

JAVIER
MADARIAGA

CESAR
BUENADICHA

ERIKA
MOLINA

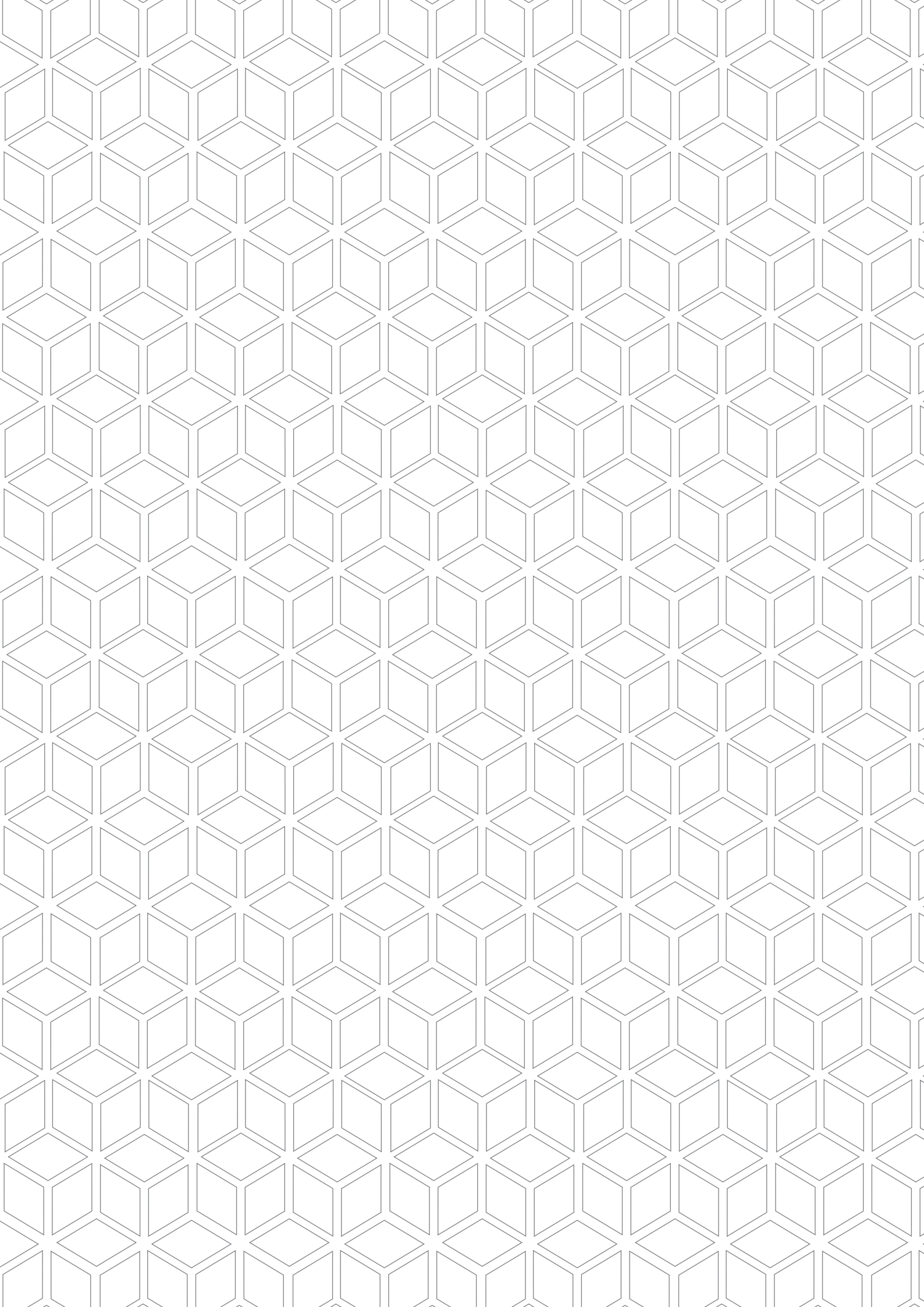
CHRISTOPH
ERNST

ECONOMÍA DE PLATAFORMAS Y EMPLEO

¿Cómo es trabajar para una *app*
en Argentina?

CIPPEC 





ECONOMÍA DE PLATAFORMAS Y EMPLEO

¿Cómo es trabajar para una *app*
en Argentina?

Autoría

Javier Madariaga
Cesar Buenadicha
Erika Molina
Christoph Ernst

Diseño

Lucía Sulpis

Si desea citar este libro: Madariaga, J., Buenadicha, C., Molina, E. y Ernst, C. (2019). *Economía de plataformas y empleo ¿Cómo es trabajar para una app en Argentina?*, CIPPEC-BID - OIT. Buenos Aires, 2019.

Se autoriza la reproducción total o parcial de los textos aquí publicados, siempre y cuando no sean alterados, se asignen los créditos correspondientes y no sean utilizados con fines comerciales.

Advertencia:

El uso de un lenguaje que no discrimine por género es una de las preocupaciones de los autores. Sin embargo, dado que no hay acuerdo sobre la manera de hacerlo en español y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar el femenino y masculino en simultáneo para visibilizar la existencia de todos los géneros, se optó por emplear el genérico tradicional masculino. Se entiende que todas las menciones en genérico representan siempre a todos los géneros, salvo cuando se especifique lo contrario.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en esta publicación es entera responsabilidad de sus autores y no refleja necesariamente la posición de CIPPEC, BID Lab, OIT y de todos sus miembros.

Las publicaciones de CIPPEC, BID y OIT se encuentran disponibles en sus respectivos sitios web (www.cippec.org, www.iadb.org/es y www.ilo.org).

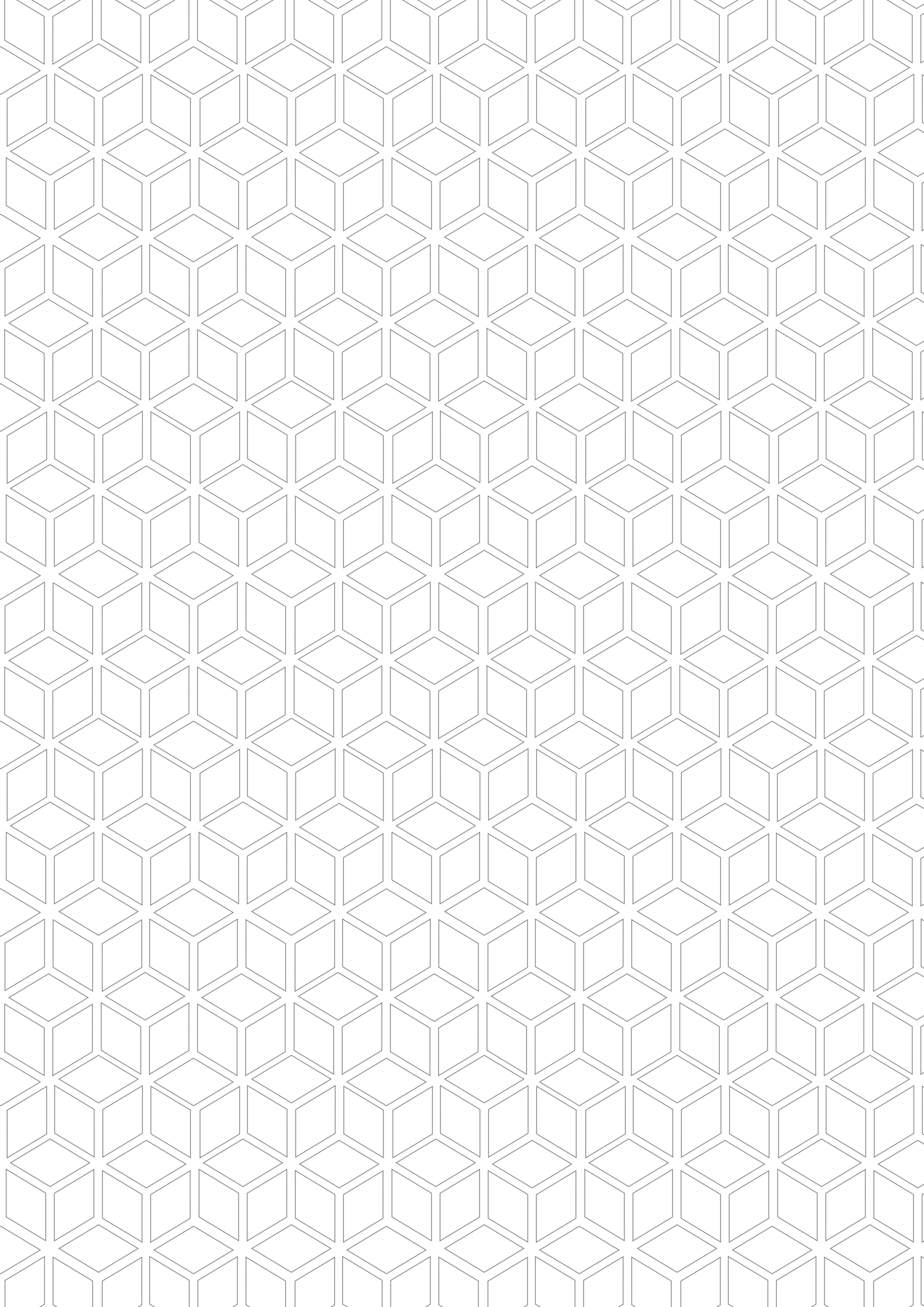
Copyright © 2019 Banco Interamericano de Desarrollo. Esta obra se encuentra sujeta a una licencia Creative Commons IGO 3.0 Reconocimiento-NoComercial-SinObrasDerivadas (CC-IGO 3.0 BY-NC-ND) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/igo/legalcode>) y puede ser reproducida para cualquier uso no-comercial otorgando el reconocimiento respectivo al BID. No se permiten obras derivadas.

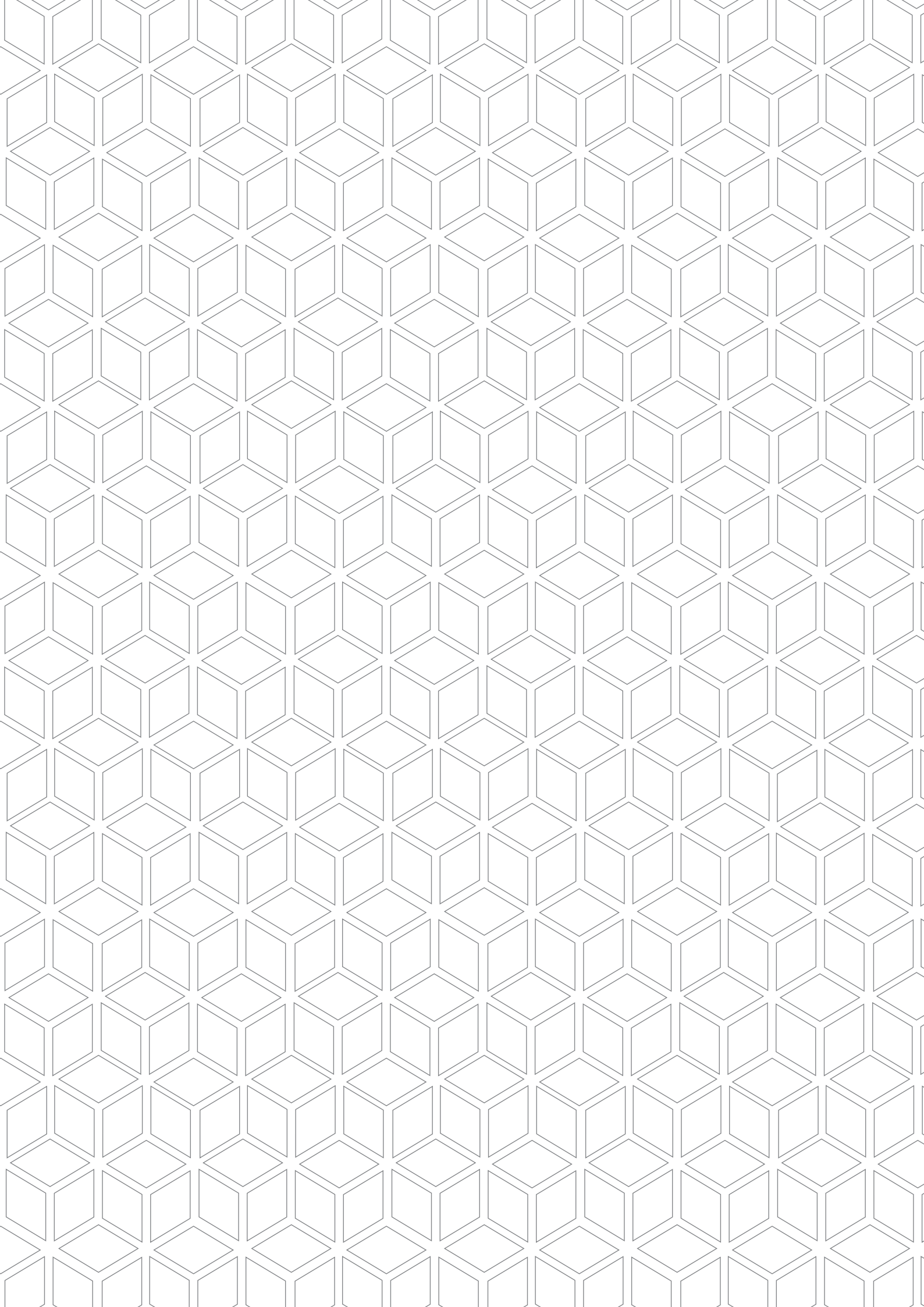
Cualquier disputa relacionada con el uso de las obras del BID que no pueda resolverse amistosamente se someterá a arbitraje de conformidad con las reglas de la CNUDMI (UNCITRAL). El uso del nombre del BID para cualquier fin distinto al reconocimiento respectivo y el uso del logotipo del BID, no están autorizados por esta licencia CC-IGO y requieren de un acuerdo de licencia adicional.

Note que el enlace URL incluye términos y condiciones adicionales de esta licencia.

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







Reconocimientos

Este proyecto fue coordinado por Javier Madariaga (CIPPEC). Los autores del documento son Javier Madariaga (CIPPEC), César Buenadicha y Erika Molina (BID Lab), y Christoph Ernst (OIT). En particular Albert Cañigüeral Bagó es coautor del capítulo I, María Belén Rubio del capítulo II, Sofía Rojo y Natalia Benítez del capítulo IV y I.

El estudio Marval, O'Farrell & Mairal aportó asesoramiento jurídico y contribuyó con el relevamiento de la legislación que permitió ilustrar los avances en materia jurídica a nivel nacional e internacional. Las Consultoras Inter-valor y EPyCa llevaron a cabo un trabajo de campo vinculado a la ETP18 de alta calidad, clave para la realización de este estudio. Clara Popeo brindó una excepcional asistencia a la investigación, y Fernando Bercovich aportó valioso asesoramiento en la elaboración de esta publicación.

Un agradecimiento especial a Janine Berg, especialista de OIT en el tema, por el apoyo técnico; a Victoria Fazio del equipo de mercado laboral del BID por sus comentarios; a María Luz Rodríguez Fernández, profesora titular de Derecho del trabajo de la Universidad Castilla-La Mancha, por atender las consultas y por la inspiración en momentos de reflexión; y al equipo de Fundación Capital por colaborar con datos y análisis del mercado laboral argentino. Enriquecieron el trabajo a través de los comentarios y sugerencias que realizaron como peer reviewers Ramiro Albrieu, investigador principal del programa de desarrollo económico de CIPPEC, y Agustina Suaya, investigadora asocia-

da del programa de Evaluación y Monitoreo de CIPPEC.

Los autores del informe están particularmente agradecidos con las plataformas digitales Freelancer.com, Workana, Iguanafix, Homesolutions, Zolvers, Airbnb, Uber, Cabify, Glovo, Ando y Rapiboy quienes colaboraron con información, datos y/o ayudaron a reclutar a los participantes de las encuestas. Finalmente, un sincero agradecimiento a los trabajadores que amablemente compartieron sus experiencias para poder volcarlas en este informe.

Resumen ejecutivo

El fenómeno de las plataformas digitales, que cuenta con cerca de 10 años a nivel global y ha significado una de las mayores disrupciones en el mundo del trabajo, es relativamente reciente en Argentina. A principios de 2016 operaban en el país cinco plataformas, todas de capitales nacionales. A partir de ese año, principalmente producto de la flexibilización del sistema de pagos al exterior y otros factores, se aceleró el ingreso de nuevas plataformas y filiales de empresas extranjeras al mercado argentino, lo que favoreció a su vez un flujo de nuevas inversiones dirigidas a las plataformas de origen local que ya estaban instaladas. En efecto, durante los dos años sucesivos al cambio de gobierno se incorporaron al menos ocho nuevas plataformas que ofrecen oportunidades de generación de ingresos.

Sin embargo, la información vinculada a las formas de trabajo a través de plataformas digitales no está alcanzada por las estadísticas oficiales, por lo que las mismas quedan invisibilizadas en otras categorías: ocupados no asalariados, trabajadores por cuenta propia, algunas formas de trabajo atípico asalariado o trabajadores informales. El presente estudio reviste especial importancia en tanto constituye la primera iniciativa de clasificación, caracterización y análisis del trabajo de plataformas en Argentina.

¿Qué es la economía de plataformas y cuáles son las modalidades de trabajo que ofrece? ¿Quiénes son los trabajadores de plataformas en Argentina? ¿Cómo son sus condiciones de trabajo? ¿Qué riesgos y qué oportunidades plantea la plataformización del trabajo para los trabajadores, para el mercado de trabajo argentino y para la sociedad en general? ¿Cuáles son las alternativas regulatorias frente a este nuevo fenómeno? ¿Cómo lograr que la regulación proteja a los trabajadores sin atentar contra la innovación? Este trabajo se propone responder estas preguntas a través de una revisión de fuentes primarias y secundarias, análisis estadísticos y un relevamiento cualitativo y cuantitativo a gestores y trabajadores de plataformas con el propósito de contribuir con conocimiento espe-

cífico que permita a los distintos actores involucrados entender las oportunidades y desafíos de este nuevo mercado laboral de plataformas digitales.

Los resultados de este estudio demuestran que, aunque el fenómeno todavía presenta un desarrollo incipiente, el conjunto de usuarios-proveedores de servicios a través de plataformas digitales representaba en 2018 el 1% del total de ocupados de la Argentina. Otra de las grandes conclusiones que se desprenden de este trabajo de investigación es que, aunque la economía de plataformas ofrece nuevas oportunidades para generar ingresos –y cumple un rol de contención social frente al desempleo y la subocupación–, genera retos desde el punto de vista regulatorio y desafía el alcance de las normas laborales, fiscales y de protección a los trabajadores que fueron pensados para la economía tradicional.

La realidad de los trabajadores de plataformas es heterogénea, máxime si se tiene en cuenta el tipo de tarea y el nivel de calificación requerido. Por ejemplo, mientras que muchos de los trabajadores que realizan tareas físicas de baja calificación se encuentran en una situación de vulnerabilidad, otros, como el caso del servicio doméstico, se ven beneficiados por las plataformas tanto por mejoras en las condiciones laborales como en la formalización. Por su lado, para los trabajadores de plataformas que realizan tareas de tipo virtual y de alta calificación, la economía de plataformas no solo representa oportunidades de desarrollo profesional, sino que podría contribuir de manera significativa al desarrollo económico del país.

Algunas líneas de acción se tornan imprescindibles luego del análisis volcado en el presente documento. Resulta fundamental comprender el entramado de situaciones que se verifican en el marco de la Economía de Plataformas, desde las relaciones comerciales y laborales legítimas hasta las relaciones de dependencia encubiertas. Por eso, y aunque no es conveniente aplicar recetas únicas y universales para todas las

plataformas y los trabajadores involucrados, de acuerdo a las conclusiones de estudio se desprenden algunos posibles lineamientos de política pública:

1.- Comprender el fenómeno de la economía de plataformas y generar acciones normativas pertinentes.

2.- Debatir la regulación en el marco del diálogo y no por la vía judicial, evitando introducir distorsiones que incentiven a la informalidad o vuelvan inviables los modelos de negocios.

3.- Discutir y replantear algunos aspectos de la regulación laboral, de modo de contemplar los escenarios propuestos por los cambios tecnológicos (por ejemplo, que la LCT promueva condiciones de trabajo decente y un piso de derechos y beneficios, independientemente de la condición de asalariados, no asalariados, típicos o no típicos).

4.- Simplificar y facilitar la formalización y registro de los trabajadores.

5.- Reconocer la reputación digital como capital privado y portable de los trabajadores de la economía de plataformas (posibilidad de compensar la falta de credenciales o certificaciones formales).

6.- Incorporar en las estadísticas oficiales categorías específicas que permitan conocer, visibilizar y dimensionar la realidad particular de los trabajadores de plataformas.

7.- Generar espacios público-privados de colaboración para invertir en capacitación y desarrollo de habilidades de los trabajadores de la economía de plataformas.

8.- Identificar y promover oportunidades e incentivos para facilitar la inclusión de colectivos vulnerables o marginados (migrantes, personas con discapacidad, madres solteras, jóvenes en riesgo, entre otros) en la economía productiva a través de la economía de plataformas.

9.- Desarrollar políticas específicas para mejorar las trayectorias laborales y aprovechar el potencial de los trabajadores virtuales de alta capacitación, lo que redundaría en una oportunidad para exportar servicios basados en conocimiento y evitar la fuga de talentos.

En ese sentido, las políticas orientadas al desarrollo de competencias requieren:

10.- Desarrollar políticas que reduzcan las complejidades administrativas y barreras financieras que entorpecen la competitividad en el mercado global.

Los anteriores son algunos ejemplos de cómo, a través de políticas públicas activas, se pueden aprovechar las oportunidades y mitigar los efectos no deseados de la economía de plataformas en el mercado laboral. En este sentido, es fundamental que dichas políticas sean definidas a partir de un proceso participativo, donde los usuarios, los trabajadores, y las plataformas, tanto locales como las de alcance global, sean tenidos en cuenta durante el proceso decisorio.

Contenido

Capítulo I

La economía de plataformas y las nuevas modalidades de trabajo en Argentina y el mundo

1. El surgimiento de las nuevas modalidades de trabajo en la economía digital	13
2. ¿Qué es la economía de plataformas?	14
2.1. Caracterización y tipologías de la economía de plataformas	15
2.1.1. Caracterización según su finalidad	16
2.1.2. Caracterización según la intensidad del factor productivo: de trabajo y de capital	17
2.1.3. Clasificación según tipo de servicios y según nivel de calificación	18
2.2. Una aproximación al alcance del fenómeno a nivel global	19
2.3. El caso de Argentina: plataformas presentes en el país	21
3. Relaciones laborales predominantes en la economía de plataformas	25
3.1. Formas atípicas de empleo	25
3.2. Modalidades de trabajo en las plataformas que operan en Argentina	27
3.2.1. Aspectos de la gestión laboral de las plataformas que operan en Argentina	27
3.2.2. Las condiciones laborales de los trabajadores en el marco de las plataformas	32
4. Reflexiones finales	33
5. Anexo I: Calificación y Competencias laborales	35
5.1. Conceptos que utiliza el clasificador	35
5.2. ¿Cómo funciona el clasificador?	35
6. Referencias	38

Capítulo II

El mercado laboral argentino y las plataformas. ¿Qué dicen los números?

1. El empleo y la economía de plataformas: desafíos e impactos para el mercado laboral argentino	43
2. Las principales tendencias del mercado de trabajo argentino	44
2.1. La ocupación en Argentina	45
3. El cuentapropismo en Argentina y las formas atípicas de trabajo	50
3.1. El trabajo por cuenta propia	50
3.2. Formas atípicas de trabajo	58
4. Una aproximación empírica al empleo en plataformas en Argentina	65
5. Reflexiones finales: los trabajadores atípicos y las plataformas en Argentina	69
6. Referencias	71

Capítulo III

¿Quiénes son los trabajadores de plataformas? Resultados de la Encuesta a Trabajadores de Plataformas (ETP)

1. El desafío de visibilizar el trabajo en plataformas	75
2. La Encuesta a Trabajadores de Plataformas (ETP): consideraciones metodológicas	76
3. Principales resultados de la ETP 2018	77
3.1. Características sociodemográficas	77

3.2. Trayectorias laborales	82
3.3. Ingresos	84
3.4. Otros indicadores de dependencia económica	91
3.5. Razones de acceso	93
3.6. Capacidades y habilidades que fueron requeridas para trabajar en las plataformas digitales	96
3.7. Condiciones laborales de los trabajadores de plataformas	98
3.8. Derechos y obligaciones en el trabajo de plataforma	111
4. ¿Quiénes son los trabajadores de plataformas? Principales conclusiones de la ETP 18	118
5. Anexo metodológico	120
A. Entrevistas en profundidad	120
B. Encuestas	120
B.1. Cálculo de muestra y precisión	120
B.2 Estrategias de selección y contacto	121
B.3. Sobre la codificación del nivel de calificación de actividades que realiza para la plataforma	122

Capítulo IV

Aspectos jurídicos y laborales del trabajo en plataformas

1. La normativa laboral y el trabajo en plataformas	127
2. Principales aspectos del debate internacional sobre la protección laboral en la economía de plataformas	128
2.1. El tipo de empleo que se crea en las plataformas: las condiciones laborales	128
2.2. El problema de la clasificación	129
3. La legislación laboral: el diseño de los derechos individuales y colectivos	131
3.1. La legislación laboral en Argentina	131
3.1.1. El trabajo en relación de dependencia	132
3.1.2. El trabajo independiente	133
3.1.3. Formas atípicas reguladas por la legislación argentina	134
3.1.4 El trabajo independiente en otros países	136
3.2. Regímenes protectorios del trabajo independiente en Argentina	139
3.2.1. Régimen General	139
3.2.2. Régimen Especial o Simplificado para pequeños contribuyentes: el monotributo	140
3.3. Cobertura de la Seguridad Social del trabajo en relación de dependencia y el trabajo independiente	140
4. Las prácticas a la luz de la legislación vigente: formas atípicas de empleo vinculadas al cambio tecnológico	143
4.1. La dificultad para identificar al empleador	143
4.2. La dependencia	145
5. El desafío de pensar los derechos laborales en la economía de plataformas	146
6. Referencias	148

Capítulo V

Reflexiones finales y lineamientos de política pública	150
--------------------------------------------------------	-----

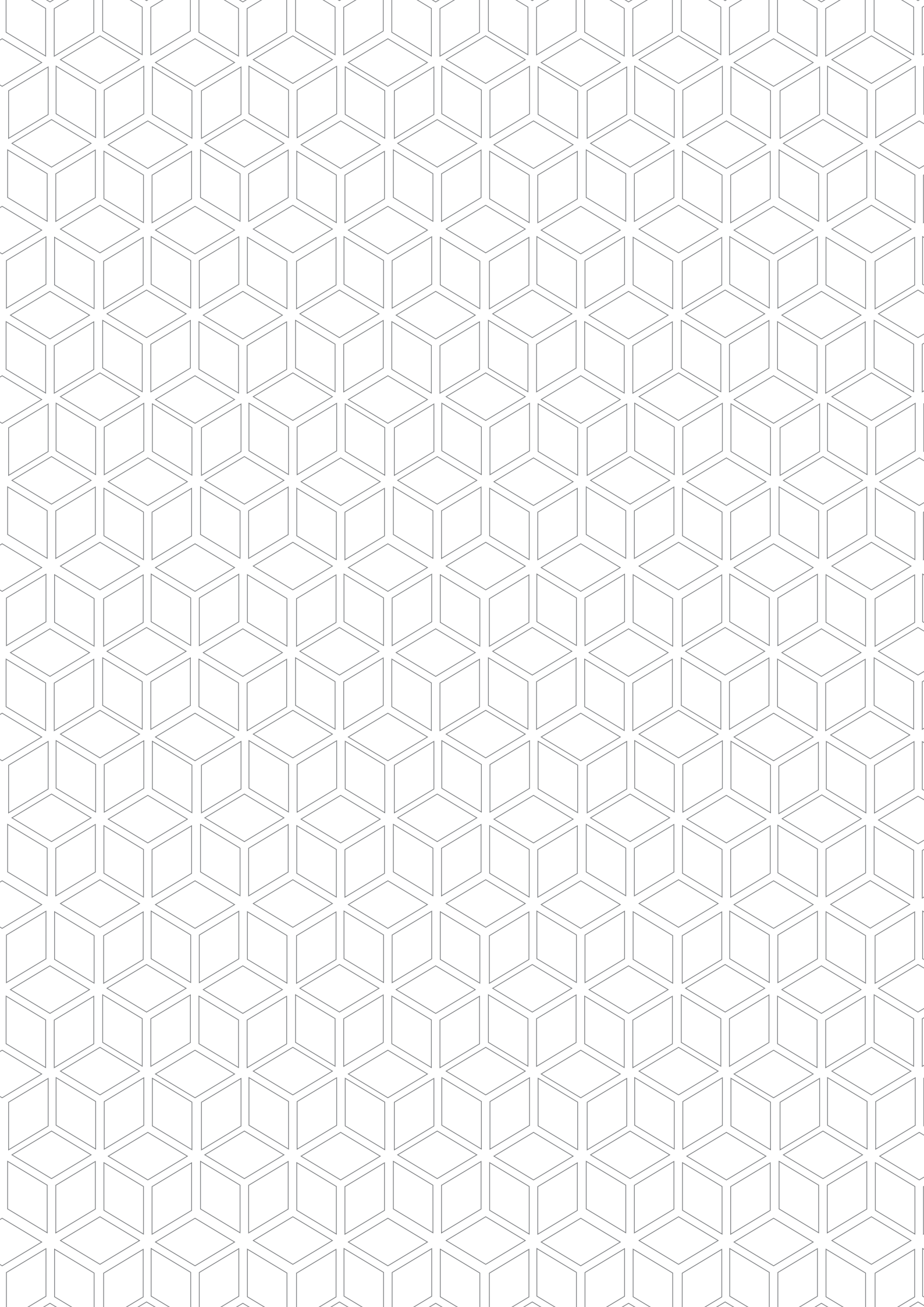
Acerca de los autores	158
-----------------------	-----



1

Capítulo 1

LA ECONOMÍA DE PLATAFORMAS
Y LAS NUEVAS MODALIDADES DE
TRABAJO EN ARGENTINA Y EN EL MUNDO



1

EL SURGIMIENTO DE NUEVAS MODALIDADES DE TRABAJO EN LA ECONOMÍA DIGITAL

La digitalización de la economía, la nueva ola de innovación y el surgimiento de plataformas digitales son cambios tecnológicos que facilitan procesos de transformación organizacional, los cuales se dan a nivel de los individuos, de las firmas y de las cadenas de valor. Estos cambios modifican la manera en que se interconectan la producción, la logística y la demanda, dando lugar a nuevos servicios y formas de contratación. Estos procesos de transformación no son inocuos para el mercado laboral y, junto con otros fenómenos como la inteligencia artificial y la robotización, nos obligan a repensar el futuro del trabajo.

En algunos casos, las formas de empleo llamadas “atípicas” pueden ayudar a las personas a insertarse en el mundo laboral o a complementar sus ingresos. En ese sentido, las plataformas digitales prometen oportunidades para democratizar la generación de ingresos. Sin embargo, presentan también el riesgo de la precarización del trabajo, lo que genera retos desde el punto de vista regulatorio y desafía el alcance de las normas laborales, fiscales y de protección a los trabajadores enmarcados en estos modelos.

Surge la necesidad de garantizar que las políticas tomen en cuenta la evolución de las formas de trabajar y obtener ingresos, y que la regulación proteja a los trabajadores bajo estas formas atípicas de empleo, respetando los criterios de trabajo decente. En esta línea, es

crítico generar un conocimiento específico y una categorización del fenómeno que permita a los distintos actores involucrados —en particular al sector público, pero también a los actores sociales— entender las oportunidades y desafíos de este nuevo mercado laboral de plataformas digitales, y actuar en consecuencia.

El presente capítulo busca determinar de qué hablamos cuando hablamos de plataformas digitales, para luego ahondar acerca de sus efectos actuales y potenciales en el mercado de trabajo. En la primera sección se presenta una definición de economía de plataformas y se establece su impacto en las empresas, en los modelos de negocio y de gestión, y se proponen categorías y tipologías para su estudio. Luego se analizan las plataformas existentes en el mundo y en Argentina en base a la clasificación propuesta. En el segundo apartado se exponen las características de estos nuevos tipos de relaciones laborales y se analiza la gestión laboral y las condiciones de trabajo en doce de las principales plataformas que actualmente operan en el país. Por último, la sección tres resume las principales reflexiones del capítulo.

2

¿QUÉ ES LA ECONOMÍA DE PLATAFORMAS?

La economía de plataformas engloba una gran variedad de actividades económicas y sociales que son facilitadas por plataformas digitales que intermedian entre los agentes. Uno de los principales aportes que ofrecen es su enorme potencial para reducir costos de coordinación y transacción, a la vez que reducen la asimetría informativa entre los distintos individuos involucrados en dicha transacción. El uso de estas herramientas facilita cambios en la organización de las cadenas de valor, en los modelos de gestión de las organizaciones y, en consecuencia, en la organización del trabajo, virando hacia esquemas que se denominan de "plataformización" de las empresas y consecuentemente del trabajo (Kilpi, E. 2016).

Ronald Coase (1937) definió la naturaleza de las empresas en base a su capacidad de minimizar los costos de organización y transacción. Bajo este concepto, los avances informáticos implican transformaciones al modelo de organización tradicional que involucra una alta integración en los procesos. La externalización y la deslocalización que se iniciaron en la década de 1980 se aceleran y se expanden a todos los ámbitos de la empresa.

En este contexto, las plataformas digitales surgen como soporte de la organización empresarial. Las mismas son espacios de intercambio de información que vinculan oferta y demanda, intermedian entre particulares y permiten contratar trabajadores para realizar tareas específicas por un plazo determinado, que generan, muchas veces, relaciones laborales no tradicionales.

Las mismas implican una transformación de las empresas: (i) reducen los costos de transacción, (ii) viabilizan actividades comerciales no rentables, (iii) desafían la estructura de mercado y (iv) transforman las relaciones laborales.

Primero, las plataformas digitales pueden llegar con relativa facilidad a una gran cantidad de agentes equipados digitalmente, con una mayor eficiencia de costos en comparación con las intermediaciones humanas tradicionales. Así, es más costoso internalizar un recurso, que conectarse a él a través de una plataforma (Kilpi, E. 2016). Además de la reducción de costos de búsqueda, los sistemas de pago digital han mejorado la viabilidad y la seguridad de las transacciones comerciales. Existen medios para evaluar a priori la calidad (y la confiabilidad) de la transacción por ambas partes. Las múltiples calificaciones y revisiones vinculadas a las cuentas de los usuarios legitiman y resuelven el problema de la confianza entre los agentes anónimos-independientes. Las plataformas permiten a los usuarios-proveedores construir su propio capital reputacional a partir de la valoración de los usuarios-clientes respecto de la calidad del servicio prestado (y viceversa), generando así un registro de desempeño y antecedentes dentro de la plataforma.

Segundo, las plataformas vuelven viables intercambios económicos de baja rentabilidad. De esta forma, da lugar al fenómeno conocido como "*gig-economy*" o "economía de la changa". La tecnología hace posible que el modelo de firma con empleados en una elaborada jerarquía de funciones especializadas pueda dar paso a organizaciones más sencillas que dependan de una red flexible de recursos y proveedores externos.

Tercero, las plataformas implican un nuevo modelo de negocio que desafía la estructura de mercado tradicional. Un punto importante que hay que tener en cuenta en todas estas plataformas es el esquema triangular de relaciones que se genera entre: la plataforma tecnológica, el usuario-proveedor y el usuario-consumidor. Así, las plataformas conforman verdaderos

two-sided marketplaces⁽¹⁾ donde el ratio entre la cantidad de usuarios-proveedores/usuarios-consumidores es por lo general mayor a uno. Los mercados basados en Internet desembarcan en áreas urbanas y aprovechan su escala, la cual permite ofrecer una amplia gama de servicios con mayor nivel de especialización. Cuarto, transforman las relaciones laborales. Este es el punto central que será abordado a lo largo del presente documento. En forma breve, los modelos de gestión de los recursos humanos se modifican a partir de las ventajas de información y de coordinación que ofrecen estas herramientas. En esta línea destaca: (i) una transformación del contrato de trabajo y (ii) un nuevo modelo de gestión.

Por un lado, el contrato de trabajo tradicional se transforma y se adecua a los términos y condiciones que las plataformas exigen para registrarse y operar a través de ellas, lo que reduce la posibilidad de negociación efectiva implícita en cualquier vínculo empleador-empleado o contratista-cliente. A su vez, el usuario asume un status de prosumidor⁽²⁾ dentro de la plataforma, ejecutando tareas que tradicionalmente estaban a cargo de la empresa contratante, como asignar tareas, generar información o evaluar desempeño.

Por el otro, el modelo de gestión de recursos humanos se modifica. En particular, las funciones de organización y supervisión del trabajo se realizan a través de algoritmos que toman decisiones en base a la reputación de los usuarios-proveedores y/o permiten a estos mismos elegir las tareas que quieren realizar o por las que quieren competir. En estos nuevos modelos de gestión, la evaluación de desempeño es realizada directamente por los clientes de la plataforma, quienes evalúan la calidad del trabajo realizado, lo que impacta en la reputación del usuario-proveedor y sus prospectivas de realizar futuras tareas. Similares impactos ocurren en los procesos de búsqueda, selección de personal y capacitación. Estas dinámicas desafían el rol de los mandos medios en los modelos tradicionales de gestión.

De este modo, las plataformas digitales tienen potencial para reducir costos de coordinación y transacción, así como también para limitar la asimetría informativa entre los individuos invo-

lucrados en un determinado intercambio o prestación de servicio. El uso de estas herramientas implica cambios en la organización de las cadenas de valor, la gestión de las organizaciones y el trabajo, hacia esquemas que se denominan de "plataformización" de las empresas y del trabajo, lo que potencia el surgimiento de la nueva economía de plataformas⁽³⁾.

1- *Los Two-sided marketplaces o mercados bilaterales son mercados en los que dos grupos de agentes interactúan a través de un intermediario, y cuyo beneficio derivado de participar de la interacción depende del tamaño que posea el otro grupo que la integra. Armstrong, M. (2002). Ejemplos de mercados bilaterales son las tarjetas de crédito o las consolas de videojuegos.*

2- *Toffler (1980) utilizó el término por primera vez para referirse a las personas que producen lo que consumen sin venderlo. Como ejemplo de eso se refería a los supermercados en los que el cliente busca por sí mismo los productos en lugar de ser atendido por un dependiente, o el autoservicio en las estaciones de carga de combustible.*

3- *Se utiliza "economía de plataformas" en referencia a los conceptos de Gig-economy, On-demand economy, Sharing economy, Crowdworkers, Collaborative economy, Access economy.*

2.1

Caracterización y tipologías de la economía de plataformas

La economía de plataformas se presenta bajo múltiples variantes. En todos los casos, se trata de modelos de intermediación a través de plataformas digitales que no brindan el servicio subyacente, sino que se limitan a garantizar las condiciones o el escenario adecuado para que interactúen oferta y demanda.

A continuación, se proponen diferentes tipologías para caracterizar los modelos de plataforma. Estas no son exhaustivas y pueden convivir distintas dimensiones dentro de una misma plataforma. Por ello, la clasificación tiene fines analíticos orientados a distinguir algunas cuestiones clave en el análisis.

2.1.1

Caracterización según su finalidad

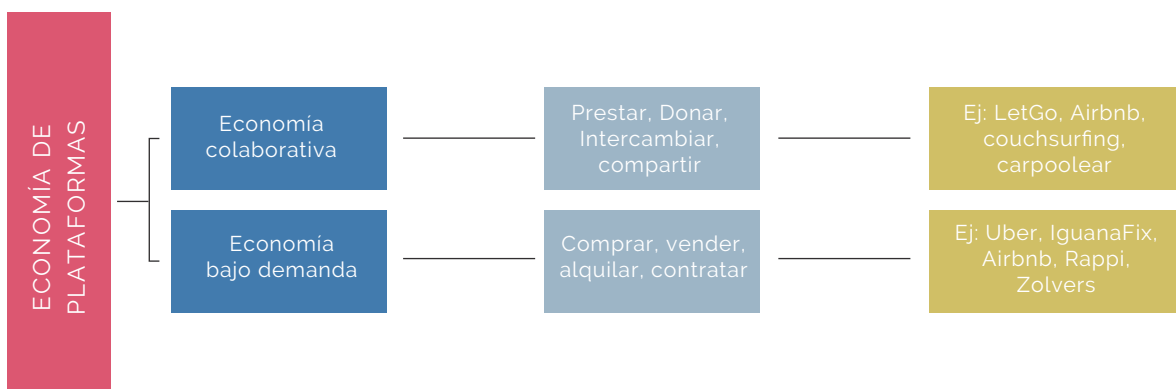
Una primera distinción surge de determinar el fin u objetivo de una plataforma y de los agentes que realizan transacciones a través de esta, dando lugar a dos modelos de economía distintos: la economía colaborativa y la economía bajo demanda.

1. La economía colaborativa la conforman aquellos modelos de producción, consumo o financiación que se basan en la intermediación entre la oferta y la demanda entre iguales (*peer to peer*, P2P y *business to business*, B2B); o de particular a profesional (P2B). Este tipo de modelo se orienta a aprovechar los bienes y recursos existentes e infrautilizados pudiendo existir o no una contraprestación monetaria entre los usuarios (Adigital y Sharing España, 2017). Los servicios que se encuadran en la economía colaborativa usualmente no tienen un fin de lucro, sino que su objetivo es compartir gastos buscando utilizar, compartir, intercambiar, o invertir los recursos o bienes entre los usuarios para cubrir los costos que genera el uso de un bien infrautilizado o la realización de una actividad específica.

2. La economía bajo demanda, en cambio, se constituye por modelos de consumo y provisión de servicios que se basan en la intermediación entre la oferta y la demanda, habitualmente de profesional a consumidor (B2C). La prestación de servicios se origina en base a las necesidades del usuario que demanda y se adapta a sus preferencias. Normalmente tiene ánimos de lucro y genera un beneficio para el usuario-proveedor de bienes y servicios.

Podemos afirmar que estamos en presencia de una plataforma digital perteneciente a la economía bajo demanda cuando (i) una actividad económica se viabiliza a través de una plataforma en línea que conecta a los trabajadores o vendedores directamente con los clientes, (ii) las personas pueden trabajar cuando lo desean (los usuarios pueden elegir recoger a un pasajero hoy, o alquilar su departamento este fin de semana, o no), (iii) existe un pago "por pieza" es decir por una única tarea, y (iv) la plataforma intermedia o facilita el pago del bien o servicio. (Farrell, D. 2016)

Diagrama 1:
Caracterización por su finalidad



Fuente: Elaboración propia.

Es importante destacar que dentro de una misma plataforma pueden convivir actividades que se ajustan tanto a la economía colaborativa como a la economía bajo demanda. El alquiler de una habitación ociosa dentro de un apartamento habitado podría ser identificado como una acción orientada a compartir costos. Por el contrario, el alquiler de un apartamento entero de manera sucesiva y por períodos cortos, se ajusta más a un modelo de economía bajo demanda. Como se mencionó con anterioridad, pueden convivir distintas dimensiones dentro de una misma plataforma, como sucede en el caso de Airbnb.

La diferencia fundamental de este tipo de modelos bajo demanda y los modelos colaborativos es que entre los usuarios existe una relación comercial con ánimo de lucro, es decir, son plataformas en las que tiene lugar la prestación de un servicio ya sea por parte de profesionales o por parte de particulares, dependiendo del modelo (Madariaga, J. et al., 2018).

2.1.2

Caracterización según la intensidad del factor productivo: de trabajo y de capital

Tanto dentro de la economía bajo demanda como dentro de la llamada economía colaborativa, podemos distinguir las plataformas en base a la intensidad del factor productivo involucrado (capital-intensivo o trabajo-intensivo).

A diferencia de un asalariado tradicional, el trabajador de plataforma es a su vez quien provee el capital necesario para el desempeño de su tarea. En ambas categorías son necesarias tanto la provisión de mano de obra y sus habilidades asociadas, como de algún tipo de capital por parte del trabajador. Por lo tanto, la distinción no resulta tan estricta. Las plataformas laborales y las de capital pueden diferir entre sí en cuanto a quién las utiliza, la frecuen-

cia del uso y el grado de dependencia económica respecto a los ingresos que genera a través de la plataforma.

Por un lado, las plataformas de capital (como por ejemplo eBay o Airbnb) conectan a los clientes con individuos que intercambian activos o productos "de igual a igual", pudiendo existir o no una contraprestación monetaria. Aunque el factor intensivo es el capital, aún puede verificarse un aporte significativo de trabajo. Dentro de esta categoría se incluyen las plataformas de financiación colectiva⁽⁴⁾, a través de las cuales es posible intercambiar fondos privados entre pares para financiar proyectos. Dado que el trabajo involucrado en estas últimas es nulo, se excluyen de los análisis del presente estudio.

Por otro lado, las plataformas laborales, como Glovo, TaskRabbit o Iguanafix, a menudo identificadas como parte de la "gig economy" o "economía de la changa", conectan a los clientes con trabajadores que realizan tareas discretas o proyectos intensivos en mano de obra (B2C). En estos casos, la externalización del trabajo hace necesario que el trabajador posea, como mínimo, un smartphone y conectividad. Además, puede requerirse la provisión de herramientas, vehículos o inmuebles.

4- Algunos ejemplos de plataformas de crowdfunding y préstamos entre pares operativas en Argentina son *idea.me*, *Wuabi* o *Afluenta*.

2.1.3

Clasificación según tipo de servicios y según nivel de calificación

Las prácticas desarrolladas por las plataformas que intermedian servicios han sido estudiadas y clasificadas por distintos autores. En base al desarrollo realizado por Florian A. Schmidt y la Fundación Friedrich-Ebert-Stiftung (2017) y al estudio del Centre for European Policy Studies escrito por De Groen, Maselli & Fabo (2016), han surgido dos dimensiones sumamente relevantes para comprender dinámicas diferenciales: la espacialidad del servicio prestado —virtual o físico— y su grado de complejidad —que se refleja en el nivel de calificación requerido a los trabajadores.

La primera distinción presentada por De Groen, Maselli & Fabo (2016), a la que adscriben la mayoría de los estudios europeos posteriores, divide el mercado laboral digital entre las plataformas que ofrecen servicios virtuales y las que brindan servicios físicos.

Las que ofrecen servicios virtuales, conocidas también como *cloud work*, *global work* o *web based work*, se caracterizan por la posibilidad de realizar el trabajo en cualquier parte del mundo, ya que el trabajador no necesita desplazarse físicamente para realizar la tarea, lo que resulta en una competencia 100% global⁵. En contraposición, las plataformas que ofrecen servicios físicos, también conocidas como *fiscal work*, *local work*, o *location-based work*, son utilizadas por trabajadores que inevitablemente deben trasladarse físicamente para ejecutar la tarea, ya que se realizan localmente.

Por su parte, el nivel de complejidad de los servicios se puede definir a partir del nivel de calificación requerido a los trabajadores para desempeñar una determinada tarea. La Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO-08 y sus revisiones anteriores) se construyó para organizar la información del trabajo y del empleo y define las ocupaciones en términos de las competencias (complejidad y diversi-

dad) requeridas para llevar a cabo el conjunto de tareas que componen cada empleo⁶. Aspectos como el nivel de educación formal, la experiencia, las habilidades para usar herramientas, maquinarias y materiales definen niveles de calificación que, de manera muy simplificada se pueden resumir como: sin calificación, con calificación operativa, técnica, profesional o de dirección.

A partir del análisis de los subtipos de plataformas digitales surgidos de la interacción de ambas dimensiones —espacialidad y complejidad—, se distinguen cuatro grandes situaciones o categorías:

(i) Servicios virtuales de calificación alta.

Se encarga a trabajadores específicos con alta capacitación e implica habilidades asociadas a la tarea, con un nivel de responsabilidad mayor. Los trabajadores freelance son contratados individualmente por clientes que les ofrecen un trabajo, negocian con ellos el valor y controlan el resultado. Dentro de los servicios de alta capacitación hay ejemplos de plataformas como Upwork, Freelancer y Workana, las cuales son utilizadas por ejemplo para encontrar ayuda para una revisión académica de literatura, una traducción de textos, programación o diseño web. Es posible también distinguir dentro de este tipo de plataformas, aquellas que asignan la tarea o servicio a un individuo de aquellas que lo hacen a una multitud. Una variante dentro de esta última categorización es la que se basa en concursos creativos en los cuales un cliente demanda una tarea y recibe a cambio múltiples opciones. Los participantes reciben una paga de

5- Consultar Oxford Internet Institute. <https://www.oii.ox.ac.uk/blog/where-are-online-workers-located-the-international-division-of-digital-gig-work/>

6- El nivel de competencias se mide operacionalmente considerando uno o más de los siguientes elementos: (i) La naturaleza del trabajo desempeñado; (ii) El nivel de enseñanza formal necesaria; (iii) La cantidad de formación informal en el empleo y/o la experiencia previa.

La especialización de las competencias se considera desde el punto de vista de cuatro nociones conceptuales: (i) El campo de conocimiento necesario (ii) Las herramientas y la maquinaria utilizada (iii) Los materiales sobre los que se trabaja o con los que se trabaja; y (iv) Los tipos de bienes y servicios producidos. (véase Anexo I).

acuerdo a la cantidad de propuestas enviadas y si el proyecto ha sido seleccionado como el ganador. Algunos ejemplos pueden ser CoContest para lanzar concursos orientados a diseñadores de interiores o 99Design para diseñadores gráficos.

(ii) Servicios virtuales de baja calificación.

Las tareas no implican habilidades puntuales y pueden ser realizadas por personas que no tienen un conocimiento técnico específico. Se publican en plataformas donde pueden ser realizadas por una multitud de personas de forma anónima (*microtaskings*). Los *microtaskers* realizan "microtareas" repetitivas que son distribuidas a lo largo de un gran grupo de personas. Es altamente probable que en un futuro muy próximo este tipo de tareas sean ejecutadas por inteligencia artificial. Bajo esta modalidad, cada trabajador se auto-asigna las tareas ya que no tiene un jefe o supervisor que controle el proceso y apruebe los resultados. Algunos ejemplos de microtareas incluyen nombrar productos, etiquetar digitalmente fotos o transcribir documentos escaneados en plataformas como Amazon Mechanical Turk.

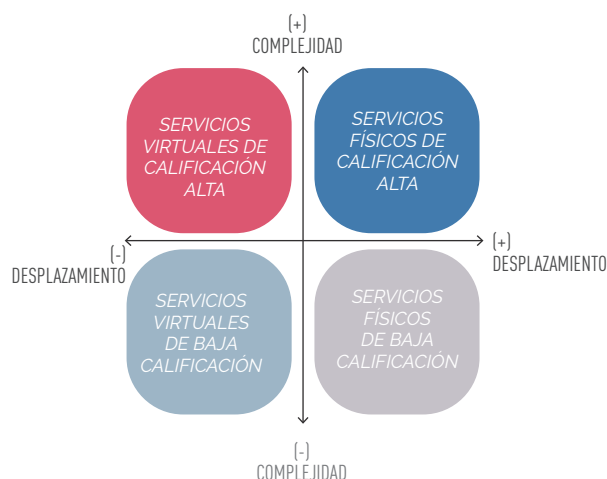
(iii) Servicios físicos de complejidad media alta.

Requieren trabajadores con calificación técnica o profesional, que deben contar con habilidades particulares y determinadas herramientas para desarrollar la tarea, por lo tanto, el perfil de la persona que los provee es muy importante. A menudo puede existir repetitividad con el mismo usuario-proveedor. Dentro de esta categoría encontramos los técnicos electricistas, o gasistas matriculados (Iguanafix, Homesolutions), plataformas que ofrecen profesores particulares o servicios orientados al cuidado de personas dependientes.

(iv) Servicios físicos de complejidad baja.

Presentan un espectro vasto y en muchos casos el servicio es un "commodity" donde el proveedor requiere un nivel de calificación operativo. Se conocen como *local microtasking*. Algunos de los ejemplos pueden ser ayuda para mover, recoger o entregar muebles (TaskRabbit, Iguanafix), limpieza de hogares (Zolvers), servicios de delivery (Glovo, Ando, Instacart), cuidado de mascotas (Doghero), o transporte de pasajeros (Uber, Lyft, Cabify).

Diagrama 2:
Caracterización en base a especialidad y complejidad



Fuente: Elaboración propia.

2.2

Una aproximación al alcance del fenómeno a nivel global

Como mencionamos previamente, la fuerza laboral ha mostrado una transición, ya sea por elección o necesidad o como una forma de obtener ingreso primario o secundario, hacia formas atípicas de empleo. Esta transformación es observable tanto en economías desarrolladas como en economías en vías de desarrollo. En este último caso, si bien los trabajadores que desempeñan formas atípicas siempre han constituido una parte importante de la fuerza de trabajo, en los últimos años el empleo atípico también se ha introducido en segmentos que anteriormente se asociaban al modelo estandarizado o típico de empleo.

No obstante, la información estadística vinculada a las formas de trabajo atípico es escasa y fragmentada. Las estadísticas oficiales fallan en dar cuenta de las características propias de

este tipo de inserción laboral, que quedan invisibilizadas en el conjunto de ocupados no asalariados, trabajadores por cuenta propia o trabajadores informales. De esta forma, resulta dificultoso establecer su alcance, trayectoria e impacto tanto como su vinculación con las economías de plataforma en particular.

Más grande aún es el desafío de establecer el tamaño de la economía de plataformas en términos de su impacto en el mercado de trabajo. A la ausencia de esta dimensión particular dentro de las estadísticas oficiales, se suma que las plataformas son en su mayoría privadas y sin cotización bursátil, con menores obligaciones de proveer información. Por otro lado, implican modelos de negocio emergentes que aún no tienen una incidencia importante en la región y por lo tanto no han sido incorporados a los sistemas de estadísticas del trabajo. Tampoco resulta factible, de acuerdo a los datos disponibles, establecer el número de trabajadores que están activos en más de una plataforma⁽⁷⁾.

Aunque la información disponible acerca de la incidencia de las formas atípicas de empleo sea dispersa y las metodologías utilizadas dispares, resulta de utilidad para dar un marco al fenómeno en estudio.

En particular, diversos estudios buscan dar cuenta del alcance del fenómeno en Estados Unidos:

(i) En 2010 la GAO (Oficina de Rendición de Cuentas, por sus cifras en inglés), a partir de una definición amplia del fenómeno, estimó que el 40,4% de la fuerza laboral estaba compuesta por trabajadores temporales que operaban fuera del empleo tradicional. La misma proyección indica que en 2020 constituirán el 50% de la fuerza laboral.

(ii) Katz y Krueger (2016) encontraron que casi 16% de los trabajadores de EE. UU. estarían involucrados en arreglos de trabajo alternativos ("alternative working arrangements", incluyendo trabajadores temporales, trabajadores contratados y contratistas independientes) hacia fines de 2015, con una tendencia creciente desde el 10,8% en febrero de 2005. En la encuesta destaca que, en el periodo 2005-2015, 9,4 millones de nuevos trabajadores se habían incorporado a

esta categoría, esto es, aproximadamente el 94% del empleo neto nuevo generado. En una nueva publicación de 2019, los autores reconocen que en realidad los trabajadores involucrados en arreglos alternativos habían disminuido a 10,5% en 2015. El estudio de Payable (Zulliger, L. 2015) halló que en el período 2005-2013, el 85% de los empleos creados en EE. UU. se enmarcó en la categoría 1099 o trabajador por cuenta propia.

(iii) Freelancers Union y Upwork en 2017 estimaron que 57 millones de estadounidenses realizaban algún tipo de trabajo independiente, con un crecimiento anual consolidado, que se duplica año a año. Un 57% de los freelancers lo son desde hace 3 años o menos. La proyección es que en 2027 los freelancers serán ya mayoría en Estados Unidos.

Este fenómeno no es exclusivo de Estados Unidos. Por el contrario, un estudio de 2016 por parte de McKinsey Global Institute estimó que entre el 20% y el 30% de la población en edad de trabajar en los Estados Unidos y Europa participan en algún tipo de trabajo independiente⁽⁸⁾. En esta línea, destaca el caso de España, donde más del 90% de los contratos firmados son temporales, sólo superado por Grecia dentro de los países de la OCDE.

Respecto al impacto de la economía de plataformas, los estudios son aún más limitados. No obstante, los estudios disponibles coinciden en que, si bien su peso relativo es incipiente, su trayectoria es creciente y no desdeñable, con mayor presencia entre los jóvenes.

En este sentido, la encuesta de Katz y Krueger (2016) indica que en Estados Unidos sólo el 0,5% del total de la fuerza laboral genera ingresos mediante plataformas digitales como Uber o TaskRabbit. De ellas, cuatro de cada seis se

7- En el capítulo III, se realiza una estimación de la porción de trabajadores que ofrece trabajo en más de una plataforma a la vez.

8- El estudio delimita al trabajo independiente mediante tres características definitorias: i) un alto grado de autonomía para determinar su carga de trabajo; ii) un pago por tarea, asignación o ventas; iii) y una relación a corto plazo entre el trabajador y el cliente.

crearían a través de Uber (alrededor de 400.000 de los 600.000 trabajadores a finales de 2015).

Para la Unión Europea, el documento *"The Impact of the Collaborative Economy on the Labour Market"* (De Groen & Maselli, 2016) estimó que, dentro de los países que la comprenden, había a finales de 2015 unos 100.000 trabajadores activos en la economía de plataformas, o un 0,05% del total de los empleados en Europa, de los cuales unos 60.000 eran conductores de Uber. Además, el estudio de McKinsey (2016) indica que, en promedio, solo el 15% de los trabajadores independientes de Estados Unidos y EU15⁽⁹⁾ usó plataformas para encontrar trabajo, el equivalente a un 3,5%-4% de la fuerza laboral total.

Por su parte, un análisis de JP Morgan Chase Co. Institute (2016) sobre las cuentas corrientes de sus clientes a finales de 2015 estimó que el 1% generaba ingresos de algún tipo de plataforma online en un mes determinado y que tan sólo el 4% había participado en una de estas plataformas durante un periodo de tres años. A su vez, el mismo estudio indica que el crecimiento interanual en el porcentaje de adultos que obtienen ingresos a través de plataformas digitales superó el 60% en todos los meses entre 2014 y 2015.

Otro relevamiento de trabajadores independientes realizado por la firma consultora MBO Partners (2014) encontró que el 9% de estos trabajadores (un total de 2,7 millones de personas aproximadamente) usa plataformas bajo demanda para encontrar oportunidades laborales.

En 2016 la encuesta "Crowd work in Europe" (Huws U. et al, 2016), liderada por la Universidad de Hertfordshire, encontró una participación significativa en países como Reino Unido, Suecia, Alemania, Austria o los Países Bajos en la venta de objetos de segunda mano.

Finalmente, el reciente estudio de Freelancers Union y Upwork (2017) es el más detallado acerca de cómo los freelancers encuentran sus trabajos. Destaca que un 59% de los freelancers estadounidenses ha encontrado oportunidades de trabajo de manera online y que los millennials que se incorporan ahora como

cuentapropistas tienden a hacerlo directamente a través de plataformas digitales.

Las encuestas llevadas a cabo por la OIT en 2015 y 2017 a trabajadores de cinco plataformas de crowdwork de alcance global revelan que las mismas tienen penetración en prácticamente todas las regiones del mundo, y que en Latinoamérica destaca la cantidad de trabajadores de Brasil y Venezuela. La encuesta también revela que se trata de un fenómeno en gran parte urbano, donde cuatro de cada cinco trabajadores encuestados residen en áreas urbanas o suburbanas (Berg J. et al, 2018).

2.3

El caso de Argentina: plataformas presentes en el país

El fenómeno de las plataformas, que cuenta con cerca de 10 años a nivel global, es un fenómeno relativamente reciente en Argentina. A principios de 2016, operaban cinco plataformas de capitales nacionales (Mercado Libre, Zolvers, Workana, Iguanafix y Nubelo⁽¹⁰⁾). En ese año tuvo lugar en el país un cambio de gobierno que modificó la política económica y propició un ambiente más favorable para el ingreso de inversión extranjera directa, particularmente gracias a la flexibilización del sistema de pagos al exterior.

Este cambio en el contexto aceleró el ingreso de nuevas plataformas y filiales de empresas extranjeras al mercado argentino, y también favoreció un flujo de nuevas inversiones dirigidas a las plataformas de origen local que ya estaban

9- Austria, Bélgica, Dinamarca, Finlandia, Francia, Alemania, Grecia, Irlanda, Italia, Luxemburgo, Holanda, Portugal, España, Suecia, Reino Unido.

10- La plataforma australiana de trabajo Freelancer.com adquirió la Argentina-Española Nubelo como parte de su plan de esparcimiento por toda América Latina en 2016.

instaladas, que recibieron nuevos aportes de capital, en su mayoría de origen extranjero. En efecto, durante los dos años sucesivos al cambio de gobierno, se incorporaron siete nuevas empresas, entre ellas, importantes referentes del sector a nivel global: Airbnb, Cabify, Uber, Glovo, Freelancer. Por su parte, los usuarios locales, tanto consumidores como empresas, también se incrementaron ⁽¹¹⁾.

Las plataformas argentinas también tienen operaciones en otros países: son firmas multinacionales cuyas casas matrices están localizadas en Argentina (multilatinas). MercadoLibre es la más importante, y destaca entre las cinco

empresas tecnológicas más grandes de la región, mientras que las restantes son más pequeñas ⁽¹²⁾.

11- Acuña, C. (8 de diciembre de 2016). Radiografía de un trabajador freelance. *La Nación*. Recuperado de <https://www.lanacion.com.ar/1965404-radiografia-de-un-trabajador-freelance>.

12- Álvarez, J.P. (14 de marzo de 2018). La Argentina, al fondo del ranking de empresas multilatinas. *Perfil*. Recuperado de <http://www.perfil.com/noticias/economia/la-argentina-al-fondo-en-el-ranking-de-empresas-multilatinas.phtml>.

RECUADRO 1: UNA BREVE HISTORIA DE LAS PLATAFORMAS CON CASAS MATRICES EN ARGENTINA

Mercado Libre (1999) Es una plataforma para comerciar productos nuevos, seminuevos y usados. Presente en 12 países de América Latina y en Portugal, Mercado Libre es una empresa de tecnología líder en e-commerce en el continente. De acuerdo con estimaciones de la empresa, en diciembre de 2014 contaba con más de 120 millones de usuarios registrados en América Latina y más de 2.200 empleados (datos de comScore Networks).

Fundada en 1999 por el empresario argentino Marcos Galperín, durante el primer año se expandió en otros tres países además de Argentina: Uruguay, México y Brasil. En 2000, cuatro países más fueron incorporados a Mercado Libre en América Latina: Ecuador, Chile, Venezuela y Colombia, para luego sumarse Perú. En octubre de 2001, firmó un acuerdo estratégico exclusivo con eBay, mediante el cual eBay se convirtió en el principal accionista de la compañía y ambas pasaron a ser socias para todo el continente. Dos años después, surgió Mercado Pago, una herramienta segura de pago para uso de personas físicas y jurídicas. Mercado Pago es también uno de los principales concurrentes de PayPal. En 2007, la empresa abrió capital en Nasdaq, el mercado de acciones de Estados Unidos, dedicado principalmente a empresas de tecnología. Esto permitió la inversión de interesados en obtener acciones de Mercado Libre ⁽¹³⁾.

Workana (2012) Es una plataforma de trabajo remoto, fundada en Argentina en 2012, cuenta con usuarios de toda Latinoamérica y, en 2017, conectaba a más de 500.000 freelancers especializados con empresas que necesitan servicios como diseño web y gráfico, desarrollo de aplicaciones web y mobile, traducción y contenidos, marketing y asistentes virtuales, entre otros. La mayoría de los usuarios de Workana son brasileños, argentinos (65.000) y mexicanos, correspondientes al segmento de entre 20 y 30 años (en Argentina, representan el 74% de los usuarios). La experiencia, tanto desde Freelancer como desde Workana, indica que no necesariamente los usuarios son universitarios, sino jóvenes que suelen aprenderlo casi todo a través de cursos web o tutoriales de YouTube, debido a que muchos de los trabajos solicitados requieren habilidades muy específicas, son conocimientos que se encuentran fuera de la estructura de una educación formal. Otra tendencia comprobada por las dos plataformas es el hecho de que la mayoría de los freelancers viven en ciudades pequeñas, alejadas de las capitales. Más allá de las personas que trabajan en la plataforma, en la gestión Workana cuenta con un equipo de 35 trabajadores y oficinas en su país de origen y Brasil. Desde 2015, es uno de los socios fundadores de la Asociación Latinoameri-

13- Destino Negocio (s. f.). Mercado Libre lidera las operaciones de comercio electrónico en América Latina. Recuperado de http://destinonegocio.com/ar/casos-de-exito-es_ar/-mercado-libre-lidera-las-operaciones-de-comercio-electronico-en-america-latina/.

cana de Internet, junto a Despegar, Facebook, Google, MercadoLibre, Pedidos Ya, Restorando y Yahoo! ⁽¹⁴⁾.

IguanaFix (2013) Es una plataforma dedicada a conectar profesionales de servicios con usuarios. La plataforma, nacida en Argentina, se especializó en sus inicios en servicios para el hogar, y luego también incursionó en el segmento de los trabajos vinculados con los automóviles. Logró consolidarse y el emprendimiento fue presentado como un caso de éxito en Harvard en abril de 2017. Actualmente, IguanaFix está disponible también en Brasil y México y brinda servicios en un total de 22 ciudades, y tiene 25.000 trabajadores (La Nación, 12 de abril de 2017 ⁽¹⁵⁾).

Zolvers (2014) Una plataforma a través de la que se pueden contratar empleadas domésticas, cuidadoras de personas mayores, electricistas y plomeros, que hoy integra la red de emprendedores Endeavor. La empresa nació de la mano de Cecilia Retegui, una ingeniera informática que, tras pasar por Ford y por una empresa de software, se volcó a este emprendimiento como hobby hasta que llegó a la aceleradora Nxtplabs, donde conoció a su socia Mariana Sorribes, licenciada en Economía Empresarial. Tras una inversión inicial de 25.000 dólares, actualmente cuentan con 20 empleados y buscan transformar el mercado de las empleadas domésticas. "Nuestro mayor beneficio para las prestadoras, las empleadas domésticas, es que puedan encontrar trabajo cerca de su casa, les damos educación financiera, acceso a créditos o un montón de cursos y capacitaciones gratuitas que ayudan a mejorar su curriculum", describe Sorribes. (La Nación, 26 de junio de 2017 ⁽¹⁶⁾). Actualmente la plataforma opera en ciudades de Argentina, México, Colombia y Chile.

Fuente: Elaboración propia en base a Destino Ngocio (20018), Pulso Social (2017) y La Nación (2017)

Estas empresas presentan modelos de negocio innovadores, que incorporan tecnología y que muy probablemente aportan mejoras a la productividad, pero también desafían al marco regulatorio del país, tanto laboral como impositivo y previsional. La escasa experiencia local con este tipo de modelos de negocio desencadenó resistencias, en particular al ingresar a mercados tradicionales y regulados, como el de transporte urbano.

