

JAVIER / CESAR / ERIKA / CHRISTOPH  
MADARIAGA / BUENADICHA / MOLINA / ERNST

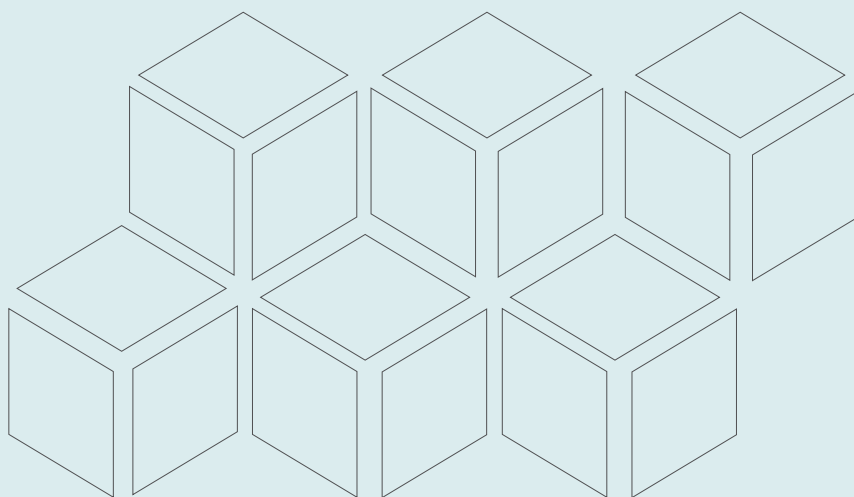
---

# ECONOMÍA DE PLATAFORMAS Y EMPLEO

---

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

**RESUMEN EJECUTIVO**



CIPPEC <sup>P</sup>



**100**  
1919-2019  
JUSTICIA SOCIAL  
TRABAJO DECENTE



# ECONOMÍA DE PLATAFORMAS Y EMPLEO

---

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

**RESUMEN EJECUTIVO**

## Autoría

Javier Madariaga  
Cesar Buenadicha  
Erika Molina  
Christoph Ernst

## Diseño

Lucía Sulpis

---

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

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

### Advertencia:

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

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

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

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

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

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

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



## ECONOMÍA DE PLATAFORMAS Y EMPLEO

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

*El presente documento es una versión abreviada de Economía de plataformas y empleo: ¿cómo es trabajar para una app en Argentina? de Javier Madariaga, César Buenadicha, Erika Molina y Christoph Ernst, editado en 2019 por CIPPEC, BID Lab y OIT. El trabajo se encuentra disponible en [www.cippec.org](http://www.cippec.org), [www.iadb.org/es](http://www.iadb.org/es) y [www.ilo.org](http://www.ilo.org), para quienes deseen realizar consultas en busca de mayor información.*

---

El fenómeno de las plataformas digitales cuenta con cerca de diez años a nivel global y ha significado una de las mayores disrupciones en el mundo del trabajo, pero es relativamente reciente en la Argentina. A principios de 2016 operaban en ese país cinco plataformas, todas de capitales nacionales. A partir de ese año, principalmente como producto de la flexibilización del sistema de pagos al exterior y otros factores, se aceleró el ingreso de nuevas plataformas y filiales de empresas extranjeras, lo que favoreció a su vez un flujo de nuevas inversiones dirigidas a las plataformas de origen local ya instaladas.

En efecto, durante los dos años sucesivos se incorporaron al menos ocho nuevas plataformas que ofrecen oportunidades de generación de ingresos. Sin embargo, la información vinculada a las formas de trabajo a través de plataformas digitales no está alcanzada por las estadísticas oficiales, por lo que las mismas quedan invisibilizadas en otras categorías: ocupados no asalariados, trabajadores por cuenta propia, algunas formas de trabajo atípico asalariado o trabajadores informales.

El presente estudio constituye la primera iniciativa de clasificación, caracterización y análisis del trabajo a través de plataformas en Argentina, e incluye un relevamiento específico de más de 600 casos, la Encuesta a Trabajadores de Plataformas 2018 (ETP 18).

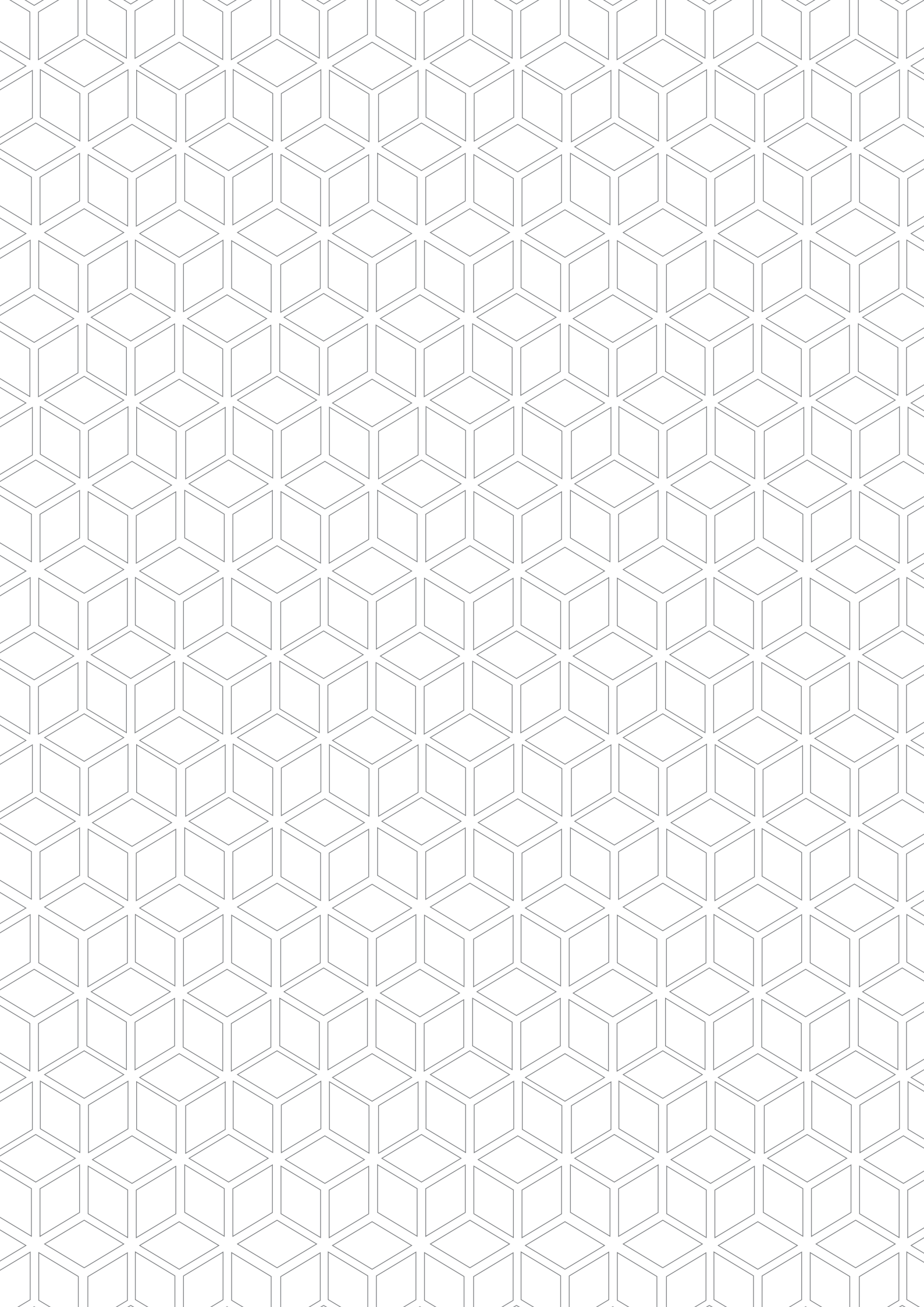
Los resultados del estudio demuestran que, aunque el fenómeno todavía presenta un desarrollo incipiente, el conjunto de usuarios-provee-

dores de servicios a través de plataformas digitales representaba en 2018 el 1% del total de ocupados de la Argentina, es decir, más de 160.000 trabajadores registrados.

Esa cifra abarca realidades muy diferentes que van desde la persona que transporta pasajeros en su vehículo hasta quien diseña piezas gráficas en su hogar o pone en alquiler temporario una habitación en su departamento.

Una conclusión que se desprende de este trabajo de investigación es que la economía de plataformas ofrece nuevas oportunidades para generar ingresos y cumple un rol de contención social frente al desempleo y la subocupación, pero también genera retos en la regulación y desafía el alcance de las normas laborales, fiscales y de protección a los trabajadores que fueron pensadas para la economía tradicional. La economía de plataformas digitales democratiza la generación de ingresos, flexibiliza la oportunidad y la manera de generar esos ingresos, y facilita el acceso al trabajo. Sin embargo, también conlleva desafíos para sus trabajadores: más precariedad y volatilidad laboral y menos acumulación de capacidades.

El documento **Economía de plataformas y empleo. ¿Cómo es trabajar para una app en Argentina?** analiza de manera pormenorizada las diferentes aristas de la economía de plataformas y plantea, a partir de sus conclusiones, algunos posibles lineamientos de política pública.



## CARACTERIZACIÓN DE LA ECONOMÍA DE PLATAFORMAS

Las plataformas digitales son espacios de intercambio de información que vinculan oferta y demanda, intermedian entre particulares y permiten contratar trabajadores para realizar tareas específicas por un plazo determinado, lo que muchas veces instaura relaciones laborales no tradicionales.

Las plataformas implican una transformación de las empresas, ya que reducen los costos de transacción; viabilizan actividades comerciales no rentables; desafían la estructura de mercado; y transforman las relaciones laborales.

