

---

## Plataformas digitales y calidad del trabajo: un análisis multidimensional para el caso de Argentina

---

*Mariana Pellegrini*

ICI-UNGS / GrET-UNMDP

pellegrini.mari@gmail.com

Digital platforms and quality of work: a multidimensional analysis for the case of Argentina

Plataformas digitais e qualidade do trabalho: uma análise multidimensional para o caso da Argentina

Fecha de recepción: 2 de enero de 2023

Fecha de aprobación: 12 de abril de 2023

### Resumen

El avance de las plataformas digitales y las repercusiones del fenómeno sobre el trabajo en particular es una cuestión que ha capturado la atención de las ciencias sociales, planteando un debate que contrapone argumentos optimistas y críticos (Del Bono, 2019; Del Bono y Bulloni, 2021). Por otro lado, las particularidades del mercado laboral argentino, signado por altos niveles de desempleo e informalidad hacen del estudio de la economía de plataformas en este país un caso con matices singulares. El presente trabajo analiza, para el caso de Argentina, cómo es la calidad del trabajo en el segmento de plataformas digitales. Para ello, se estima un indicador de calidad del trabajo multidimensional basado en Deguilhem *et al.* (2020), encontrando que la calidad del trabajo en este segmento no parece estar polarizada, sino más bien aparece concentrada en torno a la baja calidad.

**Palabras clave:** plataformas digitales; calidad del trabajo; Argentina; subjetividades

### Abstract

The advance of digital platforms and the repercussions of the phenomenon on labor in particular is an issue that has captured the attention of the social sciences, raising a debate that contrasts optimistic and critical arguments

(Del Bono, 2019; Del Bono and Bulloni, 2021). On the other hand, the particularities of the Argentine labor market, marked by high levels of unemployment and informality make the study of the platform economy in this country a case with unique nuances. This paper analyzes, for the case of Argentina, the quality of work in the digital platform segment. To do so, we estimate a multidimensional job quality indicator based on Deguilhem *et al.* (2020), finding that job quality in this segment does not seem to be polarized, but rather appears concentrated around low quality.

**Keywords:** digital platforms; quality of work; Argentina; subjectivities

### Resumo

O avanço das plataformas digitais e as repercussões deste fenômeno sobre o trabalho em particular é uma questão que tem captado a atenção das ciências sociais, suscitando um debate que contrasta argumentos otimistas e críticos (Del Bono, 2019; Del Bono e Bulloni, 2021). Por outro lado, as particularidades do mercado de trabalho argentino, marcado por altos níveis de desemprego e informalidade, fazem do estudo da economia da plataforma neste país um caso com nuances únicas. Este trabalho analisa, para o caso da Argentina, a qualidade do trabalho no segmento de plataformas digitais. Para isso, estimamos um indicador de qualidade de trabalho multidimensional baseado em Deguilhem *et al.* (2020), descobrindo que a qualidade do trabalho neste segmento não parece estar polarizada, mas sim concentrada em torno da baixa qualidade.

**Palavras-chave:** plataformas digitais; qualidade do trabalho; Argentina; subjectividades

## Introducción

La economía de plataformas es un fenómeno que ha motivado un número creciente de estudios ante el auge de las tecnologías digitales y, particularmente, de las plataformas digitales. En particular, muchos estudios dentro de las ciencias sociales se han centrado sobre las repercusiones que este fenómeno tiene sobre el trabajo y las condiciones laborales. El debate sobre los efectos del avance de las plataformas digitales contrapone, tal como sucedió en debates suscitados por anteriores innovaciones en el mundo de la producción y el trabajo (Del Bono, 2019; Del Bono y Bulloni, 2021), visiones optimistas y visiones críticas. Mientras las primeras subrayan la flexibilidad y autonomía que posibilitan las plataformas digitales y sus instrumentos, las posturas más críticas sugieren que las condiciones de contratación y trabajo propiciado por las distintas plataformas pueden representar un continuum de procesos preexistentes de precarización laboral (Van Doorn, 2017; Fuchs, 2018; Del Bono, 2019; Haidar, 2020; Del Bono y Bulloni, 2021).

Entre los múltiples enfoques desde los que es posible estudiar este tema, este trabajo se centra en la nueva modalidad de trabajo no estándar que se ha desarrollado dentro de este segmento. En particular, el interés de este trabajo es la calidad del trabajo de la economía de plataformas. Considerando que este segmento alberga un sinfín de tipos de servicios, lo que se refleja en una pluralidad de tipos de trabajo, que implican distintos modos de organización del trabajo (Howcroft y Bergvall-Kåreborn, 2019; Schor *et al.*, 2020), este trabajo analiza, para el caso de Argentina, si esta característica se refleja en una polarización de la calidad del trabajo entre los distintos tipos de trabajos del segmento, además de explorar cuáles son los factores que influyen sobre la calidad del trabajo. Para ello, se estima un indicador de calidad del trabajo basado en Deguilhem *et al.* (2020), utilizando datos de la base ETP18 de Madariaga *et al.* (2019).

Se encuentra que la calidad del trabajo en el segmento de plataformas digitales no parece estar polarizada entre trabajos de baja y alta calidad, sino más bien aparece una concentración de las actividades cercana al extremo de la baja calidad. Asimismo, características valoradas positivamente por las visiones más optimistas sobre el segmento, como la flexibilidad y la autogestión supuestamente otorgadas a las y los trabajadores, no aparecen asociadas a una mejor calidad del trabajo.

El artículo se estructura en seis secciones. La primera sección se centra en los antecedentes respecto a las plataformas digitales y sus impactos en el mundo del trabajo. Luego se continúa con una revisión de las plataformas digitales en el contexto argentino y sus particularidades. En la sección 3 se presenta la propuesta metodológica, donde se describe el método de análi-

sis de correspondencia múltiple y la fuente utilizada. A continuación, se presentan los resultados obtenidos, que luego son discutidos en la sección 5.

### **1. Las plataformas digitales y sus impactos en el mundo del trabajo**

Desde hace décadas, las tecnologías digitales han avanzado tanto es sus características como en el alcance de sus aplicaciones, haciendo de la digitalización un fenómeno sumamente dinámico y en expansión (Srnicek, 2016; Valenduc y Vendramin, 2017; Howcroft y Bergvall-Kåreborn, 2019; Schor *et al.*, 2020; Rikap y Lundvall, 2020; Rikap, 2022). En un contexto donde los sectores tradicionales parecen estar perdiendo terreno, el capitalismo ha avanzado sobre nuevas formas de impulsar los beneficios económicos, creando en este proceso nuevos mercados, nuevas mercancías, nuevas formas de trabajo y nuevos medios de explotación (Srnicek, 2016; Casilli, 2017; Goods *et al.*, 2019; Haidar, 2020; Rikap, 2018; 2022). En particular, las plataformas digitales han permitido construir mercados virtuales, donde la conexión entre empresas, las y los trabajadores y clientes es instantánea gracias a la aplicación de nuevas tecnologías (De Stefano, 2015; Berg *et al.*, 2018; Haidar y Keune, 2021; Drahokoupil y Vandaele, 2021). Esto ha implicado el surgimiento no sólo de un nuevo modelo de negocios, sino también de una nueva modalidad de trabajo de características particulares y atípicas (Berg *et al.*, 2018; Drahokoupil y Vandaele, 2021).

En este sentido, aunque es posible percibir las plataformas digitales como una innovación tecnológica, también es válido observarlas como actores económicos dentro de un modo de producción capitalista avanzado (Srnicek, 2016; Howcroft y Bergvall-Kåreborn, 2019). Asimismo, estos nuevos actores económicos tienen el potencial de ganar una escala y un poder significativos, dado que el crecimiento exponencial en el caudal de usuarias y usuarios puede generar un efecto de red (Srnicek, 2016). Estas y otras características han hecho de las plataformas digitales un campo de estudio de interés para múltiples disciplinas. En particular, un enfoque que ha florecido dentro de las ciencias sociales se centra en las transformaciones que el desarrollo de este nuevo modelo de negocio tiene sobre el trabajo y las características de este nuevo modo de trabajo.

Dentro de este enfoque centrado en los impactos sobre el trabajo encontramos argumentos enfrentados con respecto a los efectos del desarrollo de esta modalidad de trabajo. Por un lado, existen argumentos con una visión optimista. Estos plantean la modalidad de trabajos basados en plataformas digitales como una disrupción positiva respecto a las modalidades de trabajo tradicional y sus rigideces en al poder de decisión de las y los trabajadores sobre la organización de la jornada laboral (Chen *et al.*, 2017; Manyika

*et al.*, 2015; Lobel, 2018), a la vez que también se destaca la reducción de los costos de transacción al momento de vincular a las y los trabajadores con el cúmulo de demandantes de cada servicio, que convierte a la economía de plataformas en un mercado más eficiente (Sobrinó Ruiz y González, 2017; Lobel, 2018; Oranburg y Palagashvili, 22 de octubre de 2018). Incluso, se ve a los trabajos de la economía de plataformas como una oportunidad para aquellos países o regiones con problemas de desempleo o informalidad laboral (Manyika *et al.*, 2015; Casilli, 2017; Chicchi *et al.*, 2020).

Por otro lado, los argumentos con un tono más crítico respecto al fenómeno permiten visibilizar cuestiones subyacentes. En particular, se plantea que las condiciones de contratación y trabajo propiciado por las distintas plataformas pueden representar un continuum de procesos preexistentes de precarización laboral (Van Doorn, 2017; Fuchs, 2018; Del Bono, 2019; Haidar, 2020; Del Bono y Bulloni, 2021). Es decir, si bien la organización del trabajo en este segmento adopta formas novedosas y atípicas por su virtualidad, los mecanismos comúnmente empleados para controlar y gestionar la masa de trabajadoras y trabajadores de plataformas digitales pueden implicar una extensión de procesos precarizantes ya presentes en mercados tradicionales, tales como la flexibilización y la tercerización laboral.

