación de dependencia tradicional, el control del desempeño y los premios y castigos implementados por las empresas emparentarían este tipo de trabajo con una relación de dependencia. La implicancia clave de esta conclusión es que el registro bajo el sistema de monotributo actual de los trabajadores significa que no se está cumpliendo el piso de protección laboral que correspondería.

TABLA 2. Resumen de argumentos a favor de los distintos tipos de relaciones contractuales

Autónomos	Relación de dependencia
Los trabajadores y las trabajadoras tienen la propiedad de algunos de los medios de producción	Las empresas organizan las actividades, incluyendo la gestión de cobranza y pagos a repartidores/as
No existe compromiso de exclusividad ni obligación de estar a disposición de la plataforma. Ingreso y egreso a voluntad del trabajador o la trabajadora	Las empresas controlan el trabajo mediante la “gestión algorítmica”, generando premios y castigos

Fuente: elaboración propia.

En términos prácticos, una relación de trabajo encubierta se traduce en una menor protección social del trabajador, es decir mayor inseguridad respecto de la continuidad laboral, ingresos variables, falta de negociación colectiva y protección de la seguridad social. Esta problemática está presente en la mayoría de los países, y la respuesta habitual es la falta de claridad en la regulación. La ambigüedad del estatus laboral de los trabajadores de plataformas ha sido objeto de casos judiciales en varios países. Los tribunales terminan siendo muchas veces los encargados de aclarar el estatus de los trabajadores de plataformas cuando hay una disputa sobre su clasificación. Pero las sentencias se dictan caso por caso, y los tribunales consideran las circunstancias específicas. Esto genera que los tribunales lleguen a conclusiones diferentes para dos trabajadores en la misma plataforma y en el mismo sector o país (Eurofound, 2018; Davies, 2021; Hussain, Bhuiyan & Menezes, 2020). Frente a este debate se observa a nivel internacional cada vez más la utilización de una “tercera vía” denominada “contratista dependiente”, en la cual se confieren mayores derechos a los trabajadores, sin considerarlos empleados de la empresa.¹³

El debate a nivel internacional suele englobar a todas las ramas de la economía de plataformas, esto es, tanto actividades basadas en la web como aquellas basadas en localización. Por esta razón, las propuestas de “contratista dependiente” crean marcos

¹³ En el caso del Reino Unido, la Corte Suprema dictó un fallo en febrero de 2022 intimando a Uber a registrar a los conductores como trabajadores en relación de dependencia y no como trabajadores independientes. Los trabajadores debían ahora acceder a un salario mínimo, vacaciones pagas, aportes jubilatorios, etc. Al ser un fallo sobre una demanda puntual, Uber no se consideró obligada legalmente, pero sí tomó medidas para evitar una continua judicialización. La compañía incrementó beneficios, aunque evitó establecer un salario mínimo por disponibilidad (Davies, 2021). En el caso del estado de California en Estados Unidos, en agosto de 2020 la Corte estatal intimó a las empresas Uber y Lyft a acatar fallos previos donde se establecía que los conductores debían ser incorporados como empleados y no como independientes. Las empresas, en respuesta, promocionaron una reforma de la legislación a través de la Propuesta 22, en donde se buscaba aprobar la categoría de contratista dependiente. Esta tercera vía le confiere mayores derechos y beneficios a los conductores, pero evita que estos sean considerados empleados de la empresa. Con una mayoría del 59% (casi 10 millones de votos) la propuesta fue aprobada (Hussain, Bhuiyan, & Menezes, 2020). Estos son algunos de los ejemplos del debate y las repercusiones judiciales y políticas que está teniendo la economía de plataformas.

amplios para la economía de plataformas en general y evitan así las vías de la dependencia o la completa independencia. Pero la heterogeneidad dentro de la economía de plataformas se traduce muchas veces en falta de precisión en la normativa, lo que abre la puerta para el uso indebido de estas categorías. Dado que las nuevas categorías laborales suelen proponer un sistema más flexible que las relaciones de dependencia tradicional, presuntamente estarían habilitando situaciones de encubrimiento de relaciones de trabajo. Este riesgo de abuso hace que esta normativa pueda conllevar más costos que beneficios para el mercado laboral (De Stefano, 2016).

Por último, debemos mencionar la aparición a nivel internacional del ecosistema WorkerTech. Este representa al conjunto de servicios digitales que ofrecen a los trabajadores de plataforma y otros trabajadores atípicos, beneficios, prestaciones, acceso a sistemas de protección y/o defensa de sus derechos (Cañigual, et.al 2021). Son diversas las iniciativas que han surgido a nivel mundial para aportar soluciones a la falta de protecciones y beneficios con que cuentan los trabajos no convencionales. Los más comunes apuntan a la representación y acción colectiva, servicios financieros y tareas administrativas, y distintos cursos de formación mediante EdTech. Estas variadas iniciativas apuntan a fortalecer la cobertura y derechos sociales, la productividad y la organización colectiva.

Opciones de política en Argentina

En Argentina, las respuestas a la problemática del encuadramiento de los trabajadores de plataformas de reparto se pueden resumir en cuatro grandes opciones: 1) encuadrarlos dentro de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT); 2) encuadrarlos dentro de la figura de monotributo; 3) crear un régimen de “contratista dependiente”; 4) crear un estatuto especial para trabajadores de plataformas. A continuación, se desarrollan los argumentos que se han esgrimido a favor y en contra de cada uno, resumidos en la **TABLA 3**.

TABLA 3. Resumen de opciones de regulación laboral de trabajadores y trabajadoras de plataformas de reparto				
	Ley de Contrato de Trabajo (LCT)	Monotributo	Crear un régimen contratista dependiente	Estatuto para trabajadores de plataformas
Descripción	Se registra a los repartidores como trabajadores en relación de dependencia bajo la Ley de Contrato de Trabajo.	Se registra a los repartidores como trabajadores autónomos bajo el régimen de monotributo.	Se crea un nuevo régimen en el que el que se registra a los repartidores como cuentapropistas, pero al superar un nivel de dependencia establecido comienzan a ganar beneficios de protección.	Se registra a los repartidores bajo un estatuto particular para trabajadores de plataformas.
Argumentos a favor	Se amplían los derechos laborales de los trabajadores de plataformas de reparto.	Se mantiene la flexibilidad y el modelo de negocios permite seguir creciendo a la actividad.	Permite incorporar dinamismo a la relación laboral y romper la dicotomía entre autonomía y dependencia.	Permite ampliar derechos laborales a los trabajadores de plataformas manteniendo los atributos que permiten el desarrollo del sector y son valorados por trabajadores y empresas.

Argumentos en contra	Aumenta costos de contratación, lo cual puede tornar inviable el modelo económico. Se pueden perder aspectos del vínculo laboral valorados por los trabajadores (flexibilidad horaria, trabajo multiplataforma).	Consiste en una transferencia implícita de costos laborales desde las empresas hacia el resto de la sociedad. Derechos laborales limitados.	Existe el riesgo de que se genere una precarización del mercado laboral y/o un crecimiento de la informalidad.	La opción genera el riesgo de caer en una multiplicidad de regímenes especiales para cada actividad específica. Existe riesgo de transferencia de costos laborales desde las empresas a la sociedad mediante el subsidio de cargas sociales.
-----------------------------	--	---	--	--

Fuente: elaboración propia.