Para describir este nuevo sector, en primer lugar, se consideran los mercados específicos donde operan estas empresas. Si bien la mayoría de ellas se autocalifica como prestadoras de servicios de informática (en las constancias de inscripción a la Administración Federal de Ingresos Públicos de Argentina), es posible ubicarlas en mercados específicos, como: (i) transporte automotor de pasajeros; (ii) servicios de maestranza, reparación y aseo; (iii) Alojamiento temporal; (iv) servicios de mensajería y cadetería; (v) comercio minorista y (vi) servicios de consultores de informática.

En efecto, la mayoría de las plataformas que operan en Argentina en 2018 lo hace en sectores tradicionales, apoyando actividades que se realizan en un espacio físico y con requerimientos de calificación operativa. En el sector hotelero (Airbnb); en servicios de mensajería y cadetería (Ando, Glovo, Rappi y PedidosYa); en servicios de limpieza, reparación y cuidados personales —servicios prestados principalmente a hogares, pero también a empresas— (Zolvers, IguanaFix y Doghero, dedicada al cuidado de mascotas); y en el transporte de pasajeros (Uber y Cabify). En un sector tradicional como el comercio minorista, aunque desarrollando actividades en un espacio virtual, se encuentra Mercado Libre ⁽¹⁷⁾, que lidera el sector en el que también participan plataformas como OLX, Alamaula o LetGo.

14- Martín, J. (13 de marzo de 2017). El marketplace que conecta trabajadores freelance con proyectos utilizará esta nueva inversión para continuar mejorando la plataforma y acelerar su crecimiento. Pulso social. Recuperado de <https://pulsosocial.com/2017/03/13/workana-levanta-us2-m-para-consolidar-su-liderazgo-en-america-latina/>.

15- Agencia Telam (12 de abril de 2017). Una plataforma argentina de servicios online se presentó como un caso de éxito en Harvard. La Nación. Recuperado de <https://www.lanacion.com.ar/tecnologia/una-plataforma-argentina-de-servicios-online-se-presento-como-un-caso-de-exito-en-harvard-nid2009852>.

16- La Nación Emprendedores (26 de junio de 2017). Empezaron con un hobby, invirtieron USD25.000 y revolucionaron el mercado de las empleadas domésticas. Recuperado de: <https://www.lanacion.com.ar/economia/empezaron-con-un-hobby-invirtieron-us-25000-y-revolucionaron-el-mercado-de-las-empleadas-domesticas-nid2037171>

17- También permite ofrecer servicios profesionales, del hogar, de mensajería y transporte, entre otros.

Además, se observan tres plataformas con presencia en el país, que operan en espacios virtuales (Workana, Freelancer y UpWork). Estas plataformas convocan trabajadores con nivel de calificación técnica y/o profesional, quienes desarrollan actividades de diseño, software, traducción, entre otras, donde concurren profesionales de todo el mundo en un espacio de competencia global y donde la plataforma cola-

bora para potenciar el trabajo de los independientes y facilitarles el acceso a nuevos mercados.

En la siguiente tabla se presentan en conjunto las distinciones mencionadas, incluyendo ejemplos de plataformas que reúnen dichas características y operan a nivel local.

Tabla 1:
Categorización de plataformas presentes en Argentina

	TIPO DE SERVICIO	GRADO DE COMPLEJIDAD	TIPOS	EJEMPLOS DE PLATAFORMAS PRESENTES EN ARGENTINA					
ECONOMÍA BAJO DEMANDA	Servicios virtuales	Calificación media-alta	Trabajo freelance	UpWork Freelancer Workana					
			Transporte de pasajeros	Uber Cabify BaTaxi					
				Maestranza, reparación y aseo	Iguanafix Homesolutions Mi Gran Taller				
					Servicios físicos	Calificación baja	Maestranza, reparación y aseo	Iguanafix Homesolutions Zolvers DogHero GuauSurfing	
			Alojamiento					Airbnb Homeway	
				Mensajería y cadetería				Rappi Glovo PedidosYa UberEats* Ando RappiBoy	
	Compra-venta	N/A					Comercio minorista	Mercadolibre OLX LetGo Alamaula	
			Servicios virtuales					Calificación media-alta	Educación y conocimiento
				Servicios físicos					
	Alojamiento	CouchSurfing							
	Compra-venta	N/A		Comercio minorista	OLX LetGo				

Fuente: Elaboración propia.

3

RELACIONES LABORALES PREDOMINANTES EN LA ECONOMÍA DE PLATAFORMAS

3.1

Formas atípicas de empleo

Como mencionamos previamente, las plataformas digitales implican un desafío a los modelos de gestión de los recursos humanos, al transformar tanto el contrato de trabajo como la gestión de los recursos humanos y la asignación de tareas. En particular, el crecimiento de la economía de plataformas es un factor que favorece el aumento de las formas atípicas de empleo, en muchos casos, invisibilizadas estadísticamente a través del trabajo independiente. En efecto, la plataformización de las empresas y del trabajo está estrechamente ligada a aprovechar las ventajas de formas de trabajo más flexibles.

Las formas atípicas de empleo son aquellos esquemas de inserción en el mercado laboral que se alejan de la concepción tradicional de empleo (ver recuadro 2). En efecto, a nivel global, la legislación que regula el empleo tradicionalmente se ha referido al trabajo asalariado, conocido generalmente como "relación de trabajo típica", es decir, de trabajo continuo, a tiempo completo y en el contexto de una relación subordinada y directa entre un empleador y un empleado. Esta forma de trabajo ofrece a los trabajadores derechos laborales varios, y beneficios sociales determinados por la legislación local, mientras que a los empleadores les permite contar con mano de obra estable, retener trabajadores capacitados y autoridad para gestionar, organizar y dirigir el trabajo de sus empleados (OIT, 2016).

RECUADRO 2. FORMAS ATÍPICAS DE EMPLEO

De acuerdo a la OIT, existen cuatro categorías generales de formas atípicas de empleo: 1) el empleo temporal, 2) el trabajo a tiempo parcial, 3) el trabajo temporal a través de agencia y otras relaciones de trabajo multipartitas, y 4) las relaciones de trabajo encubiertas y el empleo por cuenta propia económicamente dependiente.

El empleo temporal, implica la contratación de trabajadores por un periodo específico, comprende los contratos de duración determinada o basados en proyectos o tareas. El trabajo ocasional consiste en la contratación de trabajadores por plazos muy cortos o de forma esporádica o intermitente, usualmente por un número específico de horas, días o semanas, a cambio de un salario establecido por las condiciones del acuerdo de trabajo diario o periódico. El trabajo ocasional es un rasgo característico del empleo asalariado informal en los países en desarrollo de bajos ingresos, pero también está surgiendo en los puestos de trabajo relacionados con la economía de plataformas de Internet.

En el trabajo a tiempo parcial, las horas normales de trabajo son menores que las de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable (menos de 35 horas semanales). En algunos casos, las modalidades de trabajo pueden consistir en horas de trabajo muy reducidas o en la falta de horarios fijos predecibles, y el empleador no está obligado a ofrecer un número específico de horas de trabajo. Estas modalidades, conocidas como "trabajo a pedido", revisten distintas formas contractuales según el país e incluyen los llamados "contratos de cero horas".

En las relaciones de trabajo multipartitas, los trabajadores no están contratados directamente por la empresa en la que prestan sus servicios, como sucede cuando el trabajador es asignado a un lugar de trabajo y pagado por una agencia de trabajo temporal, pero el trabajo se realiza para una empresa usuaria. En la mayoría de los países, el contrato o la relación de trabajo se establece entre la agencia y el trabajador, mientras que lo que vincula a la agencia y la empresa usuaria es un contrato comercial. Por lo general, se considera que no existe una

relación de trabajo entre los trabajadores cedidos por las agencias de trabajo temporal y las empresas usuarias; sin embargo, en ciertas jurisdicciones se imponen obligaciones jurídicas a las empresas usuarias con respecto a estos trabajadores, especialmente en lo concerniente a la salud y la seguridad.

El empleo encubierto tiene lugar cuando un trabajador es contratado como contratista independiente pero su trabajo está sujeto al control de un supervisor, como en el caso de los empleados de plantilla. La verdadera naturaleza de la relación de trabajo está encubierta para eludir la normativa laboral. Puede suponer el ocultamiento de la identidad del empleador contratando a los trabajadores a través de un intermediario, o el uso de un contrato comercial o cooperativo en lugar de un contrato de trabajo, a la vez que se dirige y vigila la actividad laboral de una manera incompatible con la situación independiente del trabajador.

Un ámbito que a veces carece de claridad jurídica es el del **empleo por cuenta propia económicamente dependiente**, según el cual los trabajadores prestan servicios a una empresa en virtud de un contrato comercial pero sus ingresos dependen de uno o unos pocos clientes. Desde el punto de vista jurídico el trabajador es independiente, pero económicamente es dependiente. Por lo general, estos trabajadores no están cubiertos por las disposiciones de la legislación laboral o la seguridad social basada en el empleo, aunque algunos países han adoptado disposiciones específicas para garantizarles algunas protecciones.

Fuente: Adaptado de OIT (2016). El empleo atípico en el mundo. Retos y perspectivas.

La incidencia de las formas atípicas en los mercados de trabajo y la influencia de las plataformas digitales presentan ventajas para trabajadores y empresas en el corto plazo. Entre las ventajas para los trabajadores se destaca: (i) democratizar la posibilidad de generar ingresos, en tanto descentraliza la propiedad del capital; (ii) flexibilizar las formas de cómo y cuándo generar ingresos; (iii) facilitar el acceso al trabajo, por ejemplo, a residentes de zonas alejadas de los núcleos urbanos, personas con movilidad reducida, enfermas o aquellas que deben

cuidar de sus familiares (Rodríguez Fernández, 2017). En particular, una mayor parte de la población puede disfrutar de los rendimientos de "propietarios" en lugar de "arrendatarios", a través de microempresas que se encuentran con sus clientes a través de plataformas en lugar de trabajar como empleados a tiempo completo. (Sundararajan, 2017).

No obstante, a la vez, estos fenómenos conllevan ciertos desafíos. Entre ellos: (i) implica una mayor inseguridad para los trabajadores derivada de una menor calidad del empleo; (ii) dificulta la acumulación de capacidades en las empresas, dada la escasa inversión en innovación y la desaceleración del crecimiento de la productividad, vinculados a la inestabilidad laboral; (iii) contribuye al aumento de la volatilidad de los mercados de trabajo; (iv) tiene el potencial de generar una estructura bipolar del mercado de trabajo (OIT, 2016). En este último punto, destaca una pérdida de oportunidades de ingreso para los trabajadores de cualificación intermedia. En última instancia, el avance de la digitalización/automatización podría generar en el límite una élite económica y profesional vinculada al desarrollo tecnológico de la economía y un suelo de trabajadores poco calificados con salarios bajos y limitados derechos laborales. Esto puede incrementar la desigualdad social y disminuir el peso de la clase media en la estructura socioeconómica. El analfabetismo digital podría, incluso, expulsar trabajadores que no sepan utilizar plataformas, conformando de ese modo "la clase inútil" (Harari, 2015).

De esta manera, los retos se multiplican en términos de regulaciones y políticas públicas. La plataforma del trabajo desafía la estructura de relaciones laborales vigente, los derechos laborales adquiridos y la cobertura social desarrollada en la mayoría de los países. A su vez, implica riesgos para la sostenibilidad de los sistemas de seguridad social.

De cualquier forma, es importante destacar que el derecho laboral considera la relación de trabajo bajo dependencia como una relación desigual entre el empleador y el trabajador, y fácilmente se puede constatar que esta relación desigual persiste en los vínculos entre trabajadores y plataformas y por tanto requiere de un marco protectorio.

3.2

Modalidades de trabajo en las plataformas que operan en Argentina

Como se mencionó previamente, en los últimos años se han establecido en Argentina varias empresas que forman parte de la denominada economía de plataformas digitales, contribuyendo a un proceso más amplio de incorporación de cambios tecnológicos a la estructura productiva del país. Estos nuevos actores, si bien constituyen un conjunto sumamente heterogéneo de modelos de negocios, proponen nuevas formas de organización industrial y del empleo, orientadas a una mayor flexibilidad. Como ha ocurrido en la experiencia de otros países, donde las plataformas digitales operan desde hace más tiempo, estos modelos de negocios establecen muchas veces relaciones de trabajo no tradicionales para la Argentina, incluso en algunos casos, con elevada conflictividad.

Para contribuir al debate local sobre la temática, en esta sección se analizan doce de las principales plataformas que actualmente operan en Argentina (2018), considerando tanto las características de los negocios como los aspectos del tipo de interacción que mantienen con los clientes quienes las demandan, pero fundamentalmente con los trabajadores que las utilizan para prestar sus servicios con el objeto de caracterizar el vínculo entre las partes.

El análisis se nutre de la información contenida en documentos de las plataformas, como por ejemplo los términos y condiciones de servicio o los acuerdos entre partes que deben aceptar las personas que deseen prestar servicios en ese entorno. También se basa en un conjunto de entrevistas semiestructuradas realizadas a personal a cargo de la gestión de las plataformas, durante el primer semestre de 2018.

3.2.1

Aspectos de la gestión laboral de las plataformas que operan en Argentina

Las prácticas de las plataformas para gestionar el trabajo resultan importantes para caracterizar el tipo de vínculo laboral que sostienen con los trabajadores que las utilizan. La decisión de optar por una práctica determinada puede depender de las características específicas del servicio que se presta a través de la plataforma, del perfil de empresa (nacional o filial de multinacionales, por ejemplo), o de aspectos idiosincráticos de cada negocio. Estas diferencias se analizarán a lo largo del texto, comparando las prácticas desarrolladas por firmas similares.

A partir de la información contenida en los términos y condiciones que deben aceptar los usuarios para poder conectarse a la plataforma y de información obtenida en entrevistas realizadas a representantes de las plataformas, se analizan dimensiones de la gestión relacionadas con grados de dependencia técnica que pueden tener los trabajadores respecto de la plataforma. Una consideración debe realizarse en relación con Uber: esta empresa opera en la Ciudad de Buenos Aires sin autorización, por ese motivo en este periodo ha debido adecuar algunos aspectos de su modelo de negocio (particularmente la modalidad de pagos), hasta que regularice su situación.

La mayoría de las plataformas estudiadas manifiestan que los trabajadores que prestan servicios a través de las aplicaciones son independientes, en algunos casos con denominaciones especiales como pros, Glovers, socios, anfitriones, Rappitenderos o freelancers. La excepción es Zolvers, que convoca a trabajadoras de casas particulares (predominan las mujeres), y sostiene que son asalariadas cuando prestan servicios con regularidad para un mismo cliente. En esos casos, la plataforma se coloca en un rol de oficina de empleo y promueve que las trabajadoras sean contratadas en relación de dependencia formal por los clientes. Para gestionar los pagos de remuneraciones, incluyendo los aportes a la seguridad social, ofrecen el servicio de Zolvers Pagos.

Las plataformas tienen impactos diferentes sobre los mercados de trabajo según la situación inicial del sector en el cual operan. Cuando penetran en sectores tradicionales donde predominaba el empleo independiente (incluso bastante precario, desde la perspectiva de los ingresos y la protección) —como los servicios realizados en casas particulares o los pequeños comerciantes—, las plataformas ofrecen posibilidades de mejorar la productividad del trabajo y de alcanzar más y mejores oportunidades de acceder a clientes, tal es el caso de las plataformas Zolvers y Mercado Libre. En esos casos, la prensa local no ha registrado conflictos con el inicio de operaciones de las plataformas, ya que no se asocian con una pérdida en la calidad de trabajo ni tensión con sindicatos, sino que más bien se perciben como una herramienta que ofrece la posibilidad de mejorar la trayectoria laboral.

Por el contrario, en aquellos sectores que están más regulados, donde prevalecían las relaciones de trabajo dependientes, donde existen sindicatos más activos y cámaras empresariales y las condiciones laborales de inicio eran mejores, el impacto de las plataformas se asoció con un aumento en la precariedad y/o competencia desleal, tal como se registra en varios artículos periodísticos⁽¹⁸⁾. Entre esos sectores se pueden mencionar: el transporte de pasajeros, algunos tipos de mensajería, el hotelero, e incluso los mismos servicios de cuidados y de aseo, pero realizados para clientes corporativos (empresas). En esos casos, las modalidades laborales que ofrecen las plataformas, donde prevalecen los contratos de prestación de servicios, brindan menores derechos y beneficios que los que tienen los trabajadores tradicionales (y menos obligaciones también). No es casual que los conflictos registrados en la prensa en relación con el ingreso de las plataformas al mercado argentino se refieren a este tipo de sectores, como el caso de Uber⁽¹⁹⁾, donde se cuestiona el ingreso de la firma, o el caso de Glovo⁽²⁰⁾ o Rappi, donde se cuestiona la condición de trabajo independiente, incluso con la participación en los reclamos de la Asociación Sindical de Motociclistas Mensajeros y Servicios (ASIMM).

Las plataformas, por su parte, refuerzan el concepto de trabajador autónomo, a través de

los **requisitos** que exigen a los trabajadores. En cuatro de los doce casos analizados (IguanaFix, Ando, Rappi y Glovo) les exigen estar registrados en alguno de los regímenes para trabajadores por cuenta propia (monotributo o autónomos). Por su lado, Uber no exige a los conductores estar inscriptos como monotributistas⁽²¹⁾—y aplica una retención del 28% a los choferes que no estén inscriptos—. En otros casos, tienen como requerimiento contar con las herramientas necesarias para realizar el trabajo —autos de determinados modelos, smartphone con ciertas características, bicicletas o motos—. A esas condiciones particulares, por supuesto, se suman aspectos básicos, como mayoría de edad, documentación personal y crear un perfil en la plataforma, y también conocimientos específicos, como licencia de conductor (aunque no siempre profesional).

18- * Nueva ciudad (30 de mayo de 2018). *Dos años de Uber en Argentina: conflicto en la calle, batalla en la Justicia*. Recuperado de <http://www.nueva-ciudad.com.ar/notas/201805/37476-dos-anos-de-uber-en-argentina-conflicto-en-la-calle-batalla-en-la-justicia.html>

* Perfil (20 de febrero de 2018). *Cortes en la Ciudad: taxistas marchan por el conflicto con Uber*. Recuperado de <http://www.perfil.com/noticias/actualidad/cortes-en-la-ciudad-taxis-tas-volveran-a-machar-por-el-conflicto-con-uber.phtml>

* Infogremiales (17 de abril de 2018). Recuperado de <http://www.infogremiales.com.ar/escracharon-a-la-multinacional-glovo-por-discriminacion-laboral/>

* El Economista (05 de julio de 2017). Recuperado de <https://www.economista.com.mx/tecnologia/Argentina-cobrara-impuestos-a-las-plataformas-digitales-20170705-0129.html>

19- Télam (29 de enero de 2018). *La Justicia porteña ratificó la cautelar que suspende a Uber y a sus choferes*. Recuperado de <http://www.telam.com.ar/notas/201801/245388-la-justicia-portea-ratific-la-cautelar-que-suspende-a-uber-y-a-sus-choferes.html>

20- * Mundo gremial (15 de abril de 2018). *Sindicato de motoqueros continúa con los escraches a la multinacional Glovo*. Recuperado de <https://mundogremial.com/sindicato-de-motoqueros-continua-con-los-escraches-a-la-multinacional-glovo/>

* Goldschmidt, O. (21 de marzo de 2018). *Economía colaborativa: la revolución digital llega a los cadetes*. *La Nación*. Recuperado de <https://www.lanacion.com.ar/2118668-economia-colaborativa-la-revolucion-digital-llega-a-los-cadetes>

21- *Los responsables de operaciones de Uber en Argentina, al momento de realizar este relevamiento, manifiestan que un conductor no puede permanecer en la plataforma por un periodo prolongado sin estar registrado como monotributista.*

Es habitual que exista **intermediación de la plataforma en los pagos** que realizan los clientes y las retribuciones que reciben los trabajadores. Se utilizan diferentes medios de pago (depósitos y transferencias bancarias, tarjetas de crédito, sistemas de pagos de la aplicación, etc.) a través de los cuales la plataforma cobra a los clientes el valor del servicio y, posteriormente, con alguna demora, realiza el pago al trabajador. Se observan dos excepciones: la plataforma Zolvers, que sólo es intermediaria de los pagos cuando el cliente decide utilizar el servicio de Zolvers Pagos, y Uber, que durante 2018 no estuvo autorizada para operar con tarjetas de crédito locales, por lo tanto, los choferes pudieron cobrar por el servicio y posteriormente debían abonar las comisiones a la plataforma.

La **comunicación entre los trabajadores y los clientes** se produce, en la mayoría de los casos, en el contexto de la plataforma. Cuando esto no es así, el contacto se produce después que el cliente ha efectivizado el pago por el servicio. Algunas plataformas comienzan a implementar un sistema que proporciona un número telefónico virtual vinculado al número real para evitar que los usuarios-proveedores y los usuarios-consumidores puedan comunicarse luego de haber llevado a cabo la tarea contratada a través de la plataforma.

La mayoría de las plataformas que operan en Argentina cobran **comisiones a los trabajadores** con tasas que varían según el caso. Por ejemplo, Airbnb cobra entre 3% y 5% al anfitrión, y Uber un 25% al conductor. Es importante destacar que el Convenio sobre las agencias de empleo privadas de 1997 de OIT (C181), establece que las agencias de empleo privadas no deberán cobrar a los trabajadores, ni directa ni indirectamente, ni en todo ni en parte, ningún tipo de honorario o tarifa.

Existen casos diferentes. Zolvers cobra comisiones solamente a los clientes que contratan por los servicios (aseo, cuidados o reparaciones). Mercado Libre cobra a quienes compran a través de la plataforma. Airbnb reparte el valor de la comisión entre usuario-consumidor (entre 5% y 15%) y usuario-proveedor (entre 3% y 5%).

La **determinación del precio** que se pide a los clientes de la plataforma por los servicios pres-

tados por el usuario-proveedor, en general es realizada por la propia plataforma. En algunos casos, la plataforma establece el valor (Ej: Cabify, Ando, Uber, Glovo, Rappi) y en otros, sugiere un precio de referencia y deja espacio para la negociación entre clientes y trabajadores. Este último es el caso de Zolvers, IguanaFix y Freelancer. Por su parte, en Mercado Libre, Workana, Airbnb y Doghero, es el usuario-proveedor de la plataforma quien define el valor de su servicio.

La **obligatoriedad de aceptar trabajos**, o la imposibilidad de cancelar trabajos previamente aceptados, es una práctica que no se observa en las plataformas que operan en la economía local. No obstante, en Glovo existe una modalidad llamada "modo libre de autoaceptación de pedidos", bajo la cual los trabajos se asignan al usuario-proveedor de manera automática, por lo tanto, estaría limitada su posibilidad de rechazar tareas. Para evitar esta situación, el trabajador debe optar por la modalidad con la que espera trabajar con una anticipación de cinco días. En el caso de Rappi, los trabajadores pueden liberar una orden de pedido cuando ya había sido aceptado, pero esto implica no poder aceptar nuevas órdenes de trabajo durante un periodo de tiempo determinado, equivalente a una suspensión. En otros casos, si bien es posible cancelar trabajos, estas prácticas son penalizadas en las calificaciones del trabajador (Airbnb, IguanaFix o Rappi, por ejemplo).

La **supervisión** que realizan las plataformas sobre la manera/calidad con que se prestan los servicios es un aspecto importante. Todas las plataformas estudiadas cuentan con sistemas de calificación, que recogen la valoración de los usuarios-clientes respecto de la calidad del trabajo realizado, y también consideran la cantidad de trabajos finalizados, generando así una reputación digital dentro de la plataforma. Adicionalmente a los sistemas de calificación mencionados, IguanaFix realiza un monitoreo directo sobre los 10 primeros trabajos y luego exige un reporte con pruebas fotográficas sobre el trabajo realizado. A diferencia de **la mayoría de las plataformas, que solo cuentan con sistemas de calificación a los usuarios-proveedores, Mercado Libre, Ando y Airbnb cuentan con sistemas de calificación a los clientes**. En Rappi, por ejemplo, los trabajadores informan

constantemente si están en proceso de buscar el pedido, si lo han recibido, si lo están transportando y cuándo la orden fue entregada. No se ha recogido suficiente información para conocer cuáles son las consecuencias que esos sistemas de evaluación tienen sobre el trabajo de las personas. No obstante, se conoce que la expulsión de la plataforma es una práctica frecuente en los casos de pobre desempeño.

Son muy pocos los **beneficios adicionales** que reciben los trabajadores en las plataformas. Destaca el caso Zolvers donde, a través de alianzas, brinda acceso a microcréditos, cuenta bancaria gratuita y planes de salud a precio preferencial. Algunas plataformas manifiestan tener a disposición una batería de servicios adicionales, como seguro contra accidentes o financiamiento para inversiones en activos, pero los mismos no son puestos a disposición de los trabajadores (o lo están, pero no se les informa) por temor a que esto represente un criterio para rechazar el carácter autónomo del trabajo y considerarlo dependiente.

Por su parte, la inversión en **formación y capacitación** para los trabajadores también es poco frecuente. Las plataformas argentinas que operan en sectores con poco conflicto son las que realizan estas prácticas con mayor frecuencia: MercadoLibre tiene planes de capacitación para vendedores; IguanaFix brinda capacitación en competencias técnicas y blandas; y Workana, si bien no brinda capacitación, ofrece la certificación de habilidades. Rappi ofrece una capacitación inicial obligatoria vinculada al uso de la plataforma y al trabajo. La única filial de multinacionales que capacita a sus usuarios es Airbnb. A nivel internacional y debido a la presión social, la organización colectiva de los trabajadores o los fallos judiciales próximos sobre los trabajadores de la economía de plataforma, desde finales de 2017 muchas plataformas han comenzado a ofrecer mayores beneficios, como centros de formación, seguros por lesiones, accidentes y enfermedades⁽²²⁾.

A manera de síntesis, se puede afirmar que varias de las plataformas estudiadas ejercen un nivel elevado de control que se refleja en la determinación del precio del servicio, el cobro del ingreso por los servicios y la supervisión y

evaluación de desempeño de los trabajadores. El análisis también muestra que las formas de control no dependen del tipo de servicios que la plataforma soporta: para actividades similares se ejercen modalidades de control muy diferentes (por ejemplo: Ando vs. Glovo o Rappi; Workana vs. Freelancer), por lo tanto, parecen ser prácticas idiosincráticas que no están necesariamente relacionadas con el tipo de proceso productivo que se realiza en el marco de la plataforma.

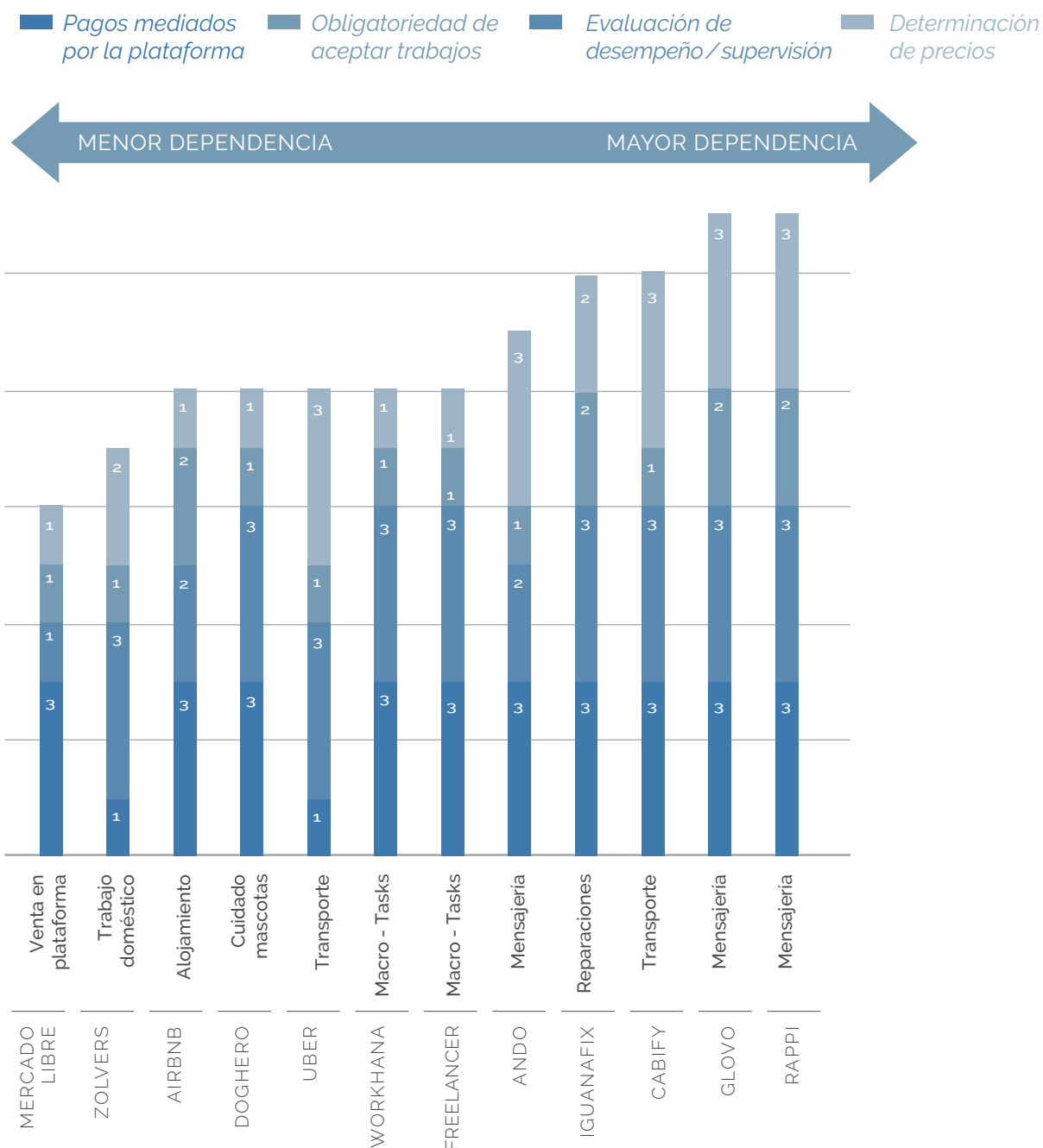
Por otro lado, la intensidad de los controles parece ser menos rigurosa entre las firmas argentinas en comparación con las filiales de multinacionales. La excepción es IguanaFix, que presenta indicadores de dependencia técnica elevados.

Estos resultados pueden observarse en el gráfico 3 que se expone a continuación, en el cual se presentan las dimensiones de control más frecuentes (mediación de pagos, evaluación de desempeño, obligatoriedad de aceptación de los trabajos y determinación de precio del servicio).

Para conocer la existencia de dependencia económica del usuario-proveedor respecto de la plataforma, es necesario analizar las horas y días trabajados y la incidencia de los ingresos obtenidos sobre los ingresos totales. Como se pondrá de manifiesto en el capítulo 3, el grado de dependencia económica es diverso tanto entre plataformas como entre trabajadores de una misma plataforma.

22- Summers, N. (12 de junio de 2017). Deliveroo fends off 'gig economy' criticism with courier insurance. Engadget. Recuperado de <http://tcrn.ch/2EjYQld>, <http://bit.ly/2Gelndd>, <http://engt.co/2EhM6lu>

Gráfico 1:
Indicadores de control en las plataformas que operan en Argentina



Nota: 1 baja intensidad en el control; 2 intensidad intermedia; 3 elevada intensidad.

Fuente: Elaboración propia sobre la base de los contratos de Términos y Condiciones de Uso, entrevistas realizadas a representantes de las plataformas seleccionadas y a sus usuarios-proveedores, y de información publicada por las firmas.

3.2.2

Las condiciones laborales de los trabajadores en el marco de las plataformas

Según lo manifestado por las plataformas digitales estudiadas (documentación analizada y entrevistas), prevalece la modalidad de trabajo independiente para definir la relación con los trabajadores que en ella prestan servicios. Sin realizar consideraciones acerca de si esa clasificación es la adecuada o no, lo cierto es que, en la práctica actual, los trabajadores están alcanzados por el sistema de derechos laborales y previsionales que tienen los trabajadores independientes.

Los trabajadores independientes cuentan con escasos derechos laborales, en comparación con los trabajadores en relación de dependencia: no tienen vacaciones pagas, licencias por enfermedad, licencias por maternidad, sistema de asignaciones familiares ni indemnización por despidos, y están excluidos del seguro de desempleo. Tampoco gozan de representación sindical.

En Argentina, el acceso al sistema de seguridad social se encuentra asociado a la inserción laboral. Por ello, en términos previsionales, los trabajadores independientes en Argentina pueden optar entre dos regímenes, que dependen principalmente de su nivel de ingresos: el Régimen General y el Simplificado (monotributo). Estas regulaciones específicas para el trabajo independiente son muy desiguales en términos de beneficios y cobertura de la seguridad social respecto de los trabajadores en relación de dependencia. Si bien resultan opciones relevantes para incluir a estos trabajadores a los sistemas de salud y previsional, el nivel de prestaciones que brindan es muy bajo.

Por su parte, los trabajadores que no contribuyen a los regímenes previsionales para independientes quedan excluidos de la protección del sistema de seguridad social, como el resto de los trabajadores informales. Debe tenerse en cuenta que en Argentina existe pensión universal para adultos mayores y para hijos menores de 18 años, y acceso a salud pública gratuita, por lo que los incentivos a formalizar una relación de cuenta propia son menores que en otros países (CEPE UTDT, mayo 2018). En estos casos, es evidente una transferencia de costos hacia la sociedad por parte del trabajador si es autónomo, o desde la plataforma, si existiera una relación de dependencia encubierta.

Tabla 2:
Cobertura de la Seguridad Social por tipo de aportante al SIPA

Cobertura de la Seguridad Social	Relación de dependencia	Autónomos	Monotributistas	Monotributistas sociales
Obra social	si	no	si	si
Asignaciones familiares	si	no	si	no*
Aportes jubilatorios	si	si	si	si
Cobertura en caso de accidente de trabajo	si	no	no	no
Seguro de desempleo	si	no	no	no

**El monotributo social no es alcanzado por el régimen de asignaciones familiares de carácter contributivo, pero es compatible con la Asignación Universal por Hijo y Asignación por Embarazo para Protección Social.*

Fuente: Elaboración propia en base a Casali et al 2018, ANSES y Estudio Marvall O'Farrell & Mairal

4

REFLEXIONES FINALES

Las plataformas digitales son espacios de intercambio de información que vinculan oferta y demanda, intermedian entre particulares y permiten contratar trabajadores para realizar tareas específicas por un plazo determinado, lo que muchas veces instaura relaciones laborales no tradicionales. Así, surgen como soporte de la organización empresarial y se presentan bajo múltiples variantes.

Las plataformas implican una transformación de las empresas: (i) reducen los costos de transacción; (ii) viabilizan actividades comerciales no rentables; (iii) desafían la estructura de mercado; y (iv) transforman las relaciones laborales.

Estas transformaciones complementan otras del mercado de trabajo. En particular, la transición, por elección o necesidad y como forma de obtener ingreso primario o secundario, hacia formas atípicas de empleo. Su aumento es destacable tanto en economías desarrolladas como en aquellas en vías de desarrollo a pesar de que la información estadística es escasa y fragmentada.

Por su parte, los estudios del impacto de la economía de plataformas en el mercado de trabajo a nivel internacional son aún más limitados; y para Argentina, escasos. No obstante, la información disponible indica que, si bien su peso relativo es incipiente, su trayectoria es creciente —con mayor presencia entre los jóvenes— y no debería ser subestimada.

El problema es novedoso, dada la constante evolución de la tecnología y de los modelos de negocio de varias plataformas, y también presenta un desafío respecto de cuáles son los modelos contractuales que se deben aplicar en estas estructuras de trabajo atípico.

A la hora de abordar el problema, es importante reconocer la heterogeneidad y la complejidad del fenómeno del trabajo en la economía de

plataformas —algunas contribuyen a potenciar el trabajo independiente y otras favorecen el aumento de formas atípicas de empleo—, por lo que no debe ser considerada una categoría unificada. En efecto, las soluciones que se presenten en torno a su marco regulatorio deben contemplar esta heterogeneidad y el elevado dinamismo tanto del cambio tecnológico como de los modelos de gestión aplicados. En conclusión, la economía de plataformas implica oportunidades y desafíos para el mercado de trabajo. Por un lado, ofrece oportunidades para dinamizar el mercado de trabajo: (i) derriba barreras de entrada; (ii) facilita la posibilidad de complementar ingresos; (iii) puede morigerar periodos de transición entre empleos, produciendo una potencial baja en el desempleo friccional; y (iv) viabiliza actividades económicas de baja rentabilidad, reduciendo los costos de entrada vinculados a la conformación de grandes estructuras empresariales, dando lugar a la posibilidad de la generación de microempresas con estructuras flexibles y generando oportunidades para democratizar la generación de ingresos.

Por otro lado, la economía de plataforma supone también desafíos: (i) se vincula a la generación de formas atípicas del trabajo; (ii) dificulta la acumulación de capacidades; (iii) contribuye a la volatilidad de los mercados de trabajo; y (iv) tiene el potencial de generar una estructura bipolar del mercado de trabajo. Estas problemáticas se inscriben en el campo de las políticas públicas. En efecto, la plataformización del trabajo desafía la estructura de relaciones laborales vigente, los derechos laborales adquiridos y la cobertura social desarrollada en la mayoría de los países. A su vez, implica riesgos para la sostenibilidad de los sistemas de seguridad social.

Si bien las plataformas destinan esfuerzos a demostrar que los trabajadores que generan ingresos a través de estas son independientes y autónomos, el análisis de ciertos indicadores

permite afirmar que varias de las plataformas presentes en Argentina incluidas en el estudio ejercen un nivel elevado de control sobre los trabajadores. Esto se observa en la determinación del precio del servicio, el costo de ingreso por los servicios y la supervisión y evaluación de desempeño de los trabajadores. Este control no depende del tipo de servicio que brindan, ya que varía entre plataformas que ejercen actividades similares.

Con respecto a las condiciones laborales de los trabajadores de plataformas en Argentina, actualmente se encuentran enmarcados en el sistema de derechos laborales y previsionales propio de los trabajadores independientes, más allá de si se trata de la clasificación adecuada. Esto supone que cuentan con una menor cantidad de derechos y beneficios laborales que los trabajadores en relación de dependencia.

La incertidumbre frente al futuro del trabajo nos plantea dos escenarios posibles: convertirnos en los luditas⁽²³⁾ del siglo XXI intentando contener la transformación, o analizar la complejidad de los escenarios y actuar de forma informada para identificar y aprovechar las oportunidades que se plantean para diseñar políticas públicas que logren mitigar los efectos no deseados.

23- Movimiento de artesanos ingleses del siglo XIX, que entre 1811 y 1816, protestaron destruyendo telares e hiladoras industriales bajo el argumento de que quitaban puestos de trabajo.

5

ANEXO I: CALIFICACIÓN Y COMPETENCIAS LABORALES

La Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO) fue desarrollada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para organizar la información de trabajo y empleo. Perteneció a la familia internacional de las clasificaciones económicas y sociales y, en sus diferentes revisiones, es la base de muchas clasificaciones de ocupación nacionales, según la fecha en que fueron desarrolladas. En su versión actualizada y considerando los importantes cambios que tuvieron lugar en el mundo del trabajo desde 1988, la CIUO fue nuevamente actualizada en 2007 (CIUO-08).

5.1

Conceptos que utiliza el clasificador

En la revisión CIUO 08, se entiende por **empleo** al conjunto de tareas y cometidos desempeñados por una persona, o que se prevé que ésta desempeñe, para un empleador particular, incluido el empleo por cuenta propia. Se entiende por **ocupación**, un conjunto de empleos cuyas principales tareas y cometidos se caracterizan por un alto grado de similitud. Una persona puede estar asociada con una ocupación a través del empleo principal desempeñado en ese momento, un empleo secundario o un empleo desempeñado anteriormente.

Por otro lado, se entiende por **competencia** a la capacidad de llevar a cabo tareas correspondientes a un determinado empleo. A los efectos de la CIUO-88, se utilizan dos dimensiones de competencias para disponer las ocupaciones en grupos: se trata del nivel de competencias y de la especialización de las competencias.

El **nivel de competencias** se define en función de la complejidad y diversidad de tareas y cometidos, cuyo desempeño corresponde a una ocupación. Se mide operacionalmente, considerando uno o más de los siguientes elementos: (i) La naturaleza del trabajo desempeñado; (ii) El nivel de enseñanza formal necesaria; (iii) La cantidad de formación informal en el empleo y/o la experiencia previa.

La **especialización de las competencias** se considera desde el punto de vista de cuatro nociones conceptuales: (i) El campo de conocimiento necesario; (ii) Las herramientas y la maquinaria utilizada; (iii) Los materiales sobre los que se trabaja o con los que se trabaja; y (iv) Los tipos de bienes y servicios producidos.

5.2

¿Cómo funciona el clasificador?

La CIUO-08 agrupa los empleos en ocupaciones y en grupos más generales, principalmente a partir de la similitud entre las competencias necesarias para desempeñar las tareas de los empleos. En la definición de los grupos de la CIUO-88 se utilizan dos dimensiones del concepto de competencia: el **nivel de competencias y la especialización**.

Tabla 3.
Correspondencia de los grandes grupos de la
CIUO-08 con los niveles de competencias

Grandes grupos de la CIUO-08	Nivel de competencias
1 – Miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos y personal directivo de la administración pública y de empresas	3 y 4
2 – Profesionales científicos e intelectuales	4
3 – Técnicos y profesionales de nivel medio	3
4 – Empleados de oficina	2
5 – Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios	
6 – Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios y pesqueros	
7 – Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios	
8 – Operadores de instalaciones y máquinas y montadores	
9 – Trabajadores no calificados	1
0 – Ocupaciones militares	1 y 4

Fuente: *Elaboración propia con base en ILO*

Nivel de Competencias 1:

típicamente requiere el desempeño de tareas simples y rutinarias físicas o manuales. También pueden requerir la utilización de herramientas que se utilizan manualmente, como las palas o un equipo eléctrico simple, como la aspiradora. Abarca tareas como la limpieza, la excavación, el levantamiento y acarreo manuales de material, la selección, almacenamiento o reunión de productos manualmente (a veces en el contexto de operaciones mecanizadas): operación de vehículos no motorizados y recolección de frutos y vegetales.

Nivel de competencias 2:

suele incluir el desempeño de tareas como la operación de maquinaria de tipo electrónico, la conducción de vehículos, el mantenimiento y reparación del equipo eléctrico y mecánico y la manipulación, ordenamiento y almacenamiento de información. Es esencial poseer la aptitud de leer información, como instrucciones de seguridad, establecer por escrito registros del trabajo realizado y desempeñar con precisión cálculos aritméticos simples. Requiere una capacidad relativamente amplia de manejo de las letras y operaciones numéricas y buenas competencias en materia de comunicación con las personas.

Nivel de Competencias 3:

incluye el desempeño de tareas técnicas y prácticas complejas que exigen un conjunto de conocimientos técnicos, de hechos y de procedimientos en un área especializada. Requiere un elevado nivel de conocimiento de las letras y las matemáticas, así como sólidas aptitudes en materia de comunicación personal. Estas competencias pueden incluir la capacidad de comprender un material escrito complejo, y preparar informes basados en hechos. Los conocimientos y competencias necesarios suelen obtenerse cursando estudios en una institución de educación superior, una vez completada la educación secundaria, durante un período de uno a tres años. En algunos casos una experiencia laboral pertinente y una experiencia prolongada en el empleo pueden reemplazar la enseñanza formal.

Nivel de Competencias 4:

suele abarcar el desempeño de tareas que exigen la solución de problemas complejos y la adopción de decisiones, sobre la base de un amplio conocimiento teórico y fáctico en una especialización determinada. El análisis y la investigación para desarrollar los conocimientos humanos en un determinado ámbito, el diagnóstico y el tratamiento de una enfermedad, la transmisión de conocimientos a terceros, el diseño de estructuras o maquinarias o procesos para la construcción y la producción. Suele exigir un sólido conocimiento de las letras y las matemáticas. Generalmente, los conocimientos y competencias requeridos se obtienen después de haber cursado estudios en una institución de enseñanza superior durante un período de tres a seis años, conducentes a la obtención de un primer diploma o título superior.

6

REFERENCIAS

- Adigital, Sharing España (2017). Los modelos colaborativos y bajo demanda en plataformas digitales. Informe. En: <https://www.adigital.org/media/plataformas-colaborativas.pdf>
- Armstrong, M. (2002). Competition in Two-Sided Markets. Presentation at Econometric Society European meeting (ESEM) meeting, Venice, August.
- European observatory of working life. EurWORK (2017) Atypical work. Recuperado de: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/atypical-work>
- Berg, et al. OIT (2018). Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_645337.pdf
- Casalí P., Jiménez M., Léopore E., Ortega L. & Álvarez M. OIT (2018): "Seguridad social para los trabajadores independientes en Argentina: diseño, cobertura y financiamiento". Documento de trabajo N°19.
- CEPE UTDT. (mayo, 2018). El futuro del trabajo. Una perspectiva de América Latina. José Manuel Salazar-Xirinachs, Director de la oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe. Ciudad Autónoma de Buenos Aires.
- Coase, R. (1937). The Nature of the Firm. *Economica*, New Series 4:386-405. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1468-0335.1937.tb00002.x>
- Codagnone, C., Abadie, F., & Biagi, F. (2016). The future of work in the 'sharing economy': Market Efficiency and Equitable Opportunities or Unfair Precarisation? JRC Science and Policy Report: European Commission, Joint Research Centre Institute for Prospective Technological Studies.
- Codagnone, C. (2017). Digital labour markets: the hard questions. USApp - American Politics and Policy Blog. Blog Entry. <http://blogs.lse.ac.uk/businessreview/2017/09/11/digital-labour-markets-the-hard-questions>
- De Groen P.W. & Maselli, I. (2016). The Impact of the Collaborative Economy on the Labour Market. CEPS Special Report No. 138/ June 2016.
- De Groen, P.W, Maselli, I. & Fabo, B. (2016). The Digital Market for Local Services: A one-night stand for workers? CEPS Special Report No. 132 / April 2016.
- Eurofound (2018). Non-standard forms of employment: Recent trends and future prospects, Eurofound, Dublin.
- Farrell D. Greig F. (2016). Paychecks, paydays, and the online platform economy. Big data on income volatility. J.P Morgan Chase & Co. Institute. Recuperado de: <https://www.jpmorganchase.com/corporate/institute/document/jpmc-institute-volatility-2-report.pdf>
- Gallen, S. (19 de septiembre de 2017). Esko Kilpi and the changing world of value creation. Berlin School of creative leadership. Recuperado de <https://www.berlin-school.com/blog/esko-kilpi-and-changing-world-value-creation>
- Harari, Y. (2016). Homo Deus. A short History of tomorrow. Harvill Secker. London.
- Huws, U., Joyce, S. & Spencer, N. (2016). Crowd work in Europe. Preliminary results from a survey in the UK, Sweden, Germany, Austria and the Netherlands. Foundation for European Progressive Studies, University of Hertfordshire, Global Union Europa. Recuperado de: <http://www.uni-europa.org/wp-content/uploads/2016/12/2016-12-Crowd-work-in-Europe.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística y Censos - INDEC (2015). Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones 2008 (CIUO-08) Argentina 1a ed. - Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Recuperado de: <https://www.indec.gov.ar/ftp/cuadros/menusuperior/eph/CIUO-08.pdf>
- Katz, Lawrence F. & Krueger, A. (2016). The rise and nature of alternative work arrangements in the United States, 1995-2015. Recuperado de: https://krueger.princeton.edu/sites/default/files/akrueger/files/katz_krueger_cws_-_march_29_20165.pdf.
- Katz, L. & Krueger, A. (2019). The Rise and Nature of

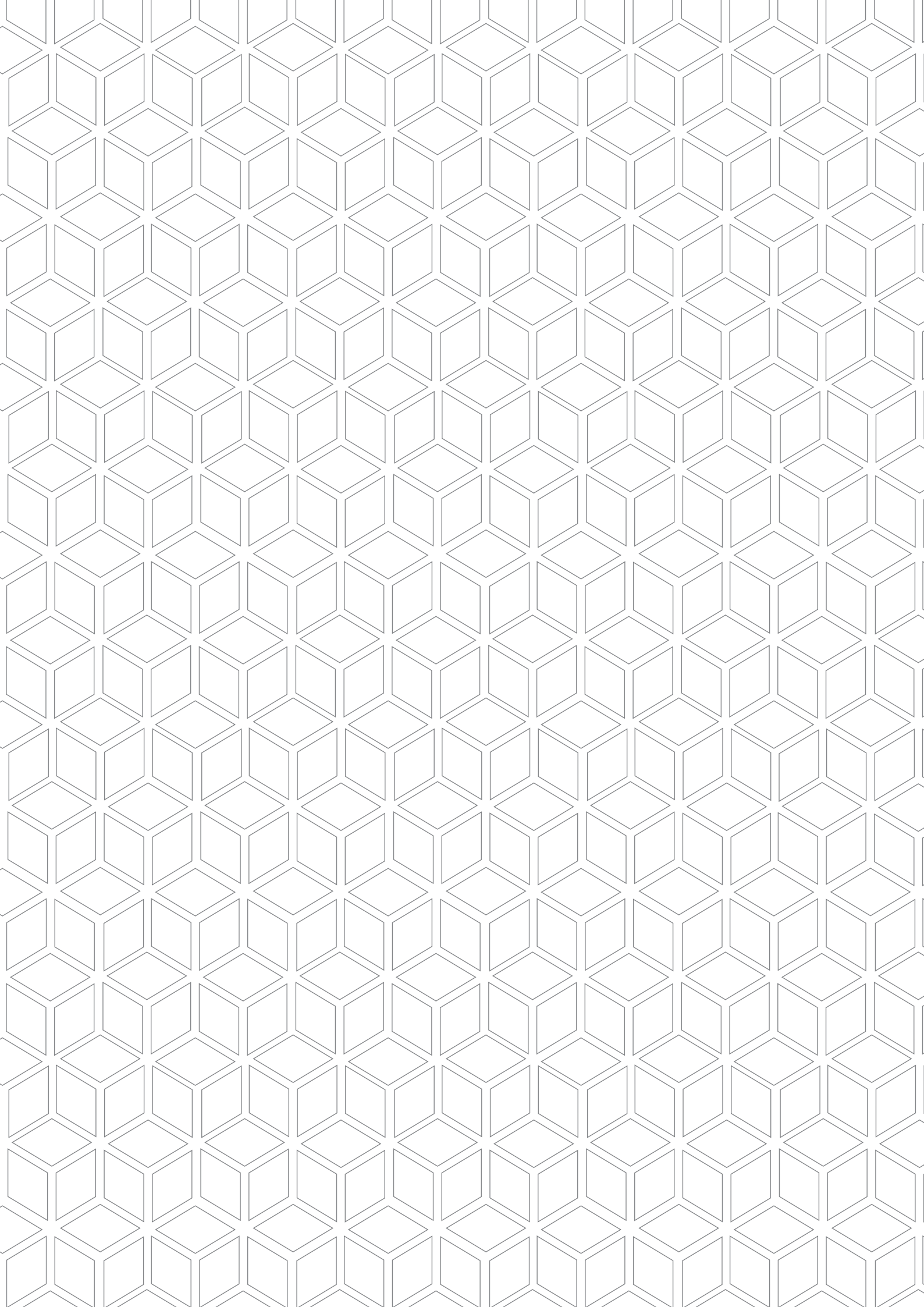
- Alternative Work Arrangements in the United States, 1995–2015. *ILR Review*, vol 72(2), pp 382-416. Recuperado de: <https://www.nber.org/papers/w22667>
- Kilpi, E. (2016). A new growth Theory. Recuperado de <https://medium.com/@EskoKilpi/one-theory-to-rule-them-all-c942486e4b30/>
- Lehdonvirta, V. (2017). Where are online workers located? The international division of digital gig work. Oxford Internet Institute. Recuperado de: <http://ilabour.oii.ox.ac.uk/where-are-online-workers-located-the-international-division-of-digital-gig-work/>
- MBO Partners (2014). State of Independence Report 2014. Virginia. Recuperado de: http://info.mbopartners.com/rs/mbo/images/2014-MBO_Partners_State_of_Independence_Report.pdf
- McKinsey&Company. (2016). Independent work: choice, necessity, and the gig economy. Recuperado de: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/employment-and-growth/independent-work-choice-necessity-and-the-gig-economy>
- OECD (2014) How good is your job? Measuring and assessing job quality. Recuperado de: <http://www.oecd.org/sdd/labour-stats/Job-quality-OECD.pdf>
- Organización Internacional para las Migraciones - OIM (2015). Informe sobre las migraciones en el mundo. Los migrantes y las ciudades: Nuevas colaboraciones para gestionar la movilidad. OIM. Francia.
- Organización Internacional del Trabajo - OIT (2015). Migraciones laborales en Argentina: protección social, informalidad y heterogeneidades sectoriales. Oficina de País de la OIT para la Argentina. Buenos Aires.
- OIT (2016): Non-standard forms of employment, a feature of the contemporary world of work. Ginebra.
- OIT (2016). El empleo atípico en el mundo. Retos y perspectivas. Presentación resumida del informe Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra: OIT, 2016. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcom-m/---publ/documents/publication/wcms_534522.pdf
- Madariaga J., Cañigueral A., Popeo C. – CIPPEC (2018). Ciudad Digital: Claves para entender la economía colaborativa y de plataformas en ciudades. Buenos Aires. Recuperado de: <http://www.cippec.org/publicacion/claves-para-entender-la-economia-colaborativa-y-de-plataformas-en-las-ciudades/>
- Regader, B. (22 de abril de 2018). Empleos basura: 9 señales de que estás en un trabajo tóxico. *Gestión*. Recuperado de: <https://gestion.pe/blog/economia-conductual/2018/04/empleos-basura-trabajo-toxico.html>
- Rodríguez Fernández, M.L. (5 de octubre de 2017). Relaciones laborales en la Platform Economy. *Nueva Revista Socialista*. p.850. Recuperado de: http://www.nuevarevistasocialista.com.ar/revistas/nrs-03/pdf/085-094-Rodriguez-Fernandez_RevSoc.pdf
- Schmidt, F.A., Fundación Friedrich-Ebert-Stiftung. (2017). Digital Labour Markets in the Platform Economy - Mapping the Political Challenges of Crowd Work and Gig Work. Bonn, Germany.
- Sundararajan, A. (2017). The Collaborative Economy: Socioeconomic, Regulatory and Policy Issues. European Union.
- Sundararajan, A. (2017). The collaborative Economy: Socioeconomic, Regulatory and Policy Issues. Directorate-General for Internal Policies of the European Union. Recuperado de: [http://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document.html?reference=IPOL_IDA\(2017\)595360](http://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document.html?reference=IPOL_IDA(2017)595360)
- Toffler, A. (1980). The third wave: The classic study of tomorrow. New York: Bantam Books
- GAO (2015). Contingent Workforce: Size, Characteristics, Earnings, and Benefits. U.S Government Accountability Office. Washington DC. Recuperado de: <https://www.gao.gov/assets/670/669766.pdf>
- Upwork. Freelancers Union. (2017). Freelancing in America. Recuperado de: <https://www.slideshare.net/upwork/freelancing-in-america-2017/1>
- Zulliger, L. (2015). Which industries have the most 1099 workers? Recuperado de: <https://payable.com/blog/industries-most-1099-workers>



2

Capítulo 2

*EL MERCADO LABORAL ARGENTINO
Y LAS PLATAFORMAS.
¿QUÉ DICEN LOS NÚMEROS?*



1

EL EMPLEO Y LA ECONOMÍA DE PLATAFORMAS: DESAFÍOS E IMPACTOS PARA EL MERCADO LABORAL ARGENTINO

La economía de plataformas⁽²⁴⁾ introduce nuevos desafíos para el mercado laboral en tanto conlleva cambios organizacionales, en los métodos de búsqueda y en la interacción entre consumidores y proveedores. Además, implica el surgimiento de nuevas formas de empleabilidad. En esta línea, analizar el mercado laboral argentino permite conocer el punto de partida en el cual se inserta la economía de plataformas, sus principales características y desafíos, orientados a destacar cuáles son las sinergias positivas y negativas vinculadas a su desarrollo.

Por ello, en el primer apartado analizamos la evolución general del mercado de trabajo argentino entre 2006 y 2017, con el foco en las distintas modalidades de inserción laboral. En segundo lugar, indagamos en las características de los ocupados en empleos por cuenta propia y en formas atípicas de trabajo, teniendo en cuenta dimensiones demográficas, socioeconómicas y geográficas. Tercero, analizamos las características del empleo en plataformas en Argentina en base a entrevistas semiestructuradas con las empresas de plataformas. Cuarto y último, resumimos las principales conclusiones del capítulo y distinguimos la vinculación potencial de algunos hechos estilizados con la economía de plataformas, resaltando, en particular, las limitaciones para dar cuenta del alcance del fenómeno y su impacto en el mercado de trabajo.

RECUADRO 1. NOTA METODOLÓGICA SOBRE INDICADORES DEL MERCADO DE TRABAJO EN ARGENTINA

Las comparaciones históricas deben tomarse con cautela. En primer lugar, conforme a la emergencia estadística (Decreto 181/15 y 55/16), las series publicadas con posterioridad al primer trimestre de 2007 y hasta el cuarto trimestre de 2015 deben ser consideradas con reserva. Segundo, a partir del tercer trimestre de 2013 y en base a los resultados del Censo 2010, se modificaron tanto el diseño de la encuesta como el alcance de los aglomerados, ampliando el espacio muestral con un efecto en la composición por edades de la muestra, en particular un incremento de la representatividad de edades usualmente inactivas.

Por estas razones, a continuación, analizaremos la evolución del mercado de trabajo argentino tomando en consideración: (i) los cambios observados en 2017 respecto a 2006, así como la trayectoria observable entre el segundo trimestre de 2016 y el último de 2017, utilizando sólo en casos puntuales las series de otros períodos, con fines ilustrativos; y (ii) los indicadores socioeconómicos para la población de 14 años o más. Cabe destacar que el ingreso de las plataformas digitales al mercado de trabajo argentino puede situarse a partir de 2015 o fines de ese año, con lo cual el período de referencia no debería generar a priori desvíos en el análisis.

24- Se utiliza "economía de plataformas" en referencia a los conceptos de "Gig-economy", "On-demand economy", "Sharing economy", "Crowdworkers", "collaborative economy", "Access economy".

2

LAS PRINCIPALES TENDENCIAS DEL MERCADO DE TRABAJO ARGENTINO

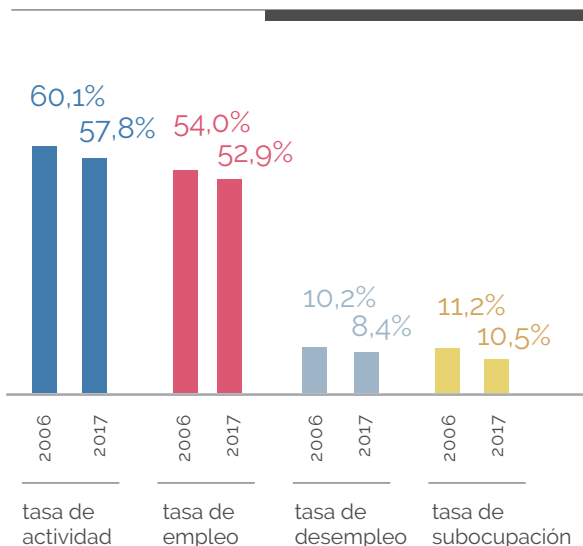
El mercado de trabajo argentino evidenció un bajo dinamismo entre los años 2006 y 2017. Aunque el desempleo cayó levemente, lo hizo de la mano de una menor participación laboral y con una limitada capacidad para generar puestos de trabajo. Factores como (i) un magro desempeño de la actividad económica con alta volatilidad (intercalando años de crecimiento con años recesivos) (ii) una limitada transformación de la estructura productiva, (iii) un alza en los costos laborales (Cahuc & Zylberberg, 2004) o una pérdida de competitividad (Frenkel, 2004 y Keifman, 2009), y (iv) un mercado de trabajo con limitada flexibilidad y fricciones (Boeri, Cahuc & Zylberberg, 2015), son algunas de las causas detrás del bajo dinamismo en la creación de empleo en Argentina.

La participación laboral, medida a través de la tasa de actividad, mostró una reducción entre 2006 y 2017, pasando del 60,7% de la población total al 57,8%. Esta caída se observó más entre los varones que entre las mujeres, con una importante merma entre los jefes de hogar y los jóvenes menores a 30 años.

Por su parte, la tasa de empleo también retrocedió, desde un 54% en promedio para 2006 hasta un 52,9% en promedio para 2017. En este caso, vale destacar que la tasa de empleo promedio aumentó entre las mujeres mientras se redujo entre los hombres, con una baja más pronunciada para los jefes de hogar. Finalmente, tanto entre los hombres como entre las mujeres se destaca una caída en la tasa de empleo para las personas menores de 29 años.

El desempleo cayó cerca de dos puntos porcentuales entre 2006 y 2017. La confluencia de una baja más pronunciada en la participación laboral que en el empleo dio como resultado una

Gráfico 1: Tasas del mercado de trabajo: tasa de actividad, tasa de empleo, tasa de desempleo y tasa de subocupación horaria (como % de la población de 14 años y más; y como porcentaje de la PEA, respectivamente), años 2006 y 2017, en promedio. En porcentaje.



Fuente: Elaboración propia en base a Fundación Capital e INDEC

merma de la incidencia de la desocupación del 10,2% de la PEA en 2006 al 8,4% en 2017. En efecto, de sostenerse la participación laboral en niveles de 2006, el desempleo habría ascendido al 12% de la PEA en promedio en 2017. Por su parte, la subocupación horaria aumentó en 0,7 puntos entre 2006 y 2017. En particular, la porción demandante, que desearía trabajar más horas buscando activamente trabajo, alcanzó en 2017 al 69,4% de los subocupados, frente a un 68,6% en 2006.

RECUADRO 2. UNA APROXIMACIÓN AL DESEMPLEO

La tasa de desempleo en los últimos once años bajó del 10,2% al 8,4% de la PEA, aunque con una mayor incidencia entre los jóvenes. En efecto, el 35% de los desocupados es menor a 23 años, el 21% se encuentra en el rango de los 24 y 30 años, el 17% entre los 30 y 40 años, el 13% entre los 40 y 50 años, y el 14% restante es mayor a 50 años. Asimismo, destaca que el 27% de los desocupados son jefes de hogar, porcentaje similar a 2006 (26%).

Con respecto al género, la mayor tasa de desempleo se observa en las mujeres (9,5% de la PEA vs. 7,5% entre los varones), aunque se destaca la reducción de dos puntos porcentuales en la brecha entre hombres y mujeres con respecto a 2006. En relación al nivel educativo, un tercio de los desocupados posee educación superior, mientras más de la mitad completó el secundario. Con respecto a los ingresos, la posición relativa de los desocupados en la distribución del ingreso empeoró. En 2017, el 34% de los desocupados pertenecía al 20% más pobre de la población, tomando en cuenta el ingreso total familiar, mientras que en 2006 el 28% de los desocupados pertenecía a dicho quintil.

En 2017, el 23% de los desocupados afirmó no haber tenido un empleo previo, el 16% había trabajado por cuenta propia, un 1% había sido patrón y el 61% había sido asalariado. De estos últimos, el 36% había sido un trabajo estable (o de planta), casi 10 puntos más que en 2006. Asimismo, un 73% de los que habían sido asalariados eran informales, evidenciando una reducción respecto a 2006 donde el 81% había estado trabajando de manera informal, aunque destaca que en dicho período se contrajo la tasa de informalidad entre los asalariados. De los que tuvieron actividades previas, en 2017 prácticamente la mitad (44%) dejó el trabajo porque finalizó el trabajo temporal/estacionario, mientras un quinto (23%) fue por despido o cierre de la empresa por falta de clientes y un tercio debido a la estacionalidad del empleo. Por su parte, el 45% durante el período de desocupación realizó algún tipo de changa, mostrando una diferencia de casi 10 puntos respecto a 2006 (37%).

2.1

La ocupación en Argentina

La economía de plataformas impacta sobre el mercado de trabajo al potenciar categorías ocupacionales distintas al trabajo "típico" (OIT, 2016), en particular, a través del empleo por cuenta propia y las formas atípicas de trabajo. Por ello, analizar en forma particular las características de las formas atípicas de trabajo, y de los trabajadores independientes en el análisis de la trayectoria de la ocupación, permite entender en forma más precisa los desafíos propios del mercado de trabajo en Argentina. Al mismo tiempo, posibilita distinguir los matices de algunas formas de inserción laboral que se desdibujan detrás del binomio empleo-desempleo y asalariado-independiente.

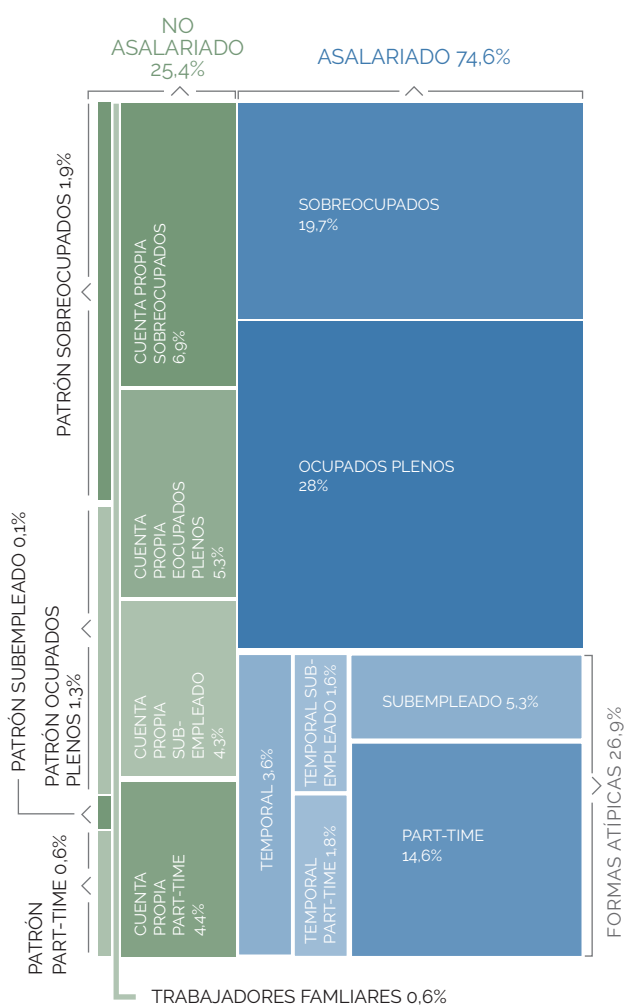
Una relación de trabajo "típica" es aquella donde el empleo es a tiempo completo, indefinido e inscrito en una relación subordinada entre empleado y empleador. Esta caracterización excluye, en primera instancia, al empleo no asalariado y, en particular, al cuentapropismo (OIT, 2018).