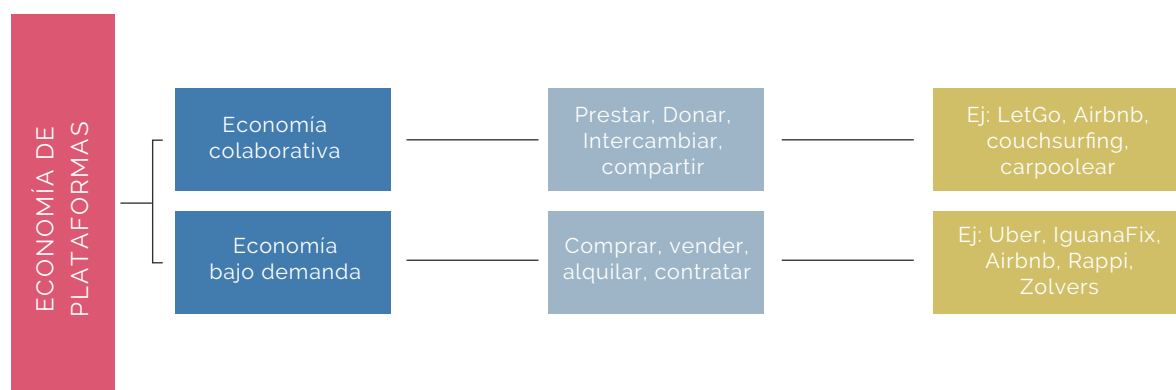
Esas transformaciones de las empresas complementan otros cambios que tienen lugar en el mercado de trabajo, en particular, la transición, por elección o necesidad y como forma de obtener ingreso primario o secundario, hacia formas atípicas de empleo<sup>(1)</sup>. Su aumento es destacable tanto en economías desarrolladas como en aquellas en vías de desarrollo, a pesar de que la información estadística suele ser escasa y fragmentada.

Los estudios del impacto de la economía de plataformas en el mercado de trabajo a nivel internacional son también limitados; y para el caso de Argentina, escasos. No obstante, la información disponible indica que, si bien su peso relativo es incipiente, su incidencia está creciendo, sobre todo entre los jóvenes, y no debería ser subestimada.

Existen diversas tipologías para clasificar las plataformas. Como la mayoría de las tipologías, estas no son exhaustivas y pueden convivir distintas dimensiones dentro de una misma plataforma. Por ello, la clasificación se plantea a efectos analíticos y las caracteriza según su finalidad, según la intensidad del factor productivo (capital o trabajo) y según el tipo de servicios y el nivel de calificación.

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

**Diagrama 1:**  
**Caracterización por su finalidad**



Fuente: Elaboración propia.

Una primera distinción surge de determinar el fin u objetivo de una plataforma y de los agentes que realizan transacciones a través de esta, dando lugar a dos modelos de economía distintos: la economía colaborativa y la economía bajo demanda. La diferencia fundamental de este tipo de modelos es que entre los usuarios existe una relación comercial con ánimo de lucro. Es importante destacar que dentro de una misma plataforma pueden convivir actividades que se ajustan tanto a la economía colaborativa como a la economía bajo demanda. El alquiler de una habitación ociosa dentro de un apartamento habitado podría ser identificado como una acción orientada a compartir costos. Por el contrario, el alquiler de un apartamento entero de manera sucesiva y por periodos cortos, se ajusta más a un modelo de economía bajo demanda. (Madariaga et al, 2018)

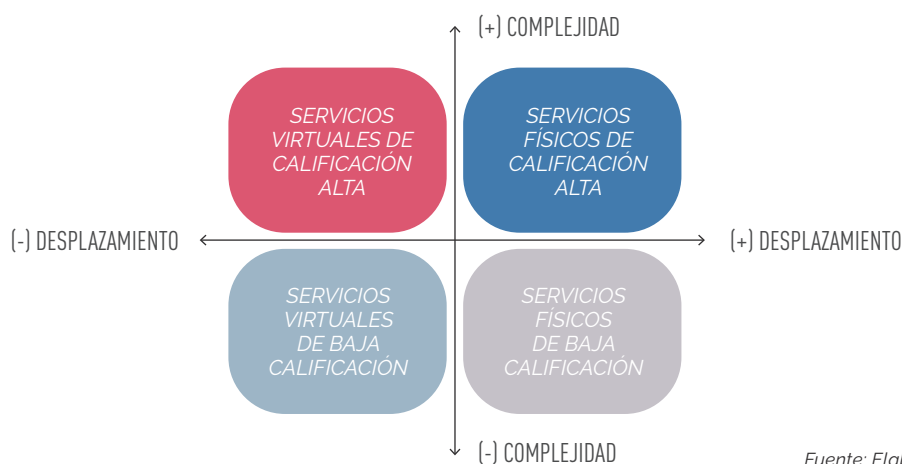
Una segunda distinción resulta de analizar la intensidad del factor productivo involucrado, trabajo o capital. A diferencia de un asalariado tradicional, el trabajador de plataforma es a su vez quien provee el capital necesario para el desempeño de su tarea. Por lo tanto, la distinción entre plataformas de trabajo y de capital no resulta tan estricta. En ambas categorías son necesarias tanto la provisión de mano de obra y sus habilidades asociadas, como de algún tipo de capital por parte del trabajador.

En las plataformas de capital (como por ejemplo eBay o Airbnb) aún puede verificarse un aporte significativo de trabajo. Dentro de esta categoría se incluyen las plataformas de financiación colectiva, a través de las cuales es posible intercambiar fondos privados entre pares para financiar proyectos (pero no se consideran en este estudio porque no involucran trabajo).

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

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

**Diagrama 2:**  
**Caracterización en base a espacialidad y complejidad**



Fuente: Elaboración propia.



## 2

### PLATAFORMAS EN ARGENTINA

A principios de 2016, operaban en la Argentina cinco plataformas de capitales nacionales (Mercado Libre, Zolvers, Workana, Iguanafix y Nubelo). Ese año tuvo lugar un cambio de gobierno nacional que modificó la política económica y propició un ambiente más favorable para el ingreso de inversión extranjera directa, particularmente gracias a la flexibilización del sistema de pagos al exterior. Este cambio en el contexto aceleró el ingreso de nuevas plataformas y filiales de empresas extranjeras al mercado argentino, a la vez que favoreció un flujo de nuevas inversiones dirigidas a las plataformas de origen local ya instaladas, que recibieron nuevos aportes de capital, en su mayoría de origen extranjero.

Durante los dos años siguientes, se incorporaron siete nuevas empresas, entre ellas, varias muy importantes referentes a nivel global: Airbnb, Cabify, Uber, Glovo, Freelancer. Además, también se incrementaron los usuarios locales, tanto consumidores como empresas.

Las plataformas argentinas también realizan operaciones en otros países, es decir que son firmas multinacionales cuyas casas matrices están localizadas en Argentina (multilatinas). MercadoLibre es la más importante, y destaca entre las cinco empresas tecnológicas más grandes de la región.

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

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

En 2018 la mayoría de las plataformas en Argentina opera en sectores tradicionales, apoyando actividades que se realizan en un espacio físico y con requerimientos de calificación operativa. Mercado Libre opera en un sector tradicional como el comercio minorista, aunque desarrolla actividades en un espacio virtual, y lidera el sector. Además, otras tres plataformas con presencia en el país operan en espacios virtuales: Workana, Freelancer y UpWork. Estas plataformas convocan trabajadores con nivel de calificación técnica y/o profesional, que desarrollan actividades de diseño, software, traducción, entre otras. Allí concurren profesionales de todo el mundo en un espacio de competencia global, y la plataforma colabora para potenciar el trabajo de los independientes y facilitarles el acceso a nuevos mercados.

**Tabla 1:**  
**Categorización de plataformas presentes en**  
**Argentina**

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

Fuente: Elaboración propia.

# 3

## RELACIONES LABORALES PREDOMINANTES EN LA ECONOMÍA DE PLATAFORMAS

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

Las formas atípicas de empleo son aquellos esquemas de inserción en el mercado laboral que se alejan de la concepción tradicional de empleo. En esta definición se consideran el empleo temporal, el trabajo a tiempo parcial y por pedido, la relación de trabajo multipartita, las relaciones de trabajo encubiertas y el empleo por cuenta propia económicamente dependiente.

A nivel global, la legislación que regula el empleo tradicionalmente se ha referido al trabajo asalariado, conocido como "relación de trabajo típica", es decir, de trabajo continuo, a tiempo completo y en el contexto de una relación subordinada y directa entre un empleador y un empleado. Esta forma de trabajo ofrece a los trabajadores derechos laborales varios y beneficios sociales determinados por la legislación local, mientras que a los empleadores les permite contar con mano de obra estable, retener trabajadores capacitados y autoridad para gestionar, organizar y dirigir el trabajo de sus empleados (OIT, 2016).

La incidencia de las formas atípicas en los mercados de trabajo y la influencia de las platafor-

mas digitales presentan ventajas para trabajadores y empresas en el corto plazo. Entre las ventajas para los trabajadores se destacan: (i) democratizar la posibilidad de generar ingresos, en tanto descentraliza la propiedad del capital; (ii) flexibilizar la oportunidad y el modo de generar ingresos; (iii) facilitar el acceso al trabajo, por ejemplo, a residentes de zonas alejadas de los núcleos urbanos, personas con movilidad reducida, enfermas o aquellas que deben cuidar de sus familiares (Rodríguez Fernández, 2017).

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

La plataformización del trabajo desafía la

estructura de relaciones laborales vigente, los derechos laborales adquiridos y la cobertura social desarrollada en la mayoría de los países. A su vez, implica riesgos para la sostenibilidad de los sistemas de seguridad social, como se evidencia en el siguiente cuadro.

En Argentina, el acceso al sistema de seguridad social se encuentra asociado a la inserción laboral, por lo que las formas atípicas de empleo y el trabajo independiente están en desventaja en materia de derechos. En comparación con los trabajadores en relación de dependencia, los trabajadores independientes no tienen vacaciones pagas, licencias por enfermedad, licencias por maternidad, sistema de asignaciones familiares ni indemnización

por despidos, y están excluidos del seguro de desempleo. Tampoco gozan de representación sindical.