Encuadre dentro de la Ley de Contrato de Trabajo

Entre quienes plantean que los repartidores son trabajadores en relación de dependencia la propuesta principal es que deben estar registrados bajo la LCT. Pero, como en todo debate, existen voces a favor y en contra de su conveniencia. El primer argumento en contra se basa en las razones económicas esgrimidas por las empresas, según las cuales un aumento de los costos de contratación hace a la actividad inviable e implicaría el cierre de actividades. El modelo de las empresas de reparto de plataforma pareciera depender de bajos costos de recursos humanos para poder expandir el servicio, pero a falta de registros de facturación y costos es difícil establecer cuáles son los límites reales de incremento de costos que pueden asumir las empresas antes de que se vea afectado su modelo de negocios. Un ejemplo que parecería indicar que esta posibilidad es factible es el hecho de que Pedidos Ya inicialmente contrató a los repartidores bajo relación de dependencia y que luego cambió de estrategia cuando nuevas empresas comenzaron una competencia que podría considerarse desleal por la precarización de la relación de trabajo¹⁴. Actualmente en Pedidos Ya quedan alrededor de ochenta trabajadores registrados bajo el convenio del sindicato de mensajería o de empleados de comercio (Haidar, 2020).

El segundo argumento en contra surge de laboristas que discuten los límites de la LCT para reglar la dinámica actual de la relación de trabajo sin generar cambios de fondo sobre aspectos valorados por los trabajadores. Esto es, cómo encuadrar dentro de la LCT las bajas barreras de entrada y salida, la flexibilidad horaria, el trabajo multiplataforma, la utilización de algoritmos para ordenar el trabajo, las métricas para evaluarlo (ej. opinión de usuarios), etc. (OIT, 2020). Si la LCT no tiene un encuadramiento claro, esto podría derivar en una alta litigiosidad que genere más problemas y que vuelva a poner sobre la mesa la necesidad de establecer nuevas pautas normativas.

Encuadre dentro del monotributo

Desde el lado de quienes argumentan que son trabajadores autónomos se propone continuar con la registración de los mismos a través del monotributo, mediante el cual los trabajadores pueden acceder a jubilación, asignaciones familiares y seguros de salud, pero quedan excluidos de las indemnizaciones por despido y seguro por desempleo entre otros (vacaciones, licencias, etc.). El monotributo es un régimen simplificado con alícuotas fijas que han quedado significativamente retrasadas debido

¹⁴ Un antecedente en Argentina son las multas labradas en junio de 2020 por el gobierno de la Provincia de Buenos Aires a las empresas Glovo, Rappi y Pedidos Ya, por considerar que existían relaciones laborales encubiertas. La Ministra de Trabajo provincial afirmó "que las personas no tienen libertad de hacer o no los pedidos, si no los hacen tienen consecuencias en la asignación de nuevos pedidos. Hay una relación de dependencia, entonces deben estar registrados". Rappi fue multada por \$16,42 millones, Glovo fue multada con \$6,32 millones y Pedidos Ya fue sancionada con \$17,69 millones. Información recolectada a partir de investigaciones periodísticas entre las que se destacan las siguientes publicadas por [Telam](#) y [Tiempo Argentino](#).

a la inflación y la falta de actualización. Por lo tanto, los aportes no alcanzan a cubrir los beneficios como la jubilación o el plan médico obligatorio, y requiere de un alto subsidio que proviene de otros impuestos. Así, desde este esquema existe una transferencia implícita de costos desde las empresas hacia el resto de la sociedad, que subsidia la jubilación y la salud de un trabajador que debería recibir el pago de contribuciones patronales.

En la medida en que no se definan las relaciones laborales, esta es la situación de hecho ¹⁵. Esta situación es habitual en la mayoría de los países, donde el encuadramiento está aún trabado en la discusión pública y en procesos de litigación judicial. Como mencionáramos previamente, son los resultados de los fallos judiciales los que comienzan a modificar el statu quo. No hay voces relevantes que esgriman que la situación de desprotección de los trabajadores es deseable de cara al futuro.

Creación de un nuevo régimen de contratación

La tercera opción para regular el empleo de reparto de plataforma implica la creación de una tercera vía donde se mezclan características de la dependencia con el autoempleo (Serrano Olivares, 2017; Eurofound, 2018). Esta opción recibe nombres como “autoempleo dependiente”, “contratista dependiente”, o “parasubordinado”, que existen en varios países y aplican a todo trabajador autónomo, independientemente de su actividad. Bajo esta lógica, el trabajador se registra como cuentapropista, pero al superar un nivel de dependencia establecido (horas, salario, etc.) comienza a ganar beneficios de protección.

Este es un régimen que se puede aplicar a un amplio abanico de sectores, ya que responde no a actividades sino a características del empleo. Usualmente, cuando un trabajador independiente supera un mínimo de horas trabajadas o un porcentaje de ingresos pasa a tener una relación de mayor dependencia con su empleador principal. Esto permite incorporar dinamismo a la relación laboral y romper la dicotomía entre autonomía y dependencia. En la medida que crece la dependencia de un trabajador con una empresa se ganan derechos y protecciones del puesto de trabajo (Madariaga, Buenadicha, Molina, & Ernst, 2019; Cherry & Aloisi, 2017).

Internacionalmente estas opciones son discutidas para la economía de plataformas en general ya que una tercera vía permitiría enmarcar a todos los trabajadores de plataformas. Sin embargo, al no limitarse solamente al trabajo de la economía de plataformas, también incluye a todos los trabajadores independientes que pudieran aplicar a los criterios establecidos. El principal riesgo de esta tercera vía amplia es que se genere una precarización del mercado laboral o inclusive un crecimiento de la informalidad. Un régimen demasiado restrictivo puede no ser práctico y por ende mantener en la informalidad o subregistro a los trabajadores. En el otro extremo, una tercera categoría puede establecer pocos derechos y bajos costos, generando una recategorización de trabajadores dependientes y una precarización de sus condiciones. Un riesgo asociado es el de generar una zona gris donde no sea clara la dependencia de los trabajadores independientes y que, por lo tanto, derive en una mayor litigiosidad laboral (De Stefano, 2016).

El miedo a que una tercera vía demasiado amplia genere una tendencia a la precarización del mercado laboral implica una gran limitación para su efectiva regulación en Argentina. El último intento en este sentido se dio en 2017 cuando el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social debatió un anteproyecto que incluía un régimen denominado *trabajadores autónomos económicamente vinculados*. El régimen estaba pensado para quienes prestan servicios especializados para una persona física o jurídica, de la que dependen económicamente hasta el 80% de sus ingresos anuales. Esta propuesta generó el rechazo por parte de los sindicatos durante

¹⁵ Un antecedente importante, de julio de 2020, son las modificaciones al [Código de Tránsito y transporte aprobadas por la Legislatura de la Ciudad de Buenos Aires, que se tratan en el apartado 5.3.4.](#)

las negociaciones. El proyecto enviado al Congreso finalmente propuso convocar a una comisión técnica tripartita con el objeto de pensar un anteproyecto de ley sobre un estatuto especial para trabajadores profesionales autónomos económicamente vinculados. Sin embargo, el proyecto no pasó el debate en comisión.