Encontramos al menos tres ejes principales sobre los cuales se puede articular los contrastes entre las visiones críticas y las visiones optimistas. En primer lugar, está la cuestión de que estas nuevas modalidades de trabajo son propiciadas por el uso de internet y demás tecnologías de la información, lo que en algunos casos permite el desarrollo virtual de las actividades. Desde las perspectivas optimistas se destaca que estos medios online proporcionan un mercado virtual donde la oferta y la demanda de trabajo o servicios pueden encontrarse y coincidir en tiempo real con costos de transacción limitados, lo que implica una mayor eficiencia (Sobrinó Ruiz y González, 2017; Lobel, 2018). Sin embargo, las perspectivas más críticas visibilizan las repercusiones que los usos de las tecnologías pueden tener sobre el trabajo. Por un lado, se ha afirmado que algunas plataformas digitales han promovido nuevas formas de taylorismo, ya que cada vez es más fácil y común fraccionar proyectos o actividades en tareas de baja exigencia de habilidades. Asimismo, algunos autores sostienen que estas prácticas conllevan el riesgo de distorsionar la naturaleza laboral de las actividades (De Stefano, 2015), ya que comúnmente clientes y trabajadores interactuarán en su mayoría con una interfaz digital y no entre ellas y ellos, con la posibilidad de tender a deshumanizar y mercantilizar el trabajo de las y los trabajadores (Bergvall-Kåreborn y Howcroft, 2014; Van Doorn, 2017; De Stefano, 2015; Wood *et al.*, 2019). Por otro lado, algunos autores consideran que los algorit-

mos pueden codificar modos anteriores de control y explotación del trabajo de servicios racialmente feminizados (Van Doorn, 2017; 2020; Fuchs, 2018; Kampouri, 2022), lo que podría reforzar aún más las desigualdades sociales existentes en el mercado laboral.

En segundo lugar, podemos encontrar que el uso de nuevas tecnologías en este segmento permite la adopción de formas atípicas de organización del trabajo y la jornada laboral. Una característica comúnmente destacada en los enfoques más optimistas es la flexibilidad que la economía de plataformas proporciona a los trabajadores en términos de gestión de sus propios horarios y tiempo de trabajo. A su vez, esto se vincula con la posibilidad de que las y los trabajadores combinen el trabajo de plataformas con otros trabajos o actividades, lo que se refleja en el hecho de que muchas trabajadoras y trabajadores se sienten atraídos por el trabajo de plataformas como una fuente complementaria de ingresos (De Stefano, 2015; Graham *et al.*, 2017; Howcroft y Bergvall-Kåreborn, 2019; Schor *et al.*, 2020). Además, esta autoadministración del tiempo de trabajo puede percibirse como un contraste positivo con los empleos tradicionales, en los que el nivel de flexibilidad o control se establece en función del tipo de trabajo y no de la situación personal de las y los trabajadores (Schor *et al.*, 2020).

Sin embargo, existen argumentos que contrastan esta valoración positiva de la flexibilidad del segmento, encontrando serias limitaciones con respecto a la libertad que disponen para administrar su jornada laboral. Cada vez más plataformas digitales basan sus técnicas de gestión y control de la mano de obra en el uso de algoritmos, así como de reseñas o sistemas de calificación (De Stefano, 2015; Risak, 2017; Howcroft y Bergvall-Kåreborn, 2019; Graham *et al.*, 2017; Shapiro, 2018; Purcell y Brook, 2020; Schor *et al.*, 2020). Estas técnicas de gestión y control pueden plantear una serie de limitaciones para las y los trabajadores (Bergvall-Kåreborn y Howcroft, 2014; Risak, 2017; Berg *et al.*, 2018; Shapiro, 2018; Howcroft y Bergvall-Kåreborn, 2019; Wood *et al.*, 2019). Por un lado, la cantidad y características de los puestos de trabajo a los que puede acceder una persona suele depender de las valoraciones de los solicitantes y de las métricas de rendimiento internas (Graham *et al.*, 2017). Asimismo, puede añadir un alto nivel de incertidumbre sobre la remuneración total, ya que se paga por cada tarea individual completada<sup>1</sup>, no pudiendo anticiparse con certeza cuántos trabajos o changas obtendrán (Valenduc y Vendramin, 2017), y una mala crítica puede incluso llevar al no pago de los trabajos en algunos casos (Bergvall-Kåreborn y Howcroft, 2014).

1- La literatura en inglés ha acuñado el término gig-economy para denominar a este fenómeno de trabajo por pequeñas tareas (gigs) o changas vía plataformas digitales.

Por otro lado, el uso de técnicas de gestión algorítmica conduce a un estado de seguimiento y vigilancia permanente sobre las y los trabajadores (Van Doorn, 2017; 2020; De Stefano, 2015; Shapiro, 2018; Howcroft y Bergvall-Kåreborn, 2019; Wood, 2021; Kampouri, 2022), midiendo en muchas ocasiones los tiempos de respuesta de las trabajadoras y trabajadores, contribuyendo a potenciar la intensidad del trabajo y la extensión de la jornada laboral (Wood *et al.*, 2019). Algunos autores también destacan cómo esta presión puede contribuir a desgastar los límites entre el trabajo y la vida privada, dada la plena flexibilidad horaria de algunas actividades (Berg *et al.*, 2018). Adicionalmente, si bien los sistemas de reseñas pueden proporcionar un cierto nivel de confianza entre personas desconocidas que transaccionan en el mercado virtual, suelen usarse unilateralmente por parte de las empresas y las y los usuarios para evaluar el trabajo, sin ninguna posibilidad o espacio para ser contestados por las y los trabajadores (Ticona y Mateescu, 2018; Kampouri, 2022).

En suma, estos sistemas de control representan una limitación a la flexibilidad que las plataformas prometen a las y los trabajadores (De Stefano, 2015; Risak, 2017; Howcroft y Bergvall-Kåreborn, 2019; Schor *et al.*, 2020). Esto nos lleva al tercer eje que es el marco legal y regulatorio en que se desempeña el trabajo en este segmento. Las plataformas digitales se presentan generalmente como meros intermediarios entre sus usuarios (demandantes) y los emprendedores independientes (trabajadores), y consideran su relación con estos últimos de carácter comercial donde ellas proporcionan un software para que las y los emprendedores o *freelancers* encuentren un match con un cliente (De Stefano, 2015; Van Doorn, 2017; Berg *et al.*, 2018; Howcroft y Bergvall-Kåreborn, 2019). Sin embargo, algunos trabajos plantean que el nivel de control impuesto por la gestión algorítmica, junto con los estrictos y a veces intrincados términos y condiciones que las y los trabajadores deben aceptar obligatoriamente para abrir sus cuentas en las plataformas, representan un gran nivel de influencia de las firmas sobre las condiciones de contratación y de trabajo, algo que se contradice con el estatus legal de trabajo independiente (De Stefano, 2015; Berg *et al.*, 2018; Risak, 2017; Shapiro, 2018; Van Doorn, 2017; Howcroft y Bergvall-Kåreborn, 2019; Purcell y Brook, 2020; Wood, 2021). Asimismo, muchos autores han destacado la informalización de las relaciones laborales en el segmento (De Stefano, 2015; Van Doorn, 2017; Casilli, 2017; Purcell y Brook, 2020; Schor *et al.*, 2020; Del Bono y Bulloni, 2021; Chicchi *et al.*, 2020), lo que a su vez implica que la economía de plataformas puede verse como otro espacio más donde la frontera entre lo formal y lo informal<sup>2</sup> se diluye al coincidir empresas de la esfera formal con relaciones laborales no reguladas (Pérez Sáinz, 1991; Portes, 1995; Cutuli, 2019). Por otro lado, aun cuando las y los trabajadores pueden tener algún grado de formalidad, en algunos ca-

tos, como en el de las plataformas de trabajo doméstico (Pereyra *et al.*, 2022), no escapan a la volatilidad que implica el ser contratados por jornadas breves o trabajos temporales. De este modo, quienes trabajan en este segmento pueden estar sujetos a condiciones vulnerables tanto estén registrados o no.

## 2. Los trabajos basados en plataformas digitales en el contexto argentino

En América Latina, la economía de plataformas ha tenido un desarrollo significativo, tanto con firmas locales como internacionales (Salazar-Xirinachs, 2016; Buenadicha *et al.*, 2017; Míguez y Filipetto, 2021). Impulsada por el rápido crecimiento de cinco plataformas de capitales nacionales, en la Argentina la economía de plataformas comenzó a tomar forma hacia 2016, beneficiada por una política económica aperturista que flexibilizó los flujos de inversión extranjera directa y, en consecuencia, facilitó el establecimiento en el país de grandes firmas internacionales como Uber, Airbnb y Caibify (Madariaga *et al.*, 2019; López Mourelo, 2020).

El caso del segmento de trabajo basado en plataformas digitales de Argentina presenta particularidades en cuanto se trata de un país donde el mercado de trabajo en general se ve atravesado por altos niveles de desempleo, informalidad y precarización (Bertranou y Saravia, 2009; Maurizio, 2016). Consecuentemente, resulta pertinente tener en cuenta estas particularidades a la hora de analizar el fenómeno del trabajo basado en plataformas en este país (Del Bono y Bulloni, 2021; Filipetto *et al.*, 2022). Por otro lado, hacia 2018, la economía argentina comenzó a deteriorarse cada vez más, lo que, entre otros efectos, aumentó el desempleo y el subempleo (López Mourelo y Pereyra, 2020). Este proceso se vio acentuado posteriormente con el surgimiento de la pandemia COVID-19 (Haidar y Pla, 2020; Haidar, 2020).

