



UNIVERSIDAD
DE LA REPÚBLICA
URUGUAY



UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGÍA

Tesis para obtener el título de Magíster en Sociología

El trabajo digital y la falacia de la libertad

Un estudio sobre el trabajo en plataformas digitales en Uruguay

Autora: Victoria Cancela Allio

Tutora: Dra. Ana Laura Rivoir

Montevideo, Uruguay

2025

Agradecimientos

Quiero expresar mi más profundo agradecimiento a quienes hicieron posible la realización de esta tesis. En el plano académico, agradezco especialmente a mi tutora, la Dra. Ana Laura Rivoir, por su guía, compromiso y acompañamiento a lo largo de todo el proceso. A la Comisión Sectorial de Investigación Científica (CSIC), por el apoyo brindado a través del Proyecto de Iniciación a la Investigación, que fue el puntapié para el desarrollo de este trabajo. A la Facultad de Ciencias Sociales, en particular, por haberme formado y brindado el espacio para llevar adelante este camino, y a la Universidad de la República por sostener el compromiso con una educación pública, gratuita y de calidad, que defiende el conocimiento como un bien común y la formación académica como un derecho y no un privilegio.

En el plano personal, agradezco con amor a mi hija Priscilla, por su paciencia, su compañía y por haber sido siempre una fuente de inspiración. A mi madre, Marta, por su apoyo incondicional y a mi padre, Alejandro, quien me acompañó en el recorrido de elaboración de esta tesis hasta su último día de vida.

Resumen

Esta tesis analiza el trabajo a través de plataformas digitales en Uruguay y su vínculo con las desigualdades digitales, especialmente con la segunda y tercera brecha digital. El estudio parte del reconocimiento de que el avance de las tecnologías digitales ha reconfigurado el mundo del trabajo, generando nuevas formas de inserción laboral caracterizadas por la flexibilidad, informalidad y precarización. A través de un diseño metodológico mixto, que combina el análisis de datos secundarios de una encuesta nacional (EUTIC 2019 y 2022, INE) con entrevistas semiestructuradas a trabajadores de las plataformas Uber y PedidosYa, se exploran tanto aspectos objetivos como subjetivos de esta modalidad laboral.

Los resultados cuantitativos muestran que, entre 2019 y 2022, aproximadamente el 10% de la población analizada comercializó sus servicios mediante plataformas digitales, con una distribución territorial relativamente equilibrada entre Montevideo e interior del país. Se identifican tendencias en las características sociodemográficas específicas de estos trabajadores: mayor presencia de jóvenes, mujeres, personas del interior del país y hogares numerosos, lo cual sugiere que las plataformas funcionan como una estrategia de ingreso flexible en contextos de menor acceso a empleo formal. Asimismo, se constata una apropiación tecnológica predominantemente funcional entre los trabajadores de plataformas, orientada al trabajo y generación de ingresos, aunque también se observa una mayor expansión hacia otros ámbitos como la salud o la participación social respecto al grupo control, que exhibe un uso más multifuncional.

El análisis cualitativo revela libertad condicionada por algoritmos y políticas de las plataformas, resignificación de la estabilidad laboral y escasa identidad laboral, en un contexto de fuerte precarización. Las conclusiones sugieren que, aunque el trabajo por plataformas puede mejorar ciertos indicadores socioeconómicos, también refuerza desigualdades preexistentes y configura nuevas formas de segmentación digital. Finalmente, se plantea la necesidad de políticas públicas que reconozcan esta forma de trabajo como parte estructural del mercado laboral y promuevan una apropiación tecnológica más equitativa.

Palabras clave: Trabajo en plataformas digitales, precariedad laboral, desigualdades digitales, brecha digital, tecnologías y trabajo.

Abstract

This thesis analyzes platform-based work in Uruguay and its connection with digital inequalities, particularly the second and third digital divides. The research stems from the acknowledgment that the expansion of digital technologies is reshaping the world of work, introducing new forms of labor insertion marked by flexibility, informality, and precarity. A mixed-methods approach was adopted, combining secondary analysis of a national survey (EUTIC 2019 and 2022) with semi-structured interviews conducted with platform workers from Uber and PedidosYa, to capture both objective characteristics and subjective experiences.

Quantitative findings reveal that around 10% of the surveyed population offered services through digital platforms in both years, with a relatively even distribution between the capital and other regions. Platform workers tend to be younger, more frequently women, residents from outside Montevideo, and members of larger households, suggesting platforms offer flexible income opportunities in contexts with limited access to formal employment. Technological appropriation among platform workers appears predominantly functional—focused on productivity and income generation—but also extends to areas such as health and social participation.

The qualitative data highlight perceptions of labor instability, dependence on platforms, and the reshaping of work identity in a precarious employment context. Compared to the control group, platform workers show a more work-oriented and less diversified use of technology. The findings suggest that, although platform work may enhance some socioeconomic indicators, it also reinforces existing inequalities and introduces new forms of digital segmentation. The study underscores the need for public policies to formally recognize digital labor as part of the current economic model and to foster a more equitable technological appropriation across different social groups.

Keywords: Platform work, labor precarity, digital inequalities, digital divide, technology and work

Aclaración sobre el uso de lenguaje inclusivo:

A lo largo de este trabajo se ha optado por utilizar el masculino genérico, respondiendo únicamente a fines de legibilidad y estilo, y de ningún modo implica la intención de invisibilizar a las mujeres ni a otras identidades de género dentro del colectivo de trabajadores. Se reconoce y valora la diversidad de quienes integran los espacios aquí mencionados.

Tabla de contenidos

1. Introducción	1
2. Fundamentación teórica	2
2.1. La nueva economía: las plataformas digitales como intermediarios clave y los datos como materia prima	2
2.2. Desigualdades en la SIC: Brechas digitales, apropiación tecnológica y habilidades y competencias digitales	6
2.3. Precarización laboral en la era digital y su impacto en la identidad de los trabajadores	13
3. Antecedentes	23
4. Metodología	30
Problema y objetivos de investigación	30
Diseño de investigación	31
Tipo de articulación de los métodos propuestos	32
Adecuación del diseño a la pregunta de investigación y los objetivos	33
Diseño método cuantitativo	34
Diseño método cualitativo	37
5. Análisis	39
5.1. Análisis método cuantitativo	39
5.1.1. Trabajadores de plataformas digitales según EUTIC 2022	40
5.1.2. Análisis comparativo 2019 - 2022	44
5.1.3. Diferencias de uso y apropiación entre los trabajadores de plataformas y el grupo control	48
5.2. Análisis método cualitativo	71
Caracterización del conjunto de trabajadores entrevistados	72
Resignificación del trabajo y la estabilidad laboral	73
“Sé tu propio jefe”: costos y riesgos del trabajo independiente	77
Autogestión del tiempo de trabajo	82
Mecanismos de control: los sistemas de calificación	83
Interacción entre trabajadores y plataformas	86
La acción colectiva en PedidosYa y Uber	88
Ingresos	90
Identidad laboral	93
Conocimientos previos de los trabajadores: tecnológicos y no tecnológicos	95
6. Conclusiones	98
Referencias bibliográficas	106
ANEXOS	113
Anexo A. Variables y categorías de la EUTIC 2019 y 2022 (INE) utilizadas en el procesamiento de datos para la construcción del índice de uso y apropiación	113
Anexo B. Pauta de entrevista a trabajadores de plataformas digitales	120
Anexo C. Pauta de entrevista a ex trabajadores	123

1. Introducción

La temática sobre desigualdades digitales es transversal a los diversos contextos sociales considerando que la expansión de las tecnologías digitales en general y su avance en el mundo del trabajo constituyen algunas de las transformaciones sociales en el Uruguay actual en el marco de la Sociedad de la Información y el Conocimiento (SIC). El mundo del trabajo no queda exento de permear desigualdades digitales a partir del acceso, uso y apropiación diferencial por parte de distintos sectores de la sociedad a los beneficios que otorga el uso de Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) en el marco de una sociedad mediada por tecnologías en todos los ámbitos de la vida humana.

Los trabajadores se encuentran en la necesidad de apropiarse de las tecnologías en un mundo del trabajo cada vez más heterogéneo y que sufre constantes transformaciones dentro de un contexto donde la informalidad, flexibilidad, tercerización y emprendedurismo llevan a una creciente precarización laboral. Paralelamente, el aumento del trabajo a través de plataformas digitales se presenta como un fenómeno desarrollado en Uruguay a la par del resto de la región y el mundo.

Resultó de interés conocer cómo se ha desarrollado el trabajo a través de plataformas digitales en Uruguay en el pasado reciente y su vínculo con las desigualdades sociales y digitales así como conocer las valoraciones de los trabajadores en torno a este tipo de trabajo. Se abordó desde un diseño mixto buscando que los resultados puedan redundar en un aporte gravitante para los estudios académicos que abordan la vinculación entre tecnología y trabajo.

Es importante mencionar que este estudio fue orientado por un trabajo realizado por quien escribe, en el marco del Programa Iniciación a la Investigación 2019 de la Comisión Sectorial de Investigación Científica de la Universidad de la República (CSIC, Udelar). El mismo buscó analizar el mundo del trabajo en Uruguay entre 2010 y 2019 y su vínculo con las TIC.

Este documento se organiza en seis capítulos, comenzando con esta introducción. En el segundo capítulo se aborda la fundamentación teórica del estudio y el tercero presenta antecedentes de investigación sobre la temática. Un cuarto capítulo detalla el enfoque metodológico, en el cual se definen el problema, los objetivos de la investigación y el diseño del estudio al igual que las técnicas de relevamiento y análisis. En el quinto capítulo se realiza el análisis de los datos obtenidos y, finalmente, el capítulo seis ofrece las conclusiones del estudio.

2. Fundamentación teórica

El presente capítulo constituye una revisión crítica de los elementos teóricos que guían esta Tesis de Maestría. Se plantean las bases teóricas sobre la nueva economía, brecha digital y apropiación tecnológica, precarización laboral en la era digital y perspectiva e identidad de los trabajadores, así como las discusiones más recientes al respecto. De esta manera, se apunta a una mayor comprensión del contexto en el que se desarrollan los trabajadores de plataformas digitales en la era digital.

2.1. La nueva economía: las plataformas digitales como intermediarios clave y los datos como materia prima

Acorde con Castells (1996), a partir de 1970 se forma un nuevo paradigma tecnológico a partir del cual se constituye una nueva forma de producir, comunicar, gestionar y vivir. A la par del desarrollo del proceso de globalización, se forma lo que denomina Sociedad de la Información y el Conocimiento (SIC) o Sociedad Red. Esta sociedad es el resultado de un complejo modelo de interacción de distintas variables, donde las TIC penetran todas las esferas de la vida humana. Castells señala que esta sociedad se enfrenta a una redistribución del trabajo, una mayor profesionalización en algunas áreas y una gran repercusión en el área educativa que deberá actualizar el perfil de trabajador que esta nueva economía demanda.

Los beneficios de las TIC son múltiples en su capacidad de superar barreras geográficas y de movilidad, de fomentar el acercamiento entre las personas, los sectores económicos y sociales y los países, además de brindar acceso democrático al conocimiento. Concretamente, las TIC constituyeron una herramienta fundamental en la conformación de una nueva economía global basada en redes mundiales de comunicación y transporte con la capacidad tecnológica, organizativa e institucional para operar en tiempo real a escala global en formas de redes (Castells y Himanen, 2014).

Esta nueva economía se caracteriza por el *e-business*, es decir, “la actividad cuyas operaciones clave de gestión, financiación, innovación, producción, distribución, ventas y relaciones entre los empleados y con los clientes tienen lugar sobre todo por/en Internet o en otras redes de redes informáticas, sin prejuzgar el grado de conexión entre las dimensiones virtual y física de la empresa” (Castells, 2001: 82). En este marco, el desarrollo de las

empresas (empresa-red¹) depende de trabajadores organizados en red, que utilicen fundamentalmente Internet y que posean la capacidad de manejar la información y convertirla en conocimientos específicos que respondan a los objetivos de trabajo.

Además, según Da Silva y Núñez (2021), la economía digital y tecnológica presenta múltiples desafíos, ya que gestiona grandes volúmenes de datos y tiene una infraestructura compleja y dinámica, con alto nivel de interacción entre grupos diversos dentro de un ecosistema digital. Esta economía no depende de un espacio físico específico para operar, lo que permite que personas, plataformas y empresas ofrezcan y contraten servicios, además de intercambiar y generar valor de diversas maneras. En resumen, se trata de un entorno de trabajo flexible, interactivo y diverso en su estructura. Sin embargo, Saskia Sassen (2020) señala que aunque la noción dominante parece ser que la telemática elimina la necesidad de infraestructura convencional, existe una nueva topografía de la actividad económica que entreteje el espacio real y el digital sin dejar ninguna empresa o sector económico totalmente virtualizado. Si bien algunas actividades económicas pueden llevarse a cabo desde una oficina virtual ubicada en cualquier lugar del mundo, para aquellos procesos de trabajo que requieren diversos insumos especializados, un alto nivel de innovación y asumir riesgos, la interacción directa con otras empresas y expertos sigue siendo un factor crucial. Úrsula Huws (2014) también enfatiza que las actividades virtuales no pueden existir sin el trabajo manual que produce bienes materiales, desmoronando el mito del trabajo digital sin vínculos humanos.

Dentro de esta economía surge un nuevo modelo de negocios a través de plataformas digitales. Según varios autores (Bonhomme et al, 2020; Van Dijck et al, 2018; Srnicek, 2017) las plataformas son infraestructuras digitales que facilitan la interacción entre diferentes grupos. Funcionan como intermediarios que conectan a diversos usuarios como clientes, anunciantes, proveedores de servicios, productores, y proveedores, entre otros. La capacidad de estas plataformas para vincular a empresas y clientes con trabajadores está revolucionando las dinámicas laborales, lo que tendrá un impacto significativo en el futuro del trabajo (OIT, 2021). Además, suelen ofrecer herramientas que permiten a los usuarios crear y gestionar sus propios productos, servicios y mercados. En lugar de construir un mercado desde cero, una

¹ Una “forma organizativa construida en torno a un proyecto de negocio que resulta de la cooperación entre diferentes componentes de diversas empresas, operando en red entre ellas durante la duración de un determinado proyecto de negocio, y reconfigurando sus redes para llevar a cabo cada proyecto” (Castells, 2001: 84). Este tipo de empresa representa una transformación del modelo tradicional de empresa por un modelo que funciona en red y utiliza Internet como medio fundamental de comunicación, producción y comercialización.

plataforma proporciona la infraestructura necesaria para conectar a distintos grupos, lo cual es su ventaja principal frente a los modelos de negocio tradicionales en términos de datos, ya que se ubica entre los usuarios y el entorno en el que se desarrollan sus actividades. Así, las plataformas no son únicamente empresas de Internet o tecnológicas, sino que pueden operar en cualquier ámbito donde se dé la interacción digital. Otra característica clave de las plataformas digitales es que generan y dependen de los “efectos de red”. A medida que aumenta el número de usuarios en una plataforma, su valor crece para todos los demás. Este aspecto hace que las plataformas implementen diversas estrategias para atraer a más usuarios. Por último, una tercera característica importante es el uso de subsidios cruzados. Es decir, una parte de la empresa puede reducir el precio de un servicio o incluso ofrecerlo gratis, mientras que otra parte aumenta los precios para compensar estas pérdidas (Smicek, 2017).

Ricardo Antunes (2023) analiza cómo las grandes corporaciones han intensificado los tiempos de trabajo para aumentar ganancias, en un contexto de competencia global. Esta reorganización del capital ha expandido el sector servicios bajo una lógica mercantil, dando lugar a un nuevo proletariado de servicios en la era digital, donde el valor sigue vigente incluso con tecnologías avanzadas. Plataformas como Uber ilustran la “uberización” del trabajo, un modelo que precariza al clasificar a los trabajadores como proveedores de servicios, evadiendo responsabilidades laborales. Este sistema combina intensificación del trabajo humano, automatización y uso de algoritmos para maximizar la explotación.

Según Van Dijck, Poell y de Waal (2018) el tema de las plataformas digitales plantea preocupaciones sobre la concentración de poder en manos de unas pocas grandes empresas tecnológicas que controlan estas plataformas y cómo esto puede afectar la gobernanza y la transparencia. Una mayor regulación y gobernanza de las plataformas digitales podría proteger los intereses públicos y garantizar que estas tecnologías se desarrollen de manera ética y responsable. Estos autores sugieren que los gobiernos y las organizaciones internacionales deben trabajar juntos para establecer marcos regulatorios que promuevan la transparencia y la responsabilidad en el ecosistema de plataformas ya que, además, las plataformas digitales han cambiado las interacciones sociales y culturales, creando nuevas formas de participación y expresión, planteando a la vez desafíos en términos de desinformación, manipulación y polarización.

Siguiendo esta línea, OIT (2021) plantea que las plataformas digitales de trabajo se dividen en dos tipos principales: plataformas de trabajo en línea y plataformas de trabajo localizado.

En las primeras, los trabajadores realizan tareas de forma remota a través de internet. Estas pueden incluir traducción, diseño de software, análisis de datos, resolución de problemas complejos o tareas breves como etiquetado de imágenes y transcripción de vídeos. La asignación de tareas suele hacerse por concurso o propuesta. Mientras tanto, en las segundas, las tareas se realizan presencialmente en lugares específicos y abarcan actividades como transporte de pasajeros, repartos, reparaciones a domicilio, trabajo doméstico y cuidado de personas.

Nick Srnicek (2017) argumenta que varios factores décadas anteriores han propiciado este modelo de negocio más flexible y globalizado, que sentó las bases para el capitalismo de plataformas actual. La economía de posguerra, caracterizada por la producción en masa y la identidad colectiva del trabajador, se transformó debido a la competencia internacional y la crisis de rentabilidad, llevando a una reorganización del proceso laboral y un ataque al poder sindical. Mientras, la década de 1990 fue un período de boom tecnológico con importantes avances en software y diseño de redes, y se hicieron grandes inversiones en bases de datos y servidores. Asimismo, entiende que, posteriormente, las respuestas a la crisis de 2008, especialmente las políticas monetarias y fiscales, han sido fundamentales para habilitar y acelerar el crecimiento de la economía digital y las tecnologías asociadas.

En el siglo XXI, el capitalismo en los países avanzados se ha enfocado en extraer y utilizar un tipo específico de recurso: *los datos*. Según Srnicek (2017), estos deben considerarse como una materia prima a extraer, y las actividades de los usuarios deben considerarse como su fuente natural². Aunque los datos han sido un recurso disponible desde hace tiempo, se utilizaban en menor medida en modelos de negocio anteriores, sin embargo, en el siglo XXI, la tecnología necesaria para convertir actividades simples en datos registrados se volvió cada vez más barata, y la grabación de datos fue cada vez más sencilla. Surgieron nuevas y masivas extensiones de datos potenciales, así como nuevas industrias dedicadas a extraer y utilizar estos datos para optimizar procesos de producción, entender las preferencias de los consumidores, controlar a los trabajadores, desarrollar nuevos productos y servicios, y vender a anunciantes generando que cuantos más datos haya disponibles, más usos se les podrá dar y lo novedoso con el cambio tecnológico fue la enorme cantidad de datos que ahora podían ser utilizados, por lo que pasaron de ser un aspecto periférico de las empresas a ser un recurso central.

² Srnicek (2017) realiza una analogía entre los datos y el petróleo, en el sentido de que ambos son extraídos, refinados y utilizados de diversas maneras.

En definitiva, el desarrollo de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) ha impulsado una transformación profunda en las formas de producción, comunicación y organización del trabajo en el marco de la Sociedad de la Información y el Conocimiento (SIC). Este escenario global interconectado ha dado lugar al surgimiento de un modelo económico basado en redes, plataformas digitales y economías de datos, modificando sustancialmente las dinámicas laborales y los modelos de negocio tradicionales. Sin embargo, este avance tecnológico, a la vez que ofrece nuevas oportunidades, también plantea desafíos en términos de desigualdades y exclusión social para quienes no logran adaptarse a estas nuevas lógicas. Así, el análisis de las plataformas digitales como nuevo modelo organizativo resulta clave para comprender los cambios en las relaciones laborales y los riesgos de profundización de brechas sociales en el contexto actual.

2.2. Desigualdades en la SIC: Brechas digitales, apropiación tecnológica y habilidades y competencias digitales

La brecha digital ha sido ampliamente investigada desde los años noventa, en paralelo al aumento en el uso de computadoras personales e Internet. La investigación en este campo ha explorado las desigualdades en cuanto a acceso, uso y el aprovechamiento de las tecnologías digitales (Ogbo et al, 2021) y cómo el constante avance tecnológico tiende a generar de forma recurrente nuevas formas de desigualdad, impulsadas por la aparición de tecnologías (Ragnedda, 2017). En efecto, esto se ha traducido en el acervo teórico de la temática en los conceptos de primera, segunda y tercera brecha digital.

En 2003, Serrano y Martínez definían la brecha digital en este sentido, como “la separación que existe entre las personas (comunidades, estados, países...) que utilizan las TIC como una parte rutinaria de su vida diaria y aquellas que no tienen acceso a las mismas y que aunque las tengan no saben cómo utilizarlas. La brecha digital puede ser definida en términos de la desigualdad de posibilidades que existen para acceder a la información, al conocimiento y la educación mediante las TIC. La brecha digital no se relaciona solamente con aspectos exclusivamente de carácter tecnológico, es un reflejo de una combinación de factores socioeconómicos y en particular de limitaciones y falta de infraestructura de telecomunicaciones e informática” (Serrano y Martínez, 2003: 8).

En este sentido, la brecha digital es una manifestación de las desigualdades digitales en principio concebida de manera dicotómica a partir del acceso, o falta del mismo, a dispositivos y conectividad; lo que se conoce como *primera brecha digital*. Sin embargo, se ha considerado también a partir de la multidimensionalidad de los fenómenos asociados y de los resultados de las diferentes políticas orientadas a su reducción (Morales y Rivoir, 2018) así como a partir de su vínculo con aspectos culturales y políticos (Ragnedda, 2017). Es así que el análisis de la brecha digital se incorpora en el último tiempo haciendo foco en determinadas desigualdades preexistentes que responden a características sociales de los individuos tales como el género, la edad, el ingreso y la educación, entre otras (Toudert, 2015; Van Deursen y Van Dijk, 2014; Livingstone et al, 2022; Bimber, 2000; Helsper, 2012; Norris, 2001; Vicente y Lopez, 2011, Helsper y Reisdorf, 2017).

Según Livingstone, Helsper y Rahali (2022), mientras más conectadas estén las sociedades, mayor será el impacto negativo que enfrentan quienes quedan al margen de esa conexión. En esta línea, varios autores (Helsper, 2012; Castaño, 2008; Morales, 2010; Salinas et al, 2008; Selwyn, 2004) coinciden en que existen grupos dentro de la estructura social que se ven incluidos socialmente por el hecho de haberse apropiado de las tecnologías, y por tanto, acceder a determinadas oportunidades, mientras otros grupos que no han logrado tal apropiación. La desigualdad de oportunidades generada por la falta de apropiación a las tecnologías en estos grupos se suma a las múltiples desigualdades en el acceso a oportunidades que a estos sectores refiere.

La superación de esta primera brecha digital de acceso no necesariamente conlleva apropiación tecnológica. La apropiación tecnológica constituye un proceso mediante el cual los usuarios de TIC las hacen propias, las incorporan a su entorno cotidiano, redundando en transformaciones en sus condiciones de vida, tendientes a resolver necesidades y problemas y resulta fundamental para fomentar el bienestar y potenciar el desarrollo de las personas (Camacho, 2001; Selwyn, 2004; Rivoir, 2013). Este proceso se encuentra ligado al contexto en el que se desarrolla. Para lograr la apropiación de las TIC a la vida cotidiana de las personas en una SIC equitativa, determinadas acciones por parte de los países como contar con la infraestructura suficiente para garantizar el acceso a todos los sectores y la formación continua y universal en TIC en función de las necesidades y valores de los usuarios se tornan una necesidad (Echeverría, 2008). Esto apunta a una SIC donde se minimicen los riesgos de exclusión de los diversos sectores de la sociedad que ya se encuentran en una situación de desventaja.

Por su parte, Moreno y Sierra (2022) hablan de apropiación social de las nuevas tecnologías incorporando procesos tecnológicos y sociales de mediación en la interacción entre actores sociales y dispositivos tecnológicos. Este concepto también trasciende meros aspectos de acceso y uso de tecnología y coloca el foco en cuestiones como la manera en la que los usuarios desarrollan competencias tecnológicas y cognitivas, la integración significativa del dispositivo tecnológico en la vida cotidiana y el comportamiento de los sujetos, la producción activa y creativa de significado, mediación social dentro de comunidades de usuarios; y la forma en que los intereses de las comunidades de usuarios están representados en los espacios públicos.

Luego de la superación de la primera brecha digital se encuentran nuevos desafíos, esta vez en las diferencias en el uso y apropiación entre diferentes segmentos y al interior de los mismos, que es lo que se conoce como *segunda brecha digital*, la brecha de uso de TIC, habilidades y competencias asociadas. Varios estudios (Castaño, 2008; Cancela, 2019; ITU, 2023, entre otros) identifican que esta impacta de forma más pronunciada en las mujeres lo que dificulta su plena integración en la sociedad de la información y se convierte, en consecuencia, en un obstáculo para construir una sociedad de la información más equitativa. Sin embargo, el análisis de la brecha de género se complejiza en tanto Bimber (2000) profundiza en que la brecha digital de género se debe a las diferencias socioeconómicas ya existentes entre ambos géneros y Djamel Toudert plantea que la *brecha digital femenina* es un fenómeno que varía en función de otras variables tales como el contexto socioterritorial y demográfico (Toudert, 2015: 183), lo que muestra la interacción de esta brecha de género con otras variables.

Respecto a la edad, Marc Prensky (2010) diferenció inicialmente *Nativos digitales* de *Inmigrantes digitales*. Los primeros se caracterizan por hacer uso de las TIC desde temprana edad dado que su crecimiento ha acompañado el proceso de masificación del uso de TIC, mientras los segundos presentan el desafío de adaptarse a ellas considerando que este proceso se les ha presentado transitando tramos etarios más avanzados. Por su parte, Alejandro Piscitelli (2006) retoma estas categorías añadiéndole a la brecha generacional la brecha cognitiva que parte de la sumisión en el mundo cultural y de la subjetividad por medio de lo digital en contraposición a medios tradicionales, como la lectura.

En estudios más recientes, las autoras Helsper y Reisdorf (2017) argumentan que la relación entre edad y motivos de exclusión digital ha cambiado con el tiempo. Considerando la edad

uno de los factores más fuertemente relacionados con estar desconectado de internet, en los últimos años la relevancia de la edad como factor creció, coincidiendo con un aumento significativo de la falta de interés como motivo para el no uso de tecnologías digitales. Esto sugiere que no es únicamente la edad lo que importa, sino que deben considerarse factores como la etapa de la vida y las conexiones sociales (Helsper, 2010). Estos aspectos se han vuelto aún más relevantes con el tiempo. La disminución de la importancia de la jubilación como motivo de desconexión, junto con el aumento del valor predictivo de la educación y el aislamiento social, muestra que no es tanto la ocupación lo que influye en las razones para abandonar el uso de tecnologías, sino los elementos sociales y culturales asociados con la edad. En una población de no usuarios que incluye mayoritariamente personas socialmente aisladas, de edad avanzada y con menores niveles educativos, es más frecuente que se mencione la falta de interés como motivo para estar desconectados, en lugar de la falta de habilidades. Esto refuerza la idea de que, a pesar de una cierta superación de la primera brecha digital, esta persiste en cierta medida en algunas poblaciones, incluso, en aquellas avanzadas tecnológicamente. De todas formas, es probable que la población de no usuarios de internet sea cada vez más reducida.

Otra desigualdad digital se manifiesta en la denominada *brecha gris*, que hace referencia a la exclusión que enfrentan las personas mayores, para quienes la brecha digital persiste de forma significativa, incluso en contextos donde el acceso a las tecnologías está ampliamente garantizado (Lüders y Brandtzæg 2017). Al respecto, Rivoir (2019) sostiene que para las personas mayores, el uso de las TIC puede favorecer la comunicación, fortalecer los vínculos interpersonales y contribuir al desarrollo personal y a una mayor autonomía, al enfrentar y superar los desafíos que implica su utilización. No obstante, tanto el entorno en el que las personas mayores aprenden y se motivan para utilizar tecnologías constituye una complejidad.

Por otro lado, Van Deursen y Van Dijk (2014) vinculan las brechas digitales al nivel educativo de las personas y señalan que aquellas personas que poseen un nivel educativo más bajo, usan en mayor medida Internet en cantidad de horas dentro de su tiempo libre que las personas que poseen nivel educativo medio y superior. Sin embargo, este mayor uso por parte de las personas con menor nivel educativo no debe interpretarse necesariamente como un uso significativo, considerando que se ha constatado que el uso que realiza este grupo es destinado mayormente a actividades de interacción social y entretenimiento y en menor medida orientado a actividades relativas a la educación, información y búsqueda laboral.

Siguiendo esta línea, desde una perspectiva cognitiva, se aborda la brecha de habilidades digitales. Según Livingstone, Helsper y Rahali (2022), los niños y jóvenes actuales constituyen la generación más conectada, superando ampliamente a cualquier otro grupo etario. Esto genera que las expectativas sobre los beneficios que puedan obtener de esta conexión son altas. Sin embargo, es importante considerar que solo el 40% de los niños en edad escolar tiene acceso a Internet en sus hogares, con significativas disparidades entre regiones y dentro de estas, persistiendo grandes diferencias en las habilidades digitales de los jóvenes (básicas, intermedias y avanzadas) según el nivel de ingresos de los países. Este análisis sugiere que las habilidades cognitivas en el entorno digital no solo están vinculadas a la edad sino también a factores como la educación y el contexto sociocultural. Este concepto refuerza la idea de que las brechas tecnológicas vienen reproducidas desde la propia reproducción de otras desigualdades sociales, así como las propias brechas digitales se encuentran relacionadas.

Dos conceptos importantes para entender la segunda brecha digital en la SIC y en el mundo del trabajo en particular son las *habilidades digitales* y *competencias digitales*. Fernández, Reyes y López-Ornelas (2021) señalan que suele definirse a las habilidades digitales como un conjunto multidimensional de competencias que integran conocimientos, actitudes y capacidades para interactuar con herramientas digitales. Implican usar, evaluar, crear y comunicar información, así como resolver problemas y actuar críticamente en entornos virtuales. Estas habilidades permiten transformar situaciones concretas y están influenciadas por los valores y actitudes del individuo. Además, se aplican en diversos contextos de aprendizaje: formales, no formales e informales.

Algo similar sucede a nivel de competencias digitales, en tanto han sido entendidas desde diversos orígenes, contextualizadas en función de diversos ámbitos y con enfoques distintos; algunos centrados en habilidades prácticas de tipo instrumental y otros en competencias de índole más cognitiva y estratégica. A pesar de esto, estas concepciones coinciden en destacar la competencia digital como una capacidad fundamental en la sociedad actual, que toda persona debería adquirir para contribuir a disminuir la brecha digital (Morales, 2022). En este sentido, habilidades digitales y competencias digitales, al igual que apropiación tecnológica, a menudo se usan de manera intercambiable, sin una delimitación conceptual clara (Fernández, Reyes y López-Ornelas, 2021).

Por último, diversos trabajos destacan una *tercera brecha digital* referida a las desigualdades en los beneficios (sociales, económicos y otros) obtenidos del uso de las tecnologías digitales. Van Dijk ya argumentaba en 2005 que una vez que la mayoría de los miembros de una sociedad tienen acceso material a una variedad desigual de bienes y servicios de información y comunicación como dispositivos y conectividad, las diferencias en su uso se vuelven más pronunciadas. Esto incluye las diferentes formas de acceder a una oferta segmentada de servicios, así como la adquisición y desarrollo de capacidades y habilidades de manera desigual.

Por su parte, Ragnedda (2017) analiza cómo las prácticas digitales y las competencias tecnológicas difieren según factores sociológicos clave, interpretándolas de manera concreta a partir de las relaciones entre clase social, prestigio y estructuras de poder. Para Ragnedda, en la sociedad actual, las oportunidades que tienen las personas a lo largo de su vida están profundamente influenciadas por el uso que hacen de las tecnologías digitales como herramienta para avanzar o mejorar su posición social, dentro de los límites y posibilidades que impone el contexto sociohistórico en el que viven. En este sentido, la tercera brecha digital hace referencia a las diferencias en los beneficios concretos que las personas logran obtener a partir del uso de las tecnologías digitales. Estos beneficios dependen de los recursos sociales, culturales y económicos que cada individuo posee previamente, así como de su capacidad para aprovechar esas tecnologías en un entorno mediado digitalmente con el fin de mejorar sus condiciones y oportunidades de vida.

Más recientemente, autores como Helsper (2021) ponen el énfasis en las consecuencias de la digitalización en términos de bienestar, salud y riqueza, más que en la digitalización en sí misma. En este nivel, el trabajo de Ogbo et al (2021) señala que, así como el género, la edad y el nivel educativo son claves predictores de la segunda brecha digital, la educación y la frecuencia de uso de diferentes tipos de actividades en Internet son importantes predictores de la tercera brecha.

En el plano laboral, las brechas digitales también se hacen evidentes. Según Katz (2012) y Katzman (2010), las TIC abren oportunidades para nuevos empleos y economías digitales, pero exigen mayores niveles de habilidades. La creciente demanda de trabajadores calificados obliga a una transformación en la oferta laboral, requiriendo nuevas competencias para adaptarse a las exigencias del mercado en la Sociedad de la Información y el Conocimiento (SIC). Sin embargo, los rápidos avances tecnológicos hacen que muchas habilidades se

vuelvan obsoletas en plazos cortos, generando un desajuste entre la oferta y la demanda laboral (Novick, 2018; Ayesta y Rodríguez, 2003). Paralelamente, algunos autores sostienen que la relación entre tecnología y empleo no es lineal, sino que depende de múltiples factores como las competencias individuales, el rol del Estado, las instituciones, las empresas y las regiones. Aunque las TIC se difunden globalmente, esto no implica una distribución equitativa de capacidades tecnológicas entre países o empresas (Castaldi y Dosi, 2010). La relación entre tecnología y empleo está mediada por las estructuras organizacionales y la forma en que se gestiona el conocimiento en cada contexto (Yoguel et al, 2013).

De esta manera, algunas profesiones han sufrido transformaciones así como otras han dejado de existir debido a que no son necesarias, o bien porque las actividades que desempeñaban se han automatizado. Paralelamente, otras ocupaciones relacionadas con la tecnología o con las nuevas formas de organizar el trabajo se han creado recientemente. Esto tiene como consecuencia que el mercado laboral actual exhorte a los trabajadores a contar con habilidades tanto cognitivas como no cognitivas, especialmente para manipular nuevas tecnologías, y a contar con habilidades blandas dentro de las que se incluyen la comunicación, la creación de contenidos y la resolución de problemas (Gontero y Albornoz, 2019; González, 2015). En este sentido, contar con habilidades implica no solamente estar capacitado para realizar una actividad determinada, sino por el contrario, tener la capacidad de utilizar este conocimiento para responder a múltiples situaciones emergentes (Almeida y Packard, 2018; Banco Mundial 2018 y OCDE, 2017, citados en Gontero y Albornoz, 2019).

