Notas de investigación y debates

Ni autónomos ni dependientes: la hibridez de los trabajadores de plataformas de servicios en Argentina

Neither Independent nor Dependent: The Hybrid Nature of Service Platform Workers in Argentina

Julieta Longo
Laboratorio de Estudios de Sociología y Economía del Trabajo (LESET), Instituto de Investigaciones en Humanidades y Ciencias Sociales (UNLP-CONICET), Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, Universidad Nacional de La Plata, Argentina
longojulieta@gmail.com

Mariana Fernández Massi
Laboratorio de Estudios de Sociología y Economía del Trabajo (LESET), Instituto de Investigaciones en Humanidades y Ciencias Sociales (UNLP-CONICET), Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, Universidad Nacional de La Plata, Argentina
marianafmassi@gmail.com

Cuestiones de sociología
núm. 30, e177 2024
Universidad Nacional de La Plata, Argentina
ISSN: 1668-1584
ISSN-E: 2346-8904
Periodicidad: Semestral
publicaciones@fahce.unlp.edu.ar

Recepción: 01 Marzo 2024
Aprobación: 20 Abril 2024
Publicación: 01 Agosto 2024

DOI: https://doi.org/10.24215/23468904e177

Resumen: Estas notas presentan reflexiones surgidas a partir de nuestras investigaciones en torno a cómo y para qué se utilizan las plataformas de trabajo en la Argentina, a partir del análisis de tres actividades: reparto, servicios virtuales calificados y microtareas. Buscaremos responder dos preguntas: ¿se trata de trabajos autónomos o dependientes? ¿cómo articulan estos trabajadores los ingresos generados en las plataformas con otras fuentes de ingresos? Sostenemos aquí que estos trabajos desafían las formas tradicionales de abordar el mundo del trabajo, pues se trata de empleos híbridos, que muchas veces se enmarcan en situaciones laborales también híbridas.

Palabras clave: Trabajo de plataformas, Hibridez, Relación laboral, Trabajo autónomo.

Abstract: These notes present reflections arising from our research on how and for what purpose work platforms are used in Argentina, based on the analysis of three activities: delivery, skilled virtual services and micro-tasks. We aim to answer two questions: are these jobs self-employed or dependent? How do these workers combine the income generated on the platforms with other sources of income? We argue here that these jobs challenge traditional ways of approaching the world of work, as they are hybrid jobs, which are often framed in hybrid work situations.

Keywords: Platform work, Hybridity, Wage relationship, Self-employment.

URL: http://portal.amelica.org/ameli/journal/77/775022007/

Modelo de publicación sin fines de lucro para conservar la naturaleza académica y abierta de la comunicación científica
PDF generado a partir de XML-JATS4R

1. Introducción

En los últimos años, las plataformas de trabajo han despertado gran interés en los estudios laborales y en el debate público. Sin embargo, aún no contamos con estadísticas sistemáticas que nos permitan cuantificar su relevancia. Esta ausencia se debe, en parte, a los desafíos que las plataformas entrañan: las estadísticas tradicionales sobre la situación ocupacional no suelen captar este tipo de trabajo porque están diseñadas para relevar un único empleo principal, que debe encuadrarse además en una categoría (asalariado/autónomo) y que, para los trabajos en relación de dependencia, asumen la existencia de un único empleador fácilmente identificable.

El objetivo de estas notas es compartir dos hallazgos de nuestras investigaciones que nos permiten argumentar por qué el trabajo plataformizado no se puede encuadrar en las categorías clásicas con las que pensamos el trabajo y qué desafíos nos presentan para las estadísticas estas nuevas modalidades laborales. Para abordar este objetivo estructuramos estas notas a partir de dos preguntas. La primera referida a las características del trabajo: ¿cuáles son las diferencias entre trabajar a través de plataformas y las formas más clásicas de empleo asalariado? La segunda, referida a la situación laboral de quienes ofrecen sus servicios en plataformas: ¿cómo articulan estos trabajadores los ingresos generados en las plataformas con otras fuentes de ingresos?