Creación de un estatuto especial para trabajadores de reparto de plataforma

Esta opción está en línea con la idea de crear una tercera vía, pero a diferencia de los regímenes de autoempleo dependiente, se cierne solamente sobre los trabajadores de una actividad específica como es el reparto. Los estatutos especiales garantizan mayores niveles de formalidad y sostenimiento de derechos consagrados legal y constitucionalmente, permitiendo niveles relativos de flexibilidad en la asignación y control del tiempo de trabajo (Ottaviano, O'Farrell, & Maito, 2019). A través de un estatuto se puede garantizar la organización de los trabajadores y la negociación colectiva, las protecciones del derecho civil, la retención de impuestos y cargas sociales, indemnizaciones, seguro de desempleo y cobertura de riesgos de trabajo y salud.

La opción de un estatuto genera el riesgo de caer en una multiplicidad de regímenes especiales para cada actividad que se quiere distanciar de la LCT. A su vez, los regímenes especiales agregan complejidad al entramado de protección social y pueden generar inequidad si los aportes y contribuciones terminan siendo subsidiados, como pasa con el régimen de trabajo en casas particulares. Sin embargo, en los contextos en que se justifique, si se establecen modelos de reglamentación adecuados es posible dotar a las relaciones laborales de seguridad y protección más allá de la autonomía del trabajador. Así nacen, por ejemplo, los estatutos especiales que rigen actividades tan diversas como el trabajo agrario, la construcción y el trabajo doméstico.

La capacidad de congeniar independencia y protección podría articularse a través de un estatuto para trabajadores de plataformas de reparto con una modalidad específica de contratación, jornada de trabajo, descansos y vacaciones, salarios y desvinculaciones, compatibilizando el sistema con el resto de la regulación del trabajo en el país. Esto permitiría trabajar sobre una flexibilidad virtuosa, es decir, un régimen que incorpore protecciones sin resignar los atributos que permiten el desarrollo del sector y son valorados por trabajadores y empresas.

La clave para el funcionamiento de esta normativa es la transparencia del algoritmo¹⁶ y la negociación entre partes. Actualmente, la independencia y autodeterminación de los trabajadores es relativa debido a las reglas unilaterales establecidas por la empresa. Pero si hubiese transparencia en los criterios de asignación de pedidos, en las métricas de evaluación, y los cambios en lo que se refiere a la relación laboral fueran consensuados entre las partes, se podría diferenciar claramente cuando una acción responde a derecho o no. La transparencia evita los despidos encubiertos, las penalizaciones arbitrarias, y clarifica la remuneración del trabajador, evitando cuestiones irresueltas o problemas judicializables. Para mantener este virtuosismo se debe garantizar el principio de igualdad y el de no discriminación en la contratación y el sostenimiento del empleo. Solo a través de reglas claras que no se cambien unilateralmente ni se escondan detrás de un algoritmo, podemos alcanzar un principio de igualdad, primer paso para una flexibilidad virtuosa.

Una característica clave que se puede preservar con un estatuto es la baja barrera de entrada. En 2020 la mitad de los trabajadores de reparto afirmaban haber ingresado a la actividad por falta de oportunidades laborales, y se incrementaba a 80% si se incluían otras razones asimilables a la falta de trabajo (López Mourelo, 2020). Durante los meses más álgidos del distanciamiento social en Argentina, donde la gran mayoría de las actividades pararon, el trabajo de reparto se volvió una opción de fácil acceso para trabajadores que les permitió complementar ingresos (Haidar & Pla, 2020).

¹⁶ La transparencia del algoritmo no implica la publicación del software utilizado, sino la declaración de los criterios de asignación de pedidos y las métricas usadas para evaluar el desempeño de cada trabajador.

Tomando en cuenta los ingresos promedio y las propias opiniones de los trabajadores, estos puestos pueden implicar un ingreso sencillo a la formalidad, una herramienta rápida para generar o complementar ingresos y bajar los costos de transición entre empleos. En la medida en que la relación laboral permita libertad de ingreso, el trabajo de plataforma puede convertirse en un empleo refugio, lo cual de por sí es valioso en un mercado laboral con alta informalidad y desempleo.

Regulaciones en debate

Mientras que las opciones de la LCT y el monotributo tienen aparejadas las regulaciones ya existentes en el mercado laboral, las opciones de la tercera vía (especialmente la opción del estatuto) abren un segundo nivel de discusión. La creación de un nuevo régimen implica la posibilidad de discutir en profundidad las regulaciones que este contenga. Criterios como las modalidades de la contratación, las protecciones del trabajador y las definiciones de la remuneración pueden tomar distintos formatos, lo cual genera un menú de opciones con costos y beneficios. Podemos ordenar el abanico de opciones en base a distintos aspectos clave a resolver: salario y negociación colectiva; seguridad social; protección del puesto de trabajo e indemnizaciones; salud y seguridad en el trabajo. A continuación, se desarrolla cada uno, resumidos en la **TABLA 4**.

TABLA 4. Resumen de aspectos clave a resolver dentro de las regulaciones en debate			
Salario y negociación colectiva	Seguridad social	Protección del puesto de trabajo e indemnizaciones	Salud y seguridad en el trabajo
Gestión de cobros y pagos	Beneficios de la cobertura	Despidos e indemnizaciones	Acceso a la salud
Negociación colectiva	Costos laborales	Licencias	Sistema de aportes a la seguridad social
Salario mínimo y pago por disponibilidad			Accidentes laborales

Fuente: elaboración propia.

Salario y negociación colectiva

Dos aspectos del intercambio entre empresa y repartidor parecieran apoyar la postura de quienes argumentan que existe una relación de dependencia: la fijación unilateral de la tarifa por parte de las plataformas y la gestión de cobros y pagos. En el aspecto de la remuneración se conjugan varios puntos a dirimir. En primer lugar, encontramos cuestiones como la negociación de la grilla de tarifas (montos e ítems) y la transparencia en la gestión de cobro, especialmente en lo que se refiere a propinas. En segundo lugar, hay una discusión más de fondo que tiene que ver con la conveniencia o no de un salario mínimo garantizado para los trabajadores de plataformas.

En lo que se refiere a la grilla de tarifas, el eje pasa por la necesidad de una negociación paritaria entre trabajadores y empresa, ya que actualmente los montos son establecidos unilateralmente por la empresa. Parte de la necesidad de mejorar la situación laboral de los trabajadores es establecer canales de comunicación y negociación formales para discutir salarios. De esta manera se puede garantizar en mayor medida una protección sobre los salarios, un tema clave para evitar la precarización laboral.