Si bien es cierto que las nuevas tecnologías tienen la capacidad de erradicar ciertos puestos laborales, a partir de ellas se generan muchas otras oportunidades. En este sentido, aquellos “trabajos que requieren creatividad, pensamiento crítico, resolución de problemas complejos, habilidades interpersonales e inteligencia emocional tienen menos probabilidades de ser automatizados” (Manpower, 2024: 12). En este sentido, tecnologías emergentes como la inteligencia artificial (IA) y las tecnologías inmersivas están provocando una transformación profunda en el ámbito laboral, al modificar las competencias que requieren los trabajadores y abrir una nueva etapa en la gestión y atracción del talento. No obstante, esta transformación revela una marcada brecha entre las habilidades demandadas por estas innovaciones y el nivel actual de preparación de la fuerza laboral.

Según Berg et al (2024), el trabajo es uno de los ámbitos clave en los que se está desplegando la inteligencia artificial, por lo que resulta esencial entender su capacidad para influir en la

demanda de empleo y redefinir los perfiles laborales. Es en este escenario donde pueden materializarse mejoras significativas en la productividad y en las condiciones laborales, con impactos positivos para las personas trabajadoras, sus familias y la sociedad en su conjunto. No obstante, estos beneficios no se alcanzarán de forma automática; su concreción depende de la creación de condiciones propicias, como el acceso a infraestructura digital, el desarrollo de habilidades adecuadas y el fortalecimiento del diálogo social que facilite una incorporación constructiva de la tecnología.

En resumen, el concepto de brecha digital ha evolucionado de una visión centrada únicamente en el acceso hacia una perspectiva más amplia y compleja, que incluye el uso, la apropiación y los beneficios derivados del uso de las tecnologías. Las desigualdades digitales no se disuelven con la expansión de la conectividad, sino que tienden a profundizarse en función de condiciones estructurales como el género, la edad, la educación, el nivel de ingresos y el contexto sociocultural. Incluso dentro de estos grupos, persisten desigualdades digitales, lo que evidencia la complejidad del fenómeno. Esta mirada permite entender que las brechas digitales no son meramente técnicas ni aisladas, sino manifestaciones de desigualdades sociales más amplias que atraviesan tanto la vida cotidiana como el ámbito laboral.

2.3. Precarización laboral en la era digital y su impacto en la identidad de los trabajadores

El contexto de digitalización de la economía y la sociedad han acompañado desde hace un tiempo un proceso de precarización laboral en algunos sectores. La precariedad en este contexto puede entenderse como “la inducción de condiciones de desaseguramiento y desprotección social -junto con un golpe al imaginario político colectivo- y como la institucionalización de un padecimiento e indefensión de la clase trabajadora en el modelo de (re)producción social” (Julián, 2017: 36). Esta precarización posee diversas manifestaciones, como la informalización y la flexibilización. Estas manifestaciones operan desde diversos mecanismos como la subcontratación, el empleo a tiempo parcial, el pago por honorarios, el pago a comisión y los contratos a prueba, que derivan principalmente en la pérdida de derechos laborales, falta de protección social e inestabilidad a nivel salarial. Estas características no son exclusivas de la era digital sino que existían previamente, no obstante

el trabajo digital habilita nuevas formas para su implementación, así como el trabajo formal y asalariado a pesar de que brinda una mayor protección tampoco erradica la precariedad laboral (Lima y Bridi, 2019).

Diversos autores han analizado la fuerza laboral propia de la era digital y su vínculo con las transformaciones tecnológicas, señalando una polarización entre sectores altamente cualificados y otros precarizados. Por ejemplo, Castells (2001) distingue dos tipos de trabajadores en función de su capacitación: los *trabajadores autoprogramables* y los *trabajadores genéricos*. Los primeros son aquellos formados en el manejo de nuevas tecnologías o idiomas, lo que requiere un tipo concreto de educación. Por otro lado, los trabajadores genéricos son aquellos que no poseen cualificaciones precisas de esta economía, lo que hace a su trabajo reemplazable, ya sea por maquinaria o por otros trabajadores genéricos y si bien ambos se necesitan en el proceso de producción, este nuevo modelo económico presenta un riesgo de exclusión para aquellos trabajadores que no se encuentren preparados. De hecho, una de las mayores dificultades para las empresas radica en hallar trabajadores con estas características (Castells, 2001; González, 2015).

Ricardo Antunes (2009; 2018) también señala que en este contexto el trabajo adquiere una *nueva morfología* en la que la clase trabajadora se torna más diversa, compleja y fragmentada que en momentos anteriores. En su cúspide se encuentran los trabajos ultracualificados, aquellos que operan en la esfera de lo informacional y lo cognitivo, y disponen de una mayor intelectualización de su trabajo y de desarrollar actividades de tipo inmaterial, es decir, toda aquella labor de tipo simbólica, relacionada con la publicidad, el marketing y la comunicación. En su base, la precariedad aumenta, mientras en un sector medio, híbrido, aún el trabajador ultracualificado no se encuentra eximido del desempleo y la precarización (Antunes, 2018). Antunes y Braga (2015) denominan a los trabajadores inmersos en este nuevo esquema *infoproletarios* y Ursula Huws (2003, 2014) llamó *cybertariat* en los que incluye a los trabajadores en la industria del software, call centers y teleoperadores, quienes enfrentan condiciones laborales precarias. Emergen nuevas heterogeneidades, diferenciaciones y fragmentaciones de los trabajadores en función de distintas variables como el género, la edad y la nacionalidad (Antunes, 2018; Standing, 2000).

En este contexto, no solamente surgen diferentes tipos de trabajadores sino que también resurgen nuevas modalidades de trabajo. Un ejemplo es el *teletrabajo*. Surgido en la década del 70 en Estados Unidos, se trata de una actividad en la cual se “utilizan instrumentos

tecnológicos tanto para la obtención de un efecto final, como para la transmisión del mismo” (Beltrán y Sánchez, 2002: 28). El teletrabajo habilita tanto a la producción como a la exportación de trabajo sin necesidad de generar y exportar trabajadores permitiendo la creación de nuevos puestos de trabajo virtuales, sin precisarse la realización de grandes inversiones en capital ni insumos materiales por parte de las empresas. El teletrabajo se caracteriza también por tratarse de un trabajo no presencial, es decir, realizado de manera distanciada de aquel lugar donde se esperan los resultados y de los destinatarios de su actividad laboral, sean estos del ámbito local o internacional (Saco Barrios, 2006). Esta descentralización de la actividad laboral a nivel físico facilitada por el uso de tecnologías permiten llevar el trabajo a distancia a niveles muy altos, donde distintos teletrabajadores tengan la posibilidad de desempeñarse desde distintas regiones.

Ricardo Antunes (2022, 2021) también se refiere al trabajo remoto mencionando que las grandes corporaciones han reconocido los beneficios económicos del trabajo remoto durante la pandemia, como la reducción de costos en transporte, agua, luz y energía. Sin embargo, señala que este modelo también ha debilitado la capacidad de organización de la clase trabajadora. La interacción y la solidaridad que se generan en un entorno de trabajo físico son difíciles de replicar en un contexto digital, complicando la organización de huelgas y asambleas sindicales. Antunes subraya que el trabajo remoto ha tenido un impacto desproporcionadamente negativo en las mujeres, que enfrentan la doble carga del patriarcado, combinando el trabajo doméstico con sus responsabilidades laborales. Las mujeres se ven obligadas a gestionar las tareas del hogar y el cuidado de los hijos junto con sus deberes profesionales, intensificando las desigualdades de género.

Otra característica propia del mundo del trabajo en la SIC es el surgimiento de las plataformas digitales como espacios donde se desarrolla actividad laboral. Un trabajo de la OIT (2021) sugiere que, aunque las plataformas digitales pueden abrir oportunidades laborales (especialmente para las mujeres, las personas con discapacidad, los jóvenes y los trabajadores migrantes y, en particular, en países en desarrollo), presentan ciertas dificultades en materia de irregularidad laboral y de ingresos, de condiciones laborales, protección social, negociación colectiva, entre otras. La dependencia de habilidades digitales básicas limita las trayectorias de carrera y promueve una segmentación que afecta especialmente a personas de menor nivel educativo y menor acceso tecnológico.

Si bien el trabajador subordinado por cuenta ajena surgió antes de la llegada de Internet, en la era digital estas empresas propietarias de las plataformas virtuales aducen oficiar solamente de base de datos donde clientes finales y prestadores de servicios individuales se encuentren, considerando a estos últimos como autónomos. Esta situación abre una problemática dada la inaplicación de las protecciones concedidas por el Derecho del Trabajo. Bajo este formato los clientes acceden a determinados servicios a precios inferiores que aquellos servicios obtenidos de manera tradicional (Todolí-Signes, 2015). Esta “uberización del trabajo” representa, para Ricardo Antunes (2018) un tipo de *esclavización digital* que hace borrosa la línea entre el tiempo de trabajo y el tiempo fuera de él.

Durante la pandemia, Antunes (2022) advierte una aceleración del proceso de “uberización” del trabajo, especialmente en el sur global, al que denomina “pandemia de uberización”. En este contexto, plantea la noción de un “capitalismo pandémico o viral”, que profundiza la desigualdad y afecta con mayor dureza a los sectores más vulnerables de la clase trabajadora. Aunque este modelo laboral no surgió con la pandemia, se agravó y visibilizó con ella, revelando desigualdades estructurales preexistentes (Antunes, 2022, 2021).

Aguirre (2020) señala que estos trabajos digitales funcionaron como sostén económico para muchas personas durante la crisis, aunque implicaron altos riesgos sanitarios. También explica que factores como la flexibilidad laboral, la digitalización de tareas, el uso de tecnologías de geolocalización y teléfonos inteligentes, el crecimiento rápido de las plataformas digitales y la posibilidad de ser dueños de su propio tiempo influyen en que muchas personas opten por estos empleos, pese a las condiciones laborales precarias. Además, la situación de desempleo contribuye a que varios trabajadores autónomos elijan estas actividades, incluso ante los desafíos y la falta de seguridad laboral que enfrentan.

Antunes (2020b) advierte que durante este período el modelo de trabajo por plataformas se expandió a sectores profesionales como la medicina, la docencia o la ingeniería, y alerta sobre su posible generalización a otros servicios. Según el autor, lejos de buscar mejorar la vida de los trabajadores, el avance tecnológico refuerza la precariedad mediante mayor flexibilidad, subcontratación, informalidad y control algorítmico del trabajo. Este modelo oculta relaciones asalariadas bajo la apariencia de trabajo independiente, debilitando derechos laborales y consolidando condiciones extremas: jornadas largas, bajos ingresos, despidos unilaterales y traspaso de costos al trabajador.

En este marco, los jóvenes —incluso los calificados— se enfrentan con mayor frecuencia al desempleo, la informalidad y la tercerización. En el otro extremo etario, muchas personas mayores son directamente excluidas del mercado laboral (Antunes, 2018). También los/as trabajadores/as migrantes enfrentan condiciones precarias y degradación laboral, incluso cuando poseen formación profesional, ocupando puestos que no se corresponden con su cualificación (Antunes, 2018; Chávez, 1988).

Esta nueva configuración ha generado nuevos tipos de precarización laboral para los trabajadores bajo distintas formas que reemplazan aquellas formas de trabajo contratado y reglamentado propio del siglo XX. Si bien la precarización ya encontraba sus antecedentes en el siglo XX en el taylorismo y el fordismo, bajo esos modelos los trabajadores gozaban de derechos que cada vez se encuentran menos presentes en la era digital (Antunes, 2018; Sennett, 1998; Standing, 2000).

La informalidad es una de las principales expresiones de la precarización laboral en la era digital. Lejos de ser excluyentes, ambas dinámicas suelen articularse. Portes (2000) define la actividad informal como “todas las actividades redituables que no están reguladas por el Estado en entornos sociales en los que sí están reguladas actividades similares” (p. 28). Según el autor, la informalización responde al avance del capitalismo tardío, la flexibilización normativa y la falta de regulación estatal sobre las condiciones laborales. No obstante, un mayor nivel de regulación no garantiza por sí mismo una menor informalidad; por el contrario, puede abrir espacios para el incumplimiento, lo que Portes y Haller (2004) denominan la “paradoja básica del control del Estado”.

La presencia o ausencia de informalidad depende tanto de los marcos regulatorios como de factores estructurales y culturales, y varía entre países y regiones. De La Garza (2015) amplía esta perspectiva al señalar que muchos mecanismos de la informalidad clásica, como los contratos por honorarios o el trabajo a tiempo parcial, hoy operan dentro de marcos legales. Por eso, el autor habla de una “nueva informalidad” que, incluso en empresas formales, emplea trabajadores sin derechos laborales, buscando reducir costos en contextos de sindicatos debilitados y legislación laxa. Esto contribuye al deterioro de las condiciones de vida y trabajo.

Aunque no exclusiva de la era digital ni de los países en desarrollo (Portes, 2000), la informalidad se ha intensificado con la proliferación de nuevas formas de empleo asociadas a

transformaciones tecnológicas y organizativas (CEPAL y OIT, 2019). En Uruguay, las plataformas digitales no escapan a esta lógica, incorporando trabajadores en condiciones mayoritariamente informales (Mariatti, 2020).

Por otro lado, la flexibilización es otro aspecto asociado a la precarización laboral y también se hallan discrepancias alrededor de su significado al igual que ocurre con la informalidad. Sin embargo, la flexibilidad se ha transformado, según Bauman en “el eslogan de la época, que cuando es aplicado al mercado de trabajo presagia el fin del ‘empleo tal y como lo conocemos’, y anuncia en cambio el advenimiento del trabajo regido por contratos breves, renovables o directamente sin contratos, cargos que no ofrecen ninguna seguridad por sí mismos sino que se rigen por la cláusula de ‘hasta nuevo aviso’. La vida laboral está plagada de incertidumbre.” (2015: 157). Esta implica necesariamente la primacía de la regulación mercantil frente a la regulación estatutaria o la negociada y se caracteriza por operar en diversos ámbitos ya sea que se trate de flexibilidad salarial, de horario, funcional u organizativa (Standing, 2000).

La flexibilización también se encuentra relacionada con determinantes sociales como el género, la edad y la nacionalidad, aumentando aún más las desigualdades en lo que refiere a condiciones de trabajo a partir de las desigualdades sociales ya existentes en base a estas variables (Prieto, 2002).

Por otro lado, la tercerización ha cobrado creciente relevancia en el contexto informacional y digital, especialmente a través del trabajo inmaterial realizado por el denominado infoproletariado (Antunes, 2018). Según Claire (2007), se trata de una práctica mediante la cual una organización contrata a un tercero especializado para reducir costos y evitar inversiones propias en infraestructura. Aunque no es un fenómeno nuevo, la tercerización se consolidó como estrategia central de acumulación de capital global desde las reestructuraciones de los años noventa. La empresa pasa a funcionar como una red de subcontratación, favorecida por las tecnologías que disminuyen la importancia de la proximidad geográfica (De La Garza, 2012).

Este proceso se profundiza en las formas de trabajo mediadas por tecnologías digitales, especialmente en las plataformas. Del Bono y Bulloni (2021) destacan que estas plataformas refuerzan procesos de flexibilización y tercerización laboral, trasladando los riesgos a los trabajadores y reduciendo las obligaciones de las empresas, acentuando las asimetrías de

poder. Subrayan además la diversidad de perfiles laborales y modelos de negocio en las plataformas, lo que genera desafíos en términos de regulación, condiciones laborales y posibilidades de organización colectiva.

En América Latina, tanto Del Bono y Bulloni (2021) como Kovács (2015) resaltan que la tercerización es clave para entender las transformaciones laborales ligadas al desarrollo de plataformas digitales, en un contexto de desprotección y escasa regulación. Plantean la necesidad de explorar alternativas normativas, formativas y organizativas que garanticen la protección de los trabajadores. En Brasil, Lima y Bridi (2019) abordan estos temas enfatizando los conflictos gremiales y la debilidad de los sindicatos frente a las nuevas formas de trabajo, a pesar de los intentos de articulación y movilización contra las grandes plataformas.

Por último, el emprendedurismo es cada vez más fomentado adquiriendo diversas formas pero, sobre todo, adoptando aquellas que posibilitan relaciones de dependencia encubierta. Una de estas formas es la que Ricardo Antunes denomina “*pejotização*”³ (Antunes, 2018: 23). Esta refiere a la utilización de una entidad legal, que se presenta falsamente como trabajo autónomo para enmascarar las relaciones de dependencia existentes y así eludir los derechos laborales en las más diversas profesiones. Bajo esta modalidad se contratan las más diversas ocupaciones, como profesionales de la salud, educación, servicios de cuidado, entre otros (Antunes, 2020).

En el contexto uruguayo, Mariatti (2020) explica que el concepto del emprendedor como trabajador-capitalista, impone la responsabilidad de los costos al trabajador enmascarado de empresario, quien se ve obligado a estar completamente dedicado al trabajo. Esta situación condiciona al trabajador a estar siempre disponible y dispuesto a asumir todas las responsabilidades asociadas al emprendimiento, sin importar en muchas ocasiones las implicaciones para su bienestar personal o las condiciones laborales en las que se encuentre. A esto se suma que la remuneración y las condiciones de trabajo en la economía de plataformas suelen ser precarias, lo que contribuye a la vulnerabilidad de los trabajadores (Todolí-Signes, 2015).

Por su parte, Richard Sennett (1998) sostiene que la vida laboral conllevaba anteriormente una cierta estabilidad. La protección de los sindicatos, las garantías del estado de bienestar y

³ El término deriva de las iniciales PJ, que alude a la utilización de una Persona Jurídica.

las empresas a gran escala hacían del mundo del trabajo un lugar predecible luego de la Segunda Guerra Mundial. Esto no significa que no se generaran en momentos anteriores transformaciones inesperadas, sino que los cambios repentinos y la inestabilidad, tenían lugar cuando ocurría algún desastre histórico, como es el caso de las depresiones y las guerras. Sin embargo, en la época actual, esa misma inestabilidad se encuentra latente de forma permanente sin necesidad de que ocurra ningún desastre; es una inestabilidad propia del momento. La estructura institucional fomenta el trabajo a corto plazo desorientando la acción planificada, eliminando la confianza y compromiso que se construyen necesariamente con el tiempo y debilitando los vínculos sociales.

En las instituciones, las formas de vinculación fugaces son más útiles que las conexiones a largo plazo, y los lazos sociales sólidos como la lealtad han dejado de ser convincentes. En consecuencia, el desapego y la cooperación superficial son una mejor armadura que el comportamiento basado en los valores de lealtad y servicio. Las empresas cambian su forma piramidal a una con forma de red. Se vuelven organizaciones más horizontales y flexibles, que deja a las tareas a realizar, los ascensos y despidos dentro de normas que no son claras ni fijas. Cambian las tareas en los equipos de trabajo a la vez que cambia constantemente la integración de los equipos. Existen nuevas maneras de organizar el tiempo. Los trabajadores se vuelven comercializables al entender que no pueden depender de la empresa (Sennett, 1998).

Indefectiblemente, esta inestabilidad provoca en el trabajador una respuesta emocional. La situación ejerce una presión sobre el trabajador, quien se encuentra a la deriva con miedo a perder el control. De esta manera, el trabajador de la era moderna se ve impedido de realizar una narrativa lineal y acumulativa sobre la vida laboral. En la dimensión familiar, existe un conflicto entre los valores de la familia y aquellos inherentes al trabajo desde el momento en que hay una contradicción de los comportamientos de la nueva economía del corto plazo de la inmediatez mientras habrían de valorarse, según el autor, comportamientos como “la obligación, la honradez, el compromiso y la finalidad” (Sennett, 1998: 25). También a nivel familiar, impacta en el constante movimiento geográfico que implica las relaciones a corto plazo en el mundo del trabajo. En definitiva, el capitalismo del corto plazo tiende a corroer el carácter del trabajador en todos aquellos aspectos que hacen a la estabilidad, como la responsabilidad, la lealtad, el compromiso y los objetivos.

En línea con Richard Sennett, según Guy Standing, el precariado es una clase que se encuentra en formación y en proceso de crecimiento. Para esta, la precarización se vive como un proceso en que el sujeto es sometido a presiones y experiencias que lo conducen a vivir una existencia frágil en el presente, sometido a incertidumbres acerca del futuro, con una identidad insegura y carente de un sentido de desarrollo posible por medio del trabajo y el estilo de vida (2011:16-18).

En la investigación reciente sobre la identidad laboral de los trabajadores de plataformas digitales, se destaca cómo factores como la autonomía laboral, las dinámicas de poder entre plataformas y trabajadores, y las redes sociales influyen en la experiencia laboral de estos trabajadores. Un estudio clave revela que, a pesar del control ejercido por los algoritmos de las plataformas, los trabajadores de la economía digital recurren a redes sociales para aumentar su autonomía y poder de negociación. Estas redes permiten compartir información, desarrollar estrategias de negociación y actuar colectivamente, lo que desafía las asimetrías de poder impuestas por las plataformas. Sin embargo, este modelo también se caracteriza por una tensión entre la autonomía percibida por los trabajadores y el control impuesto por las plataformas, que controlan indirectamente las horas de trabajo y la carga laboral a través de incentivos y algoritmos (Pilatti et al, 2024).

Según CEPAL y OIT (2021), se han desarrollado diversas estrategias para contrarrestar el aislamiento, como la creación de foros digitales, especialmente en el caso de quienes trabajan conectados a plataformas globales. En el caso de los trabajadores que realizan tareas localmente, en algunos casos se generan lazos sociales, por ejemplo, mientras esperan nuevos pedidos, como ocurre con los repartidores. Además, en varios países han surgido experiencias de autoorganización entre estos trabajadores, y algunos sindicatos comienzan a incorporarlos en sus agendas.

En suma, la era digital ha transformado significativamente el mundo del trabajo. Aunque las TIC han impulsado nuevas economías y generado empleo, también han acentuado tendencias de precarización laboral, como la informalización, la flexibilización, la tercerización y la promoción de una cultura emprendedora que debilita los derechos laborales. Si bien estas dinámicas no son exclusivas del entorno digital, este facilita su expansión y consolidación. Incluso el empleo formal y asalariado, que ofrece mayor protección, no está exento de condiciones precarias.

Estas transformaciones no solo afectan la protección social, los ingresos y los derechos laborales, sino también la dimensión subjetiva del trabajo: su significado, la identidad laboral y el sentido que las personas le atribuyen. Por ello, es clave analizar también el impacto en la vida social, los vínculos y las redes relacionales, para comprender en toda su complejidad cómo se reconfigura el trabajo en la actualidad.

3. Antecedentes

Diversos indicadores posicionan a Uruguay en un lugar competitivo en materia digital en la región. Según el Observatorio de Desarrollo Digital de la CEPAL, en base a datos de 2023 de la Unión Internacional de Telecomunicaciones, Uruguay supera al promedio regional tanto en porcentaje de la población con conexión a banda ancha (174% vs 103%), en Velocidad de descarga de las conexiones de banda ancha móvil (163,8 Mbps vs 59,6 Mbps) y fija (157,11 Mbps vs 123,7 Mbps) y en porcentaje de usuarios de internet (89,9% vs 72,8%), entre otros. Este mismo Observatorio, sobre la base de SMC+, muestra que Uruguay tiene un nivel de desarrollo de las políticas de digitalización en agendas digitales superior al promedio de los países de América Latina y el Caribe (0,55 vs 0,45) y de desarrollo de las políticas de digitalización en estrategias sectoriales (0,55 vs 0,27).

Uruguay presenta altos niveles de acceso y uso de TIC, aunque persisten algunas brechas. Según el informe de la EUTIC (INE, 2022), el 91% de los hogares tiene conexión a internet (95% en Montevideo y 88% en el interior). Por nivel de ingreso, la cobertura va del 88% en el quintil más bajo al 97% en el más alto. El 83% de las personas declara usar internet a diario, con diferencias según género (84% mujeres, 81% hombres), ubicación (88% en Montevideo, 79% en el interior), edad (45% en mayores de 64 años y hasta 97% entre 20 y 34 años) y nivel educativo (66% en el nivel bajo frente a más de 90% en los niveles medio y alto). En cuanto al uso laboral, un 20% de los internautas ocupados indicó haber teletrabajado en los últimos tres meses, triplicando el porcentaje registrado en 2019⁴.

Por otro lado, el estudio del trabajo en la era digital ha sido abordado desde la dimensión del desempleo tecnológico. Siguiendo la metodología de Frey y Osborne de la Universidad de Oxford que en 2013 midieron la pérdida de empleos previsible para Estados Unidos, Aboal y Zunino (2017) se propusieron estudiar el vínculo entre innovación y empleo en América Latina y el Caribe. A la hora de analizar la población ocupada considerando diferentes características tales como la rama de actividad, el nivel educativo, la edad y el género, los autores hallan situaciones heterogéneas y, por lo tanto, grupos de mayor vulnerabilidad. Para el caso de Uruguay, señalan que aproximadamente dos tercios de las ocupaciones actualmente desarrolladas estarían en riesgo de “desempleo tecnológico”. Es decir, de ser reemplazadas por el cambio tecnológico y particularmente los avances en materia de

⁴ Este aumento tuvo la menor intensidad entre los mayores de 64 años y las personas de nivel educativo bajo.

robótica. Este fenómeno se generalizaría a todas las ramas de actividad, con probabilidad de sustitución no inferior al 50%, alcanzando el máximo de probabilidad con un nivel superior al 80% en los sectores como agricultura, caza, forestación, comercio al por mayor y por menor y en las actividades financieras. Por el contrario, las ramas de actividad con menor probabilidad de reemplazo tecnológico de sus ocupaciones (50%) se registran en comunicaciones y el agregado de otras actividades de servicios. Según el mismo estudio, se sabe que los jóvenes de Uruguay continúan insertándose en ocupaciones con alto riesgo. La probabilidad de desempleo tecnológico está significativa y negativamente correlacionada con el nivel educativo, por lo que la educación se torna un desafío con objetivos de inserción laboral menos vulnerable. Únicamente aquellos ocupados con universidad completa presentan una probabilidad de reemplazo tecnológico sensiblemente más baja que los demás ocupados, por lo que la estrategia de educación se torna significativa únicamente al completar el nivel terciario. Finalmente, para las mujeres la probabilidad de automatización de las ocupaciones superaría en promedio el 60% tanto en Argentina como en Uruguay.

En lo que refiere a habilidades digitales, el INE (2022) muestra que en Uruguay, en promedio, una persona usuaria de internet declara saber realizar el 61% de las habilidades evaluadas. Sin embargo, no todas las personas cuentan con el mismo nivel de destrezas digitales, observándose diferencias importantes al analizar distintos grupos de usuarios. Las principales brechas están relacionadas con la edad, el nivel educativo y el tipo de dispositivo que suelen utilizar para conectarse. Entre los jóvenes de 14 a 34 años, el nivel promedio de habilidades alcanza el 79%, mientras que en personas de 65 años o más, este porcentaje cae a 28%. La tendencia es similar al considerar el nivel educativo: quienes tienen un nivel alto alcanzan un promedio de habilidades del 81%, frente al 39% en aquellos con menor nivel educativo. Así, las diferencias en el acceso a internet se reflejan también en las habilidades digitales.

También en este aspecto, el informe Coursera Global Skills Report (Coursera, 2023)⁵ destaca a nivel global un aumento en la demanda de habilidades digitales, como ingeniería de seguridad y programación, impulsado por la digitalización y el auge del trabajo remoto. Este informe destaca la necesidad de trabajadores capacitados para América Latina y El Caribe debido a una proyección de crecimiento económico de la región y que los estudiantes de la

⁵ Este informe anual examina el desarrollo de habilidades en todo el mundo, basándose en los datos de más de 124 millones de estudiantes de Coursera en más de 100 países. Analiza el nivel de competencia en tres áreas clave de demanda laboral: negocios, tecnología y ciencia de datos.

región destacan en tecnología y ciencia de datos, logrando el promedio regional más alto. Sin embargo, al observar por país, Uruguay no es de los países con mayores niveles en este sentido sino que rankea 47° a nivel global y noveno a nivel regional.

En la demanda laboral TI, el Monitor Laboral TI (CUTI y Advice, 2025) registró, entre noviembre de 2023 y octubre de 2024, un total de 63.462 menciones a conocimientos específicos en los llamados laborales publicados en portales de empleo en Uruguay. De este total, el 15% estuvo vinculado a Ciencia de Datos e Inteligencia Artificial, convirtiéndose en el tercer conjunto de habilidades más demandado. A su vez, el Monitor Laboral de abril 2025 (Advice, 2025) señala que los puestos de alta calificación se concentran de manera significativa en el sector de Tecnologías de la Información. La mitad del crecimiento de la demanda de estos cargos durante el último año provino del sector TI, destacándose especialmente la búsqueda de especialistas en Ciencia de Datos e Inteligencia Artificial. Aunque los cambios en el mundo laboral obedecen a múltiples factores, el informe señala que la IA podría estar incidiendo de forma relevante en los nuevos perfiles que se empiezan a requerir en el mercado de trabajo.

En materia de industria tecnológica, el sector TI nacional también presenta indicadores favorables. Conformando el quinto rubro exportador del país, con Estados Unidos y Reino Unido como principales destinos de exportación, el sector de las tecnologías multiplicó su volumen de actividad por trece desde el año 2000 (CUTI, 2024). En el sector TI se observa un aumento en la facturación año a año tanto en lo que respecta a ventas en el mercado interno como a ventas al resto del mundo, registrándose una facturación total en 2023 de US\$ 3.381 millones, lo que representa el 4,4% del PIB. También, se estimaron 20.375 puestos laborales en el sector en 2023 (CUTI, 2024b). Esta robustez se traduce en generación de empleos de calidad con salarios de más del doble que el promedio nacional. Sin embargo, la disponibilidad de talentos calificados continúa siendo un desafío. En este sentido, la demanda laboral del sector es importante, en tanto entre noviembre de 2023 y octubre de 2024 se registró, de un total de 68.882 llamados laborales de todos los sectores y a todos los cargos en los portales de empleo, 10.804 llamados por parte de empresas de tecnología (20%) y, adicionalmente, otros 2.436 llamados a cargos tecnológicos por parte de empresas no

tecnológicas, lo que conforma una demanda vinculada a TI de 13.240 llamados en la que un 47% hace referencia al teletrabajo (CUTI y Advice, 2025)⁶.

En lo que respecta a estudios específicos sobre trabajo a través de plataformas digitales se encuentra el caso de Deliveroo⁷ en España (Prieto, 2020), una plataforma dedicada a la comercialización y entrega de comida preparada de restaurantes a domicilio, cuyos repartidores trabajan bajo contratos de prestación de servicios. La aplicación selecciona a los repartidores basándose en algoritmos que consideran factores como la proximidad y el rendimiento. Aunque los repartidores pueden elegir sus horarios de trabajo semanalmente, la empresa define unilateralmente las franjas horarias y tiene el poder de modificar las condiciones de trabajo. Se observa que la forma en que Deliveroo organiza su servicio y se relaciona con los repartidores varía según el entorno geográfico y temporal, lo que dificulta una descripción uniforme y sin matices de la relación laboral. A lo largo del tiempo, Deliveroo ha impuesto cambios en las condiciones contractuales de manera unilateral, sin posibilidad de negociación por parte de los trabajadores, lo que evidencia el poder de dirección que ejerce la empresa. Deliveroo ha intentado redefinir la prestación de servicios para adaptarse a formas de trabajo independiente y evitar la regulación laboral protectora, explorando la posibilidad de reconocer a los repartidores como trabajadores autónomos económicamente dependientes.

En Ecuador, según un estudio realizado en base a la ENDEMU⁸ (Carrión, 2021), la mayoría de los repartidores de plataformas son hombres jóvenes con educación secundaria, y su actividad se demanda en todo el país, pero se concentra en Quito y Guayaquil. El 80% de estos repartidores tienen entre 20 y 39 años, y la mitad está en el rango de 20 a 29 años, lo que indica que es un trabajo principalmente juvenil. Muchos de estos jóvenes no han podido continuar con estudios superiores y han recurrido a este trabajo para subsistir. La mayoría son nacionales, con solo un 9% de extranjeros⁹. Después de los primeros años de implementación, el número de trabajadores disminuyó en 2019. Sin embargo, con el confinamiento obligatorio y el distanciamiento social en 2020, la cantidad de repartidores

⁶ Este análisis ofrece una aproximación a la demanda laboral del sector TI, aunque es importante considerar el llamado "mercado oculto": vacantes que no se publican en portales y que las empresas cubren mediante redes internas, intermediarios o referencias de confianza.

⁷ Deliveroo es una plataforma británica de entrega de comida a domicilio que conecta a los usuarios con restaurantes locales mediante una aplicación, cuyos repartidores son independientes. Opera en varios países.

⁸ La ENDEMU es la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo que realiza el Instituto Nacional de Estadística y Censos de Ecuador. Es una de las herramientas estadísticas más relevantes para analizar la situación del empleo en dicho país.

⁹ En el documento se especifica que puede existir un subregistro de trabajadores/as migrantes en estas cifras.

aumentó significativamente. En 2021, con la reanudación gradual de las actividades económicas, el número de repartidores volvió a disminuir.

Según menciona este estudio, el índice de precariedad laboral, elaborado por el Observatorio del Trabajo y del Pensamiento Crítico de la Universidad Central de Ecuador, combina ingreso, jornada y registro en el seguro social para evaluar la calidad del empleo¹⁰. La estabilidad laboral en este sector era baja en 2018 (6%) y siguió disminuyendo durante la pandemia, llegando a 0% en 2020, aunque con una muestra menor. En 2021, solo el 1% de los repartidores de plataforma tenían estabilidad laboral. Mientras que en 2018 el 71% de los repartidores tenía empleos precarios, en 2021 este porcentaje aumentó a 87%. Esto refleja un constante empeoramiento de las condiciones laborales a medida que más trabajadores ingresan al mercado para ofrecer sus servicios. La mitad de los repartidores de plataforma dice estar poco contento o descontento con su trabajo (mientras que el promedio nacional es de 70%) y el 96% de quienes mencionan estar descontentos lo atribuyen a sus bajos ingresos. El documento señala que el 86% de los trabajadores de las plataformas no llegan a percibir el salario básico si se consideran los costos asociados a su actividad. También cabe resaltar que más de la mitad tiene una carga de más de 40 horas semanales y el 96% se encuentra por fuera del sistema de seguridad social.

En Uruguay se llevó a cabo una investigación específica sobre repartidores de plataformas digitales (Marrero et al, 2023). A partir de la encuesta realizada en este marco¹¹ surge información relevante acerca del perfil sociodemográfico de la población trabajadora, la cual se encuentra altamente masculinizada en tanto solamente la décima parte son mujeres. Asimismo, surge que casi un 40% de los trabajadores tiene entre 31 y 40 años de edad mientras que otro 24% tiene entre 26 y 30 años. Paralelamente, casi un 23% se encuentra en el tramo de 18 a 25 años y la menor proporción (13%) en el de 41 años o más, aunque se encuentra un comportamiento diferencial entre nacionalidades en lo que respecta a esta variable. Mientras la mayoría de los trabajadores uruguayos se concentran en los tramos etarios inferiores (63% tiene menos de 31 años), la población cubana se nuclea en los tramos superiores (74% tiene más de 30 años), la población venezolana se ubica mayormente en los tramos entre 26 y 40 años (77%) y el 80% del contingente de otras nacionalidades entre los

¹⁰ Los trabajadores estables son aquellos que ganan al menos el salario básico, tienen jornadas adecuadas y están registrados, lo que indica que sostienen una relación de dependencia. La precariedad se muestra como tipos de trabajo donde estas variables juntas o combinadas generan situaciones de inestabilidad y vulnerabilidad entre los y las trabajadores/as (Carrión, 2021: 18).

¹¹ Por no tener un número claro de la cantidad de trabajadores y trabajadoras de reparto por plataformas digitales en el país, los resultados no presentan necesariamente representatividad estadística.

31 y 40 años de edad. De esta investigación también se desprende que la población de reparto de plataformas presenta un fuerte contingente de trabajadores migrantes, en torno al 60%, siendo los cubanos y venezolanos quienes cuentan con mayor peso (36% y 16% del total, respectivamente).