En la Argentina, la protección y seguridad social varía según la condición registral<sup>3</sup> bajo la cual se encuentren las y los trabajadores. El monotributo es una categoría legal que permite realizar aportes jubilatorios mínimos y obtener cobertura médica a través de los pagos mensuales a cargo de las y los trabajadores. Asimismo, este régimen carece de beneficios como vacaciones pagas, seguro por accidentes laborales, licencias por enfermedad y maternidad, seguro de desempleo y pagos familiares o por despido, y co-

2- Se sigue el enfoque de Portes (1995) sobre la informalidad, dado que permite concebir la integración de circuitos formales e informales, en el sentido de que en el sistema capitalista las relaciones laborales van adoptando las formas más convenientes a lo largo del circuito económico. Asimismo, a diferencia de otras, esta concepción admite la inclusión de trabajos con un alto componente tecnológico en la esfera informal.

3- Contemplando también el caso de las personas no registradas.



múnmente se la asocia con el trabajo informal o relaciones de dependencia ocultas (Bertranou y Saravia, 2009; Maurizio, 2016; Cutuli, 2019; Haidar *et al.*, 2021). Las y los trabajadores monotributistas han sido en los últimos años la categoría legal con mayor crecimiento anual en relación al empleo total (Sistema Integrado Previsional Argentino, 2022), lo que como contracara implica que las relaciones laborales permanentes, es decir, el trabajo asalariado<sup>4</sup>, con acceso a mayores niveles de protección, están siendo reemplazadas por formas de empleo de menor duración y más desprotegidas (Del Bono, 2019).

Tal como indican múltiples estudios, las y los trabajadores de plataformas que están registrados suelen estarlo principalmente en el régimen de monotributo (Madariaga *et al.*, 2019; Haidar *et al.*, 2021; Filipetto *et al.*, 2022). Esto indicaría que esta modalidad de trabajo podría estar contribuyendo a extender la precariedad de contratación asociada a este régimen (Del Bono, 2019; Del Bono y Bulloni, 2021) que además se asocia al encubrimiento del carácter laboral de la relación (Cutuli, 2015; 2019). No existe en la Argentina un régimen legal específico que regule o controle este tipo de actividades. Si bien la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) manifestó tener previsto la presentación en el Congreso argentino un proyecto de ley para regular las aplicaciones de reparto, con la intención de aumentar las responsabilidades de las empresas hacia las y los trabajadores a través de la implementación de un régimen especial de registro, al momento este proyecto no ha tenido avances, y tampoco se explicitaron contenidos ni formas claras (Chabay, 3 de enero de 2021).

No obstante, al considerar que el nivel de desocupación ha sido del 6,9%<sup>5</sup> y que el nivel de trabajo no registrado alcanza al 37,8% de la población, niveles que son aún más profundos para segmentos como las mujeres y las personas jóvenes<sup>6</sup>, se abren otras perspectivas sobre las oportunidades de trabajo ofrecidas por las plataformas digitales. Ante la crisis económica y la pandemia del COVID-19, un número creciente de desocupados en la Argentina tendió a refugiarse en las oportunidades de trabajo que ofrece la

---

4- No obstante, se distingue dentro de esta categoría el caso de trabajadoras y trabajadores de casas particulares, cuyo régimen jurídico difiere del de las y los asalariados públicos y privados, al tener condiciones más restrictivas de acceso a las protecciones sociales, limitadas por un nivel de aportes y contribuciones a la seguridad social significativamente menores al de los otros asalariados.

5- Se utilizan los últimos datos disponibles de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) a la fecha, correspondientes al segundo trimestre de 2022.

6- El empleo no registrado es de 39% para las mujeres y de 68,1% para personas de hasta 24 años de edad, mientras que la desocupación es de 8,3% para las mujeres y de 19,2% para personas de hasta 24 años, según datos de la EPH.

economía de plataformas, ya que representa una alternativa relativamente rápida de acceder a un ingreso (López Mourelo y Pereyra, 2020; Pereyra *et al.*, 2022; Filipetto *et al.*, 2022). Si bien aquellas personas que han pasado de un trabajo asalariado a ser trabajadores de plataformas monotributistas pueden notar una precarización de las condiciones de contratación y trabajo (Filipetto *et al.*, 2022), puede no resultar así para quienes provengan de relaciones laborales no registradas.

En el caso del trabajos tradicionalmente caracterizados por tener altos niveles de informalidad, como el trabajo doméstico remunerado en casas particulares<sup>7</sup>, el paso del trabajo por medios tradicionales al trabajo a través de plataformas implica una mejora al menos en la situación registral (Filipetto *et al.*, 2022; Pereyra *et al.*, 2022). Como se plantea en Filipetto *et al.* (2022) y Pereyra *et al.* (2022), la plataforma Zolvers, especializada en el sector de trabajo doméstico, recomienda e incentiva el registro legal de quienes se postulan como trabajadoras y trabajadores dentro del régimen especial para trabajadores de casas particulares, lo que implica para muchas de estas personas, en su mayoría mujeres, una mejora en los términos de contratación y, consecuentemente, en el nivel de protecciones sociales. En Pereyra *et al.* (2022) se muestra cómo las propias trabajadoras valoran positivamente esta mejora relativa, lo que puede relacionarse con lo señalado por Clark (1997) sobre cómo segmentos de la sociedad con menores oportunidades de acceder al mercado laboral y con mayores niveles de precarización laboral, tal como las mujeres, pueden crear subjetivamente menores expectativas respecto a las condiciones de contratación y trabajo.

### 3. Propuesta metodológica

Este trabajo se propone estudiar las cualidades del trabajo de plataforma en la Argentina a través de la estimación de un indicador de calidad del trabajo basado en Deguilhem *et al.* (2020) y adaptado al caso de estudio. El concepto de calidad del trabajo se centra en las condiciones de trabajo y de vida, y evalúa la presencia (o ausencia) de un determinado grupo de características asociadas a la capacidad del trabajo para satisfacer ciertas necesidades socialmente aceptadas (Van Bastelaer y Hussmanns, 2000, como se citó en Deguilhem *et al.*, 2020; Burchell *et al.*, 2014). Esto lo hace un concepto epistemológicamente funcional, y que permite operacionalizar las dimensiones subyacentes (Deguilhem *et al.*, 2020). Existen seis dimensiones

---

7- La EPH indica que el 75,3% de esta rama de actividad se encuentra en una relación laboral no registrada. Asimismo, cabe destacar que el 99% de las personas que realizan trabajo doméstico remunerado son mujeres (INDEC, 2019).

fundamentales que definen la calidad del trabajo según esta configuración: el nivel de ingresos; las condiciones de trabajo y el estatuto jurídico; las posibilidades de conciliar la vida laboral y familiar; las seguridades sociales, incluidos los tipos de pensiones y las protecciones sociales; los componentes colectivos del empleo, como la posibilidad de diálogo social y la sindicalización; y la dimensión subjetiva que se da al trabajo y a sus oportunidades. Las cinco primeras dimensiones son factores objetivos relacionados con las características del propio trabajo y de la relación laboral, considerando en la selección y categorización de las variables el contexto jurídico y sociopolítico en el que se inserta el trabajo, mientras que la dimensión subjetiva se refiere a las percepciones personales de las y los trabajadores sobre su trabajo (Goods *et al.*, 2019; Deguilhem *et al.*, 2020). En el cuadro 1 se presentan las variables empleadas para la construcción y estimación del indicador, y en el anexo I se detalla el proceso de operacionalización de las variables, así como detalles sobre selección de las mismas.

**Cuadro 1.** Variables empleadas en la estimación del indicador.

Dimensiones	Variables	Categorías
Nivel de ingreso	Porcentaje del ingreso total.	1 - Menos del 50% 2 - Entre el 50% y el 90% 3 - 100%
	¿Tenés ingresos adicionales por otros trabajos?	1- Sí 2- No
	Si no hubieras estado trabajando en (plataforma) ¿crees que hubiera sido difícil pagar tus gastos habituales?	1- Sí 2- No
	¿Has trabajado en una Plataforma similar en el último mes?	1- Sí 2- No
Condiciones de trabajo	¿Hasta qué punto considera que los ingresos que recibe de su trabajo en (plataforma) son estables de un mes a otro?	1- No estable / Poco stable 2- Estable / Muy stable
	Horas semanales trabajadas en (plataforma).	1- Hasta 24 horas 2- Más de 24 y menos de 48 horas 3- Más de 48 horas
	Experiencia en meses.	1- Hasta 3 meses 2- Más de 3 meses y menos de un año 3- Más de un año
	¿Recibió formación u orientación de (plataforma) para realizar sus tareas?	1- Sí 2- No
Seguridad social	¿Cómo realizas las contribuciones a la seguridad social? Situación registral.	1- Lo paga el/la empleador/a 2- Lo paga el/la trabajador/a
	Situación registral.	1- Empleado/a 2- Monotributista 3- Sin registrar

<b>Conciliación de la vida laboral y privada</b>	¿Con qué frecuencia trabaja de noche para (plataforma)?	1- Nunca 2- A veces 3- Siempre o casi siempre
<b>Organización colectiva</b>	En caso de conflicto con un cliente o usuario, ¿tienen algún canal de comunicación específico con la plataforma para resolverlo?	1- Sí 2- No
	Servicios físicos vs servicios virtuales.	1- Físico 2- Virtual
<b>Dimensión subjetiva</b>	¿Crees que el próximo año (plataforma) puede ser tu principal fuente de ingresos?	1- Sí 2- No
	¿Qué grado de satisfacción tiene con su trabajo en (plataforma)?	1- Insatisfecho/a o muy insatisfecho/a 2- Ni insatisfecho/a ni satisfecho/a 3- Satisfecho/a o muy satisfecho/a

Fuente: elaboración propia.

$$QoE_i = \frac{\sum_{q=1}^q \sum_{j_q=1}^{j_q} \omega_{j_q}^{*1,q} K_{i,j_q}^q}{Q}$$

*Ecuación 1: Estimador de calidad del trabajo*

La especificación del indicador se basa en el uso del Análisis de Correspondencias Múltiples (ACM), y se presenta en la ecuación 1, donde Q denota el número de variables en el factor ACM,  $j_q$  es la categoría j de la variable q, es una expresión simplificada para la puntuación normalizada de la categoría  $j_q$  de la variable q en el factor. constituye una variable binaria que toma el valor 1 si el individuo tiene la característica representada por la categoría  $j_q$  y toma el valor 0 en ausencia de dicha característica. Una descomposición de la variabilidad de los datos nos indica cuáles son los ejes que explican una mayor proporción de la inercia de los datos, los cuales son seleccionados para construir el indicador.