La negociación salarial tiene un correlato muy importante, y es la organización sindical de los trabajadores y la personería gremial para llevar a cabo negociaciones salariales

vinculantes. El impacto positivo de tal medida sería la existencia de un órgano representativo de los trabajadores que tuviera conocimiento e interés en la sostenibilidad y mejora del salario en el tiempo. El riesgo asociado a un sindicato específico de trabajadores de plataformas de reparto es la superposición y posible litigiosidad con sindicatos ya existentes. Las ventajas de crear una nueva agrupación, en contraposición a incorporar a los trabajadores a una estructura sindical ya existente, deberían ser parte de un debate que incluya la voz de los propios trabajadores.

La grilla de tarifas requiere, además, de una transparencia en la asignación de pedidos y en el cobro de los mismos, y que no haya cambios arbitrarios. Por ejemplo, las quejas de los trabajadores por la falta de transparencia en las propinas, que representan un ingreso importante, son habituales. Según varios trabajadores, muchas veces no es claro si un consumidor incluyó propinas en la compra ni cómo estas figuran en la liquidación de pagos de la empresa.

Las características de generación y gestión de datos de las plataformas podrían utilizarse para proteger el salario y dar previsibilidad en la remuneración. La conjunción de negociación de la grilla de tarifas y la transparencia en el algoritmo evitando cambios unilaterales permitiría, *ceteris paribus*, garantizar estabilidad en los ingresos de un trabajador en el tiempo. Esto nos lleva a pensar en la necesidad (o no) de garantizar un salario mínimo y el pago por disponibilidad, esto es, el tiempo entre pedidos en los que el repartidor se encuentra esperando que la plataforma le asigne uno nuevo. Dentro de los trabajos que han analizado posibles regímenes para organizar el sistema de plataformas de reparto, la necesidad de establecer un salario mínimo que incluya los períodos entre pedidos es habitual (Ottaviano et al, 2019; Huws et al, 2017; Risak, 2018; OIT, 2019). Se puede pensar que un salario mínimo para los trabajadores de plataformas de reparto podría garantizar los ingresos de los trabajadores en el tiempo y reconocer que el trabajo del repartidor excede el envío propiamente dicho y debe incluir los momentos de espera. Estos períodos pasivos son un beneficio para la empresa, que de esta manera se garantiza disponibilidad de repartidores, pero no son reconocidos económicamente a los trabajadores. Al establecerse un salario mínimo, este cubriría todo el período de tiempo desde que el trabajador se conecta a la plataforma y queda disponible para recibir envíos, hasta que se desconecta. Esta modalidad es resistida por las empresas, con el argumento de que es un incremento en sus costos que hace inviable a la actividad.¹⁷

No obstante, se podría argumentar que el salario mínimo y el pago por disponibilidad no son necesarios para asegurar ingresos justos para los trabajadores, y que incluso podría ser contraproducente. Si se estableciera un salario mínimo que cubriera la disponibilidad, las empresas podrían buscar balancear el monto adicional limitando los aumentos de montos por envío. Frente a este posible escenario, no veríamos un cambio cuantitativo (aumento del salario), sino uno cualitativo, con el mismo monto final ahora desagregado en nuevos ítems. El establecimiento de un pago por disponibilidad podría llevar también a las empresas a establecer límites en la cantidad de trabajadores activos por día y por franja horaria. Una vez cumplido el cupo, aquellos trabajadores que quisieran ingresar estarían imposibilitados. Esto les quitaría libertad a los trabajadores para conectarse a voluntad (el aspecto más destacado por ellos) y generaría un conflicto entre el universo de repartidores por acceder a los cupos de días y horarios. La limitación en el número de repartidores podría subir la baja barrera de ingreso a la actividad, el principal beneficio para el mercado laboral. A su vez, implicaría la imposibilidad para los trabajadores de hacer trabajo multiplataforma y estar conectados en más de una app al mismo tiempo, un aspecto que muchos trabajadores establecen como deseable. Como se indicó previamente, un 25% de los

¹⁷ Entrevista con autoridades FEHGRA, 26 de Febrero 2021.

trabajadores de plataformas trabajan para más de una de estas empresas, según la encuesta mencionada anteriormente.

Seguridad social

Por fuera del monotributo, la regulación se enfrenta a la posibilidad de continuar con un régimen simplificado (y subsidiado) de cargas sociales, o de asemejar los porcentajes a las cargas sociales de la LCT. Un ejemplo de la primera opción es el estatuto de trabajadores de casas particulares, que cuenta con los beneficios de cobertura de salud y aportes jubilatorios por montos que son incluso más bajos que los del monotributo. Este estatuto buscó simplificar (y abaratar) lo más posible la registración, de modo de ganar formalidad en una actividad con baja registración. Si un sistema similar se implementara en el caso de los trabajadores de plataformas se lograría mantener bajos los costos de recursos humanos, siguiendo con la demanda de las empresas y evitando el riesgo de cierre y pérdida de puestos de trabajo. Pero a diferencia del trabajo en casas particulares, donde es muy difícil identificar a las relaciones laborales informales (ya que se desempeñan dentro de hogares privados), los trabajadores de plataformas se nuclean en un grupo reducido de empresas y su identificación está registrada naturalmente en la plataforma. Por lo tanto, no sería necesaria la simplificación para evitar la evasión. Los trabajadores y las plataformas podrían pagar aportes y contribuciones como un porcentaje de los salarios obtenidos en el mes, del mismo modo que lo hace un trabajador en relación de dependencia.

La segunda opción, asimilar a la LCT, abre la cuestión de los costos laborales y su impacto en la sostenibilidad de las empresas. Como se dijo previamente, dada la limitación en la información pública, no se puede estimar cuáles son los límites financieros que tienen para incrementar los costos de recursos humanos antes de que la actividad se vuelva inviable. Una discusión informada con las empresas podría ayudar a despejar dudas y aclarar el panorama.

La tercera opción es la de generar una escala progresiva de cargas sociales que, a medida que crezcan las horas por mes trabajadas, se acerque a los porcentajes de una relación de dependencia promedio. Incluso se podría considerar porcentajes crecientes por franjas que apliquen sobre el excedente, como es el sistema aplicado en el impuesto a las ganancias. Esto podría evitar la creación de una competencia desleal con los trabajadores a tiempo completo de la economía tradicional al mismo tiempo que no sobrecargaría con aportes personales a los trabajadores que realizan pocas horas de trabajo en las plataformas.

Protección del puesto de trabajo e indemnizaciones

En lo que se refiere a la protección del puesto de trabajo, uno de los principales cuestionamientos esgrimidos por los trabajadores refiere a la unilateralidad en las decisiones de las empresas respecto de despidos y sanciones consideradas arbitrarias, lo cual se asocia a la falta de transparencia en los mecanismos de premios y castigos establecidos por la plataforma. En la encuesta llevada a cabo por la OIT en 2020 surge que casi 30% de los repartidores fue desactivado o sancionado en alguna ocasión por un período promedio de 6 días, y casi la mitad de los trabajadores sancionados elevaron reclamos por considerar injustas las penalizaciones (López Mourelo, 2020).