A su vez, también excluye formas atípicas de trabajo, las cuales no cumplen alguna de las características previamente señaladas. Así, las categorías de empleo atípico son cuatro: (i) el empleo temporal, es decir que no es indefinido en el tiempo; (ii) el trabajo a tiempo parcial y a pedido, que no se realiza a tiempo completo; (iii) la relación de trabajo multipartita, donde no existe una relación directa entre el subordinado y el usuario final; y (iv) las relaciones de trabajo encubiertas y el empleo por cuenta propia económicamente dependiente.

La información estadística disponible permite identificar las primeras dos formas atípicas de empleo: (i) el empleo temporal, y (ii) el trabajo a tiempo parcial o a pedido. No obstante, **la información disponible impide dar cuenta de relaciones de trabajo multipartitas o del empleo por cuenta propia económicamente dependiente**. En este último caso, cabe recordar que la EPH incluye dentro del grupo de asalariados a aquellos que, declarándose como independien-

tes, articulan su proceso productivo exclusivamente con un solo establecimiento, lo que implica un circuito de producción cautivo (INDEC, 2003). No obstante, los invisibiliza posteriormente, ya que es imposible detectarlos con fines analíticos.

Gráfico 2:
La ocupación en Argentina por categoría (año 2017)



Fuente: Elaboración propia en base a Fundación Capital y Microdatos de la Encuesta Permanente de Hogares (2017)

En Argentina en 2017, un 74,6% de los ocupados eran asalariados, un 20,9% cuentapropistas, un 3,8% patrones y un 0,6% trabajadores familiares. Del total de asalariados, un 38% eran asalariados plenos (28% del total de ocupados), es decir, que responden a una relación laboral en el sentido más tradicional, con un empleo de entre 35 y 45 horas semanales, sin contrato por tiempo de finalización y en una relación de dependencia. Por su parte, un 26% eran sobre-ocupados ⁽²⁵⁾ (20% del total de ocupados) y un 36% correspondía a alguna forma atípica de empleo (27% del total de ocupados). Dentro de estos últimos, un 74% eran trabajadores a tiempo parcial (27% subempleados y 73% part-time), un 13,5% trabajadores temporales y un 12,7% comparten ambas características. Cabe destacar que tres de cada cuatro trabajadores de empleo a tiempo parcial no desearían trabajar más horas. En cambio, uno de cada dos trabajadores temporales y a tiempo parcial deseaban extender su jornada, posiblemente resaltando el carácter precario de este último tipo de inserción laboral.

En la comparación con 2006 encontramos algunas tendencias relevantes, entre ellas: (i) la intensidad laboral disminuyó, (ii) hay un mayor peso de empleos tradicionales o típicos, (iii) el peso de las formas atípicas disminuyó por la menor cantidad de empleos con tiempo de finalización y (iv) aumentó el peso de los trabajadores independientes y en particular de los cuentapropistas, en desmedro de los patrones y trabajadores familiares.

Al mismo tiempo, se observó una caída en la intensidad laboral tanto entre los asalariados como entre los no asalariados. Para los asalariados, el peso de los sobreocupados cayó en 4 puntos, mientras aumentó el peso de los ocupados plenos (un alza de 3,9 puntos entre 2006 y 2017) y de los asalariados part-time (con un alza de 2,5 puntos). Entre los no asalariados, la evolución fue similar: el peso de los cuentapropistas y patrones sobreocupados cayó 1,5 puntos, mientras aumentó el peso del trabajo en una jornada tradicional (1,3 puntos) y part-time (1,5 puntos más en 2017).

25- De acuerdo con definición de INDEC, aquellos que trabajan más de 45 horas semanales.

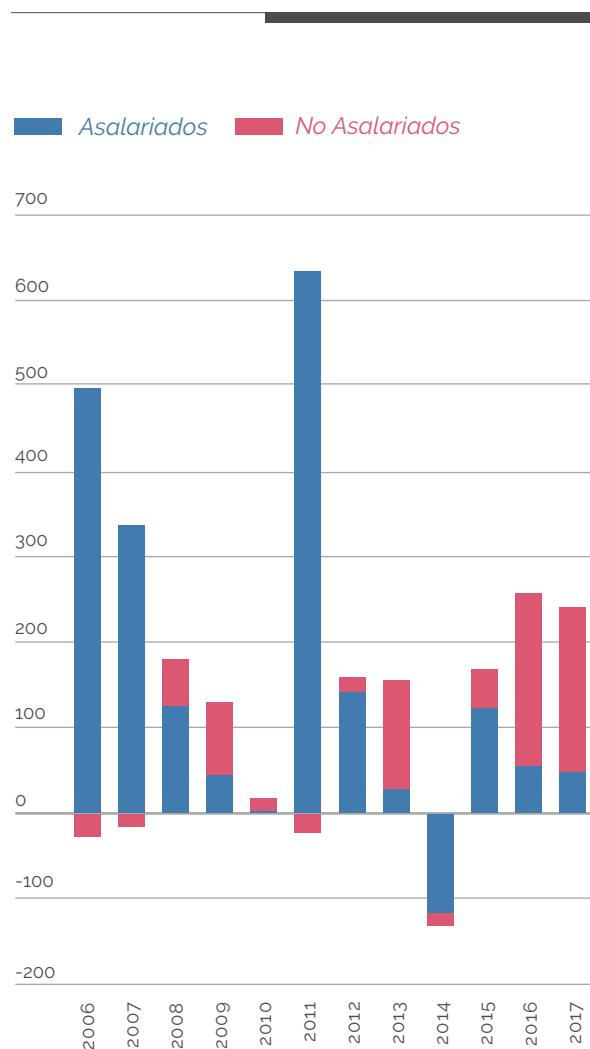
El peso de las formas atípicas de empleo para los asalariados disminuyó en 0,7 puntos en el período analizado. No obstante, la trayectoria de las categorías observables fue disímil. Mientras disminuyó el peso de las ocupaciones temporarias o con tiempo de finalización prefijado, aumentó la incidencia de aquellos trabajadores a tiempo parcial. También retrocedió el peso de los ocupados temporales y baja intensidad horaria. Por último, el peso del trabajo no asalariado mostró un leve incremento, pasando del 24% del total de ocupados al 25%. No obstante, los cambios al interior del segmento fueron relevantes. En particular, los cuentapropistas representaron un 19,3% de los ocupados en 2006 y un 20,9% en 2017, aumentando en 1,9 puntos. Este aumento se contrapone a un retroceso de los patrones (-0,3 puntos) y los trabajadores familiares (-0,5 puntos), entre los no asalariados, así como también de los asalariados en su conjunto (-0,9 puntos).

En números, de acuerdo al Ministerio de Hacienda (2018) y al Ministerio de Economía (2015), entre 2006 y 2017 se crearon en promedio 2,1 millones de empleos. Si aplicamos las tasas previamente descritas a la evolución estimada del empleo, en términos netos 1,4 millones fueron asalariados y 666.000 fueron no asalariados.

Entre los asalariados, el número de ocupados plenos aumentó en 1,15 millones mientras que aquellos empleados bajo las formas atípicas se incrementaron en 465.000, con una baja en aquellos asalariados sobreocupados (180.000 menos). Entre los no asalariados, los cuentapropistas se incrementaron en 678.000, los patrones en 44.000 y los trabajadores familiares cayeron en 56.000, entre 2006 y 2017.

Si bien el análisis de la trayectoria es exploratorio, de acuerdo con la Ley de Emergencia Estadística, las tendencias observadas indican que entre 2006 y 2017 se destacan tres períodos diferenciados: (i) 2006-2011 con un alto dinamismo en la creación de empleo asalariado, y un muy leve incremento relativo de los no asalariados, (ii) 2012-2015 con una desaceleración en la creación de empleo, explicado en partes iguales por el empleo no asalariado y el asalariado; y (iii) 2016-2017 con una leve recomposición del ritmo de creación de empleo debido a un marcado incremento del empleo no asalariado.

Gráfico 3:
Creación de empleo por categorías seleccionadas.
Promedio anual en miles de empleos (2006-2017).



Nota: (i) el análisis asume la extensión de la población de referencia publicada trimestralmente por el Ministerio de Hacienda (ex MECO). Los datos asumen que la distribución de las categorías ocupacionales en la población se sostiene de acuerdo a los datos de la Encuesta Permanente de Hogares para el período analizado. (ii) Las series trimestrales no se encuentran disponibles para los siguientes períodos: tercer trimestre de 2007, cuarto trimestre de 2015 y primer trimestre de 2016.

Fuente: Elaboración propia en base a Fundación Capital, INDEC, Ministerio de Hacienda y Ministerio de Economía.

RECUADRO 3. LA DINÁMICA DEL EMPLEO EN BASE A LOS REGISTROS DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Una fuente adicional de información acerca de la dinámica del empleo la constituyen los registros de la Seguridad Social a través del Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA). Los mismos permiten observar la evolución de las ocupaciones formales (bajo la visión legalista de la formalidad) y la composición de las mismas a través del tiempo. La serie de datos disponible en forma pública se extiende hasta principios de 2012 y, si bien puede hacerse una diferenciación para los trabajadores asalariados de los no asalariados, debe tenerse en cuenta que no puede controlarse la existencia de autónomos dependientes encubiertos a través de figuras como la del monotributo.

Ver Gráfico 4

El SIPA contempla diferentes estructuras de aportes para los trabajadores en relación de dependencia y los trabajadores autónomos (Ley 24.241). El aporte al sistema de los trabajadores en relación de dependencia se realiza a través de dos componentes: el aporte personal y la contribución patronal. Por su parte, los trabajadores autónomos realizan un aporte a través de dos regímenes: el Régimen General y el Régimen Simplificado o Monotributo, orientado a los pequeños contribuyentes. En ambos casos el trabajador se categoriza según sus ingresos y de ellos se desprende la carga tributaria vinculada a la actividad. Por su parte, la Ley 25.865 estableció un régimen de Monotributo Social orientado a aquellos que estén realizando actividades económicas de producción, servicios o comercialización y vean limitada su inserción en la economía formal por encontrarse en situación de vulnerabilidad social (Observatorio de la Seguridad Social, 2011).

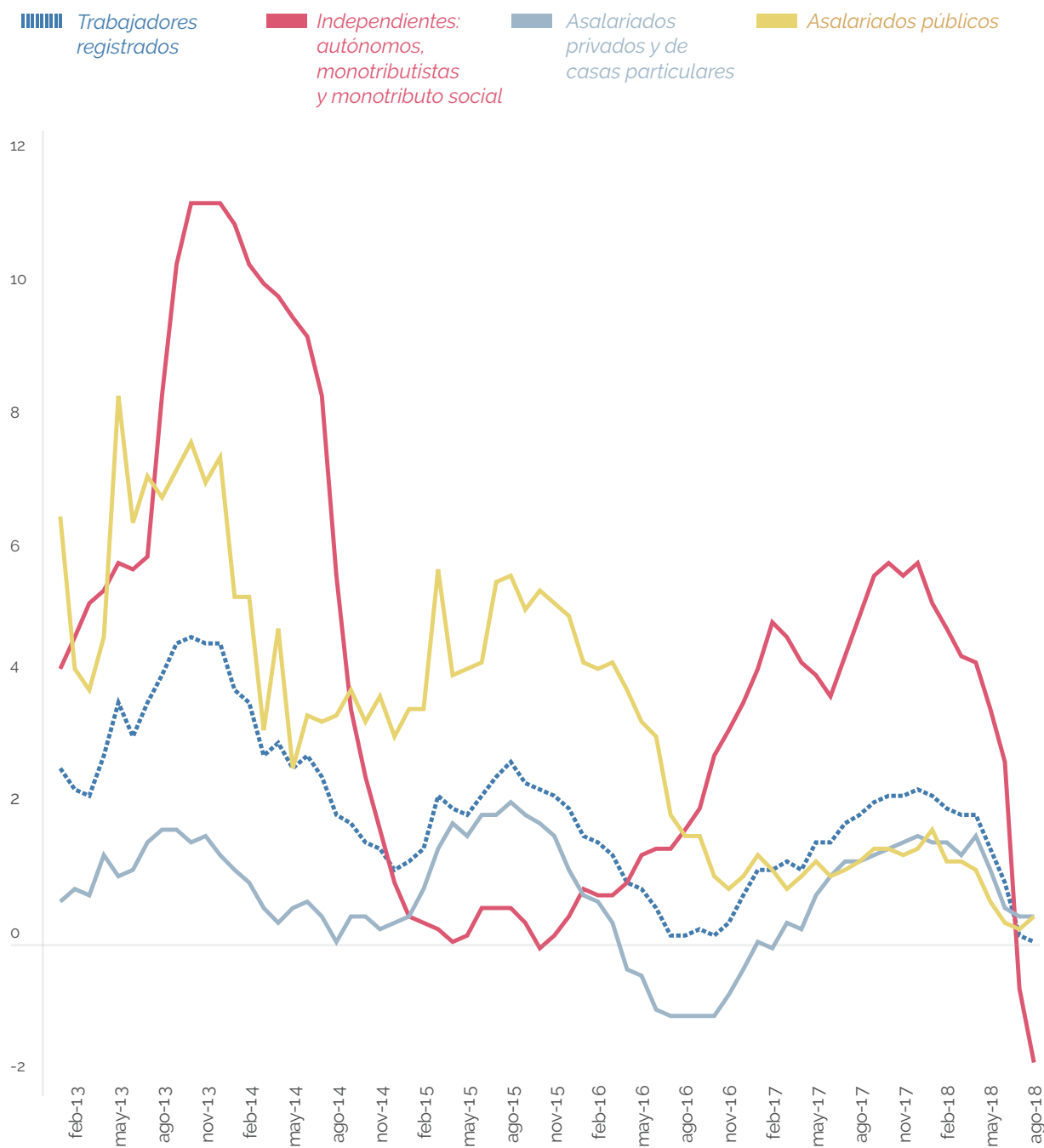
La dinámica de la creación de empleo entre 2012 y 2018 (al mes de agosto), evidencia un aumento mayor en los trabajadores registrados independientes (autónomos, monotributistas y monotributistas sociales), que entre los asalariados públicos y los privados (incluyendo a los asalariados de casas particulares). En cifras, los trabajadores registrados aumentaron un 11,7% desde 2012, alcanzando los 12.297 millones en 2018 (12 meses móviles, datos al mes de agosto). Por su

parte, los asalariados del sector público lo hicieron en un 20,4% y los asalariados privados un 4,3% (privados: 3,2% y asalariados de casas particulares: 20,9% i.a.). En cambio, los independientes aumentaron un 24,5% entre 2012 y 2018, en medio de diversos cambios regulatorios. Así, desde 2012, por cada 10 nuevos trabajadores registrados, 4,2 lo hicieron en el sector público asalariado; 2,2 en el sector privado asalariado y 3,7 como independiente en sus diversas categorías.

Como resultado, los independientes pasaron a representar en 2018 el 19,5% de los registrados desde el 17,5% en 2012. Por categorías, se destaca que los monotributistas sociales se multiplicaron 2,3 veces y los monotributistas 1,2 veces, mientras los autónomos retrocedieron un 3%. En este último caso, las bajas se concentraron entre julio de 2014 y mayo de 2016, para luego continuar su descenso desde febrero de 2017 en adelante.

Ruffo en Bertranou & Maurizio (2011) analiza esta fuente de información para el trabajo registrado independiente en Argentina desde 1994 a 2009 (o desde 1998, fecha de creación del monotributo) y encuentra las siguientes características. Primero, la inserción como trabajador independiente registrado es corta (en promedio, menor a dos años) y coexisten dos tipos de trabajadores: un primer tipo que cotiza sólo esporádicamente (1/3 aporta por menos de un año) o lo hace para inscribirse (10% del total) y otro que lo utiliza de forma constante. Segundo, sólo tres ramas de actividad concentran tres cuartas partes de los puestos analizados: servicios sociales y personales (28% del total), comercio, hoteles y restaurantes (28%) y servicios financieros (19%). Tercero, los trabajadores inician su historia laboral como asalariados y, en muchos casos, salen y entran del sistema. La registración activa es esporádica, tanto por evasión como por falta de trabajo. Cuarto y último, el dinamismo en la registración observado se asocia a un mayor nivel de actividad, a una merma en el costo real asociado a la registración y a una mayor valoración de los beneficios de la seguridad social.

Gráfico 4:
Trabajadores registrados en la Seguridad Social
(2013-2018, variación % interanual). Datos a abril de
2018



Fuente: Elaboración propia en base a Fundación Capital y MTSS (2018).

3

EL CUENTAPROPISMO EN ARGENTINA Y LAS FORMAS ATÍPICAS DE TRABAJO

El trabajo por cuenta propia y las formas atípicas de empleo constituyen las formas comunes a través de las cuales se observan la mayor incidencia de la economía de plataformas en el mercado de trabajo y la potenciación de sus desafíos. De este modo, en esta sección realizamos una caracterización de ambos tipos de inserción laboral en Argentina en base a la información provista por la Encuesta Permanente de Hogares y al análisis de la literatura especializada.

3.1

El trabajo por cuenta propia

El trabajo independiente es una forma relevante de inserción laboral en Argentina. Como mencionamos previamente, un cuarto de los ocupados en Argentina son no asalariados y cerca de un quinto, trabajadores por cuenta propia. Por ello, a continuación, analizamos las características distintivas de los empleados por cuenta propia por su comportamiento más dinámico respecto a otras formas de empleo y por su estrecha vinculación con el tipo de inserción laboral que propone la economía de plataformas.

Para ello, realizamos un análisis de los trabajadores por cuenta propia en base a la Encuesta Permanente de Hogares (EPH), fuente principal de información del mercado de trabajo en Argentina. Adoptamos la definición de la EPH, que considera como trabajador por cuenta propia ocupado a aquel que desarrolla su actividad utilizando para ello sólo su propio trabajo personal, es decir que no emplea personal asalariado y usa sus propias maquinarias, instalaciones o instrumental. Cabe destacar que esta

definición excluye a aquellos trabajadores que, declarándose como independientes, articulan su proceso productivo exclusivamente con un solo establecimiento, lo que implica un circuito de producción cautivo, por lo que se los considera trabajadores asalariados (INDEC, 2003).

En adelante, analizamos las características observables de este grupo de trabajadores en su evolución en el tiempo, comparando 2006 con 2017, comparándolos con los asalariados y, en algunos casos, con los patrones. El análisis recorre dimensiones clave como la edad, el sexo y la posición en el hogar, el nivel educativo, el sector de actividad que desarrolla, la vinculación con el capital y los clientes, los ingresos y su posición en la distribución del ingreso.

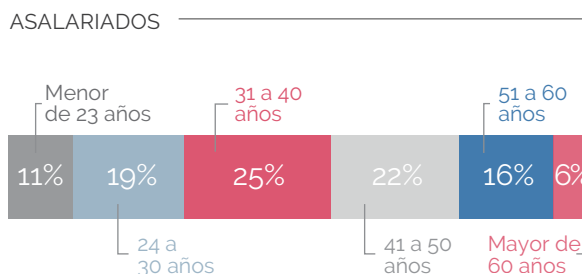
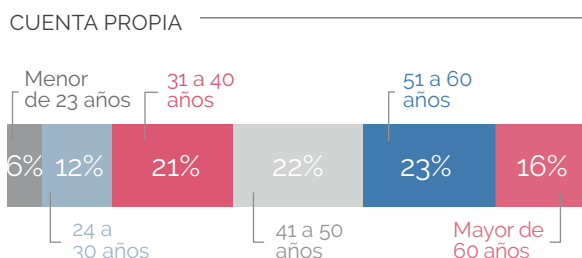
Lo primero a destacar es que la edad de los empleados por cuenta propia es mayor, en promedio, a la de los asalariados. Si bien en los tramos medios de edad la participación relativa es similar (22% del total tienen entre 41 y 50 años), más de la mitad de los asalariados tiene menos de 40 años, frente a un 38% para los cuentapropistas. En contraste, se destaca la mayor participación relativa de los adultos mayores en el cuentapropismo. Ello podría estar vinculado, por ejemplo, a continuar ocupado, pero optando por la jubilación como ingreso complementario, tanto en forma voluntaria o forzada (existe la obligación legal de jubilarse a los 70 años) y a las dificultades de empleabilidad en relación de dependencia en edades mayores luego de haber estado desempleado.

Gráfico 5:
El rango etario y la inserción laboral: ocupados por cuenta propia y asalariados

Trabajadores por cuenta propia como porcentaje del total. (años 2006 y 2017)

	2006	2017
Menor a 23	6%	6%
24-30	12%	12%
31-40	22%	21%
41-50	23%	22%
51-60	22%	23%
Mayor a 60	15%	16%

Ocupados por cuenta propia y asalariados (% del total, año 2017)



Fuente: Elaboración propia en base a Fundación Capital y Microdatos de la Encuesta Permanente de Hogares (2006 y 2017)

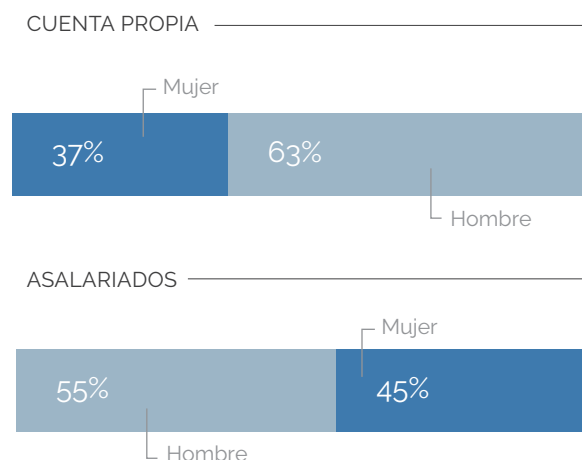
Con respecto a 2006, no hay cambios significativos en la composición por edades. Se observa una leve caída en la participación de la población que se encuentra en el rango de los 30 a 50 años, y un alza en los mayores a dicha edad. La participación de las mujeres es menor entre los cuentapropistas que entre los asalariados, con un muy leve aumento de su participación entre 2006 y 2017. En 2017 el 63% de los cuentapropistas eran hombres, una porción mayor que entre los asalariados (55%). En línea similar, menos de dos de cada diez mujeres ocupadas lo hacen como cuentapropistas, mientras esta relación entre los hombres es de 2,4 de cada diez.

Gráfico 6:
El sexo y la inserción laboral: ocupados por cuenta propia y asalariados

Trabajadores por cuenta propia (% del total, años 2006 y 2017)

	2006	2017
Hombres	65%	63%
Mujeres	35%	37%

Ocupados por cuenta propia y asalariados (% del total, año 2017)

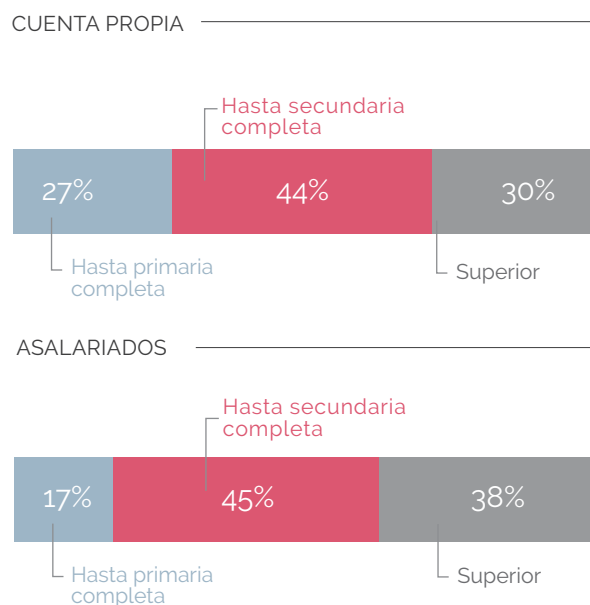


Fuente: Elaboración propia en base a Fundación Capital y Microdatos de la Encuesta Permanente de Hogares (2006 y 2017)

El nivel educativo de los trabajadores por cuenta propia es más bajo que el de los asalariados, aunque el perfil ha mejorado en línea con un mayor nivel de instrucción de la población en general. En efecto, en 2017 el 21,4% de la población económicamente activa había finalizado los estudios universitarios contra un 17,5% en 2006. Asimismo, un 27,5% logró completar el secundario en comparación con el 22,1% en 2006. A su vez, mientras en 2006 el máximo nivel de estudios alcanzado era el de primaria incompleta (6,5% de la PEA), once años después esa proporción se redujo (3,6% de la PEA).

En síntesis, se observa que un porcentaje mayor de la población cuenta con un nivel educativo más alto, aunque se destaca que la proporción de personas sin instrucción, si bien es baja, se mantuvo prácticamente constante (0,5%). Con respecto a los cuentapropistas, en 2017 un 27% tenía hasta primaria completa, mientras que sólo el 30% tenía nivel superior. En contraposición, entre los asalariados la situación era de un 17% y un 38%, respectivamente. Así, 3,1 de cada diez ocupados con el más bajo nivel de instrucción son cuentapropistas, una relación que es de 1,8 de cada diez para aquellos con educación superior.

Ocupados por cuenta propia y asalariados (% del total, año 2017)



Fuente: Elaboración propia en base a Fundación Capital y Microdatos de la Encuesta Permanente de Hogares (2006 y 2017)

Gráfico 7:
El nivel educativo y la inserción laboral: ocupados por cuenta propia y asalariados

Trabajadores por cuenta propia (% del total, años 2006 y 2017)

	2006	2017
Hasta primaria completa	35%	27%
Hasta secundaria completa	38%	44%
superior	27%	30%

Nota: Hasta primaria completa incluye sin instrucción, primario incompleto y primario completo. Hasta secundario completo incluye secundario incompleto y secundario completo. Superior incluye superior universitario incompleto, superior universitario completo

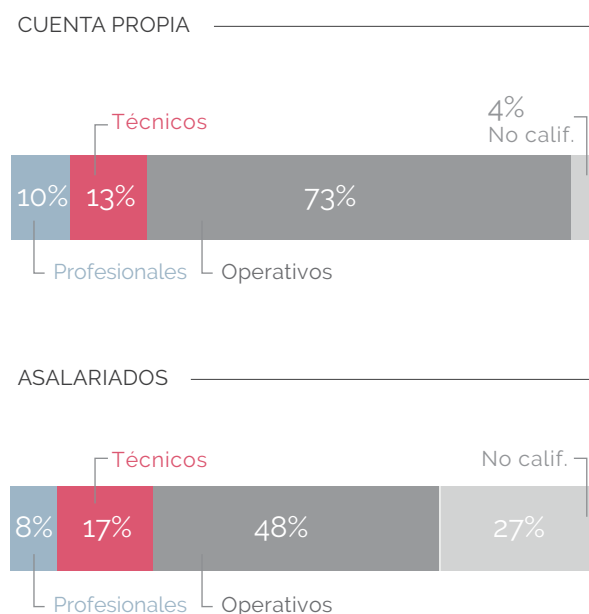
Esta evidencia parece resaltar el carácter de refugio del trabajo por cuenta propia en Argentina frente a una elección no condicionada. En efecto, la definición del cuentapropismo puede surgir de un proceso de elección voluntaria vinculado a la valoración positiva de atributos como la flexibilidad, la independencia y la posibilidad de acceder a mayores ingresos (aunque más volátiles), o bien a la ausencia de alternativas debido al déficit de generación de empleo asalariado, lo que se traduce en la aparición de actividades de subsistencia y en ingresos irregulares y bajos (Bertranou & Maurizio, 2011).

La distinción por actividad económica y la calificación operativa predominante refuerzan la hipótesis del cuentapropismo como refugio. En este sentido, se evidencia que las personas con menor nivel educativo son más propensas a trabajar en forma independiente por necesidad (MCKinsey, 2016). Los sectores

de actividad con mayor preponderancia entre los cuentapropistas son los relacionados con la construcción y el comercio. Por su parte, se destaca que el 73% de los trabajadores por cuenta propia lo hace en empleos con calificación operativa, muy por encima del caso de los asalariados. No obstante, también tienen mayor peso relativo las ocupaciones con calificación profesional (10% en cuenta propia y 8% en asalariados). Por su parte, las ocupaciones poco calificadas son menores en términos relativos que para los asalariados (4% frente a un 2%, respectivamente), de igual forma que los técnicos (12% y 19%, respectivamente). Los cambios son menores en el tiempo, en particular, con un aumento de un 1% para la calificación profesional y para técnicos entre 2006 y 2017.

Gráfico 8:
La calificación ocupacional y la inserción laboral:
ocupados por cuenta propia y asalariados

Ocupados por cuenta propia y asalariados (% del total, año 2017)



Fuente: Elaboración propia en base a Fundación Capital y Microdatos de la Encuesta Permanente de Hogares (2006 y 2017)

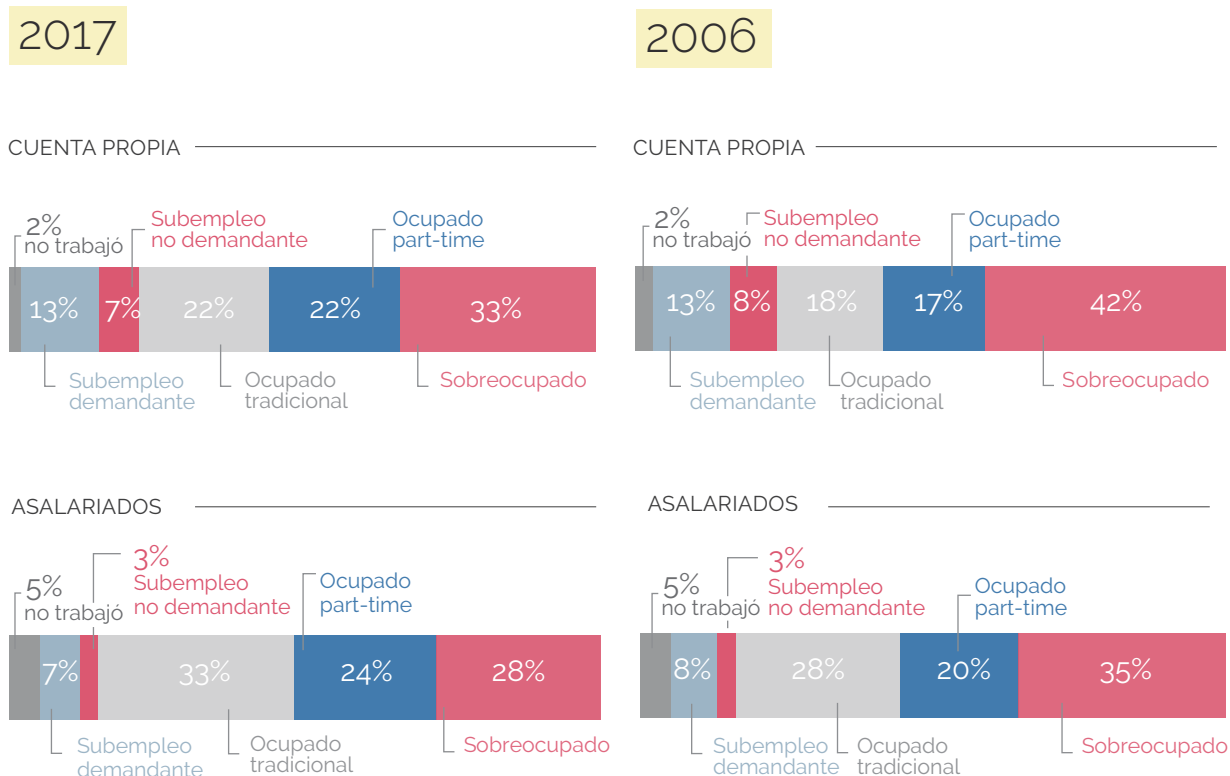
Trabajadores por cuenta propia (% del total, años 2006 y 2017)

	2006	2017
Profesionales	9%	10%
Técnicos	12%	13%
Operativos	72%	73%
No Calificados	8%	4%
Otros	0%	1%

La intensidad laboral es heterogénea entre los trabajadores por cuenta propia. Un 22% es subempleado, es decir que desea trabajar más horas; mientras un 13% del total se encuentra buscando trabajo activamente, pasando a formar parte de la figura del subocupado demandante. A su vez, un 22% es ocupado part-time, es decir que trabaja menos de 35 horas semanales, y otro 22% es empleado tradicional, es decir que trabaja entre 35 y 45 horas semanales. Finalmente, un tercio de los cuentapropistas es sobreocupado, lo que significa que trabajó más de 45 horas en la semana de referencia.

Con respecto a los asalariados, los trabajadores por cuenta propia exhiben una proporción mayor de subempleo, tanto en su porción demandante como en la no demandante. Además, se destaca un menor peso de los ocupados plenos, tanto part-time como en jornada tradicional. Finalmente, hay una mayor incidencia de la sobreocupación horaria entre los cuentapropistas que entre los asalariados.

Gráfico 9.
La intensidad horaria y la inserción laboral: ocupa-
dos por cuenta propia y asalariados (% del total,
años 2017 y 2006)



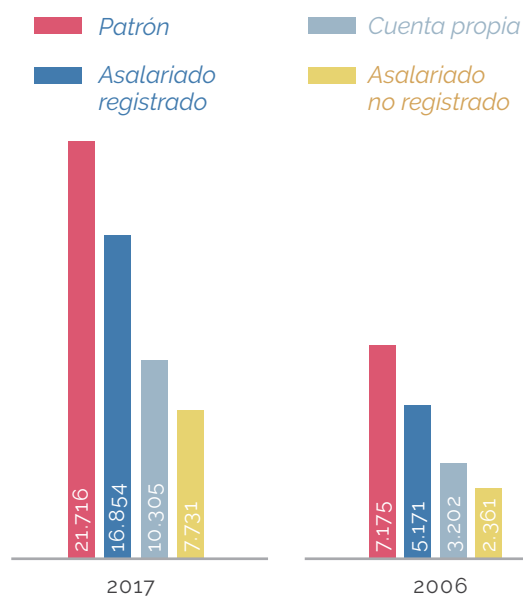
Nota: Clasificación de acuerdo a las horas trabajadas en la semana de referencia. Subempleo no demandante: menos de 35 horas con intención de trabajar más horas que no se encuentra en una búsqueda activa. Subempleo demandante: menos de 35 horas con intención de trabajar más horas que se encuentra en una búsqueda activa. Ocupado part-time: menos de 35 horas sin intención de trabajar más horas. Ocupado tradicional: entre 35 y 45 horas semanales. Sobreocupado: más de 45 horas semanales.

El ingreso medio de los trabajadores por cuenta propia es menor al de los asalariados y al de los patrones, aunque es superior al de los asalariados no registrados. En 2017, en promedio y sin controlar por otras variables, el ingreso de un patrón era 2,1 veces superior al de un trabajador por cuenta propia. Por su parte, el ingreso de un asalariado promedio era un 35% más alto. Sin embargo, los ingresos medios de los asalariados formales eran un 64% más elevados, mientras que los de un asalariado informal eran un 25% menores.

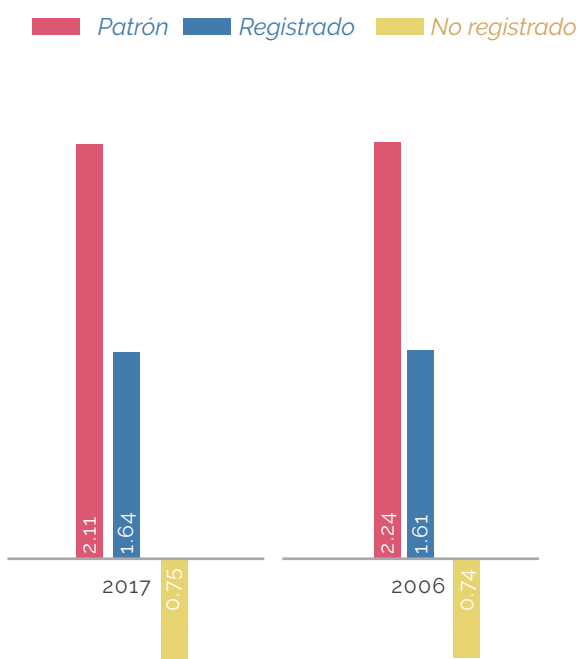
Fuente: Elaboración propia en base a Fundación Capital y Microdatos de la Encuesta Permanente de Hogares (2006 y 2017)

Gráfico 10:
Los ingresos medios y la inserción laboral: ocupados por cuenta propia y asalariados

Ingresos medios por categoría ocupacional (en pesos corrientes, años 2006 y 2017)



Brecha de ingresos medios con ocupados por cuenta propia (en veces, ingreso de ocupados por cuenta propia=1, año 2017)



Fuente: Elaboración propia en base a Fundación Capital y MTSS (2018)

Entre 2006 y 2017, esta brecha de ingresos se amplió levemente ya que, en la comparación punta a punta, los ingresos medios de los cuentapropistas aumentaron en 3,2 veces mientras que los de los asalariados en 3,3 veces. En cambio, la brecha de ingresos con los patrones se redujo, debido a que los ingresos medios de esta categoría ocupacional se multiplicaron por 3.

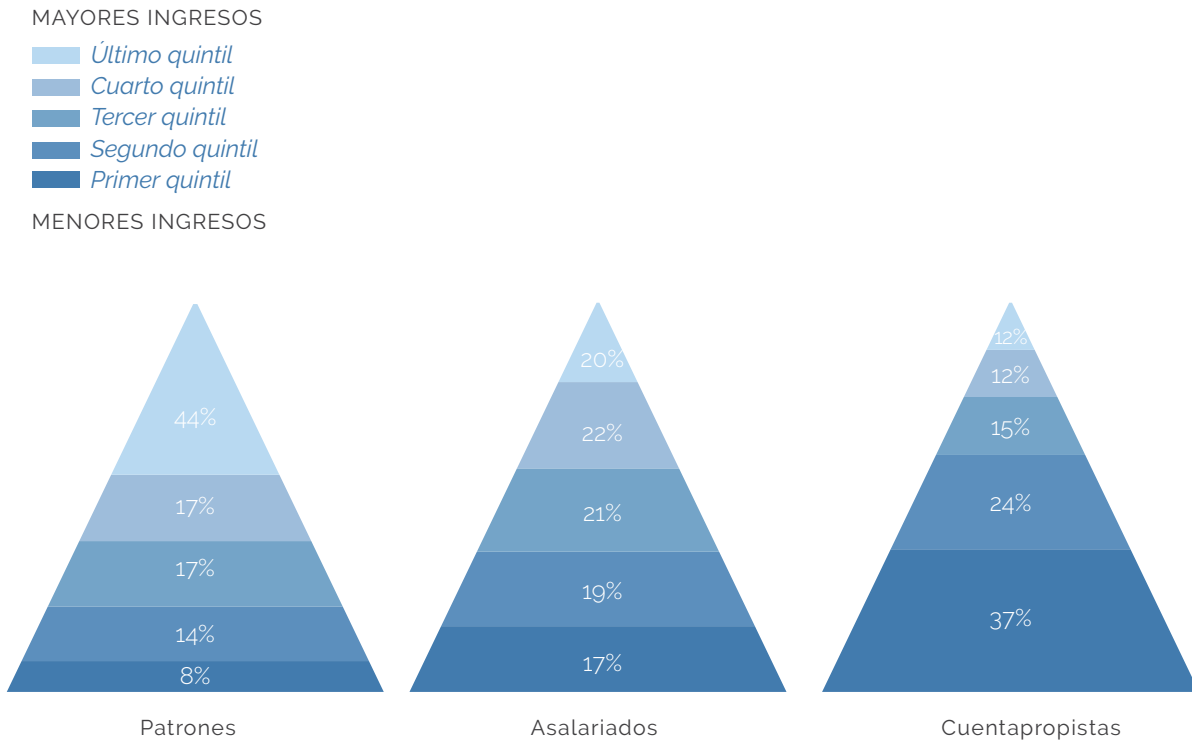
Cabe destacar que el valor por hora del trabajo por cuenta propia es mucho más disperso que entre los asalariados, tal como encuentra Jiménez (Bertranou & Maurizio, 2011), a partir del análisis de las funciones de densidad del ingreso laboral horario en cinco años desde 1980 hasta 2008.

La autora distingue tres categorías (profesional, de oficio y de subsistencia) y observa que (i) los ingresos medios horarios de los cuentapropistas profesionales son superiores a los de los asalariados registrados, aunque no así los cuentapropistas de oficios y de subsistencia, (ii) la brecha de ingresos entre los trabajadores de

oficio y profesionales cae, (iii) la brecha de ingresos entre cuentapropistas y empleados se incrementa en las recesiones y se acorta en periodos de crecimiento, y que (iv) aquellos con modalidades de oficio o de subsistencia tienen una mayor dispersión si son cuentapropistas que si son asalariados registrados, aunque es menor a la de los trabajadores no registrados.

Existe una alta concentración de ocupados por cuenta propia en los quintiles más pobres de la distribución del ingreso. El 37% de los trabajadores por cuenta propia forma parte del 10% más pobre de la población, mientras que el 61% se encuentra entre el 20% más pobre. Esta situación se contrapesa con otros tipos de inserción laboral. Por caso, el 36% de los asalariados pertenece al 20% más pobre, mientras esta porción es del 22% para los patrones. En el tramo superior de ingresos, un 61% de los patrones pertenece al 40% más rico de la población, mientras esta porción es del 42% para los asalariados y del 24% para los trabajadores por cuenta propia.

Gráfico 11:
La distribución del ingreso y la inserción laboral:
ocupados por cuenta propia, patrones y asalariados



Nota: Ingresos declarados de la ocupación principal. Para el período en análisis no declararon ingresos el 37% de los patrones, el 29% de los cuentapropistas y el 20% de los asalariados.

Fuente: Elaboración propia en base a Fundación Capital y Microdatos de la Encuesta Permanente de Hogares (2006 y 2017)

RECUADRO 4.
UNA MIRADA AL CASO DEL GRAN BUENOS AIRES

El impacto de la economía de plataformas es potencialmente mayor en aquellos aglomerados urbanos con mayor conectividad y un uso de las nuevas tecnologías más difundido, como es el caso del Gran Buenos Aires, en adelante GBA. En particular, la integración económica ent A.

Los trabajadores típicos del GBA se caracterizan por una menor concentración en edades medias que en el interior del país y por una mayor participación de las mujeres y de los cónyuges. Respec-

to a las características ocupacionales, ganan peso respecto al interior del país las ocupaciones en actividades industriales y/o artesanales, así como también en transporte y logística, gestión profesional y puestos de dirección. En la otra vereda, pierden participación actividades como la construcción, la producción primaria, la seguridad, la comercialización y la salud. Por su parte, los puestos técnicos son más frecuentes y no hay diferencias sustanciales en la incidencia de la informalidad.

—
Ver Tabla 1

Tabla 1:
Características sociodemográficas y ocupacionales
de los asalariados y cuentapropistas. Como porcen-
taje del total de la región y del país

	COMO % DEL TOTAL POR REGIÓN									COMO % DEL TOTAL DEL PAÍS					
	GBA			INTERIOR DEL PAÍS			TOTAL PAÍS			GBA			INTERIOR DEL PAÍS		
	TÍPICOS	CUENTA PROPIA	ATÍPICOS	TÍPICOS	CUENTA PROPIA	ATÍPICOS	TÍPICOS	CUENTA PROPIA	ATÍPICOS	TÍPICOS	CUENTA PROPIA	ATÍPICOS	TÍPICOS	CUENTA PROPIA	ATÍPICOS
TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	59%	54%	51%	41%	46%	49%
CARACTERÍSTICAS DEMOGRÁFICAS															
EDAD															
Menor a 23	9%	6%	19%	7%	6%	15%	8%	6%	17%	63%	54%	56%	37%	46%	44%
24-30	19%	11%	18%	19%	13%	21%	19%	12%	19%	59%	48%	47%	41%	52%	53%
31-40	25%	20%	21%	29%	23%	24%	27%	21%	22%	55%	51%	47%	45%	49%	53%
41-50	23%	21%	20%	23%	23%	20%	23%	22%	20%	59%	52%	51%	41%	48%	49%
51-60	17%	24%	15%	16%	21%	15%	17%	23%	15%	60%	57%	51%	40%	43%	49%
Mayor a 60	7%	18%	8%	5%	14%	6%	6%	16%	7%	66%	60%	59%	34%	40%	41%
SEXO															
Hombres	63%	63%	39%	65%	63%	41%	64%	63%	40%	58%	54%	50%	42%	46%	50%
Mujeres	37%	37%	61%	35%	37%	59%	36%	37%	60%	60%	54%	51%	40%	46%	49%
POSICIÓN EN EL HOGAR															
Jefe	52%	56%	37%	52%	54%	38%	52%	55%	37%	59%	55%	50%	41%	45%	50%
Cónyugue	21%	25%	26%	20%	23%	25%	21%	24%	25%	61%	56%	52%	39%	44%	48%
Hijo	20%	14%	30%	21%	18%	29%	21%	16%	29%	58%	49%	51%	42%	51%	49%
Otros	6%	5%	7%	7%	6%	9%	6%	5%	8%	55%	49%	45%	45%	51%	55%
NIVEL EDUCATIVO															
H/primaria completa	17%	27%	20%	15%	26%	17%	16%	27%	19%	61%	55%	54%	39%	45%	46%
H/secundaria completa	46%	43%	42%	47%	45%	42%	46%	44%	42%	58%	53%	51%	42%	47%	49%
superior	38%	30%	38%	38%	29%	41%	38%	30%	39%	59%	54%	49%	41%	46%	51%
CARACTERÍSTICAS OCUPACIONALES															
CARÁCTER OCUPACIONAL															
Sector público	1%	0%	0%	1%	0%	1%	1%	0%	0%	51%	--	34%	49%	--	66%
Directores	2%	0%	0%	1%	0%	0%	1%	0%	0%	74%	--	60%	26%	--	40%
Gestión profesional	22%	7%	14%	20%	6%	19%	21%	6%	16%	61%	58%	43%	39%	42%	57%
Comercialización	11%	30%	9%	13%	30%	10%	12%	30%	10%	56%	54%	50%	44%	46%	50%
Transporte y logística	10%	5%	5%	8%	6%	3%	9%	6%	4%	63%	52%	60%	37%	48%	40%
Telecomunicaciones	1%	0%	1%	1%	0%	1%	1%	0%	1%	51%	70%	38%	49%	30%	62%
Salud	5%	4%	4%	5%	4%	4%	5%	4%	4%	56%	56%	55%	44%	44%	45%
Educación	4%	3%	14%	5%	2%	14%	5%	3%	14%	57%	63%	50%	43%	37%	50%
Consultoría e inv	2%	2%	2%	2%	1%	2%	2%	2%	2%	59%	65%	51%	41%	35%	49%
Seguridad	5%	0%	1%	6%	0%	2%	5%	0%	1%	53%	21%	43%	47%	79%	57%
Cultura y recreación	4%	4%	5%	4%	5%	5%	4%	4%	5%	61%	52%	49%	39%	48%	51%
Cuidado y limpieza	11%	9%	28%	10%	9%	27%	11%	9%	27%	60%	52%	52%	40%	48%	48%
Producción primaria	0%	0%	0%	1%	1%	1%	1%	0%	1%	12%	44%	33%	88%	56%	67%
Electricidad, gas y agua	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	35%	24%	31%	65%	76%	69%
Construcción	5%	17%	9%	9%	18%	10%	7%	17%	9%	47%	51%	48%	53%	49%	52%
Industria y artesanal	12%	10%	7%	8%	10%	3%	10%	10%	5%	67%	53%	67%	33%	47%	33%
Software y desa. tecno.	1%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	1%	0%	71%	62%	49%	29%	38%	51%
Reparación e instalac.	4%	8%	2%	4%	7%	2%	4%	7%	2%	58%	55%	51%	42%	45%	49%
Otros	2%	0%	1%	0%	0%	0%	1%	0%	1%	84%	100%	78%	16%	0%	22%
CALIFICACIÓN OCUPACIONAL															
Profesionales	8%	11%	6%	8%	9%	6%	8%	10%	6%	59%	60%	50%	41%	40%	50%
Técnicos	16%	14%	17%	16%	11%	19%	16%	13%	18%	60%	59%	49%	40%	41%	51%
Operativos	54%	71%	36%	54%	76%	36%	54%	73%	36%	59%	52%	50%	41%	48%	50%
No calif	19%	4%	40%	21%	4%	39%	20%	4%	39%	57%	55%	51%	43%	45%	49%
Otros	1%	1%	1%	1%	0%	0%	1%	1%	1%	72%	74%	65%	28%	26%	35%
INFORMALIDAD															
Formal	78%	--	42%	78%	--	42%	78%	--	45%	59%	--	47%	41%	--	53%
Informal	22%	--	58%	22%	--	52%	22%	--	55%	59%	--	53%	41%	--	47%

Fuente: Elaboración propia en base a Fundación Capital y Microdatos de la Encuesta Permanente de Hogares (2017)

En cuanto a las formas atípicas de trabajo, se destaca que en el GBA se potencia la participación entre los menores de 23 años, reduciéndose para aquellos entre 24 y 40 y volviendo a aumentar para los mayores de 60 años. La participación de las mujeres también es mayor en el GBA. Ambas dimensiones se confirman en el análisis de la posición en el hogar, donde hay mayor participación de los cónyuges e hijos dentro de las formas atípicas de trabajo. Por su parte, los trabajadores atípicos son relativamente menos educados en el GBA que en el interior del país. En cuanto a las características de las ocupaciones, observamos un aumento en el peso de ocupaciones de la industria y artesanales, de cuidado y limpieza, de transporte y logística. En sentido contrario, las formas atípicas de trabajo son menos frecuentes en ocupaciones de gestión profesional, construcción y educación.

Por último, el perfil de los cuentapropistas del GBA también difiere de aquellos del interior. En particular, destaca una mayor concentración de actividades por cuenta propia en personas de más de 50 años, con una reducción en aquellos de edades medias. Si bien no hay diferencias en el peso de los hombres y las mujeres, sí hay un mayor número de jefes y cónyuges que desarrollan actividades por cuenta propia, frente a un menor peso de hijos u otros miembros del hogar. También observamos una mayor dispersión en el nivel educativo en el GBA. Con respecto a las ocupaciones, no se observan grandes diferencias entre los cuentapropistas del GBA y del interior del país. Sin embargo, son levemente más frecuentes las ocupaciones en gestión profesional, educación, consultoría e investigación. Como contraparte, son menos frecuentes en la construcción y cuidado y limpieza. Destaca un mayor perfil profesional y técnico como contrapartida de un menor perfil operativo.

En suma, el cuentapropismo en Argentina exhibe una **menor participación femenina, así como también una menor jerarquía ocupacional que el trabajo asalariado**. Además, los trabajadores por cuenta propia tienden a haber alcanzado niveles más elevados de educación y a ser mayores en edad. A su vez, tienen una jornada de trabajo más heterogénea, con una incidencia mayor de jornadas de más de 45 horas semanales y de menos de 35. En este último punto, se destaca también que la intención de trabajar más horas es superior a la de

los asalariados. Por otro lado, la media de ingresos mensuales es superior a la de los asalariados informales, pero inferior a la de los asalariados formales y a la de los patrones, lo que produce que su posición en la distribución del ingreso sea inferior a la de otras categorías ocupacionales como los asalariados y los patrones.

3.2

Formas atípicas de trabajo

Como mencionamos previamente, la economía de plataformas impacta sobre el mercado de trabajo no sólo a través de la potencialidad de incentivar el trabajo por cuenta propia sino también de potenciar categorías ocupacionales distintas al trabajo "típico" (OIT, 2016). Las categorías de empleo atípico, como mencionamos previamente, son cuatro: (i) el empleo temporal, (ii) el trabajo a tiempo parcial y a pedido; (iii) la relación de trabajo multipartita, y (iv) las relaciones de trabajo encubiertas y el empleo por cuenta propia económicamente dependiente.

No obstante, la información estadística disponible permite identificar únicamente las dos primeras formas mencionadas: (i) el empleo temporal y (ii) el trabajo a tiempo parcial o a pedido. En efecto, **la información disponible impide dar cuenta de relaciones de trabajo multipartitas o del empleo por cuenta propia económicamente dependiente**. En este último caso, cabe recordar que la EPH incluye dentro del grupo de asalariados a aquellos que, declarándose como independientes, articulan su proceso productivo exclusivamente con un solo establecimiento, lo que implica un circuito de producción cautivo o una relación de dependencia encubierta (INDEC, 2003). No obstante, los invisibiliza posteriormente, ya que es imposible detectarlos con fines analíticos.

Como mencionamos previamente, el 27% de los ocupados en 2017 podía encuadrarse bajo una

forma atípica de trabajo estadísticamente observable, es decir, casi cuatro de cada diez asalariados. Entre los trabajadores atípicos, un 13% tenía un contrato temporal, un 74% trabajaba a tiempo parcial y otro 13% presentaba un empleo temporal con baja intensidad horaria.

La información respecto a la duración del empleo temporal es escasa. De acuerdo a la EPH, menos de un quinto de los asalariados con tiempo de finalización tienen un arreglo vinculado a un plan de empleo, un período de prueba o una beca o pasantía. Por su parte, entre los demás asalariados temporales, más de la mitad no indica el tiempo de finalización pautado. Finalmente, el 20% reporta que fue sólo una vez o cuando lo llaman, un 8% es por tres meses, un 5% entre tres y seis meses, un 8% de seis a doce meses, y el 6% restante tiene un tiempo de finalización superior al año.

Gráfico 12.
Asalariados con tiempo de finalización

Asalariados con tiempo de finalización en el empleo (% del total, años 2006 y 2017)

	2006	2017
Plan de empleo	13%	7%
Período de prueba	6%	7%
Beca / pasantía	5%	4%
Ninguno	76%	82%
Total de asalariados	12,90%	9,40%

Asalariados con tiempo de finalización en el empleo, que no es por plan de empleo, período de prueba y/o pasantía (% del total, 2017)

	2006	2017
Una vez / cuando lo llaman	20%	20%
Hasta 3 meses	10%	8%
3 a 6 meses	7%	5%
6 a 12 meses	8%	8%
Mayor a un año	7%	6%
Ns/Nr.	48%	53%
Total de asalariados	9,8%	7,70%

Fuente: Elaboración propia en base a Fundación Capital y Microdatos de la Encuesta Permanente de Hogares (2006 y 2017)

Por su parte, un 87% de los empleos atípicos son a tiempo parcial o a pedido, es decir, que insumen menos de 35 horas semanales. Entre ellos, siete de cada diez son trabajadores part-time, lo que implica que no están disponibles para trabajar más horas. En la otra vereda, tres de cada diez son subocupados (desean trabajar más horas) y el 70% estaba buscando activamente trabajo.

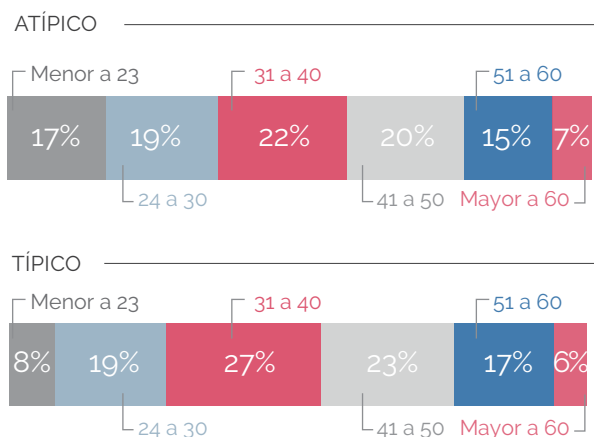
En adelante, analizamos las características de los "trabajadores atípicos" estadísticamente observables en su evolución en el tiempo, comparando los datos de 2006 con los de 2017 y de sus particularidades con respecto a otros asalariados o trabajadores típicos. El análisis recorre dimensiones clave como la edad, el sexo y la posición en el hogar, el nivel educativo, la calificación ocupacional, el sector de actividad en el que se desarrolla, la formalidad, el pluriempleo, y su posición en la distribución del ingreso.

Gráfico 13:
El rango etario y la inserción laboral: asalariados típicos y atípicos

Formas atípicas de empleo (% del total, años 2006 y 2017)

	2006	2017
Menor a 23	19%	17%
24-30	20%	19%
31-40	23%	22%
41-50	19%	20%
51-60	13%	15%
Mayor a 60	6%	7%

Asalariados típicos y atípicos (% del total, año 2017)



Fuente: Elaboración propia en base a Fundación Capital y Microdatos de la Encuesta Permanente de Hogares (2006 y 2017)

Las formas atípicas de trabajo constituyen una alternativa de acceso al mercado más viable para los jóvenes que las formas típicas. En particular, un 17% de los trabajadores atípicos tiene menos de 23 años, frente a un 8% de los trabajadores típicos. En efecto, más de la mitad de los asalariados menores a 23 años tiene un trabajo considerado atípico. Por su parte, la distribución por edad es similar hasta los 30 años y vuelve a ampliarse por encima de los 31 años, pero en sentido inverso: el 73% de los que tienen un trabajo típico tiene más de 30 años, mientras un 64% de los trabajadores atípicos tiene dicha

edad. En efecto, sólo uno de cada tres asalariados mayores a 30 años trabaja bajo alguna forma atípica observable. Esta relación no ha cambiado sustancialmente en el tiempo.

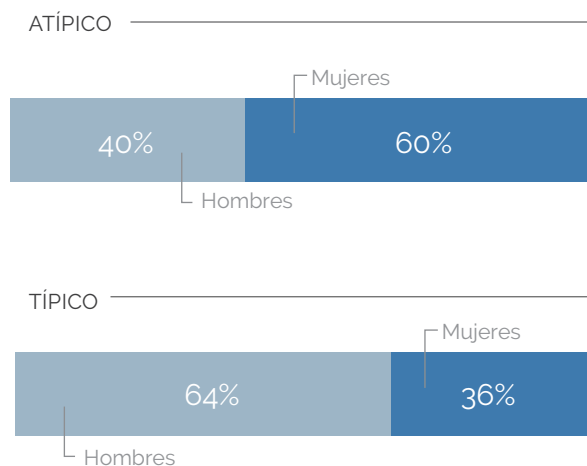
Las mujeres tienen un mayor peso entre los trabajadores atípicos que los hombres. A su vez, un 60% de los trabajadores atípicos son mujeres, frente a un 36% de los asalariados típicos. Además, cerca de una de cada dos mujeres asalariadas lo hace a través de un arreglo atípico. De acuerdo al análisis efectuado, se evidencia que las mujeres tienen mayores probabilidades de conseguir empleos part-time, tanto de manera voluntaria como involuntaria.

Gráfico 14:
El sexo y la inserción laboral: asalariados típicos y atípicos

Formas atípicas de empleo (% del total, años 2006 y 2017)

	2006	2017
Hombres	39%	40%
Mujeres	61%	60%

Asalariados típicos y atípicos (% del total, año 2017)



Fuente: Elaboración propia en base a Fundación Capital y Microdatos de la Encuesta Permanente de Hogares (2006 y 2017)

El nivel educativo de los asalariados en ambas formas de empleo es similar. La proporción de trabajadores con nivel educativo superior es equivalente para ambos grupos de asalariados. No obstante, entre los asalariados atípicos un 19% sólo alcanzó a terminar la primaria y un 42% la secundaria, mientras que estos valores son del 16% y 46% respectivamente para los asalariados típicos.

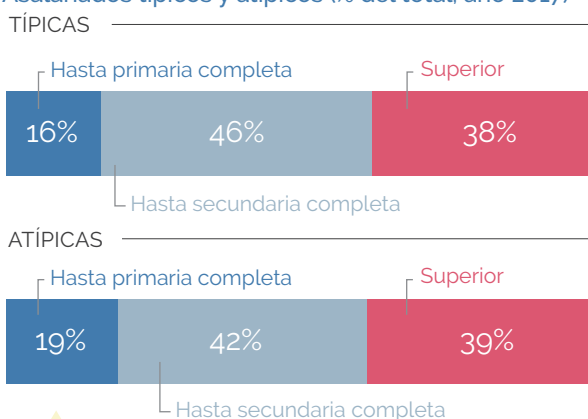
Además, el nivel educativo aumentó más que proporcionalmente para aquellos en formas atípicas de empleo entre 2006 y 2017. En particular, se redujo el peso de los trabajadores con un nivel educativo de hasta primaria completa y aumentó, en similar cuantía, el peso de aquellos con secundario completo o nivel superior.

Gráfico 15.
El nivel educativo y la inserción laboral: asalariados típicos y atípicos

Formas atípicas de empleo (% del total, años 2006 y 2017)

	2006	2017
Hasta primaria completa	32%	19%
Hasta secundaria completo	36%	42%
superior	32%	39%

Asalariados típicos y atípicos (% del total, año 2017)



Nota: Hasta primaria completa incluye sin instrucción, primario incompleto y primario completo. Hasta secundario completo incluye secundario incompleto y secundario completo. Superior incluye superior universitario incompleto, superior universitario completo.

Fuente: Elaboración propia en base a Fundación Capital y Microdatos de la Encuesta Permanente de Hogares (2006 y 2017)

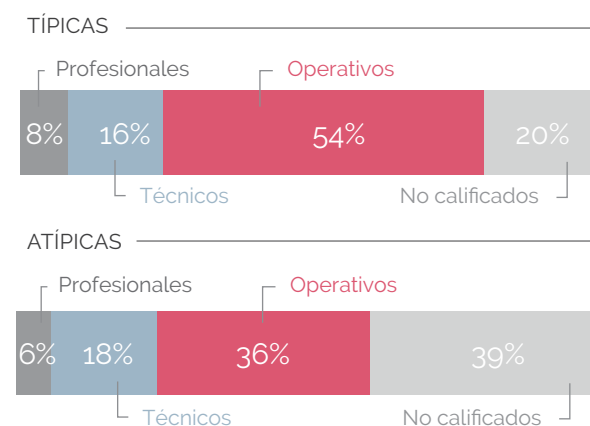
En cuanto a la calificación ocupacional, cerca del 40% de los trabajadores atípicos son no calificados, frente a un 20% de los típicos. Como contraparte, la mayoría de los trabajadores típicos son operativos, frente a un 36% en el caso de los atípicos. A su vez, los profesionales y técnicos representan el 24% en ambos grupos. No obstante, los profesionales son el 8% de los asalariados típicos y el 6% de los atípicos. En el tiempo, **la distribución de la calificación ocupacional ha variado hacia una mayor participación de profesionales y técnicos en las formas atípicas** y a una caída de los empleos no calificados. En efecto, en América Latina se verifica que las personas con menor calificación y los jóvenes evidencian una mayor probabilidad de insertarse en ocupaciones atípicas y sufren más inestabilidad ocupacional (Maurizio 2016).

Gráfico 16.
La calificación ocupacional y la inserción laboral: asalariados típicos y atípicos

Formas atípicas de empleo (% del total, años 2006 y 2017)

	2006	2017
Profesionales	5%	6%
Técnicos	16%	18%
Operativos	36%	36%
No calificados	42%	39%
Otros	0%	1%

Asalariados típicos y atípicos (% del total, año 2017)



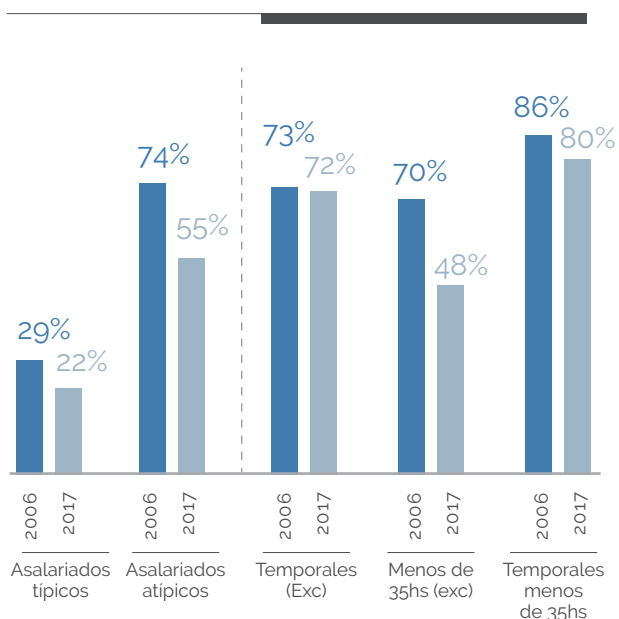
Fuente: Elaboración propia en base a Fundación Capital y Microdatos de la Encuesta Permanente de Hogares (2006 y 2017)

La informalidad entre los trabajadores atípicos es 2,5 veces mayor que entre los trabajadores típicos.

En 2017, el 55% de los asalariados atípicos no tenía descuento jubilatorio frente a un 22% para los asalariados típicos. Entre las formas atípicas de inserción laboral, aquellos trabajos temporales con menor intensidad horaria evidencian la posición más vulnerable en tanto un 80% son informales. Si bien es más alta, seguidos con una proporción muy alta también para aquellos con un arreglo laboral temporal. Por su parte, un 48% de aquellos que trabajan a tiempo parcial son informales. En el trabajo de Maurizio también se corrobora una correlación positiva entre el empleo a tiempo parcial y la tasa de informalidad.

Se evidencia, además, que la incidencia de los puestos a tiempo parcial en los empleos informales duplica a la de los trabajadores en empleos formales. Asimismo, no se observa una situación en la cual la informalidad laboral sea "compensada" y permita al empleado trabajar de manera voluntaria una menor cantidad de horas. Por el contrario, a la precariedad de las condiciones laborales se le adiciona una menor intensidad horaria, lo que implica menores salarios que en los empleos formales.

Gráfico 17:
Tasa de informalidad por categoría ocupacional seleccionada (% sobre el total de asalariados de la categoría, 2006 y 2017)



Fuente: Elaboración propia en base a Fundación Capital e INDEC (2018)

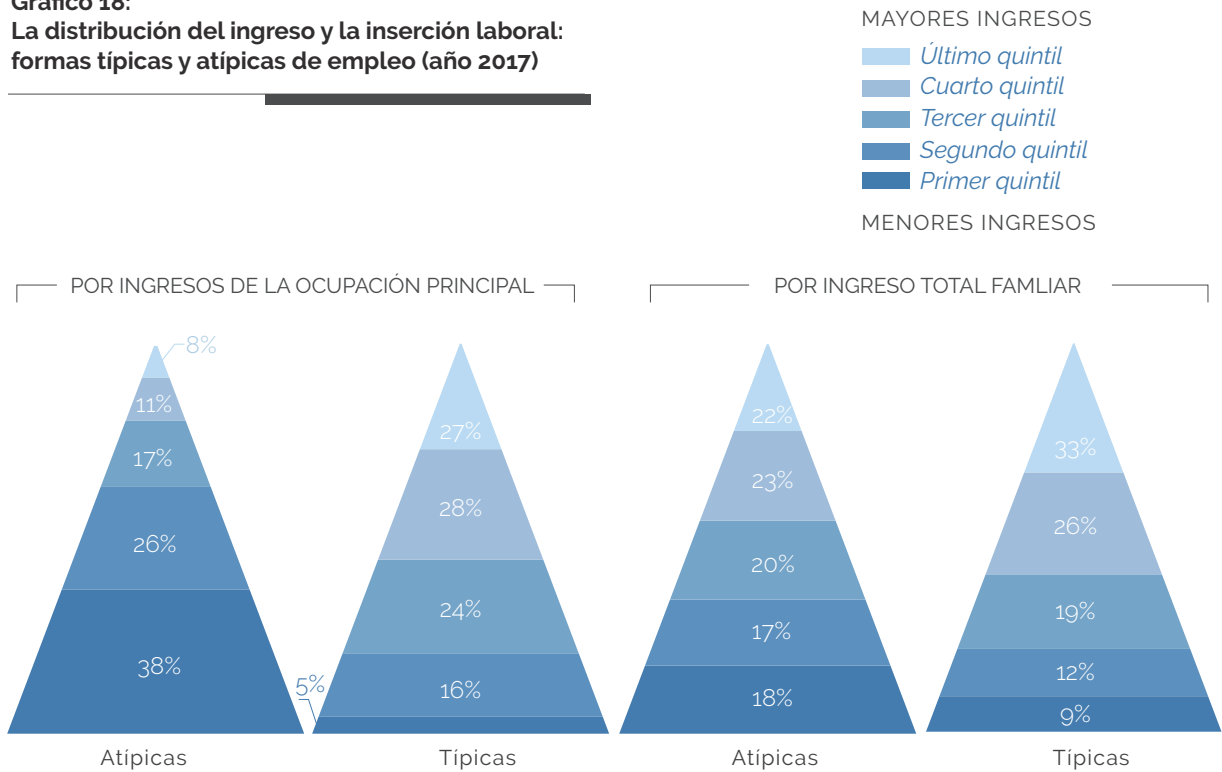
En la comparación con 2006 destaca una caída de la incidencia de la informalidad en todas las categorías ocupacionales, con una baja aún más apuntalada para las formas atípicas. En 2006 un 29% de los "ocupados típicos" era informal, siete puntos por encima de los registros de 2017. Por su parte, en igual fecha, la informalidad ascendía al 74% para los trabajadores atípicos, reduciéndose en cerca de 20 puntos para el año 2017. Entre las formas atípicas, se destaca únicamente la menor informalidad para aquellos que trabajan a tiempo parcial, que pasó del 70% en 2006 al 48% en 2017. En cambio, los trabajos temporales evidenciaron una alta informalidad, prácticamente sin cambios entre aquellos que trabajan más de 35 horas semanales y con una baja, aunque en niveles muy altos, para aquellos que trabajan a tiempo parcial.