Para responder a estas preguntas compartimos aquí una síntesis de los hallazgos de tres proyectos de investigación centrados en comprender cómo y para qué se utilizan las plataformas de trabajo en la Argentina[1] en tres actividades: reparto, diseño gráfico y microtareas.[2] Al estudiar distintos tipos de plataformas, nuestro corpus combina casos en los que se realizan tareas virtuales y físicas con distintos niveles de calificación.[3] Las trayectorias laborales de quienes utilizan las plataformas son, además, muy diversas. Pero en todos los casos se trata de trabajadores que son considerados por las empresas de plataformas como "independientes", pese a que, como veremos, estas empresas controlan la infraestructura a partir de la cual se establece la interacción con los clientes, lo que le permite gestionar y controlar (en mayor o menor grado) el trabajo que allí se ofrece.

Dedicaremos las próximas páginas a argumentar por qué la forma de intermediación que ejercen las plataformas y, particularmente, el uso que los trabajadores hacen de las mismas, desafía los conceptos con los que hemos abordado tradicionalmente el mundo del trabajo y nos obligan a repensar los instrumentos para medirlo.

2. ¿Se trata de trabajos autónomos o dependientes?

De acuerdo a las empresas de plataforma, quienes prestan sus servicios a través de ellas lo hacen como trabajadores independientes. Tanto en los términos y condiciones que el trabajador debe suscribir para comenzar a utilizar la plataforma, como en las descripciones de sus sitios web, se insiste en este aspecto. Esta definición de su rol resulta clave: se presentan siempre como intermediarias, entre una persona dispuesta a trabajar y un cliente que requiere de esos servicios. La presentación de las propias plataformas como meras intermediarias es discutida en los estudios laborales y también en diferentes instancias de inspección y justicia laboral. En estos ámbitos, se llegó a puntos de mayor consenso para algunos empleos mediados por plataformas, como por ejemplo el de los repartidores, donde sus condiciones laborales guardan una especial cercanía con los empleos en relación de dependencia (De Stefano, 2016; Goldín, 2020). Sin embargo, la discusión es más compleja en las plataformas de servicios remotos, que se utilizan mayoritariamente de forma complementaria a otras fuentes de ingresos y donde los usuarios tienen más autonomía al decidir qué tareas y proyectos realizar.

Más allá de la inexistencia de un contrato formal de trabajo, aquí nos interesa recuperar cuáles son las características que permiten reconocer una relación asalariada. Tanto el contrato como los derechos laborales individuales y colectivos han sido conquistas conseguidas en el siglo XX, pero no son los rasgos constitutivos de este tipo de vínculo. Para comprender por qué algunas modalidades escapan a las dicotomías clásicas para clasificar el empleo no alcanza con identificar en qué medida eluden el derecho laboral, sino que es preciso identificar si en el proceso de trabajo existe una subordinación del trabajador ante la dirección de un empleador.

¿Cómo identificar la subordinación en vínculos laborales que se presentan como independientes? Esta pregunta fue abordada también desde los estudios sobre tercerización, a partir de los cuales podemos reconstruir cuatro criterios para identificar la existencia de subordinación: cuál es el grado de dependencia económica, quién dirige el proceso de trabajo, quién fija el precio del trabajo y de qué modo se valoriza lo producido.

La **dependencia económica** se establece cuando el trabajador tiene un único cliente -o al menos, uno que demanda la mayor parte de su trabajo-, y depende fundamentalmente de ese ingreso y/o utiliza el capital de quien lo contrata para realizar sus tareas. No todos estos rasgos están presentes en el trabajo de plataformas. En primer lugar, en todos los casos, las herramientas de trabajo necesarias -una bicicleta/moto y un teléfono inteligente, o una computadora con