En líneas generales, el indicador tenderá hacia dos categorías contrapuestas, el trabajo de alta calidad, entendiendo al mismo como trabajo con las características y protecciones del empleo formal de acuerdo con la legislación argentina, y el trabajo precario o de baja calidad, entendido como aquel trabajo que carece de todas o alguna de las características y protecciones del empleo formal según la legislación argentina. De este modo, se ofrece una imagen sobre cómo las y los trabajadores y las características

estudiadas se agrupan en términos de nivel de calidad del trabajo dentro de ese rango bajo/alto. En una segunda etapa, una regresión por mínimos cuadrados ordinarios (MCO) del indicador frente a los factores socioeconómicos individuales, así como otras variables de control, permiten comprobar cómo estos factores pueden afectar o no a la calidad del trabajo. Estos resultados han pasado por una comprobación de robustez y se han utilizado errores robustos para corregir los problemas de heterocedasticidad encontrados (ver anexo II).

Los datos utilizados provienen de la base de datos ETP18 elaborada por Madariaga *et al.* (2019) que consiste en una muestra no probabilística de 603 trabajadoras y trabajadores de 11 plataformas seleccionadas<sup>8</sup> que respondieron a una encuesta realizada por los autores en 2018. Respecto de las características de las personas que componen la muestra, 73% de las personas son hombres y 27% son mujeres, 78% son argentinos/as y 22% provienen de otros países, principalmente Venezuela. La mayoría (62%) tiene entre 30 y 59 años, y hay una alta proporción que tiene un alto grado de calificación, con estudios universitarios incompletos (21,7%) o completos (36,2%). Al disponer de una base de datos con un conjunto de plataformas con distintos requerimientos de capacitación y de capital, se considera relevante indagar la posible existencia de polarizaciones de calidad del trabajo dentro del segmento entre actividades de bajos y altos requerimientos de estos tipos.

#### 4. Resultados

El ACM indica que los ejes que explican la mayor proporción de la inercia total son, en primer lugar, las características objetivas del trabajo basado en plataformas en Argentina (41,32%) y, en segundo lugar, los factores subjetivos (16,34%). En consecuencia, el análisis del indicador se basa en estos dos ejes que explican conjuntamente el 57,66% de la inercia total o, en otras palabras, estos dos componentes explican la mayor parte de la variabilidad de los datos.

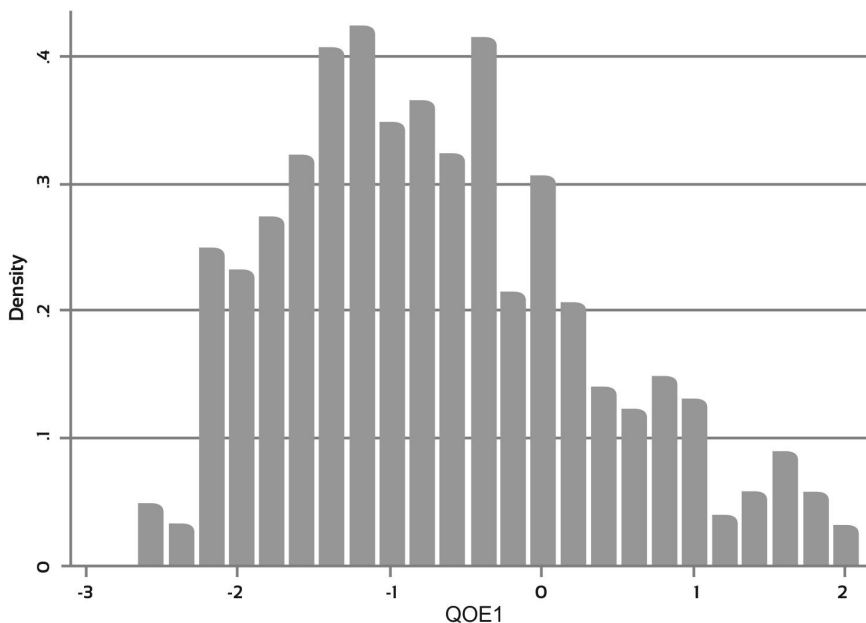
Esta primera etapa muestra que la mayoría de las y los trabajadores se agrupan con una distribución donde la mayoría de las y los individuos se encuentran en una zona intermedia en la escala entre la mala y la buena calidad del trabajo (figuras 1 y 2) con mayor concentración en torno al ex-

---

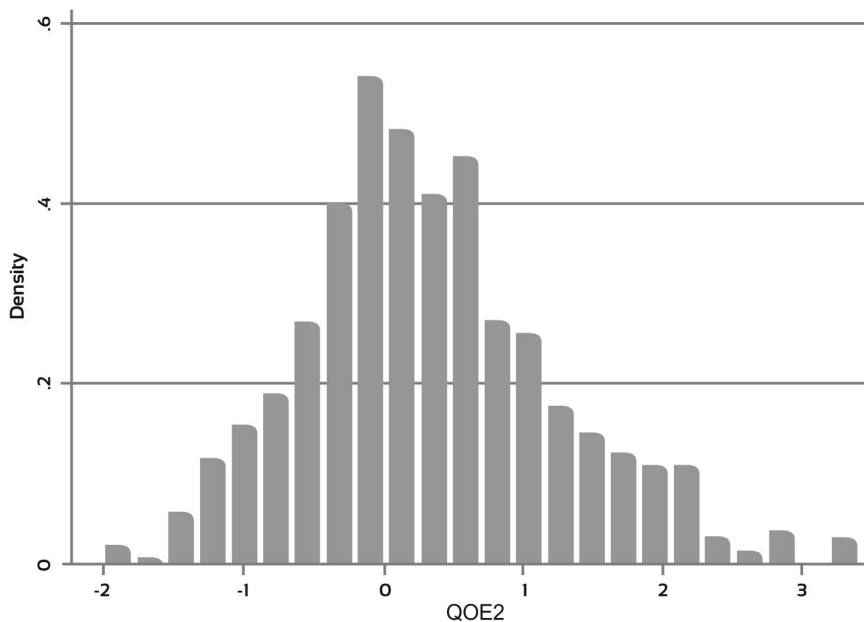
8- Las plataformas seleccionadas son Aribnb, Cabify, Freelancer, Glovo, Iguanafix, Mercado Libre, Uber, Workana, Zolvers, Ando y Rappi.

tremo de baja calidad. Asimismo, cuando se comparan las distribuciones de ambos ejes (figura 3), se observa que para QoE1 (estimación para el eje de factores objetivos) tiene un sesgo más positivo<sup>9</sup> respecto a QoE2 (estimación para el eje de factores subjetivos) pero, no obstante, tiene una mediana inferior respecto a QoE2<sup>10</sup> y se sitúa en los valores negativos de la escala mientras que QoE2 tiene una mediana positiva. En consecuencia, esto sugiere que al considerar los factores objetivos la calidad del trabajo parece ser relativamente menor que al considerar los factores subjetivos. Un análisis conjunto de ambos indicadores estimados, utilizando medias simples y ponderadas, muestra una distribución similar (figuras 4 y 5). Además, las medianas de ambas medidas conjuntas de QoE1 y QoE2 son negativas (figura 6).

**Figura 1.** Distribución de QoE1 (factores objetivos)



Fuente: Elaboración propia en base a ETPI8.

**Figura 2.** Distribución de QoE2 (factores subjetivos)

**Fuente:** Elaboración propia en base a ETP18.

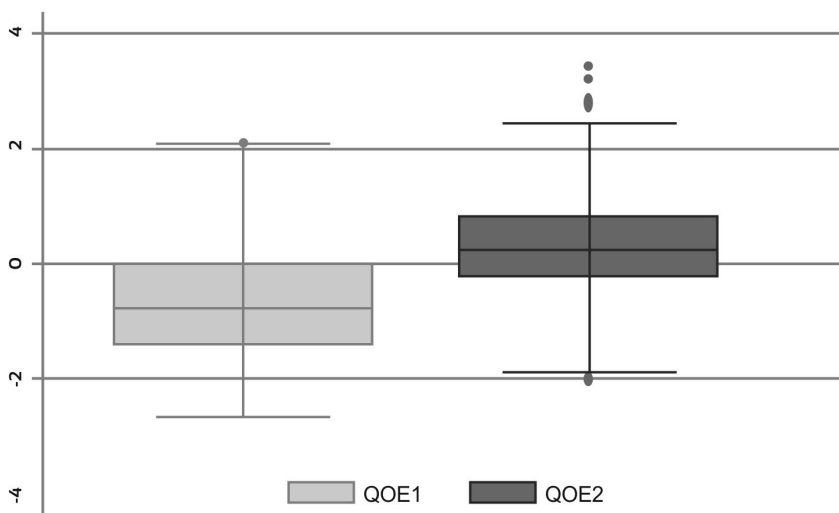
La regresión de los indicadores estimados y sus medias conjuntas contra las características sociodemográficas y otros determinantes se presenta en el cuadro 2. Este análisis permite ver que los factores socioeconómicos individuales edad, género, nivel de educación y migración reciente están significativamente correlacionados con la calidad del trabajo. Además, la calidad del trabajo aumenta con el nivel de educación y con la edad, y aunque no es significativo en esta estimación, las experiencias previas no tienen un efecto positivo sobre la variable dependiente. Además, trabajar para una plataforma de servicios profesionales parece estar asociado a una calidad del trabajo relativamente mayor respecto a los otros tipos de plataforma.