Las plataformas deberían contar con mecanismos eficaces de resolución de conflictos para garantizar un trato justo a los trabajadores (Eurofound, 2018). Esto significaría un paso más en favor de la transparencia y de una baja judicialización de los conflictos laborales. El algoritmo podría distribuir los pedidos entrantes en base a parámetros preestablecidos y transparentes. En la medida que un trabajador cumpla con las métricas por todos conocidas, no deberían existir razones para que la empresa desvincule a un repartidor o lo sancione arbitrariamente.

En un escenario en el que los trabajadores no pueden sufrir despidos arbitrarios, la única manera de justificar una desvinculación sería una falta grave, además de una

desvinculación decidida por el trabajador. Por lo tanto, habiendo transparencia en las métricas podría ser razonable establecer indemnizaciones que penalicen una desvinculación arbitraria por parte de la empresa. La entrada y salida natural de los trabajadores tanto entre empresas como hacia otras actividades se espera que se mantenga alta. Consecuentemente, la proyección del costo de desvinculación arbitraria es bajo, no solo por la protección que permite el algoritmo, sino porque el cálculo de costos para trabajadores de poca antigüedad es bajo (por cada año de trabajo corresponde como indemnización un mes de salario). Esto conllevaría a que la existencia de indemnizaciones por despido pudiera ser un requisito razonable en una regulación del sector, y beneficiara tanto a trabajadores como a empleadores.

La transparencia en la asignación de reparto y en las métricas de evaluación traería beneficios claros para las empresas. La indemnización y la judicialización de los despidos son de los denominados costos laborales que los empresarios más destacan y buscan reducir. Por lo tanto, si hay una medición objetiva en las razones detrás de un despido el empresario no se vería en la necesidad de pagar una indemnización irregular y podría evitar la judicialización de las desvinculaciones.

En segundo lugar, una problemática actualmente irresuelta que los trabajadores suelen destacar son las licencias o los períodos no trabajados por enfermedades inculpables (López Mourelo, 2020; Haidar y Pla, 2021), es decir, los días en los que por enfermedad o cuestiones personales el trabajador no puede realizar repartos. Siendo su salario dependiente de las entregas que realiza diariamente, la pérdida de días laborales tiene un impacto sensible en los ingresos.

Frente a esta problemática se podrían pensar distintas soluciones. Por ejemplo, se podría establecer que la empresa cubra los días no trabajados en cumplimiento de licencias justificadas, como puede ser enfermedad, fallecimientos, nacimientos, etc. En el caso de la LCT, el empleador cubre licencias por fallecimiento de familiar, matrimonio, paternidad y exámenes, y períodos de licencia por enfermedad inculpable por hasta 12 meses (dependiendo de la antigüedad del trabajador), mientras que la ANSES asume licencias extendidas como la de maternidad. Siguiendo este esquema, la normativa podría establecer que las empresas cubrieran los días no trabajados por accidentes o enfermedades inculpables por un período a determinar.

Una alternativa sería crear un fondo que permitiera abordar una mayor variedad de circunstancias, incluyendo tanto las enfermedades inculpables, que impiden al trabajador llevar a cabo su tarea, o la desvinculación voluntaria, algo recurrente en empleos de alta rotación. Un fondo de ahorro o fondo de cese podría operar como una protección de seguro por desempleo frente a la desvinculación del trabajador (cualquiera sea su origen) y también como cobertura en períodos extendidos de enfermedades inculpables. Podrían incluso establecerse mecanismos para evitar abusos, y establecer que el fondo comience a operar al tercer día de la enfermedad inculpable, por ejemplo.

El fondo se podría establecer como una carga social calculada como porcentaje del salario, y ser reclamado por un trabajador cuando decidiese desvincularse del puesto o cuando no pudiese realizar la tarea por enfermedades o limitaciones ajenas a la actividad. Actualmente, para el fondo de seguro por desempleo, el art. 145 de la ley 24.013 dispone que los empleadores deben aportar el 1,5% del total de las remuneraciones, y las empresas de servicios eventuales contribuyen con el 3% sobre el total de las remuneraciones que tengan a cargo. En el caso de la construcción, el fondo de cese recibe aportes del 12% del salario mensual durante el primer año de trabajo, y luego del 8% mensual.

Un debate similar se da respecto de las vacaciones, período en el que actualmente los trabajadores no reciben ningún ingreso. La cantidad de días de vacaciones y el monto que podrían recibir los trabajadores si se los asimila a la LCT requeriría de una métrica

compleja ya que hay que tomar no solo antigüedad, sino el promedio de días y horas trabajadas a lo largo de la trayectoria del trabajador. Actualmente, la LCT establece 14 días de vacaciones pagas hasta los 5 años de antigüedad en el puesto. Nuevamente, una alternativa sería establecer la obligatoriedad para las empresas del pago de los días de vacaciones, siguiendo los promedios de trabajo semanales del trabajador. Por otro lado, se podrían pensar mecanismos de compensación utilizando el fondo de cese en caso de que este no haya sido consumido a lo largo del año. Tanto los montos como el origen de los fondos requieren conocimiento en detalle del esquema financiero de las empresas que en la actualidad no está disponible.

Salud y seguridad en el trabajo

La protección de la salud y de la seguridad en el trabajo son temáticas clave, y de las principales demandas por parte de los trabajadores (OIT, 2020, Haidar y Pla, 2020). Actualmente, los trabajadores de reparto cuentan con la obra social que se les asigna por ser monotributistas. En comparación, un trabajador en relación de dependencia aporta a una obra social un porcentaje mayor de los ingresos que recibe. En este aspecto, una situación de mayor dependencia debería redundar en una mejor prestación de salud.

Esta problemática se conecta con la necesidad de establecer un sistema de aportes a la seguridad social. Se puede seguir un modelo de régimen simplificado, asemejarse a la LCT, o incluso pensarse de manera escalonada a medida que los trabajadores superen tiempo o ingresos efectuados en una plataforma. En el primer caso existe el antecedente de la obra social de trabajadores de casas particulares, que nace del estatuto que regula la actividad. Esta obra social recibe transferencias bajas, similares a los monotributistas, y opera en base a subsidios de la Superintendencia de Servicios de Salud (SSS). Es necesario explorar en profundidad el funcionamiento de este sistema para evaluar su replicabilidad para el caso de los trabajadores de plataformas de reparto. También es preciso conocer más acerca de la estructura financiera de las plataformas para entender los márgenes de costos que garanticen la viabilidad de la actividad. Otra forma de contribuir con la seguridad social sería mediante un sistema escalonado, con un gravamen bajo para los trabajadores de pocas horas y un aumento progresivo a medida que crece el número de horas de la relación laboral.