acceso a internet- son propiedad de quienes trabajan. Sin embargo, la plataforma es una infraestructura crítica para conseguir y sostener el vínculo con clientes y, a diferencia de lo que ocurre con las herramientas y equipos que habitualmente se utilizan para el trabajo, las y los trabajadores no tienen control sobre la misma (Huws, 2019; Joyce, 2020). En segundo lugar, las plataformas permiten establecer contacto con una gran cantidad de potenciales clientes. En el caso del reparto, esto implica que el trabajador ya no toma solo los pedidos de un establecimiento, sino de todos aquellos que se encuentran en su zona de trabajo. En los servicios virtuales, abre la posibilidad de ampliar el mercado y trabajar para quienes no podrían encontrar en sus redes personales de contacto. Sin embargo, conseguir todos sus clientes a través de plataformas y que todos sus ingresos dependan de su desempeño allí torna a estos trabajadores más vulnerables a cualquier modificación en el modo en que opera cada plataforma. Así, la plataforma relaja la dependencia respecto a un número acotado de clientes, a la vez que la recrea respecto a la plataforma misma como forma de acceso a ellos.

El segundo criterio para analizar la existencia de subordinación remite al núcleo de la relación laboral, es decir, a la **dirección del proceso de trabajo**. Este criterio es muy amplio para abordarlo en estas breves notas. Por eso nos referiremos aquí solo a la organización del tiempo de trabajo, ya que el discurso de las plataformas enfatiza que una de las principales virtudes de esta actividad laboral es la autonomía en la organización del tiempo. Este es, además, uno de los aspectos más valorados por los propios trabajadores: tanto en nuestras entrevistas como en otros estudios la posibilidad de organizar los tiempos de trabajo, decidir cuándo y cuánto trabajar, aparece como una virtud de esta modalidad laboral. El grado de autonomía varía según el tipo de plataforma. Las plataformas de reparto despliegan prácticas de gestión y mecanismos de control tendientes a regular la cantidad de personas conectadas en cada franja horaria, las pausas y tiempos muertos e incluso la velocidad en que deben completarse los envíos (Darricades y Fernández Massi, 2021; Fernández Massi y Longo, 2024). Las plataformas de servicios virtuales, como Upwork o Workana, al ofrecer un mercado mucho más amplio y permitir incluso que una misma persona ofrezca su trabajo en distintas plataformas, potencian la posibilidad de elegir cuándo y con qué frecuencia trabajar (Vallas & Schor, 2020). Aun así, también incentivan un uso frecuente y regular, buscan garantizar que las tareas se realicen en tiempo y forma y premian la disponibilidad permanente para tomar o postular a los trabajos y/o responder mensajes de clientes (Fernández Massi y Longo, 2024).

En gran medida, el debate público sobre la regulación de estos trabajos y las percepciones subjetivas acerca de qué significa la

independencia generalmente se centran en las dos características que señalamos hasta aquí. Las y los trabajadores valoran decidir cuándo trabajar y cuántos días hacerlo, y a veces se oponen a instancias de regulación por temor a perder esta autonomía. Sin embargo, se omiten dos criterios que son fundamentales para establecer la subordinación en los vínculos laborales.

El tercer criterio para determinar la subordinación remite a la **determinación del precio de su trabajo**. Tanto en las plataformas de reparto como en las de microtareas el mismo se define de forma unilateral por la plataforma y/o el cliente. En las plataformas de servicios virtuales, en cambio, son las y los trabajadores quienes establecen en su perfil su precio por hora. Ese precio, sin embargo, no es necesariamente el que cobrarán sino a través del cual se ubican en la jerarquía de trabajadores: quienes tienen más experiencia y reputación en la plataforma pueden fijar precios más elevados. Luego, dependiendo del proyecto y el cliente, el precio se negocia de forma individual y el pago puede fijarse por tiempo de trabajo o por producto entregado. Esta mayor heterogeneidad en la forma de fijar el precio refleja las prácticas habituales en el trabajo creativo (Huws, 2019). Sin embargo, la novedad aquí es que las plataformas tienden a homogeneizar los precios al mostrar los valores pagados por diferentes tareas y organizar a las y los trabajadores por rangos a partir de su precio horario. En este sentido, si lo comparamos con el trabajo freelance realizado fuera de las plataformas, la intermediación de las mismas implica un control mayor sobre el precio y una pérdida de autonomía por parte del trabajador.