En lo que refiere al nivel educativo, un 35% de los trabajadores disponen del nivel superior de educación completo, ya sea terciario o universitario, mientras casi el 22% tiene este nivel incompleto, otro 29% cuenta con el nivel secundario completo y casi 15% presenta este nivel incompleto. Cabe destacar que los trabajadores de origen cubano y venezolano son quienes tienen un mayor nivel educativo en tanto cuentan con 57% y 77% de sus trabajadores con nivel superior completo mientras entre los uruguayos este porcentaje desciende a sólo 3% y entre trabajadores de otras nacionalidades a 20%. En cuanto a los trabajadores uruguayos, una proporción mayoritaria (71%) se ubica en el nivel secundario (37% completo y 34% incompleto) mientras otro 26% tienen estudios superiores incompletos. También se afirma que la mayoría de los trabajadores tiene este trabajo como principal o única fuente de ingreso (86%) especialmente en el caso de las mujeres (89%), entre las personas uruguayas (94%) y en el caso de los mayores de 40 años (91%). Asimismo, este estudio afirma que “existe una relación de dependencia donde mediante la gestión algorítmica las empresas fijan los precios, la jornada laboral, controlan a los trabajadores y la ejecución de las tareas, distribuyendo premios y sanciones según el rendimiento” (Marrero et al, 2023: 144).

Otro estudio en Uruguay (Fairwork, 2023) evaluó a plataformas digitales de trabajo en Uruguay, de acuerdo a los principios y criterios de Trabajo Justo del proyecto Fairwork¹². En esta evaluación se constató que SoyDelivery cumple con 7 de los 10 principios, mientras que Rappi y Cabify solo alcanzan uno de diez, y Uber y PedidosYa no cumplen con ninguno. SoyDelivery se destaca como la única plataforma que garantiza un pago justo para sus trabajadores, asegurando ingresos iguales o superiores al salario mínimo del sector, así como un salario digno considerando el contexto local. Además, es la única que demuestra prácticas para mitigar riesgos laborales, proporcionando equipamiento adecuado y formación en seguridad y salud. En cuanto a los contratos justos, únicamente SoyDelivery, Cabify y Rappi evidencian condiciones claras y accesibles alineadas con la normativa uruguaya, aunque ninguna evita cláusulas contractuales que eximan de responsabilidad a las empresas.

¹² Las calificaciones de Fairwork ofrecen un análisis independiente sobre las condiciones laborales en el trabajo por plataformas, brindando información relevante para responsables políticos, empresas, trabajadores y consumidores (Fairwork, 2023). Más detalles en Fairwork, 2023: 35.

SoyDelivery también es la única en mostrar prácticas de gestión justa, con mecanismos claros de comunicación, apelación de sanciones y políticas explícitas contra la discriminación y a favor de la diversidad. Sin embargo, ninguna plataforma permite la representación justa de los trabajadores en la toma de decisiones empresariales, aunque SoyDelivery protocoliza la recepción de reclamos individuales y colectivos de forma regular.

En resumen, si bien persisten brechas según diferentes variables, los guarismos de acceso, uso de TIC y habilidades digitales en Uruguay, sumado a un cierto abordaje de la dimensión digital en la agenda del país y sus estrategias sectoriales, una industria tecnológica en constante crecimiento, muestran un escenario favorable general en torno al desarrollo de actividad tecnológica en general, incluyendo la actividad de plataformas digitales. En este contexto, la fuerza de trabajo adquiere una nueva configuración a partir de la cualificación que presente respecto a las TIC, por lo cual los procesos de apropiación tecnológica son un factor clave a la hora de contribuir con una SIC más equitativa. Una estrategia para lograrlo puede ser el diseño de políticas que guíen la formación y capacitación de los trabajadores en función de los requerimientos del mundo del trabajo. Por último, en un contexto de precarización en torno al trabajo a través de plataformas digitales a nivel regional y local, resulta necesario la revisión de los marcos normativos y de las condiciones laborales que regulan esta modalidad de empleo. Un análisis profundo de estas normativas permitiría identificar vacíos legales y promover regulaciones más justas y protectoras para los trabajadores.

4. Metodología

La sección metodológica de esta tesis aborda el enfoque y las herramientas utilizadas para analizar las dinámicas del trabajo en plataformas digitales en Uruguay partiendo del reconocimiento de que la transformación digital ha generado nuevas formas de empleo, que, si bien ofrecen flexibilidad, también profundizan la precariedad y las desigualdades sociales, como se ha manifestado en el capítulo de fundamentación teórica. Para explorar estas dinámicas, el estudio empleó un enfoque mixto, combinando métodos cuantitativos y cualitativos. Se realizó un análisis de datos secundarios obtenidos de encuestas nacionales para caracterizar a la población que se dedica a esta actividad y también se realizaron entrevistas semiestructuradas a trabajadores de plataformas de Uber y PedidosYa, lo que permitió a través de su análisis captar las percepciones y experiencias subjetivas en relación a diversos aspectos como su identidad laboral, su concepto de estabilidad, y costos y riesgos del trabajo independiente, entre otros. La integración de ambos métodos busca ofrecer una comprensión exhaustiva de cómo las tecnologías digitales están reconfigurando el trabajo y acentuando desigualdades en la sociedad uruguaya.

Problema y objetivos de investigación

El problema sociológico subyacente de este estudio consiste en el marco de la transformación del trabajo en la economía digital. Esta ha generado nuevas formas de empleo, como el trabajo por plataformas, que si bien ofrecen flexibilidad y acceso a oportunidades laborales para diversos grupos poblacionales, también profundizan la precariedad laboral, la inestabilidad, y las desigualdades sociales. Asimismo, el trabajo en plataformas digitales desafía las concepciones tradicionales de estabilidad y seguridad laboral, lo que plantea a los trabajadores que posiblemente redefinan su identidad laboral en un contexto de mayor incertidumbre y competitividad en el que la creciente intermediación tecnológica en el trabajo, a través de algoritmos y plataformas, redefine las relaciones laborales y plantea cuestiones sobre el control y la autonomía en el ámbito laboral.

Por lo tanto, es clave no solo explorar las dinámicas internas del trabajo por plataformas, sino también contribuir a una comprensión más amplia de cómo las **tecnologías digitales están reconfigurando el trabajo** y acentuando ciertas **desigualdades sociales, con foco en el**

trabajo por plataformas digitales. En efecto, se detallan a continuación los objetivos, tanto general como específicos, que vertebran el estudio.

El objetivo general consistió en **conocer cómo se ha desarrollado el trabajo a través de plataformas digitales en Uruguay en el pasado reciente y su vínculo con las desigualdades sociales y digitales.** También se propuso **conocer las valoraciones de los trabajadores en torno a este tipo de trabajo.** Fue posible cumplir estos cometidos a partir de la concreción de los siguientes objetivos específicos:

1. Describir el perfil sociodemográfico en 2019 y 2022 de la población trabajadora de plataformas digitales y de quienes no se dedicaron a esta actividad
2. Analizar en 2019 y 2022 el nivel y tipo de uso y apropiación tecnológica de los trabajadores de plataformas digitales en comparación a quienes no se dedicaron a esta actividad
3. Identificar las implicancias del trabajo en las plataformas digitales PedidosYa y Uber, así como los aspectos subjetivos asociados a la experiencia laboral de sus trabajadores

Diseño de investigación

El diseño comprende dos fases o etapas. La primera fase es cuantitativa y longitudinal. Comprendió la utilización de los microdatos de la Encuesta de Uso de las Tecnologías de la Información como fuente de datos secundarios, en sus versiones 2019 y 2022. Esta encuesta se enmarca dentro del convenio de Cooperación Interinstitucional entre la Agencia para el Desarrollo del Gobierno de Gestión Electrónica y la Sociedad de la Información y el Conocimiento (Agesic) y el Instituto Nacional de Estadística (INE)¹³.

Se utilizaron procedimientos de estadística descriptiva y análisis de asociación entre variables con el objetivo de identificar las características sociodemográficas del conjunto de personas que han provisto servicios a través de plataformas digitales en 2022 estableciéndose un análisis comparativo con la población que no se dedicó a esta actividad (grupo control) a los efectos de observar particularidades del contingente de interés. De forma seguida, se realizó un análisis de los trabajadores de plataformas en base a las mismas variables para 2019 a los efectos de observar diferencias entre los dos años procesados identificando tendencias en el

¹³ [Encuesta de Uso de Tecnologías de la Información y la Comunicación 2022 | Agesic](#)

corto plazo. Dentro de esta fase, también se calculó un índice de uso y apropiación de TIC tanto para 2019 como para 2022 y tanto para trabajadores de plataformas y grupo control.

Por otro lado, una fase cualitativa consistió en la realización de entrevistas semiestructuradas a un subconjunto de trabajadores específicos de plataformas digitales, con foco en las plataformas Uber y PedidosYa para conocer sus perspectivas sobre el trabajo a través de plataformas digitales y diversas dimensiones del mismo. El propósito de que las entrevistas sean semiestructuradas radica en permitir a los participantes hablar sobre sus experiencias laborales en detalle, sin restricciones. Según Corbetta, en la entrevista semiestructurada el investigador dispone de una serie de temas que debe trabajar a lo largo de la entrevista, pero puede decidir libremente sobre el orden de presentación de los distintos temas y el modo de formular la pregunta (Corbetta, 2003).

Tipo de articulación de los métodos propuestos

Considerando el interés de diseñar una estrategia de integración metodológicamente funcional, se propone la triangulación entre métodos. Los métodos mixtos son adecuados para esta investigación ya que permiten combinar las fortalezas de los enfoques cuantitativos y cualitativos para obtener una comprensión más completa y profunda del fenómeno a estudiar procurando que los métodos sean apropiados y complementarios entre sí. En articulación con esto, los métodos se han elegido en función de la maximización de sus fortalezas para responder a la pregunta de investigación de manera más rigurosa y comprensiva, cumpliendo así con los principios de prudencia y utilidad (Bericat, 1998: 58). En términos de Denzin (1970), esta estrategia se basa en la idea de que las debilidades de un método pueden ser compensadas por las fortalezas de otro. Al combinar diferentes métodos, se podrá aprovechar lo mejor de cada uno y superar sus limitaciones individuales.

En este sentido, las encuestas cuentan con la fortaleza de realizarse a partir de muestras representativas de la población nacional, por tanto se puede inferir que los resultados que arroje este método pueden ser generalizados a datos poblacionales con un cierto nivel de confianza. Por otro lado, si bien las entrevistas a realizar no proveerán información completamente generalizable a nivel nacional como las encuestas, sí permiten comprender los aspectos subjetivos y emocionales de la experiencia laboral en este caso; alcance que no posee la información provista por las encuestas.

Como explicita Arias (2000), la triangulación puede efectuarse tanto a nivel de diseño de investigación así como también puede ocurrir en la recolección de datos. En el caso presente, se suscita en el diseño. El mismo autor manifiesta como principal paso en un proyecto de investigación la identificación del problema de investigación como principalmente cuantitativo o cualitativo. En este caso, se trata de un problema de investigación principalmente cuantitativo. Independientemente de la dirección teórica, a nivel de primacía del método, se trata de una investigación QUAN + qual.

Por otro lado, en la clasificación de Bryman (1988) que establece la distinción de cuatro tipos de investigación según la combinación del tipo de métodos utilizados y el tipo de datos utilizados, esta investigación puede considerarse congruente en tanto utiliza un tipo de dato predominantemente cuantitativo para un método predominantemente cuantitativo y un tipo de dato predominantemente cualitativo para un método predominantemente cualitativo. En términos de Tashakkori et al (2021) no se cuantitativizan datos cualitativos, ni viceversa.

Adecuación del diseño a la pregunta de investigación y los objetivos

Las fases del diseño se encuentran directamente vinculadas a los objetivos específicos. Como se verá con más detalle, el primer método corresponde a los objetivos específicos uno y dos, mientras que el segundo método permite concretar el objetivo específico número tres. En primer lugar, el uso de métodos cuantitativos permite recopilar datos objetivos y medibles sobre el perfil sociodemográfico de los trabajadores en Uruguay, sus niveles y tipo de uso y apropiación tecnológica. Esto se vincula directamente a la pregunta de investigación y los objetivos específicos uno y dos en tanto al tratarse de datos relevados periódicamente por el INE, es posible observar tendencias. En este caso, las mismas corresponden a las mediciones de 2019 y 2022 únicamente dado que son las únicas que cuentan con la variable que permite identificar a los trabajadores de plataformas y a partir de ellos analizar su perfil sociodemográfico y su uso y apropiación de TIC.

En segundo lugar, el uso de métodos cualitativos permite explorar en profundidad las experiencias y perspectivas de los individuos. En relación a los objetivos, dado que será posible relevar información de fuentes primarias a través de las entrevistas semiestructuradas, se puede afirmar que contribuirá al objetivo específico tres en tanto permitirá conocer la

experiencia laboral de los trabajadores en relación con el trabajo a través de plataformas digitales.

Diseño método cuantitativo

Técnica o procedimiento utilizado para la obtención de los datos

Para el análisis cuantitativo, los microdatos de la EUTIC son públicos y se obtienen a través de la página web del INE¹⁴. El conjunto de microdatos viene acompañado de su respectivo diccionario de variables que explica la codificación de cada variable así como las categorías que la componen. Este documento resulta de suma importancia dado que permite conocer en detalle las variables de la matriz de datos y, especialmente a la hora de realizar estudios longitudinales, permite cotejar a través del tiempo qué variables se han agregado, sustraído y modificado en la encuesta. También se dispone del respectivo cuestionario de preguntas realizadas a la población encuestada que permite conocer en detalle cómo se ha realizado cada pregunta y de esta manera comprender mejor las respuestas obtenidas, así como el contexto en el que fueron formuladas, garantizando una interpretación más precisa de los resultados.

Se seleccionan los datos de 2019 y 2022 dado que la EUTIC se realiza cada tres años y en esas dos ediciones se relevó un atributo que permite identificar a las personas que trabajan por plataformas digitales a través de la pregunta *¿Trabajó/vendió sus servicios a través de aplicaciones como Uber, Easy Taxi, Pedidos Ya, Glovo, Mercado Libre, etc?* Esta pregunta fue realizada a las personas que habían trabajado y/o estudiado en los últimos 3 meses.

Población y muestra

Debido a que la investigación trata acerca del mundo del trabajo por plataformas digitales, interesa seleccionar como población principal de estudio a aquellas personas que se dedican a esta actividad. Complementario a lo anterior, interesa relevar información sobre personas que no se dedican a esta actividad con fines comparativos (grupo control) y, por tanto, identificación de dinámicas propias de la población trabajadora de plataformas. Es importante

¹⁴ www.ine.gub.uy

mencionar que ambos grupos forman parte de la misma población representada (personas de 14 años o más). En efecto, comparten diversas características, entre ellas haber trabajado y/o estudiado en los últimos 3 meses, lo que convierte al grupo control en un contingente adecuado para establecer comparaciones robustas y, en el caso de las diferencias encontradas, atribuir las con mayor certeza a las particularidades del trabajo en plataformas y no a condiciones estructurales ajenas.

Para el año 2019, de un total de 2.496.553 personas que representa este relevamiento, 199.969 personas trabajaron o vendieron sus servicios a través de plataformas digitales (en adelante, trabajadores de plataformas). Para el año 2022, son 2.899.410 las personas representadas en la encuesta de las cuales 201.940 se dedicaron a esta actividad. Es importante mencionar que las personas identificadas con esta actividad no necesariamente se dedican a ella como único trabajo ni significa que esta constituya su actividad laboral principal; es decir, no es posible saber a partir de estos datos con cuánta frecuencia o intensidad lo hacen. No obstante, constituye efectivamente un parámetro para diferenciar aquellas personas que se han dedicado en mayor o menor medida al trabajo por plataformas digitales de aquellas que nunca lo han hecho.

Técnica o procedimiento utilizado para el análisis de los datos

Para el análisis de datos se utilizó el paquete estadístico SPSS v24 en el cual, en un principio, la base de datos de personas de EUTIC 2022 se segmentó en función de la variable dicotómica seleccionada como criterio para discriminar la población trabajadora de plataformas digitales respecto al grupo control. Se realizó una caracterización de ambas poblaciones en función de las variables sexo, edad, nivel educativo, región de residencia, tipo de hogar, quintil de ingreso y cantidad de personas que componen el hogar. Posteriormente, esta caracterización se realizó en la base de datos de la misma encuesta en su versión 2019, lo que permitió un análisis comparativo y observar tendencias en el corto plazo.

Por último, con el fin de observar en ambos grupos (trabajadores de plataformas y grupo control) el uso y apropiación que tienen de las TIC, se calculó un índice cuya fórmula de la siguiente manera:

$$Iuaprop_i = \frac{Puaprop_i}{Ptot_i}$$

Iuapropi - Índice de uso y apropiación de TIC en *i*

Puapropi - Cantidad de personas que realizan el uso de TIC en *i*

Ptoti - Cantidad total de personas a quienes se le consultó sobre el uso de TIC en *i*

i - Desagregaciones: Usos de TIC analizados, total de cada dimensión, total

En efecto, este índice puede interpretarse como la proporción de personas que en cada una de las desagregaciones (trabajadores de plataformas, grupo control, población en un año determinado, etc), presenta uso de TIC sobre el total de personas a quienes se les aplicó la pregunta sobre el uso de TIC. Este índice es calculado tanto para el total de usos de TIC como para cada una de las ocho dimensiones que componen este análisis y para cada uso específico de TIC que ha sido relevado en la encuesta, un total de 69 usos distribuidos en esas ocho dimensiones (Ver Anexo A). Se considerará la intensidad de este índice en función de la siguiente clasificación:

Cuadro 4.1. Escala de clasificación del índice de apropiación tecnológica

Intervalo	Categoría
0,001* - 0,250	Bajo
0,251 - 0,500	Moderado
0,501 - 0,750	Fuerte
0,751 - 1,000	Muy fuerte

*El valor 0,000 se considerará uso nulo

El índice presenta un recorrido cerrado en el que su límite inferior cero significa *ausencia total de uso y apropiación de TIC* y su límite superior, uno, significa *uso y apropiación total de TIC*. El análisis de este índice se realiza observando diferencias entre grupos (trabajadores de plataformas digitales y grupo control) así como también la evolución de este índice para cada grupo entre 2019 y 2022; en efecto, se trata de un análisis intergrupar e intragrupal.

Asimismo, se calcula la brecha de uso y apropiación entre trabajadores de plataformas digitales y grupo control. Para ello, se calcula la diferencia porcentual que tiene el índice

entre los trabajadores de plataforma en comparación al grupo control midiendo el peso de esta brecha. En otras palabras, esto permite registrar cuánto más o cuánto menos se han apropiado los trabajadores de plataformas de las TIC respecto a las personas que no se han dedicado a esta actividad. Este indicador que pondera con mayor peso las diferencias en los niveles de uso más bajos. Esta decisión metodológica se fundamenta en que interesa observar las desigualdades en todos los usos de TIC, especialmente en los más disminuidos. En línea con los enfoques sobre segunda y tercera brecha digital, esta ponderación permite captar con mayor precisión las disparidades críticas de apropiación tecnológica y su evolución.

Diseño método cualitativo

Técnica o procedimiento utilizado para la obtención de los datos

Luego de la elaboración de las respectivas pautas de entrevista determinadas por las dimensiones de interés, se realizaron entre 2021 y 2022 entrevistas semiestructuradas (ver pautas en Anexos B y C). Los casos entrevistados fueron obtenidos a partir de la técnica de bola de nieve y la recolección de información en las entrevistas siguió el criterio de saturación teórica de Bertaux (1993) en el que superado un cierto número de entrevistas, el investigador o el equipo tienen la impresión de no aprender ya nada nuevo, al menos por lo que respecta al objeto sociológico de la investigación.

Población y muestra

A los efectos de llevar a cabo este método se seleccionó como población los trabajadores de las plataformas digitales, Uber y PedidosYa. La elección de estas dos plataformas corresponde a diversas razones. En principio, Uber y PedidosYa operan en dos sectores distintos: transporte de personas y reparto de bienes, respectivamente. Esto permite comparar condiciones laborales, desafíos y dinámicas específicas de cada sector, reflejando así la diversidad en el trabajo de plataformas. En segundo lugar, ambas plataformas tienen una gran presencia en Uruguay, lo que las convierte en actores relevantes del mercado laboral en el sector de plataformas.

Técnica o procedimiento utilizado para el análisis de los datos

Con el propósito de analizar la información surgida de las entrevistas, las mismas fueron transcritas para ser analizadas a partir de la técnica de análisis categorial con fines de identificación y clasificación de temas, patrones y conceptos en los datos o, como mencionan Strauss y Corbin "un proceso de categorización de datos que utiliza la inducción para descubrir, conceptualizar y relacionar patrones de datos" (Strauss y Corbin, 1990: 61). Se identificaron temas en función de determinadas categorías de interés previo: identidad laboral, gestión del tiempo, costos, ingresos, mecanismos de control por parte de las plataformas, acción colectiva, apropiación tecnológica, entre otros.

Para ambos métodos, una vez finalizado el análisis, se contrastan los hallazgos obtenidos con la fundamentación teórica y los antecedentes previamente establecidos en los apartados dos y tres, respectivamente. Esta etapa de comparación permitirá identificar posibles coincidencias, discrepancias o nuevas perspectivas que enriquezcan la comprensión de la temática y contribuyan al desarrollo de conocimiento en el campo de estudio, y se exponen en la sección de conclusiones. Asimismo, se construyeron nuevas hipótesis en torno a la temática del trabajo a través de plataformas digitales.

5. Análisis

Este capítulo presenta el análisis de los resultados obtenidos a través de los dos métodos de investigación mencionados. En primer lugar, se exponen los hallazgos del análisis cuantitativo, brindando una visión general de las tendencias y patrones identificados en los datos numéricos. A continuación, se aborda el análisis cualitativo, que permite profundizar en las percepciones, experiencias y significados atribuidos por los participantes, complementando así la comprensión integral del fenómeno estudiado.

5.1. Análisis método cuantitativo

En esta sección se expone un análisis provisto por el procesamiento de datos de la EUTIC. El mismo consta de tres partes, la primera en la que se observa cómo se distribuye la población trabajadora de plataformas digitales en 2022 entre las variables sexo, nivel educativo, tipo de hogar, quintil de ingreso, cantidad de personas en el hogar, región y edad, a los efectos de generar una caracterización de la población de interés. Esta parte también incluye un análisis de asociación entre estas variables y la variable que indica trabajo por plataformas¹⁵ realizándose de forma paralela un análisis comparativo con la población que no se dedica a esta actividad a los efectos de observar particularidades de ese contingente.

En una segunda sección se muestra una comparación del escenario de 2022 recientemente expuesto sobre los trabajadores de plataformas digitales y el correspondiente al año 2019 en la misma población a los efectos de identificar tendencias en el corto plazo.

La tercera y última parte muestra un índice de apropiación tecnológica calculado en base a las variables que se muestran en el Anexo A sobre diferentes usos de TIC. Este índice es calculado tanto para 2019 como para 2022, y tanto para la población que trabaja en plataformas como aquella que no se dedica a esta actividad (grupo control), con fines comparativos. Esto permitió identificar el tipo de apropiación tecnológica que los trabajadores de plataformas digitales han adoptado en el último tiempo en comparación al resto de la población.

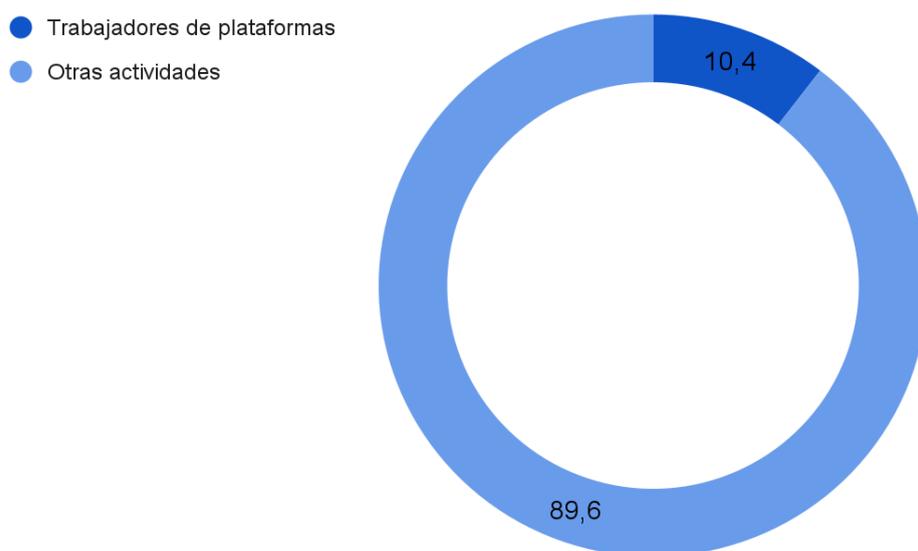
¹⁵ Se menciona la existencia y fuerza de asociación únicamente en los casos en los que el coeficiente indica una asociación no despreciable (de 0,1 o más) según la escala de Sierra Bravo (1988).

5.1.1. Trabajadores de plataformas digitales según EUTIC 2022

A través del procesamiento se pudo saber que en 2022 la cantidad de personas que trabajaron o vendieron sus servicios a través de plataformas digitales en Uruguay fue de 201.940. Esta cantidad tiene un peso del 10% en la población en la que se relevó esta condición.

Gráfico 1.

Porcentaje de trabajadores de plataformas y de otras actividades. Uruguay, 2022



Fuente: Elaboración propia en base a EUTIC (INE) 2022

De dicha cantidad de personas, el 53% se radica en el interior del país mientras entre quienes se dedican a otras actividades este porcentaje es de 56%. Esto sugiere que el trabajo a través de plataformas digitales no necesariamente es exclusivo de la capital del país, sino que esta actividad tiene lugar tanto en Montevideo como en el resto del país de una forma similar y que no existen diferencias importantes entre esta y otras actividades en cuanto a la distribución geográfica.

Asimismo, entre los trabajadores de plataformas el 43% son hombres y el 57% mujeres¹⁶ lo que indica una sensible feminización de este contingente. Si se compara entre quienes se dedicaron a esta actividad y quienes no lo hicieron, se observa una feminización más pronunciada entre quienes sí lo hicieron, en tanto las mujeres representan once puntos

¹⁶ Si bien la encuesta releva el dato de sexo (opciones: femenino, masculino), y no indaga la identidad de género de las personas, el análisis se realiza desde una perspectiva de género.

porcentuales más que el conjunto de personas que no se dedicaron a esta actividad (57% versus 48%). En este sentido, las mujeres parecen ser un contingente que hace un mayor uso y aprovechamiento de este recurso laboral.

En cuanto a la edad, el 44% de los trabajadores de plataformas digitales se concentra en el tramo de 19 a 33 años mientras en este mismo intervalo etario se ubica solamente en 17% de la población que no se dedica a esta actividad. Asimismo, en el tramo de 34 a 48 de quienes dieron uso laboral a las plataformas se nuclea el 36% de personas mientras entre quienes no lo hacen se concentra casi la mitad de este porcentaje. En este sentido, si bien la asociación entre el trabajo por plataformas y la edad es baja, las diferencias en los porcentajes indican una tendencia mayor de estos trabajadores a concentrarse en los tramos etarios más bajos y medios en comparación a trabajadores de otras actividades. También es importante mencionar que la edad es la única variable que guarda una asociación superior a despreciable con el trabajo por plataformas.

En cuanto al nivel educativo, el 41% de los trabajadores de plataformas digitales tiene ciclo básico completo o educación media superior incompleta, un 25% cuenta con secundaria completa o formación terciaria incompleta, el 19% ha completado la educación terciaria o posee un posgrado, y el 15% tiene ciclo básico incompleto o un nivel educativo menor. En comparación, se encuentran similitudes con la población que no se dedicó a esta actividad en los niveles educativos más altos. Sin embargo, se observan diferencias importantes en los niveles más bajos. De quienes no se dedicaron a esta actividad, el 29% tiene ciclo básico incompleto o menos, el doble de los trabajadores de plataformas. Además, mientras el 32% tiene ciclo básico completo o educación media superior incompleta, este porcentaje asciende al 41% entre quienes sí se dedicaron al trabajo o venta de servicios por plataformas.

En síntesis, la principal diferencia educativa entre ambos grupos radica en que entre los trabajadores de plataformas se observa un mayor porcentaje de personas que han completado el ciclo básico o tienen estudios de educación media superior incompletos, en comparación con quienes no trabajan en plataformas y menor proporción de personas con ciclo básico incompleto o menos. Dado que, además, en los niveles superiores no se encuentran diferencias importantes entre grupos, esto sugiere que el trabajo en plataformas aunque presenta una estructura educativa algo diferente al grupo control con mayor éxito educativo en los tramos bajos e igual éxito en los tramos superiores.

Del conjunto de trabajadores de plataformas, el 49% se ubica en hogares compuestos por dos personas o tres (26% y 23% respectivamente) mientras entre quienes no se dedicaron a esta actividad este porcentaje se reduce a 39% (21% y 18% respectivamente). Por otro lado, en cuanto al tipo de hogar, el 46% de trabajadores de plataformas tiene un hogar nuclear con hijos y 14% vive en hogares monoparentales mientras entre quienes no se dedicaron a esta actividad estos porcentajes difieren levemente a 51% y 12%.

Esto significa que no se encuentran diferencias sustantivas entre quienes se dedican al trabajo por plataformas y quienes no lo hacen en términos de tipo de hogar en el que viven, aunque sí existen diferencias en el tamaño de los hogares. Esto podría estar indicando que el trabajo por plataformas constituye un atractivo más frecuente en hogares de mayor tamaño, donde se requieren en múltiples ocasiones ingresos extra o mayor flexibilidad en casos donde el tamaño del hogar se determina por mayor cantidad de hijos.

En lo que respecta a los quintiles de ingreso, casi la mitad de los trabajadores de plataformas digitales en 2022 se hallaban en los quintiles dos y tres, mientras la otra mitad se distribuye en proporciones casi iguales entre los restantes tres quintiles. Por su parte, casi una mitad de quienes no se dedicaron a esta actividad se concentran en los primeros dos quintiles, mientras la otra mitad se distribuye equitativamente entre los tres quintiles superiores. En este sentido, los trabajadores de plataformas presentan una distribución algo más equitativa en términos de ingresos en comparación con quienes no se dedican a esta actividad.

El análisis de asociación revela que la edad es la variable que guarda la relación más significativa con el trabajo por plataformas, aunque se trata de una asociación baja (valor de 0,156). En el caso del nivel educativo, si bien la asociación también es débil (0,098), se aproxima al umbral que permitiría considerarla una relación baja. El resto de las variables analizadas presentan asociaciones despreciables, lo que sugiere que, en general, no existe una fuerte relación estadística entre el trabajo por plataformas y las características sociodemográficas consideradas, salvo en los casos mencionados. Esto podría indicar que el trabajo por plataformas atraviesa distintos perfiles sociales, aunque con cierta mayor presencia entre determinados grupos etarios y niveles educativos. Toda la información de esta sección puede apreciarse en la Tabla 1.

Tabla 1.

Porcentaje de trabajadores de plataformas y otras actividades según sexo, nivel educativo, tipo de hogar, quintil de ingreso, cantidad de personas en el hogar, región y edad. Uruguay, 2022

	Trabajadores de plataformas	Grupo control	Coefficiente de asociación
Total	10,4	89,6	-
Sexo			
Hombre	43,4	52,3	0,055
Mujer	56,6	47,7	
Nivel educativo			
Ciclo básico incompleto o menos	15,4	28,6	0,098
Ciclo básico completo o EMS incompleta	41,2	32,3	
Secundaria completa o terciaria incompleta	24,6	24,8	
Terciario completo o posgrado	18,8	14,2	
Tipo de hogar			
Unipersonal	7,3	7,8	0,071
Nuclear sin hijos	9,6	12,0	
Nuclear con hijos	46,3	51,0	
Monoparental	14,4	12,3	
Extendido completo	10,2	6,8	
Extendido incompleto	9,1	8,9	
Compuesto	3	1,2	
Quintil de ingreso			
1	18,4	24,7	0,067
2	26,2	20,9	
3	22,6	17,5	
4	15,8	18,2	
5	17	18,7	
Cantidad de personas en el hogar			
1	7,3	10,9	0,038
2	20,3	26,5	
3	29,7	25	
4	27,8	22	
5	9,6	10,4	
6	3,7	3,3	

7	1,6	1,1	
8	-	0,7	
9	-	0,1	
Región			
Montevideo	47,3	43,7	0,022
Interior	52,7	56,3	
Edad			
<19	4,3	9	0,156
19 a 33	44	16,6	
34 a 48	36,1	19,8	
49 a 63	14,3	12,1	
64 o más	1,3	2,9	

Fuente: Elaboración propia en base a EUTIC (INE) 2022

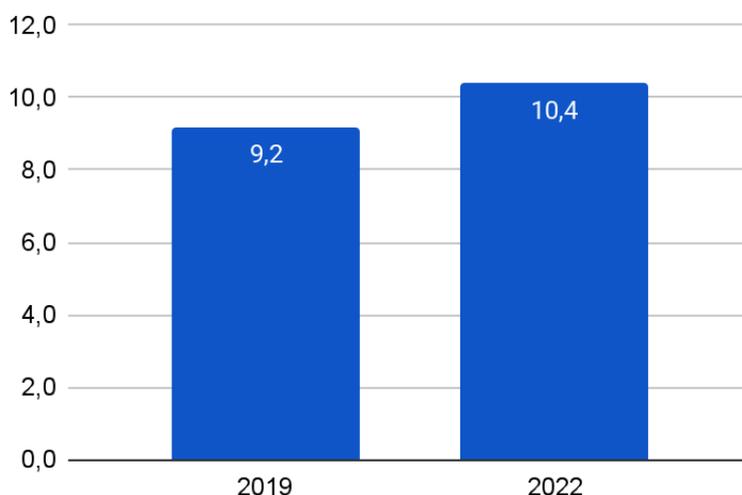
5.1.2. Análisis comparativo 2019 - 2022

En 2019, un total de 199.969 personas trabajaron o vendieron sus servicios a través de plataformas digitales¹⁷. Por tanto, para ambas ediciones del relevamiento la cantidad de personas que se dedicaron a esta actividad representó en torno al 10% de la población que respondió esta pregunta específica, lo que muestra una estabilidad en el peso que significa este contingente dentro de la población consultada. Esta información puede observarse en el gráfico 2 a continuación.

¹⁷ Es importante acotar que el N de la EUTIC en 2019 fue de 2.496.553 personas mientras en 2022 fue de 2.899.410 y, específicamente para esta pregunta, el total representado fue de 2.163.249 en 2019 y 1.936.208 en 2022. Por este motivo no se realizan comparaciones en términos absolutos ni se menciona crecimiento o decrecimiento.

Gráfico 2.

Porcentaje de personas que trabajaron a través de plataformas digitales sobre el total consultado. Uruguay, 2019 y 2022



Fuente: Elaboración propia en base a EUTIC 2019 y 2022 (INE)

En cuanto a la distribución geográfica no existen prácticamente diferencias entre un año y otro, ubicándose en torno al 52% del grupo de trabajadores de plataformas digitales en el interior del país y el 48% en Montevideo.

Asimismo, el 43% fueron mujeres y el 57% hombres, mientras que en 2022 la relación se invierte, siendo el 43% hombres y el 57% mujeres. Por lo tanto, de un año a otro este contingente pasó de ser una población sensiblemente masculinizada en 2019 a sensiblemente feminizada en 2022.

