

Trabajar en plataformas en Argentina: perfil, expectativas y condiciones laborales de los ocupados en 2021

Mariana Fernández Massi¹ y Valentina Viego²

Recibido: 9 de septiembre de 2022 / Aceptado: 23 de diciembre de 2022

Resumen. En el último quinquenio las plataformas digitales de venta de productos y servicios han dejado de ocupar un lugar marginal en la estructura ocupacional a nivel mundial. En Argentina, alrededor de 8% de los ocupados obtiene ingresos principales o secundarios de esos dispositivos (Aguilar et al., 2022), proporción que probablemente se incrementó con el advenimiento de la pandemia de COVID-19 y las medidas sanitarias. Este artículo describe la llegada de las plataformas a Argentina, su penetración en el mercado laboral, las ramas de mayor prevalencia, el perfil sociodemográfico de los trabajadores, condiciones de trabajo, extensión de la jornada, volumen de ingresos, combinación con otros empleos, antigüedad y expectativas. El análisis se apoya en datos de Argentina obtenidos de la base Digitrab, que recopila información sobre trabajadores de plataformas activos, realizada durante abril a septiembre de 2021. Los resultados del relevamiento se complementan con entrevistas en profundidad realizadas a informantes clave.

Palabras clave: trabajo en plataformas; condiciones laborales; trabajo precario; nuevas modalidades de empleo

[en] Working on platforms in Argentina: profile, expectations and labor conditions in 2021

Abstract. In the last 5 years, digital platforms have increased their participation in the occupational structure around the world. In Argentina, around 8% of the employed population obtain main or secondary income from these devices (Aguilar et al., 2022), a proportion that probably increased after the outbreak of the COVID-19 pandemic and its related sanitary measures. This article describes the arrival of the platforms in Argentina, their penetration in the labor market, the most prevalent branches, the sociodemographic profile of the workers, working conditions, duration of the workday, income, combination with other jobs, tenure and workers' expectations. The analysis is based on data from Argentina obtained from the Digitrab database, which collects information on active platform workers carried out between April and September 2021. The results of the survey are complemented by in-depth interviews with workers and management personnel and with previous studies.

Keywords: platform jobs; working conditions; precarious labor; new employments

Sumario: 1. Introducción. 2. Fuentes de información y metodología. 3. La irrupción de las plataformas en el mercado laboral argentino. 4. ¿Quiénes participan de las plataformas en Argentina? 5. ¿Para qué usan las plataformas? Expectativas y estrategias de los trabajadores de plataformas. 5.1. Intensidad

¹ Instituto de Investigaciones en Humanidades y Ciencias Sociales. Universidad Nacional de La Plata (Argentina). Correo electrónico: marianafmassi@gmail.com

² Universidad Nacional del Sur (Argentina). Departamento de Economía. Correo electrónico: valentinaviego@gmail.com

laboral del trabajo en plataformas. 5.2. Inestabilidad e inseguridad laboral. 5.3. Satisfacción laboral. 6. Discusión y reflexiones finales. 7. Bibliografía.

Cómo citar: Fernández Massi, M.; Viego, V. (2023). Trabajar en plataformas en Argentina: perfil, expectativas y condiciones laborales de los ocupados en 2021, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 41(2), 349-374.

1. Introducción

Recientemente las empresas de plataforma han cobrado una singular relevancia en los debates sobre el futuro del trabajo y una participación creciente en los mercados de trabajo. En pocos años estas plataformas irrumpieron en el paisaje urbano, modificaron hábitos de consumo y se transformaron en una oportunidad para generar ingresos para segmentos importantes de la población. En la Argentina, al igual que otros países de la región, este fuerte crecimiento comenzó a mediados de la década de 2010.

En 2016 llegaron al país dos de las plataformas de transporte de pasajeros que aún hoy son las más utilizadas: *Uber* y *Cabify*. En 2017 *PedidosYa*, una empresa que ya se encontraba en el país, pero solo bajo modalidad de *Marketplace*, comenzó a ofrecer el servicio de reparto a domicilio, y en 2018 comenzaron a operar tres empresas internacionales ofreciendo el mismo servicio: *Rappi*, *Glovo* y *Ubereats*.

El crecimiento vertiginoso que las plataformas han tenido desde aquel entonces se explica por la conjunción de factores globales y locales. Por un lado, estas plataformas se han desplegado en diferentes ciudades de la región en el mismo período, como parte de sus estrategias regionales. Por otro lado, en la Argentina, a partir de diciembre 2015 se introdujeron cambios normativos relevantes que facilitaron su ingreso. En particular, se eliminaron controles cambiarios que facilitaron el ingreso y el egreso de capitales –un aspecto relevante para las empresas de plataforma– así como también las operaciones particulares en moneda extranjera –simplificando los cobros desde el exterior de quienes prestan servicios a distancia–. A su vez, el nuevo gobierno tuvo como eje de sus políticas laborales el aliento del “emprendedorismo”³. Así, en 2017 creó una nueva figura legal (mediante la Ley 27349 de Apoyo al Capital Emprendedor) llamada Sociedad por Acciones Simplificada (SAS), que facilitó los trámites de creación e inscripción de una empresa. Esta figura acortó los plazos burocráticos, redujo el capital inicial necesario y eliminó la obligación de presentar balances contables ante la Inspección General de Justicia. Esta fue la forma legal que utilizaron las empresas de reparto para radicarse en el país en 2018.

Estos cambios normativos se conjugaron con un contexto de altos niveles de desocupación abierta, que se mantuvieron en torno al 9%-10% durante 2018-2019 y un deterioro generalizado de la calidad del empleo, que se expresó en la caída del empleo asalariado y el aumento del empleo por cuenta propia (Barrera Insua y Pérez, 2019). A partir de 2020, en el contexto de las restricciones a la movilidad debido a la pandemia de COVID, la situación del mercado laboral empeoró aún más, a la vez que la demanda en las plataformas, en particular aquellas de reparto, creció fuertemente. Tal como ocurrió en otros países, la falta de empleo en otros sectores generó un incremento de la cantidad de trabajadores en plataformas de reparto

³ En otros países este término puede resultar poco conocido. En Argentina es usual para referirse a capacidades asociadas al espíritu emprendedor o empresarial. Véase Busso y Pérez (2021) para una discusión.

(Haidar, 2020; Beccaria et al., 2020) y transporte, así como también, la difusión del teletrabajo y la imposibilidad de destinar parte de la jornada a otras actividades incrementaron la cantidad de trabajadores calificados que recurrieron a plataformas online para aumentar sus ingresos (Pulignano et al., 2021).

Ahora bien, una de las principales dificultades para determinar el alcance del trabajo en plataformas es la falta de datos sistemáticos sobre la actividad. Tanto a nivel local, como en general en los países en los que se desenvuelven, desconocemos cuál es el universo total de trabajadores implicados. Este desconocimiento se debe, en parte, a la falta de regulación sobre el sector y el desconocimiento de vínculos laborales y la falta de información provista por las empresas. Pero fundamentalmente a un rasgo inherente a este tipo de trabajos con muy bajas barreras a la entrada: la alta rotación dificulta la cuantificación, no sólo en términos operativos sino también conceptuales. La creación de un usuario en la plataforma puede estar asociada tanto a un uso recurrente como muy circunstancial de la misma, por ende, los datos agregados sobre cantidad de usuarios registrados en la plataforma no reflejan necesariamente cuántas personas están trabajando activamente en la misma. En ese contexto, se estima que en 2017/2018 160 mil personas generaron ingresos a través de algún tipo de plataforma –excluyendo la compra-venta de bienes–, una cifra que representa alrededor del 1% del total de personas ocupadas en el país (Madariaga et al., 2018). Según la información brindada por las tres principales plataformas de reparto activas en 2018, en ese entonces, la cantidad de trabajadores bajo relación asalariada eran 363, y contaban con 7122 calificados como independientes (López Mourelo, 2020). Por otro lado, las cifras reportadas por Galpaya (2018) y Aguilar et al. (2022), basadas en relevamientos del proyecto *After Access*, muestran una incidencia algo mayor: en Argentina entre el 5% y 8% de los ocupados (de acuerdo a las referencias anteriores) obtenía ingresos de plataformas. La diferencia radica en que incluyen a las plataformas de comercio electrónico y a las plataformas como ocupación secundaria. La prevalencia en Argentina parece similar a la encontrada en Europa por el estudio COLLEEM con datos del mismo periodo (Urzi Brancati, 2020), donde 1,4% de los ocupados tiene a las plataformas por ocupación principal, cifra que llega a 8,6% si toman en cuenta también las ocupaciones secundarias⁴. Un relevamiento posterior en Europa, realizado por el estudio ETUI, parece indicar que 4 años después las plataformas mantienen su participación como ocupación principal (1,1%) aunque su presencia como ocupación secundaria es menor, en tanto suman 3,2 pp más (Piasna et al., 2022). La diferencia puede explicarse por la definición que ETUI utiliza para definir el trabajo en plataformas, donde excluye a las actividades de venta/alquiler y a los influenciadores. Si se consideran estas últimas actividades, la prevalencia alcanza a 17% de la fuerza de trabajo⁵.

En el caso argentino, los datos de mayor alcance disponibles son provistos por tres encuestas. Dos de ellas se realizaron en la ciudad de Buenos Aires: la primera en el segundo semestre de 2018, que comprendió diferentes plataformas (Madariaga et al., 2019), y la segunda realizada en julio-agosto de 2020, centrada sólo plataformas de reparto (Haidar, 2020). La tercera es una encuesta realizada en 2019 por la Organización Internacional del Trabajo junto a la Dirección Nacional de Fiscalización del

⁴ Urzi Brancati et al (2020) apuntan que el incremento de la ocupación en plataformas registrado entre 2017 y 2018 ocurrió en el segmento secundario. Las plataformas disminuyeron su participación en el empleo como ocupación principal. Esto puede atribuirse a la peor remuneración relativa que ofrece este formato como fuente principal de ingresos y a la penetración en países de menores ingresos (Huws et al, 2019).

⁵ Con todo, estas cifras deben ser tomadas con cautela en tanto COLLEEM utiliza un muestreo no probabilístico mientras que ETUI tiene propiedades inferenciales.

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, centrada también solo en trabajadores de reparto, pero con un mayor alcance geográfico, abarcando también otras localidades vecinas a la ciudad de Buenos Aires (López Mourelo, 2020).