Finalmente, el último criterio, se refiere al **carácter del bien producido**: la dependencia también se visibiliza en la incapacidad de vender de forma autónoma el producto que se ofrece. Incluso algunos autores, plantean que esta característica es fundamental para comprender la dependencia económica (Tinel et al., 2018). En este sentido, el resultado del trabajo de la gran mayoría de nuestros entrevistados y entrevistadas sólo puede ser vendido como parte de un proceso de trabajo más amplio: en el caso de las y los diseñadores sus piezas se valorizan en el marco de la actividad de sus clientes, y las tareas de reparto completan un circuito que comienza con la compra de un producto a través del *market place* que ofrece la plataforma. Esto resulta aún más evidente en el caso del microtrabajo, pues las tareas que se realizan intervienen directamente en el proceso de automatización y de la inteligencia artificial, a través del entrenamiento de las máquinas (*machine learning*). Mediante la ejecución de microtareas -como el reconocimiento de imágenes o la grabación de voces- los trabajadores preparan los datos que sirven para desarrollar los algoritmos de la inteligencia artificial y para verificar sus resultados.

Modelo de publicación sin fines de lucro para conservar la naturaleza académica y abierta de la comunicación científica
PDF generado a partir de XML-JATS4R

Este recorrido por los cuatro criterios propuestos sugiere que en las plataformas de reparto hay una subordinación más evidente que en el caso de las plataformas de servicios virtuales, y dentro de éstas la dependencia es mayor en las plataformas que requieren usuarios con menos calificaciones (como ocurre en las microtareas). Aun así, en los tres casos aparecen rasgos que distinguen estos trabajos tanto de una relación de dependencia como de un trabajo independiente, y que altera el modo en que la relación laboral se organiza en esa misma actividad fuera de la plataforma. Esto ocurre porque la infraestructura de las plataformas les facilita a los empleadores tener gran control sobre el trabajo sin necesidad de establecer vínculos laborales tradicionales: no conocen a sus trabajadores, ni saben si van a estar disponibles a futuro, pero la gestión algorítmica les garantiza que su trabajo va a ser realizado. Asimismo, les permite a los trabajadores trabajar con más autonomía, pero para ejercerla es necesaria también cierta independencia económica. Volveremos sobre este punto en el siguiente apartado.

3. ¿Cómo articulan el trabajo de plataformas con otras fuentes de ingresos?

El desafío para clasificar el trabajo de plataformas en las categorías tradicionales no radica solo en las características de los trabajos que allí se consiguen. Las situaciones laborales de quienes ofrecen sus servicios allí resultan difíciles de clasificar porque combinan distintas modalidades de trabajo en y fuera de las plataformas, y no necesariamente existe un "trabajo principal". Un rasgo común a las experiencias relevadas en las distintas plataformas es que habitualmente los trabajadores recurren a varias a la vez, y no a una de forma exclusiva. Incluso, una de las plataformas de reparto más utilizadas en el país explicita en sus términos y condiciones que el trabajador puede utilizar en simultáneo otra plataforma similar (Rappi, 2020). En efecto, en nuestro trabajo de campo encontramos que se suelen utilizar varias plataformas en forma simultánea, pues es el modo de asegurar un flujo más estable de tareas e ingresos.

Ahora bien, más allá de que la mayoría de las plataformas no exijan un uso exclusivo, existen diferencias entre las plataformas en relación al uso que le dan las y los trabajadores y el rol de los ingresos generados en plataformas respecto al total de ingresos laborales de cada trabajador. La gran mayoría de los estudios que analizan plataformas de servicios virtuales encuentran que los trabajadores usan esta modalidad laboral para complementar otras fuentes de ingreso (Huws et al., 2018; Vallas & Schor, 2020). En nuestro trabajo de campo observamos que el trabajo de microtareas en nuestro país se convierte en ingreso principal sólo en casos específicos y en contextos

particulares, por ejemplo, durante la pandemia (Longo, et al., 2023). Una situación similar encontramos al analizar los trabajadores de diseño que utilizan plataformas de servicios virtuales (Longo y Fernández Massi, 2023b). Se trata en general de un trabajo complementario que se articula con otras actividades laborales fuera de las plataformas, asociadas a la misma actividad en el caso de diseñadores, pero no así en el trabajo de microtareas.