En esta línea, Maurizio (2016) encuentra que la probabilidad del traspaso del empleo temporal al desempleo es mayor en aquellos países con altas tasas de empleo temporal. Asimismo, el ciclo económico suele afectar más a los trabajadores con tiempo de finalización respecto a los que tienen un empleo por tiempo indefinido, al tiempo que se encuentran más desprotegidos en cuanto a despidos y otros riesgos del mercado laboral.

Al analizar los ingresos de la ocupación principal, se obtiene que **casi dos tercios de los trabajadores de formas atípicas de empleo pertenecen al 40% más pobre de la población.** Este rasgo es muy distinto respecto al grupo de asalariados típicos, donde sólo el 21% pertenece a este grupo. En el extremo superior de la distribución del ingreso, un 8% de los asalariados atípicos pertenecen al 20% más rico de la población, frente a un 27% en el caso de los asalariados típicos.

No obstante, parte de esta asimetría se matiza al analizar el ingreso total familiar. Aunque la posición relativa en la distribución del ingreso sigue siendo menor entre los asalariados atípicos, si se tienen en cuenta los ingresos de todo el grupo familiar, el 35% pertenece al 40% más pobre de la población y el 22% al 20% más rico. Estas proporciones son del 21% y del 33% respectivamente para los asalariados típicos, una brecha menor que de acuerdo con los ingresos de la ocupación principal.

Gráfico 18:
La distribución del ingreso y la inserción laboral:
formas típicas y atípicas de empleo (año 2017)



Fuente: Elaboración propia en base a Fundación Capital y Microdatos de la Encuesta Permanente de Hogares (2006 y 2017)

Nota: Ingresos declarados de la ocupación principal. Para el período en análisis no declararon ingresos el 20% de los asalariados atípicos y el 22% de los asalariados típicos.

Parte de esa brecha está vinculada a que una porción mayor de trabajadores con ingresos secundarios tiene trabajos atípicos. En efecto, en 2017 un 29% de los jefes de hogar asalariados tenía un trabajo atípico mientras que un 42% de los otros miembros del hogar (41% cónyuges y 44% hijos, entre otros) tenían un empleo atípico. Así, más de la mitad de los trabajadores típicos son jefes de hogar, frente a un 39% entre los trabajadores atípicos.

En síntesis, podemos sostener que los empleos asalariados atípicos son ocupados por trabajadores más jóvenes, con mayor peso de las mujeres y con una mayor incidencia de la informalidad. Además, son empleos que generan menores ingresos que los típicos y tanto la educación como la jerarquía ocupacional no son

un factor diferencial en los niveles superiores para ambos grupos. No obstante, entre los menos educados o con tareas operativas o no calificadas hay un sesgo negativo para las formas atípicas.

Finalmente, la posición de aquellos en formas atípicas de empleo en la distribución del ingreso es más baja, especialmente si tenemos en cuenta los ingresos de la ocupación principal. Si bien estos resultados no se contrarrestan completamente, la medición en base al ingreso total familiar evidencia una estrategia de compensación de ingresos, especialmente dado que el peso de los trabajadores secundarios, como cónyuges o hijos, es mayor.

RECUADRO 5. MIGRACIONES Y EMPLEO EN ARGENTINA

La población inmigrante en Argentina tiene una muy baja incidencia sobre el total de la población, representando según el censo de 2010 un 4,5% de la población total del país y un 13% en el caso de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. La principal corriente inmigratoria que recibe Argentina procede de los países sudamericanos (principalmente Paraguay, Bolivia y Perú) y debe considerarse el gran flujo de migrantes venezolanos posterior al último censo. En cuanto a las características sociodemográficas se ha observado un claro perfil laboral que desarrolla una alta participación en el mercado de trabajo con una mayoría de migrantes femeninas (54%).

Argentina cuenta con un alto porcentaje de informalidad laboral extendida entre los inmigrantes de origen sudamericano. Si bien a partir del Plan Patria Grande en 2006 existieron avances en la regularización laboral de este colectivo, los números de informalidad siguen siendo elevados. En este programa se inscribieron más de 417.000 inmigrantes del Mercosur. Según la ENAPROSS, en 2011 el 67,4% de los trabajadores migrantes de origen sudamericano se encontraba en situación de informalidad laboral, contra el 41,7% de los trabajadores no migrantes. En 2013 entre los trabajadores migrantes sudamericanos la tasa de empleo no registrado fue del 52,9% mientras que entre los nativos fue del 32,7% (OIT, 2015: 23). Los migrantes aportan una importante contribución por conducto de la economía informal, desempeñando trabajos precarios y de baja remuneración, pero sus esfuerzos pasan desapercibidos para los encargados de la formulación de políticas y tampoco se encuadran en marcos normativos destinados a promover el desarrollo local (OIM, 2015: 141). Entre los obstáculos más frecuentes se encuentran las barreras lingüísticas, falta de homologación de credenciales, barreras jurídicas y administrativas, falta de redes comerciales y sociales, falta de representación, la discriminación y la xenofobia que los ubican en una situación de urgencia financiera y los induce a aceptar los trabajos más inmediatamente disponibles y accesibles (OIM, 2015).

Fuente: Elaboración propia en base a OIT, 2015 y OIM, 2015.

4

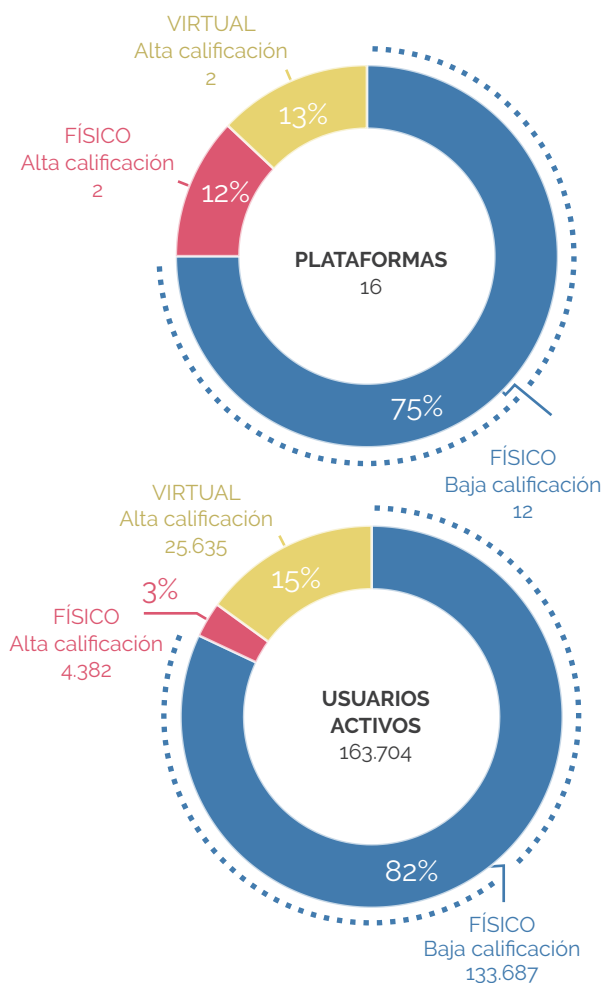
UNA PRIMERA APROXIMACIÓN EMPÍRICA AL EMPLEO EN PLATAFORMAS EN ARGENTINA

El análisis de las trayectorias del empleo y las distintas formas de trabajo en Argentina resulta un punto de partida para entender el contexto en el que se inserta la economía de plataformas. Como analizamos en el primer capítulo, el desarrollo de este segmento de la economía en Argentina es aún incipiente, aunque aún pareciera tener alto potencial, en especial en los grandes centros urbanos. Por esta razón es necesario atender sus efectos sobre la empleabilidad y la calidad de la inserción laboral.

En este contexto, la información provista por las plataformas⁽²⁶⁾ hasta el momento es escasa y desarticulada. No obstante, en base a entrevistas semiestructuradas a gestores de plataformas podemos realizar una aproximación del impacto de las plataformas en el mercado de trabajo argentino y analizar algunas de sus características. El perfil de cada una de las principales plataformas en Argentina es distinto y, por lo tanto, también lo es el perfil de los trabajadores activos, los ingresos anuales y el vínculo con los usuarios-clientes que demandan los servicios.

Podemos separar el trabajo en plataformas en diferentes categorías. Por un lado, se encuentra Mercado Libre, que lidera un segmento centrado en la compraventa de bienes, pero que también ofrece una gran variedad de servicios profesionales⁽²⁷⁾. Esta plataforma cuenta con un total de 10 millones de usuarios-proveedores en Latinoamérica y 2,5 millones en Argentina, de los cuales más de dos tercios son hombres. El mercado se ha ido expandiendo y en la actualidad se estima que a nivel regional hay más de 33 millones de usuarios-consumidores de la plataforma.

Gráfico 19:
Cantidad de plataformas y usuarios activos según tipo de servicio y nivel de calificación (2018)



Fuente: CIPPEC en base a datos públicos y aportados por plataformas (Freelancer, Workana, Iguanafix, Homesolutions, Airbnb, Uber, Cabify, Rappi, Globo, Uber, RapiBoy, Ando, GuauSurfing, DogHero, Iguanafix, Zolvers). No incluye datos de MercadoLibre)

26- Los datos se obtuvieron en base a entrevistas semiestructuradas con los gestores de las plataformas realizadas durante el primer semestre de 2018. Los datos volcados en este documento no surgen de fuentes estadísticas oficiales, no fueron contrastadas con registros internos ni pueden ser utilizadas con otros fines distintos a este análisis.

27- La información disponible no permite discriminar cuántos usuarios-proveedores ofrecen servicios (virtuales o que requieren desplazamiento) y cuántos se dedican a la venta, ni tampoco cuántos corresponden a empresas.

A otro grupo pertenecen las plataformas vinculadas a la provisión de servicios virtuales que no requieren desplazamiento físico y agrupan trabajadores de calificación más elevada. Entre ellas se encuentran Freelancer y Workana⁽²⁸⁾. Mientras que la primera reporta más de 320.000 freelancers registrados, Workana tiene más de 180.000. Más allá de la significativa cantidad de usuarios, menos de un 5% generó ingresos a través de esta durante el último año. En promedio, sus ingresos rondaban los \$24.000 anuales, por seis horas semanales, indicio de que se trata de una fuente de ingresos secundaria.

Por otra parte, **existen las plataformas vinculadas a servicios donde se requiere un desplazamiento físico y cuyo desempeño requiere un nivel de calificación menor.** Dentro de esta categoría pueden incluirse a las empresas de "mensajería express" o de servicios puerta a puerta. En Argentina, actualmente operan Glovo, Rappi (multinacionales⁽²⁹⁾), Ando y Rapi-boy (locales), entre las que suman más de 11.000 trabajadores, de acuerdo a los últimos datos reportados. La primera atiende a un total de 34.500 clientes en Latinoamérica, de los cuales un 36% se encuentra en Argentina.

Cabify y Uber se encuentran en el mercado de transporte de pasajeros, donde el nivel de calificación de la tarea requerido también tiende a ser bajo. Con respecto a Uber, se contabilizan actualmente 55.000 socios-conductores activos solamente en el AMBA⁽³⁰⁾. De esos trabajadores, un 91% son varones, y para el 40% es su fuente principal de ingresos, el cual en promedio es de 360.000 pesos anuales. De acuerdo a datos proporcionados por la plataforma, durante los últimos dos años la cantidad de conductores creció 80 veces y en el último semestre de 2018 se sumaron alrededor de 2.000 socios-conductores nuevos por semana. De acuerdo a los últimos datos disponibles, hay 30 millones de usuarios-pasajeros en Latinoamérica de los cuales 2,2 millones residen en Argentina.

Otra categorización dentro de las plataformas de servicios corresponde al rubro de soluciones para el hogar, donde si bien para todas ellas se requiere de desplazamiento físico, el nivel de calificación varía entre los distintos tipos de trabajos incluidos en este grupo. En Argentina,

las plataformas que actualmente se encuentran para este tipo de empleo son: Zolvers, Iguanafix y Homesolutions, con un total de 43.000 trabajadores⁽³¹⁾.

Zolvers tiene como objetivo principal conectar a oferentes y demandantes de servicio doméstico. Actualmente se encuentran en la plataforma 30.000 trabajadoras activas, todas ellas mujeres, con un promedio de trabajo de 10 horas semanales y un ingreso promedio anual de 42.000 pesos. De acuerdo a los últimos datos, hay 40.000 clientes en Argentina que contratan el servicio a través de la plataforma. Con respecto a Iguanafix, la cantidad de trabajadores actualmente es de 10.000, de los cuales 9.000 son varones, con un promedio de trabajo de 5 horas a la semana. Se puede destacar que dentro de esta plataforma un 28% posee un nivel de calificación alto y algunos de sus usuarios registrados son patrones. Con respecto a Home Solutions, la cantidad de trabajadores apenas asciende a 3.000, aunque cabe destacar que ha iniciado operaciones en el mercado local hace menos de un año.

Otro segmento que ha ido ganando terreno son las plataformas que conectan a oferentes con demandantes de alojamiento por corto plazo, tanto particular como turístico. Aquí se destaca el caso de Airbnb, donde actualmente se reportan 21.300 anfitriones/hosts activos en Argentina -más de 300.000 en todo Latinoamérica- quienes alcanzan un ingreso promedio anual estimado en 44.100 pesos. Asimismo, la plataforma cuenta con más de 9 millones de usuarios en toda la región, de los cuales casi 500.000 se encuentran en Argentina. En esta línea, también existen plataformas orientadas al segmento de mascotas, dedicadas a proporcionar hospedaje

28- Otra plataforma con reciente presencia en el país, pero de la cual no se cuenta con datos, es UpWork.

29- En este mismo segmento, Uber lanzó en 2019 -posterior al relevamiento realizado- su unidad de negocio UberEats.

30- No se incluyen datos de Mendoza donde las operaciones de la compañía comenzaron luego de haber realizado el relevamiento.

31- Datos para el tercer trimestre de 2018.

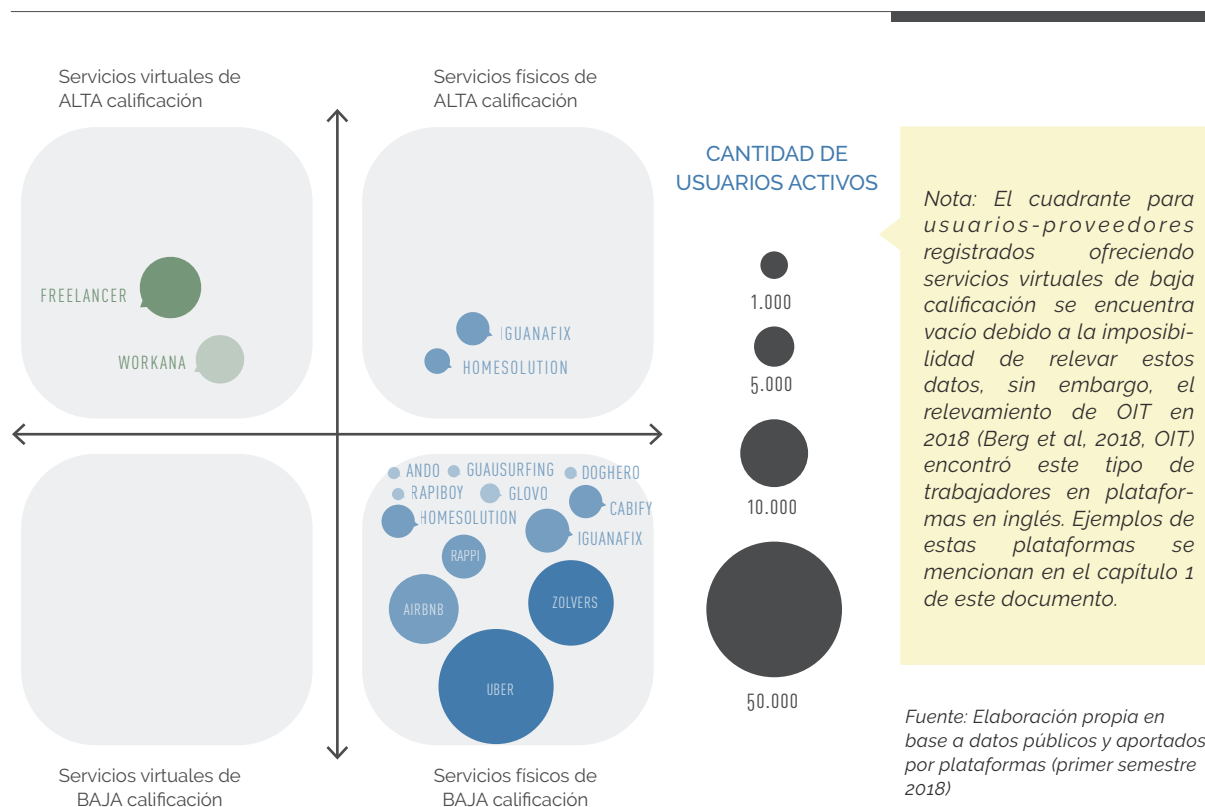
transitorio o guardería para las mismas. En Argentina se encuentran actualmente Guau Surfing y Dog Hero, que agrupan alrededor de 1.000 cuidadores registrados para realizar estas tareas que requieren baja calificación.

Si agrupamos a todos los usuarios-proveedores de servicios que han generado ingresos al menos una vez en los últimos doce meses (más de 160.000), **los trabajadores de plataformas solo representan el 1% del total de los ocupados a nivel nacional**. No obstante, esta cifra no considera a los trabajadores que ofrecen bienes y/o servicios a través de Mercado Libre, en la cual existen 10 millones de usuarios registrados –incluyendo usuarios proveedores y usuarios-consumidores–, por lo que podríamos hablar de una proporción aún mayor. Por su parte, el número total de usuarios registrados equivale al 15% de la población económicamente activa.

Hay que tener en cuenta que es muy probable que gran parte de los trabajadores de plataformas realice su actividad como forma de obtener un ingreso adicional a su empleo principal ⁽³²⁾. Esta hipótesis se refuerza cuando se observa la cantidad de horas semanales reportadas. En efecto, en promedio, los trabajadores de Zolvers, Iguanafix, Ando y Glovo trabajan 13 horas a la semana, de acuerdo a lo reportado por los gestores de las plataformas. Sin embargo, sobresale el dato que los socios-conductores de Uber dedican en promedio 48 horas semanales a su trabajo en la plataforma, lo que podría indicar que para una gran mayoría de ellos se trata de su empleo principal. Asimismo, es posible que una misma persona ofrezca servicios diversos en distintas plataformas en un mismo período.

32- Esta hipótesis se comprueba en el capítulo 3, a través de los resultados de la ETP18.

Gráfico 20:
Usuarios registrados en plataformas según nivel de calificación de la tarea y tipo de desplazamiento



De acuerdo con el grado de desplazamiento físico y el nivel de calificación de la actividad de los usuarios-proveedores activos, en el extremo se encuentran los de baja calificación, que requieren desplazamiento físico o *gig-workers*. En segundo orden de magnitud, los trabajadores que ofrecen servicios virtuales de alta calificación. Con respecto a estos últimos (Freelancer y Workana), se debe considerar que la cantidad de freelancers registrados –aunque no activos– es elevada (superior a los 500.000).

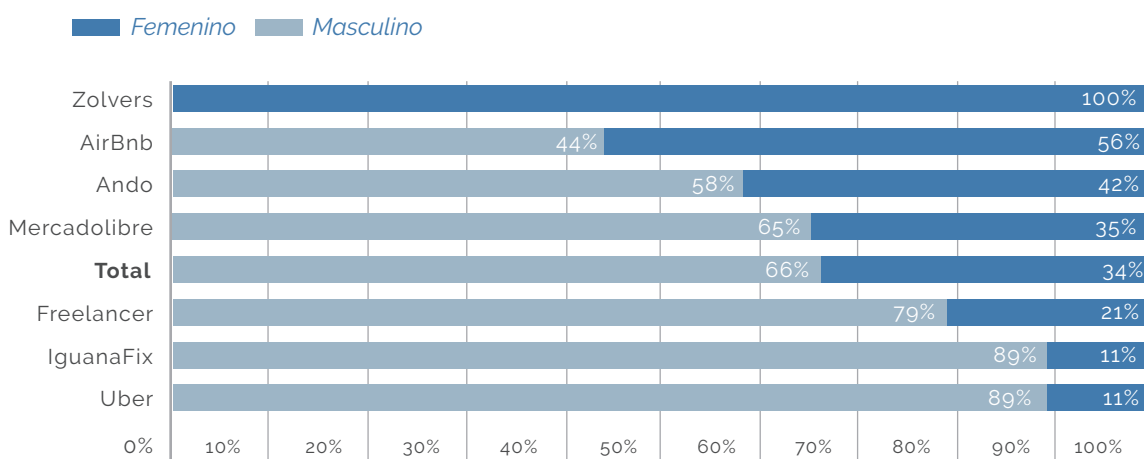
Con respecto a las plataformas con trabajos que requieren un menor nivel de calificación y un mayor grado de desplazamiento físico, actualmente el caudal de usuarios registrados es menor, pero supera significativamente la cantidad de usuarios generando ingresos en comparación con los trabajos virtuales de calificación alta. En estos últimos, si bien se evidencia una mayor cantidad de usuarios, los que están efectivamente activos apenas rondan el 5%. Las diez plataformas que se encuentran en el cuadrante desplazamiento físico-baja calificación apenas superan los 130.000 trabajadores.

Si bien la distribución por género es de 65% masculino vs. 34% femenino, existen plataformas donde la participación femenina es mayor al 50% como Airbnb o incluso del 100% en el caso de Zolvers. Por su parte, sin contabilizar a los socios-conductores de Uber, donde los datos proporcionados por la plataforma muestran una elevada cantidad de horas de trabajo por semana, el resto de los trabajadores de las plataformas del cuadrante trabajan un promedio de 13 horas semanales y contabilizan ingresos por 60.000 pesos anuales.

En los casos intermedios, no se cuentan con datos de usuarios registrados en plataformas de servicios virtuales de baja calificación³³, y en el agregado de servicios físicos de alta calificación se encuentra solamente el sub-segmento de profesionales de Iguanafix y HomeSolutions, los cuales no alcanzan a ser el 2,5% del total de los trabajadores de plataformas activos.

33- Esta hipótesis se comprueba en el capítulo 3, a través de los resultados de la ETP18.

Gráfico 21:
Distribución por género por plataforma



Nota: No se obtuvieron datos por género para Rappi, Glovo, Workana y Cabify.

Fuente: Elaboración propia en base datos aportados por plataformas (primer semestre 2018)

5

REFLEXIONES FINALES: LOS TRABAJADORES ATÍPICOS Y LAS PLATAFORMAS EN ARGENTINA

En los últimos años se redujo la tasa de actividad en Argentina, fenómeno que se explica fundamentalmente por la evolución de ese indicador en varones, jefes de hogar y jóvenes. En efecto, la tasa de desempleo mostró la mayor baja, en torno a los dos puntos porcentuales. Por su parte, la tasa de empleo verificó en el período 2006-2017 un retroceso, también explicado por la población masculina. Asimismo, se observa una merma en la intensidad laboral, tanto entre asalariados como entre no asalariados, los cuales representan un cuarto de los ocupados en Argentina. En ambas categorías se incrementó la jornada tradicional y part-time, y se redujo el peso de los sobreocupados.

Los cuentapropistas, por su parte, representan el 20% del total de los ocupados en el país. En comparación con los trabajadores asalariados, poseen un promedio de edad mayor. En efecto, más de la mitad de los asalariados son menores a 40 años contra sólo un 38% de los cuentapropistas. A su vez, se evidencia una menor proporción de mujeres (37%) en los trabajadores por cuenta propia en relación con los asalariados (45%). Además, los cuentapropistas poseen un menor nivel educativo.

En cuanto a la intensidad laboral, se verifica que en los cuentapropistas existe una mayor incidencia tanto del subempleo (demandante y no demandante) como de la sobreocupación. Con respecto a los ingresos, los trabajadores por cuenta propia perciben en promedio menores ingresos que el resto de los ocupados, con excepción de los asalariados no registrados. En este sentido, un cuarto de los cuentapropistas

se encuentra en el 40% de mayores ingresos, contra un 61% de los patrones y un 42% de los asalariados. En síntesis, **los trabajadores por cuenta propia son mayores, en su mayoría varones, poseen un nivel educativo inferior, una jornada de trabajo más heterogénea y menores ingresos que los asalariados.**

Con respecto a las formas atípicas de empleo, la información disponible sólo permite observar únicamente las formas de empleo temporal y a tiempo parcial. En 2017, casi un 30% de los ocupados se situaba bajo alguna forma atípica de trabajo estadísticamente observable. Dentro de los mismos, un 13% poseía un contrato temporal, un 74% trabajaba a tiempo parcial y un 13% compartía ambas categorías. Además, en este tipo de trabajos hay una mayor proporción de jóvenes y mujeres. En efecto, más de la mitad de los asalariados menores a 23 años tienen un trabajo atípico y un 60% de los asalariados atípicos son mujeres.

Si bien el nivel educativo es similar entre los trabajadores típicos y atípicos, en torno al 40% de estos últimos son no calificados contra un 20% de los trabajadores típicos. Asimismo, la tasa de informalidad es superior entre aquellos asalariados que están bajo alguna forma atípica de trabajo. En definitiva, **los asalariados atípicos son más jóvenes, están menos calificados y obtienen menores ingresos que los asalariados típicos.** Además, en este segmento hay una mayor participación de las mujeres, así como también un mayor porcentaje de informalidad.

Los datos preliminares sobre trabajo en plataformas evidencian que, aunque aún sea

incipiente en el país, existe un alto potencial de expansión. La economía en plataformas puede ser dividida en diferentes categorías: (i) servicios virtuales de alta calificación (ii) servicios físicos de baja calificación (iii) servicios físicos de alta calificación y (iv) servicios virtuales de baja calificación. La categoría trabajos físicos de baja calificación es la que concentra mayor cantidad de usuarios activos. **El conjunto de usuarios-proveedores de servicios en plataformas que han generado ingresos (activos) en el último año representan tan solo el 1% del total de ocupados del país**⁽³⁴⁾. Por su parte, el número total de usuarios registrados -aunque no necesariamente activos- en plataformas digitales equivale al 3% de la población económicamente activa.

Un punto clave a mencionar es que una gran proporción de los trabajos físicos de baja calificación representan "el trabajo de hoy", puesto que muchos de ellos serán fácilmente automatizables o reemplazados por robotización o inteligencia artificial. En sentido opuesto, el trabajo virtual de alta calificación se espera que sea el "trabajo del futuro". En esta línea, se observa que la cantidad de usuarios registrados en plataformas como Freelancer o Workana es sustancialmente superior en comparación con los activos⁽³⁵⁾, lo cual muestra el potencial del sector.

34- Sin considerar los usuarios-proveedores de Mercado Libre

35- Los usuarios activos de ambas plataformas representan menos del 4% del total de usuarios registrados.

6

REFERENCIAS

Berg J., Furrer M., Harmon E., Rani U., Silberman, M (2018). Digital labour platforms and the future of work. Towards decent work in the online world. International Labour Office - Geneva, ILO, 2018

Bertranou, F., & Maurizio, R. E. (2011). Trabajadores independientes, mercado laboral e informalidad en Argentina. Buenos Aires: OIT.

Boeri, T., Cahuc, P., & Zylberberg, A. (2015). The Costs of Flexibility-Enhancing Structural Reforms: A Literature Review. OECD Economics Department Working Papers N° 1264. Paris: OECD Publishing.

Cahuc, Pierre & Zylberberg, André (2004). Labor economics. MIT Press, Cambridge, Mass
EPH-INDEC. (2011). Encuesta Permanente de Hogares Conceptos de Condición de Actividad, Subocupación Horaria y Categoría Ocupacional.

Frenkel, R. (2004). Tipo de Cambio Real y Empleo en Argentina, Brasil y Chile.

INDEC (2003). La nueva Encuesta Permanente de Hogares Argentina. Año 2003. Buenos Aires.

Keifman, S. N. (2009). Tipo de cambio, nivel de actividad y empleo: en torno a ciertos virajes del estructuralismo. Revista de Economía Política de Buenos Aires | año 3 | vols. 5 y 6 |, 95-106.

Maurizio, R. (2016). Formas atípicas de empleo en América Latina: incidencia, características e impacto en la determinación salarial. Ginebra: OIT.

McKinsey&Company (2016). Independent work: choice, necessity, and the gig economy. Recuperado de: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/employment-and-growth/independent-work-choice-necessity-and-the-gig-economy>

Observatorio de la Seguridad Social (2011). Marco Conceptual del Sistema de Estadísticas e Indicadores del Sistema Integrado Previsional Argentino. Buenos Aires: ANSES.

OIT (2016). El empleo atípico en el mundo. Obtenido de http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534518.pdf

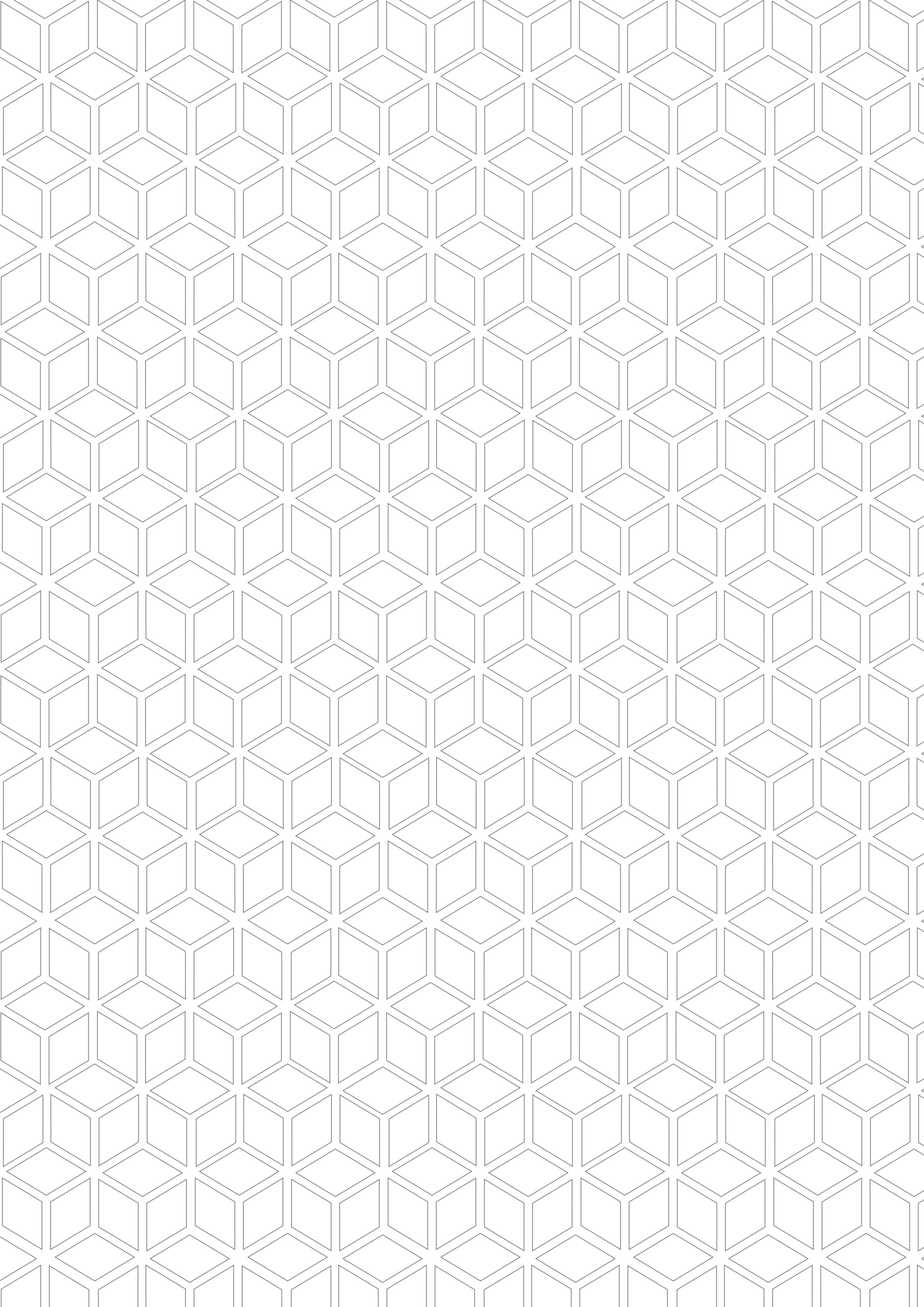


3

Capítulo 3

*¿QUIÉNES SON LOS TRABAJADORES
DE PLATAFORMAS?*

*RESULTADOS DE LA ENCUESTA A
TRABAJADORES DE PLATAFORMAS (ETP)*



1

EL DESAFÍO DE VISIBILIZAR EL TRABAJO EN PLATAFORMAS

La información estadística vinculada a las formas de trabajo a través de plataformas digitales no está alcanzada por los registros oficiales. En consecuencia, esta modalidad laboral queda invisibilizada en el conjunto de ocupados no asalariados, trabajadores por cuenta propia, algunas formas de trabajo atípico asalariado o trabajadores informales. En este contexto, la ausencia de información disponible para identificar y caracterizar a los trabajadores dentro de la economía de plataformas estableció la necesidad de desarrollar una herramienta de análisis que subsanara esta realidad.

Por dicho motivo, y con el objetivo de conocer tanto las características sociales, laborales y económicas de los trabajadores de las plataformas digitales en Argentina, así como su experiencia de trabajo en ellas, se realizó un relevamiento específico: la Encuesta a Trabajadores de Plataformas 2018 (ETP 18). El estudio reviste especial importancia en tanto constituye la primera iniciativa de caracterización de los trabajadores de plataformas en Argentina, con la implementación de un cuestionario especialmente dedicado a las problemáticas y desafíos vinculados a este tipo de inserción laboral que ha tomado como antecedente relevamientos similares de otros países. Se espera que este relevamiento contribuya a que los tomadores de decisión y actores vinculados en la economía de plataformas actúen de manera informada y con un mayor conocimiento de los trabajadores que se desempeñan bajo estas nuevas formas de empleo y obtención de ingresos, al mismo tiempo que les permita entender tanto las oportunidades como los desafíos de este nuevo mercado laboral.

El presente capítulo se organiza de la siguiente manera. Primero, se presenta el enfoque metodológico de abordaje en dos etapas: entrevistas semiestructuradas orientadas a establecer patrones de percepciones, creencias, preferencias y trayectorias de vida y profesionales de los trabajadores de plataforma; y encuestas individuales, que mejoran el alcance y representatividad de la población objetivo. En segundo lugar, se presentan los principales resultados de la encuesta.

2

LA ENCUESTA A TRABAJADORES DE PLATAFORMAS (ETP): CONSIDERACIONES METODOLÓGICAS

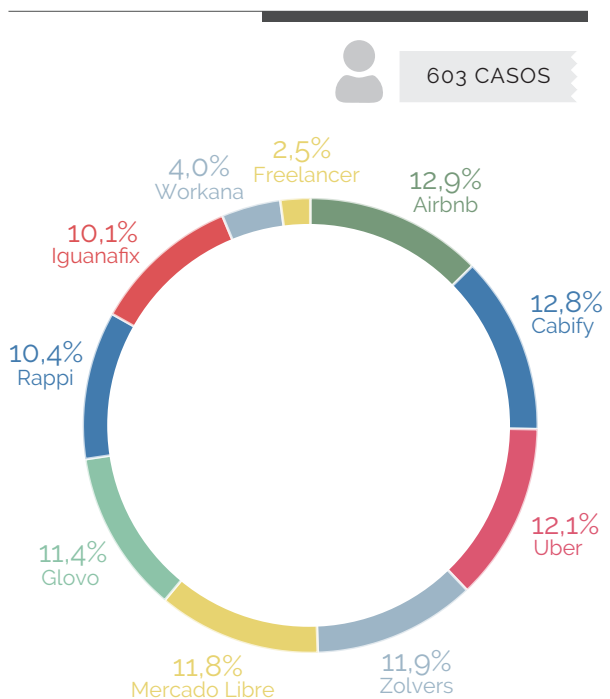
Como ya se mencionó en capítulos anteriores, la economía de plataformas reviste desafíos particulares para el mercado de trabajo, sobre los cuales es necesario realizar un análisis basado en datos que arrojen luz sobre las características específicas del fenómeno en Argentina. De acuerdo con lo anterior, y a través de herramientas (entrevistas en profundidad y encuestas), se obtuvieron datos relevantes sobre sus principales características. En ambos casos los trabajadores que participaron del relevamiento estuvieron vinculados a diez plataformas, seleccionadas de acuerdo a la relevancia que les otorga la cantidad de usuarios-proveedores que poseen en el país ⁽³⁶⁾ y/o la particularidad de su modelo de negocio: Mercado Libre, Airbnb, Uber, Cabify, Zolvers, Glovo, Rappi, Workana, Freelancer e Iguanafix. Debido a una imposibilidad de acceso, los trabajadores de la plataforma Ando sólo fueron incluidos en las entrevistas en profundidad.

La primera fase consistió en la realización de treinta entrevistas individuales en profundidad a trabajadores de estas once plataformas seleccionadas de manera no probabilística. Su objetivo fue recabar información sobre las prácticas económicas, percepciones, creencias, preferencias y trayectorias de vida y profesionales de los trabajadores que participan regularmente como proveedores de bienes y servicios a través de plataformas digitales con el fin de obtener una ganancia económica.

La segunda fase supuso el desarrollo de una encuesta en la que se trabajó con una muestra de 603 casos. Para ello, se implementó una triangulación de estrategias de selección, debido a que el acceso a los trabajadores presenta diferentes dificultades de acuerdo a las plataformas. La muestra fue no probabilística, y

la cantidad de encuestados según plataforma se concretó por cuotas por plataforma con afijación uniforme, en función además de las posibilidades de acceso a los mismos de cada plataforma ⁽³⁷⁾.

Gráfico 1:
Porcentaje de encuestas por plataforma



Fuente: Elaboración propia en base a ETP18.

³⁶- Los datos del universo de cada una de las plataformas fueron incluidos en el capítulo 2.

³⁷- Para mayores precisiones sobre la estrategia implementada, revisar el anexo metodológico.

3

PRINCIPALES RESULTADOS DE LA ETP 2018

El foco del relevamiento se sitúa en el impacto que la economía de plataformas tiene en la situación de ingresos y laboral del prestador, así como en las percepciones y creencias en torno a su condición como trabajador, a las nuevas formas de vinculación laboral, al control sobre el proceso de trabajo, y a la existencia o ausencia de marcos normativos que regulen la actividad, entre otros aspectos.

A continuación se señalan los principales resultados e información obtenida, tanto cuantitativa como cualitativa, en función de ocho ejes de análisis definidos de acuerdo al análisis de antecedentes y las hipótesis que se deseaban verificar: (i) conocer las características sociodemográficas de los trabajadores de plataformas, (ii) conocer cuáles son las trayectorias y perfiles laborales de los trabajadores de plataformas, (iii) indagar sobre el nivel de ingresos de los trabajadores de plataformas y su incidencia en el ingreso de los hogares que integran, (iv) conocer el grado de dependencia económica de los trabajadores respecto de la plataforma, (v) conocer las razones del acceso de los trabajadores a las plataformas, (vi) indagar sobre las capacidades y/o habilidades que les fueron requeridas para poder trabajar en las plataformas, (vii) describir las condiciones laborales de los trabajadores en las plataformas, (viii) conocer el nivel de información de los trabajadores sobre los derechos y obligaciones existentes en el trabajo en las plataformas.

3.1

Características sociodemográficas

Una primera aproximación al perfil de los trabajadores de plataformas resulta de determinar sus características sociodemográficas a través de cinco variables: el sexo⁽³⁸⁾, la edad, el nivel educativo, la existencia de personas a cargo y su condición de migrante reciente, la cual se define a partir del lugar en el cual habitaba hace cinco años.

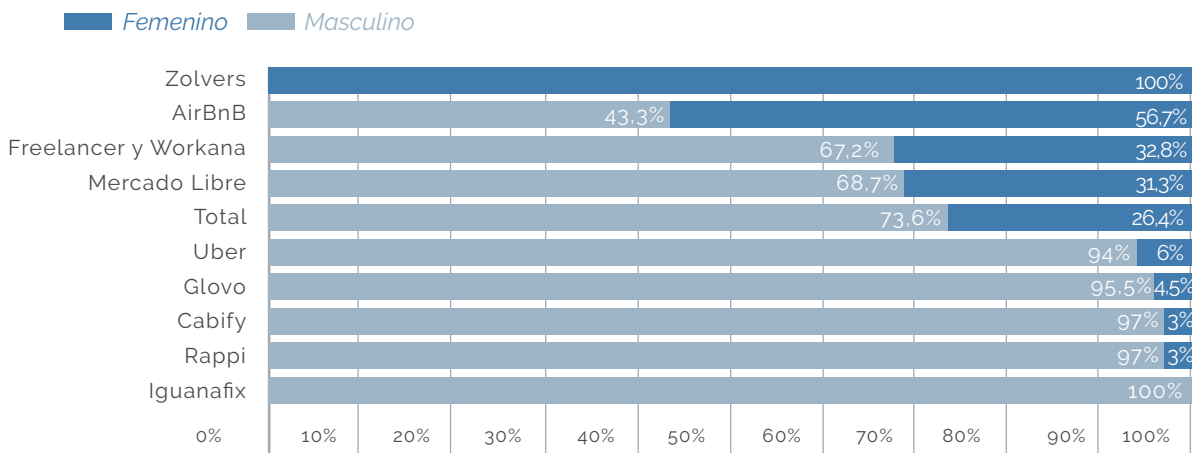
En cuanto al sexo, la amplia mayoría (73,7%) de las personas encuestadas se identificó como de sexo masculino. No obstante, existen diferencias sustantivas al desagregar las respuestas entre las distintas plataformas y los servicios que brinda cada una. Las plataformas con mayor proporción masculina son Iguana-Fix (100%), Cabify (97%), Rappi (97%), Glovo (95,5%) y Uber (94%). En todas ellas, los varones alcanzan más del 90% del total de los encuestados. El caso más notorio se da en IguanaFix, en la que la totalidad de los encuestados resultaron ser varones. En el extremo contrario, Zolvers se constituye como la única plataforma totalmente feminizada: el 100% de las encuestadas se identifica como de sexo femenino.

38- Si bien los autores entienden que la categoría "sexo" refiere a las diferencias y características biológicas, anatómicas, fisiológicas y cromosómicas de las personas, y no a su identidad de género, para este estudio se decidió utilizar esta categoría de respuesta binaria (masculino/femenino) para que pueda ser comparable metodológicamente con las estadísticas del Instituto Nacional de Estadística y Censos de la República Argentina INDEC.

Gráfico 2:
Participación por sexo según plataforma



603 CASOS

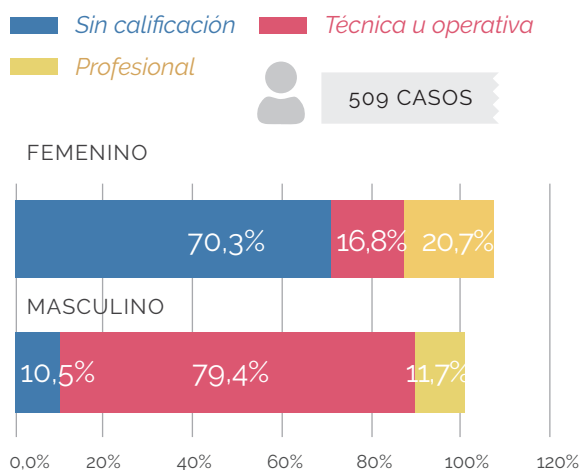


Nota: los totales pueden no coincidir con el 100% por redondeo

Fuente: Elaboración propia en base a ETP18.

comparables en el sector tradicional. Por ejemplo, según datos del GCBA, la participación de mujeres con licencia para manejar taxis en 2017 era del 2%.

Gráfico 3:
Nivel de calificación requerida para realizar las tareas según sexo



Nota: los totales pueden no coincidir con el 100% dado que las categorías no son excluyentes

Fuente: Elaboración propia en base a ETP18.

Por otra parte, existe una diferencia significativa entre hombres y mujeres de acuerdo al nivel de calificación requerida para ejecutar las tareas en cada plataforma: 8 de cada 10 varones afirman realizar tareas operativas o técnicas, mientras que 7 de cada 10 mujeres afirman que realizan tareas sin nivel de calificación requerido. Si el mismo análisis se realiza sin incluir a las trabajadoras de Zolvers, la proporción se reduce a 4 de cada 10 entre el total de mujeres.

La fuerza laboral en plataformas puede considerarse más joven que la población ocupada general, cuya proporción de trabajadores mayores de 50 años alcanza el 39%⁽³⁹⁾. La edad promedio de los trabajadores de plataformas encuestados es de 37 años y 11 meses, dos años menos que la edad promedio de los trabajadores de plataformas de Estados Unidos, según un estudio de McKinsey Global Institute (2016), mientras que la mitad de estos trabajadores tiene 35 años o menos. Por otro lado, casi dos tercios se encuentran en el rango entre 30 y 59 años y sólo el 6% tiene más de 60 años.

Las plataformas que presentan una fuerza de trabajo más joven son Glovo, con un 71,9% de

Los datos obtenidos a través de la ETP validan los provistos por los gestores de plataformas, incluidos en el Capítulo 2. Resulta interesante contrastar estas proporciones con categorías

39- Los trabajadores de plataformas, al igual que la totalidad de trabajadores atípicos en Argentina y a diferencia del total de cuentapropistas, poseen en su mayoría menos de 40 años.

sus encuestados entre 18 y 29 años; Rappi, con un 69,7%; y Workana/Freelancer, con un 43,3%. Por el contrario, Airbnb es la plataforma que presenta la mayor proporción de población de edad avanzada: 23,9% de sus prestadores tienen 60 años o más.

Además, Airbnb presenta el promedio de edad más elevado (48,3 años), mientras que Rappi (27,9) y Glovo (27,3) los más bajos. Para estas tres plataformas, sus medias se distancian en aproximadamente 10 años del promedio gene-

ral de todos los encuestados.

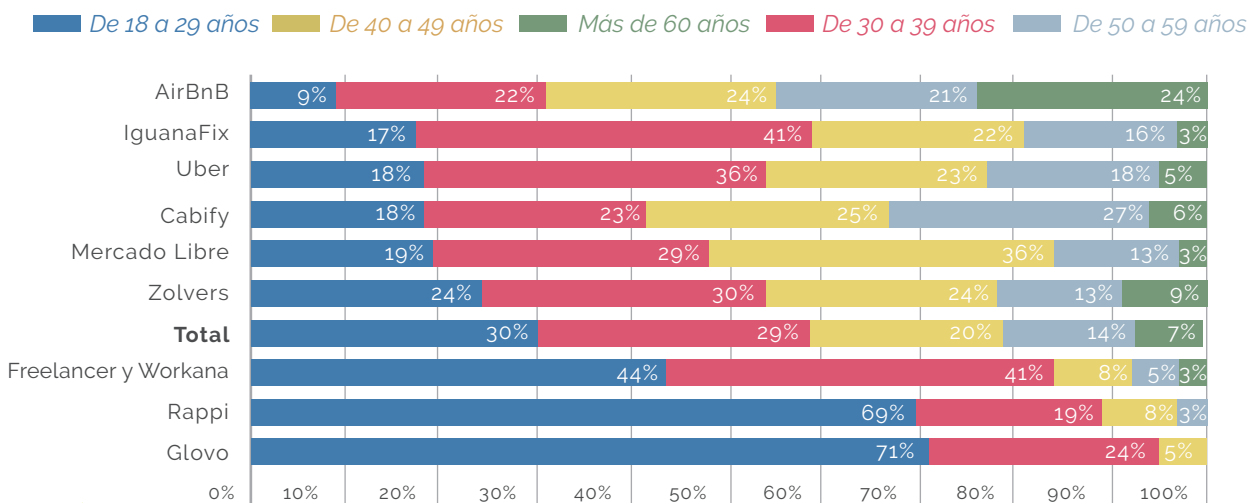
Por su parte, excepto en el segmento de personas de 60 años o más, para todos los rangos de edad se observa un predominio de tareas técnicas u operativas, y que la proporción de trabajadores que realiza tareas sin calificación aumenta a medida que el rango de edad es mayor⁽⁴⁰⁾.

40- Para determinar el nivel de calificación se utilizó la CIU8. Ver anexo I, Capítulo 1.

Gráfico 4:
Grupos etarios según Plataforma



597 CASOS



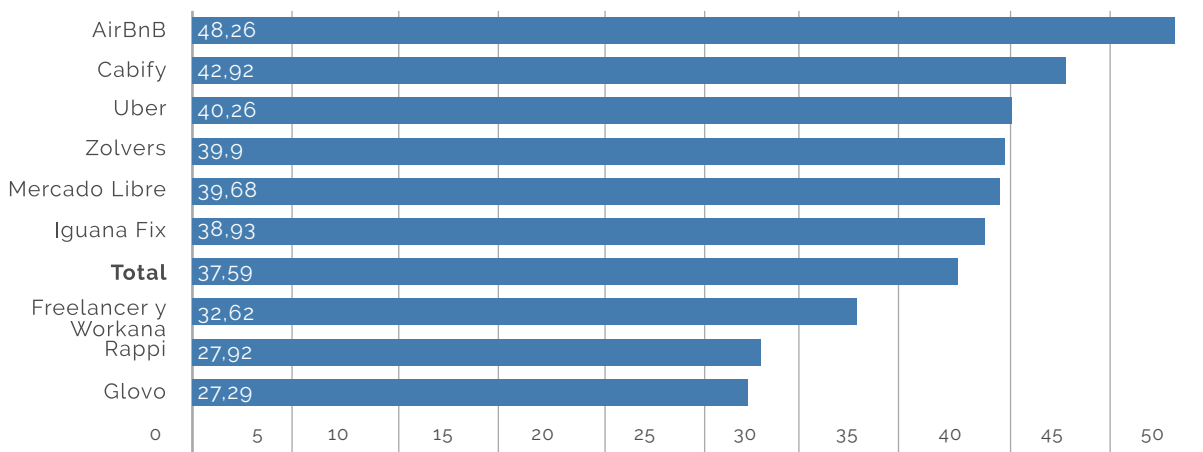
Nota: los totales pueden no coincidir con el 100% por redondeo

Fuente: Elaboración propia en base a ETP18.

Gráfico 5:
Promedio de Edad según plataforma

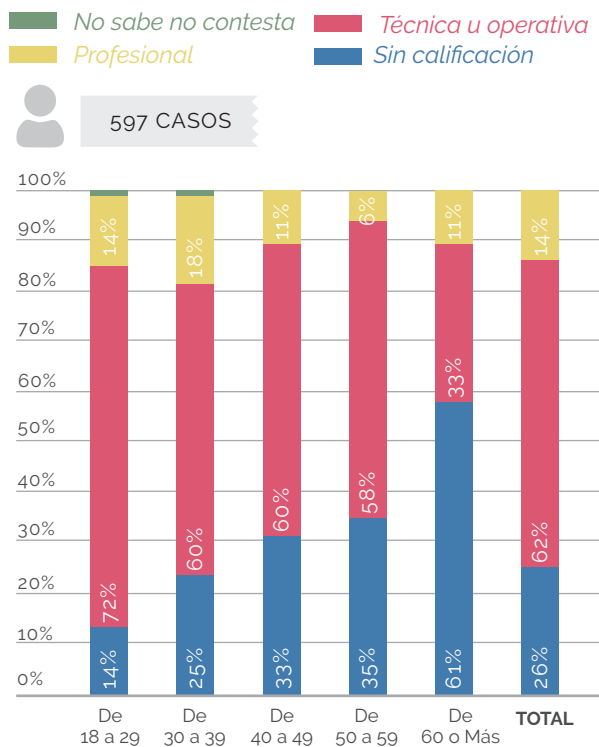


597 CASOS



Fuente: Elaboración propia en base a ETP18

Gráfico 6:
Nivel de calificación requerida para realizar las tareas según grupos etarios



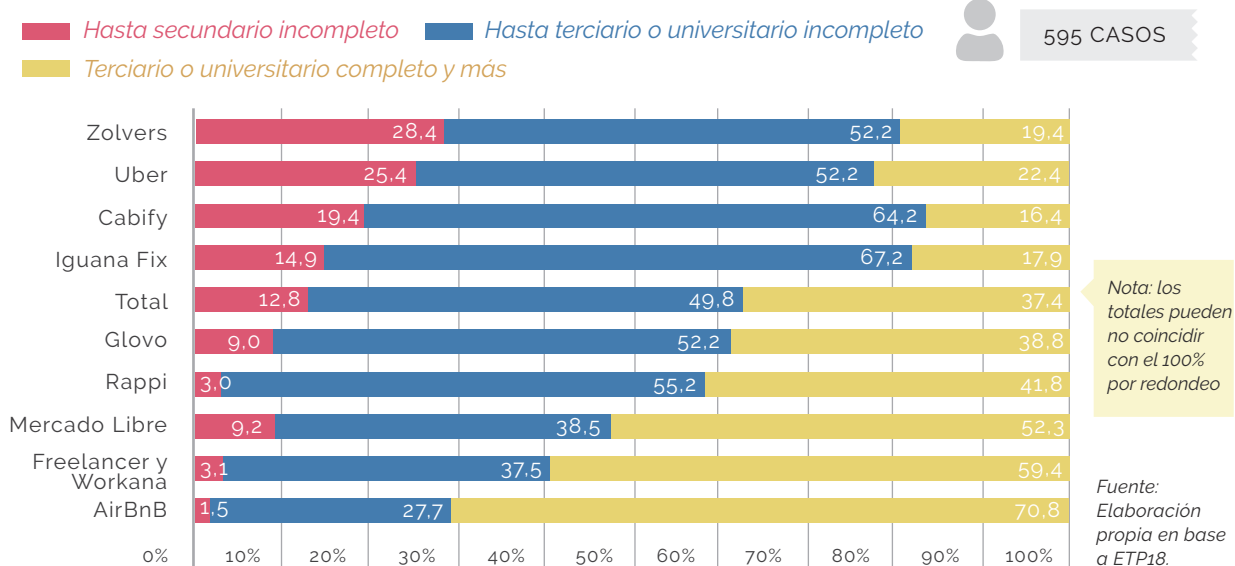
Nota: los totales pueden no coincidir con el 100% por redondeo

Fuente: Elaboración propia en base a ETP18.

En total, el 87,3% de las personas encuestadas tiene, como mínimo, completados sus estudios en la escuela secundaria. Es notoria la diferencia con el total de asalariados y cuentapropistas a nivel nacional: sólo el 62% y el 71% respectivamente completó el secundario. Por otro lado, la mitad de los trabajadores de plataformas encuestados completó la escuela media pero no logró llegar a un título terciario o universitario, mientras que el 37,3% completó sus estudios superiores y, en algunos casos, realizó posgrados. En contraste, para el total de ocupados, la población con estudios superiores a nivel nacional alcanza el 36%. En este sentido, **los trabajadores de plataformas tienden a estar más educados que la población general.**

Las plataformas cuyos trabajadores presentan el nivel educativo más bajo son Zolvers y Uber. Más de un cuarto de los encuestados de dichas plataformas logró, como máximo, empezar sus estudios secundarios. En las demás plataformas estos porcentajes son significativamente menores. En contraste, las plataformas cuyos trabajadores exhiben niveles educativos altos son Airbnb, Freelancer/Workana y Mercado Libre. Los prestadores involucrados en estas plataformas han completado, en su mayoría, sus estudios terciarios o universitarios. Por ejemplo, para Airbnb ese porcentaje equivale al 70,8% de sus prestadores, para Freelancer/Workana al 59,4% y para Mercado Libre, al 52,3%.

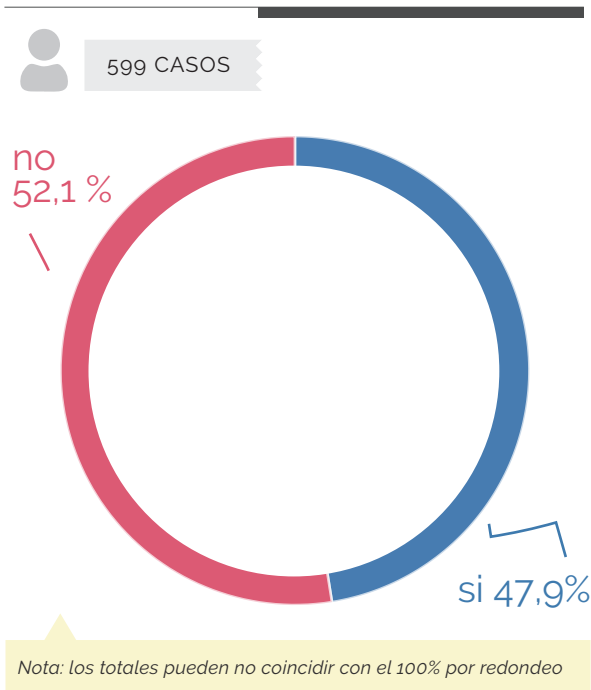
Gráfico 7:
Máximo nivel educativo alcanzado según plataforma



Nota: los totales pueden no coincidir con el 100% por redondeo

Fuente: Elaboración propia en base a ETP18.

Gráfico 8:
Posee niños, personas mayores o enfermos a su cargo

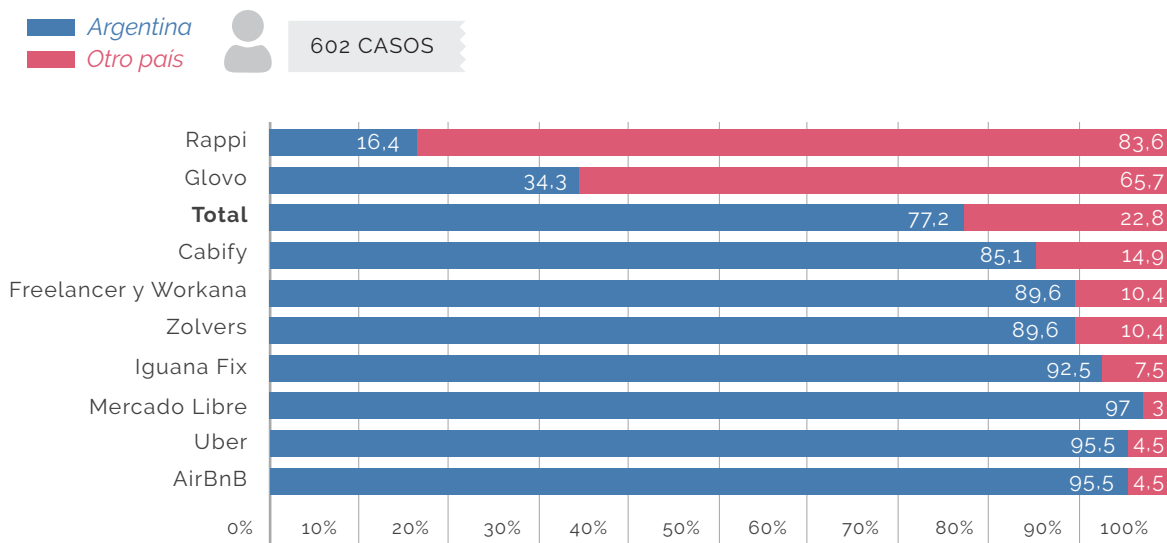


Fuente: Elaboración propia en base a ETP18.

Existe una distribución similar entre aquellos que tienen personas a cargo y aquellos que no. En efecto, más de la mitad de los encuestados (52,1%) señala que no tiene personas a su cargo.

Más de tres cuartas partes de los encuestados (77,2%) afirman que vivían en Argentina hace 5 años, mientras que el 22,8% son migrantes recientes, entre los cuales **se destacan quienes vivían en Venezuela como el grupo ampliamente mayoritario**, alcanzando un 80% del total de los trabajadores migrantes encuestados. Si bien al interior de casi todas las plataformas la mayoría de los trabajadores vivía en Argentina hace 5 años, Rappi y Glovo constituyen dos excepciones: en ambas plataformas trabaja una mayoría de migrantes recientes. En el caso de Rappi los mismos representan el 83,6% de los prestadores y, entre los de Glovo, el 65,7%, y predominan las personas provenientes de Venezuela.

Gráfico 9:
País en el que vivía hace 5 años según plataforma



Nota: los totales pueden no coincidir con el 100% por redondeo

Fuente: Elaboración propia en base a ETP18.

3.2

Trayectorias laborales

Un aspecto relevante de la economía de plataformas es la capacidad para ofrecer a los trabajadores una posibilidad de inserción (o reinserción) en el mercado laboral, o bien de complementar los ingresos que obtienen por otros trabajos con escasas barreras de entrada o salida. Por ello, en este apartado se repasa información respecto del tiempo dedicado a la búsqueda de empleo y los antecedentes laborales.

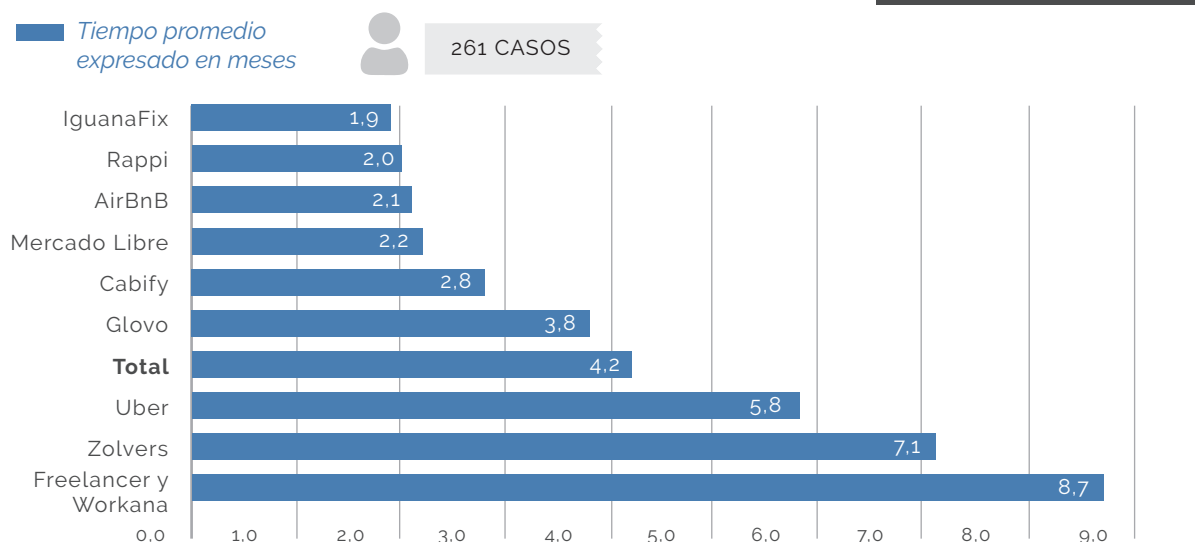
Entre los prestadores que se dedican exclusivamente a su trabajo en la plataforma, **el promedio de tiempo que estuvieron buscando trabajo antes de ingresar a ellas fue de alrededor de cuatro meses**. Se trata, en promedio, de una rotación y tiempo de desempleo compatible con una desocupación friccional, es decir equivalente con la duración habitual de los procesos de búsqueda de trabajo.

Entre los prestadores que se dedican exclusivamente a su trabajo en la plataforma, los que

prestan servicios a través de Freelancer/Workana y las que lo hacen a través de Zolvers son quienes, en promedio, buscaron trabajo por más tiempo. En el primer caso, donde se ofrecen servicios virtuales con un nivel de calificación elevado, buscaron trabajo, en promedio, 8,7 meses, mientras que, en el segundo caso, donde se ofrecen servicios físicos con escaso nivel de calificación, el tiempo de búsqueda de trabajo fue de 7,1 meses, muy por encima de la media del total de las plataformas (4,2 meses). También Uber, donde la principal barrera de entrada a la plataforma radica en disponer de un vehículo y un registro de conducir, se encuentra por encima del promedio global (5,8 meses). En el otro extremo se encuentran los trabajadores de IguanaFix (1,9 meses) y Rappi (2 meses), quienes más rápido pudieron encontrar trabajo en la plataforma, seguidos por Airbnb (2,1 meses), Mercado Libre (2,2 meses) y Cabify (2,8 meses).

En las entrevistas, los trabajadores resaltaron la facilidad de entrada a la plataforma, indicando que no perciben los requisitos de ingreso como muy exigentes. El período desde el registro hasta empezar a trabajar se considera muy breve: "Porque en verdad Zolvers es buena opción para el que no tiene un empleo. Es una opción para conseguir un empleo pronto, rápido..." (Zolvers).

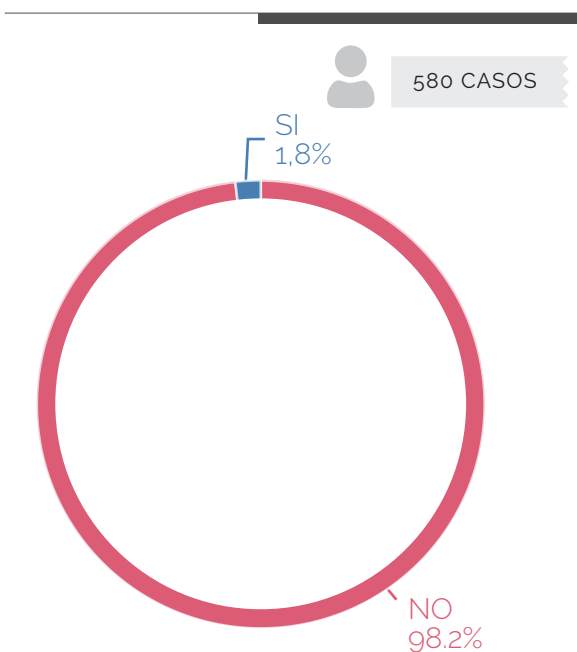
Gráfico 10.
Tiempo buscando trabajo (o buscando trabajar más horas) antes de comenzar a trabajar en la plataforma según plataforma



Nota: los totales pueden no coincidir con el 100% por redondeo

Fuente: Elaboración propia en base a ETP18.