9- Esto significa que la mediana es menor que la media, y que los valores más altos tienen mayor frecuencia que los más bajos.

10- Comprobado además con la prueba de Wilcoxon.

Para las variables género, origen (país de origen) y subsidio vemos que los coeficientes son negativos o no significativos con los factores objetivos (QoE1), pero al considerar QoE2, que contempla los factores subjetivos, el signo se vuelve positivo y significativo, y manteniéndose la relación positiva al utilizar las medias como variables dependientes para género y subsidio. Lo contrario ocurre con la variable que indica si la persona es responsable de las actividades de cuidado no remuneradas y la motivación para trabajar en la plataforma, ya que al considerar los factores objetivos el coeficiente es positivo, aunque no significativo, pero al considerar los factores subjetivos se vuelve negativo y significativo con QoE2. En la sección discusión se retoman algunos de estos resultados para profundizar una posible interpretación de los mismos.

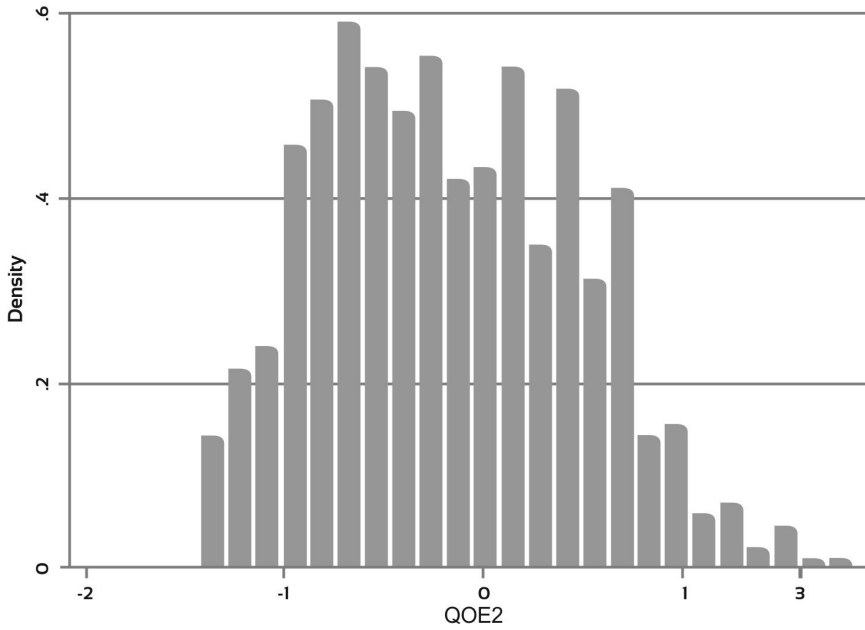
Figura 3. Boxplot de QoE1 y QoE2



Fuente: elaboración propia basada en ETP18.

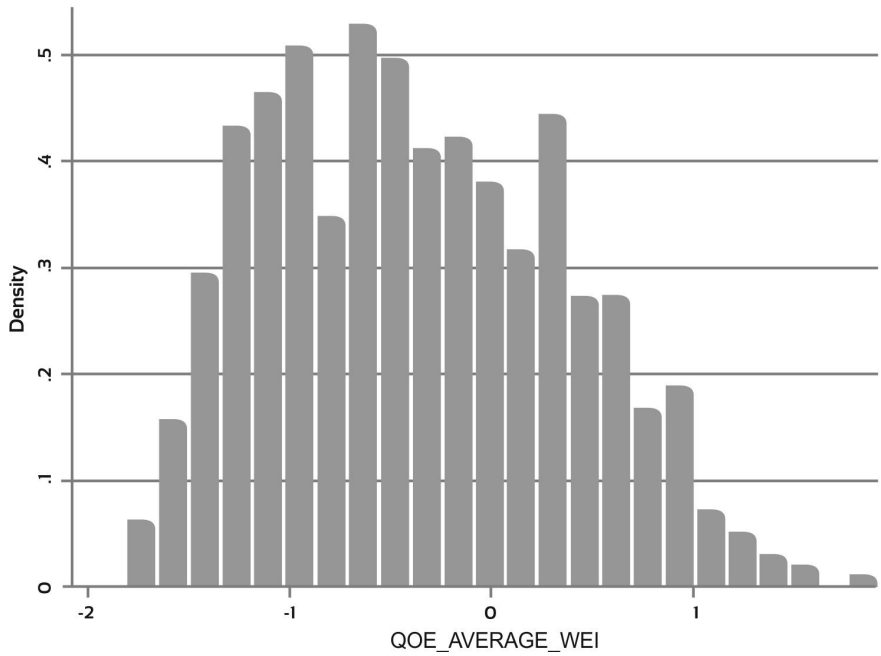


Figura 4. Histograma del Promedio Simple de QoE1 y QoE2 (QOE\_AVERAGE\_SIM)

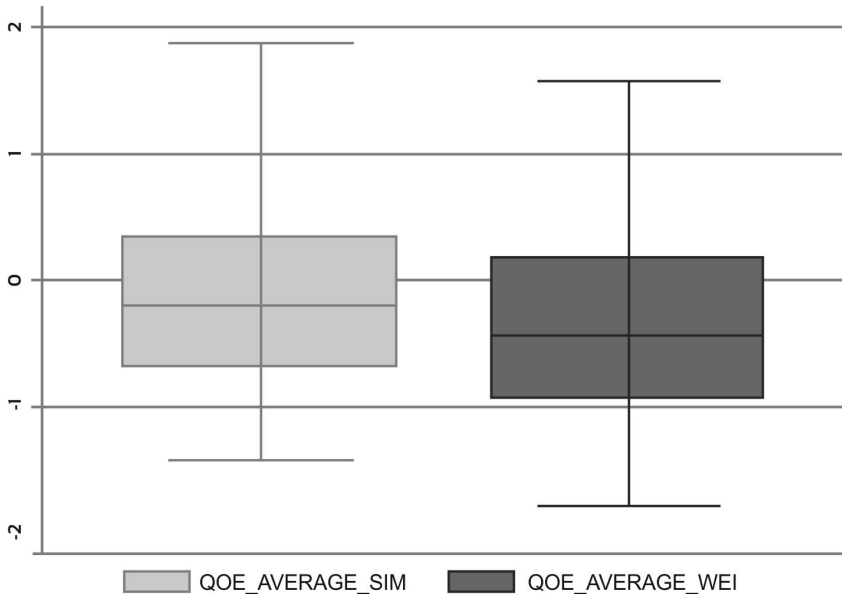


Fuente: elaboración propia en base a ETP18.

**Figura 5.** Histograma del Promedio Ponderado de QoE1 y QoE2 (QOE\_AVERAGE\_WEI)



Fuente: elaboración propia en base a ETPI8.

**Figura 6.** Boxplots de los promedios simples y ponderados de QoE1 and QoE2

**Fuente:** elaboración propia basada en ETP18.

**Cuadro 2.** Regresión MCO del indicador contra factores individuales.

VARIABLES	QoE1	QoE2	QoE promedio simple	QoE promedio ponderado
Género (Mujer)	0.018	0.531***	0.275***	0.172***
Edad	10.0338**	-0.0239	0.00496	0.0165
Edad2	-0.000330*	0.000284	-2.33e-05	-0.000146
Educación (Menos que secundario completo)	-0.282***	0.208	-0.0367	-0.135**
Educación (Secundario completo)	-0.133*	0.0286	-0.0521	-0.0843*
Educación (Universitario incompleto)	-0.0233	0.0350	0.00584	-0.00582
Categoría de plataforma de plataforma (delivery)	-1.825***	-0.487***	-1.156***	-1.424***
Categoría de plataforma (Transporte de pasajeros)	-1.781***	0.0630	-0.859***	-1.228***

Categoría de plataforma (Alquileres/ Servicios turísticos)	-1.071***	0.455***	-0.308***	-0.613***
Categoría de plataforma (Servicios domésticos)	-1.009***	0.430***	-0.290***	-0.578***
Experiencia previa en tareas similares (Sí)	-0.0484	-0.0425	-0.0454	-0.0466
Primer trabajo (Sí)	0.228	-0.0553	0.0864	0.143
Origen (Otro país)	-0.211**	-0.0368	-0.124**	-0.159***
Recibe un subsidio <sup>1</sup> (Sí)	-0.100	0.399**	0.150*	0.0497
Responsable de trabajo de cuidados no remunerado (Sí)	0.0146	-0.137**	-0.0613*	-0.0309
Motivación (Posibilidad de manejar sus horarios)	0.205***	-0.126	0.0396	0.106**
Motivación (Posibilidad de complementar el ingreso)	0.354***	-0.443***	-0.0441	0.115**
Motivación (Expandir la base de clientes)	0.493***	-0.742***	-0.125	0.122
Motivación (Facilidad de acceso)	0.190	-0.144	0.0231	0.0900
Motivación (Otra)	0.259**	-0.395**	-0.0677	0.0632
Constante	0.0658	0.372	0.219	0.158
Observations	564	564	564	564
R-squared	0.610	0.357	0.640	0.679
F test	0.000	0.000	0.000	0.000

\*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1

**Fuente:** elaboración propia basada en ETPI8.

## 5. Discusión

El fenómeno del trabajo basado en plataformas digitales ha sido ampliamente abordado en los últimos años desde las ciencias sociales. Sin embargo, pocos estudios se han aventurado a realizar un estudio de tipo cuantitativo, un tipo de análisis restringido por el difícil acceso a datos que lo posibiliten. Aún con sus limitaciones, se considera que el estudio presentado en este artículo ha contribuido con robustez a proveer evidencia cuantitativa sobre calidad del trabajo en el segmento de plataformas digitales en la Argentina, un insumo escaso en el debate generado en torno a esta creciente modalidad de trabajo.