La principal diferencia entre estos dos grupos radica en cuáles son esas otras actividades laborales con las cuales combinan el trabajo de plataformas. La gran mayoría de quienes realizan microtareas tiene un trabajo asalariado o independiente y utiliza las plataformas como ingreso secundario. Muchas veces se realizan los microtrabajos en los momentos libres que dejan otros trabajos, en un recreo entre tiempos de estudio, durante tiempos de transporte o, incluso, en momentos de aburrimiento. El punto de contacto entre esas otras actividades laborales y las microtareas es que en general, se trata de ocupaciones que requieren estar frente a una computadora y/o utilizar internet, pero el contenido de las tareas realizadas es diferente (Longo, Fernández Massi, et al., 2023). Las personas dedicadas al diseño que hemos entrevistado realizan, por fuera de las plataformas, otras actividades laborales vinculadas también al diseño. Trabajan en algunos proyectos esporádicos que les interesan particularmente para sumar a sus portafolios y conservan trabajos *freelance* más estables con clientes fijos que les permitan tener un ingreso fijo todos los meses. Algunos trabajan *freelance*, pero conservan empleos a tiempo parcial o completo (siempre que el trabajo sea remoto y pueda combinarse con otros trabajos) en relación de dependencia. En general, en estos esquemas, el principal atractivo de las plataformas es ampliar la cartera de posibles clientes, encontrar tareas que no son demandadas en el ámbito local y probar nuevos programas o técnicas y generar ingresos en dólares. Así, el pluriempleo y la combinación de distintas modalidades laborales es la manera en la que buscan conciliar distintos aspectos del trabajo: retribución material, retribución simbólica y posibilidad de construir una carrera laboral que les dé previsibilidad a futuro (Longo y Fernández Massi, 2023a). En estos casos, donde los ingresos generados en las plataformas son complementarios a los ingresos de las y los trabajadores, la dependencia económica es menor.

Distinto es el panorama que se observa en las plataformas de reparto. En nuestro trabajo de campo observamos tres tipos de situaciones: jóvenes que no son sostén de hogar y las utilizan para tener algún ingreso propio, personas que tienen otro trabajo -formal o informal- y utilizan las plataformas para complementar ingresos, y quienes dedican al trabajo de plataformas entre 6 y 7 días a la semana y una gran cantidad de horas (Longo, Busso, et al., 2023). Pero la

Modelo de publicación sin fines de lucro para conservar la naturaleza académica y abierta de la comunicación científica
PDF generado a partir de XML-JATS4R

situación que prima es esta última, tanto en nuestro trabajo de campo como en otros estudios realizados para Argentina (Haidar, 2020; Longo, Busso, et al., 2023; López Mourelo, 2020). Tal como ocurre en otros empleos precarios las y los trabajadores perciben esa inserción laboral como una situación transitoria. Sin embargo, aparece una particularidad: si bien proyectan en un futuro dedicarse a otra actividad, no descartan volver al trabajo de reparto. Ya sea porque temen una situación de desempleo futura o porque consideran que la plataforma será una buena alternativa para obtener ingresos extra, al preguntar sobre el futuro cercano los entrevistados respondían que intentarían mantener su cuenta activa. Así, la plataforma de reparto aparece como una alternativa "siempre disponible" para dar estabilidad de ingresos ante otras inserciones laborales que se perciben como inestables o inciertas.