Además, existen leves diferencias entre 2019 y 2022 en lo que refiere a nivel educativo. Mientras que en los primeros tres niveles (Ciclo básico incompleto o menos, Ciclo básico completo o EMS incompleta y Secundaria completa o terciaria incompleta) se encuentra una leve disminución de la proporción de trabajadores de plataformas, en el nivel más alto (Terciario completo o posgrado) el porcentaje aumenta. Esto sugiere un leve mejor nivel educativo del conjunto analizado en 2022 respecto al de 2019.

Por otro lado, de 2019 a 2022, la proporción de trabajadores de plataformas se redujo en los quintiles 1 y 4 (7 y 4 pp respectivamente) mientras en los restantes quintiles la proporción aumentó (en el quintil 2 se incrementó en 6 pp, en el quintil 5 lo hizo en 4 pp y en el quintil 3

en 1 pp). En efecto, en conjunto los datos no muestran una tendencia clara, lo que sugiere una heterogeneidad en la evolución del ingreso de los trabajadores de plataformas. No obstante, tendencias puntuales como la disminución de la proporción de trabajadores en el primer quintil y el aumento en los quintiles 3 y 5 pueden considerarse favorables para este conjunto.

En lo que respecta a la composición del hogar, entre 2019 y 2022 la distribución se presenta similar en tanto una proporción mayoritaria (en torno al 60%) residía en hogares compuestos por tres o cuatro personas, mientras una quinta parte lo hizo en hogares compuestos por dos personas.

En cuanto a la edad, la variación más importante radica en el porcentaje de personas entre 19 y 33 años. Mientras en 2019 era de 37%, hacia 2022 aumentó en 7 pp, constituyendo no solamente el tramo en el que se concentran más personas, sino también el único que registró un aumento. Esto indica una tendencia a la incorporación de personas jóvenes dentro de esta actividad. Por último, es importante mencionar que la variable tipo de hogar no se encuentra en la EUTIC 2019, lo que no permite esbozar un análisis de la evolución de la misma.

En suma, puede señalarse que, con el transcurso del tiempo, entre quienes ha aumentado el trabajo a través de plataformas digitales, aunque en diferente medida, ha sido la población femenina, las personas con mayor nivel educativo, aquellas situadas en los quintiles 2 y 5, en los hogares compuestos por hasta 2 personas y por 5 o más, entre quienes se radican en el interior del país y los jóvenes.

Tabla 2.

Porcentaje de trabajadores de plataformas según sexo, nivel educativo, tipo de hogar, quintil de ingreso, cantidad de personas en el hogar, región y edad. Uruguay, 2019 y 2022

	2019	2022
Total	9,2	10,4
Sexo		
Hombre	57,2	43,4
Mujer	42,8	56,6
Nivel educativo		
Ciclo básico incompleto o menos	17,9	15,4
Ciclo básico completo o EMS incompleta	43,5	41,2
Secundaria completa o terciaria incompleta	28,2	24,6

Terciario completo o posgrado	10,4	18,8
Tipo de hogar*		
Unipersonal	-	7,3
Nuclear sin hijos	-	9,6
Nuclear con hijos	-	46,3
Monoparental	-	14,4
Extendido completo	-	10,2
Extendido incompleto	-	9,1
Compuesto	-	3
Quintil de ingreso		
1	25,3	18,4
2	19,5	26,2
3	21,6	22,6
4	20,4	15,8
5	13,2	17
Cantidad de personas en el hogar		
1	6,4	7,3
2	19,8	20,3
3	33,2	29,7
4	29,2	27,8
5	8,9	9,6
6	2,4	3,7
7	-	1,6
Región		
Montevideo	48,6	47,3
Interior	51,4	52,7
Edad		
<19	5,3	4,3
19 a 33	37,2	44
34 a 48	39,2	36,1
49 a 63	16,6	14,3
>63	1,7	1,3

* La variable tipo de hogar no se encuentra en la EUTIC 2019

Fuente: Elaboración propia en base a EUTIC 2019 y 2022 (INE)

5.1.3. Diferencias de uso y apropiación entre los trabajadores de plataformas y el grupo control

Según el índice construido se puede aducir que la población trabajadora de plataformas tiene mayor uso y apropiación tecnológica que quienes no se dedican a esta actividad. Esto se muestra tanto para 2019 como para 2022, ya que este grupo presenta un mayor índice tanto general como desglosado en las ocho dimensiones que lo componen. Asimismo, presenta un mayor índice en la amplia mayoría de los usos de tecnología que integran estas dimensiones.

Índice de uso y apropiación tecnológica general

Específicamente, en 2019, los trabajadores de plataformas digitales presentaron un índice general de 0,577 mientras el grupo control presentó un valor de 0,448. Es decir, que los trabajadores de plataformas utilizaron y se apropiaron de las TIC en un 29% más que quienes no se dedicaron a esta actividad si se observan en conjunto todas las dimensiones analizadas.

Hacia 2022, los trabajadores de plataformas incrementaron su índice de uso y apropiación de TIC a 0,603 (5%), mientras que el grupo control lo hizo a 0,507 (13%). Esto indica que el grupo control experimentó un aumento más pronunciado en su índice en comparación con los trabajadores de plataformas, aunque dicho incremento no fue suficiente para superar a los trabajadores de plataformas. Este resultado es indicativo del avance en el uso y apropiación de TIC por la sociedad en general, posiblemente por la penetración de TIC en todos los ámbitos, que alcanzan a la población en su conjunto, pudiendo valorarse un importante uso y apropiación con avances significativos en el corto plazo. Esta información puede observarse a continuación en el gráfico 3.

Gráfico 3.

Índice general de uso y apropiación tecnológica. Trabajadores de plataformas y grupo control. Uruguay, 2019 y 2022



Fuente: Elaboración propia en base a EUTIC 2019 y 2022 (INE)

Índice de uso y apropiación tecnológica por dimensión

Si se analiza este índice en función de cada una de las ocho dimensiones que lo componen, se observa que para 2019 los trabajadores de plataformas presentan un mayor nivel de uso y apropiación en todas las dimensiones, en comparación con el grupo control. En orden descendente *Internet, dispositivos y puntos de acceso* (0,833), *Habilidades digitales* (0,764), *Actividades en internet relacionadas con la búsqueda de información* (0,695), *Actividades en internet relacionadas con la comunicación y participación* (0,662) y las *Actividades en internet relacionadas con el entretenimiento* (0,587). Por último, se encuentran el *Uso diario de redes sociales* (0,444), las *Actividades en internet relacionadas con las transacciones y/o comercio* (0,388) y las *Actividades en internet relacionadas con el trabajo y estudio* (0,239).

Este *ranking* se presenta casi igual en el grupo control, siendo la única diferencia el tercer y cuarto puesto, es decir, las *Actividades en internet relacionadas con la búsqueda de información* y las *Actividades en internet relacionadas con la comunicación y participación*,

que se intercambian de posición. En este sentido, se puede aducir que, si bien la intensidad en el uso y apropiación de TIC ha sido mayor entre los trabajadores de plataformas, en algunos aspectos el tipo de uso y apropiación es similar en ambos grupos, con algunas diferencias clave que se presentarán a lo largo de esta sección. Se observa en ambos grupos un mayor uso de internet y dispositivos, habilidades digitales y uso de TIC para informarse, y, con menor índice, uso de TIC orientado a la comunicación y participación, entretenimiento y redes sociales. Los menores niveles se observaron finalmente en el uso de TIC para intercambios económicos y para aspectos educativos y laborales.

Si bien, como se mencionó anteriormente, los trabajadores de plataformas aumentaron su índice general entre 2019 y 2022, este crecimiento no fue uniforme en todas las dimensiones. En particular, el índice de actividades en internet vinculadas a la comunicación y participación registró una disminución del 4%. Más adelante se analizará en detalle cómo se comporta este grupo en los distintos componentes de dicha dimensión.

Por el contrario, los mayores avances relativos en este grupo se observaron en actividades en internet relacionadas con el trabajo y el estudio (25%), seguidas por las vinculadas a transacciones y/o comercio (14%). El desarrollo de habilidades digitales presentó un nivel menor (9%) y aquellos incrementos más reducidos se registraron en las actividades de búsqueda de información y uso de redes sociales (3% cada una), así como en el acceso a internet, dispositivos y puntos de conexión, y en el uso de internet con fines de entretenimiento (1% cada una).

En resumen, los trabajadores de plataformas experimentaron mejoras significativas en aspectos donde previamente mostraban un menor desarrollo, como el uso de TIC con fines educativos, laborales y económicos o comerciales. Al mismo tiempo, fortalecieron dimensiones en las que ya presentaban buenos desempeños, como sus habilidades digitales. También se evidenciaron aumentos, aunque más modestos, en áreas donde mantenían rezagos, como el uso de redes sociales y el aprovechamiento de internet para el entretenimiento.

Por su parte, en el grupo control los mayores incrementos se registraron en las actividades en internet relacionadas con el trabajo y el estudio (65%), seguidas por las vinculadas a transacciones y/o comercio (43%) y al entretenimiento (22%). En menor medida, se observaron aumentos en habilidades digitales (16%) y en la búsqueda de información (13%).

Los menores avances se dieron en el acceso a internet, dispositivos y puntos de conexión (5%), así como en el uso diario de redes sociales y en las actividades relacionadas con la comunicación y participación (2% en ambos casos).

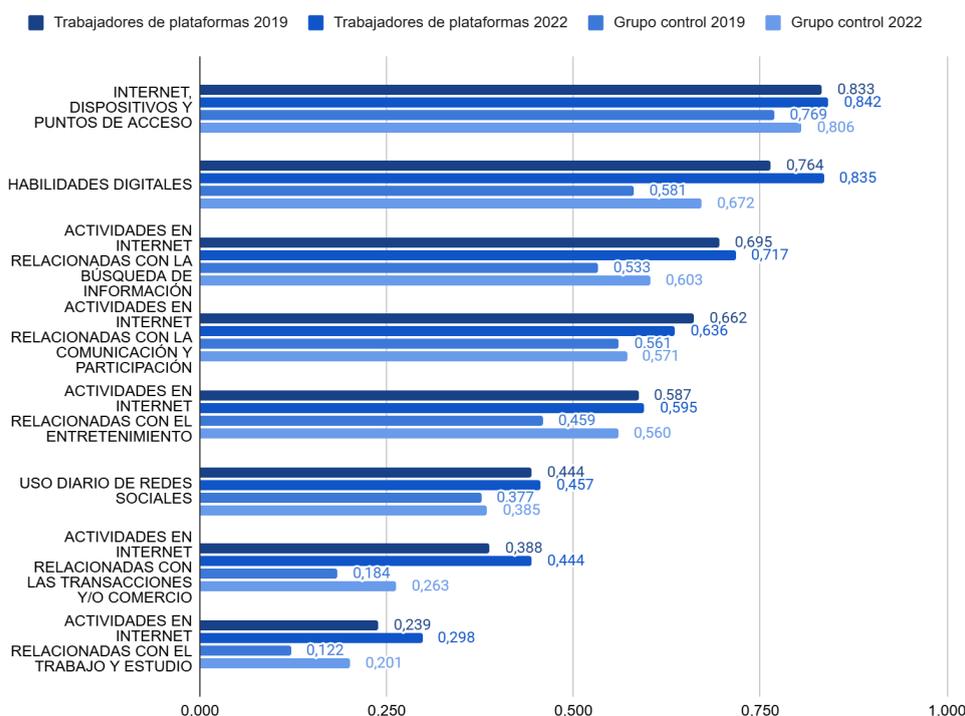
En conjunto, este grupo mostró entre 2019 y 2022 un crecimiento en todas las dimensiones del índice, con un incremento porcentual superior al de los trabajadores de plataformas en la amplia mayoría de los indicadores (excepto en el uso diario de redes sociales). Este comportamiento explica su mayor avance general. Particularmente, el crecimiento en el uso de TIC con fines laborales, educativos, económicos y recreativos fue considerablemente más alto que en el grupo de trabajadores de plataformas. Sin embargo, como se ha señalado, este progreso no alcanza aún los niveles de uso y apropiación digital observados en dicho grupo.

Esta evolución deriva en que, en 2022, los trabajadores de plataformas mantengan su *ranking* de 2019 y el grupo control lo equipare en posiciones pero no en nivel, quedando ambos *rankings* con el mismo orden aunque el grupo control con menor índice en todas las dimensiones. En 2019 existía una distancia mayor a 0,100 puntos entre grupos en la mayor parte de las áreas (habilidades digitales, actividades en internet relacionadas con la búsqueda de información, actividades en internet relacionadas con el trabajo y el estudio, actividades en internet relacionadas con la comunicación y participación, actividades en internet relacionadas con el entretenimiento y actividades en internet relacionadas con las transacciones y comercio), y tendían a equipararse con una distancia menor a 0,100 en solo dos dimensiones (Internet, dispositivos y puntos de acceso, y uso diario de redes sociales).

Mientras tanto, hacia 2022, a estas dos dimensiones se le suman actividades en internet relacionadas con el trabajo y el estudio con una diferencia de 0,097, actividades en internet relacionadas con la comunicación y participación (0,065) y actividades en internet relacionadas con el entretenimiento (0,035), siendo el de mayor equidad de uso y apropiación entre ambos grupos. Toda esta información puede apreciarse en el gráfico 4 y la tabla 3.

Gráfico 4.

Índice de uso y apropiación según dimensión analizada. Trabajadores de plataformas y grupo control. Uruguay, 2019 y 2022



Fuente: Elaboración propia en base a la EUTIC 2019 y 2022 (INE)

Tabla 3.

Variación del índice de uso y apropiación de cada dimensión entre 2019 y 2022. Trabajadores de plataformas y grupo control. Uruguay. Porcentajes

Dimensión	Trabajadores	
	de plataformas	Grupo control
Internet, dispositivos y puntos de acceso	1,1%	4,8%
Habilidades digitales	9,3%	15,7%
Actividades en internet relacionadas con la búsqueda de información	3,2%	13,1%
Actividades en internet relacionadas con la comunicación y participación	-3,9%	1,8%
Actividades en internet relacionadas con el entretenimiento	1,4%	22,0%
Uso diario de redes sociales	2,9%	2,1%
Actividades en internet relacionadas con las transacciones y/o comercio	14,4%	42,9%
Actividades en internet relacionadas con el trabajo y estudio	24,7%	64,8%
Total	4,5%	13,2%

Fuente: Elaboración propia en base a la EUTIC 2019 y 2022 (INE)

Analizar las diferencias al interior de cada dimensión que compone este índice permite conocer con mayor profundidad el tipo de uso y apropiación de TIC en el período para trabajadores de plataformas en comparación a quienes no se dedicaron a esta actividad. En efecto, se analiza en esta sección, para cada dimensión, el nivel de uso y apropiación que cada grupo tiene en cada uno de los usos y actividades que las componen.

Internet, dispositivos y puntos de acceso

Tanto trabajadores de plataformas como el grupo control presentan en 2019 un alto índice en el uso diario de celular (0,997 y 0,887 respectivamente), Último uso de internet en el último mes (0,994 y 0,992) y uso diario de internet (0,974 y 0,907) con brechas de los trabajadores de plataformas respecto al grupo control de 12%, 0,2% y 7% respectivamente. El Uso diario de internet en PC, laptop, etc registró un índice más reducido, de 0,366 entre los trabajadores de plataformas y 0,290 en el grupo control, aunque registró la mayor brecha porcentual en esta dimensión (26% más de uso entre trabajadores de plataformas).

Para 2022, trabajadores de plataformas y grupo control continuaron con un alto índice en el último uso de internet en el último mes (1,000 y 0,997), uso diario de internet (0,988 y 0,947) y uso diario de celular (0,956 y 0,931), mientras, continuaron con un uso moderado de Uso diario de internet en PC, laptop, etc (0,422 y 0,347). Para este año, la brecha porcentual es nuevamente más pronunciada en Uso diario de internet en PC, laptop, etc (22%) y en menor proporción en Uso diario de internet (4%), Uso diario de celular (3%) y Último uso de internet en el último mes en una proporción residual.

Como se puede observar, los trabajadores de plataformas aumentaron algunas actividades y disminuyeron otras, mientras el grupo control aumentó su índice en todas las actividades. A pesar de este aumento el grupo control no ha superado a los trabajadores de plataformas en ningún uso.

En resumen, las diferencias en esta dimensión fueron todas a favor de los trabajadores de plataformas y las más pronunciadas se mantuvieron en el uso diario de internet en PC, laptop, etc. Esto es esperable considerando que muchos trabajadores de plataformas, por la dinámica de su actividad laboral, deban hacer uso diario de estas tecnologías, mientras en el grupo control esto no necesariamente sea así. El tipo de uso y apropiación de ambos grupos tiene

una forma similar, cada vez con menos diferencias, caracterizado por un marcado uso de internet en diversos dispositivos, aunque con menor intensidad en el grupo control.

Tabla 4.

Índice y brecha (%) de uso y apropiación de internet, dispositivos y puntos de acceso. Trabajadores de plataformas y grupo control. Uruguay, 2019 y 2022

INTERNET, DISPOSITIVOS Y PUNTOS DE ACCESO			
2019			
	Trabajadores de plataformas	Grupo control	Brecha (%)
Último uso de internet fue en el último mes	0,994	0,992	0,2
Uso diario de internet	0,974	0,907	7,4
Uso diario de celular	0,997	0,887	12,4
Uso diario de internet en PC, laptop, etc	0,366	0,290	26,2
Total	0,833	0,769	8,3
2022			
	Trabajadores de plataformas	Grupo control	Brecha (%)
Último uso de internet fue en el último mes	1,000	0,997	0,3
Uso diario de internet	0,988	0,947	4,3
Uso diario de celular	0,956	0,931	2,7
Uso diario de internet en PC, laptop, etc	0,422	0,347	21,6
Total	0,842	0,806	4,5

Fuente: Elaboración propia en base a la EUTIC 2019 y 2022 (INE)

Habilidades digitales

En 2019 los trabajadores de plataformas registraron mayor cantidad de habilidades con índices muy fuertes. Aunque el grupo control registra menores índices en todas las habilidades, este contingente presenta un nivel fuerte en la mayoría de ellas, lo que sugiere un nivel óptimo en toda la población aunque mayor por parte de los trabajadores de plataformas. Cada grupo en su medida, destacaron especialmente en Eliminación de personas de listas de contactos (0,998 entre trabajadores de plataformas y 0,901 en el grupo control), Almacenamiento de foto desde internet (0,964 y 0,809) y Conocimiento de la información a

compartir o no en internet y redes sociales (0,954 y 0,818), lo que indica buen nivel de habilidades tanto operativas como cognitivas en el uso de TIC.

Ambos grupos también coinciden en los menores índices en 2019; estos fueron en Desarrollo de programas/programar (0,131 y 0,073) y en la Edición/cambios en elementos encontrados en internet (0,457 y 0,271).

La mayor diferencia a favor de los trabajadores de plataformas estuvo en el Desarrollo de programas o programar que, si bien el uso es bajo en ambos grupos, el uso aumenta casi al 80% por parte de trabajadores de plataformas por sobre el grupo control. También, en la Edición/cambios en elementos encontrados en internet en el que la brecha registrada es del 69% a favor de los trabajadores de plataformas. Esto indica que este grupo, aunque su actividad laboral les implique conocimientos en TIC, no necesariamente disponen en gran medida de conocimientos complejos, pero sí lo hacen en mayor medida que el grupo control.

Para 2022, se mantienen las formas de distribución al interior de los grupos aunque se suscitan leves diferencias. Por un lado, ambos grupos siguen destacando en el Conocimiento de la información a compartir o no en internet y redes sociales (0,971 entre trabajadores de plataformas y 0,878 en el grupo control), Eliminación de personas de listas de contactos (0,996 y 0,951) y la búsqueda, instalación y configuración de programas/aplicaciones (0,978 y 0,867), aunque esto sucede en menor medida entre el grupo control.

Los índices más reducidos se hallan este año nuevamente en el Desarrollo de programas/programar (0,220 y 0,127) y en la Edición/cambios en elementos encontrados en internet (0,661 y 0,478). Por su parte, la diferencia más sustancial en 2022 se observó nuevamente en el Desarrollo de programas/programar con una diferencia levemente menor que en 2019, de 73% entre trabajadores de plataformas sobre el grupo control.

En conjunto con lo mencionado anteriormente se observa una forma de apropiación de TIC en esta dimensión similar entre grupos, donde la amplia mayoría de las habilidades obtienen un índice fuerte o muy fuerte, aunque con mayor intensidad entre trabajadores de plataformas. Si bien la apropiación de las habilidades digitales es claramente generalizada en la población existe una cierta tendencia a asociarse en mayor medida al trabajo digital.

Tabla 5.

Índice y brecha (%) de uso y apropiación de habilidades digitales. Trabajadores de plataformas y grupo control. Uruguay, 2019 y 2022

HABILIDADES DIGITALES			
2019			
	Trabajadores de plataformas	Grupo control	Brecha (%)
Copiar/mover texto o imágenes en un documento o entre documentos	0,898	0,737	21,8
Uso de fórmulas en hojas de cálculos	0,748	0,477	56,8
Creación de presentaciones con programas especializados	0,699	0,495	41,2
Conexión/instalación de dispositivos nuevos (con cable, de forma inalámbrica)	0,740	0,556	33,1
búsqueda, instalación y configuración de programas/aplicaciones	0,758	0,516	46,9
Desarrollo de programas/programar	0,131	0,073	79,5
Instalación/actualización de antivirus	0,739	0,507	45,8
Uso de contraseñas largas o complejas para cuentas o sitios importantes	0,814	0,612	33,0
Cambio de opciones de privacidad en páginas o aplicaciones	0,795	0,560	42,0
Conocimiento de palabras más certeras para busca de temas específicos en internet	0,833	0,676	23,2
Fácil identificación de la veracidad de la información encontrada en internet	0,740	0,582	27,1
Almacenamiento de foto desde internet	0,964	0,809	19,2
Conocimiento de la información a compartir o no en internet y redes sociales	0,954	0,818	16,6
Eliminación de personas de listas de contactos	0,998	0,901	10,8
Compra o pago de aplicación o juego en internet	0,687	0,451	52,3
Edición/cambios en elementos encontrados en internet	0,457	0,271	68,6
Transferencia de archivos entre dispositivos	0,866	0,650	33,2
Enviar mensajes o correo-e con adjuntos	0,937	0,767	22,2
Total	0,764	0,581	31,6

	Trabajadores de plataformas	Grupo control	Brecha (%)
Copiar/mover texto o imágenes en un documento o entre documentos	0,972	0,779	24,8
Uso de fórmulas en hojas de cálculos	0,677	0,480	41,0
Creación de presentaciones con programas especializados	0,716	0,573	25,0
Conexión/instalación de dispositivos nuevos (con cable, de forma inalámbrica)	0,849	0,625	35,8
búsqueda, instalación y configuración de programas/aplicaciones	0,978	0,867	12,8
Desarrollo de programas/programar	0,220	0,127	73,2
Instalación/actualización de antivirus	0,831	0,581	43,0
Uso de contraseñas largas o complejas para cuentas o sitios importantes	0,921	0,690	33,5
Cambio de opciones de privacidad en páginas o aplicaciones	0,859	0,647	32,8
Conocimiento de palabras más certeras para busca de temas específicos en internet	0,839	0,684	22,7
Fácil identificación de la veracidad de la información encontrada en internet	0,809	0,699	15,7
Almacenamiento de foto desde internet	0,942	0,843	11,7
Conocimiento de la información a compartir o no en internet y redes sociales	0,971	0,878	10,6
Eliminación de personas de listas de contactos	0,996	0,951	4,7
Compra o pago de aplicación o juego en internet	0,876	0,621	41,1
Edición/cambios en elementos encontrados en internet	0,661	0,478	38,3
Transferencia de archivos entre dispositivos	0,918	0,715	28,4
Enviar mensajes o correo-e con adjuntos	0,994	0,853	16,5
Total	0,835	0,672	24,3

Fuente: Elaboración propia en base a la EUTIC 2019 y 2022 (INE)

Actividades en internet relacionadas con la búsqueda de información

Para 2019, ambos grupos encuentran su mayor índice en la búsqueda de información sobre bienes y servicios (0,917 para trabajadores de plataformas y 0,757 en el grupo control), la búsqueda de información sobre actualidad/lectura de noticias en internet (0,923 y 0,753) y la búsqueda de direcciones/utilización de mapas (0,949 y 0,740).

El menor índice se registró en ambos grupos en la Coordinación de consulta o examen en servicios médicos (0,270 y 0,198), en la Búsqueda de información sobre el estado o el gobierno (0,535 y 0,367) y en la Búsqueda de información sobre servicios médicos (0,533 y 0,353).

En lo que más diferencia se registra en esta dimensión para 2019 entre grupos fue en el Uso de aplicaciones o plataformas de almacenamiento en línea de documentos, imágenes, etc, en el que los trabajadores de plataformas hacen uso de esto en un 64% más que el grupo control. Asimismo, la búsqueda de información sobre servicios médicos, si bien es de los usos más reducidos en ambos grupos, tiene un índice en el grupo de trabajadores de plataformas 51% superior al grupo control.

Por su parte, para 2022 ambos grupos mantienen los mismos usos que en 2019, con índices muy fuertes. Estos son Búsqueda de direcciones/utilización de mapas (0,974 y 0,842), Búsqueda de información sobre actualidad/lectura de noticias en internet (0,886 y 0,782) y Búsqueda de información sobre bienes y servicios (0,849 y 0,731). Esta situación se replica para los índices más reducidos; todos ellos moderados, como Coordinación de consulta o examen en servicios médicos (0,481 y 0,345) y Búsqueda de información sobre el estado o el gobierno (0,387 y 0,388).

Los usos mencionados de búsqueda de información relacionados con la salud fueron en los que más diferencia se registra, en tanto el índice (39% y 37% mayor para los trabajadores de plataformas, respectivamente). No obstante, se observa que el grupo control supera a los trabajadores de plataformas en la búsqueda de información sobre el estado o el gobierno. Esta diferencia es muy leve (los trabajadores de plataformas se han apropiado de esto en -0,3% respecto al grupo control) aunque considerando que en general los trabajadores de plataformas superan al grupo control en los diferentes usos y dimensiones analizadas, una diferencia leve a favor del grupo control se torna relevante.

Tabla 6.

Índice y brecha (%) de uso y apropiación de actividades en internet relacionadas con la búsqueda de información. Trabajadores de plataformas y grupo control. Uruguay, 2019 y 2022

ACTIVIDADES EN INTERNET RELACIONADAS CON LA BÚSQUEDA DE INFORMACIÓN			
2019			
	Trabajadores de plataformas	Grupo control	Brecha (%)
Búsqueda de información sobre bienes y servicios	0,917	0,757	21,1
Búsqueda de información sobre servicios médicos	0,533	0,353	51,0
Búsqueda de información sobre temas vinculados a la salud	0,666	0,584	14,0
Búsqueda de información sobre el estado o el gobierno	0,535	0,367	45,8
Consulta en sitios Wiki	0,719	0,588	22,3
Búsqueda de información sobre actualidad/lectura de noticias en internet	0,923	0,753	22,6
Búsqueda de direcciones/utilización de mapas	0,949	0,740	28,2
Uso de aplicaciones o plataformas de almacenamiento en línea de doc, imágenes, etc.	0,747	0,455	64,2
Coordinación de consulta o examen en servicios médicos	0,270	0,198	36,4
Total	0,695	0,533	30,4
2022			
	Trabajadores de plataformas	Grupo control	Brecha (%)
Búsqueda de información sobre bienes y servicios	0,849	0,731	16,1
Búsqueda de información sobre servicios médicos	0,590	0,432	36,6
Búsqueda de información sobre temas vinculados a la salud	0,743	0,655	13,4
Búsqueda de información sobre el estado o el gobierno	0,387	0,388	-0,3
Consulta en sitios Wiki	0,812	0,700	16,0
Búsqueda de información sobre actualidad/lectura de noticias en internet	0,886	0,782	13,3
Búsqueda de direcciones/utilización de mapas	0,974	0,842	15,7
Uso de aplicaciones o plataformas de almacenamiento en línea de doc, imágenes, etc.	0,733	0,549	33,5
Coordinación de consulta o examen en servicios médicos	0,481	0,345	39,4
Total	0,717	0,603	18,9

Fuente: Elaboración propia en base a la EUTIC 2019 y 2022 (INE)

Actividades en internet relacionadas con la comunicación y la participación

El estudio de esta dimensión es de particular interés en tanto constituye la única en la que los trabajadores de plataformas han disminuido su índice de 2019 a 2022 y la de menor crecimiento para el grupo control. En 2019, ambos grupos registraron sus mayores índices en las actividades de chateo/uso de mensajería instantánea (0,998 en trabajadores de plataformas y 0,953 en el grupo control) y participación en redes sociales (0,990 y 0,952, respectivamente). También coincidieron en los usos con menor índice: el uso de sitios o aplicaciones para conocer personas y concretar citas (0,109 y 0,056) y la votación o firma en campañas en internet con contenido político o social (0,249 y 0,114). Estos datos reflejan patrones de uso similares entre ambos grupos en cuanto a comunicación y participación digital, aunque con mayor intensidad entre los trabajadores de plataformas digitales.

Las diferencias más significativas a favor de los trabajadores de plataformas se observaron en la votación/firma en campañas políticas o sociales online (+118%) y en el uso de aplicaciones para conocer personas (+95%). Esto sugiere una mayor participación relativa de este grupo en ciertos usos específicos, especialmente en el involucramiento digital con contenido político-social y en el uso de plataformas para establecer vínculos personales, si bien estos usos continúan siendo minoritarios en términos absolutos.

Para 2022, se observa una mayor convergencia entre los grupos en esta dimensión. Ambos mantienen el chateo/mensajería instantánea (1,000 en trabajadores de plataformas y 0,937 en el grupo control) y la participación en redes sociales (0,949 y 0,950) como los usos más frecuentes. En este último caso, el grupo control incluso supera levemente a los trabajadores de plataformas. Sin embargo, las mayores diferencias porcentuales a favor de estos últimos se encuentran en la lectura y comentario en sitios, blogs o foros sobre política y noticias (+71%) y nuevamente en la votación/firma en campañas con contenido político o social (+46%). Esto refuerza la tendencia observada en 2019: una participación relativamente mayor de los trabajadores de plataformas en acciones digitales vinculadas a lo político-social, aunque con una caída general en ambos grupos es este tipo de usos.

Por último, es relevante señalar que la diferencia de uso relativa a aplicaciones para conocer personas, que en 2019 era de +95% a favor de los trabajadores de plataformas, se redujo al +17% en 2022. Este comportamiento, junto con la evolución del resto de los indicadores,

sugiere una tendencia a la convergencia entre ambos grupos en el uso de internet para la comunicación y la participación, aunque todavía persisten diferencias.

Tabla 7.

Índice y brecha (%) de uso y apropiación de actividades en internet relacionadas con la comunicación y participación. Trabajadores de plataformas y grupo control. Uruguay, 2019 y 2022

ACTIVIDADES EN INTERNET RELACIONADAS CON LA COMUNICACIÓN Y PARTICIPACIÓN			
2019			
	Trabajadores de plataformas	Grupo control	Brecha (%)
Envió/recibió correos-e	0,872	0,690	26,4
Participación de red social	0,990	0,952	4,0
Chateo/uso de mensajería instantánea	0,998	0,953	4,7
Lectura/comentario de sitios, blogs, foros de noticias, etc. de política, noticias, etc.	0,537	0,379	41,7
Votación/firma en campañas en internet con aspectos políticos o sociales	0,249	0,114	118,4
Realización de llamadas o videollamadas	0,876	0,782	12,0
Utilizó sitios o aplicaciones para conocer personas y concretar citas	0,109	0,056	94,6
Total	0,662	0,561	18,0
2022			
	Trabajadores de plataformas	Grupo control	Brecha (%)
Envió/recibió correos-e	0,926	0,781	18,6
Participación de red social	0,949	0,950	-0,1
Chateo/uso de mensajería instantánea	1,000	0,937	6,7
Lectura/comentario de sitios, blogs, foros de noticias, etc. de política, noticias, etc.	0,436	0,255	71,0
Votación/firma en campañas en internet con aspectos políticos o sociales	0,128	0,088	45,5
Realización de llamadas o videollamadas	0,930	0,917	1,4
Utilizó sitios o aplicaciones para conocer personas y concretar citas	0,084	0,072	16,7
Total	0,636	0,571	11,4

Fuente: Elaboración propia en base a la EUTIC 2019 y 2022 (INE)

Actividades en internet relacionadas con el entretenimiento

En 2019, ambos grupos mostraron sus mayores niveles de uso en la descarga de imágenes, música, etc. en los últimos tres meses (0,781 en trabajadores de plataformas y 0,701 en el grupo control), así como en la lectura o descarga de noticias, diarios o revistas (0,754 y 0,565, respectivamente). Este último constituye la segunda mayor diferencia relativa entre ambos grupos (+34%). Sin embargo, la mayor brecha se encuentra en la escucha de radio en línea, donde el índice de los trabajadores de plataformas supera en un 60% al del grupo control (0,498 frente a 0,311).

Los menores niveles de apropiación en esta dimensión se observan en la descarga o uso de videojuegos (0,316 y 0,259) y, nuevamente, en la escucha de radio en línea, especialmente para el grupo control. En general, no se registran usos con índices bajos, sino más bien moderados.

Para 2022, los usos con mayor índice se mantienen, con niveles muy elevados en ambos grupos: descarga de imágenes y música (0,885 en trabajadores de plataformas y 0,852 en el grupo control) y lectura/descarga de noticias (0,691 y 0,677). Aunque la escucha de radio en línea sigue siendo el uso con mayor diferencia entre los grupos, esta se reduce significativamente: de una brecha del 60% en 2019 a una del 16% en 2022.

Estos resultados muestran que, en lo que respecta a actividades de entretenimiento, ambos grupos tienden a una mayor convergencia entre 2019 y 2022, aunque los trabajadores de plataformas continúan presentando un mayor grado de apropiación en todos los usos que conforman esta dimensión. En la tabla 8 a continuación puede observarse la información sobre esta dimensión.

Tabla 8.

Índice y brecha (%) de uso y apropiación de actividades en internet relacionadas con el entretenimiento. Trabajadores de plataformas y grupo control. Uruguay, 2019 y 2022

ACTIVIDADES EN INTERNET RELACIONADAS CON EL ENTRETENIMIENTO			
2019			
	Trabajadores de plataformas	Grupo control	Brecha (%)
Escucha de radio en línea en los últimos 3 meses	0,498	0,311	60,1
Descarga de imágenes, música, etc. en los últimos 3 meses	0,781	0,701	11,4
Jugar o descarga de juegos de video o computadora en los últimos 3 meses	0,316	0,259	22,0
Lectura/descarga de noticias, diarios, revistas, etc. en los últimos 3 meses	0,754	0,565	33,5
Total	0,587	0,459	27,9
2022			
	Trabajadores de plataformas	Grupo control	Brecha (%)
Escucha de radio en línea en los últimos 3 meses	0,468	0,402	16,4
Descarga de imágenes, música, etc. en los últimos 3 meses	0,885	0,852	3,9
Jugar o descarga de juegos de video o computadora en los últimos 3 meses	0,337	0,309	9,1
Lectura/descarga de noticias, diarios, revistas, etc. en los últimos 3 meses	0,691	0,677	2,1
Total	0,595	0,560	6,3

Fuente: Elaboración propia en base a la EUTIC 2019 y 2022 (INE)

Uso diario de redes sociales

En relación con esta dimensión, en 2019 ambos grupos coincidían en un uso muy fuerte de WhatsApp, con un índice de 0,988 entre los trabajadores de plataformas y 0,913 en el grupo control. A continuación, los mayores niveles de uso se registraron en Facebook (0,634 y 0,454) y YouTube (0,520 y 0,456), siendo ambos considerados usos fuertes entre los trabajadores de plataformas, pero moderados en el grupo control.