Resultados como una distribución de la calidad del empleo, tanto en términos objetivos como subjetivos, sesgada hacia el extremo de la baja calidad, y el hecho de que las observaciones se concentren en torno a los valores medios señala dos implicancias. En principio, aun considerando una muestra compuesta por trabajos de distinta naturaleza y niveles de calificación formal, la calidad del trabajo del segmento de plataformas se tiende en general

a los niveles de la baja calidad. En segundo lugar, esto implica que no hay signos de una polarización entre trabajos de baja calidad y trabajos de alta calidad, como podría esperarse en un mercado tan heterogéneo como es el del trabajo basado en plataformas digitales.

Asimismo, en la etapa de descomposición de la variabilidad (ver anexo I) durante la construcción del indicador se ha comprobado que factores como la flexibilidad prometida a las y los trabajadores del segmento no contribuyen a explicar la variabilidad de la calidad del trabajo, lo cual estaría contradiciendo aquellos argumentos que destacan la ventaja que tiene el trabajo basado en plataformas con respecto a trabajos tradicionales en torno a la autoadministración del tiempo de trabajo. En este punto, no se han podido considerar los efectos de los mecanismos de control algorítmico ni de los sistemas de reseñas y puntuación, al no disponerse datos sobre los mismos. Posiblemente, dada la poca transparencia de las plataformas respecto a la construcción de estos mecanismos, y ante el amplio abanico de parámetros que, suponemos, adopta cada plataforma en particular, sea una cuestión muy difícil de operacionalizar e indagar con datos cuantitativos.

Por otro lado, sería interesante relativizar el resultado de la distribución de la calidad del trabajo basado en plataformas con respecto a los niveles de calidad del trabajo que se encuentra en el mercado argentino de trabajo en general. No obstante, no se dispone de dicho dato y la realización de este tipo de estimación complementaria escapa al alcance del estudio realizado. Sí resulta pertinente señalar que el hecho de que la calidad del trabajo basado en plataformas se concentre en torno a los valores más bajos remite a la literatura que plantea a la nueva modalidad como un *continuum* de formas preexistentes de precarización, dado que en mayor parte solo estaría sumando ocupaciones de baja calidad a una ya nutrida oferta de empleos precarios que existe en el mercado argentino de trabajo (Del Bono, 2019; Del Bono y Bulloni, 2021).

En segundo lugar, la estimación MCO llevada a cabo en la segunda etapa de este estudio ha permitido arribar a resultados llamativos en cuanto a los factores explicativos del indicador de calidad del trabajo estimado. En particular, se destacan los cambios de significancia y signo que puede advertirse en algunos factores, dependiendo de si se consideran los factores objetivos o los factores subjetivos como variable dependiente. Entre los casos de variables con estas variaciones detectados por nuestra estimación, nos centramos en el de la variable género, por ser posible una mayor interpretación del resultado. Con un valor en torno a cero y no significativa al considerar los factores objetivos, la variable género se vuelve significativa y con valor positivo al considerar los factores subjetivos. Este resultado indica que las mujeres

subjetivamente perciben una mayor calidad de su trabajo, lo que puede estar relacionado con la existencia de un bienestar relativo (Clark, 1997) ante los altos niveles de desempleo e informalidad que presentan las mujeres. Por otro lado, de modo general, estas diferencias de resultados entre factores objetivos y subjetivos nos afirman la importancia de incluir ambos tipos de dimensiones en este tipo de análisis, para captar cuestiones que pueden escapar a un análisis limitado al estudio de las características objetivas del trabajo en sí.

## 6. Conclusiones

Este estudio ha abordado la economía de plataformas de Argentina a través del lente de la calidad del trabajo. La base del análisis consistió en la especificación y estimación de un indicador de calidad del trabajo, basado en la metodología de Deguilhem *et al.* (2020). El presente artículo encuentra que, en el caso de la Argentina, la economía de plataformas actualmente se caracteriza más por una escala de matices de calidades más bien bajas del trabajo en lugar de una polarización de calidades bajas y altas. Además, el estudio de los determinantes detrás de este hallazgo muestra con evidencia cuantitativa que las características valoradas positivamente por las visiones más optimistas sobre el segmento, como la flexibilidad y la autogestión su-puestamente otorgadas a las y los trabajadores, en realidad no están asociadas a una mejor calidad del trabajo.

En cuanto a los factores individuales, los resultados han captado cómo los factores socioeconómicos en los que están inmersos las y los trabajadores pueden influir en su percepción subjetiva sobre la calidad de su trabajo. En particular, se destaca la evidencia que indicaría la existencia de un bienestar relativo de las mujeres con respecto al trabajo de plataformas cuando consideramos sus percepciones personales respecto al trabajo. Estos resultados remarcan la importancia de la inclusión de factores subjetivos en este tipo de análisis para visibilizar cuestiones que escapan a las características objetivas del trabajo.

Considerando el contexto socioeconómico de Argentina, los resultados de este trabajo sugieren que la evolución de esta modalidad de trabajo en las condiciones actuales puede representar un riesgo en términos objetivos para las y los trabajadores, especialmente las mujeres. Al permanecer las plataformas en una zona gris respecto al tipo de relación legal que tienen con las y los trabajadores, y considerando un contexto como el argentino donde las protecciones sociales se desprenden de la situación registral, no se descarta la idea de que la promoción de esta modalidad de trabajo sin cambios implicaría,

como plantean Haidar (2020), Del Bono (2019) y Del Bono y Bulloni (2021), una nueva adición a un ya vasto conjunto de empleos informales.

Por último, cabe señalar que este análisis ha presentado algunas limitaciones que podrían ser consideradas para estudios posteriores. En primer lugar, no se dispone de un punto de referencia sobre la calidad del trabajo argentino en general con el cual relativizar los resultados obtenidos para el segmento de plataformas. En segundo lugar, la base de datos ETP18 de Madariaga *et al.* (2019) no aporta ninguna información sobre las reseñas y puntuaciones que puedan tener los trabajadores en las plataformas, ni sobre la aplicación de mecanismos de gestión algorítmica, un factor que, de acuerdo a la literatura, podría ser significativo para explicar la calidad del trabajo tanto en términos objetivos como subjetivos, aunque difícilmente pueda ser cuantificado y operacionalizado.

---

### Referencias bibliográficas

Berg, J., Furrer, M., Harmon, E., Rani, U., Silberman, M.S. (2018). *Digital labour platforms and the future of work. Towards Decent Work in the Online World*. ILO.

Bergvall-Kåreborn, B. y Howcroft, D. (2014). Amazon Mechanical Turk and the commodification of labour. *New Technology, Work and Employment*, 29(3), 213-223.

Bertranou, F. y Saravia, L. (2009). Trabajadores independientes y la protección social en América Latina: desempeño laboral y cobertura de los programas de pensiones. y protección social en América Latina (pp. 7-34). En Bertranou, F. (coord.), *Trabajadores independientes y la protección social en América Latina*. ILO.

Buenadicha, C., Cañigueral, A. y De León, I.L. (2017). *Retos y posibilidades de la economía colaborativa en América Latina y el Caribe*. IDB.

Burchell, B., Sehnbruch, K., Piasna, A., Agloni, N. (2014). The quality of employment and decent work: definitions, methodologies, and ongoing debates. *Cambridge journal of economics*, 38(2), 459-477.

Casilli, A. A. (2017). Global digital culture| Digital labor studies go global: Toward a digital decolonial turn. *International Journal of Communication*, 11(21).

Chabay, E. (3 de enero de 2021). El Gobierno prepara ley para regular las relaciones laborales en las aplicaciones de delivery. *El Cronista*. <https://www.>

[cronista.com/economia-politica/El-Gobierno-prepara-ley-para-regular-las-relaciones-laborales-en-las-aplicaciones-de-delivery-20210103-0012.html](https://cronista.com/economia-politica/El-Gobierno-prepara-ley-para-regular-las-relaciones-laborales-en-las-aplicaciones-de-delivery-20210103-0012.html)

Chen, M.K., Rossi, P.E., Chevalier, J.A. y Oehlsen, E. (2017). The value of flexible work: Evidence from uber drivers. *Journal of political economy*, 127(6), 2735–2794.

Chicchi, F., Frapporti, M., Marrone, M., y Pirone, M. (2020). Platform, Sharing or Gig? Ambiguities and Ambivalences of the Digitalization of the Economy. *Soft Power*, 7(1), 243-253.

Clark, A. E. (1997). Job satisfaction and gender: Why are women so happy at work? *Labour Economics*, 4(4), 341–372.

Cutuli, R. (2015). *Tercerización, flexibilización y fraude laboral en la industria pesquera marplatense. Un estudio a través de la justicia laboral (Mar del Plata, 1990-2010)*. Comunicación presentada en el 12.º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Buenos Aires, Argentina.

Cutuli, R. (2019). *Del trabajo a la casa... Mujeres y precarización laboral en la industria pesquera marplatense (1990-2010)*. EUDEM.

De Stefano, V. (2015). The rise of the “just-in-time workforce”: On-demand work, crowdwork, and labor protection in the gig-economy. *Comparative Labor Law & Policy Journal*. <https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2682602>

Deguilhem, T., Vernot-Lopez, M. y Delmas, B. (2020). Quality of Employment in Bogota (Colombia): Concept, Method and Evidence. *Forum for Social Economics*, 51(49), 1–22.

Del Bono, A. (2019). Trabajadores de plataformas digitales: Condiciones laborales en plataformas de reparto a domicilio en Argentina. *Cuestiones de sociología*, 83(21), 1–15.

Del Bono, A., y Bulloni, M. N. (2021). Tercerización laboral en la era digital: Viejos problemas y nuevos desafíos. *Caderno CRH*, 34, 1-12.

Drahokoupil, J, y Vandaele, K. (2021) Introduction: Janus meets Proteus in the platform economy. En Drahokoupil, Jan, y Kurt Vandaele (eds.) *A Modern Guide to Labour and the Platform Economy*. Edward Elgar Publishing.