Gráfico 11:
¿Es el trabajo en la plataforma su primer trabajo?



Nota: los totales pueden no coincidir con el 100% por redondeo

Fuente: Elaboración propia en base a ETP18.

De la totalidad de los trabajadores de plataformas encuestados, sólo el 1,8% lo reconoce como su primera actividad laboral ⁽⁴¹⁾. Resulta destacable que casi la totalidad de los encuestados posee o poseyó otra ocupación antes de comenzar a trabajar en la plataforma. En este sentido, se puede sostener que **las plataformas no funcionan de manera significativa como puertas de entrada al primer empleo en Argentina.**

En las entrevistas prevalece la concepción de que lo realizado a través de la plataforma constituye un trabajo. Los entrevistados fundamentan esta consideración principalmente en dos aspectos. En primer término, en que consiste en una fuente de ingresos: "sí, lo considero un trabajo (...) más que nada porque me da dinero" (Uber); "Sí, en algún punto, sí. Genera un ingreso" (Airbnb). El segundo argumento presentado por los encuestados es que dichas actividades conllevan compromisos y responsabilidades

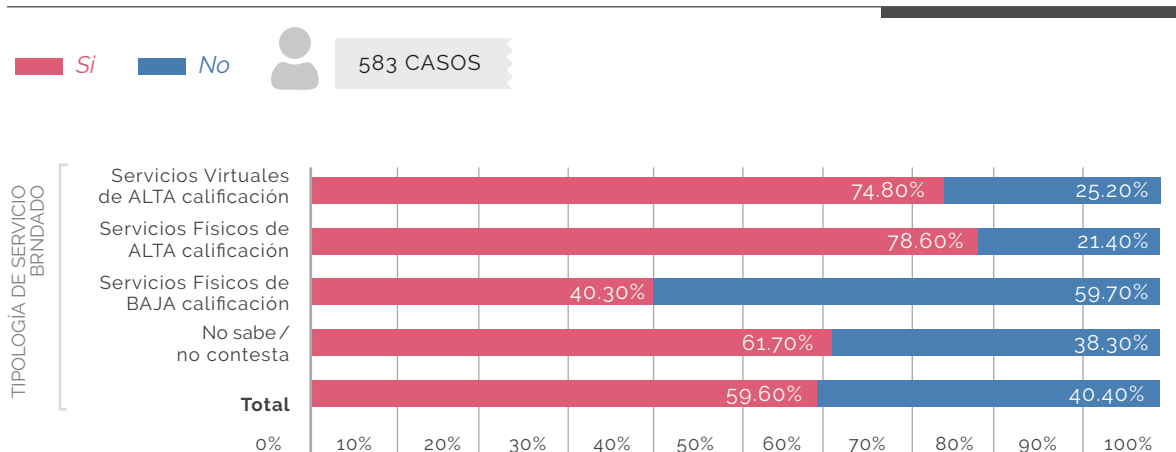
respecto de los clientes, pero también en relación a las pautas que la misma plataforma impone: revisar notificaciones, responder consultas de potenciales clientes, mantener un perfil activo con actividad constante, entre otros: "Sí, es un trabajo. Lleva tiempo hacerlo. Hay que dedicarse, estar pendiente de la comunicación, del feedback con la gente que te hace consultas" (Airbnb); "Son parte de mi trabajo. Digamos, del mantenimiento de la cuenta, responder las preguntas" (Mercado Libre); "La verdad que yo lo tomaba como un trabajo, todas las mañanas tenía una rutina de revisar si había algún proyecto, enviar ofertas e ir completado los proyectos" (Workana).

Ello no quita que algunos destaquen las peculiaridades de estas formas de trabajo en relación a otras variedades de empleo. Estos matices se vinculan a la incorporación de nuevas tecnologías y a los formatos -en principio- más flexibles de trabajo: "Es un trabajo igual porque estoy trabajando, pero como si fuese más moderno. Antes vos tenías que ir, a una agencia de remises; ahora estás parado, esperando que te salga un viaje" (Cabify).

No obstante, también existen percepciones en el sentido contrario y hay quienes se rehúsan a referirse a las actividades que realizan a través de la plataforma como trabajo, sobre todo debido a su carácter temporal o complementario: "No, no. Es una changa... comparable a una persona que vende en la calle como mantero, o sea, totalmente precarizado" (Uber); "No, en mi caso personal, nunca lo consideré como un trabajo. Lo considero como un recurso alternativo o alternativa" (Uber). Otros, por su parte, refieren al carácter placentero de la actividad: "Es como que lo tomé como parte de un hobby. Entonces es como mi cable a tierra" (Glovo).

41- Solo el 3,8% de los trabajadores menores de 29 años informó que la plataforma era su primer trabajo (186 casos).

Gráfico 12:
¿Había realizado anteriormente en algún trabajo tareas similares a las que lleva a cabo en la plataforma? Según tipología de servicios brindados



Nota: los totales pueden no coincidir con el 100% por redondeo

Fuente: Elaboración propia en base a ETP18.

Otro de los datos que se desprenden de la ETP 18 es que el 59,7% de los encuestados tenía experiencia laboral en tareas similares a las que ejecuta en la plataforma. Ahora bien, el hecho de brindar servicios de alta calificación está asociado con haber realizado anteriormente tareas similares en otros trabajos. El 74,8% y 78,6% de prestadores de servicios virtuales de alta calificación y servicios físicos de alta calificación⁽⁴²⁾, respectivamente, llevaron a cabo tareas semejantes a las realizadas en las plataformas en trabajos anteriores. En cambio, entre quienes realizan servicios físicos de baja calificación, el porcentaje de encuestados con experiencia laboral previa en el área disminuye a un 40,3%. En este sentido, se puede sostener que los trabajos de alta calificación requieren experiencia previa en rubros similares y son propensos a generar una trayectoria laboral en un área específica, que se trasladan también al trabajo en la economía de plataformas.

En efecto, de acuerdo a las entrevistas realizadas, algunas experiencias laborales previas de los entrevistados les permiten marcar ciertas continuidades entre el trabajo anterior y el trabajo en la plataforma: "trabajaba para una empresa de traducciones de Estados Unidos, a distancia claramente, y yo estaba encargada del área de

marketing" (Workana); "antes trabajaba de remise y de taxi" (Cabify); "hago esto hace algunos años y me pareció que podía ser productivo porque ahora hay mucha gente que labura freelance" (Freelance/Workana).

⁴²- Ver la definición de estas categorías en el capítulo 1.

3.3

Ingresos

Uno de los objetivos de conocer en profundidad las implicancias de la economía de plataformas en las diversas formas de trabajo, abordado por el ETP 18, fue indagar sobre el nivel de ingresos de los trabajadores y su incidencia en el ingreso de sus hogares. Se buscó entonces comprender si el trabajo en plataformas permite mejorar la calidad de vida de los hogares, si los ingresos obtenidos a través de ellas logran cubrir necesidades básicas, si existen otras fuentes de ingresos, cuán estables son los ingresos obtenidos por el trabajo en plataformas y cuáles son las perspectivas de ingresos para el año próximo.

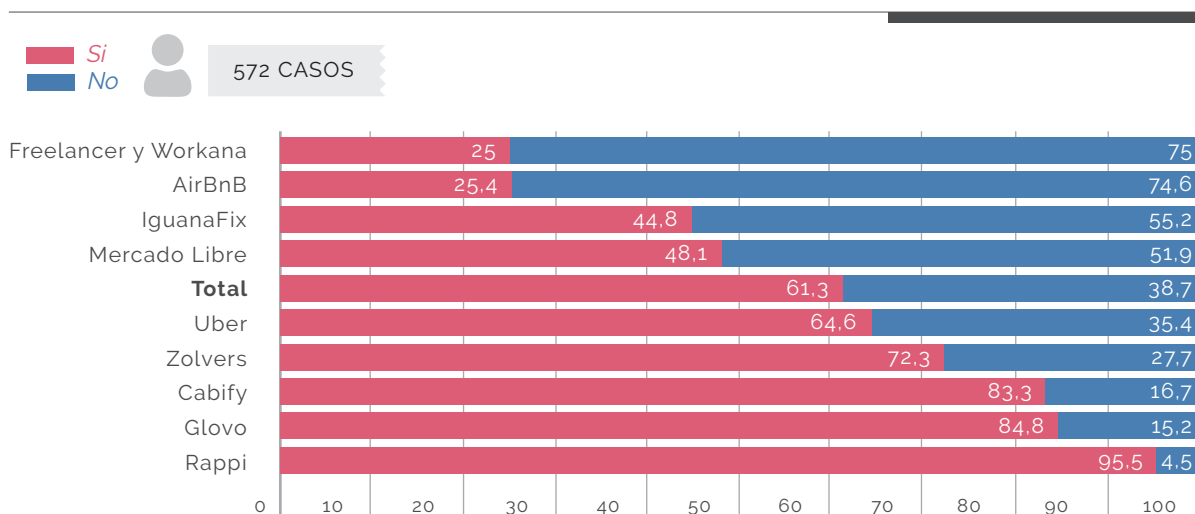
Uno de los principales hallazgos fue que **el 61,3% de los trabajadores encuestados sostiene que su trabajo en la plataforma es su principal fuente de ingresos**. No obstante, más de la mitad (51,8%) posee simultáneamente otras ocupaciones por las que recibe ingresos.

Las plataformas que exhiben los mayores porcentajes de encuestados para quienes el trabajo en la plataforma es su principal fuente de ingresos son: Rappi (95,5%), Glovo (84,8%), Cabify (83,3%) y Zolvers (72,3%). En contraposición, las plataformas cuyos trabajadores tienden a tener otras fuentes de ingreso principal son: Freelancer/Workana (75%), IguanaFix (55,2%) y Mercado Libre (51,9%). Puede apreciarse entonces que, para los trabajadores de plataformas de servicios físicos de baja calificación, que además son trabajo-intensivos (excluyendo Airbnb) la plataforma representa, en mayor medida, la principal fuente de ingresos.

Así, tal como indican las entrevistas realizadas, el trabajo a partir de plataformas digitales representa en muchas ocasiones un elemento más dentro de estrategias laborales o de consecución de ingresos más amplias. Entre los casos analizados hay quienes afirman que las

tareas a través de la plataforma se complementan y articulan con otras que discurren por fuera de ella. Por un lado se encuentran los trabajadores que se emplean en diversas ocupaciones o se encuentran temporalmente desocupados y utilizan sus actividades en la plataforma como un mecanismo para robustecer sus ingresos: "Paralelamente a mis actividades de profesor o entrenador personal" (Uber); "Soy profe de inglés, ya no trabajo para ninguna institución, doy clases particulares" (Uber); "Soy becaria doctoral y también hago trabajos freelance como traductora y desgrabadora" (Airbnb); "Tengo un trabajo de relación de dependencia en la administración pública nacional" (Airbnb); "También doy clases en la facultad, pero sólo los segundos cuatrimestres y después busco algunas inversiones extra, invierto en la Bolsa... o en otras plataformas de crowdfunding" (Mercado Libre); "Trabajo en una radio que está en quiebra pero seguimos trabajando esperando que se resuelva todo. Hacemos 6 horas por día... pero no tengo el ingreso" (Glovo); "Soy vendedora, vendo; ahora hago todo lo que es estético, me creé una página en Facebook, una página en internet con las cosas que venden, voy subiendo a un grupo de Facebook lo que me va quedando, lo republico y lo vendo" (Zolvers).

Gráfico 13:
¿Es el trabajo en la plataforma la principal fuente de ingresos? según plataforma por la cual responde



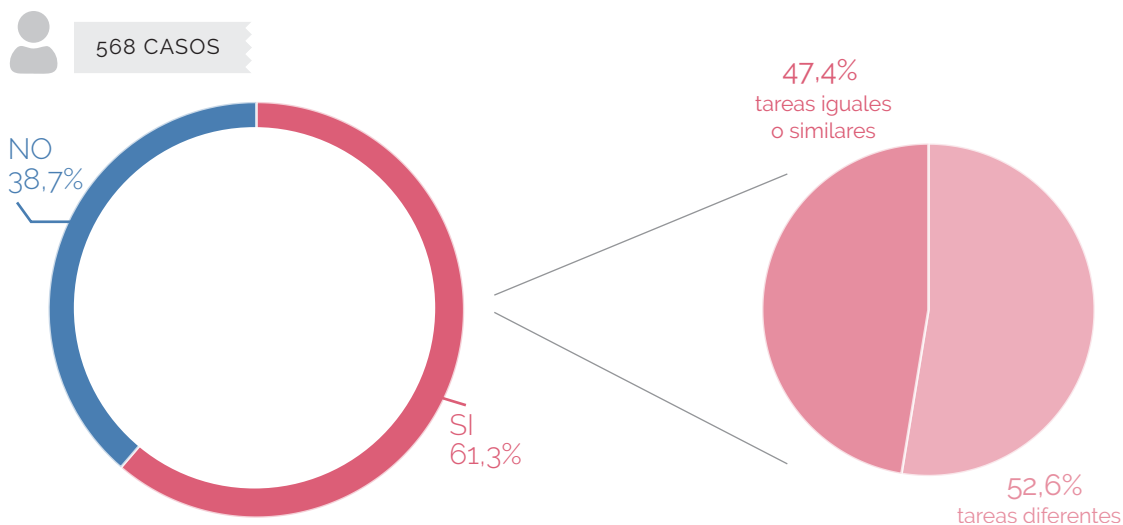
Nota: los totales pueden no coincidir con el 100% por redondeo

Fuente: Elaboración propia en base a ETP18.

Entre las personas encuestadas que poseen otros trabajos además de los realizados a través de la plataforma, poco más de la mitad (52,6%)

indica que las actividades que desempeña en su otra ocupación son de distinta naturaleza.

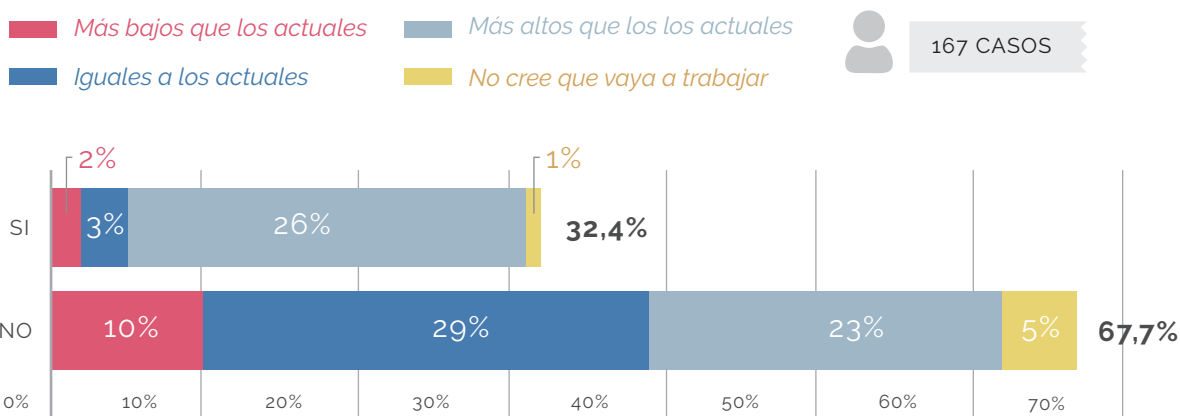
GRÁFICO 14.
Percibe ingresos por otros trabajos. Realiza tareas iguales o similares a las realizadas en la plataforma.



Nota: los totales pueden no coincidir con el 100% por redondeo

Fuente: Elaboración propia en base a ETP18.

Gráfico 15.
¿Cree que el año próximo la plataforma se puede convertir en su principal fuente de ingresos? Según ¿Cómo cree que serán sus ingresos laborales por su trabajo en la plataforma el año próximo? (Trabajadores cuya principal fuente de ingresos no proviene de su actividad en la plataforma)



Nota: los totales pueden no coincidir con el 100% por redondeo

Fuente: Elaboración propia en base a ETP18.

Tabla 1:
Porcentaje de los ingresos totales que se deben al trabajo en la plataforma

Porcentaje de los ingresos que se deben al trabajo en la plataforma	Media 64,89	Mediana 70,00	543 casos
---------------------------------------------------------------------	----------------	------------------	-----------

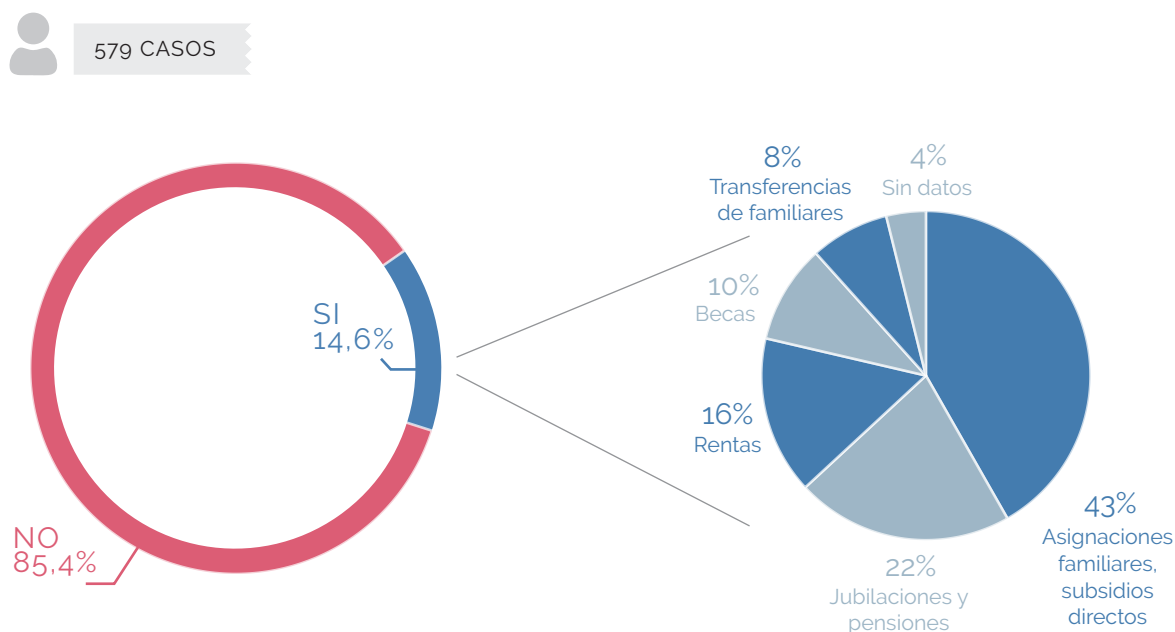
Nota: El porcentaje de los ingresos totales que se deben al trabajo en la plataforma se construyó con la pregunta "Aproximadamente, ¿qué porcentaje de sus ingresos totales cree que se deben a su trabajo en la plataforma?". A los/las trabajadores/as que no declararon recibir otros ingresos por fuera de la plataforma, se les imputó 100%.

Fuente: Elaboración propia en base a ETP18.

Entre quienes dicen que el trabajo a través de la plataforma no es su principal ingreso, sólo el 32,4% cree que sí podría serlo el próximo año. También en las entrevistas se observan varios casos en los cuales la plataforma comienza siendo una labor secundaria para terminar imponiéndose como la actividad principal del prestador: "Lo hacía antes (dar clases de español a extranjeros), era mi trabajo principal y a Airbnb le dedicaba poco tiempo, pero eso fue mutando y ahora todo el tiempo se lo dedico a Airbnb y doy pocas clases" (Airbnb).

Entre los trabajadores que no tienen a la plataforma como su principal fuente de ingresos, el 25,7% cree que aumentarán sus ingresos por el trabajo en la plataforma y que así se convertirá en su principal fuente de recursos; mientras que para otro 23,4%, pese a que aumentará el dinero que percibe por este medio, no llegará a convertirse en su fuente principal. Entre los trabajadores que tienen simultáneamente otras ocupaciones (51,1%) y/o reciben algún ingreso no laboral (14,6%), los ingresos a través del trabajo en la plataforma representan en promedio el 64,9% del total, con una mediana del 70%.

Gráfico 16.
¿Tiene fuente de ingresos que no sean laborales? y fuente de ingresos extralaborales



Nota: los totales pueden no coincidir con el 100% por redondeo

Fuente: Elaboración propia en base a ETP18.

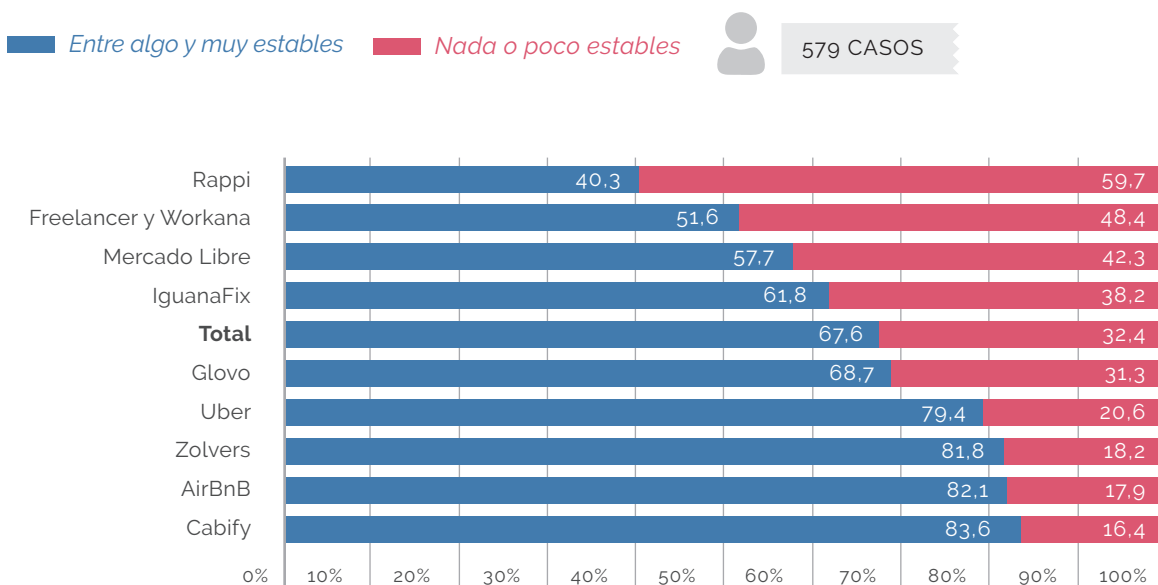
El 85,4% de los trabajadores encuestados afirma que no dispone de ingresos no laborales (tales como becas, subsidios, asignaciones, jubilaciones, pensiones, etc.). Entre quienes sí poseen algún tipo de ingreso no laboral (14,6%), la mayor parte lo percibe a través del sistema previsional argentino, ya sea por asignaciones familiares o subsidios directos (41,8%) o por jubilaciones y pensiones (21,8%).

La percepción acerca de la estabilidad de los ingresos originados a través del trabajo en la plataforma se divide en tres grandes grupos con un peso relativamente semejante. En primer lugar, se encuentran quienes consideran que los ingresos son inestables ("nada estables" o "poco estables"): este grupo congrega al 32,4% de los encuestados. En la

posición contraria se hallan aquellos que juzgan que los ingresos son constantes ("bastante estables" o "muy estables"), con 32,1%. Finalmente, un 35,5% asume una postura intermedia y sugiere que las ganancias mensuales son "algo estables" de un mes a otro.

Rappi es la única plataforma en la que la mayoría de los encuestados (59,7%) afirma que sus ingresos son nada o poco estables. En las demás plataformas la mayoría de los trabajadores manifiesta que sus ingresos son entre algo y muy estables, destacándose con aproximadamente el 80% de los casos Cabify (83,6%), AirBnb (82,1%), Zolvers (81,8%) y Uber (79,4%).

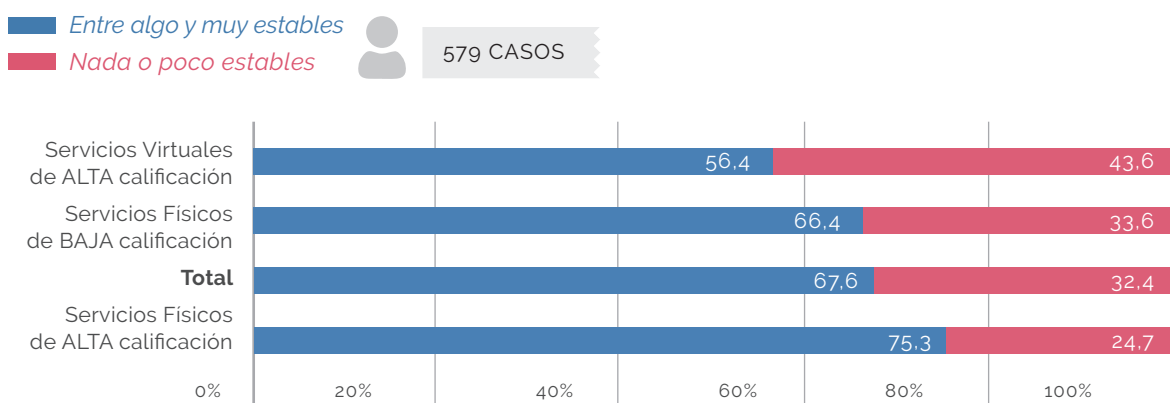
Gráfico 17:
¿En qué medida considera que los ingresos que percibe por su trabajo en la plataforma son estables de un mes a otro?



Nota: los totales pueden no coincidir con el 100% por redondeo

Fuente: Elaboración propia en base a ETP18.

Gráfico 18:
¿En qué medida considera que los ingresos que percibe por su trabajo en la plataforma son estables de un mes a otro? según tipología de servicios brindados



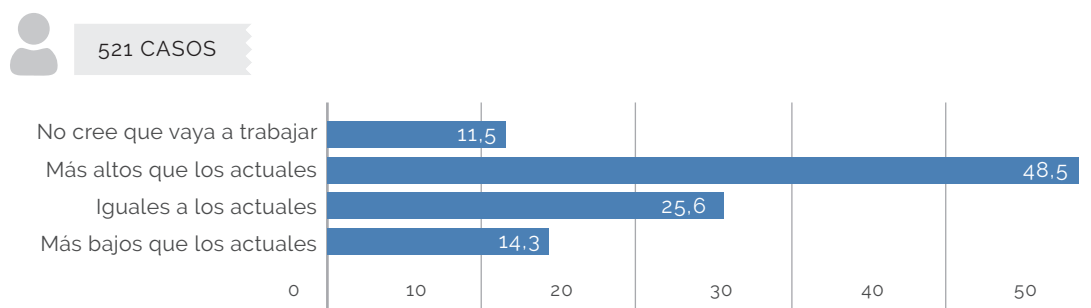
Nota: los totales pueden no coincidir con el 100% por redondeo

Fuente: Elaboración propia en base a ETP18.

Entre quienes señalan que sus ingresos son nada o poco estables, se encuentra el 24,7% de quienes brindan servicios físicos de alta calificación y el 33,6% de los prestadores de servicios físicos de baja calificación. En el grupo de quienes prestan servicios virtuales de alta calificación, esta percepción de inestabilidad aumenta a 43,6% del total, 10 puntos porcentuales por encima del total general.

Por otra parte, **la mayor estabilidad de ingresos es percibida por quienes ofrecen servicios físicos de alta calificación (75,3%)** y en menor medida por los prestadores de servicios virtuales de alta calificación (56,4%) que, como se ha visto con anterioridad, en su mayoría no tienen a la plataforma como su principal fuente de ingresos.

Gráfico 19:
¿Cómo cree que serán sus ingresos laborales por su trabajo en la plataforma el año próximo?

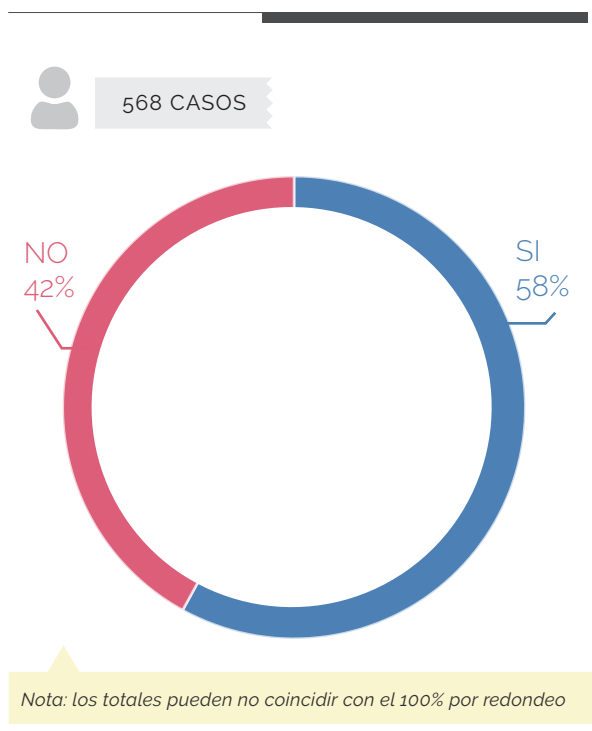


Nota: los totales pueden no coincidir con el 100% por redondeo

Fuente: Elaboración propia en base a ETP18.

Casi la mitad de los encuestados posee una mirada positiva acerca de la evolución de sus ingresos a través de la plataforma: el 48,5% cree que sus ingresos serán más altos el próximo año, mientras el 25,6% considera que se mantendrán estables. Por el contrario, sólo un 14,3% estima que ganará menos dinero el próximo año, y un 11,5% sostiene que no cree que vaya a continuar trabajando a través de la plataforma.

Gráfico 20:
Si no hubiese conseguido trabajar en la plataforma, ¿cree que le habría costado pagar sus gastos habituales?



Fuente: Elaboración propia en base a ETP18.

Para el 58,5% de las personas encuestadas, el ingreso por su trabajo en la plataforma es crucial para solventar sus gastos habituales. Este guarismo es similar al de quienes respondieron que el trabajo en la plataforma era su principal fuente de ingresos (58,1%), reflejando una correlación entre ambas cuestiones y descartando, en parte, la idea del ingreso complementario para lograr afrontar los gastos cotidianos.

Por otro lado, para el 41,5% restante se trata de un ingreso complementario -destinado probablemente al aumento en su calidad de vida o

con el fin de tener mayor capacidad de ahorro- pero no le resulta necesario para pagar sus erogaciones mensuales. Las plataformas que concentran mayor proporción de trabajadores a quienes les hubiese resultado dificultoso afrontar sus gastos habituales son Zolvers, Uber, y Glovo.

En cuanto a la variación de los ingresos, las percepciones de los entrevistados varían entre colocar las causas principales de sus posibles fluctuaciones del lado de la oferta o del lado de la demanda. Los primeros mencionan que sus ingresos mensuales totales están determinados por la cantidad de horas trabajadas, y el sostenimiento de un ingreso regular dependerá, en todo caso, de garantizar una determinada cantidad de horas de prestación del servicio: "Depende de las horas que vos le metas" (Uber); "Depende netamente de mi persona eso" (Cabify); "Si yo le pongo más o menos el mismo esfuerzo, o sea, si recibo la misma cantidad de gente, gano más o menos lo mismo" (Airbnb); "La semana pasada no fue bien. Recuerdo que hubo un día feriado la semana pasada. Entonces ya en vez de ser cinco días fueron cuatro de trabajo" (Ando). En una postura contraria se encuentran aquellos entrevistados que indican que los vaivenes en los ingresos responden a oscilaciones en la demanda: "Es inestable, no sé, a veces hay muchas ventas" (Mercado Libre); "Varían mucho. Sobre todo, porque yo vendo algo que es de temporada. Entonces en el verano está muerto" (Mercado Libre); "Como en todas las industrias hay meses que está mucho más tranquilo, puntualmente lo noto en el Mundial (...) enero es un mes muy tranquilo en Argentina, así como diciembre es un mes en donde se trabaja muchísimo" (Workana). En línea con esta argumentación, están quienes señalan que la estabilidad del ingreso está sujeta a la relación entre trabajos fijos y variables. La posibilidad de asegurarse clientes fijos garantiza cierta constancia en las retribuciones: "Yo todas las semanas cobro lo mismo porque tengo unas horas fijas para cada casa" (Zolvers); "Ahora hace unos meses que es más común porque tengo una clienta que me está contratando seguido y fijo" (Workana).

Otro aspecto señalado por los entrevistados refiere a la cantidad de trabajo disponible a través de la plataforma. Se advierten apreciaciones

nes diversas, pero varios coinciden en que la afluencia de trabajo es acorde a sus expectativas. En efecto, algunos destacan las crecientes oportunidades laborales que ofrecen las plataformas: "Te lo pongo en estos términos: si quiero ir al baño, tengo que cerrar la aplicación, porque no paran de llegar trabajos, no paran" (Uber); "Todo el tiempo que ofrezco en alquiler, en general, lo alquilo" (Airbnb); "Y, últimamente está habiendo más viajes que cuando yo empecé. Se ve que esto se da por el crecimiento de la aplicación" (Ando).

También existen lecturas más matizadas. Entre ellas se encuentran las de quienes indican que hay elementos de diverso tipo que obturan el caudal laboral, aunque este no sea necesariamente bajo. Entre ellas se destacan: i) la competencia: "Al principio (...) había mucho más, porque había menos conductores. En este momento hay muchísimos conductores, entonces la demanda está más controlada" (Cabify); ii) los riesgos de la actividad: "Y, yo trabajaría muchas más horas si no hubiesen problemas con los taxistas" (Uber); y iii) cuestiones de índole personal: "Así me siento bien, en el caso de que tenga un objetivo, por ejemplo: en tres meses me voy de viaje, quiero juntar mucha plata, ahí sí le pondré más horas" (Uber); "Con los obstáculos que me ponen mi tío y mi papá (...) yo le quiero poner más pilas a esto y a veces me ponen frenos" (Mercado Libre).

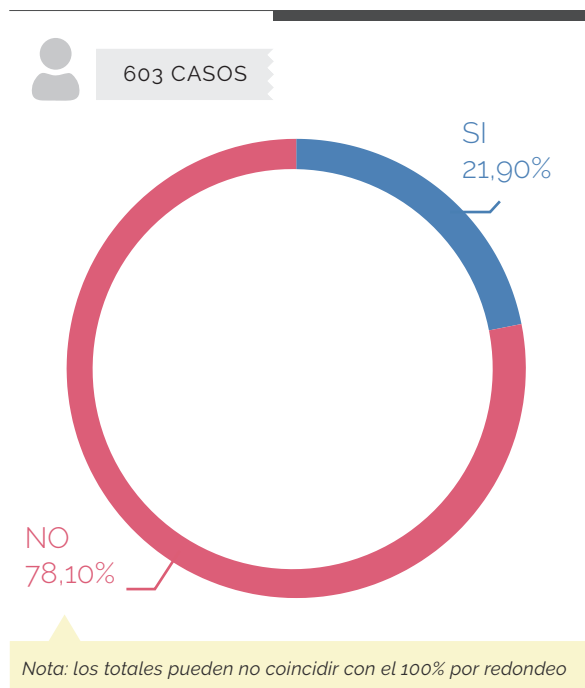
Otras perspectivas mencionan, directamente, que no tienen tantas oportunidades como desearían: "Me encantaría recibir mucho más trabajo a través de Workana, claramente, por una cuestión de comodidad, seguridad y todos los beneficios de antes. Pero eso también es por falta de gente sumándose como clientes" (Workana); "A veces por ahí estoy dos horas y no me llega nada, me ha pasado" (Glovo).

3.4

Otros indicadores de dependencia económica

En el presente segmento se analizan aquellos datos que buscan dar cuenta del grado de dependencia económica de los trabajadores respecto de las plataformas en las cuales se desempeñan. Una de las variables que se tuvieron en cuenta en ese sentido es el desempeño de los encuestados en más de una plataforma.

Gráfico 21:
¿Trabaja en otras plataformas?



Fuente: Elaboración propia en base a ETP18.

La ETP 18 arroja que poco más de tres cuartas partes de los encuestados (78,1%) únicamente trabaja en la plataforma por la cual responde y que **el 21,9% de los encuestados se desempeña en dos o más plataformas de manera simultánea.**

En las entrevistas, algunas personas indican que las ocupaciones desarrolladas a través de sus respectivas plataformas se replican en platafor-

mas semejantes, si bien algunos señalan preferencias por una u otra en relación de ciertos criterios (idioma de la interfaz, cantidad/calidad de clientes, diversidad de propuestas, medios de pago). Por ejemplo, hay quienes ofician como conductores en Uber y Cabify: "Y sí, es un día Uber, un día Cabify, digamos... ambas en el día. Tengo ambas plataformas encendidas y voy trabajando a raíz de que van saliendo los viajes" (Cabify). De igual modo se expresan otros de los entrevistados: "Trabajo con redes sociales y servicios web además de unicommerce que desarrollé yo y facilidades de pago propias que tiene la página" (Mercado Libre); "Tengo publicado en OLX, pero la verdad que ni vale la pena" (Mercado Libre); "Booking, no sé si te sirve. Booking también" (Airbnb); "Hay una plataforma que se llama Trabajofreelance.com que esa es una de las más viejas que hay, está bueno para encontrar algunas ofertas y la otra que te voy a mencionar Upwork" (Freelancers); "En Alamaula también publiqué y me dio resultado porque también me llamaron. Y a medida que fui creciendo... más trabajo. Así que por suerte gracias a Dios. Empezó así, repartición de folletos, publicar en Mercado Libre, Alamaula y así empecé a tener clientes" (Iguanafix). También están quienes diversifican sus tareas en un grado superior, y se ocupan en trabajos distintos en diferentes plataformas: "Hace poco me inscribí en Workana y en Freelancer. Pero no obviamente para ofrecer los mismos servicios" (Airb-

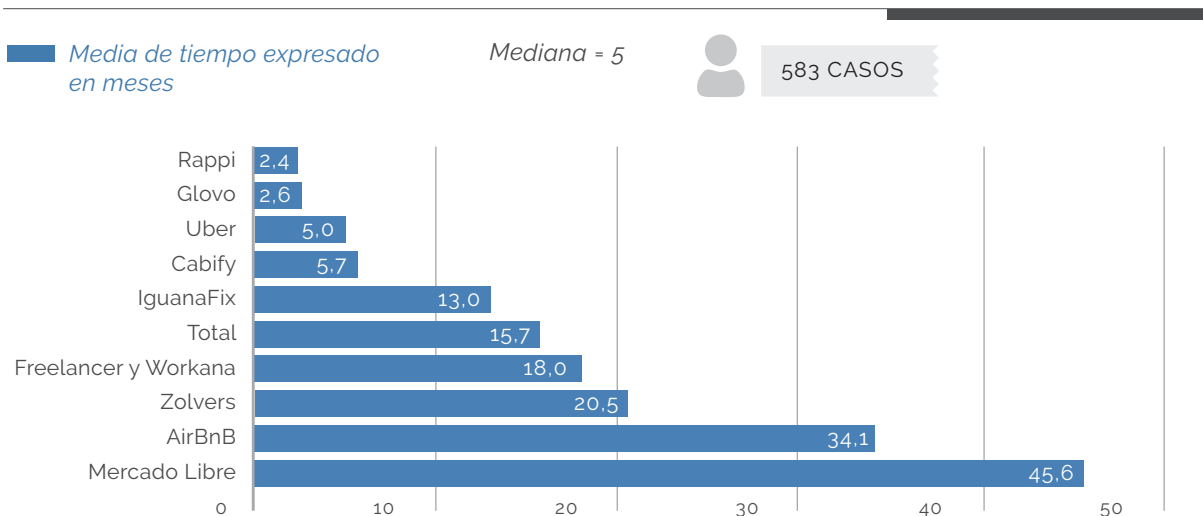
nb); "Viste que te dije que me voy del país. O sea que voy a alquilar mi casa a través de Airbnb" (Uber).

Al indagar sobre la antigüedad de los prestadores, los encuestados manifiestan que, en promedio, comenzaron a trabajar en las plataformas hace poco más de 15 meses.

De acuerdo a las respuestas de los encuestados, las plataformas en las que los trabajadores tienen mayor antigüedad son Mercado Libre (45,6 meses en promedio) y Airbnb (34 meses), muy por encima de los 15,7 meses promedio de antigüedad exhibidos por el total de casos. En el extremo opuesto, se encuentran los trabajadores de Rappi (2,4 meses de antigüedad), Glovo (2,6), Uber (5) y Cabify (5,7).

La antigüedad de los trabajadores en las plataformas está íntimamente relacionada con los años que las mismas llevan operando en Argentina. Como se ha visto en el capítulo 1, Mercado Libre, fundada en 1999, y Airbnb son plataformas que tienen presencia en el país hace ya varios años, al igual que Workana (2012), Iguanafix (2013) y Zolvers (2014), las tres que le siguen en promedio de antigüedad de sus prestadores. Por el contrario, las que presentan trabajadores con menor tiempo medio de trabajo en la plataforma son las últimas en haber iniciado sus operaciones en Argentina: Rappi y Glovo desembarcaron en el país en 2018, mientras que Uber y Cabify lo hicieron dos años antes.

Gráfico 22:
¿Hace cuánto trabaja en la plataforma? (en meses) Según la plataforma por la cual responde



Fuente: Elaboración propia en base a ETP18.

3.5

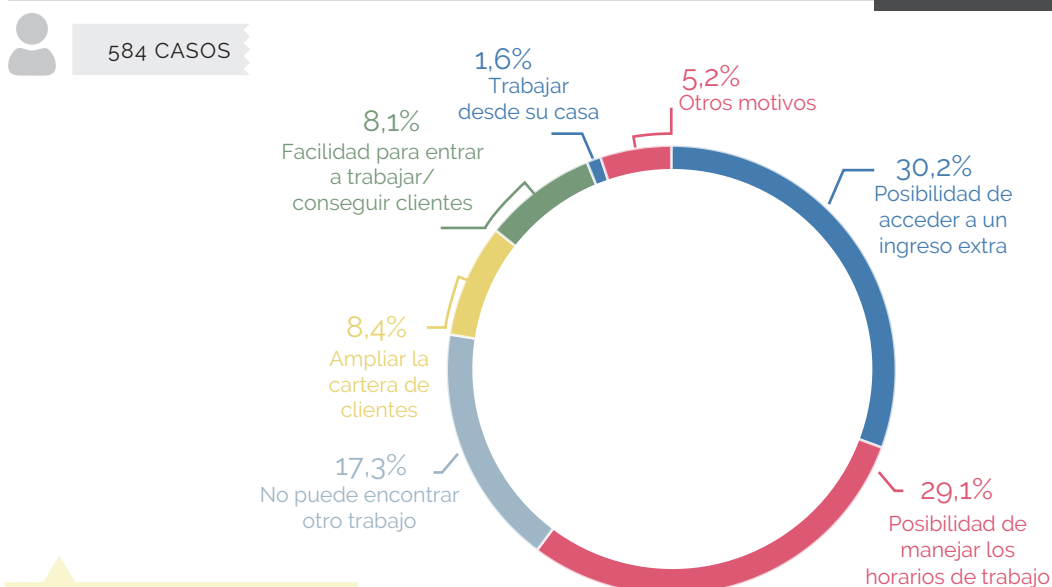
Razones de acceso

La principal motivación enunciada por los encuestados para comenzar a trabajar en las plataformas es la posibilidad de acceder a un ingreso extra: el 30,2% la reconoce como la causa fundamental. Además, un porcentaje semejante (29,1%) se inclina por la facilidad y flexibilidad que ofrecen las plataformas para manejar los horarios y, en tercer orden de preferencia, se halla la dificultad de encontrar otros trabajos (17,3%). La posibilidad de ampliar el espectro de clientes (8,4%) y las facilidades para empezar a trabajar/conseguir clientes (8,1%) también aparecen como razones de importancia, pero con un peso relativo menor. Que la posibilidad de tener un ingreso extra y la flexibilidad en el manejo de los horarios aparezcan como las principales motivaciones cobra sentido si se tiene en cuenta que, como se señaló anteriormente, aproximadamente un 60% de los trabajadores de plataformas tiene otro empleo.

En las entrevistas, estos factores también aparecen recurrentemente: "En una empresa de cadetería ahorita no logro sacar lo que saco porque no me permiten trabajar tantas horas como puedo hacerlo con Glovo. Con Glovo colaboro 11, 12, 13 horas diarias. Yo necesito dinero porque tengo que pagar una deuda, trabajo 13 horas diarias y logro producir más dinero, pero si estoy en un trabajo normal y tengo una deuda, no puedo trabajar más para tener más ingresos este mes" (Glovo).

Asimismo, una de las ventajas percibidas por los trabajadores de la economía de plataformas frente al trabajo tradicional es la flexibilidad para manejar horarios de trabajo: la jornada laboral comienza y finaliza cuando el prestador dispone: "Porque vos salís a la mañana, encendés el aplicativo y pasando 2, 3, 4 minutos ya te entró el primer viaje. Vas haciendo los viajes y cuando

Gráfico 23:
Principal motivación para trabajar en la plataforma



Nota: los totales pueden no coincidir con el 100% por redondeo

Fuente: Elaboración propia en base a ETP18.

no tenés más ganas o ya hiciste la recaudación que necesitabas, o que te habías fijado, desactivás y te volvéis a tu casa" (Uber). También se valora positivamente poder empezar la jornada sin la presión de un horario fijo para comenzar. En lo que respecta a la finalización de la jornada laboral, ésta aparece asociada al momento en el cual se alcanza la recaudación deseada para ese día.

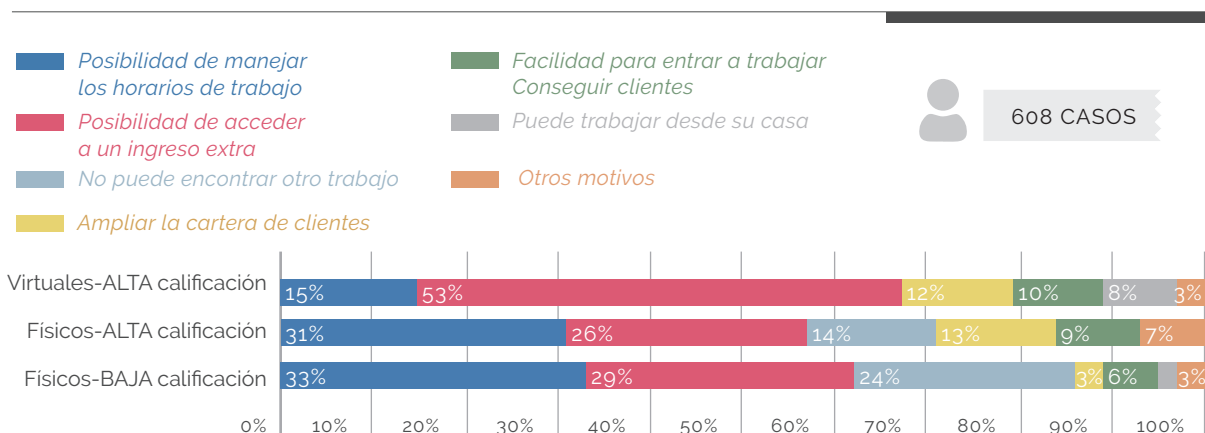
La percepción de los prestadores concibe a la plataforma como una fuente inagotable de trabajo, ya que a través de la plataforma podrían conseguir una cantidad ilimitada de clientes: "Yo creo que ellos gastan mucho en publicidad, publicidad en Facebook, en internet, cartelera, propaganda. Con eso contactan muchos clientes. En un programa de Mirtha Legrand habló de Iguanafix. ¡Salió en la tele! Después cerca de la cancha de River están esos carteles que son inmensos que dicen Iguanafix: profesionales, plomeros, gasistas. Y al tener muchos clientes, mucho trabajo tenemos" (IguanaFix).

Asimismo, a lo largo de las entrevistas, distintos prestadores vinculan sus trabajos en la plataforma a sus habilidades para interactuar con otras personas: "Soy muy sociable, y trabajar tantos años (...) ayudando a la gente, comunicándome con la gente, creo que me sirvió también de experiencia como para no tener problema con nadie" (Zolvers). O "Con intereses y habilidades, sí, a nivel de que soy social, puedo recibir bien a

la gente" (Airbnb). Otros hacen referencia a la relación entre su labor y sus gustos personales: "Me gusta andar en bicicleta. Lo hacía antes solo por hacer" (Ando) o "interés (...), porque me gusta conocer gente" (Airbnb). Otros, por el contrario, argumentan que la no coincidencia entre su trabajo en la plataforma y sus intereses se basa en que, justamente, "es un trabajo" (Mercado Libre, Uber).

Al analizar las motivaciones para trabajar en la plataforma, de acuerdo a la clasificación "Tipo de servicios y nivel de calificación", observamos que existen diferencias sustanciales entre las diferentes subcategorías. Para la mayoría (53%) de los trabajadores que prestan servicios virtuales de alta calificación la principal motivación está vinculada con la posibilidad de acceder a un ingreso extra. Por su parte, ninguno de los usuarios que ofrecen este tipo de servicios indicó que haya elegido trabajar en la plataforma debido a una imposibilidad de conseguir otro trabajo. Quienes prestan servicios físicos con nivel de calificación alto, la principal motivación para trabajar a través de la plataforma se encuentra en la posibilidad de manejar los horarios (31%) y acceder a un ingreso extra (26%). Lo mismo sucede con quienes ofrecen servicios físicos de calificación baja (33% y 29% respectivamente), pero en este subgrupo, uno de cada cuatro trabajadores indica trabajar a través de la plataforma por la imposibilidad de conseguir otro trabajo.

Gráfico 24:
Tipología de servicios brindados según principal motivación para trabajar en la plataforma



Nota: los totales pueden no coincidir con el 100% por redondeo

Fuente: Elaboración propia en base a ETP18.

En las entrevistas también surgieron estas mismas motivaciones, asociadas generalmente a factores tales como la disponibilidad de tiempo de trabajo o de algún bien con capacidad ociosa. Por ejemplo, se puede diferenciar a aquellos que buscan activamente sumarse a alguna plataforma: "Empecé a buscar plataformas freelance por internet que me permitieran hacer mini proyectos o algún puesto que encajara en los mismos horarios" (Workana); de aquellos para quienes el acercamiento no fue tan directo: "Se concretó, digamos, para empezar a trabajar justo ahí. Sin saber cómo era el tema del trabajo, no es que sabía que era una *app*" (Cabify).

Con respecto a los motivos por los que se elige el trabajo a través de la plataforma, en las entrevistas emerge con notoriedad la cuestión del manejo de los horarios, de la comodidad que genera y de la posibilidad de disponer del tiempo según un criterio personal: "Si de repente podía salir a trabajar dos horas por día, eran dos horas por día (...) y en cualquier momento del día que yo tuviera un espacio de tiempo para hacerlo. Lo cual me era muy cómodo" (Uber), "me da flexibilidad horaria, me deja tiempo libre" (Airbnb) o "me interesó por el tema de que decía que manejas tu propio horario" (Ando).

Respecto a la indole material, algunos prestadores hacen hincapié en que la plataforma les interesó porque permitió el acceso a un ingreso extra (Airbnb, Mercado Libre, Glovo, Uber). En el extremo opuesto, se menciona la situación económica particular del prestador, tanto por haber perdido su trabajo anterior —"me quedé sin trabajo y luego de un par de meses sin trabajo me sugirieron empezar" (Uber) —, como por tener la necesidad de incorporar otra actividad para satisfacer sus necesidades básicas —"nunca necesité tener dos trabajos hasta hace poco. Yo creo que este año está muy complicado y no llego" (Ando).

A su vez, en algunas entrevistas se hace referencia a especificidades de cada plataforma, como cobrar en moneda extranjera (Freelancer), poder captar otros clientes (Mercado Libre), o la practicidad de la aplicación y lo fácil que es de acceder a ella y manejarla.

En aquellas plataformas donde es necesario poseer algún bien de uso (inmueble o vehículo)

surge la posesión o acceso al mismo como parte del proceso que llevó al trabajador a la aplicación: "Yo tengo una habitación de más en mi casa que había dudado alguna vez de hacer algo o no" (Airbnb) o "me había comprado una bici, hace un par de meses, y la estaba usando, me gusta" (Glovo).

Además, para quienes refieren tener otra actividad principal donde desarrollan las mismas tareas que a través de la aplicación, ésta representa en muchos casos un medio más para acceder a mayor cantidad de clientes. Muchos de estos trabajadores perciben la plataforma como un vehículo para ampliar el espectro de posibilidades laborales. Sin embargo, los servicios que ofrecen son los mismos tanto dentro como fuera de la plataforma y apelan a múltiples mecanismos para expandir la cartera de clientes: diversifican su presencia en aplicaciones y recurren a formatos más tradicionales como el 'boca en boca' o la comunicación directa. "Tengo mi agencia de marketing y soy asesora de agencias de publicidad de Córdoba" (Workana); "(...) empecé a trabajar con gente y después seguí trabajando fuera de la plataforma con esa gente" (Workana).

El carácter permanente o temporario del trabajo a través de la plataforma pareciera reproducir el clivaje anterior. Las personas que utilizan estos dispositivos como un mecanismo para incrementar los ingresos resaltan el carácter provisorio de la actividad. Indican que permanecerán hasta encontrar alternativas más redituables en el mercado de trabajo tradicional: "No es que lo voy a hacer toda mi vida, sino que lo voy a hacer en estos tiempos digamos" (Uber); "Es temporaria hasta tanto mi ingreso de mi actividad principal me permita llegar a fin de mes" (Airbnb); "Hasta ahora es temporaria, mientras sale otra cosa" (Airbnb); "Es temporario porque estoy con el tema de paramédico, lo que soy yo: me hicieron un preocupacional, y estoy esperando que me llamen" (Cabify); "Espero sea temporaria... igual aunque no parezca le tengo cierto aprecio porque me gusta andar en bicicleta, porque gano plata, y la plata que gano me la dan y eso" (Glovo).

Por otro lado, quienes vislumbran a las plataformas como una vía eficiente para aumentar su clientela, afirman su voluntad de perdurar en el medio. Incluso, insisten en su indole estratégica: "Yo creo que es algo permanente (...) Se puede

vivir y se puede vivir bien" (Workana); "Yo la quiero seguir utilizando a esta y a las otras plataformas" (Freelancer), "No creo que sea temporal por el tiempo que ha pasado, más los clientes que tienen" (Iguanafix); o "Todo depende de cómo la plataforma me reeditúe. Si veo que funciona y que todas las semanas hay laburo, sí, efectivamente me voy a seguir quedando" (Airbnb).

En el mismo sentido, los prestadores sienten mayor seguridad al prestar su servicio por el hecho de tener información sobre el usuario-consumidor. El cliente ya no es un desconocido, sino también un usuario de la plataforma, que tiene sus datos personales cargados en ella. El conocimiento de esos datos o la posibilidad de acceder a los mismos es lo que da seguridad a los prestadores en comparación a intercambios dentro de la economía tradicional: "Una ventaja es la seguridad, a nivel de que vos sabés quién se te va a subir al auto" (Uber); "La ventaja más clara de todas es la seguridad, porque la persona que llega está registrada en la plataforma (...). No es que llega una persona que no tenés idea quién es a tu casa" (Airbnb); o "Acá uno va tranquilo porque como el pasajero tiene todos los datos míos, yo tengo los datos de él cargados, así que no hay problemas, es más tranquilo" (Cabify).

Otra de las ventajas destacadas por los usuarios es el alcance territorial y la competencia global, es decir el hecho de que la plataforma permita tomar contacto con clientes que hubiesen resultado inaccesibles por otros medios: "Accedés a lugares que capaz podrías llegar a acceder dentro de la ciudad utilizando un montón de

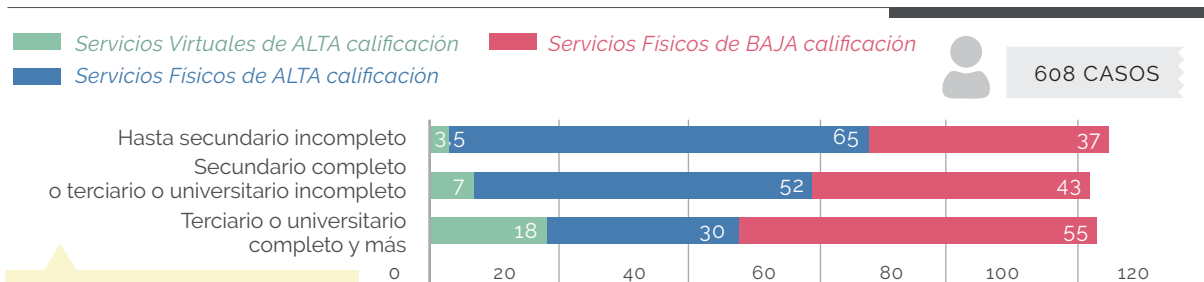
cantidad de horas, que eso Mercado Libre hace que vos puedas conseguir ese tipo de personas. En menos cantidad de tiempo y lo que te había dicho antes de poder acceder a todo el país sin moverte" (Mercado Libre); "También creo que se puede llegar a clientes que de otra forma tal vez no llegaría, qué sé yo, como te dije estoy trabajando con una mujer de España" (Workana).

3.6

Capacidades y habilidades que fueron requeridas para trabajar en las plataformas digitales

Otra de las dimensiones en las que se indagaron fue el grado de calificación de los trabajadores, así como el grado de adecuación de sus competencias a las actividades desempeñadas en cada plataforma. Cabe destacar que, como mínimo, el trabajo en plataformas requiere capacidades y habilidades digitales que, cuando un trabajador no las posee, no puede acceder a ese tipo de trabajo. Puede decirse que en esos casos la brecha digital tiene como consecuencia un desigual acceso al mercado laboral. A los fines de determinar cuánto peso tiene esa brecha en la economía de plataformas, se presenta el nivel educativo alcanzado por los encuestados en relación al tipo de tareas y servicios brindados, así como sus experiencias profesionales previas y las capacitaciones recibidas por parte de la plataforma.

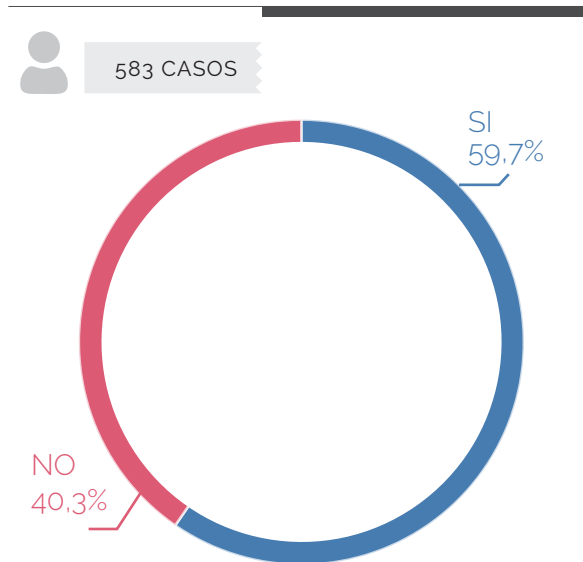
Gráfico 25:
Tipo de servicios brindados según máximo nivel educativo alcanzado



Nota: los totales pueden no coincidir con el 100% por redondeo

Fuente: Elaboración propia en base a ETP18.

Gráfico 26:
¿Había realizado anteriormente en algún trabajo tareas similares a las que ahora lleva a cabo para la plataforma?



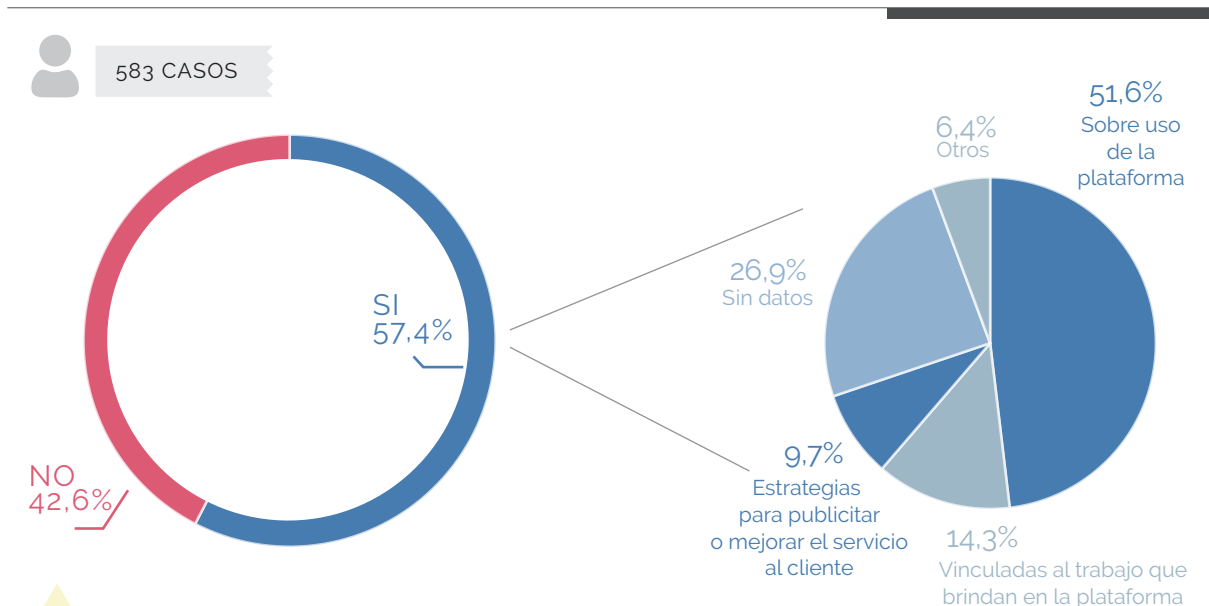
Nota: los totales pueden no coincidir con el 100% por redondeo

Fuente: Elaboración propia en base a ETP18.

Uno de los datos a destacar con respecto al nivel de instrucción de los trabajadores de plataforma es que el 65,8% de los que no completaron la escuela secundaria, brinda servicios físicos de alta calificación. También entre quienes poseen mayor nivel educativo, sobresalen quienes ofrecen servicios físicos de baja calificación, con un 55,7%. La asociación entre alto nivel educativo y servicios físicos de baja calificación puede explicarse en gran parte por el fenómeno laboral de las plataformas Rappi y Glovo, que en muchos casos funcionan como refugio frente al desempleo de determinados grupos vulnerables altamente calificados. Por otro lado, se destaca que el 59,7% de los encuestados tenía experiencia laboral en tareas similares a las que ejecuta en la plataforma actualmente.

Respecto de la inversión que realizan las plataformas en el desarrollo de capacidades de los trabajadores, el 57,4% de los encuestados declara haber recibido capacitaciones u orientaciones de parte de la plataforma.

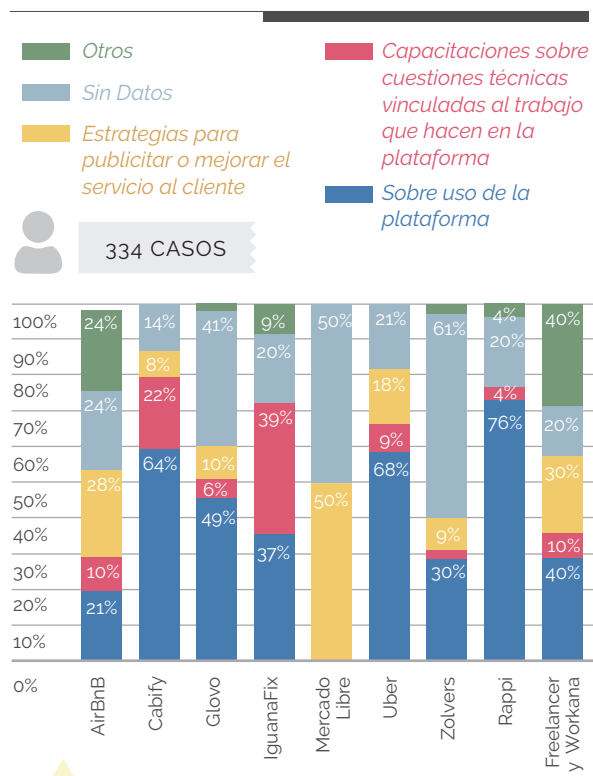
Gráfico 27:
¿Recibió capacitaciones u orientaciones por parte de la plataforma para desempeñar sus tareas?
Por tipo de capacitación recibida



Nota: los totales pueden no coincidir con el 100% por redondeo

Fuente: Elaboración propia en base a ETP18.

Gráfico 28:
Tipo de capacitaciones u orientaciones recibidas según plataforma por la cual responde



Nota: los totales pueden no coincidir con el 100% por redondeo
 Fuente: Elaboración propia en base a ETP18.

Al indagar entre aquellos que recibieron algún tipo de capacitación u orientación por parte de la plataforma, más de la mitad (51,6%) revela que estuvo vinculada a instrucciones sobre el uso de la app, y **sólo el 14,3% de quienes recibieron capacitaciones señala que participó de cursos sobre cuestiones técnicas vinculadas a su actividad laboral.** Además, el 9,7% afirma que obtuvo preparación sobre estrategias de publicidad o de atención al cliente.

Entre aquellos encuestados que recibieron capacitaciones, observamos que aproximadamente tres cuartos de los trabajadores de Rappi (76%), y dos tercios de los de Uber (68%) y Cabify (64%) fueron capacitados respecto al funcionamiento de la plataforma. Por su parte, Iguanafix y Cabify son las únicas plataformas donde, de manera significativa, sus prestadores (el 39% y 22%, respectivamente) recibieron capacitaciones sobre cuestiones técnicas vinculadas al trabajo que prestan a través de la plataforma. A

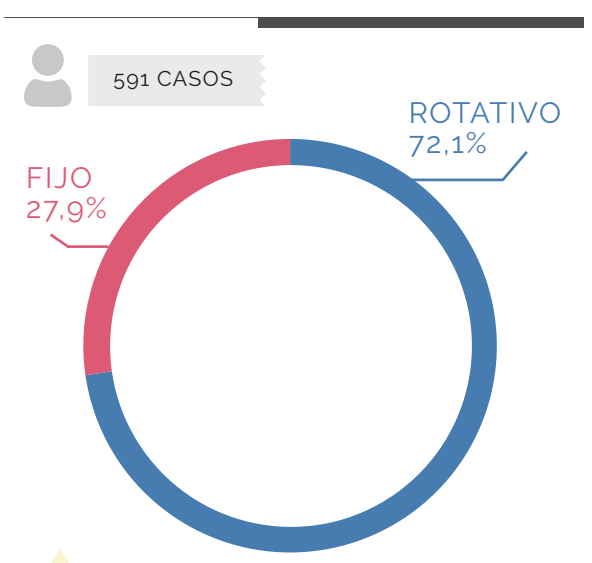
su vez, el 50% de quienes fueron capacitados por Mercado Libre, y el 30% de los prestadores capacitados por Freelancer y Workana, aprendieron estrategias para publicar o mejorar el servicio al cliente.