Los menores niveles de uso se observaron en LinkedIn (0,035 y 0,017) y Twitter (0,047 y 0,084), ambos en niveles bajos. Sin embargo, los trabajadores de plataformas utilizaron LinkedIn un 106% más que el grupo control, mientras que su uso de Twitter fue un 44%

menor. A pesar de los niveles bajos, esto podría reflejar una orientación más instrumental por parte de los trabajadores de plataformas, con una preferencia por redes como LinkedIn, asociadas al networking, posicionamiento profesional o búsqueda de oportunidades laborales, frente a un uso más expresivo o vinculado al debate público que podría explicar la mayor presencia del grupo control en Twitter.

En 2022, el uso diario de WhatsApp se mantuvo muy fuerte en ambos grupos (1,000 en trabajadores de plataformas y 0,940 en el grupo control). Entre los trabajadores de plataformas, el uso de Facebook continuó siendo fuerte (0,539), aunque con una leve disminución, mientras que YouTube descendió a un uso moderado (0,445) e Instagram aumentó hasta alcanzar un nivel fuerte (0,580). El grupo control también redujo su uso de Facebook y YouTube (0,386 y 0,361, respectivamente), manteniéndose ambos en niveles moderados. En cuanto a Instagram, su uso también creció, aunque sin alcanzar un nivel fuerte.

En cuanto a las plataformas menos utilizadas, en 2022 ambos grupos continuaron mostrando un uso bajo de LinkedIn (0,059 y 0,024) y Twitter (0,117 y 0,119). Las diferencias entre grupos se mantuvieron: los trabajadores de plataformas incrementaron su ventaja relativa en el uso de LinkedIn (+145%), aunque el uso en ambos casos siguió siendo bajo. Por su parte, el uso de Twitter se niveló, reduciendo la brecha de 44% observada en 2019 a menos del 2% en 2022.

En resumen, esta dimensión muestra una mayor apropiación de redes sociales por parte de los trabajadores de plataformas digitales, especialmente en WhatsApp, Facebook e Instagram. La excepción fue Twitter, red en la que inicialmente estaban rezagados, pero hacia 2022 tienden a equipararse con el grupo control. En conjunto, estos patrones sugieren que el trabajo por plataformas se asocia a un uso más extendido e intensivo de redes sociales, probablemente por su relevancia como herramienta de comunicación, contacto con clientes o posicionamiento profesional.

Tabla 9.

Índice y brecha (%) de uso y apropiación de redes sociales. Trabajadores de plataformas y grupo control. Uruguay, 2019 y 2022

USO DIARIO DE REDES SOCIALES			
2019			
	Trabajadores de plataformas	Grupo control	Brecha (%)
Facebook	0,634	0,454	39,6
Whatsapp	0,988	0,913	8,2
Twitter	0,047	0,084	-44,0
Instagram	0,440	0,335	31,3
Youtube	0,520	0,456	14,0
LinkedIn	0,035	0,017	105,9
Total	0,444	0,377	17,8
2022			
	Trabajadores de plataformas	Grupo control	Brecha (%)
Facebook	0,539	0,386	39,6
Whatsapp	1,000	0,940	6,4
Twitter	0,117	0,119	-1,7
Instagram	0,580	0,479	21,1
Youtube	0,445	0,361	23,3
LinkedIn	0,059	0,024	145,8
Total	0,457	0,385	18,7

Fuente: Elaboración propia en base a la EUTIC 2019 y 2022 (INE)

Actividades en internet relacionadas con las transacciones y/o comercio

En 2019, los trabajadores de plataformas digitales registraron sus mayores índices en actividades vinculadas a transacciones económicas y servicios financieros. Destacaron especialmente en la consulta de estados de cuenta o banca electrónica en los últimos tres meses (0,691), las reservas de restaurante, vuelos u hoteles (0,568) y las transacciones bancarias (0,568). Estos mismos usos también fueron los de mayor índice en el grupo control, aunque con niveles significativamente más bajos (0,437, 0,250 y 0,250, respectivamente). Mientras que en los trabajadores de plataformas estos usos se ubicaron en niveles fuertes, en

el grupo control fueron moderados (en el caso de la consulta de estados de cuenta) y bajos en los otros dos.

En cuanto a los usos menos frecuentes en 2019, ambos grupos presentaron niveles bajos en el alquiler de vivienda a través de sitios web (0,033 y 0,009) y en la donación de bienes o servicios a través de redes sociales (0,100 y 0,022). Para los trabajadores de plataformas, el tercer uso menos frecuente fue la compra de entradas (0,248), mientras que en el grupo control fue la venta de bienes y servicios (0,069).

Justamente, la venta de bienes y servicios fue la actividad con mayor diferencia relativa entre grupos: los trabajadores de plataformas la utilizaron un 686% más que el grupo control. Esta diferencia es esperable, dado que se vincula directamente con su forma de inserción laboral. Sin embargo, también se observan diferencias relevantes en usos menos directamente asociados al trabajo, como la donación de bienes o servicios (+355%) y el alquiler de vivienda a través de sitios web (+267%), donde también se registró una mayor apropiación por parte del grupo de plataformas.

En 2022, estas brechas se redujeron significativamente: la diferencia en la venta de bienes y servicios se redujo a +371%, en la donación de bienes o servicios a +91%, y en el alquiler de vivienda a +27%, lo que sugiere una tendencia hacia la nivelación de ciertos usos, especialmente aquellos menos directamente asociados al trabajo.

En cuanto a los usos con mayor índice en 2022, se repitieron patrones similares a los de 2019: la consulta de estados de cuenta/banca electrónica volvió a liderar en ambos grupos (0,772 en trabajadores de plataformas y 0,557 en el grupo control), seguida por las transacciones bancarias (0,672 y 0,437) y la compra y pago en línea (0,611 y 0,394). En este caso, el uso fue muy fuerte en los trabajadores de plataformas y fuerte o moderado en el grupo control, lo que muestra que incluso en los usos más extendidos en el segundo grupo, los trabajadores de plataformas los superan en intensidad. En el extremo opuesto, los usos con menor índice en 2022 fueron nuevamente el alquiler de vivienda a través de sitios web (0,028 y 0,022) y la donación de bienes o servicios (0,084 y 0,044). Además, para los trabajadores de plataformas se sumó el uso bajo de reservas de restaurante, vuelos u hoteles (0,245), y para el grupo control la venta de bienes y servicios (0,109). Esta última continuó siendo la actividad con mayor diferencia relativa entre los grupos (+371%), seguida por la solicitud de transporte y la

compra sin pago en línea (ambos con una diferencia del 96% a favor del grupo de plataformas).

En síntesis, las actividades en línea relacionadas con transacciones y comercio muestran consistentemente una mayor apropiación por parte de los trabajadores de plataformas digitales, lo que podría indicar no solo una mayor exposición y familiaridad con este tipo de servicios, sino también una mayor confianza en los entornos digitales para realizar operaciones financieras o gestionar servicios vinculados al ámbito económico, lo que evidencia una expresión de la tercera brecha digital a favor de quienes trabajan por plataformas. A su vez, la reducción de las brechas entre 2019 y 2022 sugiere una progresiva incorporación de estos usos por parte del grupo control, lo que podría interpretarse como un crecimiento en la confianza y apropiación digital también en quienes no se desempeñan en plataformas.

Tabla 10.

Índice y brecha (%) de uso y apropiación de actividades en internet relacionadas con las transacciones y/o comercio. Trabajadores de plataformas y grupo control. Uruguay, 2019 y 2022

ACTIVIDADES EN INTERNET RELACIONADAS CON LAS TRANSACCIONES Y/O COMERCIO			
2019			
	Trabajadores de plataformas	Grupo control	Brecha (%)
Compra sin pago en línea en los últimos 3 meses	0,425	0,205	107,3
Compra y pago en línea en los últimos 3 meses	0,513	0,231	122,1
Venta de bienes y servicios en los últimos 3 meses	0,542	0,069	685,5
Alquiler de vivienda a través de sitios web en los últimos 3 meses	0,033	0,009	266,7
Donación de bienes o servicios a través de redes sociales en los últimos 3 meses	0,100	0,022	354,5
Consulta de estados de cuenta - banca electrónica en los últimos 3 meses	0,691	0,437	58,1
Transacciones bancarias en los últimos 3 meses	0,568	0,250	127,2
Reservas de restorán, vuelo, hotel en los últimos 3 meses	0,234	0,100	134,0
Pago de servicios para ver o descargar películas, música,	0,319	0,173	84,4

etc. en los últimos 3 meses

Compra de entradas en los últimos 3 meses	0,248	0,141	75,9
Pago de servicios en los últimos 3 meses	0,320	0,175	82,9
Pedido de comida en los últimos 3 meses	0,392	0,221	77,4
Solicitud de transporte en los últimos 3 meses	0,325	0,208	56,3
Total	0,388	0,184	110,9

2022

	Trabajadores de plataformas	Grupo control	Brecha (%)
Compra sin pago en línea en los últimos 3 meses	0,372	0,190	95,8
Compra y pago en línea en los últimos 3 meses	0,611	0,394	55,1
Venta de bienes y servicios en los últimos 3 meses	0,513	0,109	370,6
Alquiler de vivienda a través de sitios web en los últimos 3 meses	0,028	0,022	27,3
Donación de bienes o servicios a través de redes sociales en los últimos 3 meses	0,084	0,044	90,9
Consulta de estados de cuenta - banca electrónica en los últimos 3 meses	0,772	0,557	38,6
Transacciones bancarias en los últimos 3 meses	0,672	0,437	53,8
Reservas de restorán, vuelo, hotel en los últimos 3 meses	0,245	0,145	69,0
Pago de servicios para ver o descargar películas, música, etc. en los últimos 3 meses	0,538	0,312	72,4
Compra de entradas en los últimos 3 meses	0,300	0,207	44,9
Pago de servicios en los últimos 3 meses	0,574	0,381	50,7
Pedido de comida en los últimos 3 meses	0,592	0,378	56,6
Solicitud de transporte en los últimos 3 meses	0,474	0,242	95,9
Total	0,444	0,263	68,8

Fuente: Elaboración propia en base a la EUTIC 2019 y 2022 (INE)

Actividades en internet relacionadas con el trabajo y estudio

En esta dimensión, en 2019 tanto los trabajadores de plataformas digitales como el grupo control registraron su mayor índice en la respuesta a mensajes laborales fuera del horario de trabajo (0,519 y 0,227, respectivamente), seguidos por la búsqueda de empleo en internet (0,312 y 0,184) y la interacción con centros de estudio (0,260 y 0,194). En el primer caso, el índice fue fuerte entre los trabajadores de plataformas y moderado en el grupo control, mientras que en los otros dos fue moderado entre trabajadores de plataformas y bajo en el

grupo control. Ambos grupos coincidieron también en los usos menos frecuentes durante ese año, todos con índices bajos: trabajo o venta de servicios en portales freelance o independientes (0,095 y 0,011), teletrabajo (0,103 y 0,037) y formación a través de cursos a distancia (0,144 y 0,078). Esto sugiere un patrón de uso similar en cuanto a los tipos de actividades, aunque con menor intensidad en el grupo control. Las actividades en las que los trabajadores de plataformas se destacaron más respecto al grupo control fueron: trabajo/venta de servicios en portales freelance (+763%), teletrabajo (+178%) y respuesta a mensajes laborales fuera del horario (+129%).

Para 2022, ambos grupos volvieron a coincidir en los usos con mayores índices: respuesta a mensajes laborales fuera del horario de trabajo (0,598 y 0,372) y búsqueda de empleo en internet (0,297 y 0,212). Entre los trabajadores de plataformas también se destacó el teletrabajo (0,340), mientras que en el grupo control se incrementó la interacción con centros de estudio (0,278). En todos los casos se observa un crecimiento respecto a 2019. La respuesta a mensajes laborales fuera del horario se mantuvo como uso fuerte para trabajadores de plataformas y moderado para el grupo control. En cambio, la búsqueda de empleo fue moderada para el primer grupo y baja para el segundo.

Los índices más bajos en 2022 volvieron a encontrarse en el uso de portales freelance (0,094 y 0,009) y en la formación a través de cursos a distancia (0,212 y 0,187). Además, entre los trabajadores de plataformas la interacción con centros de estudio tuvo un índice bajo (0,245), mientras que para el grupo control se mantuvo en ese nivel el uso de formación a distancia. En todos los casos, se trata de actividades con baja apropiación relativa. Las mayores diferencias se registraron nuevamente en el Trabajo/venta de servicios en portales "freelance" o independientes, aunque con bajo uso en ambos grupos y en el teletrabajo (131% más entre trabajadores de plataformas).

De estos datos pueden derivarse varias lecturas. En términos generales, ambas poblaciones presentan patrones de uso y apropiación similares en relación con las TIC aplicadas al trabajo y al estudio, aunque con una intensidad sistemáticamente mayor entre los trabajadores de plataformas. No obstante, en 2022 se observa un cambio puntual: la interacción con centros de estudio alcanzó un índice levemente superior en el grupo control, lo que podría estar vinculado a una mayor continuidad educativa o vínculo institucional en este grupo. También puede advertirse que las plataformas de trabajo freelance como Workana, Freelancer o Upwork siguen teniendo una baja penetración en Uruguay, aunque son más utilizadas por

trabajadores de plataformas. Por otra parte, el aumento del teletrabajo entre 2019 y 2022 se vincula probablemente con los cambios derivados de la emergencia sanitaria por COVID-19. Lo significativo es que dicho crecimiento se observa en ambos grupos, lo que sugiere que el teletrabajo se extendió más allá del tipo de inserción laboral o del nivel de competencias digitales, consolidándose como una forma de organización del trabajo más generalizada, adoptada como respuesta coyuntural a la pandemia y, en algunos casos, mantenida posteriormente.

Tabla 11.

Índice de uso y apropiación tecnológica de actividades en internet relacionadas con el trabajo y estudio. Trabajadores de plataformas y grupo control. Uruguay, 2019 y 2022

ACTIVIDADES EN INTERNET RELACIONADAS CON EL TRABAJO Y ESTUDIO			
2019			
	Trabajadores de plataformas	Grupo control	Brecha (%)
Formación a través de curso a distancia	0,144	0,078	84,6
Interacción con centro de estudios	0,260	0,194	34,0
búsqueda de empleo en internet	0,312	0,184	69,6
Trabajo a distancia (teletrabajo)	0,103	0,037	178,4
Respuesta a mensaje laboral fuera del horario de trabajo	0,519	0,227	128,6
Trabajo/venta de servicios en portales "freelance" o independientes	0,095	0,011	763,6
Total	0,239	0,122	95,9
2022			
	Trabajadores de plataformas	Grupo control	Brecha (%)
Formación a través de curso a distancia	0,212	0,187	13,4
Interacción con centro de estudios	0,245	0,278	-11,9
búsqueda de empleo en internet	0,297	0,212	40,1
Trabajo a distancia (teletrabajo)	0,340	0,147	131,3
Respuesta a mensaje laboral fuera del horario de trabajo	0,598	0,372	60,8
Trabajo/venta de servicios en portales "freelance" o independientes	0,094	0,009	944,4
Total	0,298	0,201	48,3

Fuente: Elaboración propia en base a la EUTIC 2019 y 2022 (INE)

En resumen, todo tiende a indicar que en el primer momento medido los trabajadores de plataformas cuentan con mayor uso y apropiación de TIC que el grupo control y que, a medida que transcurre el período estudiado, si bien los trabajadores de plataformas intensifican la mayoría de los usos de TIC, el grupo control lo hace en mayor medida. Esto ocasiona que la amplia mayoría de las brechas disminuyan y ambos grupos tiendan a equipararse en la forma en que usan las TIC tanto en general como en las diferentes dimensiones. A pesar de esta tendencia a la equiparación, los trabajadores de plataformas se posicionan más apropiados en gran parte de los usos de TIC en ambas mediciones.

Se observa también que existe un tipo de apropiación de TIC por parte de los trabajadores de plataformas que difiere del resto de la población. Una parte de ese tipo de apropiación es esperable en tanto implica usos de TIC inherentes a la labor que desempeñan, por ejemplo un mayor uso intensivo de internet y dispositivos, habilidades digitales más complejas, la venta de bienes y servicios, mientras otra parte no es esperable en tanto se encuentran más apropiados en usos de TIC no inherentes a su trabajo, como aquellos que indican una mayor participación relativa en acciones digitales con contenido político o social y en otros que sugieren una apropiación extendida a otros aspectos de la vida cotidiana, por ejemplo, a cuestiones vinculadas con la salud, lo que indica una tercera brecha digital a favor de este contingente en general.

5.2. Análisis método cualitativo

El análisis de las entrevistas realizadas se segmenta en las siguientes dimensiones de interés: Caracterización del conjunto de trabajadores entrevistados, Resignificación del trabajo y la estabilidad laboral, costos y riesgos del trabajo independiente, Autogestión del tiempo de trabajo, Mecanismos de control, Interacción entre trabajadores y plataformas, La acción colectiva, Ingresos, Identidad laboral y Conocimientos previos de los trabajadores.

En aquellas dimensiones en las que la perspectiva de los trabajadores de ambas plataformas estudiadas se identifica como similar, se realizó un análisis unificado. Por el contrario, en aquellos casos en los que el análisis de una dimensión arroje resultados diferentes para cada plataforma, el mismo se realizó segmentado en función de la plataforma.

Caracterización del conjunto de trabajadores entrevistados

Se entrevistó a un total de 20 personas: nueve de PedidosYa y once de Uber. En el caso de la plataforma PedidosYa, los perfiles entrevistados fueron mayormente repartidores, excepto una persona que se desempeñaba como coordinadora. La antigüedad como trabajadores de estas plataformas varió entre dos semanas de actividad y dos años. La mayoría de ellos se encontraba trabajando para la plataforma al momento de la entrevista mientras dos (un repartidor y la coordinadora) ya no se desempeñaban en esa actividad, es decir, son ex trabajadores. Esto permitió contar con una mirada diferenciada en función de cuándo realizó su actividad, si en el presente o en el pasado, que se evidencia en los resultados.

Asimismo, se obtuvo una mirada diferenciada en virtud del tipo de contratación, considerando que la coordinadora contaba con relación de dependencia de la plataforma, a diferencia de los repartidores, quienes ejercían su trabajo de forma independiente. Por otro lado, en función del género se distribuyen entre una mujer y ocho hombres y, en función de la edad, los nueve entrevistados se encuentran en el tramo etario de 18 a 39 años. Del total de entrevistados para esta plataforma solamente dos eran uruguayos mientras que otros seis eran de nacionalidad venezolana y uno era de procedencia cubana.

En el caso de Uber, se entrevistó a once personas cuya antigüedad varió entre dos y seis años. Los perfiles consultados fueron de conductores exclusivamente y la totalidad de ellos se encontraba trabajando para la plataforma al momento de la entrevista. Adicionalmente, una de las personas entrevistadas jugaba un rol relevante dentro de las organizaciones de socios conductores o, como ellos los denominan, “agrupaciones”, que han conformado a los efectos de llevar adelante acciones colectivas. De los once entrevistados, se identifican ocho hombres y tres mujeres y, en cuanto a la edad, dos entrevistados se encuentran en el tramo etario de 18 a 39 años mientras que los restantes nueve tienen 40 años o más. Todos ellos son uruguayos. Se presenta en la Tabla 12 la distribución del conjunto de personas entrevistadas en función del género, tramo etario, plataforma y condición de trabajo al momento de la entrevista.

Tabla 12.

Personas entrevistadas según condición de trabajo al momento de la entrevista, plataforma de pertenencia y género, segmentado por tramo etario. Valores absolutos

18 a 39 años					
	Hombres		Mujeres		SubTotal
	Uber	Pedidos Ya	Uber	Pedidos Ya	
Trabajador	2	6	0	0	8
Ex trabajador	0	2	0	1	3
SubTotal	2	8	0	1	11
40 y más años					
	Hombres		Mujeres		SubTotal
	Uber	Pedidos Ya	Uber	Pedidos Ya	
Trabajador	6	0	3	0	9
Ex trabajador	0	0	0	0	0
SubTotal	6	0	3	0	9
Total					9

Resignificación del trabajo y la estabilidad laboral

Como se ha hecho referencia anteriormente, según Richard Sennett (1998) la vida laboral se encontraba luego de la Segunda Guerra Mundial en un marco de estabilidad brindada por la protección de los sindicatos y las garantías del estado de bienestar, entre otras cosas. Esto convertía al mundo del trabajo en un lugar predecible, excepto en momentos de desastres históricos que justificaban cambios repentinos e inestabilidad. El autor afirma que, sin embargo, en la era actual esa inestabilidad que otrora se encontraba en casos de desastres históricos, es hoy característica del momento.

Siguiendo esta línea, en el caso de los trabajadores de las plataformas, a través de las entrevistas, se identifica una resignificación de la estabilidad respecto al mundo del trabajo. Construyen el concepto de estabilidad a partir de elementos como la invariabilidad de los ingresos percibidos. En este sentido, el trabajo por plataformas es considerado por ellos como estable en tanto se manifiesta que en términos de ingresos no varía sustantivamente a nivel

mensual, excepto en casos en los que se detiene la actividad por accidentes de tránsito o avería del vehículo utilizado para trabajar, entre otros.

Sin embargo, esto es posible debido a que repartidores y conductores trabajan la cantidad de horas necesarias para llegar a sus objetivos de ingreso, que significan jornadas generalmente de entre ocho y 12 horas diarias. Es así que, a merced de lograr esa invariabilidad del ingreso (entiéndase esa estabilidad), lo que efectivamente varía y se flexibiliza es el tiempo de trabajo.

Yo mejoro mi mismo, me pongo metas, yo me pongo una meta de “voy a hacer tanto (dinero)” y lo hago; hasta que no lo hago no me quedo tranquilo. Extiendo, extiendo y extiendo (el horario de trabajo). Si yo digo “voy a hacer 3 mil pesos”, yo hago 3 mil pesos porque me propongo (...) extiendo hasta bueno, quién sabe hasta qué hora (Trabajador de PedidosYa, entrevistado 5).

Si, es un trabajo estable, en la medida en que vos trabajes es estable (...) yo diría que es bastante estable porque tengo la meta diaria de pesos, no de viajes. Porque de repente metés diez viajes un día y sacaste “x” plata y al otro día capaz precisás 20 viajes para hacer la misma plata (Trabajadora de Uber, entrevistada 7).

Otro elemento a partir del cual construyen el concepto de estabilidad es la permanencia en una determinada zona de trabajo que consideran favorable en términos de demanda dado que el logro de los objetivos de ingreso es condicionado no solamente por el tiempo de trabajo sino éste en conjunto con la zona de trabajo. En lugares con mayor demanda, menor es el tiempo que requieren de trabajo para lograr sus objetivos. Por el contrario, en zonas con menor demanda, es mayor el tiempo de espera para trabajar que tienen repartidores y conductores, lo que constituye un tiempo en el que no logran generar ingresos. Por tal motivo, la zona de trabajo se convierte en un factor clave en la construcción de ese concepto de estabilidad.

Esto presenta un carácter más particular para los trabajadores de PedidosYa debido a que no tienen la posibilidad de elegir la zona de trabajo, sino que la plataforma es quien la determina. Esto tiene sus implicancias considerando que tanto la cantidad de pedidos (y por consecuencia, los ingresos) como la seguridad, entre otros factores, difieren en función de la zona. A esto se suma que en muchas ocasiones la zona pautada por la plataforma es lejana del lugar donde reside el repartidor, generando un largo tiempo de traslado.

Ahorita me siento inestable por la zona pero lo consideraría estable en otras zonas, Punta Carretas, en otras zonas sí lo consideraría estable porque siempre vas a tener

demanda, entonces ahí es donde uno dice “bueno, por lo menos sé que al día saco 1500 pesos” ya con eso te organizas, siempre los vas a tener contando tu día que descanses o tu día que tengas que hacer el mantenimiento a la moto y todo pues (Trabajador de PedidosYa, entrevistado 1).

Lo que me implica (no poder elegir la zona de trabajo) es la demanda de pedidos que es poca y el trayecto de mi casa a donde trabajo son 12 kilómetros (Trabajador de PedidosYa, entrevistado 3).

Ok, ahorita ehh... nos abrieron solamente una zona que es Colombra, Colombra que es en Colón, que dicen que más adelante nos abrirán más zonas, pero más que todo la zona yo vivo en Pocitos y me vengo a Colón todas las mañanas (Trabajador de PedidosYa, entrevistado 1).

Me gusta más Carrasco porque (...) es una de las partes que más se mueve, son pedidos largos, son pedidos que sabes que van a estar. Ahora, te vienes para la parte del Nuevocentro que es una de las partes que más se mueve también pero no tanto, puedes hacer diez pedidos y haces quinientos pesos y allá en cinco pedidos hago quinientos pesos (Ex trabajador de PedidosYa, entrevistado 2).

Desempeñarse en zonas consideradas por los trabajadores como menos favorables implica para los repartidores cumplir una mayor carga horaria para lograr sus objetivos de ingresos. Es así que han manifestado que las jornadas se extienden hasta doce horas y, en ocasiones, aún más. La inseguridad percibida en determinadas zonas constituye una preocupación para ellos. En este sentido, mencionan contar con sensación de temor cuando la labor se desarrolla en determinadas zonas específicas que consideran inseguras, especialmente en horario nocturno. En diferentes ocasiones manifiestan que rechazan trabajos en dichas zonas aunque ello implique consecuencias por parte de la plataforma a la cual se remiten en pos de la priorización de su seguridad.

Eso ya es Malvin Norte, eso mucho cadete de nosotros lo llamamos la zona roja porque ahí no va casi nadie y claro cuando te llega el pedido tú ves, es para tal zona, “Malvin Norte, uh, negado” (Ex trabajador de PedidosYa, entrevistado 2).

Hasta el momento lo que no me gusta es la zona donde estoy porque realmente soy nuevo y me mandaron a Colón entonces hay partes que son un poco peligrosas (...) (Trabajador de PedidosYa, entrevistado 3).

La seguridad no es tan buena (...) están quitando demasiada moto y mucho peligro en la calle (...) de día trabajo tranquilo pero de noche trabajo asustado, pero tengo que trabajar (Trabajador de PedidosYa, entrevistado 5).

A nivel de seguridad, los trabajadores de ambas plataformas también se refieren a los casos de seguridad vial constituyendo el tránsito otra preocupación no solamente en términos de posibilidad de siniestros sino que también señalan al tránsito como uno de los factores principales de cansancio y estrés al final de la jornada, especialmente en aquellas de larga duración.

Mentalmente es cansador, es cansador y en esta época del año (diciembre) la gente está muy mal, tarde. Pero ta, ahora suponete trabajo tranquilo (...) como no tengo horario, viste, si bien hace ya bastante que dejé la oficina... porque ¿qué pasa? me acuesto como a la una, y me levanto a las seis y media. Llegan las dos de la tarde y la verdad estoy cansado (Trabajador de Uber, entrevistado 6).

Si, claro te estresa. Yo por ejemplo los viernes de tarde, a las cinco de la tarde de Ciudad Vieja es el éxodo, yo me voy de Ciudad Vieja, chau, que se maten. No me importa. Los viernes de tarde, por ejemplo, que es el pico de movimiento en todo, si estoy cansada me vengo, no me importa si hay mucho trabajo o poco trabajo (Trabajadora de Uber, Entrevista 7).

Estás todo el día estresado, estás todo el día con bocinazos, con frenadas, con semáforos. El nene que llora, o el nene que te baja los vidrios (...) y me ha pasado que me voy a bajar del auto y no puedo estirar las piernas (Trabajadora de Uber, Entrevista 7).

En cuanto a la zona, en el caso de Uber, si bien la plataforma no determina la zona de trabajo (es decir, los conductores pueden trasladar pasajeros desde y hacia cualquier punto de la ciudad), las zonas entre las que se mueven son clave para el desarrollo de su actividad, impactando también en sus ingresos. Dado que algunas zonas les resultan más convenientes, los socios conductores cuentan con diversas estrategias en función de las cuales eligen las zonas de los traslados.

Vos tenés que ir a los lugares donde está la gente, esa es la realidad (...) el primer viaje que agarrás para el lado de la costa ya sea Carrasco, Punta gorda, Pocitos, Ciudad vieja, toda la costa... Ciudad Vieja hasta Carrasco ahí lo agarrás, siempre que uno esté cerca también. Capaz que te marca el punto y es lejos, pero lo primero que hago es irme de acá (Sayago), por lo menos hasta el Nuevocentro. Blanqueada, lo agarro, sale un Aguada, lo agarro. Y así siempre. Mismo estando allá en la costa cuando me sale alguno para la blanqueada lo agarro también porque yo sé que es un lugar donde se mueve. Por eso también es bueno hacer viajes largos, viste. (Trabajador de Uber, entrevistado 6).

A qué hora no hay trabajo y dónde vas a parar, dónde vas a buscar, para dónde te movés es muy relativo y muy según el tipo de trabajo que vos quieras hacer (...) Todo depende hasta desde la zona de donde vos arrancás a trabajar (Trabajadora de Uber, entrevistada 7).

Vos tenés que ver todo, porque yo por ejemplo vivo acá en la zona del Palacio Legislativo y por ejemplo, prendo la aplicación y me tira un viaje a 20 km para ir a buscar a una persona que va a hacer dos cuadras, eso no me sirve (...) No podés recibir viajes a más de tres minutos de distancia, por ejemplo (Trabajadora de Uber, entrevistada 12).

“Sé tu propio jefe”: costos y riesgos del trabajo independiente

Esta resignificación de la estabilidad laboral es también construida para los trabajadores desde el punto de vista de que la ausencia de los aspectos que otrora conformaban un escenario laboral predecible, aquellos asociados mayormente a las condiciones del trabajo en relación de dependencia, no se presenta como problema. En cambio, esta ausencia es aceptada por algunos como parte inherente al trabajo independiente.

Muchos entrevistados se introducen en la actividad a partir de la idea de que éste es su propio negocio. Detrás de esta noción es que ellos asumen el trabajo independiente y todos los costos, responsabilidades y riesgos que conlleva inherentemente su actividad por el tipo de vínculo que se establece entre ellos y las empresas propietarias de las plataformas.

Desde un primer momento, de forma reglamentaria, deben estar registrados en la Dirección General Impositiva (DGI) bajo concepto de una empresa literal E¹⁸, realizando los aportes correspondientes tanto impositivos como de seguridad social al Banco de Previsión Social (BPS). En este marco, se encuentran cubiertos por el servicio de salud que ellos mismos costean a través de su aporte mensual a la seguridad social.

Asimismo, comparten el requerimiento de contar con vehículo propio, lo que conlleva que los trabajadores asuman los costos del vehículo que utilizan para trabajar: combustible, arreglos, mantenimiento, seguro, patente, entre otros.

Por otra parte, no cuentan con seguro por enfermedad; por lo tanto, cada día que no trabajan ya sea en caso de enfermedad o por otros motivos, representa para ellos una pérdida de ingresos irrecuperable.

¹⁸ La pequeña empresa, también conocida como Literal E es el régimen tributario para empresas que en su actividad combinan capital y trabajo, y cuyo límite de ingresos anuales es de 305.000 Unidades Indexadas. Fuente: [Régimen de IVA mínimo. Pequeña empresa. | DGI](#). Bajo esta modalidad, realizar los aportes al Fondo Nacional de Salud (Fonasa) es opcional.

Un trabajo independiente es lo que te da, viste, que tú podés utilizar tus horarios como quieras, lo único que tiene es que claro, no trabajas, no ganas, como todo trabajo independiente (Trabajadora de Uber, entrevista 8).

Lo importante en este tipo de trabajo es la constancia, porque o sea, si vos estás enfermo o lo que quieras, no te lo paga nadie. Tuve Covid dos veces y fueron semanas de nada, cero ingreso (Trabajador de Uber, entrevistado 15).

Un día sin trabajar para nosotros representa mucha plata porque las ganancias que da esto son muy pocas, ¿viste? son muy pocas conforme a los gastos que vos tenés. Un día sin trabajar realmente es crucial (Trabajador de Uber, Entrevista 6).

En el caso de PedidosYa, además de contar con vehículo propio (motocicleta o bicicleta), los repartidores deben llevar consigo dinero en efectivo a los efectos de contar con sumas suficientes para pagar los pedidos a los restaurantes o bien y para brindarle el cambio de dinero al cliente final al momento de la transacción, cuando se trata de compras en efectivo. En los momentos en que contar con el efectivo necesario no les es posible, los repartidores se ven en la situación de rechazar el pedido, disminuyendo su posición en el *ranking* de calificación.

Uno lo que maneja es efectivo. Te exigen... no es que te exigen tampoco, igual para que trabajes como tienes que trabajar con 2 mil, 2 mil quinientos, 3 mil pesos, para que trabajes cómodo, para que tengas para pagar cambio y todo eso. Que uno lleve 2 mil quinientos pesos porque hay personas que te sale un pedido doble. Una persona te pagó con 2 mil pesos, entonces, tienes mil, ¿cómo haces para darle cambio? No puedes ¿Qué pasa? trabajas un poco más holgado. Hay gente que trabaja con 4 mil pesos, 5 mil pesos a veces (Trabajador de PedidosYa, entrevistado 1).

He rechazado pedidos pero no es porque yo quiera, no, por las partes porque al final todos tenemos que correr para todos lados pero como te digo he rechazado pedidos de dinero porque a veces mandan una cantidad por decirte 4 mil y algo, y eso... ¿quién va a tener 4 mil en el bolsillo para hacer un pedido? Ninguno de los cadetes lo tenemos (Trabajador de PedidosYa, entrevistado 5).

Por otro lado, en el caso de Uber, el cúmulo de los costos que deben asumir los conductores genera particular preocupación entre ellos considerando que, para trabajar en esta plataforma, se precisa una estructura más costosa debido al tipo de vehículo y sus requerimientos. El automóvil debe tener una antigüedad no mayor a seis años, lo que implica la contratación de un seguro costoso, además de tratarse de uno específico para vehículos que se dedican al transporte de pasajeros, lo que aumenta aún más su valor.

Asimismo, los costos tributarios asociados, al tratarse de un automóvil de poca antigüedad, se tornan también onerosos y el combustible constituye, según mencionan los entrevistados, una gran proporción del costo del traslado. Debe considerarse, además, que la propia plataforma retiene una proporción considerable del costo del traslado, que los conductores no siempre identifican como constante. Finalmente, los conductores deben contar con libreta de conducir profesional, aunque este aspecto no resulta preocupante para ellos.

Hay mucho gasto. Mucho gasto que uno lo tiene por fuera. Los gastos son muy altos. 25% Uber, combustible, yo gasto entre 22 y 26 mil pesos por mes de combustible, ya sacá la cuenta. Y más que cuando no es cambio de aceite es alineación, balanceo, siempre tenés algo. O una gomita y tenés que ir al taller. Y después la caja, DGI y BPS. DGI son 5 mil y pico ponele 6 mil pesos, y BPS son 6 mil y pico de pesos (...) bueno, yo ahora tengo que cambiar el auto si o si, sino no puedo trabajar más (Trabajadora de Uber, entrevistada 7).

El 30% del costo del viaje se lo queda la aplicación, vos te quedás con el 70%, tenés que poner combustible, que de ese 70% la mitad prácticamente se te va en combustible. Entonces con el 35% vos tenés que mantener el vehículo y vivir. Y pagar DGI, BPS... todo corre por tu cuenta. Y los seguros son más caros (Trabajador de Uber, entrevistado 10).