Este artículo tiene como principal objetivo caracterizar el trabajo en plataformas en la Argentina contemplando diferentes actividades tras varios años de fuerte crecimiento de estas plataformas. Con este fin, el artículo se estructura en seis partes. En la siguiente sección se revisan las principales características de la fuente utilizada y la metodología de análisis. La tercera sección repasa el ingreso de las plataformas al mercado laboral argentino. La cuarta y quinta sección recogen los principales resultados que permiten responder a dos grandes preguntas: ¿cuál es el perfil de los trabajadores de plataforma en la Argentina?, ¿cómo y para qué usan las plataformas? Finalmente, la última sección recoge las principales conclusiones del estudio.

2. Fuentes de información y metodología

El análisis se basa en los resultados de la aplicación de un cuestionario estandarizado distribuido en los cinco países que participan del proyecto *Digitrab* (Argentina, Brasil, Chile, Colombia y España) entre abril y septiembre de 2021. El cuestionario contiene preguntas sobre las modalidades de trabajo en plataformas organizadas en dos bloques: por un lado, las condiciones objetivas requieren que el encuestado responda sobre tipo de contrato (por tiempo indeterminado, a plazo, por proyecto, etc.), duración de la jornada (completa, parcial, variable), cantidad de tiempo de conexión a la plataforma, vínculo con empleador y con usuarios (directo, indirecto, inexistente) y forma de remuneración (fija, variable, etc.). Por otro, se indagan condiciones subjetivas, en las que se pide al encuestado que indique si el empleo en plataformas fue una elección personal o fue motivado por falta de oportunidades de empleo tradicional, así como se solicitan puntuaciones sobre: el ritmo de trabajo, realización profesional, riesgos e inseguridad en el trabajo, balance entre ventajas y desventajas. Además, en este bloque se incluyeron preguntas que indagan sobre la disposición a cambiar/abandonar el empleo por puestos con mayor estabilidad, mejores condiciones laborales, más seguros, mejor clima laboral o con mayor autonomía. El bloque sobre condiciones subjetivas incluye también un índice de incertidumbre laboral compuesto por 8 ítems con un formato de respuesta tipo Likert (1 a 5 puntos). Los ítems indagan sobre expectativas de continuidad, sensación de seguridad en el puesto, posibilidad de ser despedido o quedarse sin trabajo, creencias sobre posible truncamiento de la carrera, incertidumbre sobre el futuro del puesto. La escala fue construida como el promedio simple de los puntajes de los ítems. Este instrumento fue validado oportunamente por Llosa et al (2017), que constituye una adaptación para países de habla hispana de la prueba propuesta por Pienaar et al (2013). El cuestionario también incluye un bloque de preguntas sociodemográficas que registran el perfil de los participantes en términos de género, edad, escolaridad, ingresos, rol en el hogar, tipo de plataforma en la que trabaja, otras fuentes de ingreso laboral y antigüedad en el trabajo en plataformas.

En tanto se trata de un universo caracterizado por frecuentes entradas y salidas del mercado, no es posible contar con un marco muestral ni seleccionar a los respondientes al azar. El muestreo aplicado fue incidental (encuentro de trabajadores en la calle) y por bola de nieve. Además, el cuestionario fue distribuido en redes sociales.

La encuesta se aplicó a trabajadores/as que se desempeñan en actividades de reparto, transporte de personas, tareas de cuidado o limpieza, enseñanza remota,

programación y diseño, asesoramiento, traducción de textos, entrenamiento físico, venta de productos o alquiler de espacios en las que una plataforma medie entre usuario y proveedor. Se debe destacar que en este último caso, en los sitios de comercio electrónico o alquileres suelen convivir emprendedores individuales con empresas medianas y grandes, que no constituyen unidades de análisis válidas para este estudio. Todas las encuestas efectivas de este segmento provienen de muestreo por bola de nieve, excluyendo a comercios, hoteles, etc. cuyos objetivos, escala y organización difieren de quienes se autoemplean en este tipo de actividades.

Luego de eliminar casos duplicados, en Argentina se obtuvieron 156 respuestas válidas. El análisis de los resultados se apoya en herramientas de análisis estadístico bivariado. En particular, debido al riesgo de enfrentar baja potencia en las pruebas tradicionales de independencia (como la basada en chi-cuadrado, que requiere frecuencias esperadas a 5 en la mayor parte de las celdas de una tabla cruzada) por el reducido tamaño muestral, se emplea el estadístico exacto de Fisher. En los casos de variables cuantitativas, la comparación de medias entre grupos de interés se realiza con la prueba post hoc de Games-Howell (apropiada para grupos de distinto tamaño). Además, se elaboraron dos índices que captan satisfacción general y seguridad laboral de los trabajadores. Los índices fueron valorados con la prueba de fiabilidad de Cronbach. Las pruebas fueron realizadas con el paquete SPSS v. 21.

Entendemos que la modalidad de ejecución (*in situ*, remota, mixta) de la labor y el rubro de actividad (reparto, transporte, cuidados, diseño gráfico, asesoramiento, etc.) suelen influir en el perfil de los trabajadores (especialmente su entrenamiento o formación), formas de remuneración, vínculos entre trabajador y empleador, etc. Por ende, los grupos de comparación giran en torno a esta variable.

Para complementar y enriquecer los resultados del abordaje cuantitativo (encuesta), se analizó la única pregunta abierta del cuestionario⁶ y se realizaron entrevistas en profundidad a 6 informantes clave (gerentes y administrativos de plataformas de reparto, representantes de organizaciones colectivas y funcionarios estatales del área de inspección del trabajo). Las entrevistas fueron motivadas para mejorar la comprensión de ciertos aspectos que la encuesta no captaba cabalmente o no permitía llegar a interpretaciones plausibles, como la cuestión de la rotación y permanencia del trabajador en la plataforma (ver guía de entrevista en Anexo).

Además, los resultados son comparados con los obtenidos en estudios previos, algunos realizados antes de la pandemia de COVID-19 (Madariaga et al 2018; López Mourelo, 2020) y otros luego (Beccaria et al, 2020; Haidar, 2020). De aquí en adelante, salvo indicación contraria, todas las tablas y gráficos son de elaboración propia utilizando las bases de datos de *Digitrab*.

3. La irrupción de las plataformas en el mercado laboral argentino

Tras la llegada de empresas internacionales el mapa de plataformas presentes en Argentina cuenta con empresas en diferentes rubros (Tabla 1). Siguiendo las tipologías que clasifican a estas empresas es relevante distinguir, en primer lugar, aquellas plataformas basadas en la localización, en las que la tarea se realiza *in situ*, donde se localiza el cliente. Esta categoría comprende actividades de reparto y transporte, que como hemos seña-

⁶ Pregunta v46 (abierta): Con sus palabras describa como se ve en el futuro con relación a su trabajo actual.

lado cobran importancia en el mercado local a partir de 2018 y 2016 respectivamente, pero también otras actividades que ocupan menos trabajadores, pero que comparten dos rasgos relevantes: se trata de actividades de baja calificación y que fuera de las plataformas suelen desenvolverse con altos niveles de informalidad.

En segundo lugar, han cobrado importancia también aquellas plataformas basadas en el trabajo remoto, en las que las tareas se realizan en línea, y, por ende, permiten separar geográficamente al trabajador de quien lo contrata. En estas últimas hay una mayor heterogeneidad en términos de calificaciones demandadas, menores en el caso de las plataformas de microtareas y mayores en plataformas en las que se trabaja por proyecto. La participación de trabajadores argentinos en estas plataformas ha crecido alentado por la situación cambiaria, que hace muy conveniente generar ingresos en moneda extranjera, y la disponibilidad de trabajadores con alta formación en áreas de diseño y programación.

Tabla 1. Principales plataformas en la Argentina

Plataforma	Origen	Inicio en Argentina	Alcance actual	Rubros principales
Uber	2009, EEUU	2016	Global	transporte de personas
Cabify	2011, España	2016	Iberoamérica	transporte de personas
PedidosYa	2010, Uruguay	2011 como marketplace; 2017 como reparto	Latam	reparto
Rappi	2015, Colombia	2018	Latam	reparto
Zolvers	2013, Argentina	2013	Varias ciudades de Latam	servicio doméstico, cuidado, mantenimiento del hogar
Workana	2012, Argentina	2012	Varias ciudades de Latam	programación, diseño, traducciones, ingeniería, marketing y asesoramiento legal y contable
Freelancer	2009, Australia	-	Global	programación, diseño, traducciones, ingeniería, marketing y asesoramiento legal y contable
Upwork	2015, EEUU	-	Global	programación, diseño, traducciones, ingeniería, marketing y asesoramiento legal y contable
MercadoLibre	1999, Argentina	1999	Latam	venta
Facebook Market	2007, EEUU	2011	Global	venta
Instagram	2010, EEUU		Global	venta
Airbnb	2008, EEUU		Global	alquiler
Booking	1996, Países Bajos		Global	alquiler

* En 2020 dejaron de operar en el país *UberEats* y *Glovo*, plataformas de reparto creadas en 2014 y 2015 respectivamente, que operaban en Argentina desde 2018.

Finalmente, deben distinguirse también aquellas plataformas destinadas al alquiler de activos y/o venta de productos. A diferencia de las plataformas anteriores, no

se trata de plataformas de asignación de tareas, en las que la plataforma controla el ritmo de trabajo, sino que se utilizan esencialmente para ofrecer productos o servicios. En estos casos la plataforma oficia de intermediaria y la relación entre ocupado y plataforma es genuinamente independiente. Aquí tiene gran participación *Merca-doLibre*, una empresa fundada en la Argentina en 1999, que se expandió a toda la región.

Este mapa de plataformas es dinámico y cambiante, no solo por el ingreso de nuevas plataformas sino fundamentalmente por los procesos de compra por parte de plataformas más grandes y/o salida del país en el marco de una reconfiguración de la estrategia global de las empresas controlantes. En efecto, la mayoría de aquellas plataformas que nacen como *start-ups* son vendidas antes incluso de comenzar a funcionar. Es el caso, por ejemplo, de *Iguana Fix*, una plataforma creada en Argentina para ofrecer servicios de mantenimiento, que en 2017 recibió financiamiento externo, se reconvirtió para prestar servicios a empresas en lugar de usuarios particulares y luego fue vendida a *Stanley Black & Decker* en 2019. En 2016, la plataforma *Nubelo*, que era la principal competidora de *Workana* en el segmento de trabajos *freelance* para América Latina, fue adquirida por *Freelancer*, una plataforma de alcance global dedicada al mismo segmento.