Más allá de las diferencias entre los casos, aquí nos interesa resaltar un punto en común: en las tres actividades encontramos **una búsqueda individual de estabilidad económica, que no se percibe asociada a la estabilidad formal en un puesto de trabajo**. Esta conclusión es aún más interesante si tenemos en cuenta la gran diferencia de actividades y calificaciones entre los casos analizados. En el caso de los trabajos creativos esta búsqueda de estabilidad se resuelve con "un CV nutrido" -esto es, haber trabajado en diferentes ámbitos y con clientes variados-. Como contraparte, las personas entrevistadas contaban que muchas veces se encuentran sobrepasados de actividades, pues evitan rechazar trabajos ante la incertidumbre de no saber si serán contactados en un futuro. En el caso de las plataformas de microtareas y de reparto, la libre entrada a esas plataformas es valorada justamente porque les otorga la certidumbre de que pueden volver a la actividad o aumentar las horas dedicadas en caso de ver reducidos los ingresos fuera de las plataformas. Así, más allá de algunos otros aspectos del trabajo de plataformas que son valorados positivamente por los trabajadores, su principal virtud radica en ser una alternativa que estará disponible cuando las posibilidades de empleo fuera de ellas se vean restringidas.

En ese sentido los discursos de las plataformas, que se ofrecen como infraestructuras digitales que permiten monetizar el tiempo libre y/o complementar ingresos, sintoniza bien con lo que los trabajadores buscan: múltiples fuentes de ingresos, que, sin estabilidad, pero también sin barreras de entrada, les permiten complementar ingresos (escasos o inestables) que obtienen en el mercado laboral tradicional.

4. Consideraciones finales

El trabajo plataformizado cobró en los últimos años centralidad en los estudios laborales. Se han convertido en ejemplos paradigmáticos

de cambios mucho más profundos del mercado laboral que se vinculan, por un lado, con la erosión del estatuto asalariado y de los derechos asociados al trabajo y, por otro, con la proliferación de fuentes de ingresos laborales asociadas al pluriempleo. Uno de los puntos más debatidos sobre este tipo de trabajos es que quienes los realizan también se definen como trabajadores independientes, a veces confrontando con propuestas que buscan regular la actividad y los vínculos laborales. Creemos que podemos comenzar a comprender estos posicionamientos si revisamos críticamente cómo las plataformas han modificado los vínculos laborales, pero también cómo se usan, cuál es el contexto en el cuál la decisión de trabajar allí se transforma en una alternativa viable y, a veces, deseada.

Hemos fundamentado aquí, en primer lugar, que la percepción de la independencia que tienen los trabajadores sobre esta modalidad laboral se funda en cambios objetivos en los vínculos laborales que permite la infraestructura digital de las plataformas. Los tres tipos de trabajo plataformizado analizados escapan a las dicotomías clásicas: no son trabajos plenamente dependientes ni independientes. Y, aunque existe subordinación en el proceso de trabajo, también existe una mayor autonomía de los trabajadores al decidir cuándo y cuánto trabajar, incluso cuando esa autonomía es cercenada por la dependencia económica.

En segundo lugar, un hallazgo significativo de nuestras investigaciones, es que en las estrategias de las y los trabajadores las plataformas no aparecen como problema sino como solución a la inestabilidad laboral. La erosión del estatuto asalariado generó en los últimos años renovadas estrategias para tener cierta estabilidad de ingresos. El modo en que los trabajadores entrevistados logran conseguirla, incluso en puestos de trabajo que no garantizan derechos laborales, consiste en articular diferentes trabajos, ya sea en un mismo momento del tiempo, o bien, encadenando diferentes trabajos a lo largo del tiempo, utilizando las plataformas como actividad refugio cuando no surgen mejores posibilidades de empleo.

Estos dos hallazgos presentan desafíos para los relevamientos clásicos. Por un lado, es difícil establecer si este tipo de trabajos son empleos autónomos o dependientes, pues el estatus legal no lo representa adecuadamente. Por otro lado, a causa de las múltiples fuentes de ingresos, es cada vez más difícil establecer cuál es el trabajo principal. No estamos ante de desafíos completamente nuevos, pero sí que han cobrado mayor relevancia a la luz del alcance que estas nuevas formas de empleo tienen en la actualidad.