Ahora, por ejemplo, nos pasa el tema de que muchos estamos para cambiar el coche, porque el coche se exige que no debe tener más de seis años, yo por ejemplo en septiembre del año que viene tengo que cambiar el auto. Obviamente que es un trabajo que no te da como para hacer un ahorro previo para poder cambiar el vehículo. Si vos contás con que la degradación que ha tenido tu vehículo es muy importante, porque autos que de pronto lo pagas en 15 mil dólares hoy lo vas a vender y si te dan cinco es mucho. Porque claro, tienen 200 o 300 mil kilómetros los autos ya casi todos han sufrido un choque, el desgaste natural de todo (Trabajadora de Uber, entrevistada 12).

Cobrando lo que cobran de comisión no se puede hacer nada, porque mirá que con el 25% que te cobran de comisión ellos tendrían que volcar... si ellos quisieran hacer eso tendrían que cobrar menos comisión y bancar ese 10 o 15% que sería de menos para todo esto (...) y la intendencia también te cobra un cargo, como 8% (...) nosotros cobramos como un 35% menos de lo que a vos te figura (Trabajador de Uber, entrevistado 6).

Está bueno por un lado eso que te decía por el lado de los tiempos pero también tenés muchas responsabilidades, el gasto del auto por ejemplo cuando le pasa alguna cosita nomás ya es mucha plata y eso te tenés que hacer cargo vos mismo (Trabajador de Uber, Entrevista 11).

Esto tiene su correlato en términos de riesgos en el entendido de que cualquier inconveniente que resulte de la actividad ha de ser asumida por el trabajador. Una apreciación que realizan los trabajadores es que ante estos riesgos se encuentran con escaso soporte de las empresas.

Sin embargo, se han identificado situaciones puntuales en las que los entrevistados reconocen que las plataformas han amortiguado el inconveniente asumiendo el riesgo.

En el caso de PedidosYa, el riesgo de que los pedidos sean falsos es asumido generalmente por el repartidor. Este costo comprende no solamente el pago del mismo al restaurante, sino también el combustible utilizado y el tiempo invertido. También, al contar con vehículo propio para trabajar, el riesgo de hurto o avería del mismo es asumido por cada repartidor.

Me han llegado pedidos en falso ya como más de 30. Piden, entonces cuando llego al sitio me dicen no aquí no es. Ya me ha pasado dos o tres veces. Y ahí yo pierdo la nafta y bueno no sé si la carrerita me la pagarán porque no me he puesto a verificar. Pierdo mi tiempo, un montón de cosas (Trabajador de PedidosYa, entrevistado 5).

Es un riesgo la verdad porque me ha sucedido y me pasó anoche. A las 12:30 de la noche, yo llego al cliente y de buena fe me paso, “buenas noches, qué tal? aquí tiene el pedido” y el señor agarró el pedido y yo “señor tiene que cancelar” y “yo no te voy a pagar a ti”, me dice, “disculpe pero es en efectivo”, “no, te irás a quedar ahí hasta las 2 de la mañana” y se dio vuelta y cerró la puerta (...) le escribo a soporte (...) Y bueno, me dijo, “vas a tener que crear un ticket” entonces bueno lo creé y me lo reembolsaron con el próximo pago (Trabajador de PedidosYa, entrevistado 1).

Y los pedidos en efectivo también se presta mucho para la gente, los ladrones, pues, porque yo pago el pedido y cuando voy a cobrar “ah tengo un billete de 2 mil”, ahí es donde se aprovechan el tiempo que uno espera afuera (...) ahí es donde le roban a uno. Te quitan la moto, te quitan el teléfono (Trabajador de PedidosYa, entrevistado 1).

En el caso de Uber, el riesgo de que no se cuente con suficientes traslados para que el trabajo sea rentable también es asumido por los conductores. Esto ha provocado que muchos trabajadores abandonen la labor, especialmente en el período de emergencia sanitaria, debido a la escasa actividad registrada en ese momento.

Otros se han tenido que bajar porque la situación económica no les es redituable, de que no saben trabajar, hay gente que se ha metido a crédito a sacar un auto y las cuotas los están matando y todo lo demás (Trabajadora de Uber, Entrevista 12).

En suma, costos y riesgos se encuentran estrechamente vinculados en un marco de responsabilidades asumidas por los trabajadores en este tipo de actividad detrás de la noción de negocio propio. Estos costos y riesgos son mayores para trabajadores de la plataforma Uber en la que, como se puede observar, cuenta con requerimientos más específicos y costosos, percibiendo en múltiples ocasiones esta situación como condicionantes a su trabajo y a la generación de un ingreso razonable.

Paralelamente a la identificación de los costos y riesgos del trabajo independiente por parte de los entrevistados, se observó que un conjunto de personas se apropiaron en diferente medida de la noción de trabajo por plataformas como negocio propio. De esta manera, desvinculan a las empresas de la carga de responsabilidades implícitas, asumiéndolas ellos como propias en su discurso.

Lo que tengo que tener es disciplina, lo que es la estabilidad del dinero, del estrés y del ingreso, y todo eso; como cualquier negocio (...) Nosotros somos el tercerizado de esta empresa. Como tal nosotros somos los que asumimos la responsabilidad en el horario que estamos trabajando y la responsabilidad de la moto que tenemos y de nuestra vida (Trabajador de PedidosYa, entrevistado 3).

Ellos tienen un negocio online y nosotros somos como la tercera parte de su negocio pero como tal manejamos nuestra área de negocio personalmente así que depende de la persona la estabilidad que tenga sobre su trabajo (...) (Trabajador de PedidosYa, entrevistado 1).

El tema es que vos tenés que estar, tenés que trabajar vos y chau (...) Sos tu propio jefe y tenés que tener tu propia conducta. Sabés que por ejemplo, ayer yo no salí a trabajar, entonces eso significa que sábado y domingo trabajo (Trabajador de Uber, entrevistado 4).

Por ejemplo, si trabajara en el taxi tengo que hacer un horario de 12 horas, ¿ok? porque tengo mi turno. Acá no, yo soy amo y señor (Trabajadora de Uber, entrevistada 7).

Mientras tanto, otro conjunto cuenta con una perspectiva más crítica al respecto y un mayor descreimiento sobre esta noción, colocando el énfasis en la asimetría entre ellos y las empresas propietarias, y en cómo el trabajo independiente se torna un mero discurso que esconde por detrás una relación de dependencia.

Hay muchos derechos de los trabajadores conquistados en años, décadas, que estos quieren arrancar todo (...) Uno se da cuenta que está muy indefenso delante del patrón que es mentira que somos trabajadores socios conductores. Somos empleados, esa es la realidad. Ellos saben lo que te pagan, está todo estudiado. Es como yo te digo... el algoritmo sabe todo (Trabajador de Uber, entrevistado 6).

Esto está diseñado para que los únicos que ganen sean los dueños de las plataformas. En otros países puede ser que tengan otras ganancias los que trabajan con las plataformas, acá en Uruguay olvidate (...) es tu negocio pero me tenés que pagar a mí un 30% para poderlo tener (Trabajador de Uber, entrevistado 10).

Bueno, hay varias demandas de compañeros incluida yo, de la agrupación en la cual le estamos haciendo juicio a Uber justamente por la relación de dependencia y otros temitas más (...) el requerimiento del juicio es eso, reconocerlo como empresa y con una liquidación de licencia, vacacional y aguinaldo más horas extras. Porque para que

te sea redituable, tenés que trabajar de 12 horas para arriba (Trabajadora de Uber, entrevistada 12).

Autogestión del tiempo de trabajo

La característica más valorada por los entrevistados y que conforma uno de los principales motivos de interés de trabajar por plataformas es la posibilidad de elegir tanto la carga horaria como el horario específico y los días en los cuales prefieren trabajar. En su discurso, los entrevistados ponen de manifiesto este aspecto como una gran diferencia respecto a la mayoría de las actividades laborales en las que el tiempo es estipulado por la propia empresa, sin posibilidad de injerencia por parte del trabajador.

(...) calculo desde las once de la mañana hasta las doce de la noche, diez de la noche, días que salgo más temprano a las ocho, me voy coordinando el día de la semana dependiendo de las cosas que tenga que hacer el día a día (Trabajador de PedidosYa, Entrevista 1).

(...) depende porque a veces si yo voy a hacer un trámite hoy no agarro horario para la mañana, agarro para la noche. Hago mi trámite y me voy a trabajar las horas de la noche (Trabajador de PedidosYa, Entrevista 5).

En algunas ocasiones se vincula esta característica del trabajo con el concepto de *libertad* en el sentido de que esta autogestión del tiempo les permite articular el trabajo con la realización de otras actividades, como tareas de cuidado, de estudio y de ocio.

Yo trabajo lindo porque te da libertad y vos manejás tus tiempos, tus horarios, por ejemplo ahora tengo ganas de no trabajar, paré, y nadie te dice nada. (Trabajador de Uber, entrevista 7).

Que yo me pueda manejar con mis horarios, podía ir... no sé, también eran los turnos porque los turnos se agarraban la semana pasada, por ejemplo, hoy agarro los turnos para la semana que viene, por ahí tenía un poco de libertad para saber qué podía hacer la semana que viene y qué no, esa es la parte buena, de la libertad al trabajar (Ex Trabajador de PedidosYa, entrevistado 2).

La libertad la quiere todo el mundo en el trabajo. Lo que me gusta también es que se puede manejar el horario, tienes muchas ventajas y es un sueldo igual a un trabajador que trabaja 8 hs diarias (Trabajador de PedidosYa, Entrevista 3).

Me gusta la libertad de... Un poco buscaba salirme de esto, de cumplir un horario fijo, esto como de manejar tus horarios (...) La libertad, sobre todo, que genera no a nivel económico, sino a nivel moral (Trabajador de Uber, entrevistado 15).

No obstante, no siempre los trabajadores tienen la posibilidad de elegir los horarios. En Uber pueden elegir en qué horario trabajar, limitado por un tope de horas, y la zona de trabajo, pero en PedidosYa la posibilidad de elegir horarios y zonas está sujeta a la plataforma, específicamente la plataforma le permite mayor o menor libertad de elección en función a la posición alcanzada por el repartidor en el sistema de calificación.

Mecanismos de control: los sistemas de calificación

En este tipo de actividades operan varios mecanismos que controlan la actividad del trabajador en los que se involucran los usuarios, las propias plataformas y las autoridades locales. Uno de ellos es el sistema de calificación de los trabajadores con el que cuenta cada plataforma. A partir de estos sistemas se posiciona o clasifica a los trabajadores dentro de un ordenamiento en función de un determinado criterio que varía según la plataforma. Encontrarse posicionado en un lugar favorable dentro de esta clasificación es determinante para cuestiones vinculadas a la actividad, lo que impacta en las condiciones de trabajo y en el ingreso, entre otras cosas.

En la plataforma PedidosYa el sistema de calificación es denominado por los repartidores como *ranking*. Este consiste en una escala de seis posiciones cuyo criterio de clasificación se basa en la cantidad de pedidos realizados, cantidad de pedidos rechazados, cumplimiento del horario pautado, entrega de pedidos en la hora estipulada, solicitud de pausas de trabajo, entre otras cosas. Es decir, este *ranking* implica una valoración de los trabajadores por parte de la plataforma en torno al cumplimiento de variables de desempeño que ésta espera de ellos. En mayor medida un repartidor cumpla con estas variables, más favorable es el lugar que ocupa en este ordenamiento y, por tanto, cuenta con mayor acceso a elegir turnos y zonas de trabajo. En otras palabras, a mayor posición dentro del *ranking*, mejores condiciones laborales tendrá y, en cierta medida, mejor ingreso. Esto se debe a que, según mencionan, estas condicionantes se encuentran directamente vinculadas a la posibilidad de generar mayores ingresos semanales.

Si eres el *ranking* uno puedes agarrar (turnos) como de ocho horas, doce horas, diez horas de todos los turnos que tú quieras de todo Montevideo. *Ranking* dos ya es un

poco, ahí menos, ya los turnos grandes no los tienes porque los agarran en el *ranking* uno y así (Ex trabajador de PedidosYa, entrevistado 2).

(...) en *ranking* seis sí puedes tomar, pero tomas... ¿cómo te explico?, ahorita porque en la zona de Colón nadie trabaja, ¿si me entiende? Pero mientras más demanda tenga el Punta Carretas, Punta Carretas vas a agarrar turno, la gran mayoría ya lo tomó, te quedaste sin turno de dos horas, tres horas. Muy, muy... ¿cómo te explico? cómo que los horarios peores te van a tocar (...) Y a medida que vas subiendo de *ranking* tienes más oportunidad de agarrar los turnos (Trabajador de PedidosYa, entrevistado 1).

De esta manera, el empeoramiento de su posición (y, por tanto, contar con menor posibilidad de elegir condiciones para trabajar) es percibido por ellos como penalización. Esto se debe a que la plataforma no contempla a la hora de calificar a un repartidor las situaciones externas a su desempeño o a su voluntad, como por ejemplo el hecho de no poder cumplir con el horario pautado por haber sufrido un accidente o por contar con el medio de transporte averiado. Asimismo, la plataforma controla los descansos del repartidor y lo penaliza descendiendo su posición dentro en el *ranking* en caso de que los descansos no sean acordes a lo esperado. Señalan también el descenso de posición cuando los pedidos son rechazados por no contar con el dinero en efectivo para realizar el pago al restaurante o brindarle cambio de dinero al cliente final.

Los repartidores mencionan que requiere de un gran esfuerzo llegar al *ranking* uno y mantenerse en el mismo, sin embargo, descender de posición es muy fácil. Una vez descendido, para encontrarse nuevamente en un lugar favorable, el repartidor debe realizar un esfuerzo más que compensatorio. En palabras de uno de ellos: “Para lograrlo tienes que durar una semana trabajando catorce o quince horas (por día)” (Trabajador de PedidosYa, entrevistado 1).

Entregar pedido en hora, no pedir pausas (...) porque eso también lo ve PedidosYa (...) Hay un tope (de rechazo de pedidos), en el día puedes negar hasta seis, si te pasas de esas seis ya te clavan los pedidos de una, no te preguntan (...) El castigo siempre es o bajada de *ranking* o monetariamente. Falté un día porque se me complicó por la facultad y me quitaron quinientos pesos” (Ex trabajador de PedidosYa, entrevistado 2).

Estás en el *ranking* uno y un día no trabajas o se te pincha la moto, te quedas accidentado por cualquier cosa, o se te apagó y no te prendió más (...) Y ahí del uno pasas al seis, cuatro o cinco, en un día solo (Trabajador de PedidosYa, entrevistado 1).

He llegado (al *ranking* uno) pero me bajan, por cualquier tontería me bajan. Si faltó, si rechazo un pedido. O sea, por decir, pedido de dinero que no tengo, o sea para pagar

en el local, me bajan, me van bajando poquito a poco (Trabajador de PedidosYa, entrevistado 5).

Uber presenta un sistema similar, al cual los conductores denominan meramente *calificación*. A diferencia de PedidosYa cuya valoración del repartidor es realizada por la plataforma, la valoración del desempeño del socio conductor se construye a partir de la consideración de los usuarios, a través del método de cinco estrellas. En este caso, la plataforma prioriza el ofrecimiento de traslados a aquellos conductores que cuentan con la mayor calificación y, por lo tanto, el empeoramiento de ésta implica para un conductor una menor posibilidad de realizar traslados. El criterio para calificar responde a aspectos del conductor como el trato, el respeto, la propia conducción, o bien a cuestiones del vehículo como su estado y limpieza.

Yo trabajo donde estoy, eso no es mayor inconveniente, pero el tema de la calificación, si en la zona hay cuatro autos y hay un pedido se lo van a dar al que tiene mayor calificación (Trabajador de Uber, entrevistado 10).

Si fue agradable la charla, si el coche estaba limpio, si la ruta que elegiste fue la correcta y entonces ellos también te califican. Lamentablemente, el uruguayo es dañino de por sí (...) Una vez que te baja el puntaje, recibís menos viajes. Según el puntaje que vos tenés, el algoritmo te manda los viajes, por ejemplo, estamos vos y yo juntas, vos tenés (calificación) 5 y yo tengo 4.90, el primer viaje que sale te lo van a mandar a vos, no a mí (Trabajadora de Uber, Entrevista 12).

Al respecto, los conductores hablan de un tipo de “calificación castigo” (Trabajador de Uber, entrevistado 10) por parte de los usuarios cuando algo no fue de su agrado. Ligado a esto, la plataforma también permite al usuario presentar reclamos respecto a los socios conductores, sin embargo, éstos últimos sean que difícilmente encuentran manera de defenderse o derecho a réplica ante la denuncia de un usuario, que en muchos casos consideran injusta. De esta forma, el usuario se torna una figura de control relevante, según la perspectiva de los conductores. Otra figura de control en el marco de Uber proviene de las autoridades locales, específicamente por parte de la Inspección de tránsito.

Las únicas sanciones que te ponen en el sistema es cuando vos tenés un problema con un pasajero, nada más. Esa es la única sanción. Que te suspendan o te cancelen la aplicación, si, si. Y no te da explicación (...) el cliente tiene el poder. Ahora, si vos por ejemplo, te chocás con un conductor que nunca tuvo un problema, un conductor con una calificación alta, vos te quejás y como es algo que no es compatible entonces la aplicación te llama, te dice, “mirá que te aconsejamos tal cosa” (Trabajador de Uber, Entrevista 4).

A vos Uber te penaliza, te puede suspender por un día, por una semana, por un mes, y por lo general no te da razón ninguna. Te suspende porque vos (como cliente) te podés quejar con razón, te podés quejar del chofer, o sin razón. Yo tengo buena puntuación y trato de cuidarla, pero te pasa eso, que es muy arbitrario el manejo que hace Uber. Yo conozco compañeros que estuvieron tres meses sin laburar. No sé qué pasó porque no tenés una cámara. Eso es otra cosa que en un momento le empezamos a pedir a Uber, tener una cámara para el auto. No tenés una cámara, no tenés un micrófono, no tenés nada. Es solo lo que dice el pasajero de vos (Trabajador de Uber, Entrevista 6).

El único que manda es el usuario, el otro (la plataforma) te controla en papeles, documentos, pagos, pero después en cuanto a trabajo es el usuario (Trabajador de Uber, Entrevista 7).

Te controla la intendencia, porque te da el permiso para trabajar y si no lo cumplís no lo renueva. Hay que hacerlo, sino no trabajás (...) El único control que tenés son los papeles porque obviamente los tenés que tener y después el usuario si está conforme o no con lo que vos hacés (Trabajadora de Uber, entrevista 7).

Y la intendencia tiene todos nuestros datos cargados en la tablet, o sea, cuando te paran ya vienen y te dicen “Buen día señora X, cómo le va”. Ya saben quién sos y tienen todos tus datos, tienen tu libreta, tu todo, saben dónde vivís (Trabajadora de Uber, entrevista 12).

En síntesis, este posicionamiento relativo por parte de las plataformas impacta directamente en el flujo de actividad y en las posibilidades de desempeño de los trabajadores en su trabajo cotidiano. Dependiendo de la posición en la que cada trabajador esté situado, tendrá mayor o menor acceso a condiciones que mejoran su actividad y sus ingresos. De esta manera, la libertad que los trabajadores mencionan al referirse a la posibilidad de elegir los tiempos de trabajo se torna relativa considerando las restricciones y penalizaciones otorgadas por los respectivos sistemas de calificación que en múltiples ocasiones lleva a los trabajadores a extender sus jornadas a los efectos de generar el ingreso deseado.

Interacción entre trabajadores y plataformas

Cada plataforma cuenta con figuras involucradas en la actividad de los trabajadores. El vínculo con ellos se desarrolla únicamente a través de medios digitales, como mensajería de la propia plataforma o correo electrónico.

PedidosYa cuenta con la figura del supervisor, quien suele comunicarse mediante la plataforma con los repartidores sin identificarse contacto presencial en ningún momento. Por otro lado, Soporte Técnico constituye otro actor relevante en la actividad de los repartidores y

de articulación con la plataforma en lo cotidiano; por ejemplo, cuando surgen inconvenientes con los pedidos. Su contacto también se realiza mediante la plataforma.

Puedes andar sin el uniforme, claro pero también estás trabajando en una empresa, ese uniforme puede agarrarte un supervisor y decirte algo (Trabajador de PedidosYa, entrevistado 1).

Soporte técnico se comunica por la aplicación si tengo algún problema con el pedido o alguna petición que nosotros tengamos de trabajo (Trabajador de PedidosYa, entrevistado 3).

Hay pedidos que le llegan a uno en falso y uno tiene que hablar con soporte “mire la señora dice que ella no pidió nada, por favor, cancele”. Ella me cancela, “ok déjeme revisar”, ella revisa, entonces cortan y me dirigen hacia el local para yo entregar el pedido y que me devuelvan el dinero, ya después de ahí tengo que volver a hablar con soporte para que me quiten la pausa. Y ellos vienen y me quitan la pausa y sigo trabajando (Trabajador de PedidosYa, entrevistado 5).

En Uber, al igual que en PedidosYa, todo contacto con representantes de la plataforma se realiza a través de medios digitales. Existen oficinas de atención a las cuales los conductores pueden acudir de forma presencial en caso de inconvenientes o consultas agendándose con antelación, no obstante, según mencionan, no encuentran en ese lugar la atención que requieren.

Porque además la atención de acá de Uber es... no se puede ni llamar eficiente, es malísima. No hay. Vos para comunicarte tenés que comunicarte con una máquina que es lo que te pasa a vos, pero además cuando vas a las oficinas la atención es malísima (Trabajador de Uber, entrevistado 6).

El problema de la aplicación es eso, que no hablás con nadie (...) Hay un centro de atención al usuario que cada vez que voy, ya no voy más porque cada vez que voy me caliento. Te tratan desde un mostrador, parado (...) es todo por correo, es bastante complicado todo en ese sentido la aplicación. Aparte la forma de comunicación con el usuario siempre es por medio de la aplicación, entonces de repente usuarios que se olvidaron de cosas, te llaman, preguntan (Trabajadora de Uber, entrevistada 7).

Con alguien de Uber sí (es difícil contactarse). Inclusive en estos cuatro años yo a veces he tenido que hacer algún trámite y ya van como cuatro lugares que van cambiando, en cuatro direcciones (...) Porque tampoco podés hablar por teléfono, tenés que ir hasta allá, tenés que sacar fecha y hora (Trabajador de Uber, entrevistado 11).

Tratan siempre de solucionarte todo por medio de la aplicación, mensajes o de última podés ir agendándote previamente, explicando o dando motivos y hay una oficina... lo que pasa es que también son dos muchachos que saben menos que uno (Trabajadora de Uber, entrevista 7).

Acá en las oficinas que hay una en Punta Carretas, vas y no te saben responder ni la mitad de las cosas que le preguntás y como lo único que hacés es prender una aplicación, como lo único que hay para iniciar el trabajo es vos y la aplicación, y en la aplicación no hay como una comunicación muy fluida con nadie (Trabajador de Uber, entrevistado 15).

En definitiva, se identifica poco acceso al trato directo en ambas plataformas con representantes de las mismas, lo que refuerza el hecho de la ausencia de interacciones cara a cara en el trabajo a través de plataformas digitales.

La acción colectiva en PedidosYa y Uber

Además de esta falta de interacciones cara a cara con representantes en ambas plataformas, se identifica que comparten la dispersión territorial de los trabajadores y su constante movimiento por la ciudad a través de un medio de transporte¹⁹ así como la individualización de los horarios de trabajo. Esta falta de coincidencia en tiempo y espacio de manera simultánea dificulta la generación de redes entre trabajadores y, por tanto, puede dificultar la acción colectiva en mayor medida que en otras ocupaciones.

Este es un trabajo muy solitario e independiente, no tenés compañeros de trabajo para comentar o para tomar un café o para lo que sea. Cada uno está para la suya y es entendible por el tipo de trabajo que realizamos y hay choferes que ni siquiera saben que existen agrupaciones (Trabajadora de Uber, Entrevista 12).

O sea, en mi antiguo trabajo me gustaba esa parte del trabajo en empresa, esa de conocer personas de los vínculos humanos. El vínculo humano ahí en Uber no lo tenés mucho y no está bueno la verdad (Trabajador de Uber, Entrevista 15).

A pesar de esto, se encuentran experiencias de organización de los trabajadores. En el caso de la plataforma PedidosYa, los repartidores se encuentran organizados en el marco del Sindicato Único de Repartidores (Sinurep), filial de la Federación Uruguaya de Empleados de Comercio y Servicios (FUECYS). Se trata de un sindicato que no nuclea únicamente repartidores de esta plataforma sino del sector *delivery* en general. De los repartidores entrevistados, ninguno se encontraba afiliado a él.

¹⁹ En el caso de Uber: auto o camioneta propia; la plataforma controla que así sea. En el caso de PedidosYa: bicicleta o motocicleta; no se controla que no sea de la propiedad del trabajador.

Por otro lado, en el caso de la plataforma Uber, varias son las agrupaciones que se encuentran llevando adelante demandas que atienden múltiples aspectos de su labor. La agrupación Unidos es la más reciente, a la vez que conforma, según algunos entrevistados, la agrupación que nuclea mayor cantidad de socios. No obstante, todas ellas se encuentran alineadas en lo que refiere a sus demandas y trabajan en conjunto. Articulan con actores del gobierno como la Intendencia Municipal de Montevideo (IMM), La Junta Departamental, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), Ministerio de Economía y Finanzas (MEF), e identifican más receptividad por parte de algunos de ellos, como señala una de las entrevistadas: “Vamos directamente a la Junta que es donde nos escuchan y frenan las decisiones de la Intendencia” (Trabajadora de Uber, entrevistada 12).

La Agrupación la llamamos. No se llama sindicato porque políticamente no tiene nada que ver igual pero son cuatro agrupaciones que hay (Trabajador de Uber, entrevista 6).

Como trabajo nosotros hemos hecho con la Intendencia, Ministerio de Economía (...) Lo más importante es la palabra del Ministerio de Trabajo, que en estos momentos a nosotros nos tiene como en un limbo (...) porque por un lado somos empresas y aportamos como tal ya que somos empresarios. Pero por otro lado tenemos una relación de dependencia (...) el Ministerio de Trabajo está muy a favor nuestro de que hay una relación de dependencia (Trabajadora de Uber, entrevistada 12).

Sus demandas giran en torno a generar igualdad de condiciones con la actividad del taxímetro en diversos aspectos, entre ellos algunos relacionados a la adquisición de los vehículos, al costo del combustible y tributarios. Asimismo, a nivel de reglamentación, solicitan que no se continúe otorgando permisos a más candidatos a trabajar en la plataforma debido a que esto aumentaría la cantidad de conductores y, por tanto, generaría menor proporción de traslados para cada conductor. Esto, desde su consideración que la demanda de traslados por parte de los usuarios no es lo suficientemente elevada para necesitar el incremento de conductores. Evidentemente, esto genera un conflicto de intereses entre trabajadores y la plataforma, en el que las autoridades están en una posición intermedia entre ambos.

Ahora estamos luchando para equipararnos al taxi (...) en la compra de los autos, en el *leasing*, en las patentes, en sacar el IMESI²⁰ a los autos nuevos (...) el taxi tiene ciertos privilegios que nosotros no tenemos. No solo la tarifa que es más conveniente para

²⁰ Según www.gub.uy “El Impuesto Específico Interno (IMESI) es un impuesto que grava la primera enajenación, a cualquier título, de determinados bienes (bebidas alcohólicas y no alcohólicas, cosméticos, tabacos, vehículos, lubricantes y grasas, combustibles, entre otros), realizada por fabricantes e importadores de los mismos”.

ellos, sino ya te digo, la patente, nosotros pagamos patente como un auto normal y tienes un auto que siempre tiene que estar, no cero kilómetro pero que tiene que tener cinco años. Patente estamos pagando casi 40 mil pesos por año, viste, entonces es muchísimo (Trabajador de Uber, entrevistado 6).

Primero que nada, el taxi sí puede trabajar con auto gasolero, nosotros no. Ellos tienen un beneficio en el combustible que nosotros no, es imposible, nunca va a ser igual. Y por eso el taxi no hace mayor problema por que existan las plataformas, porque saben que no tienen competencia (Trabajador de Uber, entrevistado 10).

Logramos que la Junta Departamental detuviera los permisos. La Intendencia sé que tiene mucha presión por parte de las aplicaciones (...) que están presionando a la Intendencia para que abra los permisos, porque claro, las aplicaciones quieren tener un chofer en cada esquina. Pero no es redituable económicamente. Si hay cien viajes por día y cien choferes, cada chofer va a hacer un viaje. Si siguen habiendo los mismos viajes y hay 500 choferes, hay choferes que no van a trabajar (Trabajadora de Uber, entrevista 12).

Ingresos

Respecto al ingreso percibido, en términos generales se encuentran diferencias entre trabajadores de una y otra plataforma. En el caso de PedidosYa, los trabajadores se muestran en general satisfechos y, si bien señalan que para lograr sus objetivos en términos de ingreso trabajan la cantidad de horas necesarias, destacan que este trabajo les permite generar mayores remuneraciones que en sus anteriores trabajos.

En el taller mecánico que antes trabajaba yo ganaba 16 mil pesos mensuales que me quedaban en la mano (...) Claro, me estoy esforzando un poco más, porque hay muy poca demanda, trato de cubrir más horas, pues, saco 7 mil, 8 mil pesos semanales. Entonces, en otra zona donde hay más demanda sí, de verdad que con eso de los pagos, es muy rentable, de verdad que sí (Trabajador de PedidosYa, entrevistado 1).

Por otro lado, en el caso de los trabajadores de Uber la satisfacción es menor respecto al ingreso percibido que los trabajadores de PedidosYa. Esta situación es asociada por ellos a los altos costos y riesgos económicos que asumen, que han sido anteriormente mencionados, siendo ésta una problemática que atraviesa toda la actividad de los conductores.

Vos trabajando más o menos bien hacés 3 mil pesos por día, ocho horas, capaz si haces más, 4 mil. Pero ponés mil quinientos pesos de nafta, ¡de nafta! mete los gastos del auto, cubiertas, la patente, todo. Yo ahora tengo que cambiar las cubiertas y la correa de distribución (...) Entonces vos decís, hay algo que no está bien, hay algo que no está bien (Trabajador de Uber, Entrevista 6).

Se identifican estrategias que utilizan los trabajadores tanto de PedidosYa como de Uber para aumentar sus ingresos. En el caso de PedidosYa, incluyen dentro de sus ingresos la propina generada, la cual utilizan entre otras cosas, para abordar gastos fijos, sobre todo de combustible y alimentos.

Más que todo las propinas ayudan mucho en realidad. Por ejemplo, el sábado me fue muy bien con las propinas, la verdad que si (...) ese día hice 500 y pico de pesos de propina, libré la nafta (...) tuve que echar tres veces nafta, 300 pesos. Y comí algo ¿me entiendes? Por lo menos no gasté de mi dinero, lo llevé con las propinas (Trabajador de PedidosYa, entrevistado 1).

También, los conductores de Uber utilizan las tarifas dinámicas para aumentar los ingresos con la misma carga de tiempo. La tarifa dinámica consiste en la multiplicación de la tarifa común por un valor variable bajo determinadas ocasiones de mayor demanda.

Y sí, la verdad es que te cambia sustancialmente el tiempo que usas para un viaje con tarifa (dinámica) en cuanto al ingreso, es eso. Lo normal, por ejemplo, es entre semana, no hay tarifas hasta la hora pico y en la salida de los trabajos en ese momento se dan lo que son los montos por, no sé, 1.6, 1.7 y los viernes, por ejemplo por dos con algo hasta puede ser 2.7 como máximo así digamos. Y en la noche también, en la noche te sale el triple un viaje. Eso rinde totalmente porque en menos tiempo hacen más plata (Trabajador de Uber, entrevistado 15).

No obstante, otras estrategias son incompatibles con los términos de contratación de las plataformas. Por ejemplo, en PedidosYa se menciona en ocasiones el alquiler de las cuentas de trabajo. Esta estrategia implica que una persona que posee una cuenta para trabajar con todos los requerimientos necesarios ofrece la posibilidad de trabajar a través de ella a quien no posee una, a cambio de una suma de dinero.

Un compañero me dijo, “esto, esto y esto”. Me llevó con él en su moto y me enseñó dos días y después que me enseñó dos días me alquiló una cuenta. La cuenta me la alquiló y empecé a trabajar con él (...) él me pide nomás 2000 semanal. Ya lo demás que yo haga es mío (...) la moto tiene que ser de uno mismo porque sino te cobran (el dueño de la cuenta) 5 mil, 6 mil semanal (Trabajador de PedidosYa, entrevistado 5).

Antes de tener esta cuenta, yo había alquilado una cuenta en PedidosYa, no me fue muy bien con la cuenta alquilada, entonces ya logré abrir la mía (...) Es de otra persona y se la rentas. No es muy común pero, o sea, la necesidad... ahorita yo con mi

cuenta estoy levantando, ahorita estoy *ranking* seis pero igual trabajando, para llegarle al uno (Trabajador de PedidosYa, entrevistado 1).

Esto no se ha identificado entre los entrevistados de Uber. Mencionan que existe un control por parte de la Intendencia Municipal a través de sus inspectores de tránsito que haría difícil esta práctica. Quien conduzca el vehículo debe ser estrictamente el socio conductor registrado en la plataforma. No obstante, una estrategia frecuentemente señalada radica en el aprovechamiento de la base del vehículo y los recorridos para realizar de forma paralela otras actividades, tanto en el mismo rubro de transporte de pasajeros (de forma particular) o bien de otra índole (un segundo trabajo, por ejemplo) a los efectos de optimizar tiempo y dinero.

Esta cliente que te digo que la llevo todos los días, todos los días de lunes a viernes llevo una clienta a hacer radioterapia. Ta, la llevo todos los días, a esa y a otra clienta también. Yo me quedé con algunos clientes del remise (Trabajador de Uber, Entrevista 4).

Yo hago esto y también con esta base vendo raciones y hago algo de cadetería también (...) se trata de duplicar la hora, el valor de la hora laboral. Vos tenés una hora laboral que ya está establecida más o menos de cuánto ganás, y haciendo tus cosas vos la aumentás (Trabajador de Uber, Entrevista 6).

Como yo tengo dos trabajos, yo cuando salgo con el auto cargado de repuestos, ponele que me diga “bueno, voy a repartir para el lado de La Teja, Cerro, Paso de la Arena, todas esas zonas, el Prado” (...) por querer repartir y agarrar un viaje que me diga Prado-Capurro y bueno ya mato dos pájaros de un tiro. Y hago muchos viajes por fuera, por ejemplo, salgo seis y media de la mañana ¿por qué? porque a las ocho tengo que estar en Solymar para levantar dos nenes que van para un colegio en Pocitos tres o cuatro veces por semana (Trabajador de Uber, Entrevista 9).

La emergencia sanitaria por Covid-19 a partir del mes de marzo de 2020 tuvo también su efecto en las condiciones de trabajo y los ingresos de los trabajadores de las plataformas, no obstante, la situación fue diferente para la actividad de cada plataforma. Los repartidores de PedidosYa registraron un aumento de la actividad que lo vinculan al confinamiento de la población. En otras palabras, desde su perspectiva, la permanencia en los hogares incrementó la solicitud de pedidos.

Mientras tanto, los conductores de Uber observaron un cese de actividades importante que proviene de la disminución en la movilidad de la población. Como señala una de las personas “No había nadie en la calle. Al no haber gente trabajando en las oficinas no había nadie, no

había colegio, no había nadie” (Trabajador de Uber, entrevista 9). Este cese, sumado a los altos costos fijos de la actividad derivó inclusive en la desvinculación de un grupo cuantioso de conductores, a pesar de que se identificaron algunas medidas implementadas por las autoridades para amortiguar los costos. Con el transcurso del tiempo, este cese fue disminuyendo.