Es importante destacar que el derecho laboral considera la relación de trabajo bajo dependencia como una relación desigual entre el empleador y el trabajador, y fácilmente se puede constatar que esta relación desigual persiste en los vínculos entre trabajadores y plataformas y por tanto requiere de un marco protectorio. No obstante, las disparidades expuestas no son exclusivas de la economía de plataformas, sino que son intrínsecas al sistema de derechos laborales en Argentina y alcanzan al conjunto de los trabajadores independientes.

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

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

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

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

# 4

## ASPECTOS DE LA GESTIÓN LABORAL DE LAS PLATAFORMAS QUE OPERAN EN ARGENTINA

Las prácticas de las plataformas para gestionar el trabajo son útiles para caracterizar el tipo de vínculo laboral que sostienen con los trabajadores que las utilizan. La decisión de optar por una práctica determinada puede depender de las características específicas del servicio que se presta a través de la plataforma, del perfil de empresa (nacional o filial de multinacionales, por ejemplo), o de aspectos idiosincráticos de cada negocio.

A partir de la información contenida en los términos y condiciones que deben aceptar los usuarios para conectarse a la plataforma y de información obtenida en entrevistas realizadas a representantes de las plataformas, se analizan dimensiones de la gestión relacionadas con grados de dependencia técnica de los trabajadores respecto de la plataforma. Una consideración debe realizarse en relación con Uber: debido a las discusiones sobre su legalidad en la ciudad de Buenos Aires, en este período ha debido adecuar algunos aspectos de su modelo de negocio (particularmente la modalidad de pagos).

La mayoría de las plataformas estudiadas declaran que los trabajadores que prestan servicio a través de las aplicaciones son independientes. Además, refuerzan el concepto de trabajador autónomo, a través de los requisitos que exigen a los trabajadores. En cuatro de los doce casos analizados (IguanaFix, Ando, Rappi y Glovo) les exigen estar registrados en alguno de los regímenes para trabajadores por cuenta propia (monotributo o autónomos). En otros casos, les piden que cuenten con las herramientas necesarias para realizar el trabajo (automóviles de determinados modelos, smartphones con ciertas características, bicicletas o motocicletas).

Es habitual que exista intermediación de la plataforma en los pagos que realizan los clien-

tes y las retribuciones que reciben los trabajadores. También la comunicación entre los trabajadores y los clientes se produce, en la mayoría de los casos, en el contexto de la plataforma.

La mayoría de las plataformas que operan en Argentina cobran comisiones a los trabajadores, con tasas variables. Vale señalar que el Convenio sobre las agencias de empleo privadas de 1997 de la OIT (Convenio 181) establece que las agencias de empleo privadas no deberán cobrar a los trabajadores, ni directa ni indirectamente, ni en todo ni en parte, ningún tipo de honorario o tarifa.

En general, la plataforma determina el precio que se pide a los clientes de la plataforma por los servicios prestados por el usuario-proveedor. En algunos casos, sugiere un precio de referencia y deja espacio para la negociación entre clientes y trabajadores. En otros (Mercado Libre, Workana, Airbnb y Doghero), el usuario-proveedor de la plataforma define el valor de su servicio.

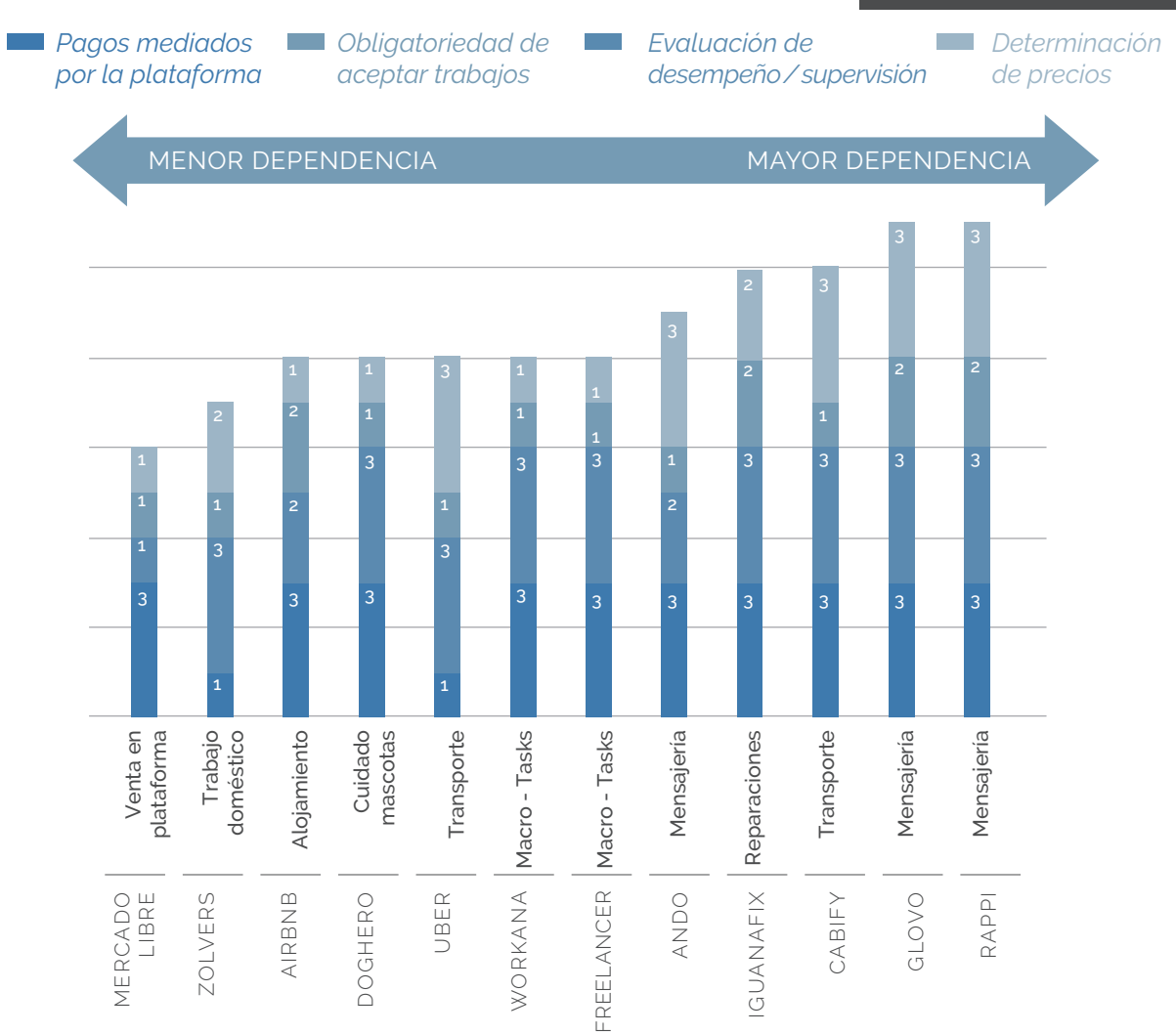
La obligatoriedad de aceptar trabajos o la imposibilidad de cancelar trabajos previamente aceptados es una práctica que se observa en algunas de las plataformas que operan en Argentina. A su vez, la supervisión que realizan las plataformas sobre la calidad con que se prestan los servicios es un aspecto importante. Todas las plataformas estudiadas cuentan con sistemas de calificación que recogen la valoración de los usuarios-clientes respecto de la calidad del trabajo realizado y también consideran la cantidad de trabajos finalizados, generando así una reputación digital.

Son muy pocos los beneficios adicionales que reciben los trabajadores en las plataformas, a la vez que resulta escasa la inversión en capacitación para los trabajadores.

A modo de síntesis, se puede afirmar que varias de las plataformas estudiadas ejercen un nivel elevado de control, que se refleja en la determinación del precio del servicio, el cobro del ingreso por los servicios y la supervisión y evaluación de desempeño de los trabajadores. El análisis también muestra que las formas de control no dependen del tipo de servicios que la plataforma soporta, por lo tanto, parecen ser prácticas idiosincráticas que no están necesariamente relacionadas con el tipo de proceso productivo.

El gráfico 1 muestra algunas de las principales variables asociadas al nivel de control que ejercen las plataformas sobre el proceso de trabajo (mediación de pagos, evaluación de desempeño, obligatoriedad de aceptación de los trabajos y determinación de precio del servicio). Como se observa, el grado de dependencia económica es diverso tanto entre plataformas como entre trabajadores de una misma plataforma.

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



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

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

## ECONOMÍA DE PLATAFORMAS Y MERCADO DE TRABAJO EN ARGENTINA

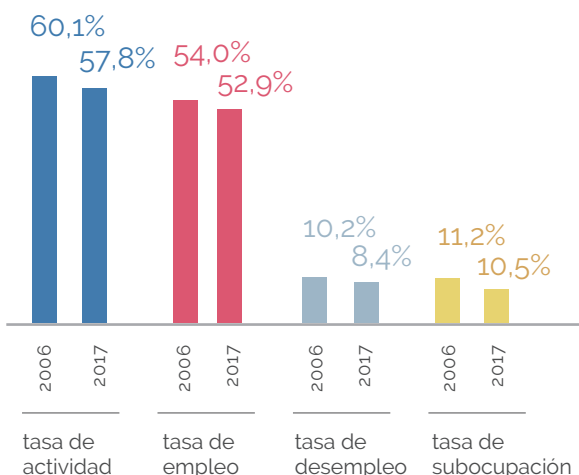
La economía de plataformas introduce en el mercado laboral nuevos desafíos derivados de cambios organizacionales en los métodos de búsqueda y en la interacción entre consumidores y proveedores, al tiempo que implica nuevas formas de empleabilidad. Por eso, se analiza el mercado laboral argentino para conocer el terreno en el cual se inserta la economía de plataformas, e identificar sus principales características y desafíos.