En el caso de las plataformas de reparto, *PedidosYa*, fundada en Uruguay y con presencia en Argentina desde 2011, fue comprada en 2014 por *DeliveryHero*, una empresa con sede en Alemania que es uno de los actores más relevantes del sector. Luego, en 2020 *DeliveryHero* adquiere también Glovo –que había ingresado al mercado argentino a partir de la adquisición en 2017 de una plataforma local–, y tras la operación anuncia su salida del mercado latinoamericano. En Argentina, los repartidores recibieron la noticia en un e-mail y se les invitó a inscribirse en *PedidosYa*, aunque el pase no fue automático. A fines de 2020 también *UberEats* anunció su salida del mercado argentino. Este dinamismo es resultado de la tendencia a la concentración, motivada por los efectos de red característicos de las economías de plataforma (Rietveld y Schilling, 2021).

A partir de esta distinción entre diferentes segmentos de plataformas, la Tabla 2 presenta la distribución de las personas encuestadas según ramas de actividad. Alrededor de 10% de los casos se desempeña en más de un rubro a la vez, y por ese motivo la suma de frecuencias relativas es superior a 100%. En la muestra la mayor parte del trabajo en plataformas está comprendido por el reparto de mercaderías, seguido por la venta online de mercaderías o alquiler de espacios. La menor inserción observada en ramas con mayor calificación relativa del puesto (usualmente tareas que pueden realizarse en forma remota) comparada a la de otros países de América Latina puede explicarse por la estrategia de muestreo incidental, que hace más probable localizar a trabajadoras y trabajadores de reparto o que ofertan sus productos o servicios online que a trabajadores de plataformas dedicados al diseño gráfico, programación o creación de contenidos, a los que se accedió únicamente por mención de otro respondente⁷.

⁷ Si bien algunas plataformas, como *Workana*, publican los perfiles de los trabajadores activos, no es posible contactarles directamente sin antes ingresar una demanda de trabajo. No obstante, se debe señalar una dificultad adicional que enfrentan los trabajadores de plataformas de este segmento al operar en Argentina; la mayor parte de las empresas contratantes de este tipo de trabajos se localiza fuera del país, por lo que la remuneración del trabajador usualmente se estipula en dólares. Entre septiembre de 2019 y septiembre de 2020 la autoridad tributaria de Argentina estableció una serie de restricciones a la compra de divisas que generaron una brecha entre la

Tabla 2. Distribución de trabajadores según rubro de actividad

Rubro	Frecuencia	%
Ejecución in situ		
Reparto de mercaderías	78	50,0
Transporte de personas	9	5,8
Limpieza	4	2,6
Cuidados	3	1,9
Ejecución remota		
Microtarefas	1	0,6
Producción de textos, imágenes, videos, publicidad	11	7,1
Producción de software/ juegos	3	1,9
Atención de la salud	3	1,9
Asesoramiento profesional	8	5,1
Educación	7	4,5
Entretenimiento	3	1,9
Ejecución mixta*		
Alquiler de espacios / Venta de objetos	42	26,9

* Contacto con cliente y concreción de la operación online, entrega del producto o servicio in situ.

Reagrupando las ramas de actividad de la Tabla 2 se observa que el 47% de las personas encuestadas se desempeña exclusivamente en plataformas de reparto, un 6% en otro tipo de plataforma de trabajo offline, 25% en plataformas de venta/alquiler, 13% en plataformas de trabajo remoto, y 9% en más de un rubro.

La Tabla 3 expone el alcance geográfico del trabajo en plataformas. Naturalmente, en las ocupaciones que se ejecutan donde se localiza la demanda/el cliente, el área servida es netamente local (algunas observaciones de reparto fuera del mercado local pueden ser atribuidas a errores de carga, en tanto el cuestionario fue autoadministrado). Los rubros de actividades de ejecución remota, de venta de mercaderías o alquiler de espacios tienen mayor alcance geográfico.

Como se verá más adelante, las plataformas de venta de mercaderías (específicas como *Mercado Libre* o genéricas, como *Instagram* o *Facebook*) o de alquiler de espacios (*Booking*, *Airbnb*) han permitido la expansión de negocios familiares de pequeña escala a nichos de mercados ampliados a otros territorios. Con todo, esta proyección se limita a una proporción todavía reducida de ocupados en esas actividades en tanto requiere cierta organización para mantener actualizado el sitio donde se ofrecen los productos o servicios, responder a consultas de interesados, organizar el sistema de entregas, etc.

cotización oficial y la usual (mercado paralelo) de alrededor 95%. Formalmente los trabajadores de plataformas que realizan servicios para empresas del exterior son considerados importadores y los pagos que reciben son liquidados en moneda local aplicando la cotización oficial (casi la mitad de lo que podría obtenerse si el dólar se liquida en el mercado paralelo). Las dificultades para cobrar sus servicios a un precio conveniente (billeteras virtuales, criptomonedas, operaciones P2P) requieren un nivel de conocimiento del mercado bursátil que ha hecho salir a varios de la actividad y enfocarse en el mercado local, todavía incipiente en su variante tercerizada vía plataformas.

Tabla 3. Cobertura geográfica del trabajo en plataformas, % según tipo de plataforma

	Reparto	Otras in situ	Otras remotas	Venta/ Alquiler	Múltiples	Total
Local	97,2	100,0	50,0	46,2	53,3	74,0
Regional	0,0	0,0	20,0	30,8	0,0	10,4
Nacional	1,4	0,0	35,0	17,9	20,0	10,4
Internacional	1,4	0,0	5,0	5,1	26,7	5,2
Total, %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Total, N	71	9	20	39	15	154

En Argentina, el mayor peso de las actividades *in situ* en el empleo en plataformas es similar a la reportada por Aguilar, et al. (2022) en países de África y América Latina durante 2017/2018 y contrasta con la evidencia europea donde, aún antes de la pandemia de COVID-19, los/as trabajadores/as en línea superaban al resto de ocupados en plataformas, especialmente en países que ofrecen combinaciones atractivas de calificación y remuneración de la fuerza laboral, como España, Irlanda, Portugal, Italia y Estonia (Piasna, et al., 2022; Urzi Brancati, et al., 2020; Huws, et al., 2019)⁸. La baja penetración del empleo completamente digitalizado en regiones subdesarrolladas suele vincularse a problemas de accesibilidad a internet y carencia de destrezas básicas en el uso de internet⁹ (Aguilar, et al., op cit). Mientras que en las plataformas *in situ*, además del equipo específico (bicicleta, motocicleta, automóvil o materiales asociados al oficio), se requiere un teléfono inteligente e internet móvil, en las plataformas de trabajo remoto se requiere ordenador e, idealmente, internet fija con mayor velocidad. En las zonas urbanas de Argentina el acceso a internet (fijo y móvil) alcanza al 90% de los hogares, el 88% de las personas utiliza un teléfono móvil pero sólo el 42% de la población utiliza ordenador (INDEC, 2022).

Uno de los aspectos más controversiales del crecimiento de las plataformas digitales en los mercados de trabajo ha sido la clasificación de quienes trabajan a través de estas. Este problema, que se conoce como problema de clasificación (o *misclassification*, en inglés), refiere al no reconocimiento de relaciones laborales (De Stefano, 2016). En los rubros analizados hasta aquí, aquellas plataformas que tienen oficinas locales cuentan con personal contratado bajo relaciones asalariadas, pero se trata del personal administrativo, de gestión y/o de sistemas. Sin embargo, las tareas realizadas por los/as trabajadores/as relevados en la encuesta se desarrollan en estas plataformas bajo modalidades no asalariadas. La única excepción es *PedidosYa*, empresa de repartos presente en Argentina, que hasta 2018 contrataba a todos/as los/as repartidores/as en relación de dependencia. Tras la llegada de otras plataformas de reparto, la empresa hizo una presentación ante el Ministerio de Trabajo exigiendo que sus competidoras también regularizaran la situación contractual de los/as repartidores/as, pero no tuvieron respuesta y en 2019 inició su transición hacia el modelo de las demás plataformas, despidiendo parte de los/as trabajadores/as que tenían una

⁸ Verdin y O'Reilly (2022), no obstante, señalan los problemas de comparabilidad de resultados relativos a formas y volumen del empleo en plataformas entre estudios por cuestiones metodológicas y conceptuales.

⁹ En algunos países asiáticos subdesarrollados (Pakistán, Bangladesh, Myanmar) se encontró que gran parte de la población de bajos recursos desconoce algunos trabajos online sencillos, como los basados en ver y clasificar imágenes, habituales en microtarefas (Aguilar et al 2022).

relación asalariada e incorporándolos/as bajo un régimen autónomo (Perelman, et al., 2020).

Al no mediar un contrato laboral entre las plataformas y los/as trabajadores/as relevados/as, lo habitual es la firma de un contrato de “términos y condiciones”, similar a los que un usuario acepta para hacer uso de otras herramientas digitales. En particular en las plataformas en las que se realizan tareas, ya sea *in situ* o de forma remota, esos contratos explicitan la no existencia de relación laboral con la empresa de plataforma que, en general, define su actividad principal como intermediación entre el/la trabajador/a y clientes/usuarios de esta. En el caso de las plataformas de venta o alquiler estas aclaraciones también aparecen, pero con la finalidad de limitar la responsabilidad de la empresa de plataforma respecto a las características del bien comercializado. En las plataformas de trabajo *in situ* se requiere además que el trabajador esté inscrito en un régimen tributario simplificado (conocido como monotributo) dedicado a trabajadores independientes de ingresos medios y bajos. Este régimen consiste en un pago mensual fijo a cargo del trabajador y parcialmente desvinculado del monto facturado a cambio del cual tiene acceso a la seguridad social (aportes jubilatorios, cobertura médica)¹⁰. Sin embargo, es preciso notar que alrededor de 65% de los trabajadores encuestados no posee cobertura médica, sin distinciones relevantes entre tipo de plataforma (p-valor 0,21 en Fisher). Incluso, el 35% que tiene seguro médico puede tenerlo provisto por otra ocupación. Llamativamente, esta proporción es coincidente con la encontrada por Berg, et al. (2018) en un estudio multicéntrico referido a trabajadores de microtarefas.

4. ¿Quiénes participan de las plataformas en Argentina?