Primero había dos meses que salías a la esquina y volvías llorando porque no había nada, nada. Después, de a poco se empezó a tomar y yo te digo sinceramente, los dos primeros meses fue... había trabajo, no el normal pero había, ¿qué pasa? hubo un montón de gente que tuvo que reintegrarse a trabajar y esa gente no quería tomar ómnibus, entonces ¿qué tomás? Uber (...) Entonces de repente, a ver, los primeros meses no te venías a las seis, siete de la tarde, me venía a las cinco porque después que salían de trabajar, olvidate (Trabajadora de Uber, entrevista 7).

Disminuyeron muchísimos los viajes, yo por suerte estaba trabajando en el SEMM, o sea que económicamente no me sentí perjudicada, pero si ya te digo que hubieron compañeros que hasta tuvieron que dejar de trabajar porque de pronto los viajes eran cero (Trabajadora de Uber, entrevista 12).

O sea, yo arranqué capaz que en un tiempo en el que no estaba del todo complicado pero que se fue complicando mientras, mientras estaba y se re sentía eso, podías estar una hora esperando un viaje y no hacías nada de plata por día. Como ingreso era muy, muy poco (Trabajador de Uber, entrevistado 15).

Lo bueno es que se trabaja y bueno más o menos ahora se está remando un poco mejor pero la pandemia fue muy difícil. Hubo muchos choferes que se bajaron. Estamos hablando de más de mil choferes ¿no? por eso hay tan pocos choferes en la vuelta (...) DGI nos suspendió dos o tres meses (el cobro de impuestos) y después nos cobró. Suponete que fue tres o cuatro meses (...) en esos meses nos corrieron vencimientos, BPS, DGI, BSE, nos corrieron vencimientos, los préstamos también corrieron (Trabajador de Uber, entrevistado 6).

Los otros, que también nos dieron un beneficio hablando de BPS y DGI, fue la intendencia que teníamos que pagar cuando empezó la pandemia, ese 20 de marzo la patente y nos postergó 39 días el pago. No nos dio nada, nos postergó el pago (Trabajadora de Uber, entrevistada 12).

Identidad laboral

Como aduce Moreno-Hurtado et al (2018), considerando un mundo del trabajo actual interpelado por aspectos como flexibilidad, variedad y multiplicidad, la identidad laboral se conforma de forma fluida y cambiante a partir del ejercicio de los roles de trabajo.

De esta manera, los trabajadores de estas plataformas no necesariamente constituyen su identidad laboral a partir de esta actividad sino que se observa en aquellos que cuentan con

alguna formación específica, una identidad vinculada a ella. Por ejemplo, el entrevistado 5 menciona: “yo me identifico como soldador que es mi profesión” (Trabajador de PedidosYa, entrevista 5).

A esto se suma que muchos de ellos se han incorporado al trabajo por plataformas digitales a los efectos de conciliar los horarios laborales con los horarios de estudios. Al respecto, encontrarse estudiando les permite tener una visión a futuro más certera de su identidad laboral vinculada, también en estos casos, a su carrera en desarrollo.

Sin embargo, si bien en casos específicos se encuentra una mayor identidad con el trabajo realizado a partir de plataformas, de todos modos, siempre existe una visión a futuro de realizar otro tipo de actividad, lo que torna a esta identidad laboral poco sostenible en el tiempo, al menos en sus perspectivas a futuro. En múltiples ocasiones consideran este trabajo como transitorio, orientándose a la búsqueda de otras oportunidades, ya sean más relacionadas a su trayectoria educativa como a actividades de su mayor interés.

Vinculado a esta situación, es frecuente el multiempleo entre los trabajadores de las plataformas. Han recurrido a este tipo de trabajo de forma complementaria a otras actividades laborales a los efectos de generar un ingreso extra, como menciona la entrevistada n°. 7: “El trabajo es mientras tanto. Mientras no hay otra cosa seguís haciendo eso” (Trabajadora de Uber, Entrevista 7), o bien como estrategia para afrontar el desempleo, como lo hace otra persona: “Por ahora sí, es mi único trabajo (...) en realidad estoy estudiando para dejar este y...para ver si puedo dejarlo y ocuparme de otra cosa” (Trabajadora de Uber, entrevistada 8).

Quería hacer otra cosa, porque soy joven y sigo estudiando, como te dije, quiero un crecimiento profesional. No estoy degradando el trabajo ni nada de eso, pero ta, decir que soy repartidor medio que me incomoda un poquito (Ex trabajador de PedidosYa, entrevistado 2).

La verdad que no me pude dedicar mucho a esto pero el año que viene, cuando nos establezcamos un poco más, yo creo que sí me voy a poder dedicar a lo que yo quiero que es vender raciones (Trabajador de Uber, entrevista 6).

Tengo dos trabajos. Se complementan bien porque yo vendo repuestos de autos. Entonces, ando todo el día en la calle (...) yo salgo seis y media de la mañana y estoy trabajando por el Uber hasta las diez y media, diez y media que es la hora donde más trabajo. Después es plancha, no hay mucho trabajo y ahí me desconecto y ya sigo con los repuestos y después le doy un poco de tarde, a la hora de los colegios (Trabajador de Uber, Entrevista 9).

Capaz que como complemento es un laburo bueno, yo los primeros dos años trabajando acá en Uber trabajaba para ASSE y como que la llevaba mejor porque no trabajaba mucho, trabajaba menos horas que acá (Trabajador de Uber, Entrevista 11).

Yo en realidad tengo dos trabajos. Uno es de diseño gráfico y otro es de Uber. Como diseño gráfico en realidad es *freelance* y me salen laburos cada tanto, ehh... Muy esporádicamente (...) estoy buscando en realidad para dejar de hacer Uber. Aunque si consiguiera algo que complementa las dos cosas que ya tengo, también seguiría un poco más con Uber (Trabajador de Uber, entrevistado 15).

Conocimientos previos de los trabajadores: tecnológicos y no tecnológicos

Las personas entrevistadas de ambas plataformas coinciden en general en que, para trabajar, las aplicaciones son amigables e intuitivas de usar. La mayoría de los entrevistados no posee formación específica vinculada a tecnologías digitales, y aquellos que sí la tienen, la han hecho previo a su desempeño en el ámbito de las plataformas y no por requerimiento de éstas. Tampoco se registra en la mayoría de los casos entrevistados que estas personas realicen en su vida personal un uso complejo de las tecnologías digitales sino que suelen utilizar en mayor medida tecnologías de uso cotidiano como redes sociales y aplicaciones de mensajería.

Asimismo, consideran que no es necesario contar con conocimientos previos complejos en lo relativo al uso operativo de tecnologías de la información y pocos de ellos mencionan haber trabajado anteriormente a través de plataformas digitales. Todo esto indica una apropiación de las tecnologías involucradas en la actividad por parte de los trabajadores de diferentes formaciones, edades, nacionalidades y género, además de diferentes habilidades digitales y usos de TIC.

Es una aplicación común como cualquiera como abrir Google Maps y que Google Maps te mande el pedido, un ejemplo, no es muy complicada tampoco la aplicación (Trabajador de PedidosYa, entrevistado 2).

En mi país la verdad que todo lo manejamos así. Yo trabajo mucho tiempo con *bitcoin* y me ha gustado siempre la tecnología, la verdad que sí (Trabajador de PedidosYa, entrevistado 1).

Cuando empecé a trabajar como que tenía un poquito de miedo de cómo la iba a usar, aparte yo ya trabajaba en la calle y nunca usé GPS, y con esto empecé a usarlo y también, tenía un poquito de miedo de cómo mezclar las dos aplicaciones, tanto el GPS como Uber y es como muy fácil, muy fácil (Trabajador de Uber, Entrevista 11).

En este sentido, se identifica que las plataformas diseñan las aplicaciones que deben utilizar los trabajadores a partir de interfaces de fácil uso a los efectos de que personas con diferentes niveles de uso y apropiación de tecnologías accedan a este tipo de actividad. En otras

palabras, que el nivel de dificultad de uso de la plataforma no sea una barrera para el ingreso de personas con diferente nivel de apropiación.

Al consultar a los entrevistados respecto a instancias para adquirir conocimientos respecto a las aplicaciones al inicio de su actividad, en algunos casos se menciona una capacitación: “Si, me dieron una capacitación, me dijeron “así se maneja”, o sea, con un proyector “así se maneja la aplicación, así tienes que aceptar el pedido” (Ex trabajador de PedidosYa, entrevistado 2). En otros solamente el envío de un instructivo: “Si, te dan una capacitación por correo. Te envían los videos de la capacitación, sobre cómo te comunicas con soporte, cómo creas *tickets*, como toda esa parte” (Trabajador de PedidosYa, Entrevista 1). En otros casos, es señalado que no han recibido ningún tipo de formación o acompañamiento en su uso. Esto permite inferir acerca de un diseño estratégico por parte de las empresas respecto al carácter intuitivo de las plataformas.

Asimismo, indican en general que se apoyan en otras aplicaciones para optimizar su trabajo cotidiano. Es el caso de *Waze*, una aplicación de tipo colaborativa sobre ubicación espacial, localización y orientación que hace hincapié en el estado del tránsito indicando sucesos en tiempo real como embotellamientos, control de velocidad, entre otros, que facilitan su trabajo diario. Muchos de los entrevistados manifiestan colaborar con información para que se mantenga actualizada y sostienen apoyarse en ella, aunque las mismas aplicaciones Uber y PedidosYa poseen su propia localización; sin embargo, según indican los trabajadores, prefieren el uso de *Waze*.

Tengo tres GPS si, uno, el normal, pongo la dirección y es casi preciso en las ubicaciones que da. Y tengo otro que se maneja sin *wifi* por si me quedo sin internet. Es satelital, funciona solo con tu ubicación (Trabajador de Pedidos Ya, Entrevista 3).

Esta aplicación (*Waze*) yo la usaba en Chile. Si, porque yo era chofer en Chile. Trabajé de panadero repartiendo pan en Chile y esa me la dieron: “usted use esta, si usted ve un policía desvíese por ahí y él mismo (la *app*) te va a decir mismo por dónde meterte”. Igualito lo hago yo (Trabajador de Pedidos Ya, Entrevista 5).

(Uso) *Waze*. El GPS de Uber es muy malo. Es tan malo que cuando le dan el tiempo al pasajero le dan el mismo con ese mapa y casi siempre le erran entonces le dan dos minutos y en realidad son cinco. Cuando vos vas, cuando hacés la vuelta real que tenés que hacer para ir a buscarlo, es más porque ellos te hacen doblar en U donde no hay que doblar, te meten por calles flechadas, si, si, son cualquiera, es malísimo (...) para mí (*Waze*) es el más claro, es el que siempre está *ok*, siempre está actualizado. Para mí es el mejor (Trabajador de Pedidos Ya, Entrevista 6).

Un par de veces se me salió (el GPS de Uber) porque no sé qué problema tuve en el celular... malísimo. El *Google Maps* también es malísimo. Uso el *Waze* (...) está

bueno. Aparte te avisa el tema de velocidad también, cuando te pasás el límite de velocidad te pone un cartel ahí (Trabajador de Uber, Entrevista 11).

Sin tener en cuenta los conocimientos específicos sobre tecnologías de la información, los trabajadores de PedidosYa no requieren conocimiento previo sobre cadetería o sobre plataformas digitales. Esto ocasiona que al relevar la experiencia laboral anterior de los trabajadores de esta plataforma, esta sea muy diversa.

Mi primer empleo (en Uruguay) fue en la pasiva como bachero. Pensé que iba a trabajar de barman porque me dijeron en la barra y me imaginaba barman porque antes trabajé en turismo en la parte de bartender, tragos, hotelería y todo eso. Entonces cuando llegué mi sorpresa era de bachero pero lo agarré porque no tenía nada de trabajo, tenía tres meses sin empleo (Trabajador de PedidosYa, entrevistado 17).

En Uber, si bien no requieren de experiencia previa en el traslado de pasajeros, sí lo hacen en cuanto a la conducción debido a que la libreta de conducir profesional es excluyente. En ese sentido, la experiencia laboral se vincula con actividades que involucran conducción de vehículos para diferentes lugares, como traslado de personas en taxímetros y remises, de profesionales de la salud y reparto de implementos médicos.

En síntesis, los trabajadores no requieren de un conocimiento específico en el área de actividad en el que se desempeñan (*delivery* y traslado de pasajeros, respectivamente). Tampoco se requiere conocimiento específico en tecnologías para desarrollar su actividad a través de las plataformas y, por tanto, personas con diferentes formaciones, experiencia laboral y niveles de apropiación tecnológica, logran desempeñarse en estos roles.

6. Conclusiones

Esta Tesis tuvo como objetivo **conocer cómo se ha desarrollado el trabajo a través de plataformas digitales en Uruguay en el pasado reciente y su vínculo con las desigualdades sociales y digitales**. También se propuso **conocer las valoraciones de los trabajadores en torno a este tipo de trabajo**. Para ello, el estudio empleó un enfoque mixto, combinando métodos cuantitativos y cualitativos. Se realizó un análisis de datos secundarios obtenidos de una encuesta nacional para caracterizar a la población que se dedica a esta actividad así como a quienes no lo hicieron. También se realizaron entrevistas semiestructuradas a trabajadores de plataformas de Uber y PedidosYa que operan en Uruguay, lo que permitió a través de su análisis captar las percepciones y experiencias en relación a diversos aspectos de su trabajo como su identidad laboral, su concepto de estabilidad, y costos y riesgos del trabajo independiente, entre otros. La integración de ambos métodos busca ofrecer una comprensión exhaustiva de cómo las tecnologías digitales están reconfigurando el trabajo y acentuando desigualdades en la sociedad uruguaya.

A partir del análisis cuantitativo inicial se pudo determinar que tanto en 2019 como en 2022 las personas que comercializaron sus servicios mediante plataformas digitales representaron en torno al 10% de la población estudiada. A su vez, el trabajo a través de plataformas digitales no se concentró exclusivamente en la capital del país, sino que se equilibró entre Montevideo y el interior con una leve tendencia a desarrollarse más en el interior. En este sentido, el crecimiento leve pero sostenido del trabajo por plataformas en todo el país no puede ser interpretado únicamente como una alternativa laboral marginal. Por el contrario, se trata de un fenómeno que expresa transformaciones más amplias en el régimen de empleo y en las formas de inserción laboral a nivel nacional. Esta forma de inserción, si bien se desarrolla en un marco de formalidad, como señala De La Garza (2015), desafía las categorías tradicionales de empleo, como mencionaban Antunes (2020b) y Todolí-Signes (2015). Los trabajadores son considerados independientes en términos de contratación aunque sus condiciones de trabajo son en gran parte establecidas por las plataformas, lo que establece un alto grado de dependencia de ellos respecto de las mismas. Por tanto, que las políticas laborales reconsideren los marcos regulatorios vigentes e integren estas formas de empleo digital como parte estructural del modelo económico actual permitiría mejorar ciertas condiciones para los trabajadores.

Asimismo, al analizar los datos, se observó en 2022 una sensible feminización entre quienes trabajan a través de plataformas digitales mientras en 2019 la relación se invertía, siendo mayormente los hombres quienes desarrollaban esta actividad. En este sentido, se evidencia que este tipo de trabajo opera como un espacio de inserción laboral accesible para las mujeres, posiblemente por la flexibilidad compatible con cuestiones vinculadas a roles de género, como las tareas de cuidado. Además, se halla una mayor presencia de trabajadores de plataformas en hogares más numerosos, lo que podría vincularse con la búsqueda de ingresos complementarios o mayor flexibilidad laboral ante responsabilidades familiares más amplias. También, se halla una mayor concentración en los tramos etarios más jóvenes, en comparación con quienes no desarrollan esta actividad. Esto sigue en línea con lo planteado por OIT (2021), Antunes (2018), Standing (2000), sobre la emergencia de nuevas heterogeneidades de los trabajadores en función de variables entre las que se encuentran el género y la edad, y con lo planteado desde Livingstone, Helsper y Rahali (2022) acerca de que los niños y jóvenes actuales constituyen la generación más conectada y que los beneficios que puedan obtener de esta conexión son altas; en este caso, aplicado al trabajo a través de plataformas digitales. En otras palabras, en un contexto de flexibilización estructural del trabajo, esto sugiere que las plataformas están funcionando como mecanismos de absorción laboral en un mercado que no ofrece opciones formales ni estables para estos grupos.

En términos educativos, la mayor concentración de trabajadores de plataformas se observa en niveles medios y una menor proporción en nivel educativo bajo. Se registró además un aumento de la proporción de trabajadores de plataformas en el nivel terciario de 2019 a 2022 reforzando la idea de que este tipo de trabajo no necesariamente se asocia a los niveles educativos más reducidos. Sin embargo, esto también indica que el trabajo por plataformas digitales es heterogéneo en cuanto al nivel educativo de las personas que lo desarrollan. En este sentido, algunos autores anticiparon que existen distintos tipos de trabajadores en la era digital en función de sus conocimientos (Antunes, 2009; Antunes, 2018; Castells, 2001). Futuras investigaciones podrían mostrar esta heterogeneidad a los efectos de identificar características y necesidades propias de los distintos tipos de actividades dentro del trabajo a través de plataformas digitales.

Paralelamente, los trabajadores de plataformas presentan una distribución de ingresos per cápita en el hogar con una mayor presencia en los quintiles medios. Esto, sumado a la evolución de este indicador, sugiere que el trabajo por plataformas puede funcionar como una estrategia que permite a algunos trabajadores mejorar su posición económica en comparación

con quienes no se dedican a esta actividad, que se concentran en mayor medida en los quintiles más bajos. Respecto a la evolución de esta variable, de 2019 a 2022 no se halla una tendencia clara, sino que se observa un aumento de proporciones en distintos quintiles del espectro. Esto puede responder a la heterogeneidad mencionada anteriormente, en la que posiblemente existen actividades por plataformas de diferente naturaleza que contribuyen con distintos niveles de ingresos a los hogares. Esto pone en cuestión en el escenario del trabajo por plataformas digitales lo planteado por Fagua (2014), acerca de que en América Latina la educación en conjunto con el ingreso resulta un factor determinante en el acceso a las TIC, lo que permite luego el uso de las mismas aunque sí responde al planteo de Del Bono y Bulloni (2021) acerca de que las plataformas abarcan una amplia variedad de actividades económicas y perfiles laborales con diferentes niveles de complejidad.

De forma seguida, la construcción del índice de uso y apropiación tecnológica permitió conocer que si bien el grupo control experimentó un aumento más pronunciado en su apropiación tecnológica entre 2019 y 2022 en comparación con los trabajadores de plataformas, este crecimiento no fue suficiente para superar a este otro grupo, ya que los trabajadores de plataformas también mostraron un incremento, aunque de menor magnitud, pero contaban con mayor uso y apropiación inicial. Este comportamiento general da cuenta del avance en el uso y apropiación de TIC por parte de la sociedad en su conjunto, posiblemente como resultado de la creciente penetración tecnológica en todos los ámbitos de la vida cotidiana y políticas de democratización en el acceso a TIC. No obstante, que los trabajadores de plataformas muestren en el período un más robusto uso y apropiación indica que el uso de TIC para el trabajo puede asociarse a un mayor uso y apropiación en otros aspectos. En este sentido, en 2005, Van Dijk sostenía que, una vez que el acceso material a dispositivos y conectividad está mayoritariamente garantizado dentro de una sociedad —aunque de forma desigual—, las brechas más relevantes comienzan a manifestarse en el uso que las personas hacen de esas tecnologías. Estas diferencias se reflejan tanto en las formas en que se accede a una oferta fragmentada de servicios, como en la posibilidad de adquirir y desarrollar capacidades y competencias digitales de manera equitativa.

En el caso de los trabajadores de plataformas, el aumento del índice no se dio de forma homogénea en todas las dimensiones. En particular, el patrón de este índice sugiere una apropiación tecnológica predominantemente funcional, donde internet es altamente utilizada especialmente como herramienta para la productividad y la generación de ingresos, con mayores habilidades digitales, mayor participación en redes profesionales. Esta orientación

puede estar asociada tanto a la intensificación del trabajo en plataformas como a procesos de adaptación individual al contexto socioeconómico, por ejemplo, la necesidad de adquirir competencias para sostener ingresos en entornos altamente competitivos y precarizados.

Además de la apropiación de TIC vinculado al trabajo, los trabajadores de plataformas digitales extienden su apropiación a otros aspectos como la participación política y social, la salud y la búsqueda de información sobre diferentes cuestiones en mayor medida que otros grupos similares. Esto pone de relieve cómo la apropiación de tecnologías, si bien en ciertos aspectos tienden a democratizarse, aún se suscita de forma desigual y, por ende, de la misma forma lo hace los beneficios que las TIC traen para sus usuarios en el marco de la tercera brecha digital. Esta segmentación revela la posibilidad de nuevas desigualdades digitales que no se reducen al acceso o la conectividad, sino que remiten al tipo de uso y a las condiciones que median esa relación con la tecnología derivado en beneficios de diversa índole, como señala Ragnedda (2017). En este sentido, las políticas públicas no deberían solo enfocarse en cerrar la brecha de acceso (algo abordado en Uruguay desde hace muchos años), sino también garantizar una apropiación más equitativa entre distintos segmentos de la sociedad a los efectos de que también se democratizen los beneficios asociados a la apropiación de TIC.

Los trabajadores de plataformas mostraron en el análisis cuantitativo mayores y más complejas habilidades digitales que el grupo control tanto operativas como cognitivas, lo que parece indicar que el trabajo en plataformas requiere una alta apropiación de TIC. Es decir, si bien la apropiación de las habilidades digitales es claramente generalizada en la población, existe una cierta tendencia a asociarse en mayor medida al trabajo digital. No obstante, en las entrevistas, trabajadores de Uber y PedidosYa señalaron que estas plataformas son de uso intuitivo. En este sentido, futuras investigaciones podrían dar cuenta de diferencias al respecto siendo una posible hipótesis que el tipo de plataforma determina el nivel de habilidades necesarias para trabajar. OIT (2021) plantea a propósito de esto que los trabajadores con menor acceso a educación digital avanzada tienden a ocupar posiciones más precarias, lo que podría estar vinculado a la precariedad identificada en Uber y PedidosYa, que no necesariamente se replique en otro tipo de plataformas que requieren de otro nivel de habilidades. Por ejemplo, las plataformas de trabajo freelance como Workana, Freelancer, Upwork, etc, (plataformas de trabajo en línea, según la clasificación de OIT, 2021) parecerían no tener una penetración importante en Uruguay, aunque es mayor entre los trabajadores de plataformas.

Por último, el aumento del teletrabajo de 2019 a 2022 puede estar relacionado con el cambio de modalidad de trabajo que presentaron muchos trabajadores a partir de la emergencia sanitaria por COVID-19. Lo interesante radica en que el aumento de esta modalidad se observó en ambas poblaciones analizadas, lo que puede indicar que este fenómeno más allá del tipo de inserción laboral o nivel de habilidades, convirtiéndose en una forma de organización del trabajo más generalizada y adoptada por distintos sectores como respuesta a la coyuntura sanitaria, y que en algunos casos se mantuvo incluso después de superada la fase crítica de la pandemia. Esto entra en consonancia con lo mencionado por Antunes (2022, 2021) respecto a que aunque este modelo laboral no surgió con la pandemia, se agravó y visibilizó con ella, revelando desigualdades estructurales preexistentes además de impactar, entre otras cosas, debilitando la capacidad de organización de la clase trabajadora.

En suma, si bien entre los trabajadores de plataformas digitales la apropiación de las TIC se orienta principalmente a fines laborales y funcionales, también se evidencia una ampliación hacia otros usos más diversos, en mayor medida que en grupos comparables. Esta expansión sugiere un proceso de apropiación más complejo, donde el dominio tecnológico no se limita al trabajo, sino que se extiende a distintos ámbitos de la vida cotidiana. En este sentido, una mayor apropiación tecnológica puede habilitar usos asociados al bienestar, la salud o las finanzas personales, tal como plantea Helsper (2021) al analizar las consecuencias de la digitalización en múltiples dimensiones del desarrollo humano. Asimismo, este fenómeno se alinea con lo señalado por Ogbo et al. (2021), quienes destacan que la frecuencia y diversidad de actividades realizadas en línea constituyen predictores clave de la tercera brecha digital, observándose una reducción general de las brechas digitales en el pasado reciente aunque con diferencias que persisten.

Por su parte, el grupo control mostró una apropiación más holística y multifuncional de las tecnologías, que integra tanto dimensiones productivas como recreativas, informativas y formativas y refuerza el tipo de apropiación de los trabajadores de plataformas ya que difiere marcadamente de este.

La comparación entre ambos grupos en torno a las dimensiones de análisis evidencia una segmentación en los modos de apropiación tecnológica, aunque indagar en los usos que componen cada dimensión otorgó un mayor nivel de detalle en el análisis de las formas en que cada grupo se ha apropiado de las TIC en el último tiempo. En este sentido, dado que se ha visto que la brecha de uso y apropiación de TIC entre los trabajadores de plataformas y el

resto de la población tiende a reducirse progresivamente, puede continuarse esta medición con las siguientes ediciones de la EUTIC, constituyendo una posible hipótesis para futuras investigaciones que trabajadores de plataformas y grupo control registren cada vez menos diferencias en la intensidad de uso y apropiación pero sí que cada vez se diferencien más en el tipo de uso y apropiación. Esto remite a lo propuesto por Ricardo Antunes (2009; 2018) sobre que en este contexto el trabajo adquiere una *nueva morfología* en la que la clase trabajadora se torna más diversa, compleja y fragmentada que en momentos anteriores.

En lo que respecta al análisis cualitativo, los trabajadores de plataformas digitales tienden a valorar de forma positiva esta modalidad laboral. Entre los aspectos favorables más destacados por los entrevistados se encuentran la ausencia de jefaturas directas y la posibilidad de elegir la carga horaria, las zonas y los turnos de trabajo. Estas condiciones se asocian a la percepción de autonomía o libertad, aunque esta se revela como relativa cuando emergen las restricciones impuestas por las propias plataformas: desde la disponibilidad de zonas y horarios hasta los mecanismos de control y la emisión de pagos, que terminan delimitando fuertemente la organización del trabajo cotidiano. En línea con lo planteado por Aguirre (2020), el rápido crecimiento de las plataformas digitales y la promesa de *ser dueños de su tiempo* aparecen como factores que explican por qué muchas personas eligen este tipo de empleo, a pesar de las condiciones laborales precarias que lo caracterizan.

Por otro lado, los aspectos menos favorables según los entrevistados se orientan al desarrollo de la tarea en sí, como la seguridad en el medio público, el trato con clientes y negocios, y el tránsito. Siguiendo esta línea, es frecuente que las personas que se encontraban trabajando mediante plataformas digitales argumenten que, a pesar de los aspectos favorables que presenta este tipo de trabajo, se encuentran en busca de otro trabajo, por lo tanto se denota un carácter transitorio de la actividad. Es decir, que esta dinámica laboral fomenta lo señalado por Richard Sennet, quien menciona que en la era actual se inserta una estructura institucional conformada por vínculos sociales fugaces sostenidos en el desapego y la cooperación superficial (Sennett, 1998).

Se registraron costos y riesgos que se encuentran estrechamente vinculados en un marco de responsabilidades asumidas por los trabajadores en este tipo de actividad detrás de la noción de negocio propio. Esto coincide con una parte clave de las condiciones laborales extremas mencionadas por Antunes (2021, 2022): la responsabilidad total de los costos de mantenimiento de los equipos necesarios para trabajar recayendo en los trabajadores.

Asimismo, se identifica una resignificación del concepto de estabilidad laboral. La estabilidad laboral no se encuentra determinada en el discurso de los trabajadores a partir de los aspectos tradicionales del trabajo formal. Elementos como la variabilidad de los ingresos o la ausencia de estos en caso de enfermedad o accidente no necesariamente les hace clasificar al trabajo por plataformas como inestable o precarizado. Por el contrario, la invariabilidad de ingreso representa para ellos estabilidad, aunque recurren a flexibilizar su tiempo de trabajo para obtenerla. Los trabajadores asumen la contratación de tipo independiente como parte de la actividad, no necesariamente como un aspecto negativo, aunque en casos puntuales señalan que se podrían introducir aspectos inherentes al trabajo dependiente para una mayor estabilidad del trabajo. En otras palabras, si bien advierten la distancia entre la estabilidad otorgada por la relación de dependencia y la suya propia en el marco de una contratación independiente, esta distancia no es vista por una proporción de trabajadores como un problema para considerar como “estable” la actividad, mientras otros, con una perspectiva más crítica, advierten la asimetría entre ellos y las empresas propietarias. Esta situación se vincula a lo mencionado por Ricardo Antunes en torno a la expansión en la promoción de diferentes tipos de emprendedurismo que en definitiva posibilitan relaciones de dependencia encubierta (Antunes, 2018) y por Del Bono y Bulloni (2021) sobre cómo las plataformas refuerzan procesos de flexibilización y tercerización laboral, trasladando los riesgos a los trabajadores y reduciendo las obligaciones de las empresas, acentuando las asimetrías de poder.

Otro aspecto central que emerge del análisis cualitativo es la dificultad para la organización colectiva de los trabajadores de plataformas. La propia naturaleza del trabajo —marcada por la dispersión territorial, la flexibilidad horaria y la mediación digital— dificulta la conformación de vínculos estables y espacios de encuentro, condiciones fundamentales para la construcción de identidad colectiva y acción sindical. Esto condice con lo mencionado por Antunes (2021, 2022) acerca de que, aunque existen algunas experiencias de organización, la interacción y la solidaridad que suelen generarse en entornos laborales presenciales resultan difíciles de replicar en este tipo de contextos. Asimismo, la OIT (2021) destaca que, si bien las plataformas digitales pueden generar nuevas oportunidades laborales, también reproducen o profundizan problemas, entre ellos, las restricciones a la negociación colectiva.

A esto se suma la limitada capacidad de los trabajadores para interactuar con las plataformas, lo que agudiza la asimetría entre ambas partes: mientras las empresas pueden comunicarse fácilmente con los trabajadores —para asignar tareas, aplicar sanciones o modificar

condiciones—, los trabajadores encuentran obstáculos importantes cuando intentan entablar contacto con la plataforma. Esta falta de reciprocidad en la comunicación refuerza las relaciones laborales desbalanceadas y opacas. Por ello, cualquier política orientada a regular el trabajo por plataformas debería contemplar criterios de transparencia en los procesos de asignación de tareas, pagos y penalizaciones, así como garantizar canales de comunicación accesibles y eficaces. En este sentido, Van Dijck, Poell y De Waal (2018) advierten sobre los riesgos de concentración de poder en un reducido número de grandes empresas tecnológicas, lo que plantea desafíos significativos en términos de gobernanza y transparencia.

En resumen, la retórica de la libertad —muy presente en los discursos de los trabajadores— contrasta con los mecanismos de control, vigilancia algorítmica y unilateralidad en la definición de las condiciones laborales por parte de las plataformas. Esta narrativa de autonomía desplaza la responsabilidad de la precariedad hacia los propios trabajadores al presentar la situación como elección individual. Estos hallazgos interpelan las formas en que se comprende la precarización actual como una transformación profunda del sentido del trabajo y de la identidad laboral. En este sentido, cualquier política laboral que busque enfrentar estas formas de empleo digital debe incorporar no solo mecanismos regulatorios, como se mencionó anteriormente, sino también dispositivos simbólicos que desarmen estos discursos y fortalezcan formas colectivas de organización y representación. Por ejemplo, políticas que involucren mecanismos específicos de protección social, negociación colectiva respetando las particularidades del trabajo (dispersión territorial y asincronía) y fiscalización de condiciones laborales.

Referencias bibliográficas

- Aboal, D. y Zunino, G. (2017). Innovación y habilidades en América Latina. *Integración & comercio*, (42), 42-57.
- Advice (2025). Monitor laboral: Abril 2025. Disponible en: <https://cuti.org.uy/destacados/advice-monitor-laboral-abril-2025/>
- Aguirre, R. (2020). *Gig Economy: precariedad laboral y traslado de riesgos*. Heinrich-Böll-Stiftung-Ciudad de México | México y el Caribe. Disponible en: <https://mx.boell.org/es/2020/11/11/gig-economy-precariedad-laboral-y-traslado-de-riesgos>
- Antunes, R. (2018). *O privilégio da servidão: O novo proletariado de serviço na era digital*. Boitempo editorial.
- Antunes, R. (2020). *¿Cuál es el futuro del trabajo en la era digital?* Observatorio latinoamericano y caribeño, 4(1), 12-22.
- Antunes, R. (2020b). *Uberização, trabalho digital e indústria 4.0*. Boitempo Editorial.
- Antunes, R. (2021). Labour in Pandemic Capitalism. *Notebooks: The Journal for Studies on Power*, 1(1), 44-61.
- Antunes, R. (2022). *Capitalismo pandêmico*. Boitempo Editorial.
- Antunes, R. (2022b). Crise do capitalismo e regressão social para a classe trabalhadora. *Revista Brasileira da Educação Profissional e Tecnológica*, 1(22), e13840-e13840.
- Antunes, R. (2023). Uberização do trabalho e capitalismo de plataforma. *Análise Social*, 58(3) (248), 512-532.
- Antunes, R., y Braga, R. (2015). *Infoproletários: degradação real do trabalho virtual*. Boitempo Editorial.
- Arias, M. (2000). La triangulación metodológica: sus principios, alcances y limitaciones. *Investigación y educación en enfermería*, 18(1), 13-26.
- Ayesta, M. B., y Rodríguez, A. C. (2003). La brecha digital como fuente de nuevas desigualdades en el mercado de trabajo. *Economistas*, 21(95), 119-128.
- Bauman, Z. (2015). *Modernidad líquida* (1a ed. 15a). Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Beltran, A y Sanchez, L (2002). *Las relaciones laborales virtuales. El teletrabajo*. Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá Colombia.
- Berg, J., Snene, M. y Velasco, L. (2024). Mind the AI divide: Shaping a global perspective on the future of work. Disponible en: <https://www.ilo.org/publications/major-publications/mind-ai-divide-shaping-global-perspective-future-work>
- Bericat, E. (1998). *La integración de los métodos cuantitativo y cualitativo en la investigación social*. Barcelona: Ariel.

- Bimber, B. (2000). Measuring the Gender Gap on the Internet. *Social science quarterly*, 81(3), 868–876.
- Bonhomme, M., Arriagada, A. e Ibañez, F. (2020). La otra primera línea: COVID-19 y trabajadores de plataformas digitales. *Columna CIPER Académico*. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/340418163_Columna_CIPER_Academico_La_otra_primera_linea_COVID-19_y_trabajadores_de_plataformas_digitales
- Bryman, A. (1988). *Quantity and quality in social research*. Nueva York. Routledge.
- Camacho, K. (2001). Internet: ¿una herramienta para el cambio social? *Elementos para una discusión necesaria*.
- Cancela, V. (2019). Internet ¿reproductor de las desigualdades de género en la gestión del espacio doméstico? Estudio de caso sobre la provisión de bienestar del hogar en el mundo online. En *XXXII Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología*. Asociación Latinoamericana de Sociología.
- Carrión, D. (2021). Repartidores de Plataforma: Situación Previa y Post Pandemia. *Observatorio del Trabajo y el Pensamiento Crítico*. Universidad Central del Ecuador.
- Castaldi, C. y Dosi, G. (2010). Technical change and economic growth: some lessons from secular patterns and some conjectures on the current impact of ICT. En *Innovation and Economic Development*. Edward Elgar Publishing.
- Castaño, C. (2008). *La segunda brecha digital*. Madrid, Ediciones Cátedra.
- Castells, M. (1996). *La era de la información, economía, sociedad y cultura*. Vol. I. La sociedad red. Barcelona, Alianza Editorial.
- Castells, M. (2001). *La galaxia Internet. Reflexiones sobre internet, empresa y sociedad*. Barcelona: Plaza & Janés.
- Castells, M., y Himanen, P. (Eds.). (2014). *Reconceptualizing development in the global information age*. Oxford University Press.
- CEPAL y OIT (2019). El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe: antiguas y nuevas formas de empleo y los desafíos para la regulación laboral. Disponible en: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44604/1/S1900309_es.pdf
- CEPAL y OIT (2021). Trabajo decente para los trabajadores de plataformas en América Latina. *CEPAL-OIT: Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe (24)*. Disponible en: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46955/1/S2100277_es.pdf
- CEPAL. Observatorio de Desarrollo Digital [online]. Disponible en: <https://desarrollodigital.cepal.org/es/politica-digital/paises/uruguay>
- Chavez, L. R. (1988). Settlers and sojourners: The case of Mexicans in the United States. *Human Organization*, 47(2), 95-108.
- Claire, G. (2007). *Legislación Laboral Aplicada*. Grupo Editorial La Hoguera. Tercera Edición. Santa Cruz de Bolivia, Bolivia.