Consideramos que la dificultad para relevar este tipo de trabajos se relaciona con que son *empleos híbridos*, que muchas veces se enmarcan en *situaciones laborales* también *híbridas*. El concepto de hibridez se define como la coexistencia de múltiples características

que no pueden ser representadas de un modo dicotómico. Los aportes más recientes proponen una mirada multidimensional y procesual: por un lado, no se trata solo de identificar puntos medios entre categorías binarias, sino también su imbricación, que da lugar a formas muy diversas entre sí (Azaïs, 2019). Por otro lado, no refiere únicamente a transformaciones respecto a las condiciones objetivas de trabajo, los niveles de protección social y representación colectiva, sino también a las representaciones de las propias personas trabajadoras (Piro et al., 2023). Este último aspecto es clave, en tanto a la degradación objetiva del estatuto asalariado se suma una transformación más bien simbólica y subjetiva de las formas de legitimación de ciertas maneras de ascender/triunfar, y de la concepción misma sobre qué es un "buen trabajo" y "trabajo principal" en el imaginario social.

Analizar en estos términos estos nuevos trabajos sugiere que no estamos ante un simple fraude al derecho laboral vigente: las plataformas participan activamente de la creación de formas híbridas (Lallement, 2019), transformando las formas de controlar el trabajo, gestionar el tiempo y el espacio de trabajo. Así, el trabajo a través de plataformas revela una nueva modalidad de organización, plantea la necesidad de competencias diferentes y visibiliza configuraciones innovadoras que se abren paso en los intersticios del derecho y ocupan, generalmente, un lugar aún no regulado y difícilmente medible con los instrumentos clásicos.

Roles de colaboración

Escritura - revisión y edición	Julieta Longo
Escritura - revisión y edición	Mariana Fernández Massi

Referencias

Azaïs, C. (2019). Hybridation. En M.-C. Bureau, A. Corsani, O. Giraud, & F. Rey, *Les zones grises des relations de travail et d'emploi. Un dictionnaire sociologique* (pp. 213-223). Teseo.

Darricades, M., y Fernández Massi, M. (2021). *La organización del tiempo de trabajo de les trabajadores de plataformas*. FES Argentina. http://library.fes.de/pdf-files/bueros/argentinien/18281-20210927.pdf

De Stefano, V. (2016). The rise of the «just-in-time workforce»: On-demand work, crowd work and labour protection in the «gig-economy». *Comparative labor law journal, 37*(3), 471-504.

Fernández Massi, M. & Longo, J. (2024). Technology and remuneration of working time: A study on paid and unpaid working time in platform work. *Cambridge Journal of Economics, 48*(1), 151-168.

Goldín, A. (2020). *Los trabajadores de plataforma y su regulación en la Argentina* (Documentos de Proyectos). CEPAL.

Haidar, J. (2020). *La configuración del proceso de trabajo en las plataformas de reparto en la Ciudad de Buenos Aires. Un abordaje multidimensional y multi-método (julio/agosto de 2020)* (11; Informes de coyuntura). Instituto de Investigaciones Gino Germani.

Howcroft, D. & Bergvall-Kareborn, B. (2019). A Typology of Crowdwork Platforms. *Work, employment & society, 33*(1), 21-38.

Huws, U. (2019). *Labour in contemporary capitalism: What next?* Palgrave Macmillan.

Huws, U., Spencer, N. & Syrdal, D. (2018). Online, on call: The spread of digitally organised just-in-time working and its implications for standard employment models. *New technology, work and employment, 33*(2), 113-129. https://doi.org/10.1111/ntwe.12111

Joyce, S. (2020). Rediscovering the cash nexus, again: Subsumption and the labour–capital relation in platform work. *Capital & class, 44*(4), 541-552.

Lallement, M. (2019). Travail numérique. En M.-C. Bureau, A. Corsani, O. Giraud & F. Rey, *Les zones grises des relations de travail et d'emploi. Un dictionnaire sociologique* (pp. 577-587). Teseo.

Longo, J., Busso, M. y Fernández Massi, M. (2023). Trabajar en Plataformas en Argentina: Usos y valoraciones de esta nueva modalidad de trabajo. *Trabajo y sociedad, 24*(41), 281-297.