Filipetto, S., Micha, A., Pereyra, F., Poggi, C. y Trombetta, M. (2022). *Labour transitions that lead to platform work: Towards increased formality? Evidence from Argentina*. AFD Research papers (n.º 233).

Fuchs, C. (2018). Capitalism, patriarchy, slavery, and racism in the age of digital capitalism and digital labour. *Critical Sociology*, 44(4–5), 677–702.

Goods, C., Veen, A. y Barratt, T. (2019). “Is your gig any good?” Analysing job quality in the Australian platform-based food-delivery sector. *Journal of Industrial Relations*, 61(4), 502–527.

Graham, M., Hjorth, I. y Lehdonvirta, V. (2017). Digital labour and development: impacts of global digital labour platforms and the gig economy on worker live-



lihoods. *Transfer: European review of labour and research*, 23(2), 135–162.

Haidar, J. (2020). *La configuración del proceso de trabajo en las plataformas de reparto en la ciudad de Buenos Aires. Un abordaje multidimensional y multi-metodológico*. Informes de Coyuntura (n.º 11). Instituto de Investigaciones “Gino Germani”, Facultad de Ciencias Sociales, UBA.

Haidar, J., Diana-Menéndez, N., Bordarampé, G. J., Pérez, M. A. y Arias, C. C. (2021). *Las plataformas de reparto en Argentina: entre el cambio de gobierno y la pandemia*. Colección #MétodoCITRA (n.º 8). CITRA.

Haidar, J. y Keune, M. (2021) Introduction: Work and Labour Relations in Global Platform Capitalism. En Haidar, J. y Keune, M. (eds.) *Work and Labour Relations in Global Platform Capitalism*. Edward Elgar Publishing.

Haidar, J. y Pla, J. L. (2020). ASPO (Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio) y plataformas de reparto en la CABA. Sus impactos en las dinámicas de trabajo y los trabajadores. *Trabajo y Sociedad*, 36(22), 81-100.

Howcroft, D. y Bergvall-Kåreborn, B. (2019). A typology of crowdwork platforms. *Work, Employment and Society*, 33(1), 21–38.

INDEC (2019), Mercado de trabajo. Tasas e indicadores socioeconómicos. Encuesta Permanente de Hogares. Serie Trabajo e Ingresos.

Kampouri, E. (2022). Gendering platform research: Theoretical and methodological considerations. *Work Organisation, Labour y Globalisation*, 16(1), 14-33.

Lobel, O. (2018). *Coase and the platform economy*. *Forthcoming in Sharing Economy Handbook 2018*. Cambridge University Press, Nestor Davidson, Michele Finck & John Infranca, San Diego Legal Studies Paper (n.º 17-318).

López Mourelo, E. (2020). Work on delivery platforms in Argentina: Analysis and policy recommendations. [http://www.ilo.org/buenosaires/publicaciones/WCMS\\_765150/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/buenosaires/publicaciones/WCMS_765150/lang--es/index.htm)

López Mourelo, E. y Pereyra, F. (2020). El trabajo en las plataformas digitales de reparto en la Ciudad de Buenos Aires. *Estudios del Trabajo*, (60), 56-91. [http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2545-77562020000200056&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2545-77562020000200056&lng=es&tlng=es)

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.

Manyika, J., Chui, M., Bisson, P., Woetzel, J., Dobbs, R., Bughin, J., Aharon, D. (2015). *The Internet of Things: Mapping the value beyond the hype*. McKinsey Global Institute.

Maurizio, R. (2016). *Formas atípicas de empleo en América Latina: incidencia, características e impactos en la determinación salarial*. OIT, Serie Condiciones de Trabajo y Empleo (n.º 76).

Míguez, P. y Filipetto, S. (2021). Trabajo y plataformas. Emergencia, auge y

consolidación de su dinámica en la crisis del COVID-19. En Battistini, O. y Carmona, R. (coords.) *Plataformas de empleo y transformaciones del mundo del trabajo en un contexto de pandemia*. Ediciones UNGS.

Pereyra, F., Poblete, L., Poggi, C., y Tizziani, A. (2022). *Precarisation or Protection? The Impact of Digital Platform Labour on Argentinean Domestic Workers in Times of Pandemic*. AFD Research Papers (n.º 235).

Pérez Sáinz, J. P. (1991). *Informalidad urbana en América Latina. Enfoques, problemáticas e interrogantes*. FLACSO.

Portes, A. (1995). *En torno a la informalidad: ensayos sobre teoría y medición de la economía no regulada*. Miguel Ángel Porrúa

Purcell, C. y Brook, P. (2022). At Least I'm My Own Boss! Explaining Consent, Coercion and Resistance in Platform Work. *Work, Employment and Society*, 36(3), 391-406. <https://doi.org/10.1177/0950017020952661>

Oranburg, S., y Palagashvili, L. (22 de octubre de 2018). The gig economy, smart contracts, and disruption of traditional work arrangements. <https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3270867>

Rikap, C. (2018) Innovation as economic power in Global Value Chains. *Revue d'économie industrielle*, 163(163), 35-75.

Rikap, C. (2022). Amazon: A story of accumulation through intellectual rentiership and predation. *Competition y Change*, 26(3-4), 436-466.

Rikap, C. y Lundvall, B.-Å. (2020). Big tech, knowledge predation and the implications for development. *Innovation and Development*, 12(3), 389-416. <https://doi.org/10.1080/2157930X.2020.1855825>

Risak, M. (2017). *Fair working conditions for platform workers. Possible regulatory approaches at the EU level*. Friederich Ebert Stiftung.

Salazar-Xirinachs, J. M. (2016). El futuro del trabajo, el empleo y las competencias en América Latina y el Caribe. *Pensamiento Iberoamericano*, (2), 54-66.

Sobrino Ruiz, M. y González, P. (2017). El desarrollo de la economía colaborativa y los modos digitales de prestación de servicios. *Boletín económico de ICE, Información Comercial Española*, (3086), 31-42.

Schor, J. B., Attwood-Charles, W., Cansoy, M., Ladegaard, I., y Wengronowitz, R. (2020). Dependence and precarity in the platform economy. *Theory and Society*, 49(5-6), 833-861.

Shapiro, A. (2018). Between autonomy and control: Strategies of arbitrage in the "on-demand" economy. *New Media & Society*, 20(8), 2954-2971. <https://doi.org/10.1177/1461444817738236>

Sistema Integrado Previsional Argentino (2022). Situación y evolución del trabajo registrado. Julio de 2022.

Srnicek, N. (2016). *Platform capitalism*. Polity Press.

Ticona, J. y Mateescu, A. (2018). Trusted strangers: Carework platforms' cul-

tural entrepreneurship in the on-demand economy. *New Media y Society*, 20(11), 4384-4404.

Valenduc, G. y Vendramin, P. (2017). Digitalisation, between disruption and evolution. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 23(2), 121-134.

Van Doorn, N. (2017). Platform labor: On the gendered and racialized exploitation of low-income service work in the 'on-demand' economy. *Information, Communication y Society*, 20(6), 898-914.

Van Doorn, N. (2020). Stepping Stone or dead End? The ambiguities of platform-mediated domestic work under conditions of austerity. Comparative landscapes of austerity and the Gig economy: New York and Berlin (pp. 49-69). En Baines, D. y Cunningham, I. (eds.) *Working in the Context of Austerity: Challenges and Struggles*. Bristol University Press.

Veen, A., Barratt, T., Goods, C. (2020). Platform-Capital's 'App-etite' for Control: A Labour Process Analysis of Food-Delivery Work in Australia. *Work, Employment and Society*, 34(3), 388-406. <https://doi.org/10.1177/0950017019836911>

Wood, A. J., Graham, M., Lehdonvirta, V. y Hjorth, I. (2019). Networked but Commodified: The (Dis)Embeddedness of Digital Labour in the Gig Economy. *Sociology*, 53(5), 931-950. <https://doi.org/10.1177/0038038519828906>

## Anexo I

El método seleccionado para construir el indicador requiere el uso de variables categóricas, lo que implicó la necesidad de recodificar algunas variables continuas en categóricas, como el porcentaje del ingreso total, las horas trabajadas y la experiencia en meses. Para ello se tomaron múltiples criterios, como la legislación argentina, el equilibrio entre las categorías en términos de tamaño y frecuencia, así como otros criterios de significancia para el análisis.

Respecto a la selección de las variables, el ACM tiene una primera etapa de descomposición de la variabilidad de las primeras 7 dimensiones, de donde se seleccionaron las dos primeras por explicar conjuntamente más del 50% de la inercia total. En esta misma etapa se evaluó también en qué medida las variables seleccionadas en una instancia priori contribuían individualmente a explicar la variabilidad de los datos. A través de un proceso de iteración se llegó a un conjunto de variables que maximiza el porcentaje explicado de la inercia de los datos, lo que implicó descartar factores que, si bien a nivel teórico se postulan como relevantes, como por ejemplo la flexibilidad de la jornada laboral, en el análisis empírico no reportaron significancia.

## Anexo II

Las estimaciones realizadas en el presente artículo han sido sometidas a pruebas de robustez, de heterocedasticidad, de multicolinealidad y de normalidad de los residuos. Respecto a las pruebas de robustez, en primer lugar, se iteró el conjunto de variables utilizadas como regresores de la variable dependiente, observando que los resultados no sufren cambios significativos, tal y como se recoge en los cuadros A.1 y A.2. En la primera tabla se repitió la regresión sin considerar las categorías de plataforma, mientras que en la segunda se omitieron las variables relacionadas con la trayectoria laboral del trabajador.