Por otro lado, los accidentes de trabajo son un tema de alta importancia en estos puestos, ya que el reparto en bicicleta o moto en la vía pública expone a los trabajadores constantemente a accidentes. Según datos de relevamiento de CIPPEC (Fairwork 2022) el 66% de los trabajadores entrevistados declara haber tenido un accidente trabajando en la plataforma. Actualmente, las empresas han contratado seguros personales en lugar de una aseguradora de riesgos de trabajo (ART), para evitar una asimilación con un trabajador dependiente. Este accionar contrasta con la alternativa de exigir a las empresas que contraten una ART para los trabajadores que se sumen a la plataforma. Nuevamente, el estatuto de trabajadores de casas particulares estableció un sistema de ART que podría evaluarse para el caso de los trabajadores de plataformas de reparto. En este caso, el pago de la prima sería cubierto por la empresa, y los montos podrían variar dependiendo del promedio de horas/días trabajados por cada repartidor.

Existe también el antecedente de la Ciudad de Buenos Aires, que estableció que las empresas deben contratar una ART, un seguro de vida obligatorio, y seguro de accidentes personales para cubrir a cada trabajador. En julio de 2020, la Legislatura de la Ciudad de Buenos Aires aprobó modificaciones al [Código de Tránsito y Transporte](#). Esta normativa no regula la cuestión laboral entre empresa y trabajador, sino que establece las pautas para habilitar el transporte de mercaderías. Sin embargo, al abordar aspectos de la relación entre plataforma y repartidor, se la considera implícitamente una validación de las relaciones laborales actuales. El proyecto establece medidas de seguridad y requisitos de habilitación para el funcionamiento del

trabajo de reparto de alimentos. Las empresas de plataforma quedaron inscriptas como intermediarias entre las empresas prestadoras de servicios y los trabajadores. Los trabajadores deben estar inscriptos en el “Registro Único de Transporte de Mensajería Urbana y/o Reparto a Domicilio de Sustancias Alimenticias” (RUTRAMUR). Enmarcado en la regularización de transporte, la ley obliga a las empresas a suministrar los cascos homologados e indumentaria adecuada a los repartidores y, más importante aún, establece que deben contratar una ART, un seguro de vida obligatorio, y seguro de accidentes personales para cubrir a cada trabajador.

No está claro en la actualidad el nivel de cumplimiento con la normativa, pero es un antecedente importante a considerar en la elaboración de futuras normativas.

Conclusiones

En los últimos años se observó una tendencia creciente en el uso de economías de plataformas principalmente en los grandes centros urbanos en Argentina. La irrupción de la pandemia profundizó ese comportamiento. En particular, el mayor impacto de la crisis sobre el sector gastronómico debido a las restricciones de circulación llevó a un aumento en el uso de plataformas de reparto para subsanar la caída de actividad presencial en los locales. Así, el impacto de la pandemia modificó la modalidad de empleo en el sector gastronómico, al tiempo que puso de manifiesto la necesidad de repensar las condiciones de trabajo en las plataformas.

El nivel y la calidad del empleo en el sector gastronómico fueron afectados enormemente por el impacto de la pandemia debido a las restricciones a la circulación que golpearon fuertemente a las actividades de alta proximidad física. En abril de 2020, el sector hotelero y gastronómico mostró una caída económica del 85%, para luego comenzar una lenta recuperación que todavía no alcanza valores prepandemia. En cuanto al empleo, las consecuencias se vieron agravadas por la alta informalidad del sector: en el segundo trimestre de 2020 (el de mayor impacto de la crisis) la variación interanual del empleo en trabajadores gastronómicos mostró una caída de 65% para informales y 17% para formales. También es importante destacar las diferencias por regiones de este impacto: si bien el empleo gastronómico cayó a lo largo de todo el país, el impacto fue mayor en los grandes centros urbanos, donde se concentra la mayoría del sector.

Los datos muestran un panorama difícil para el sector en el período post pandemia. Si bien el sector utilizó en gran medida las políticas implementadas por el gobierno nacional, como por ejemplo el ATP, la situación es crítica. En este contexto, muchos establecimientos optaron por el uso de plataformas de reparto para garantizar la continuidad de la actividad. El uso de plataformas, sin embargo, implicó también un aumento de costos, a la vez que plantea nuevos desafíos en términos de protección social de los trabajadores. Las plataformas de reparto fueron útiles para garantizar la continuidad de los establecimientos, y pusieron de manifiesto el debate público sobre las condiciones de trabajo en ellas.

El trabajo de plataforma está desdibujando los límites de los empleos tradicionales y, en particular, los que diferenciaban a empleados y trabajadores autónomos, lo que dificulta determinar el estatus de un trabajador. La flexibilidad en la gestión de los recursos humanos es un factor clave en el funcionamiento de las plataformas de reparto. A pesar de ser uno de los temas principales en el debate sobre el trabajo de plataforma, el estatus laboral de estos trabajadores sigue siendo generalmente incierto desde una perspectiva normativa (Eurofound, 2018). Esta modalidad de empleo constituye una forma atípica de contratación, pero no por eso debe ser un trabajo precario. Esto es particularmente relevante en el caso de los trabajadores de plataformas de reparto, donde la alternativa previa a las plataformas no era un trabajo de mayor calidad sino uno de menor visibilización donde en una gran mayoría de los casos el establecimiento gastronómico contrataba trabajadores con poco o nulo acceso a derechos laborales.

Según estimaciones de 2019, entre las distintas empresas de reparto había más de 12.000 trabajadores, aunque es altamente probable que ese número haya aumentado significativamente con la pandemia. Al igual que en el sector gastronómico, los trabajadores de plataformas se caracterizan por una alta incidencia de jóvenes, con mayoría de varones. Además, en el caso de plataformas se destaca la alta participación de trabajadores migrantes y una alta sobrecalificación para el trabajo, que puede ser explicado también por la alta participación de población migrante. También se destaca la alta rotación por sector y empresa, que se corresponde con una actividad usada como refugio o ingreso adicional frente a las crisis. En términos de ingreso, las encuestas

indican que los trabajadores se encuentran satisfechos, con ingresos cercanos o superiores al promedio de los ocupados, superiores al salario mínimo y más de 20% superior al salario básico por convenio de un trabajador de reparto de un establecimiento gastronómico. Por último, se destaca que en las representaciones de los trabajadores de plataformas, el ideal de trabajo combina libertades, flexibilidad horaria y organizativa, buenas remuneraciones y protecciones de salud y enfermedad, lo que da ciertas ideas para guiar la discusión sobre la reglamentación.

El aumento del empleo en plataformas y la categorización del empleo en el sector dan pie a la discusión sobre el encuadre laboral de esta actividad. Actualmente, la flexibilidad que se genera por la contratación de monotributistas no estaría reflejando adecuadamente la relación asimétrica entre trabajador y empresas. Los propios trabajadores expresan el deseo de sostener la libertad e independencia, pero logrando protecciones laborales y personales que hoy no tienen. La protección de los trabajadores de reparto puede pensarse mediante el uso inteligente de la propia herramienta que define al trabajo. La utilización de un algoritmo para asignación de tareas y las herramientas de medición del desempeño para asignar premios y castigos pueden ser a su vez herramientas para garantizar la protección del puesto de trabajo. A través de la transparencia de funcionamiento del algoritmo y las métricas de evaluación se podría lograr una flexibilidad virtuosa que proteja al trabajador. El avance en la tecnología abre la posibilidad de utilizar controles y protecciones basadas en información que permitan mantener el dinamismo y la productividad sin desatender las necesidades del trabajador.