El mercado de trabajo argentino evidenció un bajo dinamismo entre los años 2006 y 2017, fenómeno que se explica fundamentalmente por la evolución de ese indicador en varones, jefes de hogar y jóvenes. Asimismo, se observa una merma en la intensidad laboral, tanto entre asalariados como entre no asalariados, los cuales representan un cuarto de los ocupados en Argentina. En ambas categorías se incrementó la jornada tradicional y part-time, y se redujo el peso de los sobreocupados.

La economía de plataformas impacta sobre el mercado de trabajo al potenciar categorías ocupacionales distintas al trabajo "típico" (OIT, 2016), en particular, a través del empleo por cuenta propia y las formas atípicas de trabajo. En Argentina en 2017, un 74,6% de los ocupados eran asalariados, un 20,9% cuentapropistas, un 3,8% patrones y un 0,6% trabajadores familiares. Del total de asalariados, un 38% eran asalariados plenos (28% del total de ocupados), es decir, que responden a una relación laboral en el sentido más tradicional, con un empleo de entre 35 y 45 horas semanales, sin contrato por tiempo de finalización y en una relación de dependencia. Por su parte, un 26% eran sobre-ocupados (20% del total de ocupados) y un 36% realizaba alguna forma atípica de empleo (27% del total de ocupados). Entre estos últimos, un 74% eran trabajadores a tiempo parcial (27% subempleados y 73% part-time), un

13,5% trabajadores temporales y un 12,7% compartían ambas características.

**Gráfico 2:**  
Tasas del mercado de trabajo: tasa de actividad, tasa de empleo, tasa de desempleo y tasa de subocupación horaria (como % de la población de 14 años y más; y como porcentaje de la PEA, respectivamente), años 2006 y 2017, en promedio. En porcentaje.



Fuente: Elaboración propia en base a Fundación Capital e INDEC

Cabe destacar que tres de cada cuatro trabajadores de empleo a tiempo parcial no deseaban trabajar más horas. En cambio, uno de cada dos trabajadores temporales y a tiempo parcial quería extender su jornada, lo que posiblemente dé cuenta del carácter precario de este último tipo de inserción laboral.

Los cuentapropistas representan el 20% del total de los ocupados en la Argentina. En comparación con los trabajadores asalariados, poseen un promedio de edad mayor: más de la mitad de los asalariados tienen menos de 40

años (contra sólo un 38% de los cuentapropistas). A su vez, se evidencia una menor proporción de mujeres (37%) en los trabajadores por cuenta propia en relación con los asalariados (45%). Además, los cuentapropistas tienen menos nivel educativo.

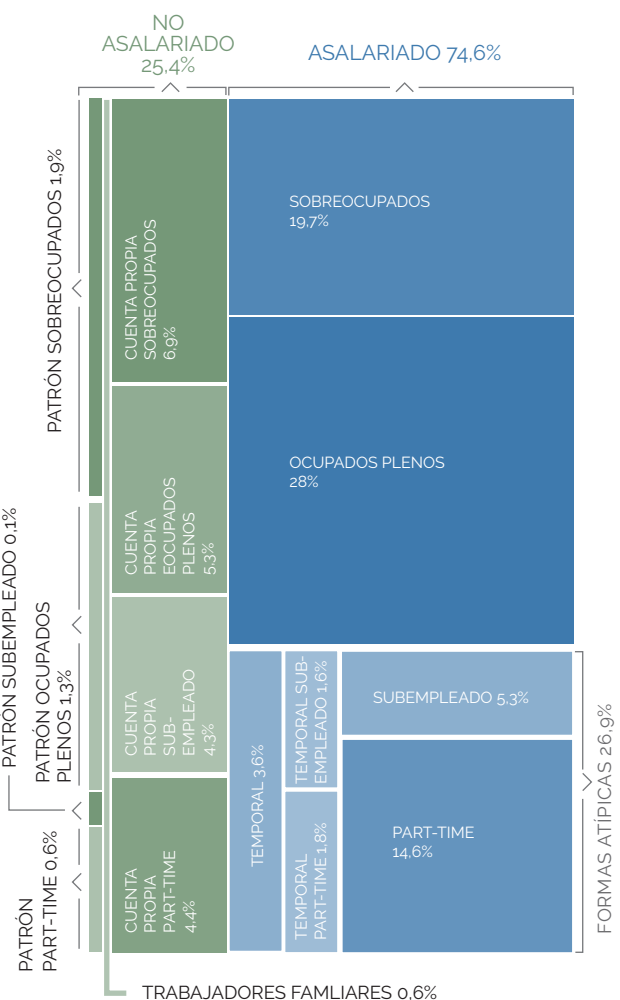
En cuanto a la intensidad laboral, entre los cuentapropistas se verifica una mayor incidencia tanto del subempleo (demandante y no demandante) como de la sobreocupación. Y con respecto a los ingresos, los trabajadores por cuenta propia perciben, en promedio, ingresos menores a los del resto de los ocupados, con excepción de los asalariados no registrados. En este sentido, un cuarto de los cuentapropistas se encuentra en el 40% de mayores ingresos, contra un 61% de los patrones y un 42% de los asalariados.

En síntesis, en comparación con los trabajadores asalariados, los trabajadores por cuenta propia son mayores (edad), en su mayoría varones, poseen un nivel educativo inferior, realizan una jornada de trabajo más heterogénea y perciben menos ingresos.

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

Si bien el nivel educativo es similar entre los trabajadores típicos y los atípicos, cerca del 40% de estos últimos realiza tareas no calificadas, contra un 20% de los trabajadores típicos. Asimismo, la tasa de informalidad es superior entre los asalariados que realizan alguna forma atípica de trabajo. En definitiva, los asalariados atípicos son más jóvenes, están menos calificados y obtienen menores ingresos que los asalariados típicos. Además, en este segmento hay

**Gráfico 3:**  
**La ocupación en Argentina por categoría (año 2017)**



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

una mayor participación de las mujeres, así como también se verifica más informalidad.

Las categorías de trabajadores por cuenta propia, ocupados no asalariados, algunas formas de trabajo atípico asalariado o trabajadores informales contienen, sin explicitarlo, el fenómeno de los trabajadores de las plataformas digitales. De esta manera, permanece invisibilizado por las estadísticas oficiales.



# 6

## EMPLEO EN PLATAFORMAS EN ARGENTINA

En base a entrevistas semiestructuradas a gestores de plataformas<sup>(2)</sup> podemos realizar una aproximación del impacto de las plataformas en el mercado de trabajo argentino y analizar algunas de sus características. El perfil de cada una de las principales plataformas en Argentina es distinto y, por lo tanto, también lo es el perfil de los trabajadores activos, los ingresos anuales y el vínculo con los usuarios-clientes que demandan los servicios. Sin embargo, los servicios que requieren desplazamiento físico y cuyo desempeño requiere baja calificación predominan de manera notoria tanto en el análisis de las plataformas como en el de sus usuarios activos, como indica el siguiente gráfico.

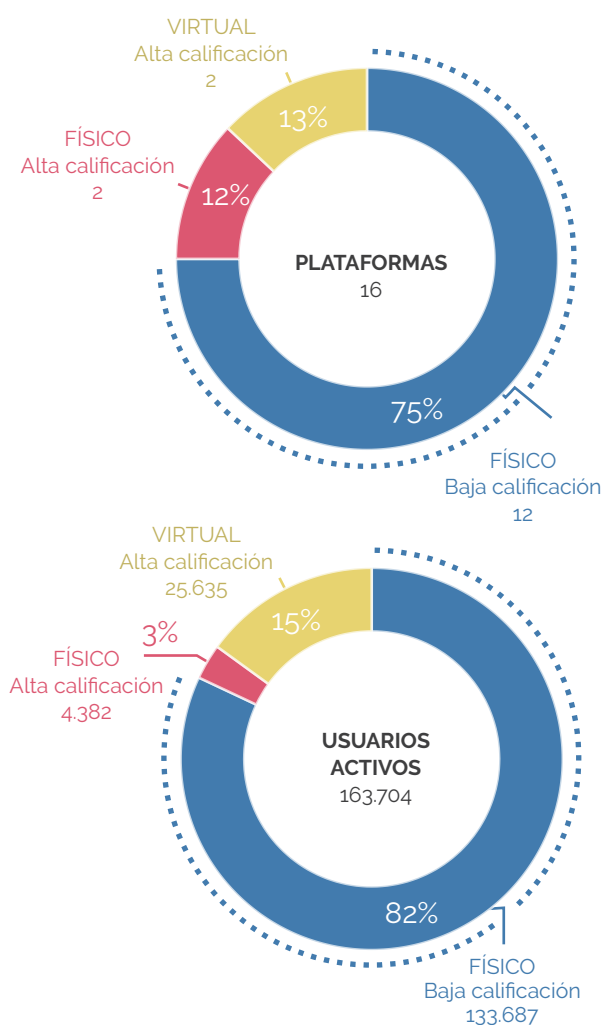
Podemos separar el trabajo en plataformas en diferentes categorías. Por un lado, se encuentra Mercado Libre, que lidera un segmento centrado en la compraventa de bienes, pero que también ofrece una gran variedad de servicios profesionales<sup>(3)</sup>.

Esta plataforma cuenta con un total de 10 millones de usuarios-proveedores en Latinoamérica y 2.5 millones en Argentina, de los cuales más de dos tercios son hombres. El mercado se ha ido expandiendo y en la actualidad se estima que a nivel regional hay más de 33 millones de usuarios-consumidores de la plataforma.

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

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

**Gráfico 4:**  
Cantidad de plataformas y usuarios activos según tipo de servicio y nivel de calificación (2018)



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

A otro grupo pertenecen las plataformas vinculadas a la provisión de servicios virtuales que no requieren desplazamiento físico y agrupan trabajadores de calificación más elevada. Entre ellas se encuentran Freelancer y Workana<sup>(4)</sup>. Mientras que la primera reporta más de 320.000 freelancers registrados, Workana tiene más de 180.000. Más allá de la significativa cantidad de usuarios, menos de un 5% generó ingresos a través de esta durante el último año. En promedio, sus ingresos rondaban los \$24.000 anuales, por seis horas semanales, indicio de que se trata de una fuente de ingresos secundaria.