3.7

Condiciones laborales de los trabajadores de plataformas

La economía de plataformas se caracteriza por ser susceptible de generar formas de trabajo que no cumplen todas las características del trabajo decente. En Argentina, las principales variables utilizadas históricamente para indagar la precariedad laboral son los aportes al sistema previsional y a obras sociales. En la actualidad, debe añadirse una posibilidad de precarización parcial: el encubrimiento de una relación de dependencia bajo la forma de un contrato temporal, donde los aportes previsionales y la obra social los realiza el propio trabajador a través del régimen simplificado de monotributo. Para reconocer la naturaleza del vínculo, es necesario analizar una multiplicidad de factores, como el control sobre las actividades realizadas, la

Gráfico 29:
Horario de trabajo en la plataforma



Nota: los totales pueden no coincidir con el 100% por redondeo
 Fuente: Elaboración propia en base a ETP18.

exclusividad con la empresa para la cual se trabaja, la cantidad de horas trabajadas, la existencia de condiciones que pongan en riesgo la salud, la existencia de beneficios y la libertad de organizar sus tareas.

En este sentido, según la ETP 2018, una gran mayoría de los encuestados asegura que dispone de horarios de trabajo rotativos: el 72,1% de los prestadores señalan que suelen cambiar el rango de horario de su jornada laboral, mientras que el 27,9% restante manifiesta que mantiene siempre la misma franja.

Al cruzar los horarios de trabajo con los niveles de calificación **se observa que el porcentaje de trabajadores que tienen horario rotativo aumenta a medida que sube el nivel de calificación requerido por los servicios que presta:** 67% entre quienes tienen empleos sin calificación, 70% para quienes desempeñan tareas técnicas u operativas y 92% en los que realizan tareas con un nivel de calificación profesional.

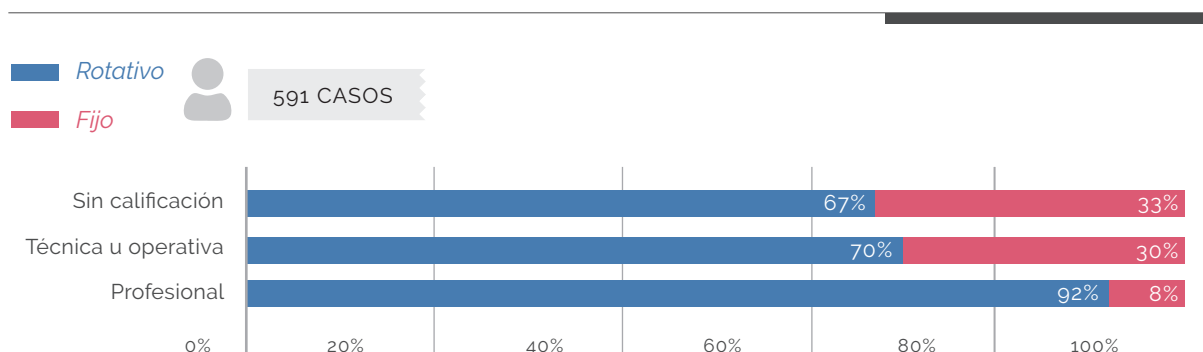
En las entrevistas, numerosos testimonios confirman la autonomía de los prestadores para fijar las rutinas de trabajo: "Tu tiempo en función del trabajo en la plataforma lo manejas vos. Nadie te dice lo que tenés que hacer... la cantidad de horas que tenés que trabajar o el tiempo que tenés que trabajar" (Uber); "Vos te conectás cuando vos querés; por ejemplo: hoy me acues-

to tarde y mañana no voy a laburar a la mañana, laburo después del mediodía cuando me despierto, tranquilo" (Uber); "Sí, sí. Con los horarios no tengo problemas" (Airbnb); "Lo decidís vos. Y eso está bueno, también. Yo estoy paseando y estoy por... por Puerto Madero. Me voy a conectar. Hago una y listo. O estoy por el Centro, estoy por cualquier lado. Me conecto y hago" (Ando).

Por otra parte, ciertos prestadores matizan la supuesta autonomía horaria y afirman que las decisiones sobre los tiempos de trabajo están condicionadas, también, por las imposiciones de los clientes: "Dependés un poco del horario que arregles con la otra persona sobre todo para recibirla y para que se vaya, pero bueno, depende de uno y del arreglo que haga" (Airbnb); "Sí, salvo que arregles algo determinado con el cliente. Eso depende del trabajo que tomés, pero generalmente todo lo que es trabajo freelance vos lo hacés cuando querés. Salvo que a través de la plataforma alguien te contacte para un trabajo fijo o requiera un horario" (Freelancer).

En lo relativo al trabajo en horario nocturno, las variantes parecen repartirse en proporciones similares. El 34,3% señala que nunca lo ha hecho o no lo hace, mientras que un 35% declara que a veces trabaja por la noche. Finalmente, un 30,7% apunta que lo hace siempre o casi siem-

Gráfico 30:
Horario de trabajo en la plataforma según nivel de calificación de las tareas



Nota: los totales pueden no coincidir con el 100% por redondeo

Fuente: Elaboración propia en base a ETP18.

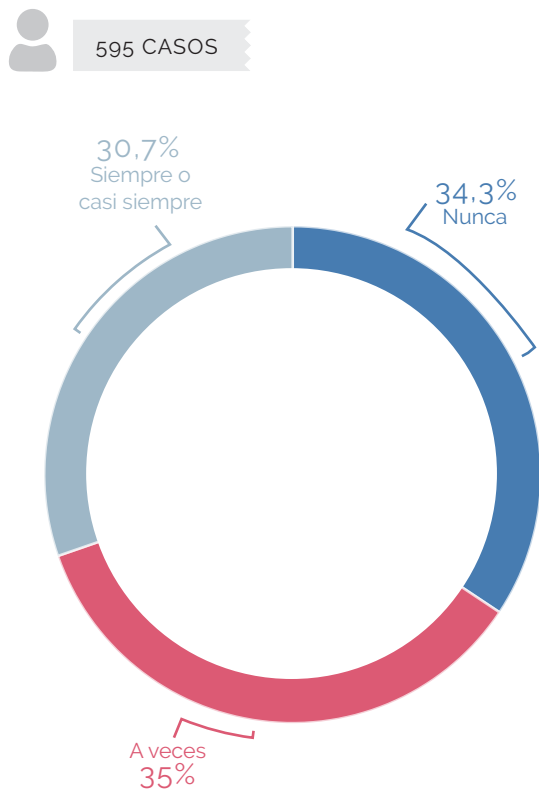
pre. Con todo, casi dos terceras partes de los encuestados trabaja de noche con algún grado de frecuencia.

En promedio, los prestadores de la economía de plataformas indican que trabajan en ella poco más de 32 horas por semana, es decir,

poco menos de siete horas por día hábil.

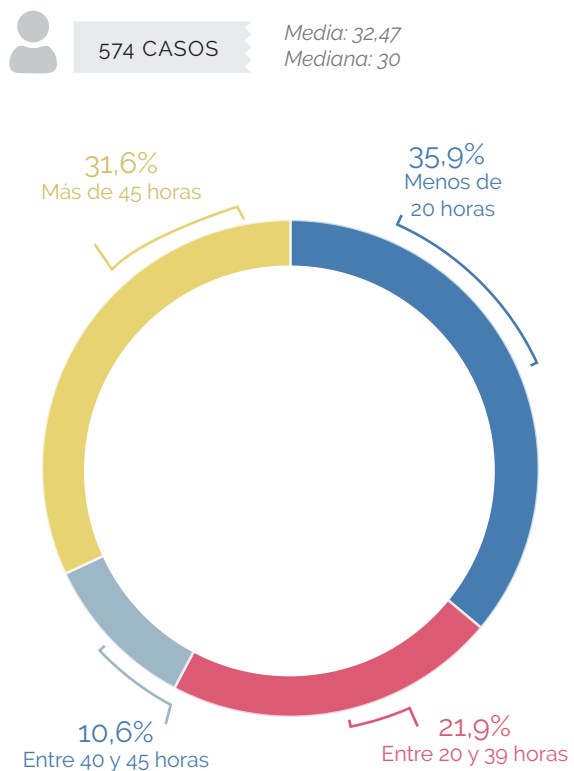
Por otro lado, más de tres cuartas partes de los encuestados trabaja menos de 45 horas semanales. Sin embargo, casi un tercio (31,6%) se encuentra sobreocupado en la plataforma.

Gráfico 31:
Frecuencia con la que trabaja de noche para la plataforma



Nota: los totales pueden no coincidir con el 100% por redondeo
Fuente: Elaboración propia en base a ETP18.

Gráfico 32:
Horas trabajadas en la plataforma por semana (por rangos)



Nota: los totales pueden no coincidir con el 100% por redondeo
Fuente: Elaboración propia en base a ETP18.

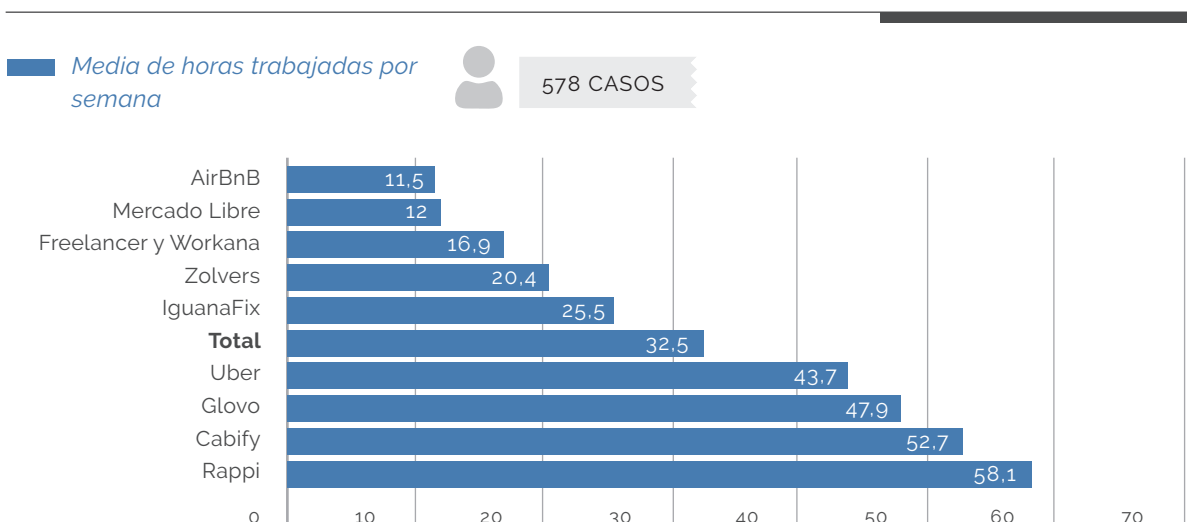
De acuerdo a las respuestas de los encuestados, las plataformas en las que los trabajadores tienen una mayor carga horaria semanal son Rappi y Cabify. En promedio, en la primera trabajan 58,13 horas a la semana y en la segunda 52,72 horas, ambas muy por encima de las 32,47 horas promedio de trabajo semanal. En el extremo opuesto, los trabajadores de Airbnb trabajan 11,51 horas semanales, los de Mercado Libre 12,04 y los de Freelancer/Workana 16,89.

En las entrevistas también surgieron algunas consideraciones vinculadas al entrecruzamiento entre la vida laboral y personal, en relación a la cantidad de horas trabajadas. En ese sentido, algunos entrevistados comentan que la libertad horaria tiene como contracara el desdibujamiento de los límites temporales del trabajo: "Lo bueno de Mercado Libre es que manejas tus tiempos, o sea, yo me puedo levantar a las 11 de la mañana si quiero. Lo malo es que estas 24x7" (Mercado Libre); "Por ahí está bueno trabajar desde casa, pero también tiene sus complicaciones. Por ahí tenés que trabajar y vas, colgás ropa, volvés, cocinás, o por ahí estoy todo el día sentada y me doy cuenta de que no me levante para nada. En eso viste, en separar el trabajo del vivir" (Workana).

Quienes logran poner un límite de horarios y cantidad de horas trabajadas generalmente efectúan un balance positivo: "No, domingos nunca. A menos que sea una urgencia y haya buen dinero de por medio. Si no, no. Mayormente los sábados y domingos si no hay buena plata no voy. Domingo tenés que cobrar el doble... mayormente no. Y sábado si es urgencia, sí. Tiene que ser una urgencia, se me reventó el caño y me sale agua por todo el edificio. Si no, mayormente no, los sábados casi no" (Iguana-Fix).

Por otro lado, otros prestadores no logran poner un límite, lo que los lleva a realizar un balance menos satisfactorio de su experiencia. En general expresaron tres causas. El primero se da en el caso de Airbnb: aquellos que alquilan la vivienda donde residen tienen una valoración negativa respecto de los horarios, porque muchas veces deben abandonar temporalmente su vivienda para alquilarla. La segunda causa es la necesidad de estar conectados al trabajo durante todo el día para responderle a los posibles clientes: "Estás atado a responder lo más rápido que puedas las preguntas, a despachar lo más rápido que puedas los productos. La idea

Gráfico 33:
Horas trabajadas en la plataforma por semana según Plataforma por la cual responde



Fuente: Elaboración propia en base a ETP18.

de nunca poder estar offline, ¿no?" (Mercado Libre). Por último, la posibilidad de prestar servicios en cualquier momento del día brinda la chance de trabajar en tiempos muertos de la vida personal: "Está bueno porque estás ahí, con la bici paseando y, bueh, me voy a conectar, voy a hacer un envío. Y hacés el envío" (Ando); "Voy a un asado con mis amigos, tengo un amigo que vive en Tortuguitas, pongo el destino a Tortuguitas y me hago viajes hasta Tortuguitas, y está bueno porque te salvás la plata del asado" (Uber).

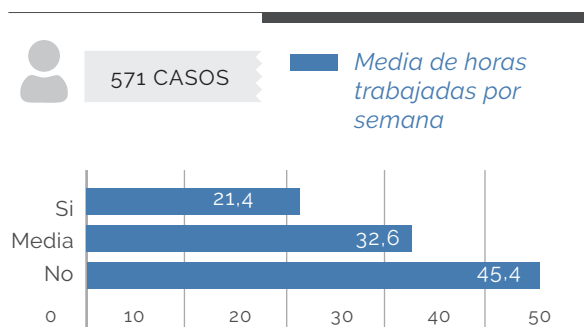
Aquellos prestadores que señalaron no poder encontrar otro trabajo como principal motivo para incorporarse a las plataformas son quienes arrojan la media de horas semanales trabajadas más alta (48,3, 16 puntos por encima de la media total). El promedio también se eleva, aunque de forma menos significativa (6 puntos), entre quienes señalaron trabajar en la plataforma por la posibilidad de manejar sus horarios de trabajo (38,4 horas semanales). En este caso se produce la aparente paradoja de que quienes buscaban disponer con más libertad de sus horarios de trabajo se cuentan entre quienes más horas dedican a las actividades en la plataforma.

Por el contrario, para quienes optaron como principal motivo la posibilidad de trabajar desde su casa o la ventaja de ampliar la cartera de

clientes, la media de horas trabajadas por semana disminuye a 16,3 y 16,8 horas respectivamente.

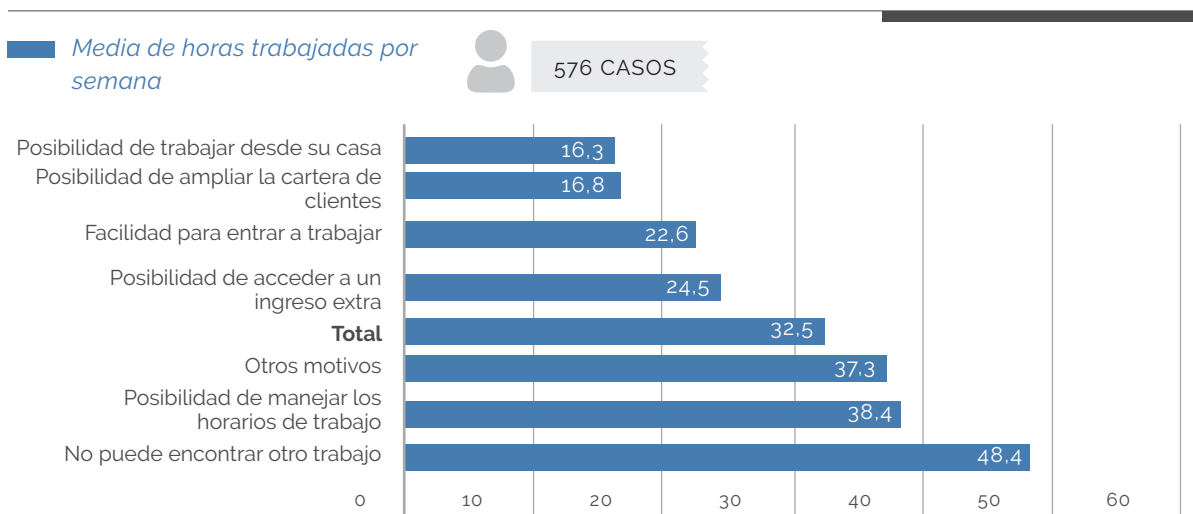
Se puede sostener entonces que la diferencia en horas trabajadas según el motivo original para comenzar este tipo de trabajo es consistente con la distinción entre quienes ingresan a la plataforma por la necesidad de obtener un ingreso principal y aquellos que la usan para aumentar un caudal de trabajo ya existente.

Gráfico 35:
Además de los ingresos que recibe por su trabajo en la plataforma, ¿Está percibiendo ingresos por otros trabajos? Según horas trabajadas en la plataforma por semana



Fuente: Elaboración propia en base a ETP18.

Gráfico 34:
Principal motivación para trabajar en la plataforma según horas trabajadas en la plataforma por semana



Fuente: Elaboración propia en base a ETP18.

En promedio, los trabajadores encuestados trabajan 32,6 horas por semana en las plataformas. Sin embargo, cuando los prestadores no perciben otros ingresos laborales, la media de horas trabajadas se eleva (45,4) y disminuye (21,4) en aquellos que sí poseen otro trabajo como fuente de ingresos.

Una de las promesas del trabajo a través de las plataformas es la flexibilidad en el manejo de los tiempos que, en comparación a formas tradicionales de trabajo, se rige por planificaciones laborales menos estrictas. Este grado de libertad con respecto a los horarios es un aspecto que suele ser valorado de un modo positivo por los prestadores, y es tenido en cuenta como factor determinante a la hora de elegir trabajar desde una plataforma.

Esto se ve reflejado en las entrevistas: "Me vino al pelo la cuestión de estar cerca de casa, la libertad, y quizá un día el nene no podía ir a la escuela y no necesito venir a trabajar. Directamente no me activo y no hay problema" (Ando); "Me servía porque yo tengo horarios cambiantes (...) Si tuviese un turno fijo todas las mañanas tendría que dejarlo, por ejemplo" (Glovo).

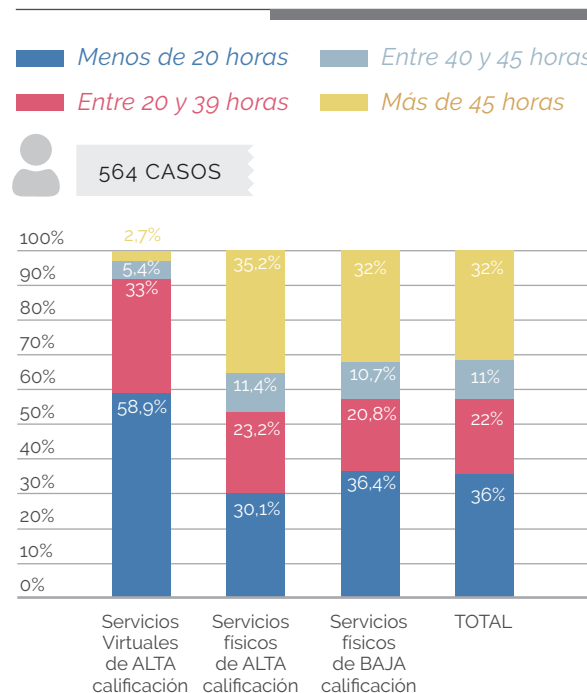
Sin embargo, varios prestadores matizan las ventajas de la flexibilidad horaria. Destacan que la libertad de horarios está determinada por el aspecto económico y éste la condiciona fuertemente: "No elijo cuándo trabajar (...) Cuando hay más demanda, entonces, cuando gano más dinero, por ahí te ponen alguna promoción" (Uber). Esta mirada se potencia en aquellos prestadores que tienen al trabajo en la plataforma como un único ingreso, quienes indican que el costo de reducir las jornadas se traduce en menores ingresos y, por ende, esta libertad se vuelve relativa. Aun así, no dejan de valorar esta posibilidad de manejar las horas trabajadas, aunque sea en el plano de la autonomía: "Vos podés abrir y cerrar el aplicativo la cantidad de veces que vos consideres en el día (...) Tu tiempo en función del trabajo en la plataforma lo manejás vos. Nadie te dice la cantidad de horas que tenés que trabajar" (Uber).

Por otro lado, este manejo personal de las jornadas de trabajo difiere parcialmente en algunas plataformas donde desconectarse totalmente de las demandas de los usuarios no siempre resulta tan sencillo: "Sí, relativamente, tengo que coordinar los horarios (...) Todo, de ingresos en algunos casos" (Airbnb); "Te exige

que estés conectado una cierta cantidad de horas, que tengas índice de aceptación de viajes de más del 90%" (Cabify); "Tenés que completar 40 horas semanales y tenés que hacer más de 50 viajes, y tenés que tener una puntuación máxima de entre 4,5 y 5; si tenés menos cantidad, no te dan nada" (Cabify); "Glovo tiene una estructura de que si tu reservas un horario, trabajo los lunes o los jueves, no puedes desactivar a esas horas" (Glovo); "Quizás, la mayor diferencia es que antes ponía el despertador todos los días y hoy no, por ejemplo" (Mercado Libre).

En definitiva, los entrevistados coinciden en la valoración positiva de tener un mayor control sobre el proceso de trabajo y las horas/días disponibles para éste. Sin embargo, así como las plataformas presentan matices de acuerdo a sus características y demandas, tampoco puede ser dejado de lado el factor económico -muchas veces directamente determinado por la plataforma cuando ésta fija el precio- que frecuentemente empuja a los trabajadores a llevar adelante su labor en momentos de la semana que, con otro tipo de trabajo, serían impensados sin extender sus jornadas laborales más allá de las 8 horas.

Gráfico 36:
Horas trabajadas en la plataforma por semana (por rangos) según tipología de servicios brindados



Nota: los totales pueden no coincidir con el 100% por redondeo

Fuente: Elaboración propia en base a ETP18.

Quienes brindan servicios virtuales de alta calificación indican trabajar menos cantidad de horas que el resto de los encuestados: el 58,9% trabaja menos de 20 horas semanales, frente al 36% del promedio general. A su vez, dentro de este mismo grupo sólo el 2,7% trabaja más de 45 horas, frente al 32% del total que indica un valor semejante de horas semanales.

En general, los trabajadores de estas plataformas tienen un margen para decidir sus horarios de prestación de servicios (72,1% del total de casos) y dedican a la plataforma menos de 40 horas semanales (57,8%). Esto funciona como un empleo para complementar ingresos. Sin embargo, el 31,6% de los prestadores trabaja más de 45 horas por semana, lo que supone una dependencia significativa respecto del ingreso laboral por la plataforma.

Una dimensión sustancial para desentrañar las creencias y percepciones de los prestadores en torno a sus estrategias laborales refiere, sin duda, a los márgenes de autonomía que reconocen para organizar el proceso de trabajo. En este sentido, en las entrevistas se relevaron aspectos tales como la posibilidad de tomarse vacaciones o descansos, la libertad para aceptar o rechazar propuestas de trabajos y, finalmente, la libertad para estructurar sus propios horarios.

En relación a la posibilidad de tomarse vacaciones, algunos prestadores indican que esa chance está siempre disponible, incluso, sin necesidad de notificación a la plataforma: "Sí, sí. No tomo turnos y listo. Ni siquiera tengo que avisar, eso es en alguna forma más cómodo" (Glovo); "El descanso, las vacaciones, todo depende de mí" (Cabify); "(...) si yo quiero tomarme 15 días de vacaciones me los tomo, no hay problema" (Uber).

Sin embargo, algunos encuestados advierten sobre el costo que implica el lucro cesante durante los días de vacaciones: "Sí, a costa de que no gano la plata, lógicamente, pero sí" (Airbnb). Además, hay quienes mencionan otras consecuencias con respecto a la inactividad en la plataforma en época de vacaciones: "Si me voy de vacaciones, se me va un ingreso grande. (...) yo voy a estar las tres semanas sin haber facturado nada, y quizás otra semana más hasta

recuperarme, que las publicaciones vuelvan a crecer a su nivel normal por decirlo de alguna manera. Eso sí, es medio, ¿cómo se llama?... demandante, esclavizante" (Mercado Libre).

También se encuentran aquellos que indican que, debido a las características de su trabajo, pueden tomarse descansos sin por ello interrumpir sus labores: "Ni hablar de que uno se puede ir de vacaciones, en lo que yo hago, me llevo la computadora así también puedo trabajar" (Workana); "(...) también me puedo ir de vacaciones y trabajar desde mis vacaciones. No sé si eso contaría como vacaciones. Puedo irme de viaje y trabajar" (Mercado Libre).

Por último, hay prestadores -sobre todo dentro de Zolvers- que dan cuenta de la necesidad de acordar con sus empleadores la posibilidad de tomarse un descanso: "Claro, ponerse de acuerdo con el empleador" (Zolvers); "Yo de hecho cuando me fui de viaje le notifiqué para que él se pusiera en contacto... yo le dije: bueno, usted dígame qué hacemos; si usted se comunica con Zolvers o tengo que ir yo. Me dijo que no, que él se comunicaba para cerrar el servicio" (Zolvers). En cuanto a la posibilidad de rechazar trabajos, los entrevistados coinciden en que dicha alternativa está disponible. No obstante, se aprecian discrepancias en torno a las implicancias de esta decisión. Algunos mencionan que rechazar trabajos es posible sin ningún tipo de consecuencias sobre las posibilidades futuras de conseguir nuevos trabajos: "Totalmente, de hecho me ha pasado que me han ofrecido trabajo o no me gusta el presupuesto o no me gusta actualmente esa tarea, o algún otro motivo y lo rechazo tranquilamente" (Workana); "Sí, a uno le llegan trabajos y vos podés agarrar los que quieras agarrar, que vos puedas llegar a terminar todos los que agarrés" (Iguanafix). Otros destacan las diferencias entre rechazar y cancelar. En este último caso, el trabajo es dado de baja luego de haberse aceptado lo que tiene efectos en la reputación del perfil del prestador: "Sí, puedo rechazar un viaje, y si lo tomé y lo quiero cancelar puedo también. Pero entra dentro de mi perfil si cancelo, hay un porcentaje de cancelación que el usuario puede ver. Las dos cosas entran en tu perfil, si rechazás también" (Uber); "Nunca me pasó, pero sé que te juega en contra rechazar viajes. Rechazar viajes significa que vos lo aceptaste, y una vez

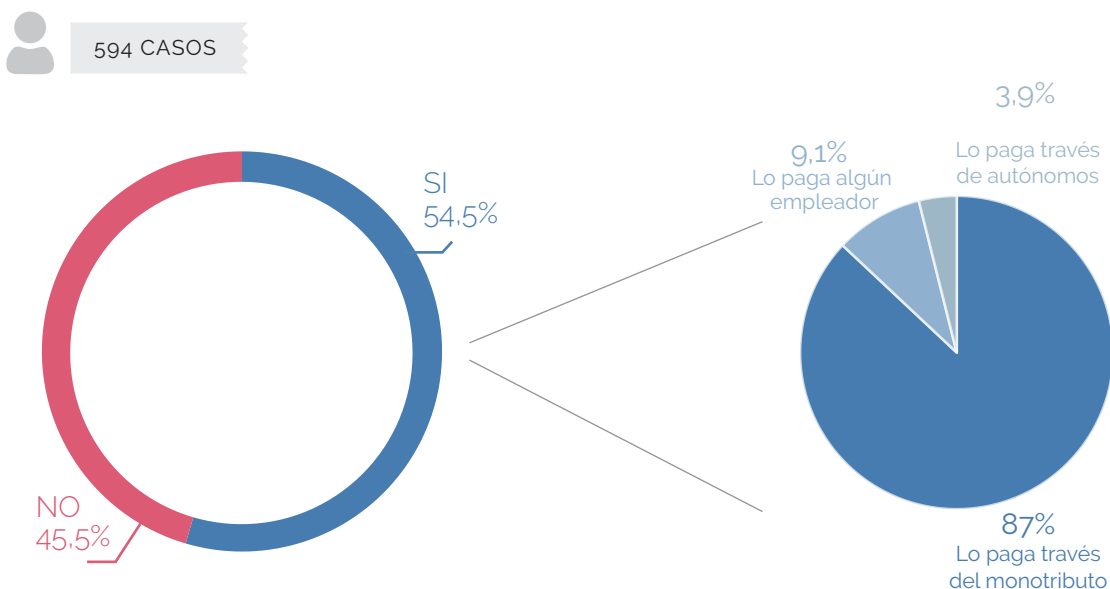
que vos aceptás, ya tenés contacto con la persona (...) Uber te puede bloquear la aplicación durante no sé qué período, pero uno o dos días. No te habilita a trabajar si rechazás muchos viajes" (Uber). Trabajadores de ciertas plataformas sugieren que habilitar la opción de rechazar o cancelar trabajos puede afectar la posterior consecución de otros. Por esta razón, algunos trabajadores se ven inclinados a aceptar las propuestas que aparecen: "Es más estricto. Rechazás... así como tiene índice de penalidades también tiene premios, entonces digamos me penaliza a mí, con la plata que me saca a mí, favorece a otro conductor con premios por supuesto cumplimiento, desempeño" (Cabify); "Claro, podés poner en no auto-aceptar órdenes y resta. O sea, nosotros estando en McDonalds no lo podemos hacer y afuera tampoco te conviene porque se te bloquea y no te entran pedidos" (Glovo); "Es decir, es raro, porque en

realidad vos tenés la opción de rechazar trabajos. Pero sabés que si mantenés esa opción abierta también es probable que recibas menos ofertas de trabajo" (Airbnb).

Respecto de los derechos laborales asociados a la modalidad de contratación, las variables más relevantes son la realización de aportes al sistema previsional ya sea por parte de la empresa —tal como indica la Ley de Contrato de Trabajo— o vía monotributo (para quienes prestan servicios a través de ese mecanismo contractual) y a la obra social.

De la ETP 18 se desprende que la mayoría de los trabajadores de plataformas (54,8%) realiza aportes previsionales por su trabajo en la plataforma ya sea por medio del monotributo, porque se lo paga el empleador o porque se encuentra alcanzado por el régimen de autóno-

Gráfico 37:
¿Realiza aportes jubilatorios por su trabajo en la plataforma? ¿Cómo realiza los aportes?



Nota: los totales pueden no coincidir con el 100% por redondeo

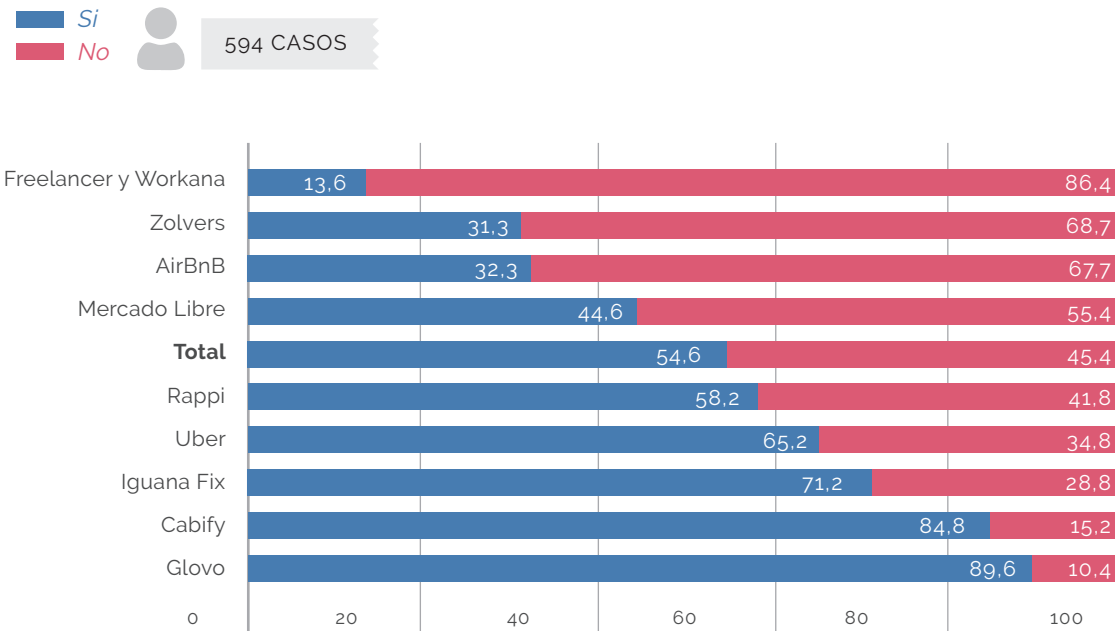
Fuente: Elaboración propia en base a ETP18.

mos. Sin embargo, entre los encuestados que realizan aportes previsionales, la amplia mayoría (87%) lo hace a través del régimen simplificado de monotributo, apenas para el 9,1% el aporte jubilatorio es abonado directamente por su empleador, mientras que en el 3,9% restante de los casos, el aporte también lo hace el propio prestador del servicio, pero a través del régimen de autónomos.

Los trabajadores de Glovo, Cabify, IguanaFix y Uber son quienes aportan en mayor medida a la seguridad social a partir de su trabajo en la plataforma, mientras que los de Freelancer/Workana, Zolvers y AirBnb se destacan por ser quienes menos lo hacen. Los encuestados que responden afirmativamente a la pregunta

acerca de si realizan aportes jubilatorios por su trabajo en la plataforma alcanzan el 89,6% en Glovo, 84,8% en Cabify, 71,2% en IguanaFix y 65,2% en Uber. Por otra parte, quienes responden de manera negativa a esta pregunta representan el 86,4% de los trabajadores de Freelancer/Workana, el 68,7% de las de Zolvers y el 67,7% de Airbnb, lo que indica que la actividad se desarrolla en la informalidad. De todas maneras, para los casos de Freelancer/Workana y de Airbnb los trabajadores indican en su mayoría tener otros trabajos además del que realizan a través de la plataforma, por lo cual podrían tener esta cobertura de derechos laborales por esos otros canales.

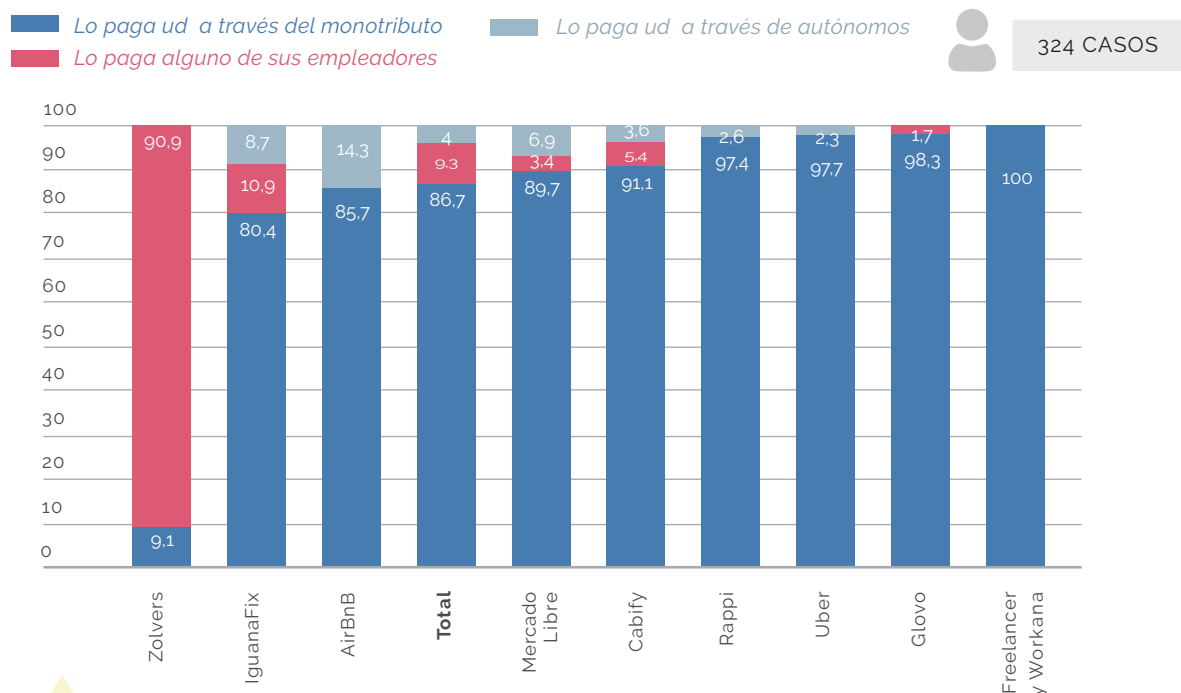
Gráfico 38:
¿Realiza aportes jubilatorios por su trabajo en la plataforma? según plataforma por la cual responde



Nota: los totales pueden no coincidir con el 100% por redondeo

Fuente: Elaboración propia en base a ETP18.

Gráfico 39:
¿Cómo hace los aportes jubilatorios? según Plataforma por la cual responde



Nota: los totales pueden no coincidir con el 100% por redondeo

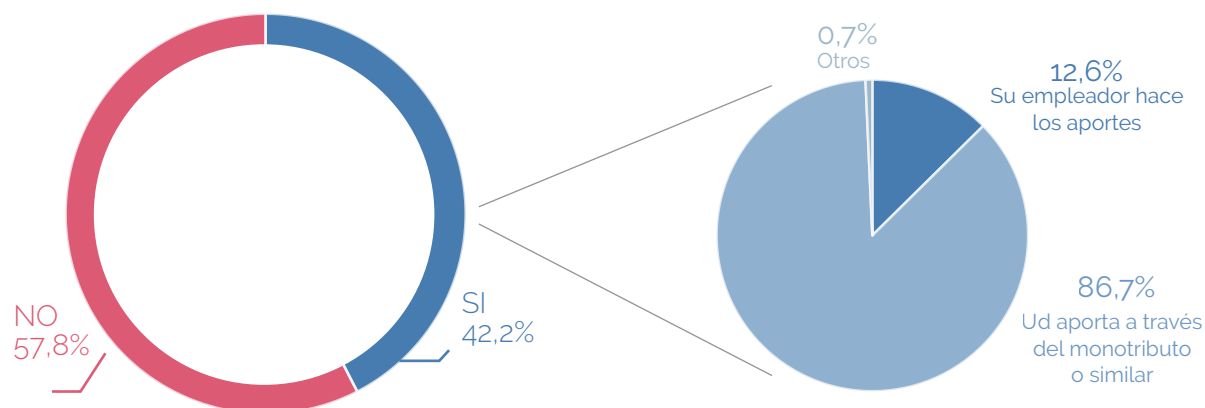
Fuente: Elaboración propia en base a ETP18.

En todas las plataformas a excepción de una, Zolvers, los prestadores hacen sus aportes previsionales mayoritariamente a través del monotributo. A su vez, en Airbnb un 14,3% realizan los aportes a través del régimen de trabajadores autónomos, mientras que en Iguanafix y Cabify un 11% y 5,4% respectivamente de los encuestados realiza los aportes a través de un

empleador, es decir que son contratados por alguien que ofrece servicios a través de la plataforma. Únicamente en el caso de Zolvers, donde la plataforma incentiva la formalización, se invierte esta condición: aparece con casi un 91% el pago de aportes por parte de un empleador y el 9% dice pagarlo a través del monotributo.

Gráfico 40:
¿Tiene obra social por su trabajo en la plataforma?

598 CASOS



Nota: los totales pueden no coincidir con el 100% por redondeo

Fuente: Elaboración propia en base a ETP18.

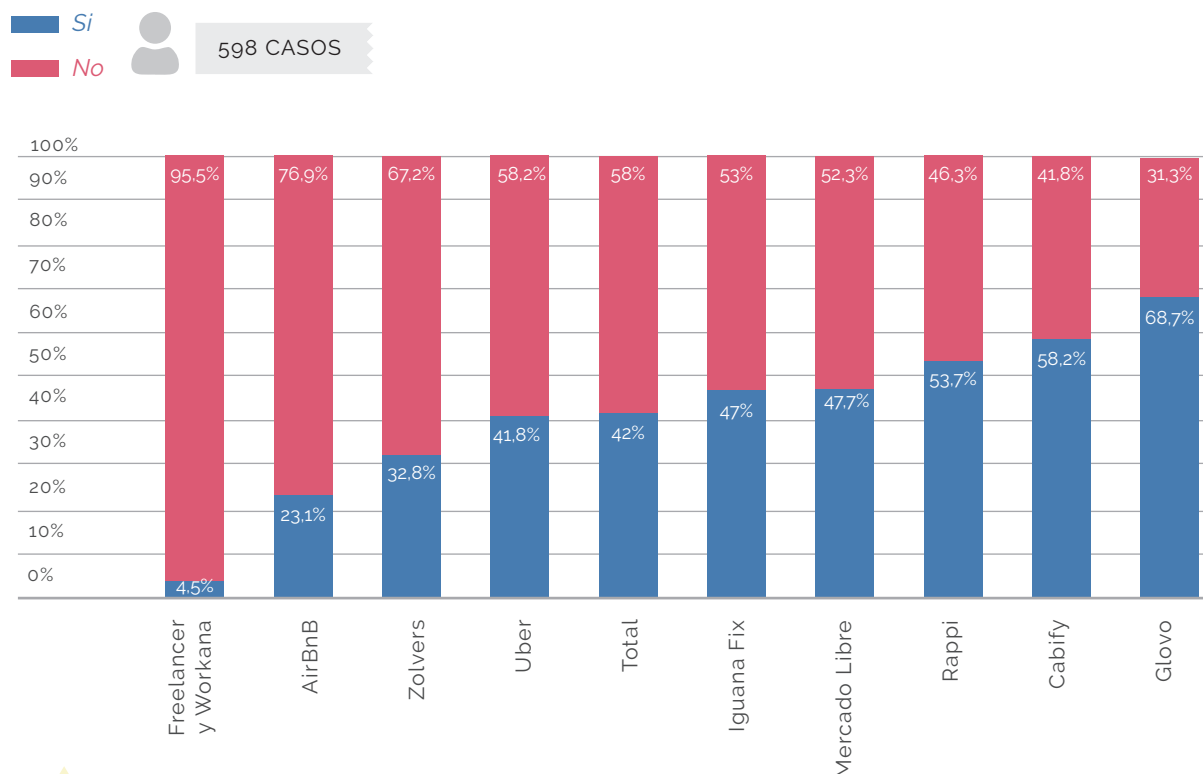
En línea con el análisis del grado de formalidad de los trabajadores de plataformas, la ETP 18 arroja que el 42,2% de las personas encuestadas indica tener obra social por su trabajo en la plataforma. Este porcentaje es inferior al 54,8% que realiza aportes jubilatorios. Esto puede indicar un desconocimiento o ausencia de uso de la cobertura. De cualquier modo, se puede sostener que **alrededor de la mitad de las personas encuestadas no cuentan con los derechos laborales propios del sistema laboral argentino** (57,8% obra social y 45,4% aportes jubilatorios).

Entre los encuestados que poseen obra social por su trabajo a través de la plataforma, el 86,7% realiza sus aportes a través del régimen de monotributo (o similar). En el 12,6% de los casos restantes, es su empleador quien realiza los aportes.

Los trabajadores de Glovo (68,7%), Cabify (58,2%) y Rappi (53,7%) son quienes poseen en mayor medida cobertura de obra social a partir de su trabajo en la plataforma, ya sea por el régimen simplificado de monotributo o porque un empleador hace los aportes por ellos. En contraposición, el 95,5% de los trabajadores de Freelancer/Workana, el 76,9% de los de Airbnb y el 67,2% de las trabajadoras de Zolvers afirman no poseerla. Esta diferencia puede explicarse, al menos en parte, por el hecho de que la mayoría de los trabajadores de Freelancer/Workana y Airbnb tienen otros trabajos además de los de la plataforma.

En las entrevistas, entre las desventajas del trabajo en plataformas frente al trabajo tradicional, aparece la informalidad laboral. Se valora negativamente la ausencia de aportes a la seguridad social, obra social, cobertura frente

Gráfico 41:
¿Tiene obra social por su trabajo en la plataforma?
Según plataforma por la cual responde



Nota: los totales pueden no coincidir con el 100% por redondeo

Fuente: Elaboración propia en base a ETP18.

accidentes de trabajo, aguinaldo, entre otros beneficios de la modalidad de relación de dependencia: "(...) y, la falta de seguridad social, la falta de aportes patronales. Yo soy monotributista, digamos. Y tributo a través de... por otro trabajo" (Mercado Libre).

Por otro lado, varios prestadores que hacen referencia a las reglamentaciones de la plataforma respecto a la cuestión impositiva argumentan conocimiento en la materia: "No se pagan impuestos por el trabajo en la Plataforma. Workana no exige ningún tipo de inscripción, ni tributación. En algún momento intentó implementar cierta regulación, pero no prosperó" (Workana). Otros manifiestan más bien lo contrario: "Pago un monotributo (...) pero no porque Uber me lo exija, creo que ahora lo están exigiendo porque las condiciones cambiaron" (Uber).

Por otro lado, en general, pagar el monotributo es expuesto por aquellos prestadores que lo hacen como el medio para acceder tanto a una cobertura de obra social como al pago de sus aportes jubilatorios: "Al tener monotributo poseo cobertura social" (Cabify), "pago el monotributo, pago la jubilación" (Uber).

Quienes cuentan con obra social pero no pagan monotributo, a la hora de explicar el acceso a la cobertura de obra social, lo suelen vincular a tres situaciones puntuales: i) trabajar en relación de dependencia por fuera de la plataforma; ii) pertenencia de su núcleo familiar a una cobertura de salud; o iii) abono de una prepaga por sus propios medios.

Con respecto a los aportes jubilatorios, la respuesta que surge por parte de quienes los realizan (y no son monotributistas) es que estos provienen de su trabajo en blanco por fuera de la plataforma. La única respuesta positiva obtenida en torno al acceso a una cobertura de riesgos de trabajo o a un seguro de vida provino de un prestador de Glovo, aunque, nuevamente, con dudas: "Por Glovo, creo que tengo un seguro por accidente del trabajo, pero eso tampoco está muy claro, viste que te comentaba del tema de la informalidad" (Glovo).

Una situación para destacar es el caso de algunos trabajadores que indican que la plataforma,

además de nuclear a los prestadores, les permite establecer con quienes los contratan una relación de dependencia. En el caso de Zolvers, algunas personas entrevistadas generaron un vínculo informal con quienes las contrataron, otras fueron contratadas en relación de dependencia y otras una combinación de ambos formatos: "Cada empleador te pone en blanco o no, eso ya es decisión de ellos. No es que Zolvers les dice 'tenés que ponerla en blanco'" (Zolvers).

Por su parte, según las experiencias relatadas por los trabajadores de Cabify, la plataforma permite que la utilicen tanto choferes independientes —"Soy monotributista, por ende pago AFIP e ingresos brutos en provincia"—, como dueños de autos que contraten en relación de dependencia a uno o más choferes —"Estoy en relación de dependencia, el dueño del vehículo me tiene en blanco" (Cabify).

Este tema también surge en relación a los requisitos para ingresar a la plataforma. Los prestadores los consideran en términos generales como suficientes y de fácil acceso: no expresan una sensación de "barrera" o dificultad para poder ser prestador de una plataforma: "En la página son datos muy simples: nombre y apellido, número de documento. Luego harán algún tipo de averiguación con estos datos" (Ando); "Me pareció muy bien, por parte de ellos, para saber bien con quién estás tratando, que no sea un fantasma, qué sé yo, ¿viste? Entonces me pareció bien" (IguanaFix).

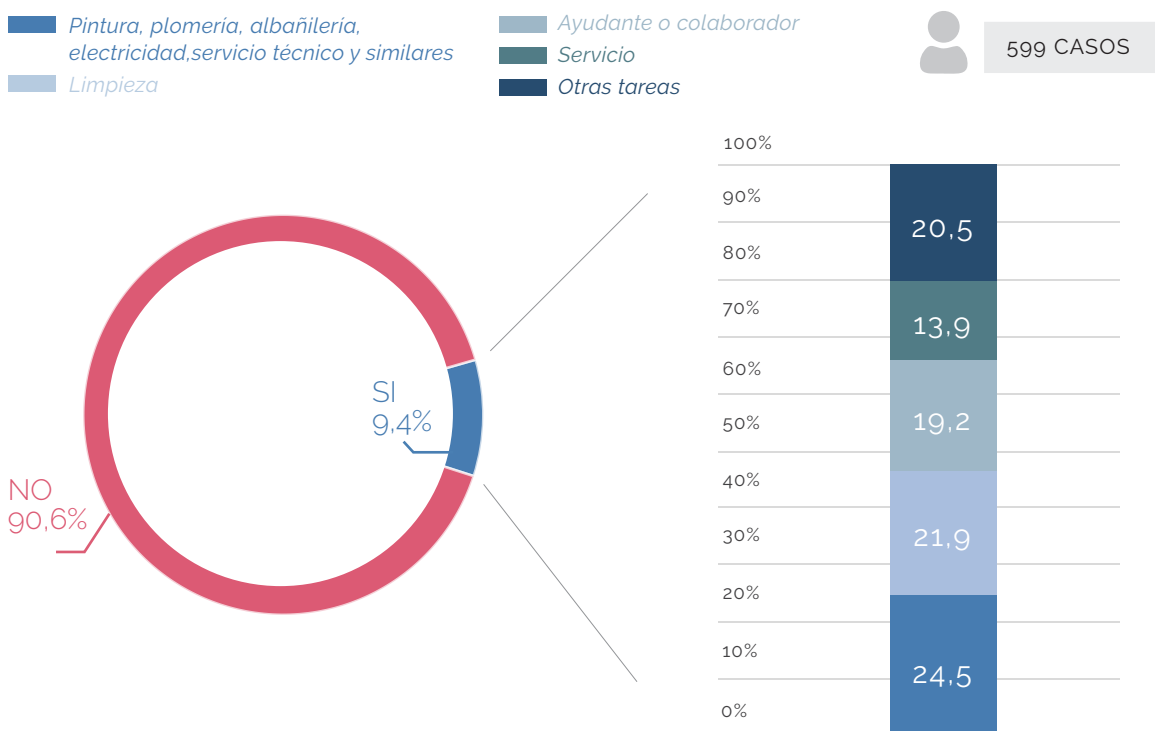
Sin embargo, algunas plataformas solicitan mayores exigencias (antecedentes penales, carta de recomendación, etc.) en pos de la seguridad de los usuarios-consumidores, que los prestadores las perciben como asimétricas. En general, la economía de plataformas genera grandes desafíos en materia de regulación de normas laborales, fiscales y de protección social. En particular, las preguntas que históricamente se han usado en Argentina para indagar sobre la condición de registración y cumplimiento de normativa -y derechos- laborales muestran números bajos entre los trabajadores vinculados con plataformas. Apenas el 54,8% de los encuestados realiza aportes previsionales y sólo el 42,2% tiene obra social por su trabajo en estas plataformas. Esto es una falencia en

términos de derechos laborales y precarización laboral que excede, pero incluye a la economía de plataformas.

En ocasiones, los trabajadores de plataformas **subcontratan** a su vez tareas con otros trabajadores que pueden brindar servicios complementarios o funcionar como ayudantes. En estos casos, se trata de relaciones de trabajo que quedan supeditadas a la modalidad de contratación que establezca cada prestador de servicios en la plataforma con el trabajador que subcontrata.

Si bien la amplia mayoría (90,6%) de los encuestados no contrató a nadie para realizar tareas para la plataforma en el último mes, casi uno de cada diez encuestados (9,4%) sí lo hizo. Dentro de ese porcentaje, el 24,5% lo hizo para tareas de pintura, plomería, albañilería, electricidad, servicio técnico y similares, mientras que un 21,9% lo hizo para tareas de limpieza. Además, más de un tercio (34,1%) lleva a cabo tareas similares a las del prestador registrado en la plataforma, ya sea como ayudante o colaborador (19,2%) o bajo la descripción de "brinda los mismos servicios (que el encuestado) en la plataforma (13,9%)".

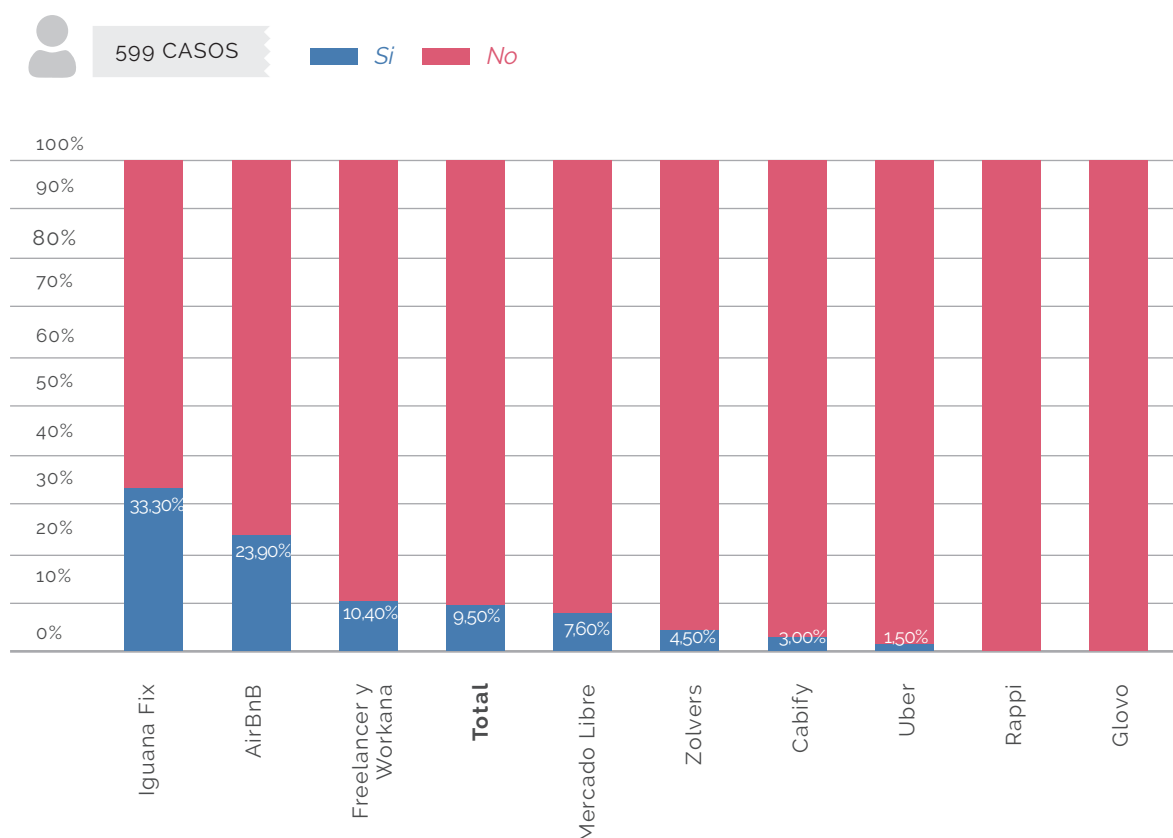
Gráfico 42:
En el último mes, ¿contrató a alguna persona para realizar tareas para la plataforma?



Nota: los totales pueden no coincidir con el 100% por redondeo

Fuente: Elaboración propia en base a ETP18.

Gráfico 43:
En el último mes, ¿contrató a alguna persona para realizar tareas para la plataforma? según plataforma por la cual responde



Nota: los totales pueden no coincidir con el 100% por redondeo

Fuente: Elaboración propia en base a ETP18.

Si bien, como ya se mencionó, la subcontratación de otros trabajadores es relativamente poco frecuente, cabe destacar que se concentra sobre todo en dos plataformas: Airbnb con un 23,9%, e IguanaFix con un 33,3%. Aunque no son datos en los que se indague en el presente estudio, una hipótesis válida es que, en esos vínculos tercerizados por los prestadores de servicios, las condiciones laborales podrían ser significativamente distintas a las que la plataforma y la normativa legal vigente disponen.

3.8

Derechos y obligaciones en el trabajo de plataforma

En relación a este objetivo, se presentan datos que intentan dar cuenta del conocimiento que los trabajadores tienen acerca de los derechos y obligaciones que los asisten por la actividad que realizan a través de las plataformas en las que prestan servicios. En este sentido, se menciona información relativa a la disponibilidad de facilidades administrativas y sobre la existencia de mecanismos de comunicación en caso de conflictos con los clientes. Por último, se da

cuenta del grado de satisfacción de los prestadores con las características y funcionamiento de las plataformas.

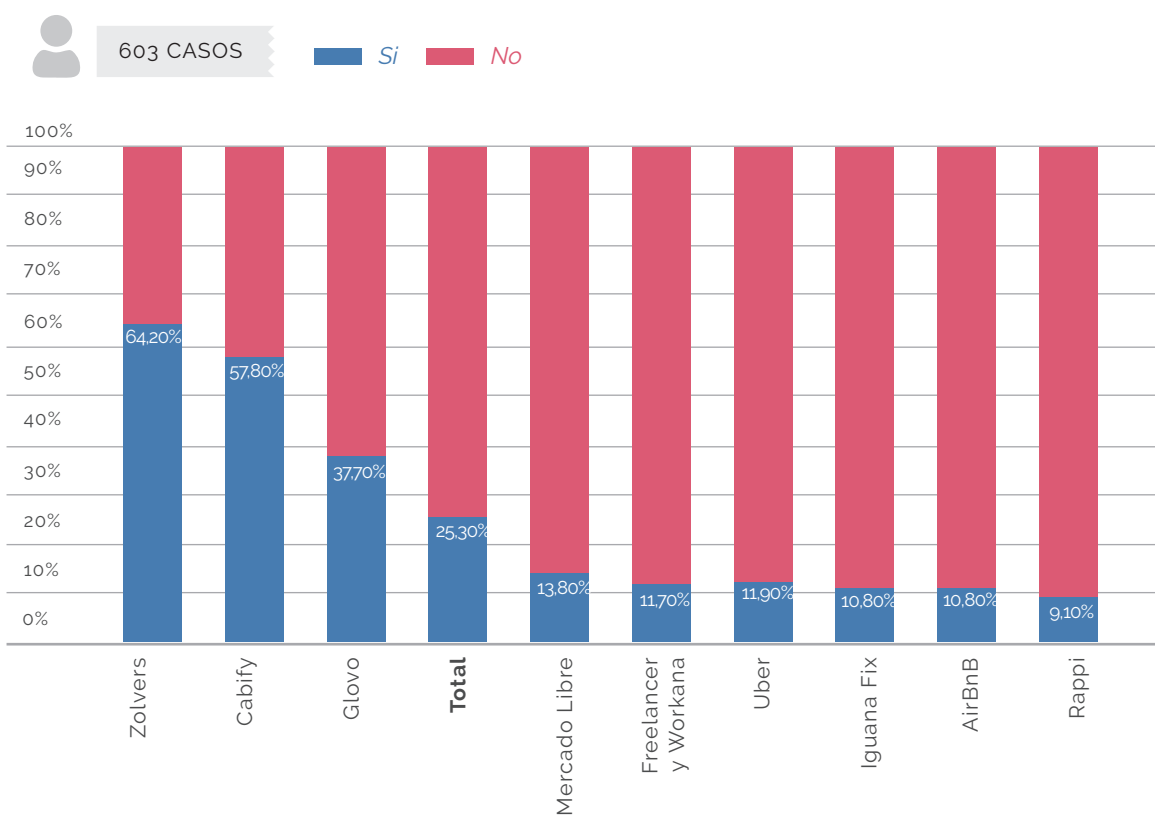
Las facilidades administrativas incluyen ayuda con trámites burocráticos o legales, así como servicios financieros tales como préstamos para consumo personal o para la adquisición de capital o insumos para la provisión del servicio, entre otros.

De acuerdo a lo mencionado por casi tres cuartas partes (74,6%) de los prestadores, las plataformas no brindan ningún tipo de facilidad administrativa ni servicio financiero. El 25,4% restante sí recibe alguno de estos servicios por

parte de la plataforma, entre los cuales se incluyen, por ejemplo, créditos o ayudas con trámites.

Para la mayoría de las plataformas, sus prestadores respondieron que no reciben facilidades administrativas o financieras: Rappi (90,9%), Airbnb (89,2%), Iguanafix (89,2%), Freelancer/Workana (88,3%) y Uber (88,1%) son las que presentan proporciones más elevadas en cuanto a la ausencia de facilidades administrativas. En el caso de Glovo, pese a que la mayoría (62,3%) señaló no haber recibido ningún servicio financiero o facilidad administrativa, los que respondieron afirmativamente ascienden al 37,7%. En este sentido, un entrevistado men-

Gráfico 44:
¿Recibe facilidades administrativas y/o servicios financieros por parte de la plataforma? según plataforma por la cual responde



Nota: los totales pueden no coincidir con el 100% por redondeo
Fuente: Elaboración propia en base a ETP18.

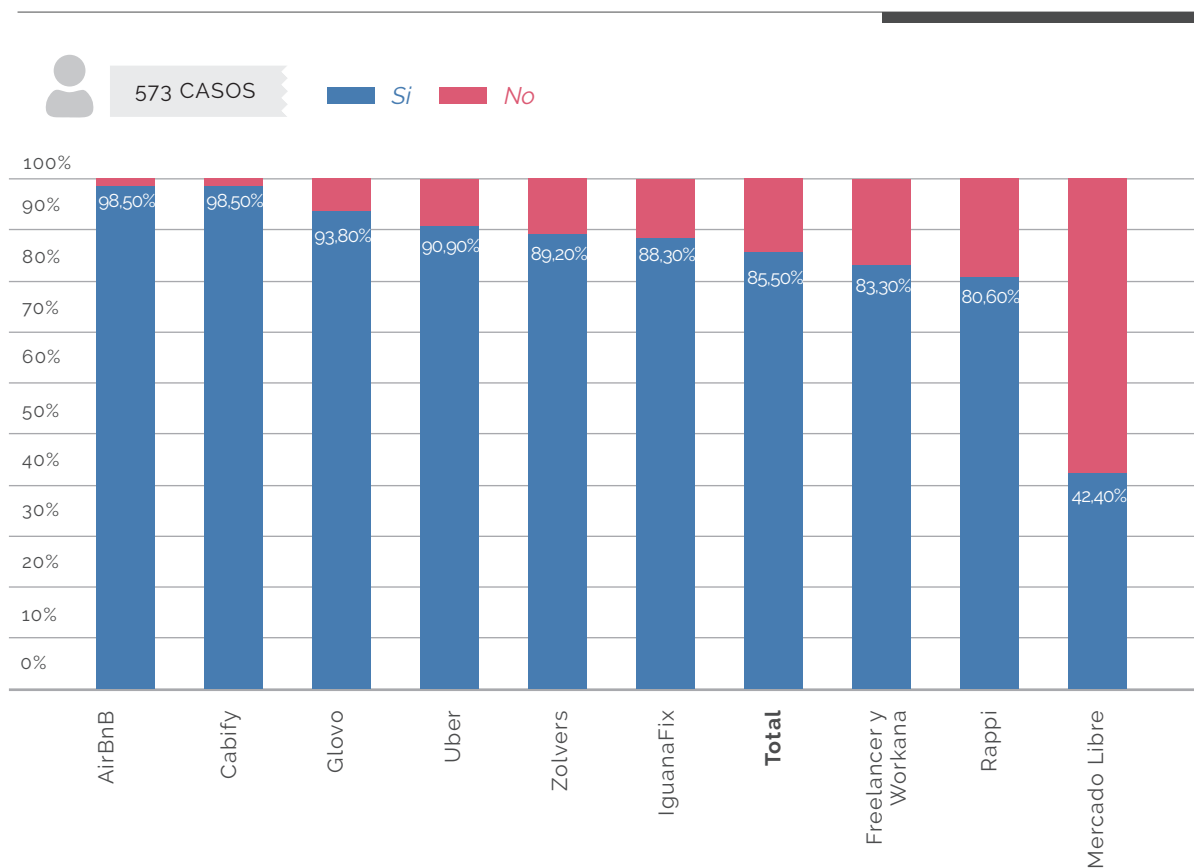
cionó la existencia de una compañía asociada a la plataforma que ofrece servicios de facturación y contabilidad. En los casos de Cabify (57,8%) y Zolvers (64,2%), en cambio, la mayoría de los encuestados afirma contar con facilidades administrativas o financieras de algún tipo. Es importante destacar que la disponibilidad de una vía de comunicación directa con la plataforma para resolver eventuales problemas implica un vínculo con la empresa que debe considerarse como parte de la relación contractual.

La amplia mayoría (85,5%) de los encuestados manifiesta que dispone de un canal de comunicación directo con la plataforma para resolver

cualquier conflicto con un usuario-consumidor. En casi todas las plataformas, la amplia mayoría (entre un 90% y 99%) señala contar con un canal para resolver estos posibles apremios, aunque en el caso de Rappi y Workana/Freelancer esta mayoría disminuye hasta aproximadamente el 80% y 85%, respectivamente. En el caso de Mercado Libre esto se invierte por completo y aquellos que señalan contar con un canal para resolver conflictos llegan sólo al 42,4%.

Durante las entrevistas, en cuanto a la intervención de las plataformas a la hora de un conflicto, las respuestas de los trabajadores varían mucho. En algunos casos el prestador se siente tranquilo trabajando bajo la plataforma ya que

Gráfico 45:
En caso de conflicto con un cliente o usuario, ¿dispone de algún canal de comunicación específico con la plataforma para resolverlo?



Nota: los totales pueden no coincidir con el 100% por redondeo

Fuente: Elaboración propia en base a ETP18.

ésta asegura la realización de la transacción. Estos encuestados se sienten protegidos ante posibles malentendidos o clientes malintencionados, al punto de que en ocasiones rechazan repetir la transacción por fuera de la plataforma. "Yo trato (de que) aun en los casos que ya se habían alojado, que también sean por Airbnb, por el depósito de seguridad y la garantía en caso de que te tengan que dar más guita que la del depósito, y sé que Airbnb lo hace" (Airbnb); "Me lo han planteado, pero como son personas que no conozco personalmente, yo prefiero seguir por Workana, estoy más tranquila, sé que la plata está ahí, se les cobra directamente y no voy a tener ningún problema" (Workana).

En el caso de Uber, donde la posibilidad de conflictos se agrava por su situación actual de legalidad en debate que se da en la ciudad de Buenos Aires y de enfrentamiento con el sindicato de taxistas, la plataforma ha intervenido activamente: "Tuve un problema en Ezeiza, me secuestraron el auto por una denuncia de un taxista (...) intervino la policía de Ezeiza y me secuestraron el auto. En ese momento Uber se portó extraordinariamente bien, me pagó la multa. Me puso dos abogados para poder obtener el auto rápidamente de nuevo, me pagaron los días que estuve sin poder trabajar, o sea, el lucro cesante, o sea, todo bárbaro. Pero después con el tiempo volví a tener otro episodio y ya no me pagaron el lucro cesante" (Uber).