**Cuadro A.1. MCO sin considerar las categorías de plataformas**

VARIABLES	QoE1	QoE2	QoE promedio simple	QoE promedio ponderado
Género (Mujer)	0.442***	0.778***	0.610***	0.543***
Edad	0.0396**	0.0106	0.0251**	0.0309**
Edad2	-0.000434	-4.08e-05	-0.000237*	-0.000316**
Educación (Menos que secundario completo)	** -0.602***	0.150	-0.226***	-0.377***
Educación (Secundario completo)	-0.456***	0.0349	-0.211***	-0.309***
Educación (Universitario incompleto)	-0.156	0.0606	-0.0477	-0.0910
Experiencia previa en tareas similares (Sí)	0.115	0.0105	0.0626	0.0834
Primer trabajo (Sí)	0.596***	-0.0635	0.266	0.398***
Origen (Otro país)	-0.570***	-0.312***	-0.441***	-0.493***
Recibe un subsidio (Sí)	-0.0136	0.520***	0.253**	0.147
Responsable de trabajo de cuidados no remunerado (Sí)	-0.00723	-0.199***	-0.103**	-0.0647
Motivación (Posibilidad de manejar sus horarios)	0.250***	-0.0966	0.0769	0.146**
Motivación (Posibilidad de complementar el ingreso)	0.581***	-0.346***	0.118*	0.303***
Motivación (Expandir la base de clientes)	1.300***	-0.647***	0.326***	0.716***
Motivación (Facilidad de acceso)	0.894***	-0.118	0.388***	0.590***
Motivación (Otra)	0.572***	-0.301*	0.136	0.310***
Constante	-1.776***	0.0827	-0.847***	-1.219***
Observations	566	566	566	566
R-cuadrado	564	564	564	564
F	0.373	0.291	0.448	0.439

\*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1

**Fuente:** elaboración propia basada en ETP18.

Cuadro A.2. MCO sin considerar variables respecto a la trayectoria laboral

VARIABLES	QoE1	QoE2	QoE promedio simple	QoE promedio ponderado
Género (Mujer)	0.0177	0.539***	0.278***	0.174***
Edad	0.0328**	-0.0233	0.00474	0.0160
Edad <sup>2</sup>	-0.000320*	0.000274	-2.31e-05	-0.000142
Educación (Menos que secundario completo)	-0.239***	0.137	-0.0510	-0.126**
Educación (Secundario completo)	-0.121	0.0269	-0.0470	-0.0766
Educación (Universitario incompleto)	-0.0224	0.0332	0.00539	-0.00573
Categoría de plataforma (delivery)	-1.809***	-0.467***	-1.138***	-1.406***
Categoría de plataforma (Transporte de pasajeros)	-1.796***	0.0718	-0.862***	-1.236***
Categoría de plataforma (Alquileres /Servicios turísticos)	-1.058***	0.492***	-0.283***	-0.593***
Origen (Otro país)	-1.018***	0.428***	-0.295***	-0.584***
Recibe un subsidio (Sí)	-0.217**	-0.0354	-0.126**	-0.163***
Responsable de trabajo de cuidados no remunerado (Sí)	-0.102	0.398**	0.148*	0.0477-
Motivación (Posibilidad de manejar sus horarios)	0.00352	-0.136**	-0.0662*	0.0383
Motivación (Posibilidad de complementar el ingreso)	0.188***	-0.128	0.0300	0.0931*
Motivación (Expandir la base de clientes)	0.341***	-0.441***	-0.0502	0.106**
Motivación (Facilidad de acceso)	0.456***	-0.750***	-0.147*	0.0944
Motivación (Otra)	0.162	-0.147	0.00750	0.0691
Constante	0.220**	-0.404**	-0.0919	0.0329
Observations	568	568	568	568
R-cuadrado	0.610	0.359	0.641	0.679

\*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1

Fuente: elaboración propia basada en ETP18.

Para controlar la presencia de errores de especificación, se realizó la prueba link (cuadros A.3 a A.5) sobre el modelo MCO completo y no se encontró ninguna evidencia de la presencia de este tipo de errores en el modelo. Además, la prueba RESET de Ramsey (cuadro A.6) rechazó la presencia de variables omitidas al utilizar QoE2 y la media simple de QoE1 y QoE2 como variables dependientes, pero no rechazó la hipótesis nula al utilizar QoE1 o la media ponderada de QoE1 y QoE2 como variables dependientes.

**Cuadro A.3.** Test link con QoEI como variable dependiente

Fuente	SS	df	MS	Núm obs	= 564
Modelo	34.071764	2	170.35882	F (2, 561)	= 438.84
Residuos	217.779988	561	.388199623	Prob > F	= 0.0000
Total	558.497628	563	.992002892	R-cuadrado	= 0.6101
				R-cuadrado ajustado	= 0.6087
				Raíz MSE	= .62306

QOEI	Coef.	Err. Std.	t	P > t	5%Intervalo	Conf.]
_hat	1.003428	.0536877	18.69	0.000	.8979749	.1108882
_hatsq	.0035874	.0436854	0.08	0.935	-.0822195	.0893943
_cons	-.001513	.039671	-0.04	0.970	-.0794348	.0764088

Fuente: elaboración propia basada en ETP18.

**Cuadro A.4.** Test link con el promedio simple de QoEI y QoE2 como variable dependiente

Fuente	SS	df	MS	Núm obs	= 564=
Modelo	151.762738	2	75.8813691	F (2, 561)	500.50
Residuos	85.0546513	561	.151612569	Prob > F	= 0.0000
Total	236.817389	563	.420634795	R-cuadrado	= 0.6408
				R-cuadrado ajustado	= 0.6396
				Raíz MSE	= .38937

QOEI	Coef.	Err. Std.	t	P > t	5%Intervalo	Conf.]
_hat	1.028133	.0460751	22.31	0.000	.9376324	1.118634
_hatsq	.0694724	.0827603	0.84	0.402	-.0930855	.2320303
_cons	-.0158669	.0256625	-0.62	0.537	-.0662732	.0345393

Fuente: elaboración propia basada en ETP18.

**Cuadro A.5.** Test link con el promedio ponderado de QoE1 y QoE2 como variable dependiente

Fuente	SS	df	MS	Núm obs	= 564
Modelo	202.131126	2	101.065563	F (2, 561)	= 594.42
Residuos	95.3838455	561	.17002468	Prob > F	= 0.0000
Total	297.514971	563	.528445775	R-cuadrado	= 0.6794
				R-cuadrado ajustado	= 0.6783
				Raíz MSE	= .41234

QOEI	Coef.	Err. Std.	t	P > t	5%Intervalo	Conf.]
_hat	1.001307	.0502208	19.94	0.000	.9026637	1.099951
_hatsq	.0018717	.058694	0.03	0.975	-.1134152	.1171587
_cons	-.0004449	.0249155	-0.02	0.986	-.049384	.0484942

**Fuente:** elaboración propia basada en ETP18.

Para controlar la presencia de heteroscedasticidad, se realizó la prueba de Breusch-Pagan, que rechazó la hipótesis nula de homoscedasticidad (cuadro A.7). En consecuencia, se aplicaron errores robustos en la estimación. Asimismo, el factor de inflación de la varianza (FIV) del modelo especificado es inferior a 10, por lo que no hay indicios de multicolinealidad (cuadro A.8).

Finalmente, la normalidad de los residuos se comprobó con la prueba de Shapiro-Wilks (cuadro A.9), que no rechazó la hipótesis nula excepto cuando se utilizó la media simple de QoE1 y QoE2 como variable dependiente. Además, la prueba de Shapiro-Francia (cuadro A.10) presentó resultados similares.

**Cuadro A.6.** Prueba RESET de Ramsey

	QoE1	QoE2	Promedio simple	Promedio ponderado
F (3,547)	1.08	15.10	6.64	0.28
Prob > F	0.3581	0.000	0.0002	0.8408

**Fuente:** elaboración propia basada en ETP18.

**Cuadro A.8.** FIV para el modelo especificado

Variable	FIV	1/FIV
age	54.32	0.018411
age2	51.47	0.019428
PLAT_3	3.62	0.275881
PLAT_2	2.92	0.342139
PLAT_4	2.30	0.435382
MOTIV_2	2.23	0.448366
PLAT_1	2.14	0.466586
ORIG_2	2.08	0.480626
MOTIV_1	2.05	0.487850
MOTIV_3	1.77	0.565549
EDUC_2	1.74	0.575569
MOTIV_4	1.61	0.619656
EDUC_1	1.59	0.629682
GEN_2	1.53	0.655473
EDUC_3	1.46	0.684214
EXPER_1	1.46	0.685524
MOTIV_6	1.38	0.723618
CARE_1	1.31	0.764437
SUBS_1	1.24	0.808280
FIRSTJ_1	1.07	0.931921
FIV promedio	6.96	

**Fuente:** elaboración propia basada en ETP18.

**Cuadro A.7.** Prueba de Breusch-Pagan

	QoE1	QoE2	Simple average	Weighted average
chi2(1)	24.46	6.95	23.11	21.06
Prob > chi2	0.000	0.0084	0.0000	0.000

**Fuente:** elaboración propia basada en ETP18.



**Cuadro A.9.** Test Shapiro-Wilks

Variable	Obs	W	V	z	Prob>z
Residuos con QoE1	564	0.99632	1.379	0.777	0.21851
Residuos con QoE2	564	0.99639	1.352	0.730	0.23282
Residuos con promedio simple	564	0.99025	3.657	3.134	0.00086
Residuos con promedio ponderado	564	0.99728	1.021	0.050	0.48018

**Fuente:** elaboración propia basada en ETP18.

**Cuadro A.10.** Test Shapiro-Francia

Variable	Obs	W	V	z	Prob>z
Residuos con QoE1	564	0.99655	1.386	0.721	0.23530
Residuos con QoE2	564	0.99673	1.314	0.603	0.27321
Residuos con promedio simple	564	0.98976	4.111	3.125	0.00089
Residuos con promedio ponderado	564	0.99648	1.414	0.766	0.22183

**Fuente:** elaboración propia basada en ETP18.