Por otra parte, existen las plataformas vinculadas a servicios donde se requiere un desplazamiento físico y cuyo desempeño requiere un nivel de calificación menor. Dentro de esta categoría pueden incluirse a las empresas de "mensajería express" o de servicios puerta a puerta<sup>(5)</sup>, o el servicio de pasajeros privado<sup>(6)</sup>.

Otra categorización dentro de las plataformas de servicios corresponde al rubro de soluciones para el hogar, donde si bien para todas ellas se requiere de desplazamiento físico, el nivel de calificación varía entre los distintos tipos de trabajos incluidos en este grupo. En Argentina, las plataformas que actualmente se encuentran para este tipo de empleo son: Zolvers, Iguanafix y Homesolutions, con un total de 43.000 trabajadores<sup>(7)</sup>. Por su parte, Zolvers tiene como objetivo principal conectar a oferentes y demandantes de servicio doméstico. Actualmente se encuentran en la plataforma 30.000 trabajadoras activas, todas ellas mujeres, con un promedio de trabajo de 10 horas semanales y un ingreso promedio anual de 42.000 pesos.

Otro segmento que ha ido ganando terreno son las plataformas que conectan a oferentes con demandantes de alojamiento por corto plazo, tanto particular como turístico. Aquí se destaca el caso de Airbnb, donde actualmente se reportan 21.300 anfitriones/hosts activos en Argentina. En esta línea, también existen plataformas orientadas al segmento de mascotas, dedicadas a proporcionar hospedaje transitorio o guardería para las mismas. En Argentina se encuentran actualmente Guau Surfing y Dog Hero, que agrupan alrededor de 1.000 cuidadores registrados para realizar estas tareas que requieren baja calificación.

Los datos preliminares sobre trabajo en plataformas evidencian que, aunque aún sea incipiente en el país, existe un alto potencial de expansión. Los más de 160.000 usuarios-proveedores de servicios que han generado ingresos al menos una vez en los últimos doce meses representan el 1% del total de los ocupados a nivel nacional. No obstante, esta cifra no considera a los trabajadores que ofrecen bienes y/o servicios a través de Mercado Libre, plataforma que verifica 10 millones de usuarios registrados, incluyendo usuarios proveedores y usuarios-consumidores ni tampoco los usuarios activos de otras plataformas de menor envergadura que no han sido abordadas por este estudio, por lo cual es de esperar que esta estimación esté siendo subestimada. Como se observa en los siguientes gráficos, la categoría de trabajos físicos de baja calificación es la que concentra mayor cantidad de usuarios activos.

---

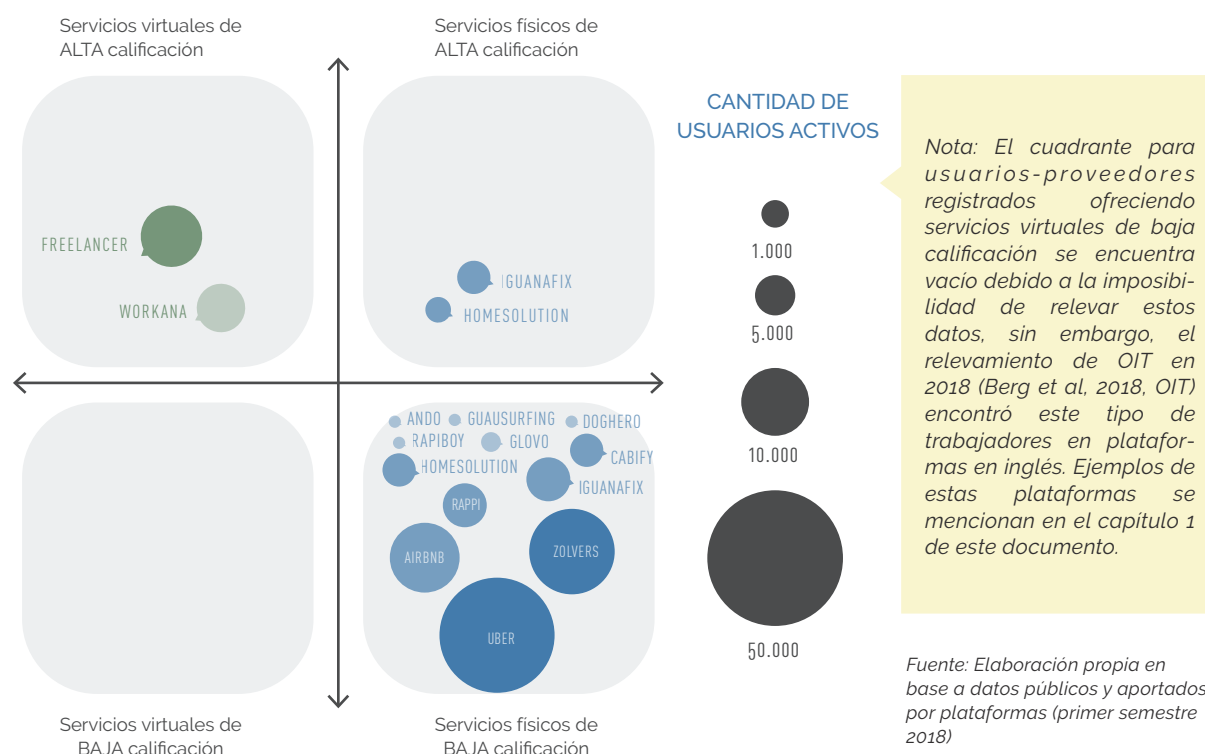
4- Otra plataforma con reciente presencia en el país, pero de la cual no se cuenta con datos, es UpWork.

5- En Argentina operan en el sector Rappi, Glovo (multinacionales), Ando y Rapiboy (locales).

6- Este segmento lo lidera Uber, quien representa la plataforma con mayor concentración de trabajadores de toda la Economía de plataformas con 55mil. También opera en el país Cabify.

7- Datos para el tercer trimestre de 2018.

**Gráfico 5:**  
**Usuarios registrados en plataformas según nivel de calificación de la tarea y tipo de desplazamiento**



De acuerdo con el grado de desplazamiento físico y el nivel de calificación de la actividad de los usuarios-proveedores activos, en el extremo se encuentran los de baja calificación, que requieren desplazamiento físico o gig-workers (82% de los usuarios activos). En segundo orden de magnitud, los trabajadores que ofrecen servicios virtuales de alta calificación (15%). Con respecto a estos últimos (Freelancer y Workana), se debe considerar que la cantidad de freelancers registrados –aunque no activos– es elevada (superior a los 500.000).

Con respecto a las plataformas con trabajos que requieren un menor nivel de calificación y un mayor grado de desplazamiento físico, actualmente el caudal de usuarios registrados es menor (3%), pero supera significativamente la cantidad de usuarios generando ingresos en

comparación con los trabajos virtuales de calificación alta. En estos últimos, si bien se evidencia una mayor cantidad de usuarios, los que están efectivamente activos apenas rondan el 5%. Las diez plataformas que se encuentran en el cuadrante desplazamiento físico-baja calificación apenas superan los 130.000 trabajadores.

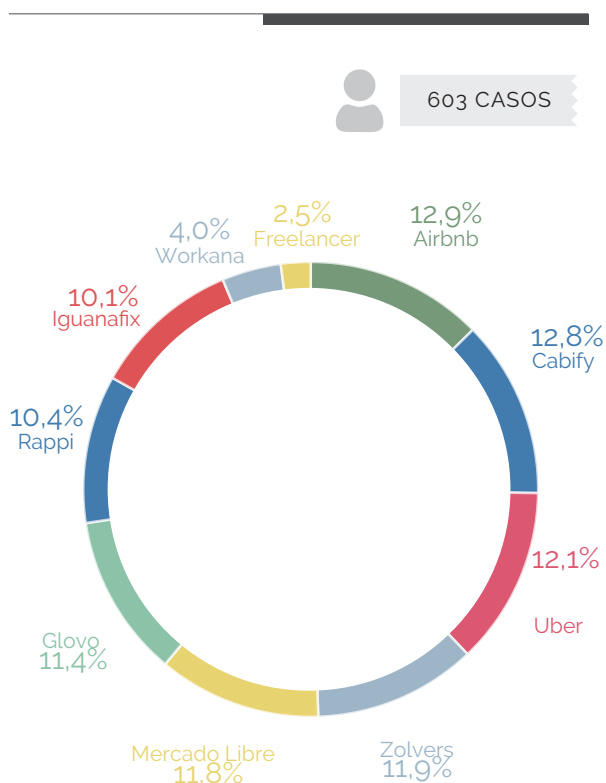
# 7

## ¿QUIÉNES SON LOS TRABAJADORES DE PLATAFORMAS?

La Encuesta a Trabajadores de Plataformas 2018 (ETP 18) consistió en un relevamiento de 603 casos y la realización de 30 entrevistas individuales en profundidad a trabajadores de once plataformas seleccionadas de manera no probabilística. Su objetivo fue recabar información sobre las prácticas económicas, percepciones, creencias, preferencias y trayectorias de vida y profesionales de los trabajadores que participan regularmente como proveedores de bienes y servicios a través de plataformas digitales con el fin de obtener una ganancia económica. El gráfico 06 expresa el porcentaje de encuestados correspondientes a cada plataforma.

1. las **características sociodemográficas** de los trabajadores de plataformas;
2. las **trayectorias y perfiles laborales** de los trabajadores de plataformas;
3. el **nivel de ingresos** de los trabajadores de plataformas y su incidencia en el ingreso de los hogares que integran;
4. el grado de **dependencia económica** de los trabajadores respecto de la plataforma
5. las **razones del acceso** de los trabajadores a las plataformas;
6. las **capacidades y/o habilidades** que les fueron requeridas para poder trabajar en las plataformas;
7. las **condiciones laborales** de los trabajadores en las plataformas;
8. el **nivel de información** de los trabajadores sobre los **derechos y obligaciones** existentes en el trabajo en las plataformas.