En el caso de Mercado Libre y Airbnb, plataformas que ofrecen no sólo servicios sino también bienes, los trabajadores plantean que hay un lugar de mediación, pero no siempre quedan satisfechos con dicha intervención: "Interviene, pero no es de confiar, para mí. Y tiene un centro de atención al cliente. Pero como que es... en muchas cosas no pueden intervenir (...) Cuando se crea un reclamo, Mercado Libre intercede. En verdad primero dice: 'bueno arréglense entre comprador y vendedor', y si no hay arreglo, ahí (Mercado Libre). "Airbnb tiene una política muy pro-huéspedes (...) les cobra mucho a los huéspedes, y eso significa que en situaciones de conflicto las mediaciones son a favor del huésped" (Airbnb).

Algo parecido sucede con otras plataformas, donde la queja recurrente suele ser que se

beneficia al usuario en mayor medida que al trabajador: "Que les da mucha prioridad a los clientes. Eso sí. Mucha prioridad a los clientes les da" (Iguanafix).

Varios trabajadores comentan que las formas más comunes de comunicarse con empleados de la plataforma son a través de Whatsapp, mail o telefónicamente. Por lo general, según el relato de los entrevistados, una parte importante de las plataformas no posee una instancia de encuentro personal: "Tenemos contacto con alguien, que no sabemos quién es, pero seguramente, me imagino, gente que está en un call center respondiendo todo el tiempo preguntas de los usuarios de Uber" (Uber). Cabe destacar que solo unas pocas de las plataformas estudiadas tienen, además de las formas de comunicación antes comentadas, instancias de reunión personal con los trabajadores. Las que cuentan con esa modalidad, son para atender dudas o inquietudes que puedan surgir sobre el trabajo o el uso de la plataforma.

En forma complementaria, en las entrevistas surge un acuerdo general respecto de que los usuarios califiquen el servicio brindado, ya que demanda una mejora constante del servicio y el trato ofrecido, lo que se traduce luego en un mejor posicionamiento ante los clientes. Sin embargo, también aparecen reparos acerca de que las plataformas ponderen la seguridad y tranquilidad de los usuarios-consumidores por sobre la de los usuarios-proveedores: "La mirada del otro tiene impacto económico directo en tu negocio y eso un poco te esclaviza ante el otro, digamos. (...) La valoración, lo que el otro opina, lo hace público y a partir de eso te pone mejor en el listado, peor en el listado, tenés más ingresos, menos ingresos" (Airbnb). A su vez, varios hacen hincapié en la cuestión de la seguridad que les otorga a todas las partes poder ver con quién van a interactuar, qué puntaje tiene, qué comentarios positivos o negativos le han otorgado: "Me gusta mucho el tema de que te puedan puntuar los clientes y dar una opinión, porque te genera confianza de los dos lados" (Workana).

Respecto al nivel de **satisfacción**, el 26,8% de los encuestados asegura que está "muy satisfecho" trabajando para la plataforma, mientras

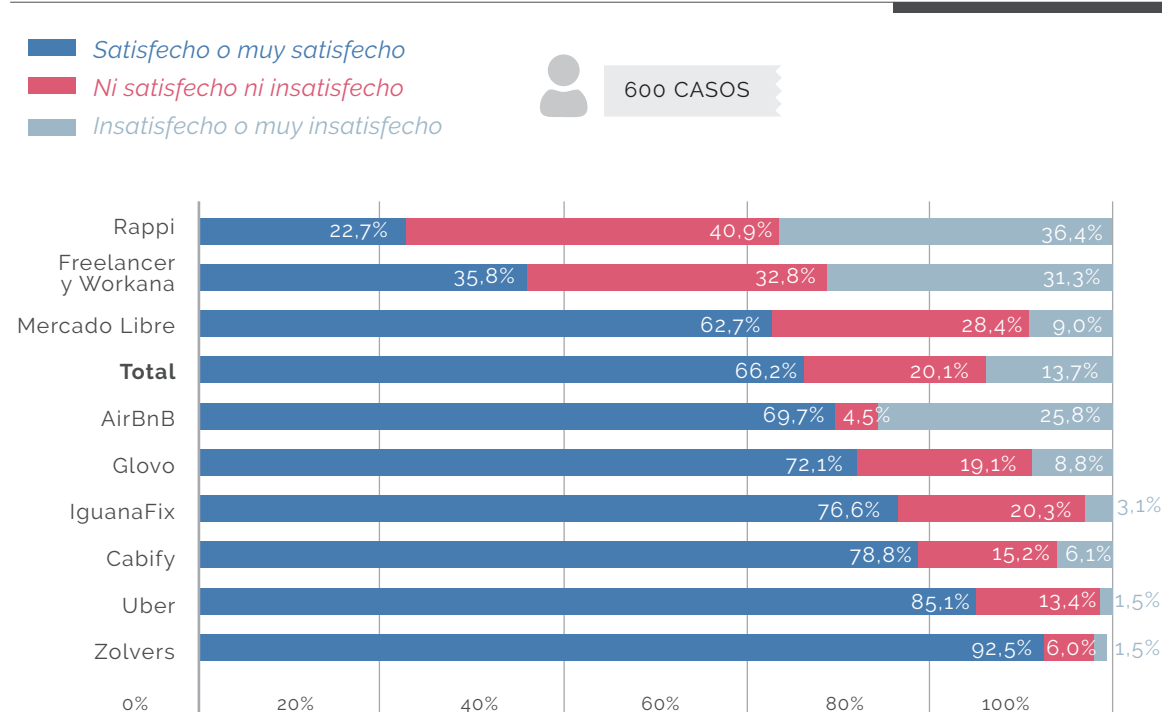
que otro 39,4% afirma estar "satisfecho". Por ende, casi dos terceras partes (66,2%) de los prestadores de servicios presentan algún grado variable de satisfacción. Asimismo, un 20,1% adopta una posición intermedia e indica que no está "ni satisfecho ni insatisfecho", mientras que sólo el 13,7% muestra algún grado de insatisfacción: el 7,1% se manifestó como "insatisfecho" y el 6,6% "muy insatisfecho".

Si se analiza el nivel de satisfacción por plataforma, Zolvers presenta la tasa de satisfacción más elevada (92,5%), junto con Uber (85,1%). Por su parte, IguanaFix, Glovo y Cabify poseen un 75% aproximado de satisfacción, y tienen respectivamente 3,1%, 8,8% y 6,1% de prestadores que señalaron estar insatisfechos o muy insatisfechos.

El caso de Airbnb es particular, ya que posee un grado de satisfacción cercano al 70% pero con un porcentaje de insatisfechos y muy insatisfechos de 25,8%. En este caso se puede observar, además de un menor grado de satisfacción, una mayor polarización entre los usuarios de esta plataforma.

Por último, en los casos de Rappi y Workana/-Freelancer encontramos los porcentajes más elevados de insatisfacción. En éstas últimas (Workana/Freelancer) se reparten en partes similares aquellos que dicen estar satisfechos y muy satisfechos (35,8%), quienes se muestran en una posición neutral (32,8%) y quienes se muestran insatisfechos o muy insatisfechos

Gráfico 46:
Satisfacción con la plataforma. Según plataforma por la cual responde



Nota: los totales pueden no coincidir con el 100% por redondeo

Fuente: Elaboración propia en base a ETP18.

(31,3%). En el caso de Rappi, el porcentaje de insatisfechos o muy insatisfechos (36,4%) llega a superar los casos que se muestran satisfechos y muy satisfechos (22,7%).

También en las entrevistas, en líneas generales, se advierte por parte de los trabajadores un nivel bastante alto de satisfacción con sus respectivas plataformas. Una de las cuestiones que más resaltan los entrevistados a la hora de hablar de satisfacción, es, nuevamente, el manejo flexible de los horarios y días de trabajo que les da su actividad a través de las plataformas: "Lo que más satisfecha me deja es esto de poder manejar mis horarios" (Workana). En las entrevistas, la única plataforma donde aparece un grado importante de disconformidad es Uber. En estos casos, se vincula con la inseguridad, los ingresos o la falta de legalidad de la empresa: "A nivel general sí, me siento satisfecho, lo único en contra que te decía es el tema de la inseguridad" (Uber); "Satisfecho todavía no, por el problema de que no está legalizado oficialmente, por los problemas que se generan" (Uber). Este problema se identifica como un conflicto generado por el gobierno de la Ciudad, lo cual explica que, al preguntar específicamente por la satisfacción con la plataforma en sí, Uber tenga un grado de aprobación elevado.

Hay un mayor nivel de satisfacción —satisfecho o muy satisfecho— entre los trabajadores que brindan servicios físicos de alta calificación: 78,4% en comparación al 62,8% que arrojan aquellos que realizan servicios físicos de baja calificación, y muy por encima del 39,3% de quienes prestan servicios virtuales de alta calificación. Entre estos últimos, crece en paralelo el nivel de insatisfacción —insatisfecho o muy insatisfecho— hasta alcanzar el 29,7%, más del doble que para el total de los trabajadores.

El grado de satisfacción crece conforme aumenta la edad del trabajador. En el grupo de las personas de mayor edad (60 o más años), quienes señalaron estar satisfechos o muy satisfechos abarcan al 86,1% de los prestadores encuestados. Este guarismo es 20 puntos porcentuales superior al del total general (66,3%) y 26 puntos porcentuales más alto que en el grupo de 18 a 29 años. Esto guarda un vínculo directo con las plataformas donde predomina cada grupo etario: en Rappi, por

Gráfico 47:
Satisfacción con la plataforma según tipología de servicios brindados

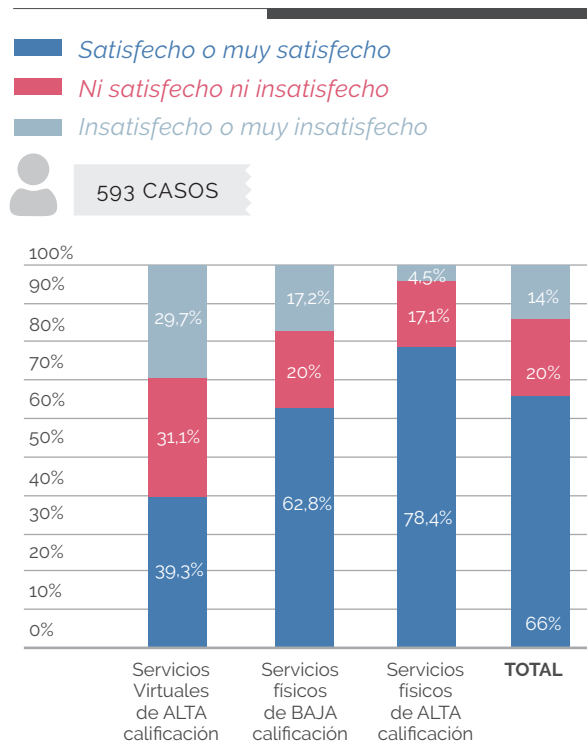
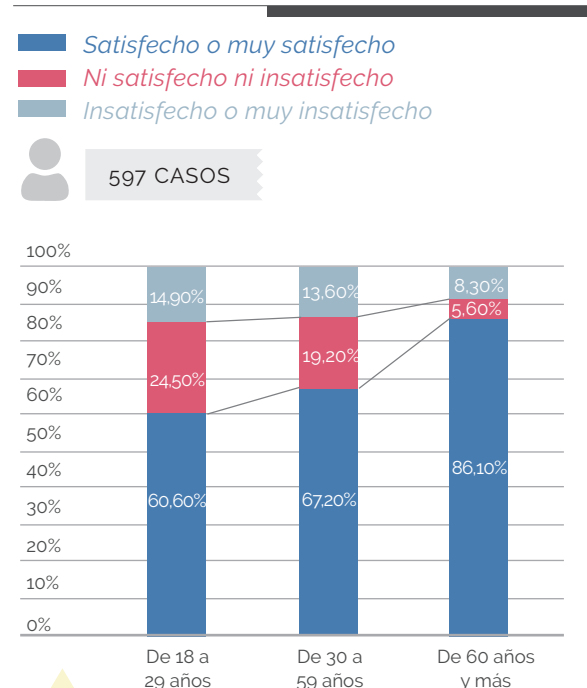


Gráfico 48:
Satisfacción con la plataforma según grupos de edad



Nota: los totales pueden no coincidir con el 100% por redondeo

Fuente: Elaboración propia en base a ETP18.

ejemplo, el 69,7% de sus trabajadores tienen entre 18 y 29 años; y el 43,3% en Workana/Free-lancer, y son las dos plataformas con menores niveles de satisfacción por parte de sus prestadores.

Finalmente, ninguno de los trabajadores que ingresó a la plataforma para poder trabajar desde su casa se declara insatisfecho, y tan solo el 4,2% de quienes buscan incrementar su cartera de clientes lo está. Quienes más insatisfechos se encuentran son aquellos que no pueden acceder a otro trabajo, o que ingresaron a la plataforma para acceder a un ingreso extra. Por su parte, quienes más satisfechos se encuentran son quienes quieren manejar sus horarios de trabajo (75,1%). Podría entonces concluirse que la motivación inicial para el ingreso a la plataforma también se vincula con la satisfacción con ese trabajo: quienes necesitaban un ingreso (o un ingreso adicional) se muestran menos satisfechos que quienes ingresaron en busca de mejores condiciones laborales.

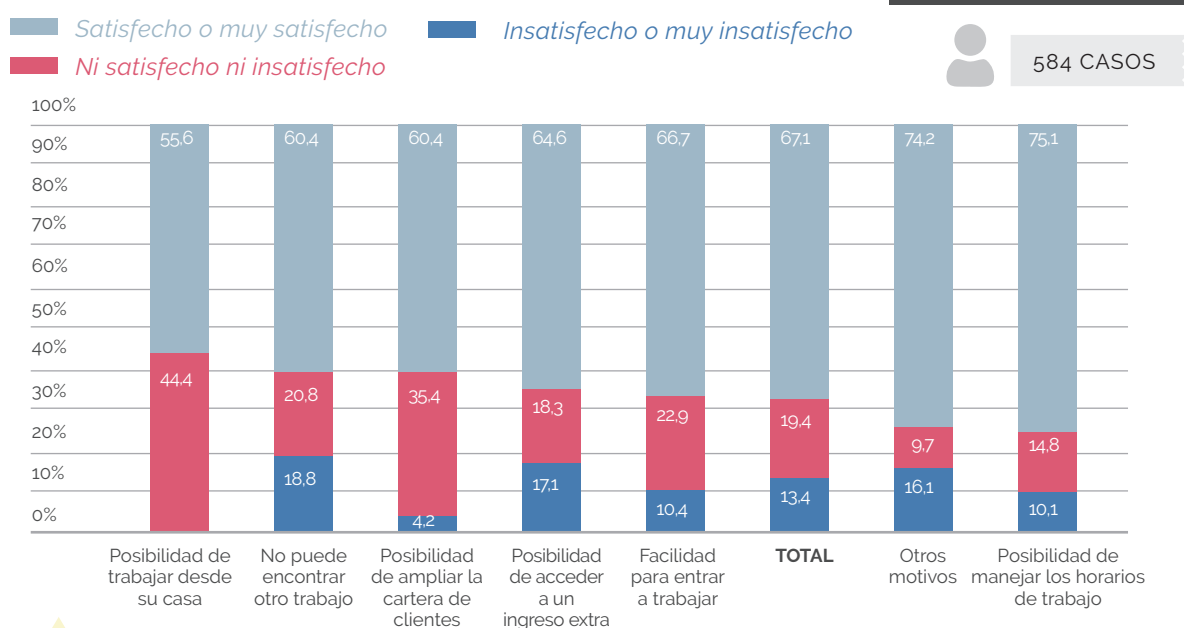
En las entrevistas, la variedad de propuestas para mejorar las plataformas que realizan los distintos trabajadores es muy amplia. Van desde cuestiones ligadas a funciones, servicios y soporte, hasta temas que involucran costos y comisiones: "Hay como algunas cosas que son

detalles que tal vez podrían hacer más fácil la gestión y los anuncios" (Airbnb); "Bajaría los costos, los costos de comisión. Y pondría un sistema de envíos propio y más confiable, seguro y eficiente" (Mercado Libre).

Cabe resaltar que en el caso de Uber y Cabify aparece nuevamente la temática de la seguridad como punto a modificar o mejorar: "Cambios en el tema de seguridad, o sea que se modifique la plataforma, por ejemplo para que el conductor pueda saber de antemano dónde va a ir" (Cabify); "(...) hay una cosa que no está tan buena, pero yo entiendo por qué lo hacen así. Por ejemplo, a mí cuando me piden el viaje, yo no sé hasta dónde va a ir esa persona" (Uber).

En general, existe un vínculo directo y fluido entre las plataformas y sus trabajadores: un 25,4% del total de prestadores encuestados recibe algún tipo de crédito o ayuda con trámites por parte de la plataforma, el 85,5% tiene un canal de comunicación directo con la plataforma para resolver cualquier conflicto que le pueda surgir en el desempeño de sus tareas, y el 66,2% está satisfecho o muy satisfecho con su trabajo en la plataforma.

Gráfico 49.
Satisfacción con la plataforma según principal motivación para trabajar en la plataforma



Nota: los totales pueden no coincidir con el 100% por redondeo

Fuente: Elaboración propia en base a ETP18.

4

¿QUIÉNES SON LOS TRABAJADORES DE PLATAFORMAS? PRINCIPALES CONCLUSIONES DE LA ETP 18

A lo largo de este capítulo se analizaron los principales resultados de la ETP, llevada adelante durante el segundo semestre de 2018 a trabajadores de plataformas en Argentina. A través de encuestas individuales y entrevistas en profundidad, el estudio exploró las características socioeconómicas y laborales de los trabajadores de plataformas digitales. A continuación, se destacan algunas de las conclusiones a las que se arribó.

Con respecto a la distribución etaria, se destaca que en las plataformas digitales predominan los trabajadores jóvenes. En efecto, más del 90% de los prestadores es menor de 60 años, y un tercio tiene menos de 30. Asimismo, la edad promedio de los trabajadores de plataformas en Argentina es de 38 años.

A su vez, existe una importante disparidad de género en el trabajo en plataformas, altamente masculinizado. De hecho, casi 4 de cada 5 trabajadores de plataformas son hombres.

En cuanto al nivel educativo, si bien varía sustancialmente según la plataforma, los trabajadores de plataformas cuentan, en promedio, con niveles de estudios elevados. En efecto, casi el 90% de los encuestados ha finalizado el nivel secundario. Inclusive, un 37% afirma haber terminado estudios superiores. En este sentido, se puede sostener que los trabajadores de plataformas tienden a estar más educados que la población ocupada en general y, dado que en su mayoría se concentran en servicios que requieren habilidades técnicas entre medias y bajas, se podría afirmar que están sobrecalificados respecto de las tareas que realizan. A su vez, este fenómeno podría deberse a que los

trabajadores de plataformas tienen dificultades para encontrar un empleo tradicional y terminan recurriendo a las plataformas por necesidad, tal como sugieren algunas investigaciones (Eurofound, 2015; Huws et al., 2017). Sin embargo, cuando uno observa los incentivos de los encuestados para trabajar en la economía de plataformas, solo un 20% del total sostuvo que su motivación principal se debió a la dificultad para encontrar otros trabajos. Los argumentos más esgrimidos fueron la posibilidad de conseguir un ingreso extra y las modalidades de trabajo flexible que permiten este tipo de actividades.

Las plataformas tampoco parecen ser una vía hacia el primer empleo. De hecho, los datos recogidos muestran que casi la totalidad de los encuestados posee o poseyó una ocupación antes de ingresar en la plataforma, de los cuales un 60% tenía experiencia laboral previa en tareas que realiza actualmente.

Otra característica sobresaliente del presente capítulo es que más del 20% de los trabajadores de plataformas provienen de otros países, porcentaje muy superior a la porción inmigrante de la población argentina (4,6%). Entre los trabajadores de plataformas, los venezolanos se destacan como el colectivo inmigrante más numeroso. En línea con esto, un informe de 2015 de la OIT afirma que, en Argentina, independientemente de sus características demográficas, educativas y laborales, los trabajadores inmigrantes sudamericanos tienen un 12% más de probabilidades de acceder a un empleo informal que los trabajadores argentinos.

Por último, es importante destacar que, entre

quienes se dedican exclusivamente a su trabajo en la plataforma, antes estuvieron un promedio de alrededor de 4 meses buscando otras oportunidades laborales.

Sin embargo, estas cuestiones no deben restar valor a la importancia que le atribuye el proveedor de servicios a su trabajo. En este sentido, poco más de la mitad de los encuestados declaran no recibir otros ingresos laborales por fuera de los que genera su actividad en la plataforma y un 60% manifiesta que no hubiese podido hacer frente a sus gastos habituales de no haber sido por dicha ocupación, sobre todo entre quienes realizan actividades técnicas u operativas. Al mismo tiempo, quienes sí poseen alguna fuente de ingreso alternativa, sostienen que las ganancias provenientes de su actividad en las plataformas representan, en promedio, el 65% de su renta total.

Respecto de este punto, es importante mencionar que, por una parte, aproximadamente dos tercios de los encuestados afirman que sus ingresos a través de las plataformas son estables, especialmente entre quienes prestan servicios físicos de alta calificación y/o realizan actividades capital-intensivas, y que, por otra parte, 3 de cada 4 creen que sus ganancias aumentarán o se mantendrán de igual manera el año próximo.

Con respecto a las horas dedicadas al trabajo, los prestadores de servicios a través de plataformas declaran trabajar 7 horas por día hábil en promedio, aunque aparecen ciertos matices en función del hecho de que la persona reciba algún tipo de ingreso extra por fuera de su actividad o de la motivación que empujó a la misma a volcarse a esta forma de trabajo. Aun así, casi el 60% de los encuestados trabaja menos de 40 horas semanales, y casi tres cuartos lo hace en horarios rotativos.

En lo que respecta a la flexibilidad de la jornada laboral, varía acorde a la calificación necesaria para proveer el servicio, es decir que, a mayor aptitud requerida para realizar una tarea, mayor probabilidad de poseer horarios flexibles. Ello no quiere decir que los trabajadores no estén exentos de ciertas presiones externas -como imposiciones de los clientes- para decidir sobre

sus horarios. Si bien la flexibilidad que otorga este tipo de actividades para elegir rutinas y trabajos, entre otros elementos, suele ser positivamente valorada, gozar de este beneficio puede afectar en algunas plataformas las calificaciones de desempeño y las posibilidades futuras de conseguir nuevos encargos, lo que se percibe como una asimetría entre prestador y usuario de la plataforma.

En torno a las condiciones laborales, cierta informalidad de los trabajadores de plataforma puede ser observada. En efecto, sólo un 55% de los encuestados afirmó realizar aportes provisionales por su actividad en la plataforma (de los cuales casi el 90% lo hace a través del régimen de monotributo), y apenas el 40% posee una obra social a raíz de su trabajo.

Con respecto al vínculo entre las plataformas y los prestadores, este parece ser claro y fluido. En efecto, el 85% de los trabajadores menciona la existencia de algún tipo de canal de comunicación entre ambos, y el 60% afirma haber recibido algún tipo de capacitación u orientación por parte de la plataforma, aunque de ese porcentaje sólo un 15% hace referencia a cursos sobre cuestiones técnicas vinculadas a la actividad. En contrapartida, la amplia mayoría de los proveedores de servicios (75%) declara que las plataformas no les brindan ningún tipo de facilidad administrativa ni servicio financiero, y que, en caso de conflictos con clientes, éstas suelen beneficiar en mayor medida al usuario que al trabajador.

Por último, las dos terceras partes de los trabajadores presentan algún grado de satisfacción para con las plataformas, algo que se ve con mayor preponderancia entre los que realizan servicios físicos de alta calificación, por un lado, y los proveedores de mayor edad, por el otro. Sólo un 15% de los encuestados se manifiesta insatisfecho, porcentaje que se duplica entre los prestadores de servicios virtuales de alta calificación. Las motivaciones iniciales para la incorporación a la plataforma parecen tener incidencia sobre la satisfacción: quienes necesitaban un ingreso o una ganancia adicional se muestran menos satisfechos que quienes entraron en busca de mejores condiciones laborales.

5

ANEXO METODOLÓGICO

A través de dos técnicas de investigación -entrevistas en profundidad y encuestas- se obtuvieron datos relevantes sobre las características primordiales de la actividad en la economía de plataforma y las representaciones de los trabajadores sobre las mismas. Esta forma atípica de trabajo, derivada de la digitalización y las nuevas herramientas de telecomunicación, presenta características particulares sobre las cuales se buscó generar nuevo conocimiento a partir de esta investigación. Ambas técnicas se aplicaron a trabajadores/as de once (11) plataformas seleccionadas: Mercado Libre, Airbnb, Uber, Cabify, Zolvers, Ando, Glovo, Rappi, Workana, Freelancer e IguanaFix.

A.

Entrevistas en profundidad

La primera fase de indagación consistió en la realización de treinta (30) entrevistas individuales en profundidad a trabajadores/as de estas plataformas. Su objetivo fue recabar información sobre las prácticas económicas, así como las percepciones, creencias, preferencias y trayectorias de vida y profesional de los trabajadores que participan regularmente como proveedores de bienes y servicios en estas plataformas con el objeto de obtener una ganancia económica.

Cada entrevista tuvo una duración aproximada de entre media hora y una hora y cuarto. Se realizaron preguntas relativas a siete (7) bloques temáticos: caracterización sociodemográfica; trayectoria laboral; experiencia actual de trabajo en la plataforma; condiciones de trabajo en la plataforma; diferencias entre el trabajo en plataformas y el trabajo con clientes directos; opinión general sobre la economía colaborativa; contexto. Sobre el texto de las desgrabaciones se llevó a cabo un análisis cualitativo basado en el

método comparativo constante. Éste se basa en la lectura y comparación entre mismas categorías de eventos o de representaciones que tuvieron los diferentes entrevistados ⁽⁴⁴⁾. A medida que se observan reiteraciones en ciertos tópicos, se extraen categorías. Por ejemplo: varios entrevistados afirmaron, en lo que respecta a la relación con sus clientes, que el hecho de conocer los datos personales de éstos les genera mayor seguridad: esto permite vincular la categoría "seguridad" a la relación entre clientes y prestadores de las plataformas.

B.

Encuestas

B.1. Cálculo de muestra y precisión

Se trabajó con una muestra de 603 casos, para la cual se implementó una triangulación en las estrategias de selección debido a que el acceso a los trabajadores presentaba diferentes dificultades de acuerdo a las plataformas. La muestra fue no probabilística, por cuotas por plataforma con afijación uniforme. Se eligió la afijación fija porque al momento de armar la muestra se desconocía el universo de algunas plataformas, lo cual no permitió hacer cuotas proporcionales al tamaño de cada plataforma en cantidad de trabajadores. Otro factor que contribuyó a optar por esta cuotificación fueron las grandes diferencias existentes en los tamaños de los universos de algunas plataformas.

44- Glazer y Strauss (1967): "El método de la comparación constante en el análisis cualitativo" (pp. 101-115); en *El Descubrimiento de la Teoría Fundamentada*; Nueva York: Aldine Publishing Company; publicado y traducido por Cátedra Errandonea de Metodología y Técnicas de la Investigación Social III, Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires.

Cuadro 1:
Error de la muestra por plataforma y error total con un 90% de confianza bajo el supuesto de población infinita por plataforma ⁽⁴⁵⁾.

Plataforma	Muestra obtenida	Error en la estimación
Airbnb	78	9,4%
Canify	77	9,4%
Glovo	69	10,0%
IguanaFix	63	10,4%
Mercado Libre	71	9,8%
Uber	73	9,7%
Zolvers	70	9,9%
Rappi	63	10,4%
Freelancer y Workana ⁽⁴⁶⁾	39	13,3%
TOTAL	603	3,4%

Esto habría repercutido en el margen de error por plataforma: mientras las plataformas con muchos casos hubiesen tenido un bajo margen de error, las plataformas con pocos casos hubiesen tenido un margen de error muy grande. El Cuadro 1 nos da una pauta de la precisión de la muestra.

B.2 Estrategias de selección y contacto

A continuación, comentaremos las estrategias de captación de encuestados llevadas a cabo para cada una de las plataformas. El contacto telefónico, virtual o presencial se llevó a cabo a través de un encuestador de Intervalar Consultora.

1. AIRBNB: Los encuestados fueron seleccionados de dos maneras:

- a. Encuestas coincidentales en un evento organizado por AIRBNB para sus usuarios.
- b. Envío de formulario online por parte de la plataforma a su base de prestadores interna. La respuesta era voluntaria.

2. CABIFY: Realización de encuestas presenciales durante viajes pagos realizados por nuestros encuestadores a través de la plataforma. Los viajes se tomaron en diferentes horarios en los siguientes puntos del Aglomerado Gran Buenos Aires:

Zona Sur: Partidos de Avellaneda y Quilmes.

Zona Norte: Partidos de San Martín y Vicente López

Ciudad de Buenos Aires: barrios de San Cristóbal, Palermo, Agronomía, Palermo, Chacarita, Villa Devoto.

⁴⁵⁻ Si bien la muestra es no probabilística y por ende se trata de una estimación puntual (no por intervalos de confianza), consignamos de todas maneras el error que hubiésemos tenido de haberse tratado de una muestra probabilística.

⁴⁶⁻ Se decidió agrupar a los trabajadores de Workana y Freelancer en un mismo grupo debido a la homogeneidad que hay en el perfil de usuario entre estas dos plataformas

La selección de las zonas para encuestar se llevó a cabo tratando de garantizar una cobertura geográfica equilibrada (norte, sur y centro).

3. FREELANCER: Hubo dos estrategias:

a. Generación de base de datos de usuarios -a partir de la información disponible en los avisos de la plataforma- y posterior contacto telefónico con los mismos.

b. Utilización de la plataforma a través de un usuario propio: captación de prestadores a partir de la publicación de un "proyecto de trabajo" remunerado consistente en responder la encuesta.

4. GLOVO: Encuestas coincidentales en las paradas de descanso y de espera en vía pública de los prestadores.

5. IGUANAFIX: Realización de encuestas coincidentales en la sede de Iguanafix en ocasión de las capacitaciones ofrecidas por la plataforma a sus usuarios.

6. MERCADO LIBRE: Conformación de una base de datos propia de prestadores que ofrecen servicios en Mercado Libre. Se eligieron de manera intencional diversos rubros de servicios (38 rubros en total) y se listaron los primeros avisos de cada rubro de los cuales se pudo obtener un contacto telefónico. En algunos casos, el contacto telefónico no se encontró en el aviso de Mercado Libre, sino que se buscó de manera independiente por internet a partir del nombre del prestador de servicios. La base contó con 300 casos. Una vez confeccionada esta base de prestadores, los encuestadores efectuaron los casos de manera telefónica.

7. UBER: Realización de encuestas presenciales durante viajes pagos a través de la plataforma. Se realizaron encuestas en diferentes horarios en las siguientes zonas del Aglomerado Gran Buenos Aires:

Zona Sur: Partidos de Avellaneda y Quilmes

Zona Norte: Partidos de San Martín y Vicente López

Ciudad de Buenos Aires: barrios de San

Cristóbal, Palermo, Agronomía, Palermo, Chacarita, Villa Devoto. La selección de las zonas para encuestar se llevó a cabo tratando de garantizar una cobertura geográfica equilibrada (norte, sur y centro).

8. WORKANA: Hubo dos estrategias:

a. Generación de base de datos de usuarios -a partir de la información disponible en los avisos de la plataforma- y posterior contacto telefónico con los mismos.

b. Utilización de la plataforma a través de un usuario propio: captación de prestadores a partir de la publicación de un "proyecto de trabajo" remunerado consistente en responder la encuesta.

9. ZOLVERS: Realización de encuestas presenciales en la sede oficial de la plataforma al término de las capacitaciones ofrecidas por ésta a sus trabajadoras.

10. RAPPI: Se concertaron encuentros con los prestadores en las paradas de descanso en vía pública.

B.3. Sobre la codificación del nivel de calificación de actividades que realiza para la plataforma

A partir de la pregunta "¿Cuáles servicios brindó a través de la plataforma en el último mes?" se ha generado, en un proceso de codificación manual, la variable: "Nivel de calificación de las tareas que realiza para la plataforma". Cabe aclarar que ambas variables aparecen en la base de datos con el formato de respuestas múltiples debido a que un mismo trabajador puede llevar a cabo más de una actividad para la plataforma. Dicha codificación se ha llevado a cabo de acuerdo con la CIUO-88⁽⁴⁷⁾. La calificación de las tareas realizadas da cuenta de la complejidad de los procesos de trabajo. Se reconoce a partir de la relación que se da en

47- Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires- Ministerio de Hacienda- Dirección General de Estadística y Censos (2018): *Notas sobre los clasificadores utilizados para la rama de actividad económica y ocupación en las encuestas a hogares; disponible en: <https://www.estadisticaciudad.gob.ar/ey-c/?p=86240>; consultado el 15/11/2018.*

cada caso entre las actividades o acciones desarrolladas, los instrumentos utilizados y los objetos de trabajo o materias primas. Se trata de una característica objetiva de ese proceso que determina los conocimientos y habilidades requeridos a las personas que lo ejercen y que, por ende, "califica" el grado de complejidad de las ocupaciones y no de las personas. La CIU0-88 distingue cuatro niveles de calificación:

• **Ocupaciones de calificación profesional:**

son aquellas en las que se realizan tareas múltiples, diversas y de secuencia cambiante, que suponen conocimientos teóricos de orden general y específico acerca de las propiedades y características de los objetos e instrumentos de trabajo y de las leyes y reglas que rigen los procesos. Estas ocupaciones requieren de conocimientos adquiridos por capacitación formal específica y por experiencia laboral equivalente.

• **Ocupaciones de calificación técnica:**

son aquellas en las que se realizan tareas generalmente múltiples, diversas y de secuencia cambiante que suponen paralelamente habilidades manipulativas y conocimientos teóricos de orden específico acerca de las propiedades y características de los objetos e instrumentos de trabajo y de las reglas específicas que rigen los procesos involucrados.

Estas ocupaciones requieren de conocimientos y habilidades específicas adquiridos por capacitación formal previa y/o experiencia laboral equivalente.

• **Ocupaciones de calificación operativa:**

son aquellas en las que se realizan tareas de cierta secuencia y variedad que suponen atención, rapidez y habilidades manipulativas, así como ciertos conocimientos específicos acerca de las propiedades de los objetos e instrumentos utilizados. Estas ocupaciones requieren de conocimientos y habilidades específicas adquiridas por capacitación previa y/o experiencia laboral.

• **Ocupaciones no calificadas:**

son aquellas en las que se realizan tareas de escasa diversidad y utilizan objetos e instrumentos simples o, en muchos casos, el propio

cuerpo del trabajador. Estas ocupaciones no requieren de habilidades o conocimientos previos para su ejercicio, salvo algunas breves instrucciones de inicio.

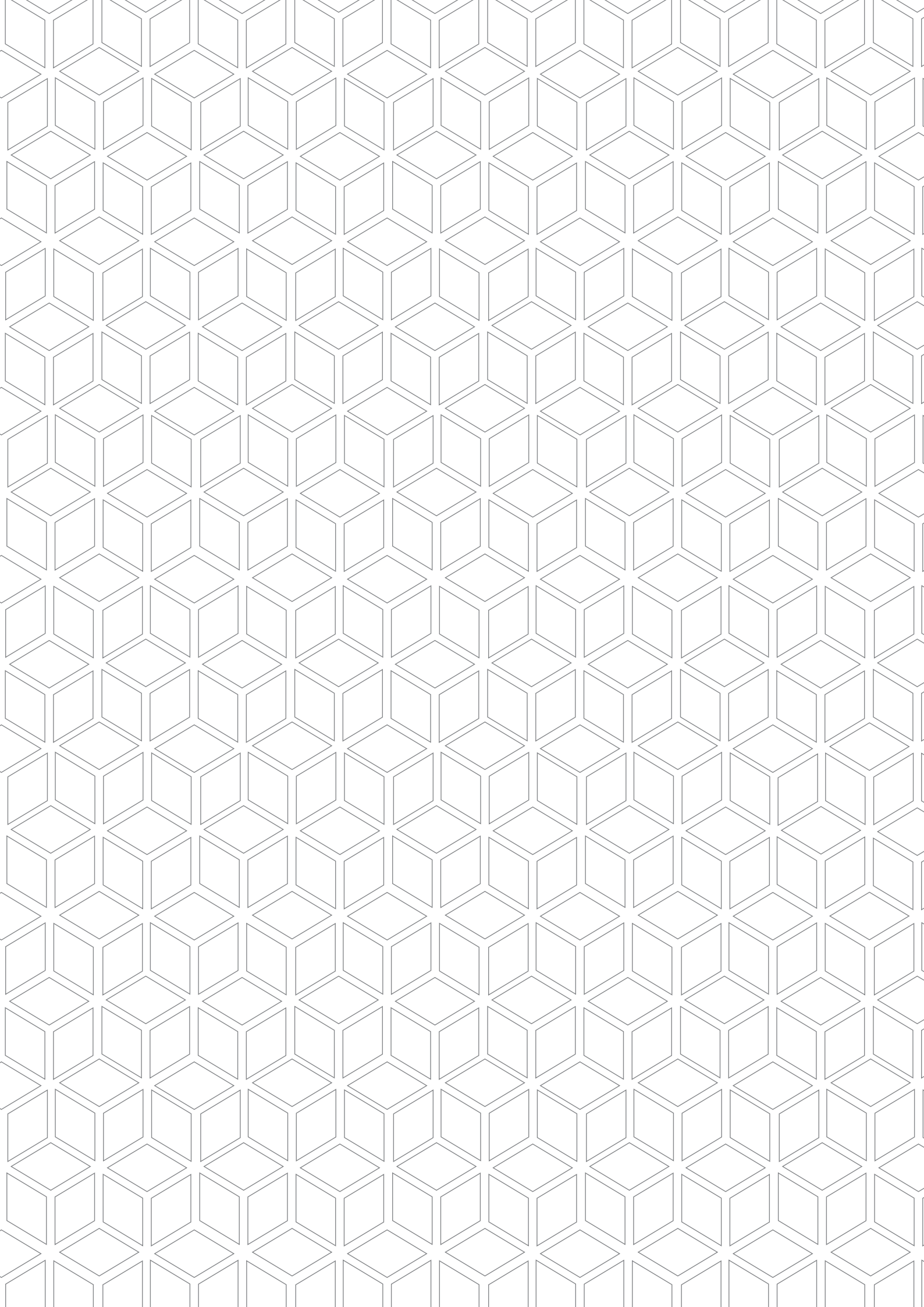
Las clasificaciones técnica y operativa fueron agrupadas en una misma categoría por ser el límite entre estas dos categorías el más conflictivo para llevar a cabo la codificación.



4

Capítulo 4

ASPECTOS JURÍDICOS Y
LABORALES DEL TRABAJO
EN PLATAFORMAS



1

LA NORMATIVA LABORAL Y EL TRABAJO EN PLATAFORMAS

En la última década ha sido muy importante el crecimiento del número de empresas que operan en la economía de plataformas⁽⁴⁸⁾. Estos nuevos modelos de negocio amplían las oportunidades de inserción en el empleo para muchas personas, aunque también pueden representar una estrategia para eludir el cumplimiento de las regulaciones laborales y operar informalmente en mercados tradicionalmente regulados.

Según estudios realizados en países desarrollados, la incorporación de estos nuevos modelos de negocio puede mejorar la productividad y dar lugar a nuevas formas de taylorismo, a partir de la fragmentación de procesos de trabajo entre distintas personas que se vinculan en líneas de montaje virtual o local. En general, los trabajadores son incorporados como independientes, aunque varios indicadores muestran que en la práctica presentan algún grado de dependencia económica. La flexibilidad que ofrecen estos modelos de contratación tiene como contraparte una elevada inestabilidad y la exclusión de derechos laborales (De Stefano, 2016).

En Argentina, el ingreso de estos nuevos agentes económicos a la estructura productiva local es un fenómeno más reciente. De las once plataformas que operan en el país que han sido objeto de este estudio, siete iniciaron actividades en los últimos dos años. El ingreso de las plataformas en el escenario local —caracterizado por un mercado de trabajo con un sector formal regulado que convive con un amplio sector informal— resulta disruptivo cuando las plataformas se insertan en sectores tradicionalmente regulados y con presencia sindical.

En este contexto, el objetivo de este capítulo es analizar el fenómeno de las economías de

plataforma en Argentina desde la perspectiva de la normativa laboral, considerando como punto de partida que las actividades que realizan las personas por medio de las plataformas o aplicaciones a cambio de una compensación económica constituyen formas de “trabajo”⁽⁴⁹⁾.

El capítulo se estructura de la siguiente manera. En primer lugar, para orientar el análisis, se presentan de manera resumida cuáles son los principales temas que componen el debate sobre las implicancias de las economías de plataforma en el mundo del trabajo y sus principales soluciones.

La segunda sección presenta una revisión de la definición jurídica del trabajo independiente en Argentina (modalidad actualmente predominante en las plataformas) y para otros países de América Latina, Europa y Estados Unidos. En la tercera sección, se analizan aspectos relacionados con la seguridad jurídica, beneficios y protección social a los que acceden los trabajadores independientes. En la cuarta parte, se estudia el impacto de la economía de plataformas en el mercado de trabajo, con foco particular en sus formas atípicas. Por último, en la quinta parte del trabajo se resumen las principales reflexiones del capítulo.

48- Se utiliza “economía de plataformas” en referencia a los conceptos de “Gig-economy”, “On-demand economy”, “Sharing economy”, “Crowdworkers”, “collaborative economy”, “Access economy”.

49- La aclaración es importante, porque muchas veces las plataformas promueven que sus trabajadores sean denominados con nombres como “socios”, “taskers”, “pros”, “glovers” o “rabbits” que pueden llevar a confusiones o a crear una falsa percepción respecto a si estas personas realizan trabajos.

2

PRINCIPALES ASPECTOS DEL DEBATE INTERNACIONAL SOBRE LA PROTECCIÓN LABORAL EN LA ECONOMÍA DE PLATAFORMAS

Como se ha analizado en capítulos anteriores, las plataformas constituyen un colectivo sumamente heterogéneo de modelos de negocio y de tipos de agentes. Algunas brindan servicios en espacios virtuales (incluso globales), mientras que otras acercan la oferta y la demanda para la realización de tareas en espacios físicos definidos. Algunas involucran a trabajadores altamente calificados, mientras que otras están orientadas a segmentos con bajos niveles de calificación. Pueden participar en actividades productivas modernas, como los servicios de diseño de software, o tradicionales como el trabajo doméstico. Entre las plataformas se pueden encontrar agentes económicos disímiles, como pequeñas firmas locales o filiales de grandes compañías multinacionales. Claramente, el universo de las plataformas constituye un mosaico muy variado ⁽⁵⁰⁾.

No obstante, todos estos modelos de negocio comparten características que permiten considerarlos como un sector específico. Gracias a la tecnología digital (plataformas digitales o *apps*), pueden vincular oferta y demanda de trabajo de manera instantánea y prácticamente sin costos de transacción. Se basan en la división de procesos productivos en tareas que se distribuyen entre numerosos trabajadores (*crowd*) ⁽⁵¹⁾, incluso localizados en distintos lugares del planeta. Al considerar a estos trabajadores como "independientes", reducen sus costos laborales y evitan pagar contribuciones, seguros, licencias, entre otras obligaciones que tienen los empleadores tradicionales.

Claramente, más allá de sus especificidades, las características que comparten configuran

modelos de negocios que afectan a los mercados de trabajo y, en muchos casos, alimentan una tendencia a la precarización que se ha manifestado en las últimas décadas a nivel global (Aloisi, 2016).

2.1

El tipo de empleo que se crea en las plataformas: las condiciones laborales

El trabajo en plataforma ofrece oportunidades de empleo a muchas personas —incluyendo a trabajadores que deben permanecer en sus hogares por diferentes motivos— y a menudo representan una fuente importante de ingresos. Sin embargo, las condiciones de esos trabajos habitualmente no reúnen los atributos del trabajo decente, ya que presentan ingresos inestables, mayor inseguridad, menores posibilidades de formación y limitadas posibilidades de representación sindical (Aloisi, 2016).

50- Esta variedad de matices es tan grande que incluso ha llevado a algunos autores a considerar que el trabajo de plataforma no se debe entender como un fenómeno individual que requiera un nuevo marco regulatorio (Prassl & Risak, 2016).

51- En lugar de tercerizarlas a otras empresas o de realizarlas utilizando personal propio.

Esta mayor precariedad laboral se debe a que, habitualmente, las plataformas los consideran trabajadores independientes y, por lo tanto, son alcanzados por los regímenes laborales y de protección social acotados que caracterizan al trabajo por cuenta propia. Esto ocurre incluso cuando las características que estos empleos tienen en la práctica no se corresponden completamente con las del trabajo independiente que se detallan en la segunda sección.

Quizás el mayor nivel de vulnerabilidad del empleo se observa en la facilidad que tienen las plataformas de finalizar el vínculo laboral. Esto, generalmente, ocurre simplemente dando de baja el usuario o imposibilitándolo de acceder a tareas dentro de la plataforma⁽⁵²⁾, muchas veces sin explicaciones por parte de la plataforma ni instancias para alegar por parte del trabajador.

2.2

El problema de la clasificación

Si bien los modelos de negocio de las plataformas digitales cuentan con más de diez años de funcionamiento, aún no existe un consenso claro a nivel internacional respecto del status laboral de las personas que operan allí. En efecto, los criterios tradicionales no alcanzan para encuadrar completamente estas modalidades de trabajo. Esto se refleja en el crecimiento del número de litigios, originados en demandas de trabajadores que reclaman haber sido considerados autónomos, sin contar con el grado de independencia que define a este tipo de actividad —por ejemplo, Uber, Lyft o la empresa de limpieza Handy, en California— (Aloisi, 2016).

Los términos y condiciones para el uso de plataformas habitualmente especifican que sus usuarios-proveedores son contratistas independientes y, de esta manera, tratan de evitar los costos y la regulación asociados al empleo. Por supuesto, estas cláusulas son

perfectamente legítimas cuando corresponden a la realidad, es decir, cuando la persona contratada conserva su autonomía en la ejecución real del trabajo. No obstante, cuando la independencia no existe en la práctica, en la mayoría de los países las cláusulas de contratista independiente pierden efectividad.

El criterio de “primacía de hecho o primacía de la realidad”, implica que de existir discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los contratos, debe darse preferencia a lo primero⁽⁵³⁾. Delimitar la relación laboral de otras figuras afines es una de las cuestiones más complejas del derecho del trabajo y una de las que más se plantean ante los tribunales. Si bien cada jurisdicción tiene sus propios criterios para determinar la existencia de dependencia, en la mayoría de los casos se presentan las siguientes grandes dimensiones: (i) la prestación de un servicio personal; (ii) la dependencia técnica; y (iii) la dependencia económica.

La mayoría de las modalidades del trabajo en plataformas presentan algunas características que lo aproximan al trabajo en relación de dependencia, pero también un mayor grado de flexibilidad y de autonomía que lo aproximan al trabajo autónomo. Es por ese motivo que, en la mayoría de las jurisdicciones, incluso en aquellas donde la actividad de las plataformas se ha desarrollado por un tiempo considerable (el Estado de California, por ejemplo), aún no se pueden alcanzar consensos respecto de cuál es la manera adecuada de clasificar a estos trabajadores.

Para ilustrar este problema, en el recuadro 1 se transcriben las explicaciones brindadas por el

52- Acción llamada por los gestores de plataformas como “des-taguar”.

53- Por ese motivo, muchos de los acuerdos de uso de las plataformas y aplicaciones incluso contienen cláusulas de “representaciones y garantías” destinadas a mitigar los riesgos y responsabilidades que puedan surgir a este respecto. Por ejemplo, pueden requerir que los clientes reconozcan que “si bien, los proveedores acuerdan realizar servicios como prestadores independientes, no obstante, si realizan estas actividades de manera repetida podrían reclasificarse como asalariados”.

juez Chhabria, del estado de California, en relación con un litigio con la empresa de transporte Lyft. En esa oportunidad, el juez confirmó que los trabajadores eran autónomos, pero obligó a la firma a pagar costos de combustibles y otros beneficios a un conjunto de choferes que tenían una frecuencia de trabajo elevada, que evidenciaba tanto dependencia económica como técnica.

La figura del autoempleo dependiente se ha utilizado en muchas jurisdicciones para mejorar el acceso de estos trabajadores a los derechos laborales y al sistema de protección social. No

obstante, según el caso, las formas de trabajo atípicas, como el trabajo temporario, el eventual o el trabajo a tiempo parcial podrían ser más adecuadas para esas situaciones. Es decir, no debe analizarse al trabajo en plataformas como un fenómeno uniforme y aislado del resto del mercado de trabajo.

**RECUADRO 1.
ESCRITO DEL JUEZ CHHABRIA DE CALIFORNIA
DONDE EXPLICA LA PARADOJA DE LOS
CONDUCTORES DE LYFT**

A simple vista, los conductores de Lyft no parecen empleados. Generalmente, entendemos que un empleado es una persona que se desempeña bajo la dirección de un supervisor, por un período de tiempo prolongado o indefinido, con un horario más o menos regular, recibiendo la mayor parte de sus ingresos de manos de un solo empleador (o tal vez de dos empleadores).

Los conductores de Lyft pueden trabajar el tiempo que desean y pueden organizar sus horarios para trabajar, como conductores, en el entretiempo de otras actividades que realizan. Una persona puede conducir para Lyft como una actividad secundaria, durante su tiempo libre o cuando necesite un pequeño ingreso adicional. Pero los conductores de Lyft tampoco parecen trabajadores independientes. Generalmente entendemos que un trabajador independiente es alguien con una competencia técnica específica, que negocia la tarifa por el uso de sus habilidades, que presta servicios a muchos clientes para quienes realiza trabajos puntuales por períodos de tiempo acotados, pudiendo decidir cuál de esos trabajos realizar. Un trabajador independiente es una persona que se puede encontrar en las páginas amarillas, a quien se llama para realizar tareas que el usuario no puede realizar, y que realiza un trabajo que es tangencial a las

operaciones que habitualmente realiza el negocio que está solicitando el servicio.

Los conductores de Lyft no usan competencias técnicas específicas cuando conducen sus autos. Su trabajo es central para el modelo de negocios de Lyft, no tangencial. Si bien Lyft no controla cuándo los conductores trabajan, tiene mucho poder sobre la forma como realizan ese trabajo, incluyendo la posibilidad de despedirlos si no cumplen las especificaciones de Lyft sobre cómo se debe conducir. Algunos conductores de Lyft no dudan en considerar que su actividad es un trabajo a tiempo completo —su subsistencia puede depender de los pagos que reciben de Lyft y no tienen ningún poder para negociar su tarifa—. En efecto, ese tipo de conductores de Lyft —los que trabajan 50 horas semanales para la plataforma y dependen de ese ingreso para alimentar a sus familias— se parecen mucho al tipo de trabajador que la Legislación de California históricamente ha tratado de proteger, como empleados.

Juez de distrito Vince Chhabria, Juzgado de San Francisco ⁽⁵⁴⁾.

Fuente: Chhabria, citado por Aloisi (2016, p. 675).

54-Consultar mayores detalles en: <https://www.reuters.com/article/us-lyft-drivers/judge-approves-27-million-driver-settlement-in-lyft-lawsuit-idUSKBN16N30D>, consultado el 19 de mayo de 2018.

3

LA LEGISLACIÓN LABORAL: EL DISEÑO DE LOS DERECHOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS

3.1

La legislación laboral en Argentina

La regulación del trabajo guarda un vínculo estrecho con los contextos, las ideologías y las particularidades históricas y culturales de los países (Topet, 2010). La legislación laboral argentina adoptada a lo largo de la historia no es ajena a esta afirmación. En la creación de las distintas leyes y regulaciones es posible reconocer modos de organización social, estructuras productivas y enfoques políticos característicos de cada época.

La historia del derecho laboral en Argentina se remonta a la sanción de la Constitución Nacional en 1853, donde solo se contempla la libertad de trabajo, junto a la de comercio y la de propiedad privada. A comienzos del siglo XX, y hasta la década del 50, fueron creadas las primeras legislaciones laborales que se ocuparon de temas como la reglamentación del día de descanso, el trabajo de las mujeres y los niños y, más adelante, los accidentes de trabajo, las enfermedades laborales, la intensidad de la jornada de trabajo y la terminación del empleo, entre otras cuestiones. En la década del 40, con Juan Domingo Perón como secretario de Trabajo y Previsión, se reglamentaron las bajas remuneradas y la organización de los sindicatos y, en los años 50, comenzó a regularse la negociación colectiva (Bronstein, 2018). Estas primeras experiencias fueron impulsadas por un movimiento de trabajadores con ideologías anarquistas y socialistas y, más tarde, por

las organizaciones sindicales de orientación peronista (Tope, 2010).

Posteriormente, en el año 1974, en un contexto social estructurado en torno al empleo industrial y a las crecientes clases medias urbanas, surgió la necesidad de consolidar todas las reglamentaciones antes mencionadas junto a la jurisprudencia reunida hasta el momento (Palomino & Dalle, 2012). Se creó entonces la Ley de Contrato de Trabajo, institución central en nuestro país que, a pesar de haber sufrido modificaciones con el devenir de los distintos modelos políticos y económicos, regula las relaciones laborales hasta la actualidad.

La creación de las legislaciones laborales en torno al trabajo asalariado ocasionó que el trabajo independiente quedara excluido del derecho laboral. Sin embargo, a partir de la segunda mitad del siglo XX, el trabajo independiente se constituye en uno de los rasgos distintivos de la estructura ocupacional argentina (Palomino & Dalle, 2012; Schleser & Lépore, 2006; Casali et al, 2018). Esta transformación no se reflejó en el derecho laboral que, hasta la actualidad, no ha definido ni regulado la actividad laboral independiente.

3.1.1

El trabajo en relación de dependencia

El derecho laboral considera la relación de trabajo bajo dependencia como una relación desigual entre el empleador y el trabajador, porque se trata de una relación de subordinación en términos económicos, técnicos y jurídicos. A lo largo de los años, la normativa del derecho laboral se ha basado en esa desigualdad, consolidándose como un marco protectorio para los trabajadores en su condición de subordinados.

La Ley de Contrato de Trabajo (LCT) sigue este lineamiento: regula de manera exclusiva el trabajo dependiente del sector privado y excluye por completo las actividades que se ejercen de forma independiente. La relación laboral se expresa principalmente en su carácter de dependencia. Por ello, se torna central reconocer su existencia a partir de los criterios que definen el contrato de trabajo, la relación laboral y la presunción de contrato de trabajo, expresados en algunas normas de la LCT.

Las condiciones enumeradas en los artículos 21 y 22 de la LCT definen la relación jurídica de dependencia entre el empleador y el trabajador, mientras que en el artículo 23 se regula la presunción de contrato de trabajo. En principio, siempre que no sean servicios prestados de un empresario a otro y que se pruebe que no es un trabajador autónomo, el contratado se trata de una relación de dependencia.

A su vez, siempre que haya una relación de trabajo —es decir que se presten servicios en relación de dependencia— existirá una relación jurídica entre el empleador y el trabajador, más allá del acto jurídico que originó esa prestación (Art. 22). Los aspectos de la dependencia junto a la prestación de servicios efectiva son centrales para establecer la relación jurídica entre las partes, se realice o no en el marco de un contrato de trabajo, porque su existencia va más allá

del modo en que las partes califiquen ese vínculo y del conocimiento que tengan sobre la naturaleza de la contratación, rigiendo el principio de realidad y no el de autonomía de la voluntad. Por tanto, la calificación del vínculo se realiza a partir de un conjunto de circunstancias que se reconocen en los hechos (Ramos, 2008). En los casos donde existe relación sin contrato —pero existe prestación de tareas bajo dependencia—, la normativa laboral se aplica en su totalidad.

Este principio también rige para el artículo 14, donde se establece que todo contrato será nulo en tanto las partes hayan simulado o hayan cometido fraude a la ley laboral, sea aparentando normas contractuales no laborales, interponiendo personas o por cualquier otro medio. Aunque no exista un contrato, el mismo se considere nulo o las partes simulen su inexistencia, la prestación de servicios en relación de dependencia es la celebración en sí misma de una relación jurídica que tiene preeminencia sobre la existencia o no de un contrato de trabajo, privilegiando la situación real de hecho (Mufarotto, 2010).

Incluso, frente a la presunción de existencia de contrato de trabajo prevista en el artículo 23, la LCT debe poner en funcionamiento todo su poder protectorio a favor del trabajador, excepto quede probada la autonomía del servicio brindado: "el hecho de la prestación de servicios hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, salvo que, por las circunstancias, las relaciones o cosas que lo motiven, se demostrara lo contrario". Esta presunción operará aun cuando se utilicen figuras no laborales para caracterizar al contrato, siempre y cuando no sea un empresario el que presta el servicio. Adicionalmente, el artículo 9 de la LCT especifica que "en caso de duda sobre la aplicación de normas legales o convencionales prevalecerá la más favorable al trabajador, considerándose la norma o conjunto de normas que rija cada una de las instituciones del derecho del trabajo".

3.1.2

El trabajo independiente

Si bien la LCT es la principal institución que regula la actividad laboral, una multiplicidad de disposiciones regulatorias ha ido adoptándose para ampliar la capacidad protectora del derecho laboral y cristalizar prácticas laborales que dicho corpus normativo no contempla⁽⁵⁵⁾. A pesar de esto, el trabajo independiente ha quedado por fuera no solo de la LCT sino también de toda regulación laboral. Para este tipo de actividades, el Código Civil y Comercial de la Nación, en el artículo 1.251, define la locación de obra o de servicios como “el acto en que el contratista o el prestador de servicios, realiza de manera independiente una actividad que puede ser una obra material, intelectual o proveer un servicio, a cambio de una retribución”.

En la actualidad, la mayoría⁽⁵⁶⁾ de los jueces y tribunales laborales tienden a descartar la existencia del contrato de locación de servicios y lo reemplazan por el contrato de trabajo. El criterio jurisprudencial tiene en cuenta varios elementos para rechazar el carácter autónomo del trabajo y considerarlo dependiente. Los puntos fundamentales son: i) cuando existe subordinación jurídica, económica y/o técnica; ii) cuando la prestación dura a través del tiempo; iii) cuando el trabajador cumple órdenes e instrucciones; iv) cuando existe percepción de sumas regulares y mensuales y/o habituales; v) cuando existe correlatividad de la facturación; vi) cuando hay exclusividad—es decir, cuando el trabajador presta servicios a solo un empresario—; vii) cuando hay sometimiento al poder disciplinario; y viii) cuando posee herramientas o elementos que lo identifiquen con la empresa (dirección de mail, vestimenta, vehículos, celular, tarjetas de acceso, espacios en las oficinas de una empresa, etc.). La existencia de alguna de estas condiciones es motivo para que se considere la relación de dependencia y sea tratado como un contrato de trabajo.

Por lo tanto, dado que no se identificó ningún criterio definitorio del trabajo independiente, una posible definición residual establece que se trata de toda actividad laboral que no está contemplada en la LCT. El trabajador independiente auto organiza su trabajo, no trabaja bajo las órdenes del empresario y obtiene pérdidas y ganancias. En esta instancia, cuando es evidente que no existe dependencia ni subordinación, cualquier relación que pueda surgir se regirá exclusivamente por el derecho civil o comercial y nunca por la protección del derecho del trabajo.

A la falta de una normativa específica que lo defina, se suma la complejidad que el fenómeno del trabajo independiente reviste en países como Argentina. Hay un fuerte interés puesto en este tipo de inserción laboral porque representa cerca del 25% de la población ocupada urbana⁽⁵⁷⁾. Además, la falta de cobertura de la seguridad social, más allá de los regímenes tributarios más o menos eficaces que ofrecen protección, tiene que ver con su fuerte vínculo con los sectores informales. El trabajo por cuenta propia muchas veces representa un refugio para subsistir en momentos de crisis económicas frente a la escasez de inserciones más favorables (Bertranou, 2007). Esto provoca un crecimiento de relaciones laborales encubiertas, categorizadas incluso por el trabajador como actividades por cuenta propia, aunque se trate de un empleo informal.

El trabajo independiente es un universo de gran heterogeneidad⁽⁵⁸⁾, que incluye desde empre-

55- *El trabajo en casas particulares -Decreto ley 326/56, los viajantes de comercio de la ley 14.546, el personal de la construcción previsto en la ley 22.250.*

56- *Un importante fallo de la Corte Suprema de Justicia determinó que un médico monotributista que prestaba servicios en un hospital no mantenía vínculo laboral con la empresa a pesar de haber tenido una resolución favorable en primera instancia y ante la Cámara del Trabajo (Caso: Rica, Carlos Martín c/Hospital Alemán. 24 de abril de 2018).*

57- *EPH-INDEC (3er trimestre de 2017)*

58- *Dada esta heterogeneidad, Léporre & Schleser (2006) proponen una tipología de las ocupaciones por cuenta propia según la calificación y el nivel de ingresos: cuenta propia profesionales, cuenta propia de oficio y cuenta propia de subsistencia.*

sarios medianos y pequeños, ocupaciones que requieren altos niveles de calificación como las de médicos o abogados, cuentapropistas comerciantes, hasta ocupaciones que requieren poca calificación y son típicas de la economía informal como la de vendedor ambulante o la de albañil (Schleser & Lépore, 2006; Casali et al, 2018).

Con el fin de superar la instancia jurídica que excluye toda relación que no es dependiente y protege aquellas en que no puede probarse su carácter autónomo, se torna imprescindible rastrear las distintas formas que adquiere el trabajo independiente y, aunque se detecten algunas dimensiones de la dependencia, es válido reflexionar sobre las figuras intermedias que puedan emerger. Es importante establecer cómo juegan las categorías tradicionales en los hechos, cómo funcionan las relaciones laborales que muchas veces presentan "zonas grises", donde no está claro hasta qué punto se trata de un contrato de trabajo subordinado regulado por la LCT, de una locación de servicios o de obra regulado por el Código Civil, o una forma atípica de trabajo, excluido de toda normativa (Ramos, 2008).

El reconocimiento de nuevas modalidades laborales implica preguntarse hasta qué punto pueden aplicarse las leyes vigentes o si nos enfrentamos a un vacío en términos jurídicos. Contar con una definición acorde a las características específicas del trabajo independiente se torna esencial para comprender el fenómeno y lograr una definición adecuada que englobe las distintas formas que puede revestir esta modalidad de trabajo, y así generar un marco jurídico que proteja a los trabajadores independientes más allá de sus diferencias intrínsecas. En particular, debe considerarse que el trabajo a través de plataformas digitales potencia la ambigüedad en la relación entre las partes y genera nuevas asimetrías en el mercado de trabajo al introducir terceras partes e imposibilitar la negociación tradicional implícita a cualquier contrato comercial entre autónomo y cliente (Rocha Sánchez, 2017).

3.1.3

Formas atípicas reguladas por la legislación argentina

En las últimas décadas emergieron, con fuerza, formas atípicas de empleo asociadas con la búsqueda de flexibilidad laboral, la implementación de nuevas formas de organización industrial y la mayor inserción de las mujeres en el mercado de trabajo (Maurizio, 2016). A su vez, la digitalización de la economía, la nueva ola de innovación tecnológica y el surgimiento de plataformas digitales impactaron en la organización de la producción y del empleo, generando relaciones laborales no tradicionales.

De acuerdo a la OIT (2016) los empleos atípicos o no estándares son aquellos que surgen de "arreglos atípicos" vinculados fundamentalmente a la duración de la jornada laboral, la estabilidad en el puesto de trabajo o el tipo de contratación. Asimismo, podemos mencionar que se trata de relaciones laborales atípicas cuando la figura del asalariado se desdibuja en la figura de cuenta propia económicamente dependiente. Otra categoría relevante de las formas atípicas de empleo es la relación de trabajo multipartita, es decir, una relación temporal no directa ni subordinada al usuario final, que se desarrolla a partir de un régimen de subcontratación mediado por una agencia de trabajo temporal.

Las formas atípicas son así denominadas por contraste con el trabajo subordinado para un empleador, a cambio de un salario, en un lugar de trabajo determinado, con jornada completa y por tiempo indefinido (Córdova, 1986). La ausencia de una de estas características da lugar a las "contrataciones atípicas". Estas formas que incluyen la subcontratación, el trabajo a tiempo parcial, el empleo oculto, entre otras, reducen sensiblemente los costos laborales y relegan a los trabajadores a inserciones laborales con diversos grados de precariedad. Algunas de estas formas han sido históricamente predominantes en sectores como la construcción y han cobrado mayor dimensión y se han extendido a otras actividades en el periodo de la globalización, principalmente hacia los servicios.

En la actualidad, existe una utilización generalizada de las formas atípicas de empleo que atraviesa a todos los sectores de actividad y ocupaciones. Si bien para algunos trabajadores estas formas de contratación pueden representar modalidades favorables y elegidas explícitamente, pueden también provocar una situación de alta inseguridad laboral.

Aunque los debates muchas veces implican conflictos entre los distintos intereses en juego, varios países de Latinoamérica han abordado problemáticas relacionadas con el impacto de las nuevas formas de trabajo sobre la calidad de los empleos emergentes. Con variaciones, las legislaciones latinoamericanas poseen normas específicas para proteger en mayor o en menor medida las distintas expresiones de las formas atípicas de empleo⁽⁵⁹⁾. Inclusive, algunos países latinoamericanos han presentado o aprobado proyectos normativos específicos para regular las actividades que derivan de las plataformas digitales. Tal es el caso de Chile y Perú, donde se han establecido proyectos de ley para el registro de plataformas digitales, y el caso de Colombia, donde se ha presentado un proyecto para regular y controlar las plataformas de transportes de pasajeros. En México, en 2015, se creó el "Registro de personas morales que operen y/o administren aplicaciones y plataformas informáticas para el control, programación y/o geolocalización en dispositivos fijos o móviles", a través de las cuales los particulares pueden controlar el servicio de transporte con chofer en la Ciudad de México. Y en la ciudad mexicana de Veracruz se aprobó un decreto que regula las contraprestaciones por servicios de hospedaje.

En cuanto a la Argentina, existen varios mecanismos regulatorios, fundamentalmente contenidos en la LCT, que protegen a los trabajadores bajo modalidades atípicas de empleo y ponen límites a las empresas para evitar abusos en el uso de estas figuras. La LCT nacional es clara en cuanto al carácter indeterminado del contrato de trabajo. Sin embargo, admite contratos a tiempo determinado siempre que tengan una duración de más de cinco años y la propia tarea que alcanza al puesto justifique su uso. Por otro lado, existe la posibilidad de celebrar contratos de temporada dadas las actividades estacionales específicas de las empresas o eventuales, es decir, originados en demandas adicionales de empleo en circuns-

tancias extraordinarias. A su vez, el contrato de trabajo puede ser a tiempo parcial, es decir, en menor proporción de horas que las habituales. Asimismo, más allá de que la LCT contenga todas las especificaciones para acceder a estas formas de contratación e impedir su uso desmedido, es en el ámbito de las negociaciones colectivas donde deben determinarse los porcentajes de trabajadores a tiempo parcial necesarios para las empresas (Maurizio, 2016).