Ante la irrupción de las plataformas, uno de los aspectos más analizados ha sido el perfil sociodemográfico de los/as trabajadores/as que participan en ellas. En particular, en las plataformas de reparto hay cierto consenso sobre el perfil predominante: se trata en su mayoría de varones, jóvenes y migrantes (Madariaga et al, 2019; Haidar, 2020; López Mourelo, 2020). Sin embargo, al ampliar el conjunto de plataformas analizadas aparece mayor heterogeneidad. En efecto, parte de la literatura plantea que la incorporación de TICs en general y de las plataformas en particular tienden a mejorar las posibilidades relativas de las mujeres, al eliminar instancias de discriminación directa en el reclutamiento y, en trabajo remoto, al facilitar la conciliación trabajo-familia (Malefant, 2009; Tietze y Musson, 2010). Otros estudios, en cambio, relativizan estas ventajas y plantean que los mecanismos de generación de desigualdades según género, clase o estatus migratorio persisten (Hilbrecht et al. 2008; Actis et al, 2021).

En la muestra analizada casi 38% de los/as ocupados/as en plataformas son mujeres o personas no binarias, pero la distribución difiere según el rubro de actividad. En las actividades de venta online, alquiler de espacios o trabajos remotos la parti-

¹⁰ En Argentina, el sistema de seguros médicos se encuentra desregulado y el trabajador debe destinar una parte del monto del monotributo a una empresa privada que debe proveer una cobertura médica mínima. Es habitual que las aseguradoras coloquen trabas para cubrir los gastos de salud de afiliados monotributistas ya que la magnitud de sus aportes es baja y suele generar quebrantos para la aseguradora (<https://www.miobrasocial.com.ar/blog/obras-sociales-monotributistas/>)

cipación femenina es mayoritaria, mientras que en reparto alrededor del 80% de los trabajadores son varones (Tabla 4). Por otro lado, aunque el número de observaciones es escaso para sacar conclusiones firmes, se destaca la mayor inserción relativa de personas no binarias en múltiples rubros .

Si bien se observa que la distribución por género en cada tipo de plataforma reproduce el patrón de la actividad fuera de las plataformas (el reparto y el transporte eran ya actividades masculinizadas; el comercio más feminizado), tiende a atenuar esos patrones.

En términos generales, los/as trabajadores/as de plataformas son mayormente jóvenes. En Argentina, el promedio de edad de los ocupados se encuentra en 41 años (

Fuente: EPH 2021 T3). En la muestra hay mayor proporción relativa de jóvenes en actividades de reparto: 75% tiene menos de 30 años. A la vez, hay mayor inserción de adultos mayores de 55 en las ocupaciones dedicadas a venta o alquiler: 51.3% tiene más de 45 años. Incluso, varios retirados del mercado laboral obtienen ingresos por rentas de espacios en plataformas como Airbnb o Booking o ventas de productos en redes sociales.

La participación de extranjeros/as es notoria en actividades de reparto y otras de ejecución presencial y marginal o nula en otras ocupaciones en plataformas. La alta participación de trabajadores/as migrantes fue característica de las plataformas de reparto cuando desembarcaron en el país (Madariaga et al., 2019), pero a partir de la pandemia de COVID-19 ha crecido la participación de trabajadores/as nativos/as que han perdido su empleo recientemente (Haidar, 2020).

Tabla 4. Distribución de variables sociodemográficas según tipo de plataforma

Variable	Reparto	Otras in situ	Venta/Alq	Otras remoto	Múltiples	Total
Mujeres, %*	17.8	11.1	64.1	50.0	46.7	35.9
No binario, %*	1.4	0.0	0.0	0.0	13.3	1.9
Edad, prom**	27.1	37.2	46.7	37.2	38.3	35.0
Extranjeros, % [#]	19.2	22.2	0.0	5.0	0.0	10.9
Educación: secund inc, %	17.8	11.1	2.6	10.0	0.0	11.0
Educación: univ completo o más, %	12.3	11.1	28.9	30.0	26.7	20.0
Principal o única fuente de ingreso en el hogar, % &	39.4	75.0	59.0	40.0	46.7	57.1
Aporta poco o nada a gastos familiares, % &	16.9	12.5	12.8	20.0	20.0	16.4
Tiene otra ocupación, %, //	47.0	65.6	76.9	80.0	73.3	57.1
Tiene otra ocupación principal, %, //	19.2	33.3	64.1	50.0	40.0	40.4
Ingresos totales < 3 SM ^{///}	82.2	55.5	35.9	50.0	66.6	63.5

* estadístico exacto de Fisher 35.646, p-valor <0.001

** chi-cuadrado de Kruskal-Wallis = 62.858, p-valor<0.001

estadístico exacto de Fisher 21,753, p-valor=0.001

& F exacto de Fisher 16.825, p-valor=0.421

// F exacto de Fisher 37.562, p-valor<0.001

/// estadístico de Fisher no converge

En términos educativos, los/as trabajadores/as de plataformas suelen tener mayor nivel educativo promedio que la población total de ocupados. A su vez, las ocupa-

ciones que se realizan en forma remota y las de venta o alquiler exhiben mayores niveles educativos; mientras que en las primeras la correlación está ligada al tipo de labores, en la segunda se vincula más al perfil socioeconómico (usualmente sectores de ingresos medios con cierto capital disponible para alquilar espacios).

Parece haber mayor proporción de sostenes de hogar en los/as trabajadores/as de plataformas que la observada en el conjunto de la economía (57,1% vs 49,9% según EPH 2021 T3), aunque este rasgo parece apoyarse en los que obtienen ingresos por ventas de mercaderías o alquiler de espacios (59% en Tabla 4) y en los que tienen otros trabajos offline (cuidados, transporte, limpieza). Aunque la prueba estadística no abona las diferencias entre grupos (probablemente debido a que la variable original tiene cinco categorías de respuesta generando combinaciones excesivas para el tamaño muestral), se observa que fuera de los dos grupos anteriores parece predominar fuerza de trabajo secundaria, reflejado además en el mayor porcentaje relativo de ocupados que aportan poco a los gastos familiares.

La mayor parte de los/as trabajadores/as de plataformas suelen tener otras ocupaciones. Este rasgo se observa en prácticamente todos los grupos, aunque en menor medida en reparto, donde 63% de los participantes respondió que la plataforma es su única fuente de ingreso. En este caso, las diferencias entre grupos son muy significativas. Con todo, la dependencia de los ingresos de plataformas es mayor en los grupos de ejecución *offline* (reparto, otras) y mixta que los que se dedican a trabajo remoto o venta y alquileres. Nuevamente aquí se advierte una segmentación entre ocupaciones típicamente *freelance* de aquellas en las que la plataforma solo funciona como intermediario de una fuerza de trabajo relativamente más vulnerable.

Los valores de los estratos de ingreso representan salarios mínimos (en adelante SM, las categorías de respuesta van desde menos de 1 hasta más de 6)¹¹. Las respuestas a esta pregunta deben ser analizadas con cautela por varios motivos: a), durante los meses en que tuvo lugar el relevamiento (abril a septiembre), el SM aumentó 35%, de \$21600 a \$29160 para compensar los aumentos de precios. b) el SM suele tomar en cuenta el costo de la canasta básica para un adulto. Sin embargo, esta valorización usualmente se encuentra por debajo de la noción tradicional de salario mínimo, que debería cubrir no solo las necesidades del individuo sino las de su grupo familiar¹². Por este motivo el valor de referencia para juzgar los niveles de ingreso debería ubicarse entre 3 y 4 SM, de acuerdo con tamaños medios de los hogares. Tomando en cuenta lo anterior y fijando el punto de referencia en 3 SM en forma conservadora, se aprecia que en términos globales prácticamente dos tercios de la muestra tiene ingresos totales insuficientes para mantener un hogar. Si bien en términos estadísticos no se pueden confirmar las diferencias entre tipos de ocupaciones, esta proporción es notablemente mayor en ocupaciones de reparto y otras ejecutadas offline.

En suma, en Argentina los/as trabajadores/as de plataformas se insertan, en primer lugar, en la rama de reparto con un perfil bastante definido: predominan varones menores de 30 años, con menor nivel educativo que el promedio de los ocupados,

¹¹ En la versión del cuestionario para Argentina se colocaron valores monetarios en vez de cantidad de SM ya que una buena parte de la población, especialmente joven, desconoce sus valores. Además, evita tener que multiplicar la cantidad de SM por su valor para responder en qué estrato se ubican sus ingresos.

¹² Adicionalmente el valor de la canasta de pobreza se considera subestimada debido a una composición de alimentos basada en ítems de bajo contenido nutricional y baja participación de ítems saludables, usualmente más caros que el resto (Barrera Vitali 2019).

niveles de ingreso bajos y mayor incidencia de la pobreza. En este grupo, aunque los/as trabajadores/as no suelen ocupar el rol de sostén, aportan ingresos no despreciables para el grupo familiar. En segundo lugar, se distingue otro segmento, de mayor nivel socioeconómico relativo, dedicado a venta de mercadería o alquiler de espacios como fuente secundaria de ingresos. Se trata de personas de mayor edad, a menudo mujeres, que complementan ingresos de otras fuentes con actividades de ejecución mixta en plataformas (pedidos *online* y entrega *in situ*). El resto de los/as trabajadores/as de plataformas se dividen entre los de baja calificación (limpieza, cuidados, arreglos en el hogar), con nivel socioeconómico similar a los de reparto (salvo en edad) y los de mediana-alta calificación (programadores, diseñadores, traductores, consultores). Este perfil (Tabla 5) es similar al encontrado en otros estudios realizados incluso en países desarrollados y de otras regiones subdesarrolladas (Berg, et al., 2018, Verdin y O'Reilly, 2022).