**Gráfico 6:**  
**Porcentaje de encuestas por plataforma**



Fuente: Elaboración propia en base a ETP18.

## Infografía 1:

# Radiografía del trabajador de la Economía de Plataformas en Argentina

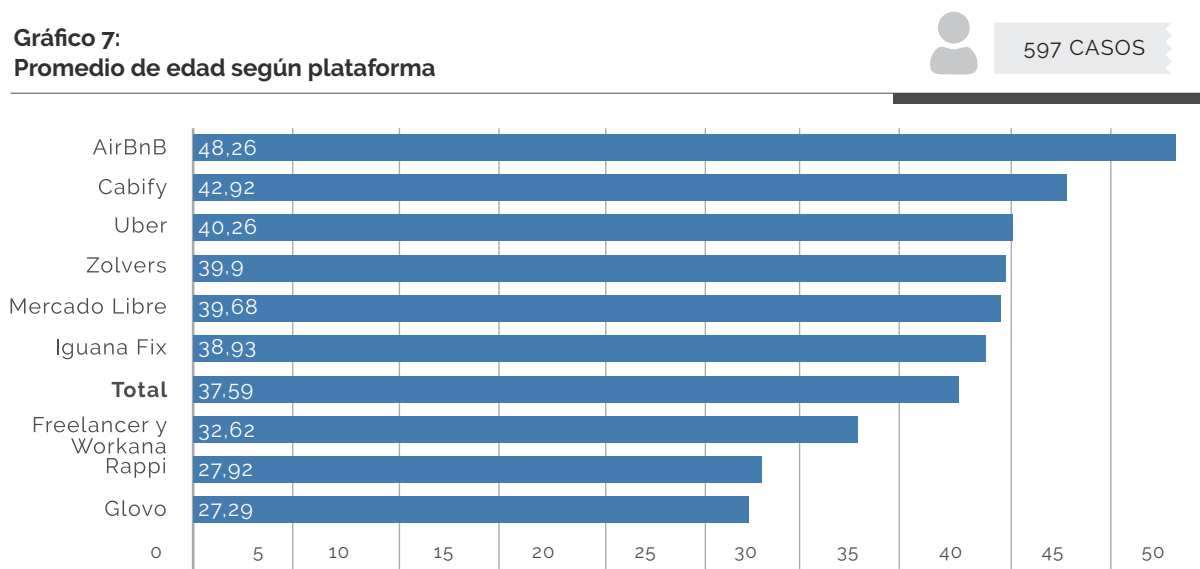


## Características sociodemográficas

Con respecto a la distribución etaria, se destaca que en las plataformas digitales predominan los trabajadores jóvenes. En efecto, más del 90% de los prestadores es menor de 60 años, y

un tercio tiene menos de 30. Asimismo, la edad promedio de los trabajadores de plataformas en Argentina es de 38 años.

**Gráfico 7:**  
**Promedio de edad según plataforma**



Fuente: Elaboración propia en base a ETP18

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

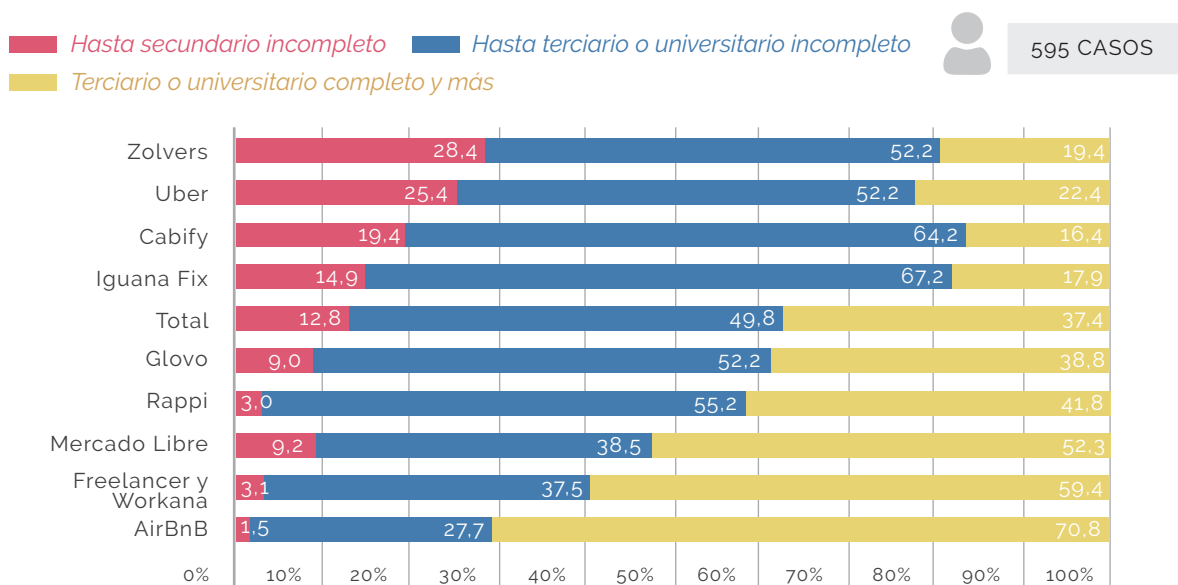
En cuanto al nivel educativo, si bien varía sustancialmente según la plataforma, los trabajadores cuentan, en promedio, con elevados niveles de estudio. En efecto, casi el 90% de los encuestados finalizó el nivel secundario e, inclusive, un 37% cuenta con estudios de nivel superior.

Por eso, se puede sostener que los trabajadores de plataformas tienden a estar más educados que la población ocupada en general y, dado que en su mayoría se concentran en servicios que requieren habilidades técnicas entre medias y bajas, se podría afirmar que están sobrecalificados respecto de las tareas que

realizan. Este fenómeno podría deberse a que los trabajadores de plataformas tienen dificultades para encontrar un empleo tradicional y terminan recurriendo a las plataformas por necesidad.

Solamente un 20% del total sostuvo que su motivación principal para trabajar a través de plataformas se debió a la dificultad para encontrar otros trabajos. Los argumentos más esgrimidos fueron la posibilidad de conseguir un ingreso extra y la modalidad de trabajo flexible que permite este tipo de actividades.

**Gráfico 8:**  
**Máximo nivel educativo alcanzado según plataforma**



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

*Fuente: Elaboración propia en base a ETP18.*

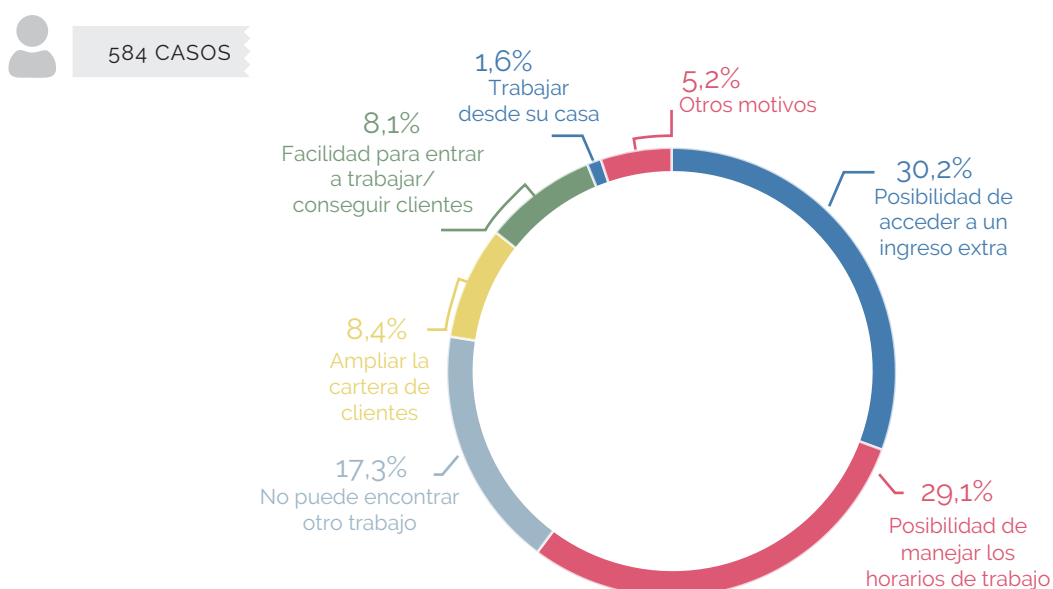
Las plataformas tampoco parecen ser una vía hacia el primer empleo. De hecho, los datos recogidos muestran que casi la totalidad de los encuestados posee o poseyó una ocupación antes de ingresar en la plataforma (y un 60% tenía experiencia laboral previa en tareas que realiza actualmente).

Otra característica sobresaliente es que más del 20% de los trabajadores de plataformas son migrantes recientes, porcentaje muy superior a la porción inmigrante de la población argentina (4,6%). Entre ellos, los venezolanos se destacan como el colectivo inmigrante más numeroso. En este sentido, un informe de 2015 de la OIT

afirma que, en Argentina, independientemente de sus características demográficas, educativas y laborales, los trabajadores inmigrantes sudamericanos tienen un 12% más de probabilidades de acceder a un empleo informal que los trabajadores argentinos.

Por último, la encuesta encontró que, las personas que se dedican exclusivamente a su trabajo en la plataforma antes estuvieron, en promedio, alrededor de cuatro meses buscando otras oportunidades

**Gráfico 9:**  
**Principal motivación para trabajar en la plataforma**



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

*Fuente: Elaboración propia en base a ETP18.*



## Ingresos

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

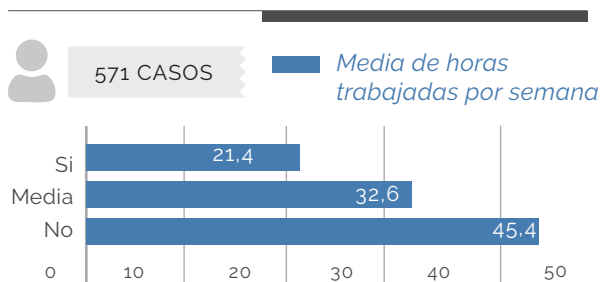
Para el 58,5% de las personas encuestadas, el ingreso por su trabajo en la plataforma es crucial para solventar sus gastos habituales. Este guarismo es similar al de quienes respondieron que el trabajo en la plataforma era su principal fuente de ingresos (58,1%), reflejando una correlación entre ambas cuestiones y descartando, en parte, la idea del ingreso complementario para lograr afrontar los gastos cotidianos. A su vez, para el 41,5% restante se trata de un ingreso complementario -destinado probablemente al aumento en su calidad de vida o con el fin de tener mayor capacidad de ahorro, pero no le resulta necesario para pagar sus erogaciones mensuales.

Al mismo tiempo, quienes sí poseen alguna fuente de ingreso alternativa, sostienen que las ganancias provenientes de su actividad en las plataformas representan, en promedio, el 65% de su renta total.

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

### Gráfico 12:

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

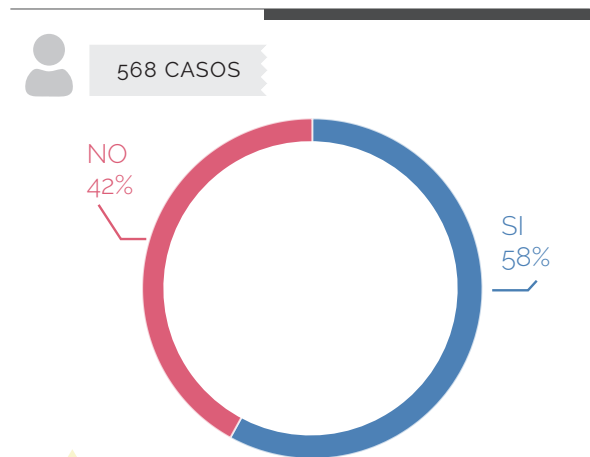


Fuente: Elaboración propia en base a ETP18.

Con respecto a las horas dedicadas al trabajo, los prestadores de servicios a través de plataformas declaran trabajar 32,6 horas semanales promedio, aunque aparecen importantes matices en función del hecho de que la persona reciba algún tipo de ingreso laboral extra o de la motivación que le empujó a realizar este tipo de actividad. Aun así, casi el 60% de los encuestados trabaja menos de 40 horas semanales, y casi tres cuartos lo hace en horarios rotativos.

### Gráfico 10:

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

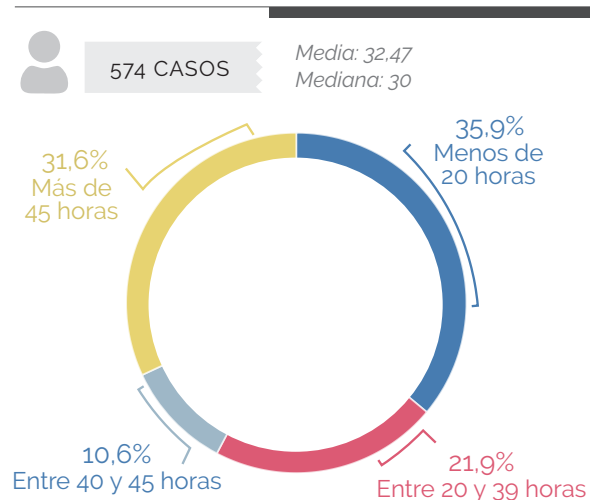


Nota: los totales pueden no coincidir con el 100% por redondeo

Fuente: Elaboración propia en base a ETP18.

### Gráfico 11:

**Horas trabajadas en la plataforma por semana (por rangos)**



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

Fuente: Elaboración propia en base a ETP18.



## Condiciones laborales

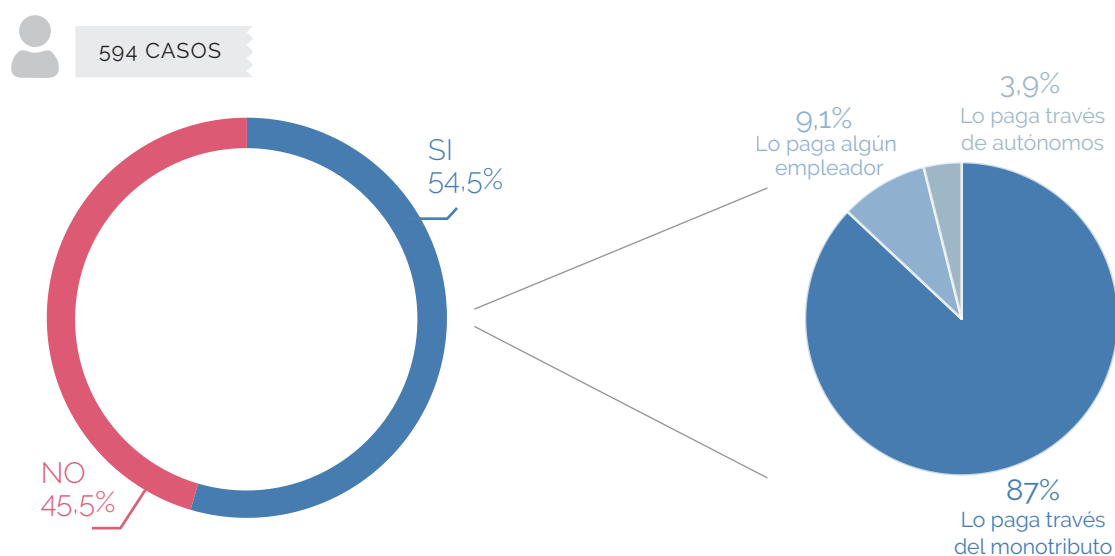
Las condiciones laborales en las plataformas dan cuenta de cierta informalidad, ya que, por ejemplo, sólo un 55% de los encuestados reconoce que realiza aportes previsionales por su actividad en la plataforma (y de esos, casi el 90% lo hace a través del régimen de monotributo), y apenas el 40% declara poseer una obra social derivada de su trabajo.

Con respecto al vínculo entre las plataformas y los prestadores, el 85% de los trabajadores menciona la existencia de algún tipo de canal de comunicación entre ambos y el 60% recibió alguna capacitación u orientación por parte de la plataforma, aunque de ese porcentaje sólo un 15% se refirió a formación técnica vinculada a la actividad. En contrapartida, la amplia mayoría de los proveedores de servicios (75%) declara que las plataformas no brindan a los trabajadores ningún tipo de facilidad administrativa ni

servicio financiero, y que, en caso de conflictos con clientes, éstas suelen beneficiar en mayor medida al usuario que al trabajador.

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

**Gráfico 13:**  
¿Realiza aportes jubilatorios por su trabajo en la plataforma? ¿Cómo realiza los aportes?



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

*Fuente: Elaboración propia en base a ETP18.*

# 8

## ASPECTOS JURÍDICOS Y LABORALES DEL TRABAJO EN PLATAFORMAS

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

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

Claramente, más allá de sus especificidades, las características que comparten las plataformas configuran modelos de negocios que afectan a los mercados de trabajo y, en muchos casos, alimentan una tendencia a la precarización que

se ha manifestado en las últimas décadas a nivel global (Aloisi, 2016).

Las plataformas digitales que operan en Argentina manifiestan que los trabajadores que brindan servicios son independientes, aun cuando las modalidades de gestión que utilizan presentan varios elementos de control que, bajo la legislación laboral actual, los podrían acercar a una relación de dependencia. En este sentido, el derecho laboral de la mayoría de los países (incluida Argentina) defiende un criterio de "primacía de hecho o primacía de la realidad", que da preferencia a lo que ocurre en la práctica respecto de lo que surge de los documentos, en caso de existir discordancia.

La mayoría de las modalidades del trabajo a través de plataformas digitales presentan algunas características que se aproximan al trabajo en relación de dependencia, pero también un mayor grado de flexibilidad y de autonomía que se aproximan al trabajo autónomo. Es principalmente por ese motivo (esa paradoja) que a nivel global aún no se pueden alcanzar consensos respecto de cuál es la manera adecuada de clasificar a estos trabajadores.

Según Aloisi (2016), la economía de plataforma permite a las empresas externalizar procesos sin renunciar a su control, gestionando las relaciones relevantes del negocio a través de instrumentos "extra-legales" como la dependencia económica y la reputación (sistemas de calificación y reseñas). En términos generales, esta nueva configuración implica que los ingresos laborales se establecen a partir de la ley de oferta y demanda, y que las actividades de los trabajadores se monitorean y evalúan a partir de la "satisfacción del cliente", que tiene un status de supervisión —prerrogativas tradicio-

nalmente exclusivas de la gestión— delegado parcialmente a los usuarios-consumidores.

Delimitar la relación laboral de otras figuras afines es una tarea muy compleja, ya que en estas relaciones triangulares (plataforma, usuario-proveedor y usuario-consumidor) es necesario, primero, identificar el empleador relevante; y recién luego puede evaluarse la naturaleza del vínculo laboral.

Para algunos de los trabajadores puede resultar difícil identificar a su "empleador". Las plataformas y los usuarios-clientes en las plataformas pueden interactuar con el trabajador (usuario-proveedor) de varias maneras. Por un lado, los usuarios-clientes pueden establecer las tareas, mientras que las plataformas proporcionan el entorno donde los usuarios se vinculan. Además, las plataformas ponen en práctica algunas formas de supervisión y, en algunos casos, desempeñan un rol en la resolución de conflictos entre los usuarios-proveedores y los usuarios-clientes (Agraval et al., 2013).

Para clasificar la relación trabajador-cliente, es importante considerar que ésta, generalmente, se da por un periodo de tiempo muy acotado (un viaje, por ejemplo) y que las contrapartes del contrato cambian constantemente. Ese tipo de contrato, dependiendo de cada jurisdicción, posiblemente corresponderá a un contrato de prestación de servicios sin dependencia económica en cada contrato particular. El vínculo laboral del trabajador, en ese caso, está atomizado entre muchos contratos pequeños y por tiempo acotado con diferentes clientes, con ninguno de los cuales mantiene una relación como asalariado.