Aunque no sean de carácter vinculante, la Argentina adhiere al conjunto de convenios y recomendaciones ofrecidas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que regulan las formas atípicas de empleo. Los principales instrumentos de regulación de la OIT para las modalidades atípicas de empleo son: el Convenio 158 que regula el término de la relación laboral; el Convenio 175 que regula las condiciones de empleo part time; la Recomendación 198 que relaciona las políticas nacionales de protección de los trabajadores con el combate de las relaciones de trabajo encubiertas; el Convenio 181 que estipula el funcionamiento de las agencias privadas de empleo para que los empleados bajo este régimen puedan gozar de los mismos derechos y protección que el resto de los trabajadores.

En 2017, Argentina presentó un proyecto de Reforma Laboral que busca fragmentar la LCT en tres leyes distintas. El proyecto contempla la modificación del art. 2 con la inclusión de los "trabajadores profesionales autónomos, económicamente vinculados". La definición considera trabajadores profesionales autónomos económicamente vinculados a quienes presten servicios especializados; realicen su actividad a título oneroso, de manera habitual, personal y directa; brinden servicios a favor de una persona humana o jurídica; tengan una dependencia económica de hasta el 80% de los ingresos anuales y una dedicación semanal inferior a las 22 horas. Si bien no se observan con claridad aspectos que los distingan del trabajo en relación de dependencia, el proyecto los incorpora en condición de independientes y deja en manos de la reglamentación los derechos y obligaciones específicos para esta categoría.

La modificación de la LCT se configura en un contexto donde parece ser necesario delimitar

59- Para ampliar información, consultar Maurizio (2016).

una figura intermedia entre la relación de dependencia y el trabajo autónomo, dado que, en la medida que no exista una regulación que proteja a estos trabajadores, los jueces los categorizarán como empleados.

3.1.4

El trabajo independiente en otros países

En este apartado se incluye información sobre las distintas regulaciones que dan tratamiento al trabajo independiente a nivel internacional. Las experiencias son múltiples y pueden reconocerse distintos tratamientos de la definición del trabajo independiente.

En Latinoamérica, Brasil incorpora la figura del trabajador autónomo en el Código de Trabajo, luego de la reforma laboral aprobada en 2017. Por su parte, Chile trata a las actividades independientes como a un trabajo y las incluye en el Código de Trabajo. Países como México y Argentina —que aún no poseen normas para este tipo de trabajo— lo definen de manera residual, como todo aquello que no es trabajo subordinado.

En Estados Unidos existe un régimen federal que aplica a nivel nacional y luego los regímenes específicos de cada estado. A nivel federal no hay una ley que defina el trabajo independiente, sino que las pautas están dadas por las normas del "common law", es decir, lo que los jueces interpretan. En este sentido, la clave para definir la dependencia está en el control sobre el comportamiento, el control financiero y el tipo de relación. Sin perjuicio de esto, existen reglas para hacer una clasificación, similares a las de Argentina, donde en el fondo lo que prevalecen son los hechos. En los regímenes específicos de algunos estados también aplican las reglas del common law. En Nueva York y en California utilizan el criterio de la multiplicidad de factores para reconocer la naturaleza del vínculo. En Massachusetts, por su parte, existe una Ley de Trabajo Autónomo en el que se establece la presunción de la relación laboral y, para verificar que se trata de trabajo autónomo, se aplica un test denominado "Test ABC" que toma en cuenta factores como el control sobre las actividades, la ajenidad del servicio prestado y la no

exclusividad. En la actualidad, son diecinueve estados los que aplican el criterio del Test ABC. El trabajo independiente en Europa recibe tratamientos diferentes de acuerdo con las legislaciones nacionales. En Alemania, el Código de Comercio define al trabajador autónomo como el trabajador por cuenta propia (Arbeitnehmerähnliche Person) que es libre de organizar su tiempo y sus horarios. Adicionalmente, se toman en cuenta las definiciones específicas del contrato de trabajo desarrolladas en el Código Civil y el Código de la Seguridad Social.

En Francia, el Código de Trabajo no contiene las pautas para determinar la existencia de un contrato de trabajo, pero sí hay una presunción que establece que quien se encuentra inscripto ante el Registro de Comercio y Empresas o ante el Registro de Agentes Comerciales, creado para los autoemprendedores o microemprendedores, no es empleado.

En el Reino Unido se define el contrato de trabajo como el contrato de servicios cuyas características las determina el "common law". La normativa distingue entre empleado y trabajador, y establece que todo empleado es un trabajador, pero no todo trabajador es un empleado, dado que puede haber prestación de servicios a favor de otro que bajo el contrato no sea un cliente. Emerge, entonces, una figura intermedia denominada "Worker", que se encuentra entre el empleo y el trabajo autónomo.

En España existe el Estatuto del Trabajador Autónomo, que lo define como trabajo por cuenta propia fuera del ámbito de organización de la persona que lo contrata. También existe la figura del trabajador autónomo económicamente dependiente, que se define igual que el trabajo autónomo pero la actividad se realiza para un solo cliente. España es el primer país que reguló sistemática y unitariamente al trabajo autónomo en la Unión Europea.

En Italia, el trabajo autónomo se encuentra definido como una locación de obra en el Código Civil. El criterio diferenciador recae en que la actividad no se realice de forma subordinada. El trabajador autónomo puede contratar auxiliares o sustitutos, y el cliente puede retirarse del contrato y reembolsar al prestamista por los costos incurridos. En 2017 se creó el Estatuto del Trabajador Autónomo para ampliar la protección de la seguridad social de estos trabajadores.

Tabla 1:
Definición legal del trabajo Autónomo por países seleccionados.

PAÍS	DEFINICIÓN	NORMA
Brasil	Trabajador autónomo: presta servicio de cualquier naturaleza, sin exclusividad (prohibida), a uno o más tomadores de servicios, pudiendo rechazar realizar actividades demandadas. Puede existir dependencia jurídica sin que lo defina como un empleado y puede ejercer actividades relacionadas al negocio del contratante.	Código do Trabalho, Art. 442-B (reforma laboral 13/07/2017)
Chile	Trabajador independiente: aquel que en el ejercicio de la actividad de que se trate no depende de empleador alguno ni tiene trabajadores bajo su dependencia.	Código del trabajo, Art. 3
México	No existe una definición de trabajador autónomo o trabajo independiente. El concepto de trabajo autónomo se ha construido mediante una técnica residual o por exclusión. Es decir, se entenderá como trabajo autónomo todo aquel que no es subordinado.	
Alemania	Trabajador por cuenta propia: es alguien que esencialmente tiene libertad para organizar y determinar su horario de trabajo.	Código de comercio ("Handelsgesetzbuch") Art. 84
Francia	Se presume que no es empleado quien se encuentra registrado ante el Registro de Comercio y Empresas o ante el Registro de Agentes Comerciales, creado por los auto-emprendedores o micro-emprendedores	Código del Trabajo Francés ("Code du travail") Artículo L 8221-6
Reino Unido	Aplica el common law para definir si se trata de un contrato. Trabajador "worker" es una figura intermedia: empleado o todo aquel que se obliga a trabajar o prestar servicios personalmente a favor del otro, que bajo el contrato no es un cliente. Test del common law: servicio intuitu personae, obligación recíproca de dar y prestar tareas, control sobre la prestación, riesgo, oportunidad de ganancia, herramientas.	Ley de derechos laborales ("Employment Rights Act - ERA- ") Artículo 230
España	1) Trabajador autónomo: personas físicas que realicen de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, una actividad económica o profesional a título lucrativo, den o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena. 2) Trabajador autónomo económicamente dependiente (75% de los ingresos)	Estatuto de trabajo autónomo (Ley 20/20017). Art 1. Régimen especial de la seguridad social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos.
Italia	Trabajador autónomo: trabajo o servicio brindado por una tarifa, con trabajo principalmente propio y sin subordinación al cliente. El prestador del servicio debe realizar el trabajo contratado personalmente, pero puede tener auxiliares o sustitutos. El cliente puede retirarse del contrato, reembolsar al prestamista por los costos incurridos y pagar la tarifa por el trabajo realizado.	Código Civil Italiano Título III, "Del trabajo autónomo"/ Contrato de Obra Art. 2.222/Ejecución de la obra Art. 2.232/Estatuto para el trabajador autónomo
Estados Unidos	1) A nivel nacional no hay definición del trabajo independiente. Rige el common law. 2) En los diferentes estados se utiliza el criterio de los factores múltiples para determinar el tipo de vínculo o el Test ABC: A: Ausencia de poder de control y dirección sobre la prestación del trabajo. B: Ajenidad del servicio prestado con la actividad normal del contratante. C: Ejercicio habitual e independiente de una ocupación o negocio de la misma naturaleza del servicio prestado al contratante.	Régimen Federal de alcance nacional/Ley del trabajador autónomo (conf. Reforma 2004) Artículo N° 1488 (Massachusetts)

Fuente: Elaboración propia en base a Estudio Marval O'Farrel & Mairal.

Las distintas legislaciones analizadas muestran criterios más o menos similares en el momento de definir el trabajo autónomo, tales como la autoorganización del trabajo, la habitualidad de la prestación o la no exclusividad. A la vez, irrumpen figuras intermedias entre el trabajo autónomo y el trabajo en relación de dependencia, como el trabajo autónomo económicamente dependiente. En algunos países las definiciones son específicas y están incluidas en las leyes laborales, mientras que en otras utilizan una definición residual a partir de la delimitación del trabajo en relación de dependencia.

De todas formas, regular y debatir sobre el trabajo independiente en países con amplios sectores informales como los latinoamericanos, presenta problemáticas diferentes que en aquellos con niveles de desarrollo más elevados. Asimismo, los países que dan tutela o algún marco jurídico a los trabajadores independientes —más los convenios y recomendaciones que la OIT ha ido desarrollando a lo largo de su historia—, se erigen como un andamiaje jurídico de gran importancia para diseñar normativas que protejan a estos trabajadores y contemplen los aspectos laborales, sociales y económicos específicos de los países.

**RECUADRO 2.
BALANCE SOBRE LA IMPLEMENTACIÓN DE
LA FIGURA DE TRABAJADOR AUTÓNOMO
ECONÓMICAMENTE DEPENDIENTE
(TRADE) EN ESPAÑA.**

La aprobación de la ley del Estatuto del Trabajador Autónomo (LETA) en España en 2007 representó una de las primeras regulaciones legales del trabajo autónomo económicamente dependiente⁽⁶⁰⁾ (TRADE) a nivel europeo.

Muchos estudios sobre la evolución del mercado de trabajo en la Unión Europea coinciden en señalar la fuerte transformación que éste ha sufrido durante las últimas décadas, entre otras razones, por la aparición de las denominadas "nuevas formas de trabajo". El perfil del trabajo autónomo presenta una gran diversidad, y el TRADE constituye un porcentaje relativamente pequeño del total de los autónomos y tan solo un 0,9% del total del empleo para toda la UE.

Transcurridos nueve años de su aprobación, el balance de su desarrollo ha sido calificado en términos generales como insatisfactorio por los siguientes motivos:

i) Escaso volumen de trabajadores reconocidos como TRADE debido al rechazo de esta figura tanto por parte del ámbito empresarial como por organizaciones sindicales. Los empresarios se vieron desalentados por los requisitos formales para la celebración de contratos de este tipo y por temor a potenciales cargas y costes futuros típicos del trabajo subordinado. Las organizaciones sindicales fueron reticentes sobre esta figura

en la medida que la entienden como una contribución a precarizar el empleo y a expulsar ciertas actividades profesionales del ámbito aplicativo del contrato de trabajo.

ii) Existencia de un elevado porcentaje de casos en los que la nueva figura encubre situaciones fraudulentas o irregulares de trabajo asalariado, en particular tras la emergencia de nuevas formas de actividad como las plataformas on-line y la economía colaborativa, que actúan como nuevos motores para el desarrollo de las relaciones ambiguas de trabajo.

iii) Mayor vulnerabilidad para los trabajadores encuadrados bajo esta figura en términos de seguridad de ingresos, autonomía e independencia en la toma de decisiones respecto de variables como horas de trabajo, recursos y herramientas que utilizan.

iv) Baja participación de estos trabajadores en el Sistema de Formación para el Empleo.

v) Reducido número de Acuerdos de Interés Profesional (AIP) firmados tras nueve años de la LETA que permite concluir que la negociación colectiva de estos trabajadores ha sido una realidad prácticamente simbólica.

Fuente: Adaptado de Rocha Sánchez (2017).

60- Según el art. 11 de la LETA: "Aquellos que realizan una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa y predominante para una persona física o jurídica, denominada cliente, del que dependen económicamente por percibir de él, al menos, el 75 por ciento de sus ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales."

4

REGÍMENES PROTECTORIOS DEL TRABAJO INDEPENDIENTE EN ARGENTINA

En Argentina, los trabajadores por cuenta propia —al igual que el resto de los trabajadores independientes— acceden al sistema de protección social por medio del Régimen General para trabajadores Autónomos o el Régimen Simplificado para los Monotributistas. Estas dos regulaciones pueden incluir a ocupados con características muy diferentes, como pequeños o medianos empresarios profesionales o trabajadores de oficios sin capital. Las dos legislaciones presentan características y beneficios protectorios diferenciados, pero tanto trabajadores autónomos como monotributistas contribuyen a la seguridad social por medio de estas categorías. Los trabajadores independientes son categorizados en ambos regímenes según la actividad económica que ejerzan y sus ingresos brutos y así se estipula una renta y un monto de cotización específicos ⁽⁶¹⁾.

4.1

Régimen general

El Régimen General de Autónomos reglamentado por la Ley N° 24.241 (Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones) alcanza a los trabajadores inscriptos como Autónomos o Responsables Inscriptos, definidos en la Ley como aquellas personas que por sí solas o conjunta o alternativamente con otras, asociadas o no, ejercen algún tipo de actividad lucrativa, siempre que esta no configure una relación de dependencia. Los trabajadores autónomos están incluidos obligatoriamente en el régimen previsional y deben dar cumplimiento a sus obligaciones fiscales, tributando por medio del impuesto a las ganancias o al valor agregado.

61- A la cobertura brindada por el régimen nacional de previsión social cabe agregar la dispuesta por las Cajas Previsionales y de Seguridad Social para Profesionales, creadas en el ámbito provincial con carácter sustitutivo del régimen nacional (Léopore & Schleser, 2017).

RECUADRO 3. EVOLUCIÓN DE LA PROTECCIÓN PREVISIONAL DEL TRABAJO INDEPENDIENTE EN ARGENTINA

Si bien la legislación laboral no prevé una definición para el trabajo independiente, desde la segunda mitad del siglo XX los trabajadores autónomos han obtenido cobertura legal a partir de distintas regulaciones.

En 1957, la Ley 14.397 estableció la regulación y la protección previsional del trabajo independiente y la cobertura de las personas que realizan actividades por cuenta propia, a partir de la creación del Régimen de Previsión para Empresarios y Trabajadores Independientes y de la Caja Nacional de Jubilaciones para Independientes, Empresario y Profesionales (Canales, 2012).

La Ley 18.038, sancionada en 1969, estableció el Régimen de Jubilaciones y Pensiones para Trabajadores Autónomos, que consolidó la contribución de los trabajadores independientes en una única Caja de Trabajadores Autónomos (Léopore & Schleser, 2017).

Finalmente, en el año 1994 se instituye el Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (SIJyP) a partir de la Ley 24.241, con cobertura de las contingencias de vejez, invalidez y muerte. De modalidad obligatoria, el sistema alcanza a todas las personas mayores de 18 años, en relación de dependencia del sector público o del sector privado o que ejerzan actividades lucrativas en forma autónoma.

Fuente: Elaboración propia en base a Canales (2012) y Léopore y Schleser (2017).

4.2

Régimen Especial o Simplificado para Pequeños Contribuyentes: el monotributo

El Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes, denominado monotributo, se estableció en el año 1998 mediante la Ley 24.977, y en 2016 se introdujeron modificaciones a partir de la Ley 27.346. Los pequeños contribuyentes se definen a partir de la facturación que obtuvieron en el año fiscal anterior, por lo que al superar el monto fijado tienen la obligación de pasarse al Régimen General. La inscripción al monotributo es de carácter voluntario y está diseñado para incentivar la afiliación de los trabajadores independientes que presentan una reducida capacidad contributiva.

El monotributo consiste en concentrar en un importe mensual variable, que cotiza de forma progresiva de acuerdo con las distintas categorías, los componentes previsional e impositivo y un monto fijo para el pago de la obra social. La ley vigente considera como pequeños contribuyentes a las personas físicas que realicen la venta de cosas muebles, locaciones y/o prestaciones de servicios, incluida la actividad primaria; los integrantes de cooperativas de trabajo, y las sucesiones indivisas que continúen la actividad de las personas físicas. También se incluye a las sociedades de hecho y comerciales irregulares que tengan un máximo de hasta tres socios (art. 2).

Estar inscripto como monotributista supone la obtención de un conjunto más amplio de prestaciones de la seguridad social que las que benefician a los trabajadores autónomos. Sin embargo, los aportes son más reducidos y por lo tanto el haber jubilatorio también lo será.

El Régimen Simplificado hace posible la inclusión de pequeños contribuyentes eventuales que realizan actividades esporádicamente y con bajos ingresos anuales, a los asociados a cooperativas de trabajo y también a personas

con vulnerabilidad social certificada por informe técnico social, o desempleados incluidos en programas sociales denominados "pequeños contribuyentes inscriptos en el Registro Nacional de Efectores de Desarrollo Local y Economía Social".

Los trabajadores profesionales independientes tienen la opción de inscribirse voluntariamente a cualquiera de los dos regímenes de alcance nacional, aunque al matricularse acceden a las cajas profesionales de las provincias. Las cajas provinciales son diferentes entre sí, son administradas por los propios profesionales y normalmente ofrecen mejores condiciones que las cajas nacionales. Sumado a esto, sus trabajadores suelen obtener ingresos más elevados que la mayoría de los trabajadores por cuenta propia por tanto representan el grupo menos vulnerable dentro del universo de los independientes (Bertranou, 2007).

4.3

Cobertura de la Seguridad Social del trabajo en relación de dependencia y el trabajo independiente

En términos de cobertura de la seguridad social se observa una distancia importante entre los trabajadores en relación de dependencia y aquellos que trabajan de forma independiente. Se suman a esta situación las condiciones laborales disímiles con respecto al goce de derechos de los asalariados, tales como vacaciones pagas, sueldo anual complementario (aguinaldo) o actualizaciones obligatorias de sus ingresos. Asimismo, los trabajadores independientes no cuentan con asignaciones familiares de gran importancia como la licencia por maternidad, a pesar de que se trate de un beneficio cubierto por el Estado y no a partir de los aportes y contribuciones que realizan los empleadores.

En la tabla 2 se observan los regímenes de la seguridad social que alcanzan a las distintas categorías de inscriptos en el Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA). Los monotributis-

Tabla 2:
Cobertura de la Seguridad Social por tipo de aportante al SIPA

Cobertura de la Seguridad Social	Relación de dependencia	Autónomos	Monotributistas	Monotributistas sociales
Obra social	si	no	si	si
Asignaciones familiares	si	no	si	no*
Aportes jubilatorios	si	si	si	si
Cobertura en caso de accidente de trabajo	si	no	no	no
Seguro de desempleo	si	no	no	no

**El monotributo social no es alcanzado por el régimen de asignaciones familiares de carácter contributivo, pero es compatible con la Asignación Universal por Hijo y Asignación por Embarazo para Protección Social.*

Fuente: Elaboración propia en base a Casali et al 2018, ANSES y Estudio Marvall O'Farrel & Mairal

tas del Régimen Simplificado cuentan con beneficios de la seguridad social tales como cobertura médico asistencial (Plan Médico Obligatorio), Prestación Básica Universal (PBU), retiro por invalidez, pensión por fallecimiento, prestación por edad avanzada, cobertura médica luego de la jubilación y algunos beneficios del régimen de asignaciones familiares según la categoría ⁽⁶²⁾. En el caso de los monotributistas sociales, la inscripción al Régimen Simplificado les permite acceder a una obra social y efectuar aportes jubilatorios.

A los trabajadores autónomos, la inscripción en el Régimen General les da acceso al beneficio de la jubilación ordinaria pero no los alcanza el régimen de obras sociales como tampoco el de asignaciones familiares, es decir que los trabajadores autónomos solo acceden al sistema de jubilaciones y pensiones ⁽⁶³⁾. El haber jubilatorio de un trabajador autónomo está integrado por tres componentes: la Prestación Básica Universal (PBU), la Prestación Compensatoria (PC) y la Prestación Adicional por Permanencia (PAP). Esto implica que los trabajadores autónomos

obtienen un haber jubilatorio más elevado que los trabajadores monotributistas quienes cobran solamente la PBU. Además, gozan de prestaciones como pensiones por fallecimiento, retiros por invalidez, por edad avanzada y cobertura médica luego de la jubilación, del mismo modo que los trabajadores autónomos. En ningún caso los trabajadores independientes están comprendidos en la cobertura por desempleo y por riesgos de trabajo, que sí alcanzan a los trabajadores en relación de dependencia.

Los trabajadores en relación de dependencia, por su parte, se encuentran cubiertos por todos los regímenes de la seguridad social (ver tabla),

62- Monotributistas de las categorías B, C, D, E, F, G, H, I: Asignación por Hijo, Hijo con Discapacidad, Prenatal, Ayuda Escolar Anual. Monotributistas de las categorías J, K, L: Asignación por Hijo con Discapacidad y Ayuda Escolar Anual por Hijo con Discapacidad.

63- Los requisitos son los mismos que para el resto de los trabajadores: 30 años de aportes y una edad mínima de 65 años para los hombres y 60 años para las mujeres.

lo que implica una cobertura legal de la Seguridad Social profundamente fragmentada y desigual entre los trabajadores en relación de dependencia y los trabajadores independientes, pero también entre los trabajadores autónomos y los monotributistas.

Del mismo modo, las trabajadoras de casas particulares, si bien son asalariadas y realizan aportes al SIPA, no están cubiertas por la LCT y tampoco acceden a las mismas prestaciones de la seguridad social que los trabajadores en relación de dependencia. Esta brecha en términos de cobertura encuentra sus causas en los modelos que históricamente rigen los sistemas de protección social en Argentina.

Según Bertranou (2007), "la protección social en general, y la seguridad social basada en esquemas de seguro social en particular, han tenido un sesgo en su organización y financiamiento hacia los trabajadores asalariados". Esta segmentación en la cobertura legal muestra las distintas normativas adoptadas a lo largo del tiempo en la búsqueda de mejorar la situación de trabajadores que normalmente estaban destinados a permanecer en la informalidad, como el caso de los pequeños contribuyentes. El resultado es una mejora relativa en los niveles de informalidad⁽⁶⁴⁾ de los trabajadores, pero con un acceso limitado a los regímenes de la protección legal.

64- Asimismo, los trabajadores independientes aún mantienen niveles reducidos de cobertura de la protección social a la vez que registran cotizaciones que suelen ser esporádicas (Se brinda información más amplia en el capítulo sobre mercado de trabajo).

5

LAS PRÁCTICAS A LA LUZ DE LA LEGISLACIÓN VIGENTE: FORMAS ATÍPICAS DE EMPLEO VINCULADAS AL CAMBIO TECNOLÓGICO

Como se ha analizado, las plataformas digitales que operan en Argentina manifiestan que los trabajadores que brindan servicios son independientes, aun cuando las modalidades de gestión que utilizan presentan varios elementos de control que, bajo la legislación laboral actual, los podrían acercar a una relación de dependencia. Como se ha mencionado, el derecho laboral de la mayoría de los países (incluida Argentina) defiende un criterio de **"primacía de hecho o primacía de la realidad"**, que da preferencia a lo que ocurre en la práctica respecto de lo que surge de los documentos, en caso de existir discordancia.

La mayoría de las modalidades del trabajo a través de plataformas digitales presentan algunas características que se aproximan al trabajo en relación de dependencia, pero también un mayor grado de flexibilidad y de autonomía que se aproximan al trabajo autónomo. Principalmente, es por ese motivo (esa paradoja) que a nivel global aún no se pueden alcanzar consensos respecto de cuál es la manera adecuada de clasificar a estos trabajadores.

En términos de Aloisi (2016), la economía de plataforma permite a las empresas externalizar procesos sin renunciar a su control, gestionando las relaciones relevantes del negocio a través de instrumentos "extra-legales" como la dependencia económica y la reputación (sistemas de calificación y reseñas). En términos generales, esta nueva configuración implica que los ingresos laborales se establecen a partir de la ley de oferta y demanda, y que las actividades de los trabajadores se monitorean y evalúan a partir de la "satisfacción del cliente", que tienen un status de supervisión —prerrogativas tradicionalmente exclusivas de la gestión— delegadas parcialmente a los usuarios-consumidores.

Desde un punto de vista metodológico, es importante destacar que delimitar la relación laboral de otras figuras afines es una tarea por demás compleja. En primer lugar, porque en estas relaciones triangulares (plataforma, usuario-proveedor y usuario-consumidor) es necesario identificar cuál es el empleador relevante y, en segundo lugar, porque una vez identificado el posible empleador, se debe evaluar la naturaleza del vínculo laboral.

5.1

La dificultad para identificar al empleador

Para algunos de estos trabajadores puede ser difícil identificar quién es su "empleador". Las plataformas y los usuarios-clientes en las plataformas pueden interactuar con el trabajador (usuario-proveedor) de varias maneras posibles. Por un lado, los usuarios-clientes pueden establecer las tareas, mientras que las plataformas proporcionan el entorno donde los usuarios se vinculan. Además, las plataformas ponen en práctica algunas formas de supervisión y, en algunos casos, desempeñan un rol en la resolución de conflictos entre los usuarios-proveedores y los usuarios-clientes (Agraval et al., 2013). Para clasificar la relación entre el trabajador y el cliente, es importante considerar que ésta, generalmente, se da por un periodo de tiempo muy acotado (un viaje, por ejemplo) y que las contrapartes del contrato cambian constantemente. Ese tipo de contrato, dependiendo del test de cada jurisdicción, posiblemente corres-

ponderará a un contrato de prestación de servicios, sin dependencia económica en cada contrato particular. El vínculo laboral del trabajador, en ese caso, está atomizado entre muchos contratos pequeños y por tiempo acotado con diferentes clientes, con ninguno de los cuales mantiene una relación como asalariado.

Por otro lado, frecuentemente hay alguna forma de relación contractual entre el trabajador y la plataforma (además del vínculo entre el cliente y la plataforma). Al darse de alta, los trabajadores ofrecen su trabajo a través de ese canal, aunque no tienen obligación de aceptar las tareas. No obstante, el sistema de puntajes que se construye a partir de las evaluaciones de los clientes funciona como un factor de presión.

Si la plataforma sirve sólo como intermediaria, proveyendo la infraestructura que permite la relación de trabajo entre el trabajador y el cliente, debería ser clasificada como un servicio de

colocación o como una agencia de empleo. No obstante, la falta de integración en el negocio del cliente y el escaso espacio de gestión que tiene el cliente sobre el trabajador, llevarían a negar esa relación.

Para analizar estas relaciones triangulares, Prassl y Risak (2016) proponen una metodología que consiste en evaluar si el posible empleador cumple con cinco funciones básicas: (i) crear y terminar la relación de empleo; (ii) recibir el trabajo; (iii) encargarse de pagar el trabajo; (iv) gestionar el mercado interno de la empresa; y (v) gestionar su mercado externo. La fundamentación a estos criterios se presenta en la tabla a continuación.

Los términos y condiciones de uso de las plataformas que operan en Argentina indican que, en la mayoría de los casos analizados, las plataformas cumplen con las cinco funciones propuestas. Por lo tanto, serían los empleadores en caso de existir una relación de dependencia laboral.

Tabla 3.
Funciones del empleador

Función del empleador	Fundamento
Crear y terminar la relación de empleo	Incluye todas las atribuciones del empleador sobre la existencia misma de su relación con el empleado, desde el 'poder de selección' hasta el derecho a despedir.
Recibir el trabajo y sus frutos	Los compromisos del empleado con empleador, específicamente proporcionarle su trabajo, el resultado del mismo y los derechos relacionados con él.
Proporcionar trabajo y paga	Las obligaciones del empleador con sus empleados.
Gestionar el mercado interno de la empresa	Coordinación de todos los factores de producción, incluyendo poder exigir qué se debe hacer y cómo.
Gestionar la empresa, su mercado externo	Emprender la actividad económica a cambio de beneficios potenciales, al tiempo que se expone también al riesgo empresarial.

Fuente: Elaborado en base a Prassl y Risak (2016).

5.2

La dependencia

En cuanto la plataforma sea el empleador potencial, el análisis de dependencia debería realizarse sobre la relación laboral que se establece entre ella y el trabajador.

La información disponible permite afirmar que es elevado el grado de **dependencia técnica** que tienen los trabajadores respecto de las plataformas. Si bien la base empírica utilizada en este análisis es parcial —los términos de condiciones de las plataformas, entrevistas al personal que las gestiona—, brinda información suficiente para observar que las plataformas establecen la manera de desarrollar las tareas y realizan una evaluación de desempeño rigurosa, sobre la base de las valoraciones que realizan los clientes de los servicios prestados. El rol mediador que tienen las plataformas con respecto a los pagos que se realizan entre trabajadores y clientes, y la comunicación entre ellos, también indica un grado importante de control.

En cuanto a la **dependencia económica**, el análisis de los datos obtenidos de la ETP18 – frecuencia, peso de los ingresos obtenidos en relación con los ingresos totales, vínculo con los clientes y tipo de interacción que tienen con las plataformas– indica que una porción importante de trabajadores involucrados en este tipo de trabajos posee niveles elevados de dependencia.

RECUADRO 3. EL SURGIMIENTO DE GREMIOS DE TRABAJADORES DE PLATAFORMAS EN ARGENTINA

La Asociación de Personal de Plataformas (*app*) fue creada en 2018 por repartidores y choferes que trabajan a través de plataformas como Rappi, Glovo y Uber. La entidad se conformó luego de protagonizar la primera huelga de plataformas a la empresa Rappi en julio de 2018, en la que se solicitaba a la compañía colombiana que reestableciera la modalidad de asignación de pedidos, que aumentara la tarifa por pedido y el cese de sanciones a repartidores.

Los principales reclamos de *app*, que según su asesor legal han sido elevados a las plataformas, a la administración de Trabajo y a la justicia son: salario fijo mínimo, limitación de la jornada laboral, descansos, seguro de riesgos contra accidentes y enfermedades, protecciones contra despido y el pleno ejercicio de la libertad sindical. También afirma que como asociación rechazan lo que llaman la "institucionalización de la flexibilidad" en figuras como la del autónomo dependiente. "Nuestra realidad es de flexibilidad total y lo que buscamos ahora son derechos", afirman.

El gremio solicitó a la Secretaría de Trabajo de la Nación la inscripción formal como sindicato, que implicaría además el reconocimiento de su condición de trabajadores. A la fecha, el Estado argentino ha evitado pronunciarse sobre la inscripción gremial de *app*, que implicaría un doble reconocimiento.

Fuente: Elaboración propia en base a entrevista a Juan Manuel Ottaviano, asesor legal de App.

6

EL DESAFÍO DE PENSAR LOS DERECHOS LABORALES EN LA ECONOMÍA DE PLATAFORMAS

Abordar la problemática de los derechos laborales en la economía de plataformas es un asunto novedoso, dada la constante evolución de la tecnología y de los modelos de negocio de varias plataformas. A la vez, presenta un desafío respecto de cuáles son los modelos contractuales que se deben aplicar en estas estructuras de trabajo atípico en espacios de trabajo fisurados y segmentados.

Una primera consideración que se debe realizar es la necesidad de reconocer la heterogeneidad y la complejidad del fenómeno del trabajo en plataformas digitales, por lo que no debe ser considerada una categoría unificada. En efecto, las soluciones que se presenten en torno a su marco regulatorio deben contemplar esta heterogeneidad y el elevado dinamismo tanto del cambio tecnológico como de los modelos de gestión aplicados.

En el debate internacional surgen tres posiciones claras. Según la primera, la mayoría de las plataformas insisten en considerar que sus trabajadores son independientes, no obstante, hay algunos ejemplos de plataformas que reconocen ciertos derechos laborales.

La segunda postura sostiene que las plataformas deben adecuarse a los marcos regulatorios vigentes en los países, ya sea como trabajadores en relación de dependencia o utilizando las distintas modalidades ya diseñadas para las formas atípicas de trabajo. En este sentido, las formas atípicas de empleo incluyen, entre otros, contratos de duración determinada y otras formas de trabajo temporal, trabajo de agencia a tiempo parcial y otros acuerdos contractuales que involucran a múltiples partes, relaciones de

trabajo encubiertas, y trabajo por cuenta propia dependiente (OIT, 2015-b).

Por último, la tercera perspectiva considera que los límites de las relaciones laborales y la protección laboral promueven recomendaciones para la creación de categorías específicas de "contratistas dependientes", a quienes se haría extensivo un número limitado de derechos laborales. En efecto, algunas jurisdicciones (por ejemplo, España, Italia y Brasil) la reconocen como una categoría intermedia entre empleo y trabajo por cuenta propia, mediante la cual se otorga cierta protección laboral a trabajadores no asalariados que quedarían desprotegidos con la legislación vigente (clasificados como trabajadores por cuenta propia).

Como ya hemos visto, el derecho laboral considera la relación de trabajo bajo dependencia como una relación desigual entre el empleador y el trabajador. Esta relación desigual que reconoce el derecho laboral persiste en los vínculos entre trabajadores y plataformas y sin dudas requiere de un marco protectorio. Sin embargo, muchas ausencias regulatorias no son específicas del trabajo a través de plataformas, sino que se aplican al empleo informal y a las formas atípicas en general, y a las plataformas digitales en particular.

A través de un documento titulado "*Resolution on tackling new digital challenges to the world of labour, in particular crowdwork*" (Resolución sobre cómo abordar los nuevos desafíos digitales al mundo del trabajo, en particular el crowdwork) los sindicatos europeos han solicitado a la Comisión Europea que prepare un catálogo de derechos aplicable a los trabajadores de plata-

formas digitales, entre los cuales enumeran el reconocimiento de un salario mínimo, la portabilidad de las calificaciones y reputación que han adquirido dentro de la plataforma, la protección contra despido, la protección de la salud y seguridad, el derecho a no ser discriminado, la protección de datos y el derecho a organizarse y a la negociación de convenios colectivos. Estos derechos, que nacieron en el mundo del trabajo, hoy son perfectamente aplicables a todas las personas que desarrollan una actividad económica en situación de desigualdad de poder contractual (Fernández Rodríguez, 2017).

Cerrar la brecha de regulación que afecta a la economía de plataformas con la figura del autónomo dependiente en jurisdicciones donde no existe, podría brindar cobertura a los trabajadores con alguna forma limitada de protección laboral. No obstante, si la norma se llegara a aplicar de manera masiva, podría contribuir a precarizar los mercados de trabajo. De cualquier manera, el peor de los escenarios es aquel en el que la ausencia de regulación específica sumada a la función de contención social que asumen las plataformas frente al problema del desempleo nos sumerge en un determinismo tecnológico en el cual los niveles de protección y derechos de los trabajadores están supeditados a la voluntad de las plataformas. En el nuevo contrato social frente a la disrupción tecnológica es imprescindible que comencemos a hablar de derechos laborales y protección social para todas las personas que trabajan, con independencia de la sentencia de un tribunal respecto de si se trata de un trabajador autónomo.

7

REFERENCIAS

- Aloisi, A. (2016) *Commoditized Workers: Case Study Research on Labor Law Issues Arising from a Set of "On-Demand/Gig Economy" Platforms*. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Vol. 37, No. 3. Champaign, IL USA
- Amarante V. & Perazzo I. (2009). Trabajo por cuenta propia y monotributo en Uruguay. UDELAR
- Apella I. & Casanova L. (2008). Los trabajadores independientes y el sistema de seguridad social. El caso del Gran Buenos Aires. MTEySS/OIT
- Berg, J. (2016). Income Security in the On-Demand Economy: Findings and Policy Lessons from a Survey of Crowdworkers. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Vol. 37, No. 3. Champaign, IL USA
- Bertranou, F (2007): Economía informal, trabajadores independientes y cobertura de la Seguridad Social en Argentina, Chile, y Uruguay. OIT, Santiago de Chile.
- Bertranou, F. (2009). Trabajadores independientes y seguridad social en América Latina. OIT
- Bertranou, F. & Maurizio, R. (2011). Trabajadores independientes, mercado laboral e informalidad en Argentina. Buenos Aires. OIT.
- Bronstein, A. (s. f). Perfil de Derecho Laboral nacional: República de Argentina. OIT, Buenos Aires. Recuperado de http://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_159145/lang--es/index.htm
- Canales, G. (2012). El trabajo independiente: retribuciones y encuadre previsional. XXXIV Simposio nacional de profesores de práctica profesional, Facultad de Ciencias Económicas, Buenos Aires.
- Candal, M (2014). Los 40 años de la Ley 20.744. Apogeo, decadencia, y reconstrucción. *Revista Derecho del Trabajo*. Año III, N° 9. Ediciones Infojus, p. 55
- Casalí, Jiménez, Léopore, Ortega & Alvarez (2018). Seguridad social para los trabajadores independientes en Argentina: diseño, cobertura y financiamiento. Documento de trabajo N°19. OIT
- Castelao Caruana, M. E. (2016). La formalización de los trabajadores por cuenta propia en Argentina: análisis del programa Monotributo Social y de los factores que condicionan su alcance. *Equidad & Desarrollo* (26).
- Cetrángolo O., Goldschmit A., Gómez Sabaini, J. C. & Morán, D. (2011). Desempeño del Monotributo en la formalización del empleo y ampliación de la protección social. Documento de Trabajo N°4, oficina de OIT en Argentina.
- Cherry, M (2016). Beyond Misclassification: The Digital Transformation of Work. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Vol. 37, No. 3. Champaign, IL USA.
- Córdova, E. (1986): Del empleo total al trabajo atípico: ¿hacia un viraje en la evolución de las relaciones laborales?, *Revista Internacional del Trabajo*, N° 4, vol. 105, Ginebra, Organización Internacional del Trabajo (OIT), octubre-diciembre.
- Cruz Villalón, J. (2013). El trabajo autónomo económicamente dependiente en España: breve valoración de su impacto tras algunos años de aplicación. *Documentación Laboral* N°98, pp. 19-36.
- De Stefano, V. (2016). Crowdsourcing, the Gig-Economy, and the Law. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Vol. 37, No. 3. Champaign, IL USA
- De Stefano, V. (2016). The Rise of the "Just-in-Time Workforce": On-Demand Work, Crowdwork, and Labor Protection in the "Gig Economy". *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Vol. 37, No. 3. Champaign, IL USA.
- ETUC (2017). Resolution on tackling new digital challenges to the world of labour, in particularly crowdwork. Recuperado de: <https://etuc.org/documents/tackling-new-digitalchallenges-world-labour-particularcrowdwork#.WrOshGf-E9g>
- Fernández Madrid, J. (1995). Ley de Contrato de Trabajo comentada, Buenos Aires.
- Fernandez Rodriguez, M.L. (2017). Rights for digital platform workers. UCLM, España.
- Finkin, M. (2016) Beclouded work in historical

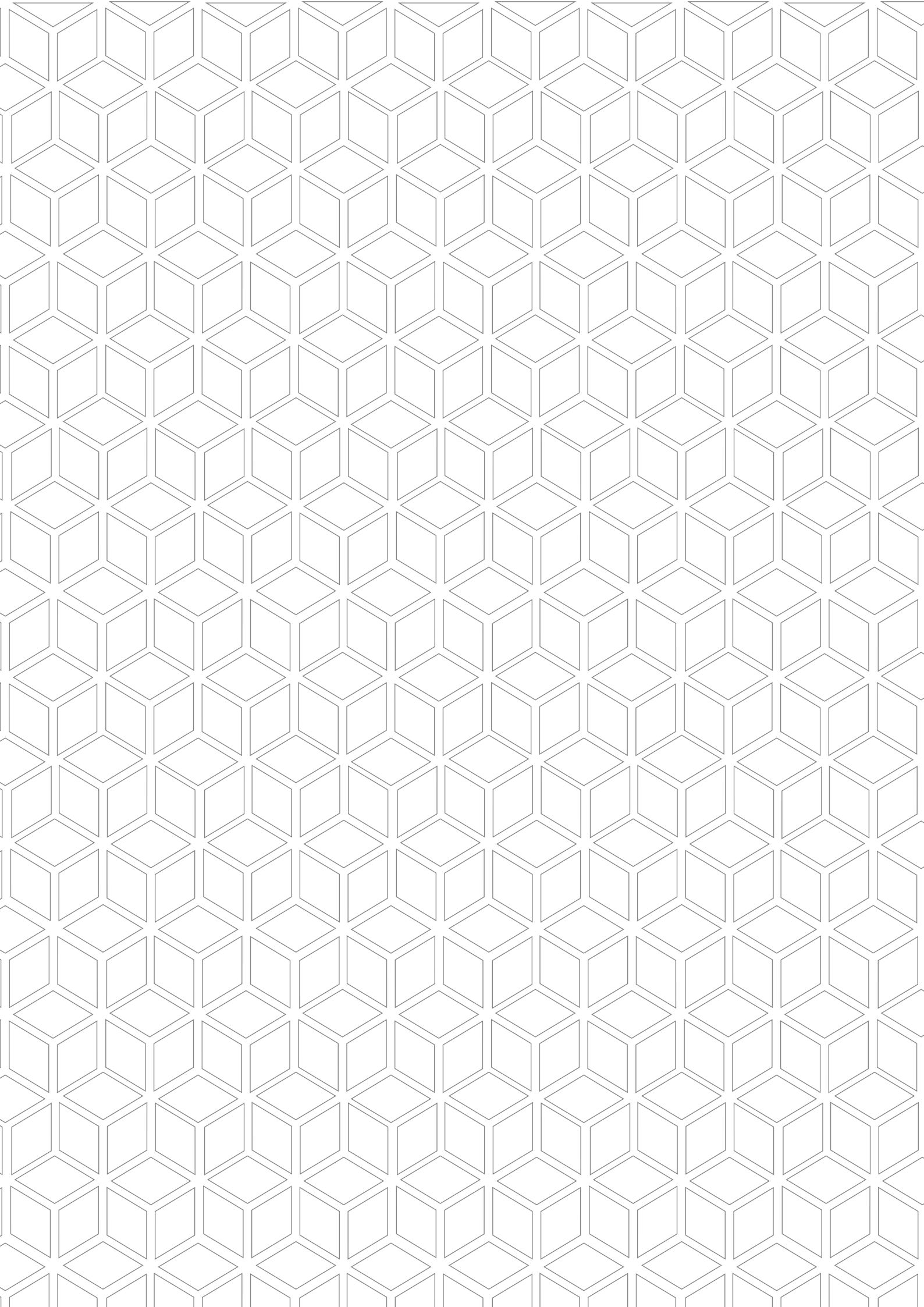
- Perspective. Comparative Labor Law & Policy Journal, Vol. 37, No. 3, 2016. Champaign, IL USA
- Lépore, E. (2017). Los regímenes de Seguridad Social para los trabajadores independientes en la Argentina: problemas de diseño y alternativas de modificación. Ponencia presentada en el Congreso ASET, Buenos Aires.
- Maurizio, R. (2016) Formas atípicas de empleo en América Latina: incidencia, características e impactos en la determinación salarial. Oficina Internacional del Trabajo, Servicio de Mercados Laborales Inclusivos, Relaciones Laborales y Condiciones de Trabajo. - Ginebra: OIT, 2016 (Series Condiciones de Trabajo y Empleo; No 76).
- Mufarotto, M. (2010). Presunción Legal del Art. 23 de la L.C.T. y los Trabajadores Profesionales universitarios. XXI Jornadas Académicas Bonaerenses de Jóvenes Abogados, Mar del Plata.
- Novick M., Palomino H. y Gurrera M. S. (2011). Multinacionales en la Argentina: estrategias de empleo, relaciones laborales y cadenas globales de valor. (eds.), Buenos Aires. AR. 2011. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Impreso. 328 p.
- OIT (2016). Non-standard forms of employment, a feature of the contemporary world of work. Organización Internacional del Trabajo, Ginebra.
- OIT (2016). El empleo atípico en el mundo. Retos y perspectivas. Ginebra.
- Palomino, H. & Dalle, P. (2012). El impacto de los cambios ocupacionales en la estructura social de la Argentina: 2003-2011. Revista de trabajo N° 10, MTEySS, Buenos Aires.
- Prassl, J. & Risak, M (2016) Uber, Taskrabbit, and Co.: Platforms as Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork
- Ramos, S. (2008). Aspectos a tener en cuenta para identificar una relación de trabajo subordinado", Sistema Argentino de Información Jurídica, Ministerio de Justicia de la Nación. Recuperado de <http://www.saij.gob.ar/santiago-jose-ramos-aspectos-tener-cuenta-para-identificar-una-relacion-tra-bajo-subordinado-dacfo80074-2008-09/123456789-oabc-defg4700-80fcanirtcod>
- Rocha Sánchez, F. (2017). El trabajo autónomo económicamente dependiente en España. Diagnóstico y propuestas de actuación. Revista de Derecho de la Seguridad Social, 10, pp. 301-326.
- Schleser, D. & Lépore (2006). La heterogeneidad del cuentapropismo en la Argentina actual. Una propuesta de análisis y clasificación. Revista Trabajo, Ocupación y Empleo N°4, MTEySS, Buenos Aires.
- Senén González, C., Trajtemberg, D. & Medwid, B. (2011). Empresas multinacionales y doble institucionalidad: los impactos del origen del capital en las filiales argentinas,
- Topet, P. (2010). Breve historia del derecho del trabajo en la República Argentina. Revista aulas y andamios N° 6.

5

Capítulo 5

*REFLEXIONES FINALES Y
LINEAMIENTOS DE POLÍTICA
PÚBLICA*





REFLEXIONES FINALES Y LINEAMIENTOS DE POLÍTICA PÚBLICA

La economía de plataformas es un fenómeno que junto con otros como la inteligencia artificial y la robotización transformarán profundamente la economía mundial en las próximas décadas. Si bien todavía presenta un desarrollo incipiente, evoluciona de tal manera que su impacto altera la organización empresarial tradicional tal como la conocemos, al mismo tiempo que resignifica el trabajo y el mundo del empleo. Sobre todo, en este último sentido, la plataformización del trabajo supone un desafío a la estructura de relaciones laborales vigente, los derechos laborales adquiridos y los modelos actuales de protección social. Bajo este marco, el presente trabajo ha buscado describir la situación general en la que se encuentra el desarrollo de este fenómeno y la realidad de sus trabajadores en la Argentina.

En 2018, el conjunto de usuarios-proveedores de servicios en plataformas representaba aproximadamente el 1% del total de ocupados de la Argentina. La mayoría de las plataformas operan en sectores tradicionales, principalmente intermediando actividades que implican un desplazamiento físico y con requerimientos de calificación operativa. Sin embargo, aquellas que ofrecen servicios virtuales de alta calificación son las que concentran mayor cantidad de usuarios registrados –aunque no necesariamente activos-. A su vez, a partir del análisis de los modelos de negocio y los términos y condiciones que deben ser aceptados por los trabajadores, se desprende que en muchas de estas plataformas el nivel de control y dependencia técnica es elevado.

A través de los resultados obtenidos a raíz de la Encuesta a Trabajadores de Plataformas (ETP18), se observa que, en el total de las plataformas analizadas, los trabajadores en Argentina tienden a ser más jóvenes que la población ocupada general, con un importante predominio de hombres, y con una gran presencia de migrantes recientes.

En relación al nivel educativo, los trabajadores involucrados en la economía de plataformas se encuentran más educados que la población ocupada en general. En particular, el nivel educativo de quienes realizan trabajos físicos de baja calificación (*gig-workers*) indica que una gran proporción de dichos trabajadores están sobrecalificados para las tareas que ejecutan, con el alto riesgo de desespecializarse que esto representa.

No obstante, las plataformas no suelen promover formación de manera continua y estructurada a sus trabajadores. De hecho, la mayoría de ellas no provee capacitaciones técnicas específicas suficientes para desarrollar nuevas habilidades o ejecutar nuevas tareas, lo que puede representar un problema de cara a las oportunidades futuras de los prestadores de servicios en un mercado de trabajo en constante evolución y condicionado por los rápidos cambios tecnológicos. En otras palabras, la ausencia de capacitaciones y de inversión en desarrollo de habilidades representa un riesgo para muchos *gig-workers* que realizan tareas que podrían ser desplazadas por la robotización o automatización en un futuro próximo.

Por otro lado, a la par de la dependencia técnica mencionada, se observa una alta dependencia económica de los trabajadores para con su trabajo en la plataforma. En este sentido, un 60% de los encuestados sostiene que su actividad en la plataforma resulta su principal fuente de ingresos. Asimismo, un alto porcentaje (32%) se encuentra sobreocupado, lo que vuelve casi imposible tener otras ocupaciones, y, hasta en algunos casos, poder mantener un adecuado equilibrio entre trabajo y vida personal. Todo ello pone en cuestión si la clasificación de trabajador autónomo incorporada por las plataformas se ajusta a la realidad de estos trabajadores de acuerdo a la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) vigente en Argentina.

También relacionado a las condiciones de trabajo, solo la mitad de los encuestados afirmó realizar aportes previsionales y poseer una obra social por su actividad en la plataforma. Preocupa en consecuencia el modelo de protección social planteado actualmente en torno a esta novedosa forma de vinculación laboral, así como su sustentabilidad en el largo plazo.

El trabajo en plataformas representa una oportunidad para los mercados de trabajo, tanto a partir del desarrollo de nuevos servicios que crean puestos de trabajo, como en la mejora de la productividad que se puede trasladar a mejoras en las condiciones laborales y en la formalización (ej. el servicio doméstico). No obstante, el trabajo en plataformas también representa un riesgo que debe ser atendido, para evitar que este tipo de trabajo contribuya a profundizar y a acelerar el proceso de precarización laboral y de pérdida de calidad en los empleos que se observa desde la década de los 70.

En líneas generales, este escenario revela una situación de vulnerabilidad para los trabajadores de plataformas. En este sentido, en algunos casos el incumplimiento de la legislación laboral vigente en el país y en otros casos la ausencia de una regulación específica los deja librados al determinismo tecnológico y a la autorregulación definida de manera unilateral por las plataformas, la cual debe ser aceptada por sus usuarios sin margen para la negociación característica de los vínculos laborales o contratos comerciales formales.

El presente estudio ha dejado en evidencia que el concepto "Economía de las Plataformas" engloba un universo muy heterogéneo de actividades económicas y sociales facilitadas por plataformas digitales, con una gran dispersión en el perfil de trabajadores que ofrecen sus servicios a través de las mismas, en la relación laboral que estos establecen con las plataformas y en las condiciones laborales a las que están sujetos. Frente a esta heterogeneidad de situaciones dentro de la Economía de Plataformas -donde se establecen tanto relaciones comerciales y laborales legítimas al tiempo que parecieran encubrirse relaciones de dependencia-, entender la complejidad del fenómeno es clave. La evidencia indica que no

es conveniente aplicar recetas únicas y universales para las plataformas y los trabajadores involucrados en ellas, pero de acuerdo a las conclusiones alcanzadas en este estudio se desprenden algunos posibles lineamientos de política pública:

1.- Dedicar esfuerzos y recursos para facilitar que los tomadores de decisión puedan comprender mejor las dimensiones del fenómeno de trabajo a través de plataformas de manera que se puedan generar acciones normativas adaptadas al mismo.

2.- Procurar que las soluciones encontradas se puedan dar en el ámbito de la regulación, de manera anticipada desde un diálogo y discusión y no por la vía judicial. En este sentido, es imprescindible cerrar las brechas regulatorias que sumergen en un ámbito de incertidumbre tanto a los gestores de plataformas -y sus expectativas de inversión- como a los trabajadores. Cualquier iniciativa en este sentido debe evitar introducir distorsiones que incentiven a la informalidad o vuelvan inviables los modelos de negocio que representan una nueva oportunidad de generación de ingresos y tienen el potencial de ofrecer condiciones de trabajo decentes.

3.- Los desafíos derivados de la platformización del trabajo presentan al mismo tiempo una oportunidad para replantear algunos aspectos de la regulación laboral para que contemple la nueva realidad propuesta por los cambios tecnológicos. Considerando que cada vez habrá más trabajadores freelance debido a los cambios tecnológicos, a los nuevos modelos de producción de valor y, en algunos casos, a un cambio en las preferencias de los trabajadores, la LCT debería promover tanto condiciones de trabajo decente como un piso de derechos y beneficios, independientemente de si se trata de asalariados, no asalariados, típicos o no típicos.

4.- Se debe reconocer y aprovechar la oportunidad que brinda la tecnología para elaborar herramientas que permitan simplificar y facilitar la formalización y registro de los trabajadores.

5.- Reconocer la reputación digital como capital privado y portable de los trabajadores de la

economía de plataformas. Esto significa el aprovechamiento de las ventajas que la tecnología proporciona, sobre todo a sectores vulnerables, quienes carecen muchas veces de credenciales o certificaciones formales.

6.- Incorporar en la producción de estadísticas oficiales categorías específicas que permitan visibilizar y dimensionar la realidad particular de estos trabajadores. Esto permitiría indagar en cómo impactan de forma diferencial las políticas de alcance global y diseñar otras específicas para este grupo.

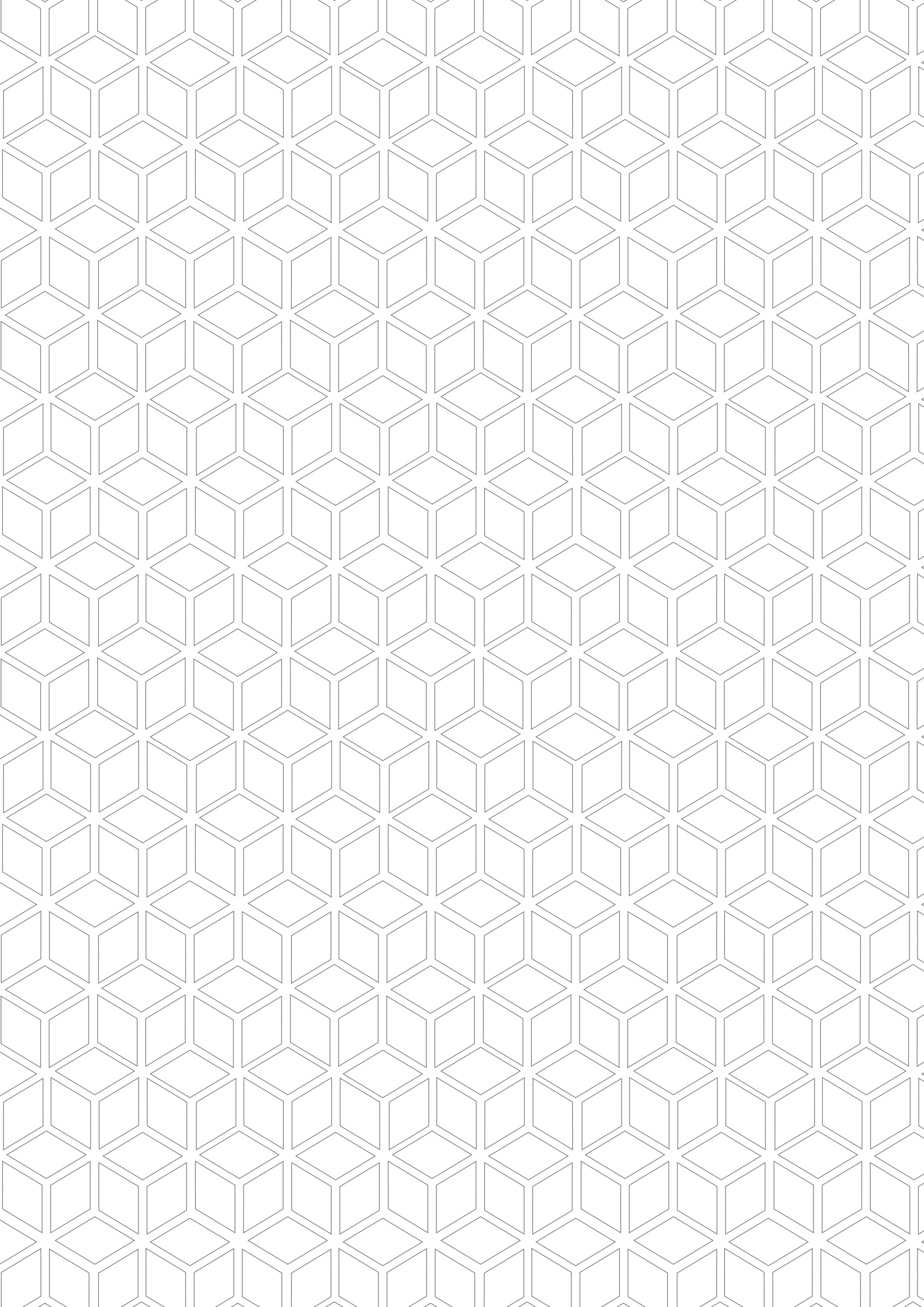
7.- Generar espacios público-privados de colaboración para invertir en capacitación y desarrollo de habilidades de los trabajadores de la economía de plataformas.

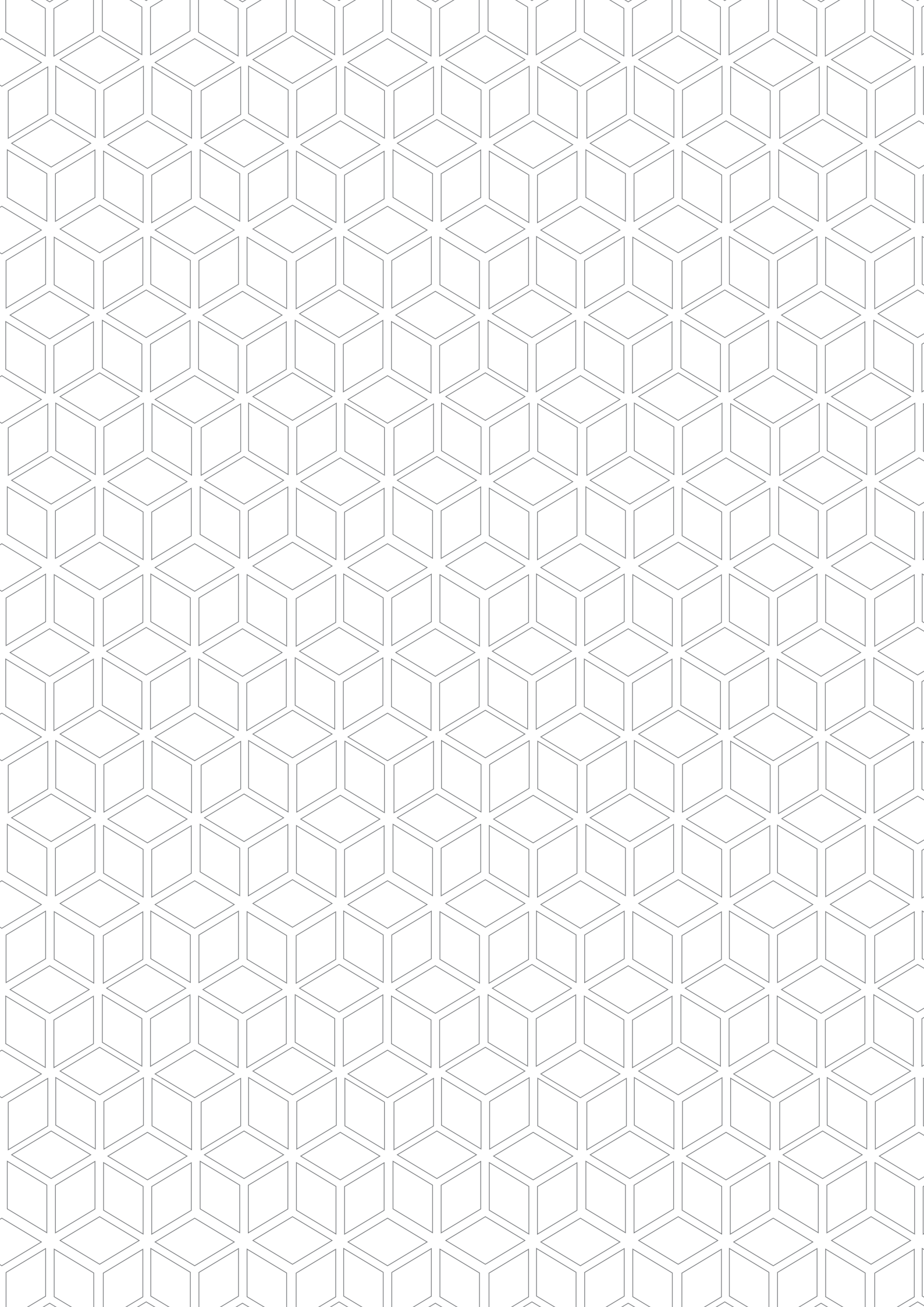
8.- Identificar y promover oportunidades e incentivos para que la economía de plataformas pueda convertirse en una herramienta para facilitar la inclusión de colectivos vulnerables o marginados (migrantes, personas con discapacidad, madres solteras, jóvenes en riesgo, entre otros) en la economía productiva.

9.- Desarrollar políticas específicas para mejorar las trayectorias laborales y aprovechar el potencial de los trabajadores virtuales de alta capacitación y su impacto en el desarrollo económico del país. Este segmento de la economía digital representa una oportunidad para exportar servicios basados en conocimiento y evitar la fuga de talento. En este sentido, las políticas orientadas al desarrollo de competencias deben ir acompañadas de políticas que procuren minimizar las complejidades administrativas y barreras financieras que actualmente entorpecen la posibilidad de competir en el mercado global. Al mismo tiempo, debe considerarse que este tipo de trabajadores tiende a concentrarse en pocas plataformas de alcance global, lo que requiere de coordinación multinacional en el abordaje de las soluciones.

Los anteriores son algunos ejemplos de cómo, a través de políticas públicas activas, se pueden aprovechar las oportunidades y mitigar los efectos no deseados de la economía de plataformas en el mercado laboral. En este sentido, es fundamental que dichas políticas

sean definidas a partir de un proceso participativo, donde los usuarios, los trabajadores, y las plataformas, tanto locales como las de alcance global, sean tenidos en cuenta durante el proceso decisorio.





ACERCA DE LOS AUTORES

Javier Madariaga

Es Investigador Asociado del Programa de Ciudades de CIPPEC y ex Coordinador del mismo Programa. Licenciado en Economía de la Universidad Católica Argentina, y Magister en Políticas Públicas por la Universidad Torcuato Di Tella. Tiene un Diploma en Evaluación de Impacto de Políticas Públicas y Programas Sociales del Laboratorio de Pobreza de Acción J-Pal y del Departamento de Economía de la Pontificia Universidad Católica de Chile (PUC). Cuenta con amplia trayectoria en implementación de proyectos de cooperación en América Latina, África y Oriente Medio, desempeñándose en puestos gerenciales en organizaciones sociales a nivel nacional e internacional. Ha participado en proyectos de investigación sobre cuestiones de desigualdad e inequidad. Actualmente su trabajo de investigación se centra en el impacto de las nuevas tecnologías en la economía urbana.

César Buenadicha

Especialista Senior del Fondo Multilateral de Inversiones (FOMIN) dentro del Banco Interamericano de Desarrollo en Washington DC. En su trabajo en el FOMIN ha liderado programas de innovación social, empresas sociales, microfranquicias, crédito educativo, y desarrollo económico local en distintos países de la región latinoamericana. César es licenciado en Derecho y en Ciencias Económicas y Empresariales por la Universidad de Comillas (ICADE E-3) en España, y es Doctorando en Economía por la UNED con la tesis en proceso de presentación "Análisis de escalabilidad en los proyectos de desarrollo". Ha trabajado durante diez años en Honduras, El Salvador y Bolivia, en programas de la cooperación española y holandesa de desarrollo de la microempresa y empleo. Previamente trabajó en el sector privado como abogado del despacho internacional Clifford Chance en Madrid.

Erika Molina

Erika Molina es Especialista de BID Lab, el laboratorio de innovación del Banco Interamericano de Desarrollo. Hace 12 años trabaja en el BID en el diseño y seguimiento de proyectos orientados a mejorar la calidad de vida de población vulnerable y la competitividad de micro, pequeñas y medianas empresas.

Erika ha liderado proyectos sobre innovación, tecnologías disruptivas, emprendedorismo, economía circular, inclusión social, microfinanzas y desarrollo económico local, entre otros. Es economista graduada de Macalester College (Minnesota, EE. UU.) con una Maestría en Políticas Sociales de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO) y una Maestría en Desarrollo Económico Local de la Universidad Nacional de San Martín (UNSAM).

Christoph Ernst

Es Especialista Senior en empleo y desarrollo productivo en la Oficina de la OIT en Buenos Aires, Argentina. Previamente ha trabajado en OIT como Economista en finanzas públicas, en el Departamento de Protección Social y como Economista Senior, en el Servicio de Inversiones Intensivas en Empleo del Departamento de Empleo y como Investigador en la unidad del Análisis de empleo del mismo departamento.

Antes de incorporarse a la OIT en 2001, trabajó para otras agencias de Naciones Unidas, principalmente el PNUD (Brasil y Papúa Nueva Guinea), la ONUDI, el Programa VNU, el ACNUDH y la UNCTAD en temas de política industrial, desarrollo local, derechos sociales y económicos, y cuestiones ambientales. Sus principales áreas de trabajo en la OIT fueron trabajo y familia, empleo y políticas activas de mercado de trabajo, análisis del mercado laboral. Actualmente, como especialista de Empleo y Desarrollo Productivo, toca los temas de políticas de empleo, empleo juvenil, empleo verde, desarrollo productivo, futuro del trabajo y formación profesional.

Posee un Ph.D. en Economía de Paris I Panthéon-Sorbonne.

Acerca de CIPPEC

CIPPEC (Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento) es una organización independiente, apartidaria y sin fines de lucro que produce conocimiento y ofrece recomendaciones para construir mejores políticas públicas.

Promovemos políticas para lograr una Argentina desarrollada, más equitativa, con igualdad de oportunidades e instituciones públicas sólidas y eficaces. Queremos una sociedad justa, democrática e inclusiva, en la que todas las personas puedan desarrollarse en libertad.

CIPPEC se enorgullece de ser uno de los centros de política pública más destacados de América Latina.

Acerca de BID Lab

BID Lab es el laboratorio de innovación del Grupo BID. Movilizamos financiamiento, conocimiento y conexiones para catalizar innovación para la inclusión en América Latina y el Caribe.

Creemos que la innovación es una poderosa herramienta que puede transformar nuestra región, brindando hoy oportunidades sin precedentes a poblaciones en situación vulnerable por condiciones económicas, sociales y ambientales.

Acerca de OIT

Creada en 1919, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) es la más antigua y única agencia "tripartita" del sistema de las Naciones Unidas. Reúne a gobiernos, empleadores y trabajadores de 187 Estados miembros a fin de establecer las normas del trabajo, formular políticas y elaborar programas promoviendo el trabajo decente. Los objetivos principales de la OIT son promover los derechos laborales, fomentar oportunidades de trabajo decente, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo al abordar los temas relacionados con el trabajo.

CIPPEC ^{FP}