Tabla 5. Tipologías de trabajadores de plataformas en Argentina

	Reparto	Otras offline	Otras remoto	Venta/ Alquiler
Género	Varones	Varones	Indistinto	Mujeres
Edad	<30	30-45	30-45	>45
Rol hogar	Trabajador secundario	Sostén	Trabajador secundario	Sostén
Dependencia de ingresos de plataforma	Alta	Alta	Baja	Baja

5. ¿Para qué usan las plataformas? Expectativas y estrategias de los trabajadores de plataformas

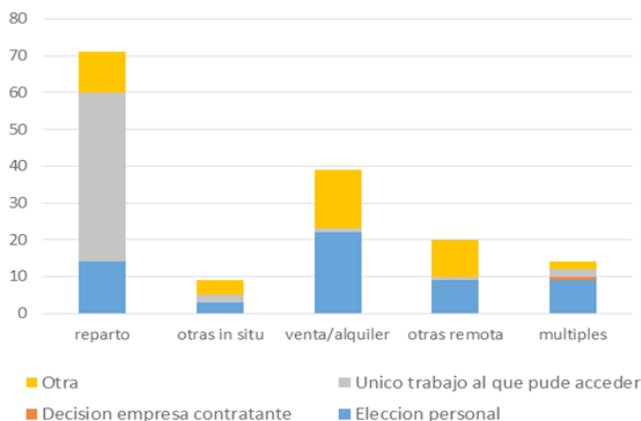
El rápido crecimiento de las plataformas y su difusión en los mercados de trabajo nacionales se ha dado en contextos de aumento del desempleo y empeoramiento de las condiciones de trabajo generales. En este marco, se suele plantear que el principal atractivo que ofrecen son sus bajas barreras a la entrada y la posibilidad de generar ingresos aun cuando la demanda de trabajo es muy baja. Sin embargo, el empleo en plataformas no necesariamente se erige como la única alternativa al desempleo abierto, sino que en muchos casos los/as trabajadores/as lo eligen ante otras alternativas de empleo.

Usualmente en el trabajo independiente suelen distinguirse entre factores denominados “*pull & push*”. Los factores de atracción se refieren a situaciones donde el auto-empleo ofrece mejores perspectivas que el trabajo asalariado (en términos de ingresos, horarios o autonomía). Aquí, la decisión personal suele predominar por sobre otros condicionantes. En cambio, los elementos de “presión” están típicamente asociados con la expulsión del empleo asalariado y la conversión al empleo independiente de forma algo involuntaria (Amit y Muller, 1995). Como señalan Dawson y Henley (2012), en los estudios empíricos es común encontrar que ambos factores suelen ser concurrentes, especialmente en mujeres.

En este relevamiento, el elemento de atracción adquiere prácticamente la misma importancia que el de presión para la muestra en su conjunto (37% vs 34%), similar al resultado que encuentran Aguilar et al. (2022). Aunque, nuevamente, hay dife-

rencias según el tipo de actividad; mientras que el desplazamiento negativo (e.g. “único trabajo al que pude acceder”) ocupa un lugar secundario para las actividades de venta/alquiler, empleos de ejecución remota o los trabajadores que se desempeñan en múltiples tipos de empleos en plataformas, representa casi dos tercios de las motivaciones de los/as trabajadores/as de reparto (64.8%) y casi un cuarto de los/as que realizan tareas *in situ* (22,2%).

Gráfico 1. Factor principal que motivó el empleo en plataformas, según rubro estadístico de Fisher no converge



A continuación, se analiza con qué intensidad horaria se utilizan las plataformas, cuán inestable es ese uso, qué grado de inseguridad genera esa participación y cuán satisfechos/as están quienes las utilizan.

5.1. Intensidad laboral del trabajo en plataformas

Más allá de la motivación para ingresar a las plataformas, para un grupo significativo de trabajadores resulta su principal fuente de ingreso y su única actividad laboral. Al analizar la carga horaria dedicada a plataformas se registran diferencias apreciables entre grupos: alrededor de dos tercios (64%) de los/as trabajadores/as de reparto y de los que realizan otras tareas *in situ* (66.6%) tienen jornadas superiores a las 30 hs semanales. Estas proporciones se invierten en los/as ocupados/as en actividades netamente digitales o los que venden productos o alquilan espacios (Tabla 6). La diferencia en horas trabajadas entre grupos refleja indirectamente la brecha de remuneraciones horarias, la baja paga de los trabajos que se realizan *in situ* requieren sustancialmente más horas para alcanzar un ingreso razonable.

En las ocupaciones en plataformas predomina la flexibilidad en los horarios de trabajo (68%), aunque parece menor en reparto, donde la flexibilidad está acotada a compensar horas en otras franjas. Las respuestas que reconocen jornada rígida se concentran casi por completo en repartidores; 28% de los trabajadores de reparto reconocen que no pueden elegir horarios de trabajo. Si bien en las entrevistas en profundidad realizadas a personal de gestión de las plataformas de reparto surge que los/as trabajadores/as pueden indicar horarios de ingreso y salida preferentes, la de-

manda suele concentrarse en ciertas horas del día (por la noche) y días de la semana (fines de semana, feriados). Los trabajadores pueden rechazar pedidos asignados por la plataforma, pero ello redundaría en menor puntaje perjudicando las asignaciones futuras. Ese mecanismo podría explicar por qué alrededor de un tercio responde que los horarios de trabajo son prácticamente fijos, por la presión para aceptar envíos en días y horarios casi sin variaciones.

Tabla 6. Características de la jornada laboral según grupo*

	Reparto	Otras in situ	Ventas / Alquiler	Otras remoto	Múltiples	Total
Duración en hs/sem, N válidos*	72	9	38	20	15	154
Hasta 20 hs, %	11.1	22.2	86.8	85.0	40.0	42.9
21 a 30 hs, %	13.9	11.1	2.6	10.0	20.0	11.0
31 a 44 hs, %	27.8	33.3	7.9	5.0	13.3	18.8
Más de 44 hs, %	47.2	33.3	2.6	0.0	26.7	27.3
Flexibilidad horaria, N válidos	72	8	39	20	15	154
Puede compensar horas de jornada fija, %	25.4	22.2	0.0	10.0	26.7	16.9
Variable, según requerimientos, %	45.1	77.8	100.0	90.0	60.0	68.2

* Estadístico exacto de Fisher no converge.

Ahora bien, más de la mitad de los/as trabajadores/as encuestados/as trabaja menos de 30 horas en las plataformas. Estas jornadas a tiempo parcial se vinculan con el inicio de trabajos en plataformas con el fin de ampliar los ingresos de otras ocupaciones habituales (en el Gráfico 1 aparece como “otra” motivación diferente a cuestiones personales o vinculadas a escasas posibilidades de empleo). Así, por ejemplo, varios participantes mencionan que comenzaron a ofrecer productos o servicios en plataformas de comercio electrónico para expandir la cartera de clientes, generar un flujo de ingresos más estable, tener ingresos extra para gastos extraordinarios, tener ingresos mientras estudia, insertarse rápidamente en el mercado laboral sorteando entrevistas laborales, etc. Este elemento está presente también entre trabajadores de reparto, pero su peso es relativamente menor.

Las plataformas parecen haberse incorporado al ciclo de vida laboral: en rubros calificados (programadores, diseñadores, traductores, etc.) operan como puerta de entrada para luego trabajar en forma independiente pero fuera de plataforma, con una cartera de clientes más consolidada. Este mecanismo se observó especialmente en las encuestas que no pudieron efectivizarse mediante el muestreo por bola de nieve: se contactaba a trabajadores de los cuales se tenía información que trabajaban en plataformas pero al momento de responder la encuesta declaraban que habían abandonado la plataforma por haber realizado contratos de mayor plazo con clientes en forma regular. Esto ocurrió especialmente en tareas de traducción y programación informática. De modo que este resultado emerge más por la falta de concreción de encuestas y sus motivos, antes que por evidencia surgida de los propios participantes. El rol complementario de ingresos que ofrecen las plataformas no es específico de Argentina ni del periodo analizado, sino que ya se observa en estudios previos (Hauben et al., 2020). En los trabajos no calificados de menor calificación operan

como etapa transicional hacia otros empleos, como complemento de ingresos de otras ocupaciones o como forma de inserción laboral que puede ser conciliada con estudios, como también observan Aguilar et al. (2022) en India, Bangladesh, Pakistán y Myanmar¹³.

5.2. Inestabilidad e inseguridad laboral

La estabilidad laboral, que no está garantizada mediante un contrato, está dada por la cantidad de clientes a los que llegan las plataformas, que proveen un flujo más o menos continuo de pedidos/ventas/transacciones. En todo caso, la principal amenaza a esa estabilidad radica en los cambios unilaterales en los términos y condiciones de la plataforma, que afectan esos flujos. Al analizar la antigüedad en la plataforma se observa que aproximadamente 6 de cada 10 de las personas encuestadas supera el año (Tabla 7).

Tabla 7. Antigüedad según tipo de plataforma

	Reparto	Otras in situ	Ventas / Alquiler	Otras remoto	Múltiples	Total
Antigüedad en la plataforma, N válidos*	72	9	39	20	15	155
Menos de un año, %	63.9	44.4	10.3	10.0	33.3	39.4
1 a 2 años, %	30.6	33.3	33.3	55.0	13.3	32.9
3-4 años, %	5.6	22.2	35.9	30.0	40.0	20.6
5 años y más, %	0.0	0.0	20.5	5.0	13.3	7.1
Total, %	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

* estadístico exacto de Fisher no converge.

La actividad de reparto y otras actividades offline son las de menor antigüedad relativa, lo cual se debe a la combinación de dos aspectos: por un lado, la novedad de estas plataformas en el ámbito local, que explica que ninguna de las personas encuestadas supere los 5 años de antigüedad, y, por otro lado, la alta rotación que hay en este tipo de plataformas, confirmada por los informantes clave en las entrevistas en profundidad; de acuerdo a una administrativa de Rappi, los perfiles se mantienen activos en la plataforma durante 5 meses, en promedio, momento a partir del cual suele caer la tasa de aceptación de nuevos pedidos y/o el tiempo de conexión del trabajador/a. Las bajas barreras a la entrada, que hacen atractivas a estas plataformas como alternativa para generar un ingreso rápido en contextos de alto desempleo, explican también que sean utilizadas como una inserción temporaria, hasta tanto surge un empleo mejor. Este rasgo aparece también en la evidencia europea (Urzi Bracanti, 2020). Con todo, que el 36,2% de los trabajadores de reparto encuestados tenga una antigüedad mayor al año da cuenta que esta inserción temporaria se puede tornar bastante duradera.

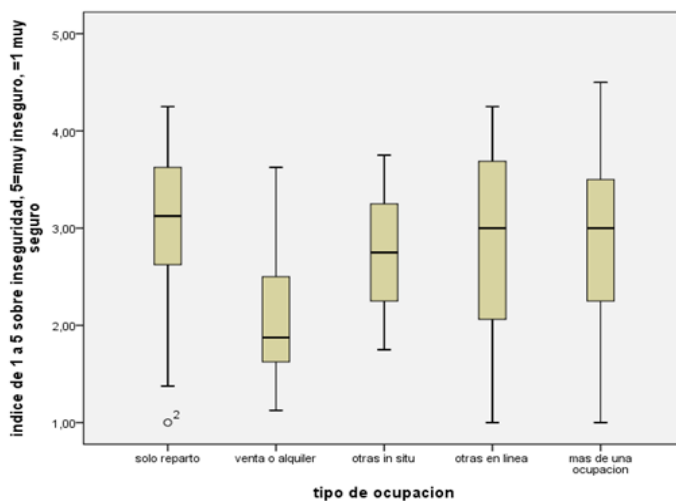
¹³ En el caso de reparto esta expectativa resulta luego incumplida ya que la cantidad de horas trabajadas para obtener ingresos aceptables es incompatible con otros trabajos (además, por la presión para estar disponible varias horas al día, evitar perder puntuación y con ello asignación de pedidos).

Las entrevistas a informantes clave confirman que, pese a las bajas barreras a la entrada, la salida de la plataforma no siempre es voluntaria: a través de la gestión algorítmica las plataformas pueden bloquear trabajadores/as y/o reducir significativamente el flujo de tareas o pedidos que reciben. A su vez, la salida voluntaria tiene un costo, en tanto mantener una cuenta inactiva durante un período suele ser penalizado. Por este motivo, es cada vez más habitual el alquiler de cuentas: quien va a dejar de utilizarla “alquila” su perfil, con el puntaje/rating/seguidores obtenidos. De ese modo la cuenta no queda inactiva, a la vez que quien paga por ese alquiler puede ingresar ya con mejores chances de recibir más pedidos/visualizaciones.

Por otro lado, la encuesta permite captar una dimensión subjetiva de la inestabilidad, a partir de la construcción de un indicador de inseguridad laboral tal como se explica en la sección metodológica. En la muestra argentina, el alpha de Cronbach se ubica en 0,891, lo cual indica elevada fiabilidad. Además, la exclusión de cada ítem disminuye el estadístico indicando que cada uno contribuye a la validez del índice.

En términos generales el nivel de inseguridad es moderado (valores medios cercanos a 3 en la escala) y considerablemente menores para los ocupados en venta de objetos o alquiler de espacios y con mayor dispersión en trabajadores remotos *freelance*. La prueba de Games-Howell detecta mayor inseguridad en el grupo de trabajadores/as de reparto respecto de los que se dedican a la venta o alquiler. Se registra también mayor inseguridad relativa en el grupo de trabajadores remotos respecto del que vende productos o servicios (p -valor= 0,061), en los que la inseguridad se explica por considerar a ese trabajo como etapa transitoria en la inserción profesional.

Gráfico 2. Índice de inseguridad laboral según tipo de plataforma



Se aprecia mayor inseguridad laboral en extranjeros/as que en nativos/as y en trabajadores/as con ingresos inferiores a 4 salarios mínimos. La inseguridad está inversamente relacionada con la antigüedad laboral en la plataforma.

Como se aprecia en el Gráfico 2, la inseguridad laboral es mayor en trabajadores/as de reparto y ello está asociado tanto a situaciones personales como a condiciones laborales. Esto pudo ser abordado analizando la única pregunta abierta de la encuesta, que

solicita al participante que describa su futuro en relación al trabajo en la plataforma. En esa descripción se refieren elementos personales o ligados al tipo de trabajo desempeñado. Respecto de los factores personales, un elemento que aparece varias veces mencionado es el trabajo en plataformas como una fuente de ingreso mientras se completa una carrera profesional o se consigue un empleo relacionado con la formación; el futuro laboral que el trabajador/a imagina o aspira no está en la plataforma, sino afuera.

Tabla 8. Pruebas de Games-Howell para comparar índices de inseguridad laboral entre tipos de plataformas

	Reparto	Otras in situ	Otras remoto	Venta/Alquiler	Múltiples
Reparto		.377 (.578)	.298 (.239)	1.018*** (<.001)	.281 (.843)
Otras in situ			-.079 (.999)	.641 (.172)	-.096 (.999)
Otras remoto				.720* (.061)	-.017 (>.999)
Venta/Alquiler					-.738 (.126)

*** diferencia significativa al 1%, ** diferencia significativa al 5%, *diferencia significativa al 10%.

Al igual que en las ocupaciones de ejecución remota, aparece nuevamente el carácter transicional del empleo en plataformas aún desde la perspectiva del propio trabajador/a. La diferencia con ocupaciones remotas es que en estos casos, la cualificación de la tarea está desligada del perfil del trabajador y, por ende, las expectativas de realización profesional son casi inexistentes.

(...) voy a tratar de mantener este trabajo hasta que me reciba, luego voy a buscar trabajo de lo que estoy estudiando (enfermería), esto es algo temporario para no tener que pedir tanta plata en casa para salir o pagarme las fotocopias del estudio (repartidora, mujer, 20 años, pregunta abierta v46)

(...) lo voy a mantener por un tiempo porque me sirve para pagar mis gastos, pero no es mi proyecto para el futuro, me gustaría trabajar de lo que estoy estudiando (repartidor, varón, 23 años, pregunta abierta v46)

(...) voy a mantener este trabajo hasta que consiga más horas de lo que estudié. Por ahora me sirve para pagar el alquiler y otros gastos fijos (repartidora, mujer, 28 años, pregunta abierta v46)

En otros casos, dentro del sector de reparto la transitoriedad en la plataforma se refleja en condiciones laborales que desgastan al trabajador/a, lo desaniman a continuar y contribuyen a que la plataforma sea considerada como algo temporal, que no podrá mantenerse por mucho tiempo.

Es un trabajo muy difícil de mantener; te tiran [asignan] pedidos muy rápido, si rechazas alguno puede ser que después te tiren [asignen] menos entregas. Si el cliente se queja es difícil hacer un descargo en la app [aplicación] (repartidor, varón, 31 años, nativo, pregunta abierta v46)

Tuve varios accidentes con la moto, en mi casa sienten miedo que algún día me pase algo grave. Me gustaría conseguir algo más tranquilo y de mejor paga pero no sale nada fuera de delivery (repartidor, varón, 21 años, nativo, pregunta abierta v46)

Es un trabajo muy malo, debes estar muchas horas en la moto y atento al móvil todo el tiempo, debes cumplir plazos de entrega para que no te regañen. Es muy agotador. Estoy buscando un trabajo más tranquilo y con mejores ingresos (repartidor, varón, 20 años, extranjero, pregunta abierta v46)

La disposición a cambiar el trabajo en la plataforma por otros que ofrezcan mejoras (estabilidad, remuneración, seguridad, relaciones con otras personas o menor control) es elevada prácticamente en todos los rubros, aunque relativamente menor en los ocupados que ofrecen productos o servicios en plataformas de comercio electrónico (Tabla 9). En el caso de los trabajadores de reparto, la disposición a cambiar de empleo es mayor en aspectos referidos a la remuneración, seguridad y estabilidad y relativamente menor en cuestiones asociadas a vínculos. En efecto, en las entrevistas en profundidad realizadas, la socialización con otros repartidores, el apoyo mutuo a partir de grupos de Whatsapp o en puntos de encuentro donde esperan pedidos, es un aspecto valorado positivamente. Este aspecto también aparece en el estudio de Negri (2020).

Salís a conocer gente, tus compañeros no te dejan tirada. A mí se me ha pinchado la rueda de la bici, me han querido robar... yo les he escrito y ellos se han aparecido como si nada, y me han defendido, y para mí eso vale oro (representante de organización colectiva de trabajadores, mujer, entrevista en profundidad)

Hay menor valoración relativa de la estabilidad en los rubros de mayor calificación. Como contrapartida, en los empleos menos calificados se aprecian relativamente menos los aspectos secundarios del empleo (autonomía, relaciones interpersonales, etc.).

Tabla 9. Disposición a cambiar de trabajo por otro que ofrezca..., según rubro

	Reparto	Otras in situ	Venta/ Alquiler	Otras remoto	Múltiples	Estadístico de Fisher (p-valor)
Más estabilidad	87.1	77.8	28.2	60.0	64.3	39.682 (<.001)
Mejores condiciones laborales	100.0	88.9	52.6	80.0	76.9	43.062 (<.001)
Mejores condiciones ambientales	91.4	66.7	35.9	75.0	69.2	37.946 (<.001)
Mejores relaciones interpersonales	84.3	66.7	46.2	70.0	76.9	17.426 (.001)
Más libertad y autonomía	80.0	77.8	59.0	80.0	84.6	6.508 (.153)

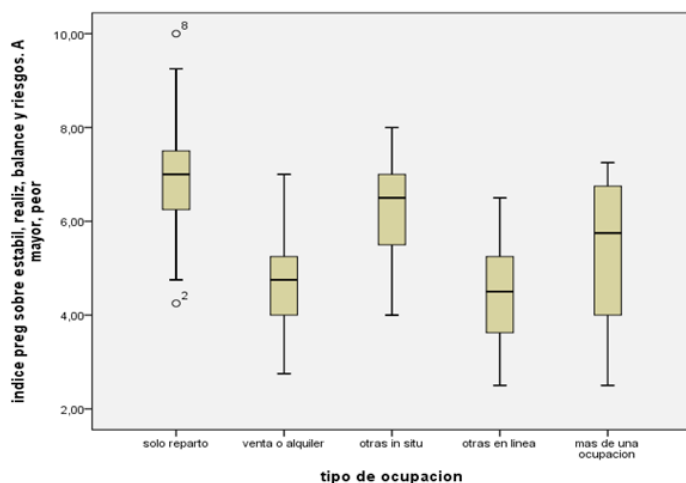
5.3. Satisfacción laboral

La pregunta sobre por qué trabajan en las plataformas, y discernir si es una elección o la única alternativa que encuentran, puede responderse también a partir del grado

de satisfacción que encuentran en ese trabajo. La disposición a cambiar de trabajo sugiere que los/as trabajadores/as encuestados experimentan insatisfacción laboral, pero la encuesta nos permite explorar mejor este aspecto. A partir de preguntas con respuestas en escalas tipo Likert referidas al ritmo de trabajo, realización profesional, balance de ventajas y desventajas y riesgos en puntuaciones que van de 1 a 11 se construye un indicador que da cuenta del grado de satisfacción laboral. Este índice tiene un alpha de Cronbach de 0,687, con fiabilidad aceptable. En tanto el índice agrupa diferentes dimensiones de satisfacción (estabilidad, seguridad, ventajas, etc.) es posible que la correlación de cada ítem con la escala sea menor y con ello el estadístico.