A modo de conclusión, para mejorar las condiciones de empleo en el sector gastronómico podrían seguirse dos líneas de acción en simultáneo: aquellas referidas al empleo directamente en los establecimientos, por un lado; y las referidas al empleo de plataformas, por el otro.

En cuanto a las primeras, el sector tiene el desafío no solo de sumar puestos de trabajo, sino que estos sean formales. El sector gastronómico funciona muchas veces como puerta de ingreso al mercado laboral de los jóvenes que se están buscando sus primeras experiencias. Por lo tanto, una política/programa que incentive a través de herramientas fiscales o monetarias la contratación de jóvenes sería una buena manera de generar un círculo virtuoso que potencie la elasticidad de crecimiento del empleo y ponga el foco sobre una población con altas barreras laborales.

Respecto al empleo de plataformas, para alcanzar nuevos consensos es preciso el debate informado entre los actores clave (Estado, empresas de plataformas y del sector gastronómico y trabajadores/as), y que este debate se haga en el marco del entendimiento de las problemáticas y de las posibles soluciones. Argentina se encuentra frente al desafío de reactivar el mercado laboral y generar más y mejor empleo. La economía de plataforma ofrece grandes oportunidades, y es preciso aprovechar los beneficios de la revolución tecnológica que estamos viviendo sin dejar de velar por un adecuado nivel de protección para los trabajadores y las trabajadoras.

Bibliografía

Alamo, V.; Bosch, M.; Kaplan, D.; Pagés, C. & Ripani, L. (2016). *Empleos para crecer*, Segunda Edición. Banco Interamericano de Desarrollo. Unidad de Mercados Laborales.

Albrieu, R. & Ballesty, M. (2020). [Políticas públicas para pensar el sendero laboral hacia la nueva normalidad post-COVID-19](#). Buenos Aires: CIPPEC.

Beccaria, L., López Mourelo, E., Mercer, R., & Vinocur, P. (2020). *Delivery en pandemia: el trabajo en las plataformas digitales de reparto en Argentina*. Buenos Aires: Oficina de País de la OIT para Argentina.

Bensusán, G., Eichhorst, W., & Rodríguez, J. (2017). *Las transformaciones tecnológicas y sus desafíos para el empleo, las relaciones laborales y la identificación de la demanda de cualificaciones*. Santiago: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

Cámara Argentina de Comercio Electrónico (CACE) (2020). [Estudio MID 2021 de Comercio Electrónico](#). Consultado Octubre 2021.

Cardini, A., D'Alessandre, V. & Torre, E. (2020). [Educar en tiempos de pandemia. Respuestas provinciales al COVID-19 en Argentina](#). Buenos Aires: CIPPEC.

Cañigual, A., Heredero, E., Okumura, M., Molina, E & Ripani, L. (2021). WorkerTech: how technology can improve emerging jobs in Latin America and the Caribbean. BID Lab.

Cherry, M. A., & Aloisi, A. (2017). "Dependent Contractors" In the Gig Economy: A Comparative Approach. *American University Law Review*, 66(3).

Davies, C. (2021). Uber 'willing to change' as drivers get minimum wage, holiday pay and pensions. *BBC News*. Recuperado [aquí](#) en marzo de 2021.

De Stefano, V. (2016). The rise of the "just-in-time workforce": on-demand work, crowdwork, and labor protection in the "gig-economy". *Comparative Labor Law and Policy Journal*, 471-504.

Del Bono, A. (agosto de 2019). Trabajadores de plataformas digitales: Condiciones laborales en plataformas de reparto a domicilio en Argentina. *Cuestiones de Sociología*(21).

Díaz Langou, G., Kessler, G., della Paolera, C. & Karczmarczyk, M. (2020). [Impacto social del COVID-19 en Argentina. Balance del primer semestre de 2020](#). Documento de Trabajo N°197. Buenos Aires: CIPPEC.

Encuesta Nacional a trabajadores sobre Condiciones de Empleo, Trabajo, Salud y Seguridad (ECETSS) (2018). Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social .

Eurofound (2018). *Employment and working conditions of selected types of platform work*. Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Fairwork (2022). Fairwork Argentina Puntuaciones 2022: Estándares Laborales en la Economía de Plataformas. https://fair.work/wp-content/uploads/sites/131/2022/05/Fairwork_Report_Argentina-2022-ES.pdf

Franco, L. (2021). REPRO II: aumentan la ayuda para los sectores de gastronomía, hotelería y turismo. *Ambito Financiero*. Obtenido de <https://www.ambito.com/economia/repro/ii-aumentan-la-ayuda-los-sectores-gastronomia-hoteleria-y-turismo-n5183187>

Gasparini, L., Tornarolli, L. & Gluzmann, P. (2019). [El desafío de la pobreza en Argentina. Diagnóstico y perspectivas](#). Buenos Aires: CEDLAS & CIPPEC.

Goldin, A. (2020). *Los trabajadores de plataforma y su regulación en Argentina*. Santiago: CEPAL.

Haidar, J. (2020). La Configuración del Proceso de Trabajo en las Plataformas de Reparto en La Ciudad de Buenos Aires. Un Abordaje Multidimensional y Multi-método (Julio / Agosto de 2020). *Informes de Coyuntura*(11).

Haidar, J., & Pla, J. (2021). ASPO (Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio) y plataformas de reparto en la CABA. Sus impactos en las dinámicas de trabajo y los trabajadores. *Trabajo y Sociedad*, XXII(36).

Hussain, S., Bhuiyan, J., & Menezes, R. (13 de noviembre de 2020). How uber and Lyft persuaded California to vote their way. *LA Times*. Obtenido de <https://www.latimes.com/business/technology/story/2020-11-13/how-uber-lyft-doordash-won-proposition-22>

Huus, U., Spencer, N.H., Syrdal, D.S., Holts, K. (2017). Work in the European gig economy. Foundation for European Progressive Studies (FEPS) & UNI Europa & University of Hertfordshire

ILO. (2018). *Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world*. Ginebra: International Labour Organization.

Lee, M.K., Kusbit, D., Metsky, E. & Dabbish, L. (2015). *Working with machines: the impact of algorithmic and data-driven management on human workers*.

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

Madariaga, J., Buenadicha, C., Molina, E., & Ernst, C. (2019). [Economía de Plataformas y Empleo. ¿Cómo es trabajar para una app en Argentina?](#) Buenos Aires: CIPPEC - BID - OIT.

Mera, M., Petrone, L., Karczmarczyk, M. (2020). *El Mercado Laboral en Argentina: estructura, impacto del COVID-19 y lecciones para el futuro*. Documento de Trabajo. CIPPEC

Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social (MTEySS) (2022). Estudios y Estadísticas Laborales. <https://www.trabajo.gob.ar/estadisticas/index.asp>

Molina Derteano, P. (2005). Los resilientes. *El discurso y las representaciones sociales de un grupo de habitantes de los guetos urbanos del GBA*. IV Jornadas de Sociología de la Universidad Nacional de la Plata.

OIT. (2016). *El empleo atípico en el mundo: Retos y perspectivas*. Presentación resumida del informe Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra.

Ottaviano, J., O'Farrell, J., & Maito, M. (Diciembre de 2019). *Organización sindical de plataformas digitales y criterios para el diseño de políticas públicas*. Análisis.

Perelman, L. (agosto de 2020). *El futuro del trabajo ya llegó: ¿qué hacemos con él?* Nueva Sociedad. Edición Digital.

Perelman, L., Mangini, M., Perrot, B., Fierro, M., & Garbarz, M. (2020). *Una App de los/as trabajadores/as. La lucha del primer sindicato de trabajadores/as de plataformas de América Latina*. Buenos Aires: Friederich-Bert-Stiftung.

Ralón, G. (2012). *Mensajería en moto: condiciones laborales y riesgos en una actividad en expansión*. II Congreso Nacional de Relaciones Laborales ACILTRHA / I Congreso Internacional de Integración Laboral Regional de América Latina UITEC. Buenos Aires: ACILTRHA/UITEC.

Risak, M. (2018), Fair Working Conditions for Platform Workers Possible Regulatory approaches at the EU Level. Friedrich Ebert Stiftung. Gruber-Risak, D. Lutz.

Serrano Olivares, R. (2017). *Nuevas formas de organización empresarial: economía colaborativa –o mejor, economía digital a demanda–, trabajo 3.0 y laboralidad*. En Miguel Rodríguez-Piñero Royo y Macarena Hernández Bejarano (Dirs.). *Economía colaborativa y trabajo en plataforma: realidades y desafíos* (pp. 19-49). Bomarzo.

Tornarolli, L.; Battistón, D.; Gasparini, L. & Gluzmann, P. (2014). *Exploring Trends in Labor Informality in Latin America, 1990-2010*. Documento de Trabajo Nro. 159. Centro de Estudios Distributivos, Laborales y Sociales (CEDLAS).

Todolí-Signes, A. (2017). *The end of subordinate worker? The On-Demand Economy, the Gig Economy, and the Need for Protection for Crowdworkers*. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 33(2), 241-268.

Troncoso, C.A. & Arzeno, M. (2020). *Polos, ferias y mercados: geografía de consumo gastronómico en Buenos Aires* (Argentina). *Revista Universitaria de Geografía* Vol.29 No. 2.

Acerca de los autores y la autora



Las opiniones expresadas en este documento no reflejan necesariamente la posición institucional de CIPPEC en el tema analizado.

Manuel Mera

– Investigador Asociado del Programa de Protección Social

Doctor y Magíster en Gobierno (Universidad de Georgetown) y licenciado en Ciencia Política (UTDT). Es profesor visitante en la Universidad Torcuato Di Tella (UTDT) y en la Universidad Nacional de San Martín (UNSAM).

Luciana Petrone

– Coordinadora de Proyectos del Programa de Protección Social

Licenciada en Economía (UBA) maestranda en Economía Aplicada (UTDT). Asistente de docencia en la Facultad de Ciencias Económicas de la UBA.

Julián Echandi

– Consultor del Programa de Protección Social

Licenciado en Sociología (Universidad de Buenos Aires), maestrando en Sociología Económica (Universidad Nacional de San Martín).

Los autores y la autora agradecen los miembros de CIPPEC Rafael Rofman, Sebastián Lew, Alejandro Saez Reale, Pía Garavaglia y Anabella Quintana por sus valiosos comentarios en la revisión de este documento. El mismo agradecimiento se le extiende a los miembros de BID Lab Federico Prieto, Matías Weibel, Masato Okumura, y Erika Molina, así como a Ignacio Camdessus, de Sociopúblico.

Este documento forma parte de los productos de conocimiento de la Cooperación Técnica AR-T1168 “Desarrollo de la Economía de Plataformas en Ciudades como Instrumento para Promover la Inclusión Social, el Emprendimiento y la Innovación”, ejecutada por CIPPEC con financiamiento de BID Lab. El estudio fue coordinado por el Programa de Ciudades y desarrollado por el Programa de Protección Social de CIPPEC.

Las opiniones expresadas en esta obra son de los autores y la autora y no necesariamente reflejan el punto de vista del BID, de su Directorio Ejecutivo ni de los países que representa, así como tampoco del Comité de Donantes del FOMIN (BID Lab) ni de los países que representa.

Para citar este documento:

Mera, M., Petrone, L. y Echandi, J. (febrero de 2022). *Nuevos desafíos en el sector gastronómico: la crisis de la pandemia y la expansión de las plataformas de reparto*. Documento de Trabajo N°211. Buenos Aires: CIPPEC.



BID Lab es el laboratorio de innovación del Grupo BID, la principal fuente de financiamiento y conocimiento para el desarrollo enfocada en mejorar vidas en América Latina y el Caribe. El propósito de BID Lab es impulsar innovación para la inclusión en la región, movilizandofinanciamiento, conocimiento y conexiones para probar soluciones del sector privado en etapas tempranas con potencial de transformar la vida de poblaciones vulnerables afectadas por condiciones económicas, sociales y ambientales. Desde 1993, BID Lab ha aprobado más de US\$ 2 mil millones en proyectos desplegados en 26 países de América Latina y el Caribe.

Por medio de sus publicaciones, CIPPEC aspira a enriquecer el debate público en la Argentina con el objetivo de mejorar el diseño, la implementación y el impacto de las políticas públicas, promover el diálogo democrático y fortalecer las instituciones.

Los Documentos de Trabajo de CIPPEC buscan contribuir al conocimiento sobre un tema, ser una fuente de consulta de investigadores y especialistas, y acortar la brecha entre la producción académica y las decisiones de política pública.

CIPPEC alienta el uso y divulgación de sus documentos sin fines comerciales. Las publicaciones de CIPPEC son gratuitas y se pueden descargar en www.cippec.org

¿QUIÉNES SOMOS?

CIPPEC es una organización independiente, apartidaria y sin fines de lucro que produce conocimiento y ofrece recomendaciones para construir mejores políticas públicas.

¿QUÉ HACEMOS?

CIPPEC propone, apoya, evalúa y visibiliza políticas para el desarrollo con equidad y crecimiento, que anticipen los dilemas del futuro mediante la investigación aplicada, los diálogos abiertos y el acompañamiento a la gestión pública.

¿CÓMO NOS FINANCIAMOS?

CIPPEC promueve la transparencia y la rendición de cuentas en todas las áreas de la función pública y se rige por esos mismos estándares. El financiamiento de CIPPEC está diversificado por sectores: cooperación internacional, empresas, individuos y gobiernos. Los fondos provenientes de gobiernos se mantienen por debajo del 30 por ciento del presupuesto total.

www.cippec.org



@CIPPEC



@CIPPEC



/cippec.org



/cippec