Corbetta, P. (2003). *Metodología y técnicas de la investigación social*. México, Mc Graw Hill.

Coursera (2023). *Global Skills Report 2023*. Coursera. Disponible en: <https://www.businesswire.com/news/home/20230614120511/en/Coursera-Global-Skills-Report-2023-U.S.-Learners-Prioritize-STEM-Education-and-Human-Skills-Amid-Changing-Job-Expectations>

CUTI (2024). Impacto del sector TI en la economía uruguaya y agenda para consolidar la evolución del sector. Disponible en: <https://observatorioti.cuti.org.uy/mirador/informes-sectoriales/impacto-del-sector-ti-en-la-economia-uruguaya-y-agenda-para-consolidar-la-evolucion-del-sector/>

CUTI (2024b). Encuesta del Sector TI. Principales resultados. Disponible en: <https://observatorioti.cuti.org.uy/mirador/informes-sectoriales/informe-anual-del-sector-ti-2023-principales-resultados/>

CUTI y Advice (2025). Monitor laboral TI. Demanda de talento e industria TIC en los portales de búsqueda de empleo. Quinta edición. Disponible en: <https://observatorioti.cuti.org.uy/mirador/estudios-especializados/monitor-laboral-ti-demanda-de-talento-e-industria-tic-en-los-portales-de-busqueda-de-empleo-2025/>

Da Silva, F. y Núñez, G. (2021). La era de las plataformas digitales y el desarrollo de los mercados de datos en un contexto de libre competencia. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Documentos de Proyectos (LC/TS.2021/173). Disponible en: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47540/1/S2100764_es.pdf

De La Garza, E. (2012). La subcontratación y la acumulación de capital en el nivel global. En J. Celis Ospina (Coord.) *La subcontratación laboral en América Latina: Miradas multidimensionales*, 15-37. Medellín: CLACSO, Escuela Nacional Sindical.

De La Garza, E. (2015). *Crítica del Concepto de Informalidad y la Propuesta del trabajo no clásico*. Ponencia presentada en el III Congreso Latinoamericano y Caribeño de Ciencias Sociales, Ecuador. Disponible en <http://sgpwe.izt.uam.mx/pages/egt/congresos/2EcuadorInformalidad.pdf> [acceso 26/5/2020]

Del Bono, A. y Bulloni, M. N. (2021). Tercerización laboral en la era digital: viejos problemas y nuevos desafíos. *Caderno CRH*, 34, e021032.

Denzin, N. K. (1970). *The research act: A theoretical introduction to sociological methods*. Aldine.

Echeverría, J. (2008). Apropiación social de las tecnologías de la información y la comunicación. *Revista iberoamericana de ciencia tecnología y sociedad*, 4(10), 171-182.

Fagua, E. (2014). El ingreso y la educación como determinante del acceso y uso de las TICS en Colombia: evidencia a partir de la gran encuesta integrada de hogares. Escuela Colombiana de Ingeniería Julio Garavito. Disponible en: <http://catalogo.escuelaing.edu.co/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=16781>

- Fairwork (2023). *Fairwork Uruguay Puntuaciones 2023: La precariedad laboral versus la promesa de flexibilidad y autonomía en la economía de plataformas*. Montevideo, Uruguay; Oxford, Reino Unido; Berlín, Alemania.
- Fernández, K., Reyes, S. y López-Ornelas, M. (2021). Apropiación tecnológica, habilidades digitales y competencias digitales de los estudiantes universitarios: mapeo sistemático de la literatura. *Revista Conhecimento Online*, 2, 46-72. <https://doi.org/10.25112/rco.v2i0.2493>
- Frey, C. y Osborne, M. (2013). *The Future of Employment: How Susceptible Are Jobs to Computerisation?* Working paper. Oxford, Reino Unido: Oxford University
- Gontero, S. y Albornoz, S. (2019). *La identificación y anticipación de brechas de habilidades laborales en América Latina: experiencias y lecciones*. CEPAL.
- González, R. (2015). ¿Tienen los nativos digitales las competencias digitales necesarias para la sociedad de la información y el conocimiento? Disponible en: <https://recursos.educoas.org/publicaciones/tienen-los-nativos-digitales-las-competencias-digitales-necesarias-para-la-sociedad-de>
- Helsper, E. (2010) Gendered internet use across generations and life stages. *Communication Research*, 37(3): 352-374.
- Helsper, E. (2012) A corresponding fields model of digital inclusion. *Communication Theory* 22(4): 403-426.
- Helsper, E. y Reisdorf, B. C. (2017). The emergence of a “digital underclass” in Great Britain and Sweden: Changing reasons for digital exclusion. *New media & society*, 19(8), 1253-1270.
- Huws, U. (2003). *The Making of a Cybertariat: Virtual Work in a Real World*. Londres, Merlin.
- Huws, U. (2014), *Labor in the Global Digital Economy: the Cybertariat Comes of Age*. Londres, Merlin.
- INE (2022). Informe de Encuesta de Usos de Tecnologías de la Información y la Comunicación EUTIC 2022. Montevideo, INE.
- ITU (2023). *Measuring digital development: Facts and figures 2023*. Disponible en: https://www.itu.int/hub/publication/d-ind-ict_mdd-2023-1/
- Julián, D. (2017). Precariedad laboral en América Latina: contribuciones a un modelo para armar. *Revista Colombiana de Sociología*, 40(2), 27-46.
- Katz, R. (2012). Banda ancha, digitalización y desarrollo en América Latina. En: Edwin Fernando Rojas (ed). *Conectados a la banda ancha. Tecnología, políticas e impacto en América Latina y España*. CEPAL, Naciones Unidas, Unión Europea, CIDOB.
- Katzman, R (2010). Impacto social de la incorporación de las nuevas tecnologías de información y comunicación en el sistema educativo. CEPAL, Serie Políticas Sociales. Número 166. Santiago de Chile. Disponible en: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/6171-impacto-social-la-incorporacion-nuevas-tecnologias-informacion-comunicacion>

Kovács, I. (2015). Os avanços tecnológicos e o futuro do trabalho: debates recentes. Ponencia en el XVI Encontro Nacional de SIOT Futuros do Trabalho: Políticas, Estratégias e Prospetiva. Faculdade de Ciências Sociais e Humanas-Universidade Nova de Lisboa.

Ley N° 19.978, promulgada el 20 de agosto de 2021. Aprobación de normas para la promoción y regulación del teletrabajo.

Lima, J. C., y Bridi, M. A. (2019). Trabalho digital e emprego: A reforma trabalhista e o aprofundamento da precariedade. *Caderno CrH*, 32(86), 325-342.

Livingstone, S., Helsper, E. y Rahali, M. (2022). A new ITU publication on digital skills in the lives of children and young people. *Parenting for a Digital Future*. Disponible en: https://eprints.lse.ac.uk/116138/1/parenting4digitalfuture_2022_06_29_digital_skills.pdf

Lüders, M. y Brandtzæg, P. (2017). My children tell me it's so simple': A mixed-methods approach to understand older non-users' perceptions of Social Networking Sites SINTEF ICT, Norway. *New media & Society*, 19(2) 181– 198.

Manpower (2024). Cómo la Inteligencia Artificial y la Realidad Virtual transformarán el mundo laboral. Disponible en: <https://blog.manpowergroup.com.uy/c%C3%B3mo-la-inteligencia-artificial-y-la-realidad-virtual-transformar%C3%A1n-el-mundo-laboral>

Mariatti, A. (2020). Los avances de los nuevos derechos y los retrocesos de las nuevas condiciones de trabajo. *Fronteras*, 15(2), 72-84.

Marrero, N., González, G. O., Leguisamo, P., y López, N. (2023). *Emprendedores ya!: capitalismo de plataformas en Uruguay*. Ediciones del Berretín.

Morales, M. J. (2022). La competencia digital en la enseñanza mediada por tecnología. Una primera reflexión pospandemia. *Revista de Ciencias Sociales*, 35(51), 33-62. Epub 01 de diciembre de 2022. <https://doi.org/10.26489/rvs.v35i51.2>

Morales, S (2010). E-xclusiones de las Sociedades de la Información y el Conocimiento: análisis helicoidal de la relación entre políticas TIC, pobreza y exclusión social. En Miguel Serna (Coord.), *Pobreza y (des) igualdad en Uruguay: una relación en debate*, p 241-266.

Morales, M. J. y Rivoir, A. (2018) La competencia digital en formación inicial docente. ¿Los programas y planes de formación de estudiantes y docentes se ajustan a las nuevas formas de aprender y estudiar con TIC? En Xavier Carrera et al (eds.) *EDUCación con TECnología. Un compromiso social. Aproximaciones desde la investigación e innovación*. (pp. 291- 297) Edicions de la Universitat de Lleida. Asociación EDUTEC.

Moreno-Hurtado, M. A., Torres-Arévalo, N., Martínez-Patiño, K. V., Martínez-Beltrán, K. G., y Vesga-Rodríguez, J. J. (2018). Identidad laboral: Análisis del concepto en el contexto actual del mundo del trabajo. *Revista Salud y Administración*, 5(14), 59-67.

Moreno, F. y Sierra, F. (2022). Social appropriation of new technologies. *Internet Policy Review*, 11(1). <https://doi.org/10.14763/2022.1.1647>

Norris, P. (2001). *Digital Divide: Civic Engagement, Information Poverty, and the Internet Worldwide*. Cambridge: Cambridge University Press.

- Novick, M. (2018) El Mundo del trabajo, Cambios y desafíos en materia de inclusión. Serie de políticas sociales Nro. 228. CEPAL.
- Ogbo, E., Brown, T., Gant, J, Sicker, D. (2021). When Being Connected is not Enough: An Analysis of the Second and Third Levels of the Digital Divide in a Developing Country. *Journal of Information Policy*; 11 104–146. doi: <https://doi.org/10.5325/jinfopoli.11.2021.0104>
- OIT (2021), Perspectivas sociales y del empleo en el Mundo. El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo. OIT, Ginebra. Disponible en https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/WCMS_771675/lang--es/index.htm
- Pilatti, G. y Pinheiro, F. y Montini, A. (2024). Systematic Literature Review on Gig Economy: Power Dynamics, Worker Autonomy, and the Role of Social Networks. *Administrative Sciences*, 14(10), 267. <https://doi.org/10.3390/admsci14100267>
- Piscitelli, A. (2006). Nativos e inmigrantes digitales ¿Brecha generacional, brecha cognitiva, o las dos juntas y más aún? *Revista mexicana de investigación educativa*, 11(28), 179-185.
- Portes, Alejandro (2000). La economía informal y sus paradojas. En *Informalidad y exclusión social*, compilado por Jorge Carpio, Emilio Klein e Irene Novacovsky. Buenos Aires: Organización Internacional del Trabajo–Fondo de Cultura Económica.
- Portes, A., y Haller, W. (2004). *La economía informal* (Vol. 100). Santiago de Chile: Cepal.
- Prensky, M. (2010). *Nativos e Inmigrantes digitales*. Albatros. SL. Disponible en <http://www.marcprensky.com/writing/Prensky-NATIVOS%20E%20INMIGRANTES%20DIGITALES%20%28SEK%29.pdf>
- Prieto, C. (2002). La degradación del empleo o la norma social del empleo flexibilizado. *Sistema. Revista de Ciencias Sociales*, (168-169), 89-106.
- Prieto, M. F. (2020). La prestación de servicios a través de plataformas digitales. El caso Deliveroo. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (151)193-217.
- Ragnedda, M. (2017). *The Third Digital Divide: A Weberian Approach to Digital Inequalities*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315606002>
- Rivoir, A. (2013). Enfoques dominantes en las estrategias para la sociedad de la información y el conocimiento: el caso uruguayo 2000-2010. *Revista de Ciencias Sociales*, (33) 11-30.
- Rivoir, A. (2019). Usos y percepciones de las tecnologías digitales en personas mayores. Limitaciones y beneficios para su calidad de vida. *Revista Austral de Ciencias Sociales*, (36) 295-313.
- Saco Barrios, R. (2006). El teletrabajo, XIV Congreso de relaciones laborales. Ponencia presentada en Congreso. Lima, Perú.
- Salinas, J., Castillo, P., Benito, B., Cebreiro, B., Castaño, C., Cabero, J. y Martínez, F. (2008). *Innovación educativa y uso de las TIC*. Universidad Internacional de Andalucía.
- Sassen, S. (2020). The Impact of the New Technologies and Globalization on Cities. En *The city reader* (pp. 613-621). Routledge.

- Selwyn, N. (2004). Reconsidering political and popular understandings of the digital divide. *New Media & Society*, 6(3): 341-362.
- Sennett, R. (1998). *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona: Anagrama.
- Serrano, A. y Martínez, E. (2003). *La brecha digital: mitos y realidades*. México: Editorial Universitaria de la Universidad Autónoma de Baja California.
- Srnicek, N. (2017). *Platform Capitalism*. Cambridge: Polity.
- Standing, G. (2000). Globalización, flexibilidad laboral e inseguridad. La era de la regulación mercantil. En E. Cano Cano, G. Standing, y A. Bilbao (Eds.), *Precariedad laboral, flexibilidad y desregulación* (pp. 95–143). Alzira: Germania.
- Strauss, A., y Corbin, J.M. (1990). *Fundamentos de la investigación cualitativa: Procedimientos y técnicas de la teoría fundamentada*. Sage Publications.
- Tashakkori, A., Johnson, R. y Teddlie, C (2021). *Foundations of Mixed Methods research. Integrating quantitative and qualitative approaches in the social and behavioral sciences*. 2ª edición. Los Angeles: Sage publications.
- Todoí Signes, A. (2015). *El impacto de la 'Uber Economy' en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales*. IUSLabor.
- Toudert, D. E. (2015). Brecha digital y perfiles de uso de las TIC en México: Un estudio exploratorio con microdatos. *Culturales*, 3(1), 167-200.
- Van Deursen, A. y Van Dijk, J. (2014). The digital divide shifts to differences in usage. *New media & society*, 16(3), 507-526.
- Van Dijk, J. (2005). *The deepening divide: Inequality in the information society*. Sage publications.
- Van Dijk, J. y Poell, T. y De Waal, M. (2018). *The platform society: Public values in a connective world*. Oxford university press.
- Vicente M., Lopez A. (2011) Assessing the regional digital divide across the European Union-27. *Telecommunications Policy*, 35(3): 220-237.
- Yoguel, G. y M. Novick y F. Barletta (2013). *Aportes desde la experiencia y la literatura internacional en materia de innovación y empleo para América latina*. Documento de trabajo, CEPAL. Mimeo.

ANEXOS

Anexo A. Variables y categorías de la EUTIC 2019 y 2022 (INE) utilizadas en el procesamiento de datos para la construcción del índice de uso y apropiación

Variable	Etiqueta	Categorías	Descripción	Categoría utilizada en el índice
USO DE INTERNET	C9	1 = Sí / 2 = No		Si
USO WHATSAPP, NETFLIX, FACEBOOK, INSTAGRAM, GOOGLE O SIMILAR	C9_1	1 = Sí / 2 = No		Si
USO DE INTERNET POR ÚLTIMA VEZ	C10	1 = Sí / 2 = No		Si
FRECUENCIA DE USO DE INTERNET	C11	1	Todos los días	Todos los días
		2	Al menos una vez a la semana pero no todos los días	
		3	Con menor frecuencia	
		4	No utilizó en los últimos 3 meses	
FRECUENCIA DE USO DE INTERNET EN EL CELULAR	C12_1	1	Todos los días	Todos los días
		2	Al menos una vez a la semana pero no todos los días	
		3	Con menor frecuencia	
		4	No utilizó en los últimos 3 meses	
USO DE CELULAR	C12_1_2	1 = Sí / 2 = No		Si
USO DE INTERNET EN UNA PC, LAPTOP O NOTEBOOK	C12_2	1	Todos los días	Todos los días
		2	Al menos una vez a la semana pero no todos los días	
		3	Con menor frecuencia	

		4	No utilizó una PC, laptop o notebook para conectarse a internet en los últimos 3 meses	
FRECUENCIA DE USO DE INTERNET (PUNTOS DE ACCESO)	C13.1	1	Todos los días	Todos los días
		2	Al menos una vez a la semana pero no todos los días	
		3	Con menor frecuencia	
		4	No utilizó Internet desde el hogar en los últimos 3 meses	
FRECUENCIA DE USO DE INTERNET DESDE EL TRABAJO	C13.2	1	Todos los días	Todos los días
		2	Al menos una vez a la semana pero no todos los días	
		3	Con menor frecuencia	
		4	No utilizó Internet desde el hogar en los últimos 3 meses	
FRECUENCIA DE USO DE INTERNET EN MOVIMIENTO	C13.4	1	Todos los días	Todos los días
		2	Al menos una vez a la semana pero no todos los días	
		3	Con menor frecuencia	
		4	No utilizó Internet en movimiento en los últimos 3 meses	
HABILIDADES DIGITALES	C14.1	1 = Sí / 2 = No	Copiar o mover (texto o imágenes)	Si
	C14.2	1 = Sí / 2 = No	Enviar mensajes o correos electrónicos con archivos adjuntos	Si
	C14.3	1 = Sí / 2 = No	Usar fórmulas en una hoja de cálculo (Ej: Excel, Open Office Calc,	Si
	C14.4	1 = Sí / 2 = No	Crear presentaciones con software o programas especializados	Si
	C14.5	1 = Sí / 2 = No	Conectar e instalar nuevos dispositivos, tanto sea a través de cables como en forma inalámbrica	Si
	C14.6	1 = Sí / 2 = No	Encontrar, instalar y configurar software/programas o aplicaciones	Si
	C14.7	1 = Sí / 2 = No	Desarrollar programas/programar	Si
	C14.8	1 = Sí / 2 = No	Instalar o actualizar antivirus	Si

	C14.9	1 = Sí / 2 = No	Usar contraseñas largas o usar contraseñas complejas para todas sus cuentas y sitios importantes	Si
	C14.10	1 = Sí / 2 = No	Cambiar las opciones de privacidad en páginas o aplicaciones	Si
	C14.11	1 = Sí / 2 = No	Saber qué palabras son las mejores para buscar una temática particular en Internet	Si
	C14.12	1 = Sí / 2 = No	Identificar fácilmente si la información que encuentra en Internet no es verdadera	Si
	C14.13	1 = Sí / 2 = No	Guardar una foto que encontró en Internet	Si
	C14.14	1 = Sí / 2 = No	Saber que información debería o no debería compartir en internet y redes sociales	Si
	C14.15	1 = Sí / 2 = No	Eliminar o borrar a personas de su lista de contactos	Si
	C14.16	1 = Sí / 2 = No	Comprar o pagar por una aplicación/app o juego en Internet	Si
	C14.17	1 = Sí / 2 = No	Editar/hacer cambios a cosas que otros crearon en Internet	Si
	C14.18	1 = Sí / 2 = No	Transferir archivos entre distintos dispositivos	Si
ACTIVIDADES EN INTERNET RELACIONADAS CON LA búsqueda DE INFORMACIÓN	C15.1	1 = Sí / 2 = No	Buscó información sobre bienes y servicios (Ej: salud pública, emergencias, dietas, tratamientos, etc.)	Si
	C15.2	1 = Sí / 2 = No	Buscó información sobre servicios médicos (Ej: salud pública, emergencias, mutualistas, derechos, precios, etc.)	Si
	C15.3	1 = Sí / 2 = No	Buscó información sobre temáticas vinculadas a la salud (Ej: enfermedades, dietas, tratamientos, etc.)	Si
	C15.4	1 = Sí / 2 = No	Buscó información sobre el Estado o gobierno en general	Si
	C15.5	1 = Sí / 2 = No	Entró o consultó sitios Wiki (Ej: Wikipedia), cualquier enciclopedia en línea, o Internet en general, etc.	Si

	C15.6	1 = Sí / 2 = No	Buscó información sobre la actualidad o leyó noticias en Internet	Si
	C15.7	1 = Sí / 2 = No	Buscó direcciones/utilizó mapas para ubicarse o encontrar lugares (Ej: GPS, Google maps, Waze, etc.)	Si
	C15.8	1 = Sí / 2 = No	Utilizó apps o plataformas de almacenamiento en línea de documentos, imágenes, música, videos, etc.	Si
	C15.9	1 = Sí / 2 = No	Coordinó turno para una consulta o exámen en algún servicio médico o de salud en Internet	Si
ACTIVIDADES EN INTERNET RELACIONADAS CON EL TRABAJO Y ESTUDIO	C16.1	1 = Sí / 2 = No	Realizó un curso a distancia	Si
	C16.2	1 = Sí / 2 = No	Interactuó con el centro de estudio desde Internet, inscribiéndose a exámenes, cursos, etc.	SI
	C16.3	1 = Sí / 2 = No	Buscó empleo o aplicó a un empleo en Internet	Si
	C16.4	1 = Sí / 2 = No	Realizó Teletrabajo (trabajo a distancia)	Si
	C16.5	1 = Sí / 2 = No	Respondió a un mail o mensaje laboral fuera del horario de oficina/trabajo	Si
	C16.6	1 = Sí / 2 = No	Trabajó/vendió sus servicios a través de aplicaciones cómo Uber, Easy Taxi, Pedidos Ya, Glovo, Mercado Libre, etc.	Si
	C16.7	1 = Sí / 2 = No	Trabajó/vendió sus servicios en portales de trabajos "freelance" o independientes cómo Upwork o Freelance	Si
ACTIVIDADES EN INTERNET RELACIONADAS CON LA COMUNICACIÓN Y PARTICIPACIÓN	C17.1	1 = Sí / 2 = No	Envió, chequeó o recibió mails o correos electrónicos	Si
	C17.2	1 = Sí / 2 = No	Participó de alguna Red Social en Internet (Ej: Facebook, Twitter, LinkedIn, Instagram, Snapchat, Whatsapp, etc.	Si
	C17.3	1 = Sí / 2 = No	Chateó o utilizó mensajería instantánea (Ej: Chat de Gamil, Chat de Facebook, Whtasapp, etc.)	Si

	C17.4	1 = Sí / 2 = No	Leyó o comentó en sitios, blogs, foros de noticias o similares	Si
	C17.5	1 = Sí / 2 = No	Participó, votó o firmó en campañas o votaciones en Internet que definen aspectos políticos o sociales	Si
	C17.6	1 = Sí / 2 = No	Realizó llamadas o videollamadas (Ej: teleconferencias, Skype, llamadas de Whatsapp, etc.)	Si
	C17.7	1 = Sí / 2 = No	Utilizó sitios o app/aplicaciones para conocer gente y salir como, Tinder, Grindr, Happn, etc.)	Si
FRECUENCIA DE USO DE FACEBOOK	C18.1	1	Todos los días	Todos los días
		2	Al menos una vez a la semana pero no todos los días	
		3	Con menor frecuencia	
		4	No utilizó Facebook en los últimos 3 meses	
FRECUENCIA DE USO DE WHATSAPP	C18.2	1	Todos los días	Todos los días
		2	Al menos una vez a la semana pero no todos los días	
		3	Con menor frecuencia	
		4	No utilizó Whatsapp en los últimos 3 meses	
FRECUENCIA DE USO DE TWITTER	C18.3	1	Todos los días	Todos los días
		2	Al menos una vez a la semana pero no todos los días	
		3	Con menor frecuencia	
		4	No utilizó Twitter en los últimos 3 meses	
FRECUENCIA DE USO DE INSTAGRAM	C18.4	1	Todos los días	Todos los días
		2	Al menos una vez a la semana pero no todos los días	
		3	Con menor frecuencia	
		4	No utilizó Instagram en los últimos 3 meses	
FRECUENCIA DE USO DE YOUTUBE	C18.5	1	Todos los días	Todos los días
		2	Al menos una vez a la semana pero no todos los días	

		3	Con menor frecuencia	
		4	No utilizó Youtube en los últimos 3 meses	
FRECUENCIA DE USO DE LINKEDIN	C18.6	1	Todos los días	Todos los días
		2	Al menos una vez a la semana pero no todos los días	
		3	Con menor frecuencia	
		4	No utilizó LinkedIn en los últimos 3 meses	
FRECUENCIA DE USO DE OTRAS REDES SOCIALES LABORALES/PROFESIONALES	C18.7	1	Todos los días	Todos los días
		2	Al menos una vez a la semana pero no todos los días	
		3	Con menor frecuencia	
		4	No utilizó Otras en los últimos 3 meses	
FRECUENCIA DE USO DE PÁGINAS DE TRÁMITES Y SERVICIOS DEL ESTADO	C18.8	1	Todos los días	Todos los días
		2	Al menos una vez a la semana pero no todos los días	
		3	Con menor frecuencia	
		4	No utilizó Páginas en los últimos 3 meses	
ACTIVIDADES EN INTERNET RELACIONADAS CON EL ENTRETENIMIENTO	C19	1 = Sí / 2 = No	Escuchó radio en línea/por Internet	Si
		1 = Sí / 2 = No	Vió TV en línea/por Internet	Si
		1 = Sí / 2 = No	Descargó o vió imágenes, música, videos, series, películas	Si
		1 = Sí / 2 = No	Usó o descargó juegos de video o computadora	Si
		1 = Sí / 2 = No	Leyó o descargó noticias, diarios, revistas, libros, etc. por Internet	Si
ACTIVIDADES EN INTERNET RELACIONADAS CON LAS TRANSACCIONES Y/O COMERCIO	C20.1	1 = Sí / 2 = No	Compró por Internet pero no pagó en línea	Si
	C20.2	1 = Sí / 2 = No	Compró y pagó en línea	Si
	C20.3	1 = Sí / 2 = No	Vendió bienes y/o servicios (Ej: a través de sitios webs, apps o redes sociales)	Si

	C20.4	1 = Sí / 2 = No	Alquiló a un tercero una vivienda suya o parte de ella (Ej: AirBnb, Booking.com, etc.)	Si
	C20.5	1 = Sí / 2 = No	Donó o regaló bienes o servicios a través de redes sociales, sitios web o aplicaciones	Si
	C20.6	1 = Sí / 2 = No	Consultó estados de cuenta (Banca electrónica)	Si
	C20.7	1 = Sí / 2 = No	Realizó transacciones bancarias (Ej: giros, transferencias, pago de servicios)	Si
	C20.8	1 = Sí / 2 = No	Reservó restaurantes, vuelos y/u hoteles	Si
	C20.9	1 = Sí / 2 = No	Pagó por servicios para ver online o descargar películas, series o escuchar música (Ej: Spotify, Netflix, etc.)	Si
	C20.10	1 = Sí / 2 = No	Compró tickets o entradas a través de Internet	Si
	C20.11	1 = Sí / 2 = No	Pagó por servicios a través de Internet	Si
	C20.12	1 = Sí / 2 = No	Ordenó o pidió comida a través de Internet (Ej: Pedidos Ya, web de restaurantes, etc.)	Si
	C20.13	1 = Sí / 2 = No	Ordenó o solicitó transporte a través de Internet (Ej: Voy en taxi, Easy taxi, Uber)	Si

Anexo B. Pauta de entrevista a trabajadores de plataformas digitales

1. Identificación de la actividad laboral

1.1. Contame en qué consiste tu trabajo.

[Consultar sobre rechazo de pedidos/viajes, zonas de trabajo y si conocen el destino antes de aceptar el pedido/viaje]

1.2. ¿Es tu único trabajo? (también indagar si es su primer trabajo en el caso que corresponda)

– Si no: ¿Cuál considerarás tu trabajo principal? ¿por qué?

– ¿Pensás incorporar otro o cambiar de rubro?

1.3. ¿Qué tareas desempeñas habitualmente?

1.4. ¿Hace cuánto tiempo trabajás en esta actividad?

1.5. ¿Qué es lo que más te gusta de tu trabajo?

1.6. ¿Qué es lo que menos te gusta?

1.7. ¿Qué hacías antes de comenzar a trabajar en plataformas?

2. Características del trabajo

2.1. ¿Cómo es un día típico de trabajo para vos?

2.2. ¿Qué horarios hacés y qué zonas recorrés?

2.3. ¿Qué medio de transporte usás?

2.4. ¿Tenés días y horarios fijos?

2.5. ¿Dónde cumplís el horario? ¿Quién lo establece?

2.6. ¿Los horarios son flexibles si tenés otras actividades (estudio, cuidados, otro trabajo)?

2.7. ¿Qué pasa si un día no trabajás?

2.8. ¿Cómo impacta en tu vida (ingresos, sanciones, presión)?

2.9. ¿Considerás que tu trabajo es estable?

– Si sí: ¿por qué?

– Si no: ¿por qué no?

– ¿Qué tendría que pasar para que lo consideres estable?

- 2.10. ¿Sentís que podrías quedarte sin trabajo en cualquier momento? ¿Por qué?
- 2.11. ¿Realizás aportes jubilatorios?
- Si sí: ¿desde cuándo?
- 2.12. Si te enfermás, ¿tenés cobertura de BPS?
- ¿Y en caso de accidente, estás cubierto por BSE?
- 2.13. ¿Tenés posibilidad de crecer dentro de este trabajo?
- [Indagar si existen criterios o mecanismos para ello.]
- 2.14. ¿Pudiste trabajar durante la pandemia?
- Si no: ¿Accediste al seguro de paro?
- 2.15. ¿Qué beneficios tenés actualmente en tu trabajo, además de los ya mencionados?
- 2.16. ¿Estás conforme con tu salario?
- ¿Tenés un ingreso fijo o varía mucho según el mes?
 - ¿Cuál dirías que es tu ingreso promedio mensual?
- 2.17. ¿Tenés que viajar para comenzar tu jornada laboral?
- ¿Cuánto tiempo o distancia recorrés?
- 2.18. (Si tenés personas a cargo): ¿Podés articular bien el trabajo con las tareas de cuidado?
- 2.19. ¿Estás afiliado/a a algún sindicato o colectivo de trabajadores?
- 2.20. (Si tenés otra actividad): ¿Por qué motivo trabajás en más de un lugar?
-

3. Actividad y habilidades TIC

- 3.1. ¿Qué elementos necesitás para realizar tu trabajo?
- [Indagar por dispositivos, aplicaciones, vehículos, conexión, etc.]
- 3.2. ¿Qué conocimientos necesitás manejar?
- [Por ejemplo: uso de apps, geolocalización, contacto con el cliente, etc.]
- 3.3. ¿Te costó adaptarte al manejo de las plataformas digitales?
- 3.4. ¿Recibiste alguna capacitación?
- ¿Por parte de la empresa o por tu cuenta?
- 3.5. ¿Cómo te llevás en general con el manejo de tecnologías?
- 3.6. ¿Qué tecnologías usás en tu vida cotidiana?
- [Apps, redes, dispositivos, programas, etc.]
- 3.7. ¿Tenés acceso a tecnología en tu casa?
- 3.8. ¿Hace cuántos años usás tecnologías digitales (TIC)?

4. Identidad laboral

4.1. ¿Te gusta tu trabajo?

– ¿Cómo te sentís durante y después de la jornada?

4.2. ¿Qué opinión general tenés sobre tu trabajo?

[Relacionar con condiciones laborales.]

4.3. ¿Cómo creés que podría mejorar tu trabajo?

4.4. ¿Te sentís identificado/a como repartidor/a o trabajador/a de plataformas?

4.5. (Si tenés más de una actividad): ¿Con cuál te sentís más identificado/a?

4.6. ¿Qué harías si mañana te quedarás sin este trabajo?

4.7. ¿Te gustaría seguir trabajando en este rubro o te interesa dedicarte a otra cosa en el futuro?

5. Identificación

Edad

Nacionalidad

(Cuando corresponda) Tiempo que hace que reside en Uruguay

Estado civil

Hijos

Anexo C. Pauta de entrevista a ex trabajadores

1. Introducción

- 1.1. ¿Hace cuánto tiempo estás desocupado/a?
 - 1.2. ¿Te encontrás buscando trabajo activamente?
 - 1.3.a. ¿Estás estudiando algo actualmente?
 - 1.3.b. ¿Estudiaste algo mientras estuviste desocupado/a (cursos, talleres, etc.)?
 - 1.4. ¿Cuál fue tu último trabajo?
 - 1.5. ¿Por qué motivo dejaste ese trabajo?
 - 1.6. ¿Has considerado iniciar algún emprendimiento? ¿De qué tipo?
 - 1.7. ¿Qué materiales o herramientas necesitás para llevarlo adelante? (Diferenciar TIC/manual)
 - 1.8. ¿Cómo viviste la experiencia de trabajar a través de plataformas digitales?
 - 1.9. ¿Cuánto tiempo lo hiciste y en qué zona trabajabas?
 - 1.10. ¿Qué aprendiste de esa experiencia? ¿Qué aspectos sentís que te sirvieron?
 - 1.11. ¿Cómo considerás que influyó tu género en tu experiencia laboral?
-

2. Identificación de la actividad laboral

- 2.1. ¿Cuántos trabajos tenías en simultáneo?
 - 2.2. ¿Cuál era tu trabajo principal?
 - 2.3. ¿Tenía relación con algo que hubieras estudiado?
 - 2.4. ¿Qué tareas desempeñabas?
 - 2.5. ¿Durante cuánto tiempo trabajaste en ese rubro?
 - 2.6. ¿Qué hacías antes de ese trabajo (o era tu primer empleo)?
-

3. Nivel de precarización

- 3.1. ¿Tenías horarios y días fijos de trabajo?
- 3.2. ¿Qué pasaba si un día no trabajabas? ¿Cómo repercutía en tu vida cotidiana?
- 3.3. ¿Considerabas que tu trabajo era estable?
 - Si responde que sí: ¿Por qué?

— Si responde que no: ¿Por qué no? ¿Qué sería para vos un trabajo estable?

3.4. ¿Realizabas aportes jubilatorios?

3.5. ¿Existía la posibilidad de crecer dentro del trabajo o rubro?

3.6. (Si tenías otra actividad): ¿Por qué motivo trabajabas en más de un lugar?

4. Actividad y habilidades TIC

4.1. Si en tu rubro antes no se usaban TIC, ¿cómo se fueron incorporando?

4.2. ¿Tuviste que capacitarte en TIC? ¿Lo hiciste por cuenta propia o en tu lugar de trabajo?

4.3. ¿Utilizabas TIC para realizar tus tareas? ¿Cuáles?

4.4. ¿Qué lugar ocupaban las TIC en tu trabajo?

5. Identidad laboral

5.1. ¿Te gustaba tu trabajo? ¿Qué sentimientos te genera hoy recordarlo?

5.2. ¿Qué pensás sobre tu último trabajo?

5.3.a. (Si tenías una sola actividad): ¿Te sentías identificado como [rol/profesión]?

5.3.b. (Si tenías más de una actividad): ¿Con cuál trabajo te sentías más identificado?

5.4. ¿Te gustaría continuar en ese rubro o te interesaría dedicarte a otra cosa en el futuro?

6. Identificación

Edad

Nacionalidad

(Cuando corresponda) Tiempo que hace que reside en Uruguay

Estado civil

Hijos