Longo, J. y Fernández Massi, M. (2023a). Autonomy, subordination and dependence. A study on high-skilled solo self-employment. *Rassegna Italiana di Sociologia, 2023*(2), 287-316. https://doi.org/10.1423/107861

Longo, J. y Fernández Massi, M. (2023b). Plataformas de servicios virtuales: Un análisis de los perfiles de quienes trabajan de forma remota desde la Argentina. *Papeles de Trabajo, 17*(32), 99-122.

Longo, J., Fernández Massi, M., Torres Cierpe, J. y Tubaro, P. (2023, agosto 2). Hacer changas, cobrar en dólares: ¿Quiénes trabajan en plataformas de microtareas en Argentina? *Nuevos y viejos desafíos para les trabajadores en América Latina,* 16° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Buenos Aires.

López Mourelo, E. (2020). *El trabajo en las plataformas digitales de reparto en Argentina: Análisis y recomendaciones de política*. Organización Internacional del Trabajo.

Piro, V., Murgia, A. & Azaïs, C. (2023). Hybrid areas of labour. Challenging traditional dichotomies to represent work, workers, and working trajectories. *Rassegna Italiana di Sociologia*, 165-182. https://doi.org/10.1423/107856

Tinel, B., Pons-Vignon, N. & Rafferty, M. (2018). La sous-traitance comme forme contemporaine d'exploitation: Les cas de l'Afrique du Sud, de l'Australie et de la France. *Actuel Marx, 63*, 32-50.

Vallas, S. & Schor, J. (2020). What Do Platforms Do? Understanding the Gig Economy. *Annual Review of Sociology, 46*, 273-294.

Notas

1

Se trata de dos Proyectos de Investigación Científica y Tecnológica (PICT) financiados por la Agencia Nacional de Promoción de la Investigación, el Desarrollo Tecnológico y la Innovación (PICT 2017-4466 y PICT 2019-2228) y el Proyecto Científico TRIA (el Trabajo de la Inteligencia Artificial), financiado por el Centre National de la Recherche Scientifique (CNRS) y la MSH Paris-Saclay en Francia, en el marco del cual se recolectó el corpus de datos sobre microtrabajo.

2

Una de las plataformas de microtareas más conocida, que ha acaparado la atención de los estudios sobre esta modalidad de trabajo, es *Amazon Mechanical Turk* (AMT). Sin embargo, durante el período de trabajo de campo de nuestra investigación, esta plataforma no incorporaba

usuarios radicados en América Latina. Nuestro trabajo de campo está centrado en otras dos plataformas, Microworkers y Clickworkers.

3

Estas diferencias pueden ser (a) en el espacio en el que se realiza el trabajo (que puede ser físico o virtual) (b) en la calificación requerida para realizar las tareas y (c) en el tiempo que implican las tareas (que pueden ser resueltas en tan solo unos minutos o implicar proyectos que tienen una duración de semanas e incluso meses). Las diferencias entre las plataformas han sido analizadas en numerosos artículos (Howcroft & Bergvall-Kareborn, 2019; Vallas & Schor, 2020).

AmeliCA

Disponible en:
http://portal.amelica.org/ameli/ameli/journal/77/775022007/775022007.pdf

Cómo citar el artículo

Número completo

Más información del artículo

Página de la revista en redalyc.org

Sistema de Información Científica Redalyc
Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal
Modelo de publicación sin fines de lucro para conservar la naturaleza académica y abierta de la comunicación científica

Julieta Longo, Mariana Fernández Massi
Ni autónomos ni dependientes: la hibridez de los trabajadores de plataformas de servicios en Argentina
Neither Independent nor Dependent: The Hybrid Nature of Service Platform Workers in Argentina

Cuestiones de sociología
núm. 30, e177, 2024
Universidad Nacional de La Plata, Argentina
publicaciones@fahce.unlp.edu.ar

ISSN: 1668-1584
ISSN-E: 2346-8904

DOI: https://doi.org/10.24215/23468904e177

CC BY-NC-SA 4.0 LEGAL CODE
Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional.