



Pedí por la app, me salió una persona pero llegó otra: claves para entender el mercado informal de cuentas de trabajo en plataformas digitales

I ordered via the app, one person was assigned but a different one arrived: key insights into the informal market of work accounts on digital platforms

 Camila Cutro Dumas

Facultad de Ciencias Sociales (FCS) / Facultad de Información y Comunicación (FIC). Universidad de la República (UDELAR), Uruguay.
camila.cutro@fic.edu.uy

Recepción: 12 de mayo de 2025

Aceptación: 2 de julio de 2025

Publicación: 1 de octubre de 2025

Cita sugerida: Cutro Dumas, C. (2025). *Pedí por la app, me salió una persona pero llegó otra: claves para entender el mercado informal de cuentas de trabajo en plataformas digitales*. *Revista de Estudios Regionales y Mercado de Trabajo*, (22), e070. <https://doi.org/10.24215/27969851e070>

Resumen: En el paisaje volátil de las plataformas digitales, la relación entre las empresas y sus trabajadores ha mutado hacia nuevas formas en busca de subsistencia, dejando al descubierto las tensiones entre derechos laborales, control algorítmico y estrategias informales de resistencia. Este trabajo se enfoca en analizar tres formas históricas de adhesión a la plataforma de trabajo de reparto PedidosYa en Uruguay. Un primer modelo reconoció protecciones básicas bajo la figura de la subcontratación; un segundo sistema, dominante hoy, desplazó esos derechos hacia la precariedad sistémica disfrazada en la prestación de servicios; y un tercer circuito subterráneo, se sustenta en el alquiler y venta de cuentas que dibuja un mercado paralelo que surge como respuesta a dinámicas estructurales y limitaciones impuestas por las plataformas digitales. Se presentan los resultados de una investigación de tipo cualitativa, basada en entrevistas en profundidad a trabajadores de reparto, que narra este recorrido de las relaciones laborales, dejando al descubierto la adaptación de la empresa al capitalismo de plataformas y, al mismo tiempo, cómo los trabajadores franquean un sistema que los acepta como anónimos, siempre que contribuyan a la rentabilidad de las plataformas.

Palabras clave: Trabajo en plataformas, Tercerización, Mercado informal de cuentas, Gestión algorítmica, Precarización

Abstract: In the volatile landscape of digital platforms, the relationship between companies and their workers has evolved into new forms in pursuit of subsistence, exposing tensions between labour rights, algorithmic control, and informal resistance strategies. This article analyses three historical forms of incorporation into the PedidosYa delivery platform in Uruguay. The first model recognised basic protections through subcontracting arrangements; the second, currently dominant, shifted these rights into systemic precarity masked as service provision; and the third, an underground circuit, operates through the renting and

selling of accounts, giving rise to a parallel market that responds to structural dynamics and constraints imposed by digital platforms. The article presents the results of a qualitative study based on in-depth interviews with delivery workers. It traces the trajectory of labour relations, revealing how companies adapt to platform capitalism while workers circumvent a system that accepts them as anonymous entities-so long as they contribute to the platforms' profitability.

Keywords: Platform Labour, Outsourcing, Informal Account Market, Algorithmic Management, Precarisation

1. Introducción

El capitalismo contemporáneo se expande mediante la creación constante de fronteras –geográficas, sociales y, también hoy, digitales– que delimitan nuevas zonas de explotación y acumulación. Siguiendo a Mezzadra y Nielson (2013), estas fronteras no son meros límites territoriales, sino dispositivos que fragmentan el trabajo, jerarquizan derechos y generan heterogeneidad laboral. Este capitalismo de fronteras (Mezzadra, 2015) actualiza la lógica histórica de la acumulación por desposesión (Harvey, 2018), donde la expropiación de bienes comunes –tierras, recursos, y ahora podemos agregar, datos– sostiene la reproducción del sistema.

El análisis de la transformación del trabajo en el capitalismo de plataformas (Srnicsek, 2018) ha estado marcado por diversas corrientes críticas, particularmente aquellas que abordan la precarización laboral y la flexibilización promovidas por el neoliberalismo. En este contexto, las tecnologías digitales, y en especial las plataformas, se consolidan como infraestructuras fundamentales en la reorganización del trabajo. Este marco permite vincular el fenómeno de la uberización y la plataformización del trabajo con la trayectoria histórica de explotación y precarización en América Latina, profundamente influida por ajustes estructurales y reformas neoliberales (Abílio, Amorim, Grohmann, 2021).

A partir de la crisis sanitaria causada por el Covid-19, crecieron notablemente las investigaciones en América Latina sobre el trabajo en las plataformas digitales como Rappi, Glovo, PedidosYa, Ifood, entre otras. Estas investigaciones estuvieron centradas en su mayoría en el estudio de los trabajadores de reparto (Haidar, Menéndez y Arias, 2020; Mora Salas, Delfino, Véras de Oliveira, 2024; Delfino, Claussen, 2023; Míguez, Diana Menéndez, 2023; Negri, 2020; Neffa, 2020; Supervielle y Marrero, 2021). Gran parte de los estudios sobre la plataformización del trabajo abarcan las dimensiones sobre condiciones de trabajo, regulación laboral o acción colectiva y resistencias, tal como lo constatan (Bridi, Véras de Oliveira, Mora Salas, 2023) en un trabajo sobre el estado del arte en el trabajo en plataformas de reparto en América Latina, centrado en el análisis de Brasil, Argentina, México y Colombia.

Este artículo propone un análisis que intente superar el debate binario entre trabajo “autónomo” y “dependiente”, al examinar tres formas de adhesión a las plataformas –subcontratación en sentido estricto, prestación de servicios y acceso indirecto mediante *mercados informales de cuentas*–, donde este último constituye una práctica colectiva que redefine las fronteras de lo laboral. El argumento se basa en que esta triada no solo evidencia la expansión del capitalismo de plataformas, sino que desentraña las contradicciones inherentes a la externalización laboral, al tiempo que visibiliza cómo las estrategias de supervivencia reconstruyen formas de colectivas en marcos de inestabilidad.

Las plataformas digitales cumplen un papel clave en la reorganización del capitalismo global. Su eficiencia tecnológica y el uso intensivo de datos les permiten dominar mercados, apoyándose en modelos basados en una extrema flexibilidad laboral. Empresas como Uber o Delivery Hero¹ operan mediante la externalización de tareas y el control algorítmico sobre los trabajadores. En este marco, el capitalismo de plataformas suele articularse a través de un modelo de doble rol: una división se dedica al desarrollo tecnológico y la gestión digital, mientras otra coordina y administra al personal externo (como repartidores o proveedores de servicios), generalmente autónomos. Un ejemplo es el caso de PedidosYa, que actúa como la cara visible para usuarios y comercios, y RepartosYa, su subempresa encargada de la logística y las entregas.

Como señala Delfino (2024), las empresas de plataformas que actúan como intermediarias encubren las relaciones laborales de empleo bajo la apariencia de trabajo autónomo, lo que resulta en nuevas formas intensificadas de control sobre los trabajadores, pero también expande formas de relación basadas en vínculos comerciales. En particular este último aspecto ilustra claramente el proceso de deslaboralización.

La emergencia de *mercados informales de cuentas* en plataformas digitales no es una señal de excepción en la arquitectura algorítmica de las plataformas, sino un acto de acción colectiva frente a sistemas rígidos que excluyen a miles de trabajadores. Se ha constatado cómo en Argentina, repartidores tejen redes de

alquiler de cuentas para sortear barreras de acceso (Prensa Obrera, 2020), o cómo, en España, migrantes usan cuentas compartidas para integrarse a las plataformas de delivery (Cadena SER, 2024). También se ha mostrado que, en Estados Unidos, las ventas de cuentas de Uber utilizan como principal canal la red social de Facebook con una alta participación de personas que intentan integrarse al mercado a través de la compraventa y alquiler de cuentas para conducir (*Tech Transparency Project*, 2025). En contraste, en Chile, se llevó a cabo un convenio con empresas de delivery para sancionar a repartidores que alquilan cuentas (La Tercera, 2023) lo que podría leerse como un intento institucional y penalizador de frenar una dinámica colectiva ligada a condiciones estructurantes de desigualdad propias del trabajo en plataformas.

Pero más allá del debate sobre la legalidad o ilegalidad que tienen los circuitos que se tejen en el marco del mercado informal de cuentas, lo que estos casos globales demuestran es que la informalidad es una red viva que se expresa como una negociación tácita de contratos de trabajo, basados en protocolos informales como acuerdos verbales o redes de confianza. Al mismo tiempo, recrea nuevos vínculos sociales y relacionales entre migrantes, jóvenes y trabajadores precarizados que rediseñan las fronteras de lo que posibilitan las normas de las plataformas a partir del alquiler de cuentas, generando negocios *ad hoc* o creando redes de apoyo. Este *mercado informal de cuentas* introduce una forma de flexibilización extrema, permitiendo a los trabajadores gestionar sus cuentas de manera que protejan sus inversiones o generen ingresos adicionales en un entorno de alta inseguridad. Este mecanismo puede ser leído como una estrategia de resistencia frente a la precariedad, aunque, al mismo tiempo, perpetúa la falta de derechos laborales adecuados y la inestabilidad asociada con el trabajo en plataformas, fomentando la autoexplotación. Por lo tanto, el *mercado informal de cuentas* debe entenderse en su carácter dual, como una práctica colectiva que habilita el acceso al trabajo y construye redes de subsistencia, pero también como una modalidad de explotación que amplía la externalización de riesgos y consolida nuevas formas de desprotección laboral.

2. Fundamentos teóricos para analizar las formas de adhesión al trabajo en plataformas

Los estudios recientes destacan que las plataformas digitales influyen en las dinámicas laborales, acentuando la flexibilización y precarización. Estas plataformas han introducido un modelo que redefine las relaciones laborales al transferir a los trabajadores tanto los costos de producción como los riesgos, mediante algoritmos que asignan y supervisan tareas. A la vez, fomentan una cultura del emprendedurismo y del trabajador autónomo que intensifica la desregulación y fragmentación del trabajo (De Stefano, 2016; Abílio, 2019).

Pensar estos cambios supone destacar el papel de las tecnologías digitales en la reorganización del trabajo bajo nuevas formas de explotación, vinculando estas dinámicas a la lógica capitalista histórica, que externaliza el trabajo y minimiza las protecciones sociales (Amorim, Cardoso y Bridi, 2022). Las investigaciones señalan cómo este proceso intensifica la explotación laboral a través de la gestión algorítmica y la acumulación de datos, mientras se promueve una narrativa de eficiencia y flexibilidad que agrava las condiciones de trabajo, perpetuando la inestabilidad e incertidumbre en los ingresos de quienes trabajan.

Por otro lado, la uberización del trabajo, entendida como un nuevo tipo de gestión de la fuerza de trabajo, supone que sistemas algorítmicos controlan ubicación, rendimiento y asignación de tareas en tiempo real. Este modelo garantiza eficiencia operativa y decisiones automatizadas, como evaluaciones de desempeño y aceptación de tareas. Según Lee *et al.* (2015), la gestión algorítmica asigna, optimiza y evalúa tareas humanas mediante algoritmos y rastreo de datos, mientras que para Abílio (2019) es una expresión contemporánea de una forma específica de subordinación laboral encubierta por discursos de autonomía, flexibilidad y emprendedurismo.

El uso de tecnologías algorítmicas por parte de las empresas de plataformas para gestionar y controlar a la fuerza laboral, manifiesta una función panóptica a partir de la vigilancia del proceso de trabajo y de las interacciones por parte de quienes trabajan con las plataformas (Woodcock, 2021). Al mismo tiempo, esta

gestión intensifica la competencia entre trabajadores y fomenta desigualdades (Dif-Pradalier *et al.*, 2023). El gerenciamiento algorítmico supervisa y evalúa de manera continua a los trabajadores de plataformas, creando la ilusión de autonomía mientras en realidad se refuerzan la explotación y la inseguridad laboral (Bensusán, 2016; Del Bono, 2019; Scasserra, 2019). Aunque las plataformas son promovidas como intermediarios tecnológicos imparciales, en realidad funcionan como actores con un alto grado de control sobre la fuerza laboral. Este control se materializa principalmente a través de algoritmos diseñados para optimizar las operaciones, pero que al mismo tiempo precarizan el trabajo al dividirlo en tareas individuales.

Tomando en cuenta la reorganización del trabajo a partir de las plataformas y los papeles que adoptan los dispositivos algorítmicos, la comprensión de las dinámicas laborales en plataformas como PedidosYa exige anclarse en un entramado teórico que problematice las transformaciones históricas del capitalismo y sus dispositivos de control. Siguiendo a Palomino (2000), la relación capital-trabajo ha mutado hacia formas de sujeción indirecta, donde la clásica dependencia salarial se diluye en arreglos contractuales y organizativos que evaden las protecciones del Derecho del Trabajo. Este marco permite desentrañar cómo, bajo la retórica de la flexibilidad, se erosionan garantías laborales mientras se mantiene, e incluso intensifica, la subordinación real. La distinción propuesta por el autor entre la dimensión contractual (manera en la que se define el intercambio económico entre mercado de trabajo y fuerza laboral) y la dimensión organizativa (control del proceso laboral) opera como bisagra analítica. La primera define formalmente la relación (asalariada o autónoma) y la segunda revela grados de autonomía o subordinación en la práctica laboral, tensionando la narrativa de la "independencia" en el trabajo en plataformas.

Esta dialéctica entre contrato y organización se enriquece con la tipología de tercerización de Basualdo y Morales (2014), quienes identifican cuatro modelos, entre los cuales destacan la subcontratación en sentido estricto y la utilización de trabajadores autónomos. El primero, asociado a relaciones jerárquicas entre empresas, preserva ciertos márgenes de derechos al operar bajo marcos legales reconocidos; el segundo, en cambio, encarna lo que Ermida Uriarte y Colotuzzo (2009) denominan "travestismo laboral": una simulación de autonomía que oculta relaciones de dependencia económica, despojando a los trabajadores de protecciones bajo el eufemismo de la "colaboración comercial".

Entonces, resulta clave diferenciar estas dos estrategias de flexibilización laboral. Por un lado, la subcontratación, intermediación y suministro de mano de obra, que si bien reducen protecciones, mantienen a los trabajadores bajo el paraguas del Derecho laboral. Por otro lado, la deslaboralización tiene como objetivo expulsar formalmente a los trabajadores de ese marco jurídico, recategorizándolos como "emprendedores" o "autónomos", lo que los despoja de garantías colectivas e individuales, al negar la relación de dependencia que sustenta la legislación laboral (Ermida Uriarte y Colotuzzo, 2009). Estos modelos no son estáticos; en el caso de las empresas de plataformas, en ocasiones, coexisten (subcontratación residual y la prestación de servicios como forma hegemónica) reflejando una estrategia de flexibilización externa, donde la externalización productiva y la precarización contractual se combinan para fragmentar colectivos laborales y evadir responsabilidades empresariales².

Una clave para comprender la externalización en el contexto del trabajo en plataformas reside en los tiempos esenciales del trabajo que son excluidos de remuneración. Estos incluyen, por ejemplo, la disponibilidad constante (que implica mantenerse conectado para asegurar la oferta laboral) o las tareas administrativas necesarias para garantizar la permanencia en la plataforma (Fernández Massi y Longo, 2024). Así, las características del trabajo bajo modelos de subcontratación estricta y prestación de servicios que se analizarán, permiten mostrar cómo se materializa esta externalización en el sector del reparto en Uruguay, revelando dinámicas que trascienden lo meramente contractual.

Ahora bien, la innovación de las plataformas radica en cómo reconfiguran la dimensión organizativa del trabajo y aquí es fundamental considerar el papel de los algoritmos en el control, gestión y organización del trabajo. A partir del aporte de Woodcock (2021) sobresale que los sistemas de medición y supervisión digital operan como un panóptico automatizado, donde la "indeterminación de la fuerza de trabajo" se

gestiona no mediante capataces o supervisores humanos, sino a través de métricas en tiempo real, incentivos gamificados y sanciones imprevisibles. Este mecanismo permite a la plataforma ejercer un control férreo (fijando rutas, tiempos y comportamientos) mientras externaliza riesgos hacia trabajadores formalmente "autónomos".

El surgimiento del mercado informal de cuentas, encarna la tensión tácita entre una organización del trabajo que es dependiente a los algoritmos y del contrato disfrazado en un acuerdo comercial. Por otro lado, subvierte temporalmente el control algorítmico al permitir eludir la identificación unívoca entre trabajador y los perfiles en las plataformas. Esta práctica, sin embargo, no cuestiona la lógica estructural de la plataforma, sino que la reproduce en un circuito paralelo que incluso mercantiliza las identidades laborales.

Históricamente, la informalidad ha sido una característica central de las dinámicas de explotación laboral y acumulación capitalista en las economías periféricas, con matices entre los países de la región. Sin embargo, en la actualidad las empresas de plataforma reconfiguran este fenómeno al impulsar una nueva fase de informalización que profundiza la deslaborización mediante la creación de trabajadores sin derechos reconocidos, obligados a asumir costos, riesgos y una disponibilidad constante bajo demanda. Como apunta Huws (2020), la expansión de las plataformas en el Sur Global no es un fenómeno aislado, sino que se nutre de manera parasitaria de estructuras informales preexistentes. A su vez, estas prácticas antes marginales o "periféricas" se consolidan como patrones globales, redefiniendo las relaciones laborales más allá de las fronteras del mundo en desarrollo (Mora Salas, Delfino y Vêras de Oliveira, 2024).

Estas articulaciones conceptuales me han llevado a problematizar los modos en los que se realiza la adhesión de los trabajadores a las plataformas de reparto, tomando como caso de estudio la empresa PedidosYa en Uruguay. La subcontratación en sentido estricto, la prestación de servicios y el acceso a través del *mercado informal de cuentas* deben analizarse como parte de un mismo continuo de tercerización, cuyas formas se solapan y configuran nuevas formas de desprotección y de generación de acuerdos *ad hoc* entre trabajadores. Estas expresiones, además, no solo diversifican los vínculos jurídicos-laborales con la plataforma, sino que configuran distintos niveles de subordinación y control sobre el trabajo, constituyendo una base empírica clave para el análisis de las dinámicas de consentimiento al trabajo y del conflicto en este sector.

3. Metodología

Los resultados que se presentan provienen de una fuente de investigación reciente: *Tensiones entre consentimiento y resistencia. El trabajo de reparto por plataformas digitales en Uruguay. 2019-2023* (Cutro Dumas, 2024). Se empleó una metodología cualitativa basada en el enfoque de la teoría fundamentada (Charmaz, 2009; Strauss y Corbin, 2002), priorizando la construcción teórica a partir de datos sistemáticamente recopilados y analizados.

Se realizaron 17 entrevistas en profundidad entre 2020 y 2023, bajo un diseño de muestreo teórico. Todas las entrevistas fueron previamente acordadas con las personas participantes y se llevaron a cabo de forma presencial. Algunas se realizaron en el espacio público durante la jornada laboral y que otras tuvieron lugar al finalizar el turno de trabajo, en puntos de encuentro definidos junto a los entrevistados. 13 entrevistas fueron realizadas a repartidores y repartidoras: 11 varones y 2 mujeres, de los cuales 5 se desempeñaban bajo el esquema de subcontratación y 8 como unipersonales. 5 del total eran migrantes (4 de nacionalidad venezolana y 1 cubana), mientras que los 8 restantes eran de Uruguay. Las otras 4 entrevistas fueron realizadas a representantes sindicales de la Unión de Trabajadores de PedidosYa (UTP) y del Sindicato Único de Repartidores (Sinurep). La mayoría de las entrevistas fueron individuales, con excepción de 3 que fueron grupales. 14 entrevistas se realizaron en Montevideo, 3 en Paysandú y 1 en San Carlos (Maldonado).

Las entrevistas tuvieron como objetivo recopilar información sobre diferentes aspectos clave de la realidad laboral como datos sociodemográficos básicos; las dinámicas concretas de la ocupación, incluyendo

las tensiones entre las exigencias tangibles y regulatorias del trabajo; la intensificación de las cargas laborales, y la organización de las actividades –tanto dentro como fuera del horario formal–. Se analizaron críticamente la configuración de los tiempos y espacios de trabajo, los ritmos productivos impuestos y las condiciones materiales y ambientales que enmarcan la cotidianidad laboral. Un eje transversal de indagación fue la forma de adhesión a la plataforma, interrogando cómo las diferentes modalidades contractuales redefinen la autonomía y dependencia de los trabajadores. Complementariamente, se examinaron expresiones de la acción colectiva, como la afiliación sindical, la participación en protestas, o la articulación de resistencias en el espacio público, entendidas como respuestas a la precarización sistémica.

Finalmente, también se han utilizado fuentes secundarias como notas de prensa, mediante un análisis de contenido, como complemento a la contextualización del fenómeno del alquiler y la venta de cuentas de trabajo en las plataformas.

4. Jornaleros digitales

El modelo de subcontratación en sentido estricto implementado por PedidosYa en Uruguay a través de RepartosYa durante 2017-2019 supuso una forma de empleo con características propias del trabajo tercerizado, pero dado al carácter de relación de dependencia en el vínculo laboral, obtenían garantías laborales tradicionales, como licencias, aguinaldo e indemnización por despido. Representó un esquema intermedio entre las garantías laborales tradicionales y las innovaciones organizativas propias del capitalismo de plataformas. Para conocer cómo fue su desarrollo, se abordan tres dimensiones fundamentales de esta modalidad de trabajo en la plataforma: la forma de ingreso, la jornada laboral y el esquema salarial.

El proceso de selección involucraba la evaluación del currículum y entrevistas grupales en las que se explicaban las funciones, horarios y condiciones laborales. Una vez contratados, los trabajadores recibían insumos básicos, como uniformes y cajas de transporte, así como un monto inicial de 2 mil pesos uruguayos (equivalente a 40 dólares aproximadamente) para garantizar liquidez en los pagos de pedidos, dinero que era recuperado tras las entregas. Sin embargo, esta práctica generó inconvenientes, ya que algunos empleados abandonaron sus funciones tras recibir este adelanto. Además, la empresa proporcionaba materiales sin costos adicionales para los trabajadores, diferenciándolos de los autónomos, quienes debían cubrir dichos insumos de sus pagos.

La jornada laboral estaba reglamentada por la Ley 19.028, que establece un régimen máximo de 44 horas semanales y garantiza descansos consecutivos de 36 horas, incluyendo un día completo. En este marco, los trabajadores dependientes solían cumplir jornadas de ocho horas diarias, con media hora de descanso y ocasionalmente horarios cortados (cuatro horas por la mañana y cuatro por la tarde).

La rutina comenzaba activando el GPS en un punto predeterminado, lo que marcaba su disponibilidad para recibir pedidos. El sistema de pausas ofrecía un beneficio parcial. Por un lado, existían pausas “en blanco” de 30 y 15 minutos, durante las cuales no se descontaba el salario. Por otro lado, las pausas “en negro”, asignadas de manera arbitraria, implicaban pérdida de ingresos. Al respecto decían: “a veces los locos te pausan en negro, y ya son diez minutos que vos perdiste. Cuando te querés acordar, es plata que se están guardando” (Pela, Montevideo, noviembre 2022).

Finalmente, el salario se basaba en un sistema mixto, con un sueldo fijo por hora y comisiones por productividad. En 2022, el pago por hora para repartidores en motocicleta rondaba los 3,15 dólares, mientras que en bicicleta era de 3 dólares. Este esquema permitía alcanzar ingresos aproximados de 500 dólares mensuales, considerando 200 pedidos entregados y sin incluir descuentos. Las propinas, que cumplían un papel significativo en los ingresos, se vieron reducidas con el paso al pago *online*, tal como fue mencionado por un entrevistado: “antes, con efectivo, la diferencia del vuelto hacía que generaras más propina” (Teo, Montevideo, noviembre 2022).

Un incentivo adicional era el bono por alimentación, calculado en función de las horas trabajadas. Los motociclistas recibían entre 57 y 62 dólares para cubrir gastos de combustible. Sin embargo, este monto no fue ajustado pese a los aumentos del precio de la nafta. Además, los trabajadores podían acceder a un incentivo por puntualidad y asistencia, que representaba un 10% del salario mensual. El contrato laboral indefinido, amparado por los Consejos de Salarios, otorgaba estabilidad y beneficios clásicos. Sin embargo, las presiones por maximizar la productividad a través del control algorítmico generaron tensiones, evidenciadas en prácticas como las pausas arbitrarias y las reducciones en las oportunidades de propinas.

El modelo de trabajo a través de la subcontratación en sentido estricto cesó tras dos años debido a la implementación del esquema de trabajadores autónomos. De esta manera, se desarrolló un lento proceso de vaciamiento de la empresa, apoyado en los cambios en la organización del trabajo. En junio de 2023, PedidosYa puso fin a este modelo, marcando el cierre de un capítulo en las relaciones laborales de este tipo de la empresa³. Ante el vaciamiento de la nómina de trabajadores dependientes, se ofrecieron opciones como despidos incentivados o la transición al régimen unipersonal, con apoyo para la apertura de empresas. Sin embargo, las tensiones acumuladas, las prácticas de control algorítmico y el desgaste de los últimos años llevaron a la mayoría de los trabajadores a optar por el retiro. Como señaló un delegado del sindicato que nucleaba a este pequeño número de trabajadores: "No había nada que hacer, la triste realidad es esa, la gente ya se quería ir" (Teo, Montevideo, agosto 2023).

El modelo de subcontratación en PedidosYa brindaba cierta estabilidad y beneficios en términos contractuales, pero la gestión y control algorítmico limitaba la autonomía de los trabajadores. Debido a estos aspectos y a los altos costos organizativos, la empresa lo reemplazó por el régimen de trabajo autónomo, modificando así las dinámicas laborales en el sector en Uruguay.

5. Falsos autónomos

El modelo de contratación de servicios unipersonales en PedidosYa en Uruguay supuso una transformación laboral, reemplazando la subcontratación por un régimen de autónomos. Este cambio introdujo mayor flexibilidad y despersonalización, junto con nuevas formas de control algorítmico, lo que intensificó la competencia, la clasificación de trabajadores y la explotación laboral.

En este modelo, los trabajadores unipersonales operan como empresas sin empleados ni inversiones en bienes de capital fijo, explotando únicamente su propia fuerza de trabajo. En el contexto uruguayo, están obligados a afiliarse a la seguridad social bajo la categoría Literal E, diseñada para pequeñas empresas. Esta afiliación implica asumir responsabilidades administrativas y costos económicos específicos, entre ellos el pago de un IVA mínimo, contribuciones al Banco de Previsión Social (BPS), seguros de accidentes personales y, en el caso de motociclistas, el Seguro Obligatorio Automotor (SOA). Además, deben disponer de dispositivos móviles con características técnicas mínimas para interactuar con la aplicación⁴.

El ingreso al sistema laboral bajo este modelo es un proceso burocrático que refuerza la formalización de la autonomía del trabajador frente a la empresa. Los aspirantes además de crear una empresa unipersonal o emplear una ya existente, deben cumplir con normativas legales y presentar diversos documentos. Esto incluye la firma de un contrato que, aunque establece las condiciones laborales, limita los derechos de los trabajadores. Dicho contrato permite, por ejemplo, que PedidosYa rescinda unilateralmente la relación sin justificación ni compensación, lo que incrementa la precariedad y vulnerabilidad de los trabajadores.

Además de las obligaciones legales, los trabajadores deben gestionar aspectos administrativos recurrentes, como la declaración de impuestos, la emisión de facturas y la actualización de documentos exigidos por la empresa. Estas tareas demandan tiempo y conocimientos específicos, o bien la contratación de servicios externos, lo que incrementa los costos operativos. A ello se suman otros gastos inevitables, como el mantenimiento de vehículos, el combustible, las reparaciones, los repuestos, los seguros y el acceso a herramientas de trabajo como teléfonos inteligentes adecuados con planes de datos, que son indispensables para operar dentro de la plataforma.

En cuanto a la organización del trabajo el sistema algorítmico del *ranking* opera como un dispositivo dinámico de evaluación, monitoreo y organización del trabajo de reparto, estructurado en criterios cuantificables (horas trabajadas, aceptación de pedidos, puntualidad, cumplimiento de turnos y desempeño en horarios de alta demanda). Funciona como un sistema jerárquico que clasifica a los trabajadores en grupos según métricas de productividad, actualizándose semanalmente para asignar acceso preferencial a turnos y definir ingresos. Su lógica algorítmica, presentada como neutral, impone un control indirecto mediante la competencia entre pares y la amenaza de descenso en la escala, lo que tensiona la autonomía laboral prometida. La opacidad en los criterios de evaluación –sujetos a ajustes unilaterales según demandas empresariales o contextos estacionales– obliga a los trabajadores a una adaptación constante, priorizando la optimización métrica sobre condiciones laborales o bienestar personal. Así, el *ranking* no solo organiza la fuerza de trabajo, sino que naturaliza un régimen de autodisciplinamiento basado en la precarización del esfuerzo y la internalización de la competencia como norma estructural.

En este sentido, el sistema de clasificación se presenta como un incentivo para la productividad, pero en la práctica se convierte en una herramienta de presión constante. Por ejemplo, una trabajadora señaló cómo el *ranking* fomenta un ciclo de autoexplotación:

El sistema de *ranking* es un incentivo para que aceptes la explotación laboral. Entrás en un círculo vicioso: no podés parar, porque si parás, no quedás en el *ranking*. Y así te pasás semanas, meses, trabajando 70 horas a la semana, porque nadie quiere salir del grupo 1” (Cora, Montevideo, 2023).

Los repartidores, en ocasiones, perciben que deben aceptar cualquier pedido, sin importar condiciones adversas, para mantener o mejorar su posición. Además, los criterios no son siempre claros ni estables, lo que genera incertidumbre y obliga a los trabajadores a adaptarse continuamente. La empresa también modifica los parámetros del *ranking* en respuesta a demandas laborales, usando estos cambios como medidas de represalia o control.

Por otra parte, la experiencia varía según el medio de transporte y la zona de trabajo, con diferencias significativas entre quienes trabajan en bicicleta y quienes lo hacen en motocicleta. Estas características, junto con la flexibilidad y los ajustes forzados por las políticas de la empresa, reflejan cómo el *ranking* de PedidosYa actúa no sólo como un sistema de gestión algorítmica, sino también como un mecanismo de disciplinamiento que condiciona las decisiones y la vida cotidiana de quienes trabajan en la plataforma.

Un aspecto particularmente preocupante es la inestabilidad inherente a este modelo. Los repartidores están expuestos a ser desconectados de manera unilateral y sin previo aviso, según lo estipulado en los contratos de adhesión de las plataformas, lo que deja a los trabajadores en una posición de alta vulnerabilidad.

En definitiva, el mantenimiento de la empresa unipersonal y del puesto en la app requiere un esfuerzo continuo que combina la gestión administrativa, el cumplimiento de obligaciones legales y el manejo de los costos operativos, junto con la necesidad de adaptarse a las exigencias y controles impuestos por la empresa. Este conjunto de responsabilidades, sumado a la inestabilidad y a las prácticas informales que proliferan en este sector, refuerza la vulnerabilidad de los trabajadores, quienes deben lidiar con una sobrecarga de riesgos y exigencias para sostener su fuente de ingresos.

6. Perfiles sin nombre: una conceptualización del mercado informal de cuentas

He definido *mercado informal de cuentas* al espacio de intercambio no regulado en el cual los perfiles necesarios para acceder a las plataformas de trabajo, como las cuentas de PedidosYa, Rappi, Glovo, etc. se convierten en activos negociables. Estas cuentas, que originalmente están diseñadas para conectar a los trabajadores con oportunidades laborales, adquieren un valor de mercado debido a su funcionalidad y a las barreras de acceso que enfrentan muchos potenciales trabajadores. Este fenómeno, caracterizado por la compraventa o alquiler de cuentas, evidencia una dimensión más de precarización laboral en el sector de trabajo en plataformas digitales.

El *mercado informal de cuentas* en las plataformas de reparto no solo expresa una forma de acceso alternativo al trabajo, sino que revela una serie de dinámicas estructurales que permiten comprender su consolidación, funcionamiento y persistencia. A partir del trabajo de campo realizado, se identificaron cinco elementos estructurantes que configuran este fenómeno: (1) las barreras de ingreso al mercado formal; (2) la inestabilidad de la demanda de fuerza de trabajo; (3) la existencia de una jerarquía territorial asociada al valor diferencial de las zonas de reparto; (4) la gestión algorítmica del trabajo y su impacto en la rentabilidad de las cuentas mediante sistemas de *ranking*; y (5) el papel de la migración y las redes étnicas en la circulación de cuentas y en la configuración de vínculos de intermediación. Estos elementos permiten comprender cómo, ante las limitaciones impuestas por el modelo de negocios de las plataformas, los trabajadores desarrollan mecanismos informales de acceso y subsistencia que, si bien reproducen la precarización, también implican formas activas de reorganización del trabajo.

1) Estas cuentas de trabajo poseen un valor económico que se deriva de su capacidad para garantizar el acceso al mercado laboral. El intercambio de cuentas ofrece una flexibilidad en tanto elimina barreras formales y burocráticas que los trabajadores deben sortear para registrarse directamente en las plataformas (como, por ejemplo, la creación de una cuenta unipersonal, la titularidad del vehículo para laborar, recursos suficientes para pagar los costos que implica la manutención de la empresa, entre otros). Estos aspectos son condicionantes de un primer punto estructurante del mercado informal de cuentas: la participación dentro de este sistema incluye desde personas que ya no desean trabajar en la plataforma, pero poseen una cuenta bajo su titularidad –entendida esta desde su valor de activo negociable– hasta aquellos que diversifican su actividad económica. En definitiva, ingresar al mercado laboral bajo esta manera facilita un inicio rápido e inmediato al trabajo, convirtiéndose en una alternativa para quienes encuentran trabas para el ingreso de manera formal o se encuentran desempleados, a la vez que permite generar ingresos adicionales a quienes ofertan sus cuentas.

2) El trabajo de reparto, regido por una demanda fluctuante de los clientes, implica una contratación intermitente de la fuerza de trabajo. Esto genera que, ante períodos de baja demanda o decisiones corporativas de no expandir la cantidad de cadetes en ciertas zonas, los aspirantes queden en una “lista de espera” hasta ser convocados. Frente a esta organización laboral inestable, surge un segundo elemento estructurante, el *mercado informal de cuentas* se origina desde la gestión directa de los trabajadores, operando bajo acuerdos internos y reglas autónomas. Este sistema alternativo permite el acceso inmediato al trabajo, sorteando la intermediación de la empresa y evidenciando la adaptación del colectivo a las limitaciones estructurales del modelo basado en la demanda.

3) Por otra parte, la naturaleza móvil del trabajo de reparto, está intrínsecamente ligada a la dimensión territorial, un tercer elemento que estructura su funcionamiento. El desempeño de la actividad exige un desplazamiento físico constante a través de la ciudad, lo que convierte al espacio urbano en un eje estructurador de su dinámica laboral. Esta lógica socioespacial deriva en una fragmentación jerárquica de las zonas de trabajo, donde la demanda concentrada en ciertos sectores –y la dispersión en otros– genera una clasificación zonificada de las cuentas. Las “buenas cuentas” corresponden a zonas con alta densidad de pedidos maximizando la productividad y las métricas de rendimiento. Por contraposición, las “malas cuentas” se vinculan a sectores con baja demanda, distancias extendidas entre puntos de servicio y mayores condicionantes de seguridad, obligando a los trabajadores a invertir tiempo y esfuerzo para compensar estas desventajas. De este modo, el mercado informal internaliza esta jerarquía territorial, fijando precios diferenciales según la capacidad de cada zona para garantizar ingresos predecibles.

4) El *mercado informal de cuentas* no solo se estructura por la garantía del acceso al trabajo ni por su dimensión territorial, sino también por las dimensiones técnicas del trabajo, como la capitalización del historial algorítmico de cada cuenta. Esto lleva a la caracterización de un cuarto elemento estructurante que configura este sistema, basado en la lógica algorítmica intrínseca al trabajo en

plataformas. En el caso del trabajo en reparto, las "buenas cuentas" son aquellas que, además de operar en zonas centrales, poseen un *ranking* consolidado –es decir, un posicionamiento alto en el sistema de evaluación de la plataforma–. Este *ranking* funciona como un activo intangible: garantiza prioridad en la asignación de pedidos, acceso a horarios de alta rentabilidad y, sobre todo, previsibilidad en los ingresos. La posesión de una cuenta con buen *ranking* permite al trabajador evitar la precariedad de los grupos bajos (donde los turnos son escasos y dispersos), asegurando una maximización del tiempo productivo. Este proceso evidencia una apropiación contradictoria ya que mientras la plataforma diseña el *ranking* como herramienta de disciplinamiento laboral, los trabajadores lo resignifican en el mercado informal, donde su función original como instrumento de vigilancia trasciende para transformarse en un activo negociable, donde una meritocracia de tipo digital se traduce directamente en valor económico.

Otro condicionante del mercado informal de cuentas, ligado a la gestión algorítmica, se asocia a la arbitrariedad en suspensiones, bloqueos o revisiones de cuentas. Cuando la plataforma suspende una cuenta por motivos ambiguos (ej: permanencia en la calzada), el trabajador no queda necesariamente fuera del sistema, sino que puede migrar hacia el mercado informal, donde una cuenta secundaria –ya sea prestada, comprada o alquilada– le permite continuar el trabajo sin pausa. Esta arbitrariedad en las suspensiones convierte al mercado informal en un mecanismo de reposición laboral inmediata, donde la sustitución de cuentas bloqueadas sostiene la continuidad laboral.

5) Finalmente, un quinto factor estructurante de este sistema es la participación de personas migrantes dentro de él. Las características que este sistema tiene, como la suspensión de las barreras de ingreso al mercado formal o de obtención de cuentas rentables, hace que muchas veces estos elementos sean atractivos para la obtención de una cuenta por medio de este sistema. En este sentido, el *mercado informal de cuentas* también opera como una potencial forma de inserción laboral para los trabajadores migrantes. Funciona mediante redes de solidaridad étnica/nacional que brindan acceso inmediato al trabajo (cuentas alquiladas, medios de trabajo prestados), pero con costos compartidos. Estas redes no anulan la autoexplotación, pero dejan ver una forma de acción colectiva pragmática en la que migrantes convierten la informalidad en un recurso transitorio para alcanzar una mínima estabilidad.

7. Análisis del mercado informal de cuentas en Uruguay

Las transacciones del *mercado informal de cuentas* presentan variaciones importantes dependiendo del contexto geográfico y las condiciones del mercado laboral local. En Montevideo, por ejemplo, las cuentas pueden alcanzar precios de hasta 75 dólares semanales debido a la densidad poblacional y el volumen de pedidos que caracteriza a esta ciudad. Estas cuentas suelen ofrecer mejores *rankings* y acceso a horarios con alta demanda, lo que las convierte en una inversión atractiva para quienes buscan maximizar sus ingresos. En contraste, en localidades como San Carlos o Punta del Este, los precios tienden a ser más bajos, oscilando entre 35 y 40 dólares semanales. Esta diferencia se explica por la menor densidad de pedidos en comparación con la capital del país, aunque los precios pueden incrementarse estacionalmente durante el verano debido al turismo.

El pago del alquiler de cuentas se realiza de manera semanal, lo que genera una presión constante sobre los trabajadores para cubrir esta cuota antes de obtener ingresos netos. La conexión entre la oferta y la demanda de cuentas se concreta a menudo a través de redes sociales y aplicaciones de mensajería, donde se publican anuncios tanto para ofertar como para demandar cuentas donde se aclaran aspectos tales como: si la cuenta está a nombre de una mujer o de un varón, si la cuenta está al día con los aportes a BPS y DGI, si es una cuenta registrada como bicicleta o motocicleta, la zona, el *ranking* y el costo del alquiler o de venta.

En algunos casos, los intermediarios manejan varias cuentas simultáneamente, operando como pequeños "empresarios" dentro del mercado informal. Esta dinámica introduce una capa adicional de

dependencia y precarización, pues los trabajadores no solo deben cumplir con las condiciones impuestas por las plataformas, sino también con las exigencias de quienes ofician como intermediarios.

El riesgo de que este tipo de cuentas sean bloqueadas por las plataformas también es relevante ya que los algoritmos de supervisión pueden detectar patrones inconsistentes por el uso indebido de cuentas, lo que no solo implica la pérdida de la inversión inicial, sino también la posibilidad de quedar excluido de futuras oportunidades laborales.

A continuación, presento cuatro experiencias concretas que ilustran y problematizan los elementos estructurantes previamente desarrollados. En particular, el análisis del *mercado informal de cuentas* permite observar cómo estas dimensiones se entrelazan en la experiencia cotidiana de los repartidores. Lejos de ser fenómenos separados, estos elementos se co-configuran en situaciones concretas que expresan formas específicas de subordinación, resistencia y adaptación frente al modelo de gestión impuesto por las plataformas. Cada experiencia empírica, por tanto, no sólo ejemplifica una dimensión teórica, sino que también permite comprender sus tensiones internas, contradicciones y efectos sobre los procesos de subjetivación laboral.

7.1 *Experiencias situadas en el mercado informal de cuentas: vínculos, arreglos, precariedades y la organización desde abajo*

Los casos de Cora, Pancho, Manu y Gabo demuestran que el *mercado informal de cuentas* es un sistema complejo basado en la solidaridad y desigualdades estructurales. Estas experiencias confirman el valor heurístico del marco teórico al mostrar cómo sus elementos (intercambio no regulado, precariedad, jerarquías territoriales, control algorítmico y migración) se materializan en prácticas concretas.

Cora, migrante venezolana, ejemplifica la transformación de las cuentas en activos económicos ante situaciones de vulnerabilidad. Tras un accidente que la dejó temporalmente incapacitada, alquiló su cuenta formal a un contacto de confianza, a quien evaluó mediante una entrevista laboral informal, convirtiendo un recurso diseñado para el trabajo directo, en una fuente de ingresos pasivos. Esta estrategia refleja la mercantilización de la precariedad: la cuenta, originalmente un medio de subsistencia, se reconfigura como bien transable en contextos de crisis. Sin embargo, su decisión de invertir 600 dólares en una cuenta informal –posteriormente bloqueada por mal uso– expone la fragilidad inherente a este circuito, donde la rentabilidad coexiste con la inestabilidad. Cora no solo externalizó los riesgos de la plataforma, sino que asumió costos económicos y operativos que deberían corresponder a un empleador formal, evidenciando cómo el mercado informal traslada responsabilidades hacia los trabajadores.

Pancho, otro migrante venezolano, ilustra cómo el mercado informal se integra en los proyectos migratorios como puente pragmático. Al llegar a Uruguay sin documentos, alquiló una cuenta ajena, una práctica anticipada en su planificación, enfrentando jornadas de 12 horas y ajustes identitarios forzados, como utilizar una cuenta a nombre de mujer que su esposa debía gestionar en locales específicos. Su caso subraya dos tensiones clave, por un lado, la solidaridad étnica que mitiga barreras institucionales mediante redes de información y préstamos; por otro, la autoexplotación normalizada, donde largas horas y riesgos operativos se naturalizan como requisitos para acceder a ingresos básicos. La posterior formalización de Pancho, al obtener documentos, no anula la lógica del mercado informal, sino que la reconfigura como un recurso tácito ante futuras contingencias, mostrando que la transición a la formalidad no elimina la dependencia de estrategias informales.

Manu, por su parte, personifica la dualidad del mercado como solución rápida y trampa sistémica. Tras quedar desempleado, compró una cuenta “bien *rankeada*”, con zonas de Montevideo de alta demanda que le permitiera generar ingresos inmediatos, pero posteriormente priorizó la formalización al reconocer los límites de la informalidad. Al respecto decía: “No puedo arriesgar [la seguridad social] por seguir trabajando en una cuenta que gana más plata” (Manu, Montevideo, 2022). Sin embargo, al legalizar su situación, no abandonó el circuito informal: alquiló su cuenta inicial para maximizar ganancias, demostrando que la informalidad persiste incluso tras la regularización. Esta dualidad –ser trabajador

formal y oferente informal– muestra que el *mercado informal* no es una etapa superada, sino un recurso permanente en un sistema que incentiva la precarización como norma.

La experiencia de Gabo –uruguayo, al igual que Manu– introduce nuevas dimensiones de análisis al evidenciar cómo este mercado no solo opera como puente para migrantes o desempleados, sino como un circuito reversible que trabajadores locales utilizan para maximizar beneficios temporales, incluso desde posiciones laborales previas formalizadas. Su caso expone la ciclicidad entre formalidad e informalidad y revela cómo la plataforma instrumentaliza el conocimiento de estas prácticas para gestionar su expansión territorial.

La trayectoria de Gabo, quien comenzó el trabajo de reparto bajo el modelo de subcontratación estricta, tras aceptar un retiro incentivado ofrecido por la empresa (cobrando 3,750 dólares), no abandonó el trabajo, sino que se sumergió en el alquiler de cuentas unipersonales. Esta transición estuvo guiada bajo una decisión financiera que consistió en capitalizar el despido mientras mantenía ingresos activos a partir del alquiler de cuentas. Sin embargo, lo que parecía una jugada rentable lo enfrentó a diversas situaciones de precariedad. El costo del alquiler de las cuentas, que oscilaba entre 50 y 87 dólares semanales, sumado a la incertidumbre de sus ingresos netos, determinada por la fluctuante demanda de trabajo, limitaba considerablemente sus ganancias. Además, al no figurar como titular, carecía de protección ante accidentes y dependía de cuentas sujetas a cierres arbitrarios por “baja productividad” o verificación de identidad.

El giro en su historia ocurrió cuando PedidosYa, interesada en expandirse a San Carlos, una localidad en Maldonado, cooptó su conocimiento del mercado informal. Gabo negoció su formalización ofreciendo información sobre el funcionamiento de los alquileres, revelando una interdependencia de este sistema de informalidad: la plataforma toleró las cuentas alquiladas que él reveló, demostrando que la informalidad se permite cuando sirve a intereses corporativos, como cubrir zonas de baja atracción laboral. En este juego, Gabo usó su condición de “trabajador en crisis” para exigir una cuenta propia, pero internalizó la lógica extractiva al prometer “trabajar todos los días sin llegar tarde”.

La trayectoria de Gabo –dependiente, informal y formalizado– desmonta el mito de la formalización como salida definitiva. Al convertirse en unipersonal, no abandonó el circuito informal: su nueva cuenta podría eventualmente alquilarse, replicando el ciclo. Esta ciclicidad revela que la informalidad no es un estadio transitorio, sino un recurso adaptativo en un sistema que externaliza riesgos: PedidosYa usó a Gabo como “pionero” informal para expandirse en San Carlos sin asumir costos laborales, mientras naturalizaba la precariedad como “flexibilidad”.

Pero la experiencia de Gabo también permite detectar otro eslabón del *mercado informal de cuentas* vinculado a los beneficios subrepticios para quienes alquilan sus cuentas. Los titulares con los que interactuó (un migrante en el extranjero, una amiga enfermera, una cubana con hija a cargo que no laboraba la cuenta) no solo buscaban renta, sino que permiten obtener ventajas sistémicas. Para la desempleada, mantener la cuenta “activa” le garantizaba cobertura de salud pública (FONASA); para quien ya tenía un trabajo formal, alquilar su cuenta reducía el costo en las contribuciones a la seguridad social. Así, el mercado informal opera como un ecosistema de externalizaciones escalonadas: el titular traslada trabajo físico y costos sociales al arrendatario; el arrendatario asume riesgos operativos; y la plataforma explota esta cadena para evadir responsabilidades laborales.

Las experiencias mencionadas ilustran que migrantes como Cora y Pancho tejen redes para sortear las exclusiones, mientras que trabajadores locales como Gabo y Manu revelan que incluso la formalización está permeada por prácticas informales. En este caso, para PedidosYa, no significa que *mercado informal de cuentas* sea un sistema que se le “escapa de las manos”, sino que mediante el diseño de reglas ambiguas (contratos unipersonales, *rankings* de productividad, verificaciones laxas) acaban estimulando la informalidad como mecanismo de socialización de los riesgos. Este circuito, donde la informalidad se vuelve un mecanismo de ajuste estructural, obliga a repensar políticas laborales no desde la criminalización, sino desde el reconocimiento de que su raíz el modelo convierte a los trabajadores en administradores de su propia explotación.

Estas experiencias también destacan el rol de las redes migrantes como redes de supervivencia, donde la solidaridad se negocia entre la ayuda mutua y la autoexplotación. Cora entrevistó arrendatarios, Pancho dependió de su esposa para sortear incongruencias de género, y Manu se apoyó en contactos de compañeros cubanos para ingresar al *mercado informal de cuentas*. Estas prácticas organizan la explotación bajo lógicas comunitarias, donde jornadas extenuantes y descuentos por "mantenimiento" se aceptan como costos necesarios para la supervivencia.

La funcionalidad sistémica del mercado informal emerge con claridad en estos casos. Las plataformas se benefician indirectamente tal como ilustran los casos abordados, al haber sostenido la operatividad del servicio incluso en contextos críticos (accidentes, situaciones de desempleo o falta de documentos), mientras externalizaban el trabajo. En este sentido, este mercado paralelo puede ser visto como un mecanismo de resistencia a la lógica algorítmica de la plataforma al garantizar el acceso inmediato al trabajo, pero al mismo tiempo se figura como un apéndice del modelo extractivo, que naturaliza la precariedad como solución y oculta su responsabilidad en la reproducción de desigualdades.

Con lo expuesto se desprende que el *mercado informal de cuentas* no es una desviación o falla del sistema, sino una expresión del tipo de relaciones sociales que produce el capitalismo de plataformas. Permite poner en relieve la capacidad de acción de trabajadores que reinventan reglas, capitalizan activos y tejen redes, pero también expone violencias sistémicas representadas en algoritmos disciplinarios, exclusiones migratorias y precariedad jurídica. Su valor heurístico radica en revelar que la informalidad de este sistema no es marginal, sino constitutiva de un modelo que externaliza costos humanos mientras promete oportunidades desde la retórica de la racionalidad neoliberal.

8. Conclusiones

La hipótesis de articulación de distintos enfoques –la dualidad contractual/organizativa, la tipología de la tercerización, y el control y gerenciamiento algorítmico– permite explicar las tres formas de adhesión en la plataforma de reparto PedidosYa en Uruguay, y al mismo tiempo permite mostrar su coherencia sistémica. Lejos de ser modelos alternativos, representan fases de un mismo proceso histórico donde el capital, ante cada crisis, reinventa sus mecanismos de dominación y explotación. La subcontratación estricta (con derechos residuales), la prestación de servicios (subordinación encubierta) y el mercado informal (un tipo de pragmática liminal dentro del capitalismo de plataformas) son eslabones de una cadena que ata a los trabajadores a un régimen de acumulación flexible. Lo que emerge de este cruce teórico no es solo una crítica al modelo de trabajo de las plataformas, sino una advertencia sobre el futuro del trabajo, donde se plantea un horizonte en el que la explotación se actualiza tras el velo de la innovación, y la resistencia adopta formas pragmáticas.

La caracterización de la cuenta de trabajo en la plataforma como un activo en este mercado, subraya cómo las plataformas digitales han generado nuevas formas de valor en el ámbito laboral, transformando el acceso a oportunidades de trabajo en un recurso económico que puede ser alquilado o vendido. Por ello, el énfasis de este trabajo se puso en generar un aporte analítico –*mercado informal de cuentas*– para comprender las dinámicas laborales en el capitalismo de plataformas, destacando su papel como síntoma y sostén de un sistema que externaliza costos humanos. Este sistema de informalidad introduce una nueva forma de flexibilización, permitiendo a los trabajadores administrar sus cuentas de manera que protejan sus inversiones o generen ingresos adicionales en un entorno de alta inestabilidad. Este mecanismo puede ser visto como una estrategia de resistencia frente a la precariedad, aunque al mismo tiempo, perpetúa la falta de derechos laborales adecuados y la inestabilidad asociada con el trabajo en plataformas.

Particularmente para los trabajadores migrantes, el alquiler o la venta de cuentas puede también proporcionar una vía para mantener su estatus laboral y acceder a beneficios, facilitando una forma de inclusión en la economía formal, aunque de manera indirecta y precaria. En este sentido, el *mercado informal de cuentas* no es un resquicio marginal, sino una lógica relacional y articulada con prácticas colectivas propias de un capitalismo de frontera: trabajadores migrantes, jóvenes y mujeres tejen redes

tácitas para negociar su lugar en un sistema que los excluye. Al hacerlo, no sólo desafían el control algorítmico, sino que exponen las contradicciones de un capitalismo que depende de la explotación, pero teme a la organización colectiva.

En este marco, se reconocen barreras estructurales que enfrentan estos trabajadores para organizarse como la fragmentación espacial y legal, y el control algorítmico. Estos aspectos limitan las posibilidades de acción colectiva y exacerban las desigualdades laborales (Grohmann, Mendonça y Woodcock, 2023; Dif-Pradalier *et al.*, 2023; Vandaele, 2024). Las plataformas digitales refuerzan el aislamiento de los trabajadores mediante estas dinámicas, dificultando la creación de vínculos sólidos de solidaridad. Sin embargo, a pesar de estas limitaciones, los trabajadores han desarrollado formas innovadoras de organización colectiva adaptadas al entorno digital y globalizado. Por ejemplo, han utilizado redes sociales para coordinar protestas (Grohmann, Mendonça y Woodcock, 2023), han construido redes comunitarias urbanas (Dif-Pradalier *et al.*, 2023) y han aprovechado vulnerabilidades estructurales de las plataformas para presionar cambios (Vandaele, 2024).

El *mercado informal de cuentas* en PedidosYa en Uruguay refleja una tendencia global presente también en países como Argentina, España, Chile y Estados Unidos, como respuesta a la flexibilización laboral impulsada por las plataformas. En América Latina, este fenómeno se agrava por antecedentes de informalidad, políticas neoliberales y migraciones forzadas, mostrando cómo el capitalismo de plataformas explota desigualdades estructurales y convierte la precariedad en un negocio rentable.

En este sentido resulta clave para seguir profundizando en este concepto y su alcance, articular la discusión sobre lo formal y lo informal, en términos planteados por Verónica Gago (2014) quien propone entender lo informal no como una carencia frente a lo legal, sino como una fuerza creativa que instituye nuevas realidades. Desde esta perspectiva, lo informal no es ausencia de forma, sino una dinámica activa que impulsa estructuras innovadoras en lo productivo, comercial y relacional, destacando su capacidad de generar nuevas formas sociales. De esta manera, el *mercado informal de cuentas* se trata, en efecto, de una forma de informalidad organizada, gestionada “desde abajo” por los propios trabajadores, que convierte el acceso al trabajo en un activo negociable y genera vínculos sociales que combinan precariedad y explotación con estrategias instrumentales, políticas y sobre todo, colectivas.

Financiamiento

Agencia Nacional de Investigación e Innovación (ANII), Uruguay, (POS_NAC_2021_1_169861). Proyecto radicado en la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de la República.

Fuentes documentales

- “Así son los riders que contratará Glovo: inmigrantes, recién llegados a España y viviendo en la extrema precariedad” (2 de diciembre de 2024). *Cadena SER* https://cadenaser.com/cataluna/2024/12/02/asi-son-los-riders-que-contratara-glovo-inmigrantes-recien-llegados-a-espana-y-viviendo-en-la-extrema-precariedad-sercat/?utm_source=chatgpt.com
- “Alcaldesa de Las Condes firma convenio con empresa de delivery para dar de baja a repartidores que incumplan leyes en la comuna” (21 de septiembre de 2023). *La tercera* <https://www.latercera.com/nacional/noticia/alcaldesa-de-las-condes-firma-convenio-con-empresa-de-delivery-para-dar-de-baja-a-repartidores-que-incumplan-leyes-en-la-comuna/DWUIFTPTC5B33HENBTU6ULPX64/#>
- “Alquilar una cuenta para trabajar: otra vuelta de tuerca en la precarización de las apps”. (22 de octubre de 2020). *Prensa Obrera*. <https://prensaobrer.com/sindicales/alquiler-de-cuentas-otra-cara-de-la-precarizacion-laboral-entre-trabajadorxs-de-reparto>
- “For Sale on Facebook: Fraudulent Uber Driver Accounts” (14 de abril de 2025). Tech *Transparency Project*. <https://www.techtransparencyproject.org/articles/for-sale-on-facebook-fraudulent-uber-driver-accounts>

Referencias

- Abílio, L. C. (2019). Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. *Psicoperspectivas*, 18(3), 41-51.
- Abílio, L. C., Amorim, H. y Grohmann, R. (2021). Uberização e plataformação do trabalho no Brasil: conceitos, processos e formas. *Sociologias*, 23(57), 26-56.
- Amorim, H., Cardoso, A. C., y Bridi, M. A. (2022). Capitalismo industrial de plataforma: externalizações, sínteses e resistências. *Caderno CRH*, 35, 1-16.
- Bachoer, L. (2022). La conflictividad laboral en las plataformas digitales. Un acercamiento al caso de los repartidores en la Ciudad de Buenos Aires (2018-2020). *Revista Controversia*, (218), 267-306.
- Basualdo, V. y Morales, D. (2014). *La tercerización laboral: orígenes, impacto y claves para su análisis en América Latina*. Siglo XXI editores.
- Battistini, O. R. (2018). ¿Qué hay de nuevo y de viejo en la subcontratación laboral moderna? *Sociológica*, 33(93), 281-318.
- Bensusán, G. (2016). Nuevas tendencias en el empleo: retos y opciones para las regulaciones y políticas del mercado de trabajo. CEPAL.
- Bridi, M. A., Vêras de Oliveira, R. y Mora Salas, M. (2023). Plataformas de repartidores en América Latina: estado del arte. *Revista Brasileira de Sociologia-RBS*, 11(29), 14-40.
- Charmaz, K. (2009) *A construção da teoria fundamentada: guia prático para análise qualitativa*. Artmed.
- Cutro Dumas, C. (2024). Tensiones entre consentimiento y resistencia. El trabajo de reparto por plataformas digitales en Uruguay. 2019-2023. [Tesis de maestría]. Universidad de la República (Uruguay). Facultad de Ciencias Sociales.
- De Stefano, V. (2016). The rise of the "just-in-time workforce": on-demand work, crowdwork and labour protection in the "gig-economy". International Labour Office, Inclusive Labour Markets, Labour Relations.

- Del Bono, A. (2019). Trabajadores de plataformas digitales: Condiciones laborales en plataformas de reparto a domicilio en Argentina. *Cuestiones de Sociología*, 21, 1-14. <https://doi.org/10.24215/23468904e083>
- Delfino, A. (2024). Trabajo plataformizado, gestión algorítmica y ethos emprendedor. En M. Angeloni, J. Theiler y I. Morelli (Comps.), *El trabajo hoy* (pp. 10–12). Universidad Nacional del Litoral, Secretaría de Extensión y Cultura.
- Delfino, A. y Claussen, P. (2023). Algoritmos y temporalidades Sociales: un análisis de las permanencias, transformaciones y reconfiguraciones del tiempo de trabajo en plataformas bajo demanda en Argentina. *Revista Brasileira de Sociologia*, 11(29), 69-92.
- Dif-Pradalier, M., Jammet, T., Tiberghien, J., Bignami, F. y Cuppini, N. (2023). Platforms in the city and cities at the service of platforms: An urban perspective on the platform economy and workers' responses. *The Economic and Labour Relations Review*, 34(4), 637-650.
- Fernández Massi, M. y Longo, J. (2024) Technology and remuneration of working time: a study on paid and unpaid working time in platform work. *Cambridge Journal of Economics*, 48(1), 151–168. <https://doi.org/10.1093/cje/bead041>
- Gago, V. (2014). *La razón neoliberal: economías barrocas y pragmática popular*. Tinta Limón.
- Haidar, J., Menéndez, D. y Arias N. (2020). De la app a la APP. La gestión algorítmica y los procesos de organización y lucha de los trabajadores de reparto. En Caparrós y H. García (coords.) *El trabajo en la economía de plataformas*. Editorial Ediar.
- Harvey, D. (2018). El «nuevo» imperialismo. Acumulación por desposesión. En Harvey, D., *Los senderos del mundo*. Ediciones Akal.
- Huws, U. (2020). The algorithm and the city: Platform labour and the urban environment. *Work Organisation, Labour & Globalisation*, 14(1), 7-14.
- Lee, M.K., Kusbit, D., Metsky, E. & Dabbish, L. (2015). Working with Machines: The Impact of Algorithmic and Data-Driven Management on Human Workers. In Proceedings of the 33rd Annual ACM Conference on Human Factors in Computing Systems (CHI '15). Association for Computing Machinery, 1603–1612. <https://doi.org/10.1145/2702123.2702548>
- Grohmann, R., Mendonça, M., y Woodcock, J. (2023). Understanding platform work: class composition and migration in the case of brazilian delivery workers in the United Kingdom. *Caderno CRH*, 35, 1-20.
- Mezzadra, S. (2015). Capitalismo de frontera. La relación social de capital en el tiempo de las fronteras. *Revista Nueva Sociedad*, 258.
- Mezzadra, S. y Neilson, B. (2013). *Border as Method, or the Multiplication of Labor*. Duke University Press. <https://doi.org/10.2307/j.ctv1131cvw>
- Negri, S. (2020). El proceso de trabajo y la experiencia de los trabajadores en las plataformas de delivery en la Argentina. *Estudios del Trabajo*, (60), 26-55.
- Neffa, J. C. (2020). La economía de plataformas. En Neffa, J. C. et al., *Pandemia y riesgos psicosociales en el trabajo: una mirada interdisciplinaria y la experiencia sindical* (pp. 33-82). Homo Sapiens.
- Míguez, P. y Diana Menéndez, N. (2023). Trabajo y Plataformas. Desafíos para la organización de trabajadores de plataformas en América Latina. *Trabajo y Sociedad*, 24(40), 251-268.
- Mora Salas, M., Delfino, A., y Vêras de Oliveira, R. (2024). Presentación del dossier. El capitalismo de plataformas en América Latina: trazos visibles y horizontes probables. *Estudios Sociológicos De El Colegio De México*, 42, 1–17. <https://doi.org/10.24201/es.2024v42.e2736>

- Palomino, H. (2000). *Trabajo y teoría social: Conceptos clásicos y tendencias contemporáneas. Del trabajo asalariado a la sujeción indirecta del trabajo al capital. Un ensayo sobre los cambios contemporáneos en las relaciones sociales*. Ponencia presentada en el III Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo. Buenos Aires. 1-47
- Scasserra, S. (2019). El despotismo de los algoritmos. Cómo regular el empleo en las plataformas. *Nueva Sociedad*, (279).
- Srnicek, N. (2018). *Capitalismo de plataformas*. Caja Negra.
- Strauss, A. y Corbin, J. (2002) *Bases de la investigación cualitativa. Técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada*. CONTUS. Editorial Universidad de Antioquia.
- Supervielle, M. y Marrero, N. (2021). Los trabajadores de las aplicaciones: Reflexiones desde la sociología. *Derecho Laboral. Revista de doctrina, jurisprudencia e informaciones sociales*, 64(282), 321-337.
- Uriarte, O. E. y Colotuzzo, N. (2009). *Descentralización, tercerización, subcontratación*. OIT.
- Vandaele, K. (2024). Inevitable, vulnerable, unprofitable: an inquiry into food delivery platforms in Europe. *ETUI Research Paper- Working Paper*.
- Woodcock, J. (2021). El panóptico algorítmico en Deliveroo: medición, precariedad y la ilusión de control. En Maurizio Atzeni, et al. (Ed.). *Clase, proceso de trabajo y reproducción social: ampliando las perspectivas de los estudios laborales*. CEIL, CONICET.

Notas

1 Es una empresa multinacional alemana que actúa como holding de plataformas de entrega de comida y servicios a domicilio en todo el mundo. Tiene presencia en América Latina principalmente a través de PedidosYa.

2 La tercerización laboral tiene raíces históricas en el capitalismo, utilizada como forma de reducir costos y fragmentar a los trabajadores. Desde el *putting-out system* del siglo XVIII hasta el *gang-system* agrícola, el capital ha recurrido a intermediarios para evitar responsabilidades directas. En el fordismo, la subcontratación coexistía con cierta estabilidad laboral y garantías de derechos. La diferencia con las formas actuales radica en que antes respondía a necesidades técnicas o de escala, mientras que hoy se utiliza como una estrategia sistemática de precarización, como ocurre con los servicios prestados por trabajadores unipersonales, monotributistas o bajo personas jurídicas (Battistini, 2018).

3 La decisión de RepartosYa-PedidosYa de abandonar el modelo de subcontratación se replicó en otros países, como muestra el caso argentino analizado por Bachoer (2022). Aunque las acciones de la empresa varían según el contexto legal y sociopolítico, en todos los casos utiliza sistemas de gestión algorítmica de manera autoritaria para reunir información que respalde legalmente los despidos de trabajadores contratados bajo ese esquema.

4 Según testimonios, el desembolso mensual total para mantener activa la cuenta oscila alrededor de 200 dólares, excluyendo inversiones en dispositivos técnicos (Información construida en base a entrevistas a Cora, 202, Gabo, 2023 y Sol, 2023).