Se aprecia que la mayor insatisfacción ocurre en las tareas de reparto seguida por en ocupaciones no remotas (transporte, cuidados, limpieza, mantenimiento). En estas últimas, no obstante, hay mayor heterogeneidad que en reparto.

Gráfico 3. Índice de insatisfacción laboral según tipo de plataforma



De acuerdo con la prueba de Games-Howell no hay diferencias sustanciales en términos de satisfacción laboral entre trabajadores de reparto y otros que hacen tareas *in situ*. Ambos grupos tienen niveles de insatisfacción laboral significativamente mayores que el resto (al 5%). Por su parte, los trabajadores de plataformas que realizan tareas en forma remota y los que venden mercaderías o servicios en sitios de comercio electrónico o redes sociales muestran mayores niveles de conformidad relativa con el trabajo en plataformas. Naturalmente, el grupo conformado por trabajadores de plataformas de múltiples tipos es más heterogéneo, solo muestra mejor situación respecto de los repartidores, pero no muy diferente de los demás.

También se encuentra mayor satisfacción en varones y en personas no binarias, en trabajadores exclusivos o cuya principal fuente de ingreso es la plataforma. La insatisfacción también aumenta con la jornada laboral en plataformas, en particular los/as ocupados/as que trabajan menos de 20 horas semanales (en todas sus ocupaciones) tienen menos insatisfacción laboral que el resto. Estos hallazgos son confirmados por la prueba de Games-Howell (p-valores < 0,05).

Tabla 10. Pruebas de Games-Howell para comparar índices de insatisfacción laboral entre tipos de plataformas

	Reparto	Otras in situ	Otras remoto	Venta/Alquiler	Múltiples
Reparto		.739 (.552)	2.486*** (<.001)	2.346*** (<.001)	1.640** (.025)
Otras in situ			1.747** (.035)	1.607** (.021)	.901 (.639)
Otras remoto				-.140 (.990)	-.846 (.511)
Venta/Alquiler					-.706 (.602)

*** diferencia significativa al 1%, ** diferencia significativa al 5%.

Con relación al balance que hacen los trabajadores respecto del empleo en plataformas, marcamos que todos ellos pueden ser realizados por fuera de la plataforma. Incluso, varios de los repartidores encuestados manifestaron que antes hacían el mismo trabajo en forma independiente con redes de contactos personales. El ingreso a la plataforma representó una ampliación de la cantidad de clientes o del nivel de actividad potencial. La diferencia entre los sectores que se proponen aquí es que en el caso de trabajadores de dedicados a venta o alquiler el trabajo concreto no se modificó sustancialmente (excepto estar más atento a consultas en el sitio) mientras que en reparto o de otras ramas de ejecución in situ o incluso algunas de trabajo remoto la modalidad altera sustancialmente los ritmos, la capacidad de determinar la remuneración y la continuidad.

6. Discusión y reflexiones finales

En Argentina los trabajadores de plataformas están conformados por al menos tres grandes grupos: en primer lugar, los que ejecutan tareas in situ (reparto, transporte de pasajeros, cuidados, servicio doméstico), compuesto esencialmente por varones jóvenes con menor nivel educativo o en transición hacia mayor nivel de formación escolar. En ese grupo el nivel de ingresos obtenido de la plataforma depende de la capacidad del trabajador de absorber pedidos que, a su vez, depende de la disponibilidad de tiempo y de la combinación paga-tiempo de trabajo. En este grupo la plataforma suele constituir la única o principal fuente de ingresos. No obstante, se trata de un segmento de alta rotación de trabajadores: es fácil ingresar, pero conseguir un ingreso aceptable requiere muchas horas de trabajo efectivo usualmente concentradas temporalmente (noche, fines de semana, feriados) y, con ello, riesgos físicos (accidentes, agotamiento, etc.). La inseguridad (algo marcado en este estrato) refleja el traslado del riesgo empresario al riesgo individual, algo que marcan Bieber y Moggia (2020).

En segundo lugar, los que ejecutan tareas remotas (programadores, diseñadores, traductores, consultores). En este grupo hay mayor paridad relativa de género y mayores niveles educativos. El nivel de ingreso obtenido de la plataforma depende esencialmente de la complejidad de la tarea y no tanto de las horas trabajadas o pedidos realizados. Este grupo de trabajadores goza de mayor autonomía y menos alienación laboral. Sin embargo, la plataforma no suele constituir la fuente princi-

pal de ingresos; usualmente funciona como fuente de ingresos mientras se estudia, como complemento de actividades similares fuera de las plataformas, o como etapa transicional para acceder a clientes con los que luego se interactúa por canales tradicionales.

En ninguno de los grupos anteriores suele haber relación de dependencia y el precio por el trabajo es determinado unilateralmente por la plataforma o el cliente. El trabajador tiene la opción de aceptar o rechazar el pedido y/o de elegir el horario y la duración de su jornada laboral, pero carece de otros beneficios del trabajo asalariado formal (salario mínimo, vacaciones pagas, seguridad social), lo cual no deja de representar un desafío para los sistemas de seguridad social (salud, retiro). En el caso de trabajadores remotos la combinación de elevada calificación de la tarea y un trabajo a medida puede explicar que se autoperciban como *freelancers*. En cualquier caso, los trabajadores no eligen su estatus laboral. Este mecanismo disminuye los costos (laborales, de insumos) para empresas contratantes y genera ingresos inestables para trabajadores (Chauchan et al., 2021). Otro rasgo común de ambos grupos es la falta de capacitación por parte de la empresa y la imposibilidad de ascender en la jerarquía ocupacional, a diferencia de otros trabajos tradicionales.

Finalmente, el tercer grupo está conformado por personas que ofrecen productos o servicios en redes sociales (*Instagram, Facebook, etc.*) o en plataformas de comercio electrónico o de alquiler (*Mercado Libre, Airbnb, Booking*). La operación es inversa: quien ofrece productos o servicios determina el precio y condiciones de la operación y es el cliente quien debe aceptar. El margen de negociación es mucho mayor aquí para el ocupado. Este grupo está compuesto esencialmente por mujeres de mediana edad y cuyos ingresos principales provienen de otra fuente, laboral o no laboral (e.g. jubilación). Además, el tiempo dedicado a atender clientes en la plataforma es reducido porque se trata de una actividad que se ejecuta en parte *online* (atender consultas, pactar condiciones de la operación) y en parte *in situ* (entregar pedido) y a veces se combinan con actividades comerciales sin soporte en plataformas (locales de venta o ferias). Las características de todo el proceso distinguen a este tercer grupo de los otros dos, en tanto se trata más genuinamente de autoempleados (incluso algunos, rentistas) que de trabajadores en relación de dependencia y marca la necesidad de un tratamiento diferenciado en el análisis. En alguna medida, el comercio online en este perfil de ocupados es asimilable a la venta por catálogo, más típica en la década de 1980 y 1990, desempeñada usualmente por mujeres como fuente de ingreso secundario del hogar. En este segmento las plataformas ejercen el rol que previamente tenían las estructuras comerciales piramidales en las que la extensión de las redes de contactos personales determinaba el éxito de la actividad. Las plataformas han debilitado parcialmente esa dependencia y significan una ampliación potencial del alcance del emprendimiento. No obstante, al igual que entonces, esa fuente de ingreso está también asociada al ciclo económico y, por ello, ha experimentado un crecimiento sustancial desde 2020, a partir de la emergencia sanitaria y la contracción consecuente de ingresos. Por otro lado, el carácter transicional es menos marcado en este tipo de empleos que en el resto ya que en estos casos el ingreso obtenido de la actividad en la plataforma complementa otras fuentes de ingreso principal. El ocupado en este segmento busca holgura de ingresos o quizá posibilidad de ahorrar, mientras que en los trabajadores de ejecución in situ o remota la dependencia del ingreso de la plataforma es mayor. Por motivos diferentes, el estudio de ETUI (Piasna et al., 2022) también los analiza diferencialmente.

A pesar de que el trabajo en plataformas se caracteriza por ser sumamente precario, ello no se refleja necesariamente en altos índices de satisfacción o de inseguridad laboral. Las puntuaciones observadas suelen ubicarse en niveles moderados (ni muy insatisfechos ni muy inseguros, con las diferencias marcadas según el tipo de tarea). En el caso de empleos de ejecución *in situ* (quizá los de mayor inseguridad por estar expuestos a accidentes viales, de alta incidencia en ciudades de Argentina) esta puntuación quizá se explica por el hecho de tratarse de trabajadores con experiencias de maltrato y autoritarismo en ocupaciones previas o dificultades para conciliar el trabajo con obligaciones familiares (cuidados, enfermedades, etc.), donde la posibilidad de elegir cuánto estar disponible y cuándo abandonar la plataforma permite mantener el empleo sin que ello implique tampoco conflictos con jefes (Morales Muñoz, 2020). En otros términos, las plataformas se insertan en ambientes con altos niveles previos de precarización con algunas ventajas en términos de manejo del tiempo y del control sobre la labor.

Un comentario final es de naturaleza metodológica; el uso de cuestionarios auto-administrados y distribuidos en línea facilita el acceso a los respondentes pero conlleva el riesgo de encontrar inconsistencias en las respuestas, no hay control sobre la comprensión de las preguntas y nivel de atención de los respondentes y se incurre en autoselección (contestan quienes tienen posturas definidas). Estos problemas están también presentes en estudios de mayor envergadura como el de COLLEEM, con más de 38 mil respuestas, y realza el rol de las entrevistas en profundidad para caracterizar mejor las oportunidades, amenazas y experiencias de las plataformas como fuente laboral.

Los hallazgos de este estudio están limitados por el bajo tamaño muestral especialmente de trabajadores de plataformas de modalidad remota. Esto impide generalizar los resultados, realizar comparaciones más ambiciosas o indagar en impactos o relaciones de causalidad. Sin embargo, este rasgo es compartido por otros estudios realizados previamente en la región que, aún con evidencia recogida en muestras pequeñas, son considerados referentes en la temática. La carencia de resultados definitivos sobre el empleo en plataformas por las dificultades para aplicar muestreo probabilístico, localizar a las unidades de observación, conseguir su aceptación a participar en el estudio, etc. marca la necesidad de continuar estudiando este tipo de empleos. Los estudios de pequeña escala que triangulan métodos de abordaje, como el que aquí se ofrece, permiten robustecer el conocimiento de este sector.

7. Bibliografía

- Actis E., Iglesias O, M., Perez S. y Viego V. (2021). “Teletrabajo, vida cotidiana y desigualdades de género en Iberoamérica. La experiencia del confinamiento originado por la COVID-19 como laboratorio”. *Revista de Economía Crítica*, 31: 44-61. Disponible en: <https://revistaeconomiacritica.org/index.php/rec/article/view/442> (Accedido: 30 Agosto 2022)
- Aguilar, D., Barrantes, R., Agüero, A., Mothobi, O. y Amarasinghe, T. (2022). “Future of Work in the Global South: Digital Labor, New Opportunities and Challenges”. IDRC Working Paper. Disponible en: <https://afteraccess.net/wp-content/uploads/AfterAccess-Future-of-Work-in-the-Global-South-Digital-Labor-New-Opportunities-and-Challenges-Working-Paper.pdf> (Accedido: 10 Marzo 2022)

- Amit, R., y Muller, E. (1995). “‘Push’ and ‘pull’ entrepreneurship”. *Journal of Small Business and Entrepreneurship*, 12 (4); 64-80. DOI: 10.1080/08276331.1995.10600505.
- Barrera Insua, F., y Pérez, P. (2019). “Como comer y descomer”: Flexibilización laboral y baja salarial durante el gobierno de Cambiemos”. En P. Belloni y F. Cantamutto (ed.), *La economía política de Cambiemos. Ensayos sobre un nuevo ciclo neoliberal en Argentina* (pp. 187-212). Buenos Aires: Batalla de Ideas.
- Barrera Vitali, A.C. (2019). “La canasta básica alimentaria argentina desde la perspectiva de derechos humanos”. Fundeps. Setiembre. Disponible en: <https://www.fundeps.org/wp-content/uploads/2019/09/Canasta-b%C3%A1sica-argentina-Documento-Fundeps.pdf>
- Beccaria, L., Lopez Mourelo, E., Mercer, R. y Vinocur, P. (2020). “Delivery work during a pandemic: delivery platform workers in Argentina”. ILO Country Office. December.
- Berg, J., Furrer, M., Harmon, E., Rani, U. y Silberman, M.S. (2018). “Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world”. Geneva: ILO. Disponible en: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_645337/lang--en/index.htm (Accedido: 10 Marzo 2022).
- Busso, M. y Perez, P. (2021). “De meritocracia y emprendedurismo: la reproducción de las desigualdades sociales de los y las jóvenes durante el gobierno de Cambiemos”. en M. Busso y P. Perez (comp.). *El trabajo degradado: Heterogeneidad ocupacional, precarización y nuevas inserciones laborales durante el gobierno de Cambiemos*. (pp. 307-333). La Plata: UNLP. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación.
- Chauchan, N., Corredera, M., Lukasik, K. y Reis, F. (2021). “Post pandemic future of work. How does digitization impact our labour?”, en Online Workshop *The economics of the new reality. Looking at the world under the pandemic from pluralistic lenses*. July
- Dawson, C. y Henley, A. (2012). “‘Push’ versus ‘pull’ entrepreneurship: An ambiguous distinction?” *International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research*, 18(6): 697-719. DOI: 10.1108/13552551211268139
- De Stefano, V. (2016). “The rise of the “just-in-time workforce”: On-demand work, crowd work and labour protection in the “gig-economy”. *Comparative Labor Law Journal*, 37(3), 471-504.
- Galpaya, H. (2018). “A deeper look conditions and incidence of e-commerce in the Global South” Ginebra: LIRNEasia, 20 abril. Disponible en: https://afteraccess.net/wp-content/uploads/eCommerce-in-the-Global-South_After-Access_UNCTAD_April-2018.pdf (Accedido: 11 marzo 2022)
- Haidar, J. (2020). *La configuración del proceso de trabajo en las plataformas de reparto en la Ciudad de Buenos Aires. Un abordaje multidimensional y multi-método (julio/agosto de 2020)* (Núm. 11; Informes de coyuntura). Instituto de Investigaciones Gino Germani.
- Hauben, H., Lenaerts, K. y Wayaert, W. (2020) *The platform economy and precarious work. Luxembourg: Committee on Employment and Social Affairs (EMPL)*. Disponible en: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/652734/IPOL_STU\(2020\)652734_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/652734/IPOL_STU(2020)652734_EN.pdf) (Accedido: 10 Marzo 2022).
- Hilbrecht, M., Shaw, S.M., Johnson, L.C. y Andrey, J. (2008). “‘I’m Home for the Kids’: Contradictory Implications for Work–Life Balance of Teleworking Mothers”, *Gender, Work and Organization*, 15 (5): 454-476.
- Huws U., Spencer N.H., Coates M. y Holts K. (2019). “The platformisation of work in Europe: Results from research in 13 European countries”. Hatfield: FEPS, UNI, Hertfordshire Business School. Disponible en: <https://www.feps-europe.eu/attachments/publications/platformisation%20of%20work%20report%20-%20highlights.pdf> (Accedido: 10 Marzo 2022).

- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2022). “Acceso y uso de tecnologías de la información y la comunicación”. EPH. Informes técnicos, 6 (89). Disponible en: https://www.indec.gob.ar/uploads/informesdeprensa/mautic_05_22843D61C141.pdf (Accedido: 30 Agosto 2022)
- López Mourelo, E. (2020). “El trabajo en las plataformas digitales de reparto en Argentina: Análisis y recomendaciones de política”. Organización Internacional del Trabajo.
- Llosa, J.A., Menéndez-Espina, S., Agulló-Tomás, E., Rodríguez-Suárez, J., y Boada-Grau, J. (2017). “Spanish validation of the Job Insecurity Scale JIS-8: Viability of the cognitive and affective model”. *Psicothema*, 29(4), 577-583. DOI: 10.7334/psicothema2017.59
- Madariaga J., Buenadicha C., Molina E. y Ernst Ch. (2019). *Economía de plataformas y empleo. ¿Cómo es trabajar para una app en Argentina?* Buenos Aires: CIPPEC-BID-OIT.
- Malenfant, R. (2009). “Risk, Control and Gender: Reconciling Production and Reproduction in the Risk Society”. *Organization Studies*, 30 (2-3): 205-226. DOI: 10.1177/0170840608101477
- Morales Muñoz, K. (2020). “La valoración de la flexibilidad y la libertad de trabajo en apps. ¿Los trabajadores de plataformas son sujetos neoliberales?” En K. Hidalgo Cordero & C. Salazar Daza (Eds.), *Precarización laboral en plataformas digitales. Una lectura desde América Latina* (pp. 21-36). FES.
- Negri, S. (2021). “El proceso de trabajo y la experiencia de los trabajadores en las plataformas de delivery en la Argentina”. *Estudios del Trabajo*, 60: 2-29
- Perelman, L., Mangini, M., Perrot, B., Fierro, M. B., y Garbarz, M. S. (2020). “Una app de los/as trabajadores/as. La lucha del primer sindicato de trabajadores/as de plataforma en América Latina”. FES Argentina.
- Piasna, A., Zwysen, W. y Drahoukoupil, J. (2022). “The platform economy in Europe. Results from the second ETUI Internet and Platform Work Survey”. European Trade Union Institute. Working Paper 2022.05.
- Pienaar, J., De Witte, H., Hellgren, J., y Sverke, M. (2013). “The cognitive/affective distinction of job insecurity: validation and differential relations”. *Southern African Business Review*. 17(2): 1-22.
- Pulignano, V., Domecka, M., Muszynski, K., Vermeerbergen, L., y Riemann, M.L. (2021). “Creative labour in the era of Covid-19: The case of freelancers” ETUI Working paper 2021.02.
- Rietveld, J., y Schilling, M. (2021). “Platform Competition: a systematic and interdisciplinary review of the literature”. *Journal of Management*, 47(6), 1528-1563. DOI: 10.1177/0149206320969791
- Tietze, S y Musson, G. (2010). “Identity, identity work and the experience of working from home”. *Journal of Management Development*, 29 (2): 148-156. DOI: 10.1108/02621711011019288
- Urzi Brancati, M.C., Pesole, A. y Fernández Macías, E. (2020). “New Evidence on platform workers in Europe. Results from the second COLLEEM survey”. European Commission JRC Science for Policy Report.
- Verdín, R. y O’ Reilly, J. (2022). “Measuring the size, characteristics and consequences of digital work”. Digital Futures at Work Research Centre. Digit Working Paper No. 1. Feb.

Anexo

Tabla A1. Abordaje cualitativo con entrevistas en profundidad:
rol y características de los entrevistados

Nombre ficticio	Género	Filiación, puesto o rol	Sector
Celeste	Mujer	administrativa de Rappi	Reparto
Esteban	Varón	Funcionario estatal	
Francisco	Varón	Representante organización colectiva	Reparto
Camilo	Varón	Representante sindical	Reparto
Gastón	Varón	Representante organización colectiva	Reparto
Romina	Mujer	Representante organización colectiva	Reparto

Guía de preguntas orientadoras de las entrevistas a informantes clave

¿A qué te dedicas actualmente? ¿Qué rol desempeñas en la organización?

¿Cuánto tiempo hace que estás involucrado/a en esta organización?

¿Qué criterios crees que emplean las plataformas para determinar el precio del servicio?

¿Cómo describirías a los trabajadores de las plataformas que conoces o con las que estás vinculado?

¿Qué motivación crees que tienen los/las trabajadores/as que ingresan a la plataforma?

¿Cuáles son los aspectos del trabajo en plataforma valorados positivamente y cuáles negativamente?

De acuerdo a lo que sabes o has podido conocer o enterarte,

¿Cómo se ranquean o puntúan a los trabajadores dentro de la plataforma? Se toman en cuenta los comentarios de los usuarios?

Describe cómo se valida en la plataforma la identidad del trabajador. ¿Conoces casos donde la tarea es realizada efectivamente por otra persona diferente del trabajador activo en la plataforma? Hemos escuchado que a veces los trabajadores de la plataforma “alquilan” su perfil, ¿puedes comentarnos algo de esto?

Describe el mecanismo para asignar pedidos o solicitudes de usuarios a trabajadores disponibles

¿Cómo evalúas la permanencia o nivel de actividad/conexión de los trabajadores en la plataforma?