Por otro lado, frecuentemente hay alguna forma de relación contractual entre el trabajador y la plataforma (además del vínculo entre el cliente y la plataforma). Al darse de alta, los trabajadores ofrecen su trabajo a través de ese canal, aunque no tienen obligación de aceptar las tareas. No obstante, el sistema de puntajes que se construye a partir de las evaluaciones de los clientes funciona como un factor de presión.

Si la plataforma sirve sólo como intermediaria, proveyendo la infraestructura que permite la relación de trabajo entre el trabajador y el cliente, debería ser clasificada como un servicio de colocación o como una agencia de empleo. No obstante, la falta de integración en el negocio del cliente y el escaso espacio de gestión que tiene el cliente sobre el trabajador, llevarían a negar esa relación.

Para analizar estas relaciones triangulares, Prassl y Risak (2016) proponen una metodología que consiste en evaluar si el posible empleador cumple con cinco funciones básicas: (i) crear y terminar la relación de empleo; (ii) recibir el trabajo; (iii) encargar trabajo y pagarlo; (iv) gestionar el mercado interno de la empresa; y (v) gestionar su mercado externo. Los términos y condiciones de uso de las plataformas que operan en Argentina indican que, en la mayoría de los casos analizados, las plataformas cumplen con las cinco funciones propuestas. Por lo tanto, serían los empleadores en caso de existir una relación de dependencia laboral.

En cuanto la plataforma sea el empleador potencial, el análisis de dependencia debería realizarse sobre la relación laboral que se establece entre ella y el trabajador. La información disponible permite afirmar que es elevado el grado de dependencia técnica que tienen los trabajadores respecto de las plataformas. Si bien la base empírica utilizada en este análisis es parcial —los términos y condiciones de las plataformas, las entrevistas al personal que las gestiona—, brinda información suficiente para afirmar que las plataformas establecen la manera de desarrollar las tareas y realizan una evaluación de desempeño rigurosa sobre la base de las valoraciones que realizan los clientes de los servicios prestados. El rol mediador que tienen las plataformas con respecto a los pagos que se realizan entre trabajadores y clientes, y la comunicación entre ellos, también indica un grado importante de control.

Con respecto a la dependencia económica, el análisis de los datos obtenidos de la ETP18 —frecuencia, peso de los ingresos obtenidos en relación con los ingresos totales, vínculo con los

clientes y tipo de interacción con las plataformas– indica que una porción importante de trabajadores involucrados en este tipo de trabajos posee niveles elevados de dependencia.

En el debate internacional surgen tres posiciones claras. Según la primera, la mayoría de las plataformas insisten en considerar que sus trabajadores son independientes, no obstante, hay algunos ejemplos de plataformas que reconocen ciertos derechos laborales.

La segunda postura sostiene que las plataformas deben adecuarse a los marcos regulatorios vigentes en los países, ya sea como trabajadores en relación de dependencia o utilizando las distintas modalidades ya diseñadas para las formas atípicas de trabajo. En este sentido, las formas atípicas de empleo incluyen, entre otros, contratos de duración determinada y otras formas de trabajo temporal, trabajo de agencia a tiempo parcial y otros acuerdos contractuales que involucran a múltiples partes, relaciones de trabajo encubiertas, y trabajo por cuenta propia dependiente (OIT, 2015).

Por último, la tercera perspectiva considera que los límites de las relaciones laborales y la protección laboral están promoviendo recomendaciones para la creación de categorías específicas de “contratistas dependientes”, a quienes se haría extensivo un número limitado de derechos laborales. En efecto, algunas jurisdicciones (por ejemplo, España, Italia y Brasil) la reconocen como una categoría intermedia entre empleo y trabajo por cuenta propia, mediante la cual se otorga cierta protección laboral a trabajadores no asalariados que quedarían desprotegidos con la legislación vigente (clasificados como trabajadores por cuenta propia). No obstante, estas experiencias no han sido evaluadas como exitosas, por lo que no deben ser tomadas necesariamente como referencia. Por ejemplo, la aprobación de la ley del Estatuto del Trabajador Autónomo (LETA) en España en 2007 representó una de las primeras regulaciones legales del trabajo autónomo económicamente dependiente (TRADE) a nivel europeo. Transcurridos nueve años de su aprobación, el balance de su desarrollo fue calificado en términos generales como insatisfactorio tanto por empre-

sarios como de sindicatos. Los primeros se vieron desalentados por los requisitos formales de este tipo de contratos y por temor a potenciales cargas futuras. Las organizaciones sindicales fueron reticentes porque la entendieron como una contribución a precarizar el empleo.

# 9

## LÍNEAS DE ACCIÓN

El concepto “Economía de las Plataformas” comprende un universo muy heterogéneo de actividades económicas y sociales facilitadas por plataformas digitales, con una gran dispersión en el perfil de trabajadores que ofrecen sus servicios a través de estas, en la relación laboral que estos establecen con las plataformas y en las condiciones laborales a las que están sujetos.

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

Frente a esta heterogeneidad de situaciones y tipos de vínculos entre trabajadores y plataformas, que van desde el establecimiento de relaciones comerciales y laborales legítimas hasta el encubrimiento de relaciones de dependencia, resulta imprescindible comprender el escenario y su complejidad. La evidencia indica que no es conveniente aplicar recetas únicas y universales para las plataformas y los trabajadores involucrados en ellas, un universo muy heterogéneo, dinámico y en crecimiento continuo. Sin embargo, de acuerdo con las conclusiones alcanzadas en este estudio se

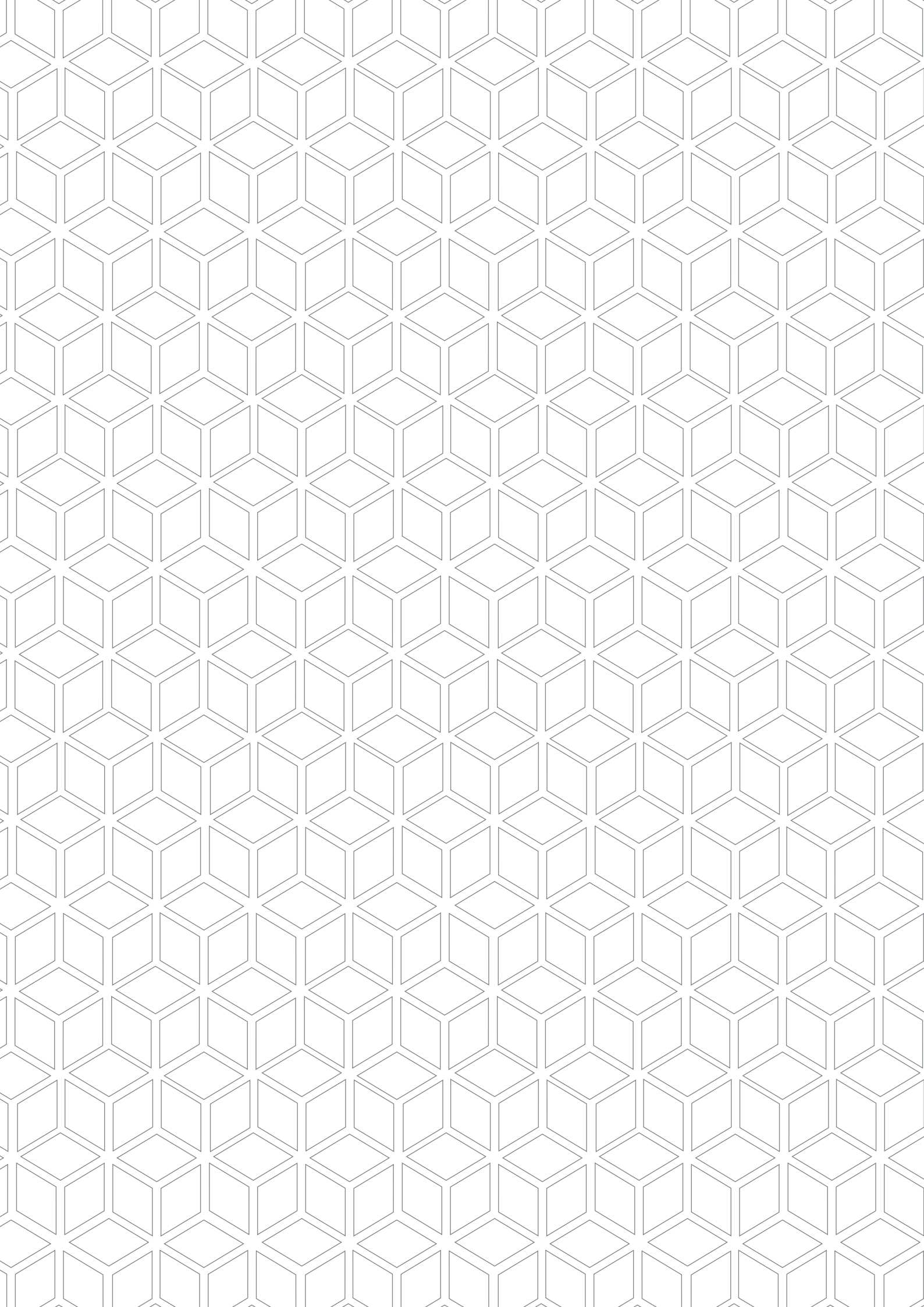
desprenden algunos posibles lineamientos de política pública:

- 1.-** Comprender el fenómeno de la economía de plataformas y generar acciones normativas pertinentes e incorporar en las estadísticas oficiales categorías específicas que permitan conocer, visibilizar y dimensionar la realidad particular de los trabajadores de plataformas.
- 2.-** Debatir la regulación en el marco del diálogo social y no por la vía judicial, evitando introducir distorsiones que incentiven a la informalidad o vuelvan inviables los modelos de negocios.
- 3.-** Discutir y replantear algunos aspectos de la regulación laboral, de modo de contemplar los escenarios propuestos por los cambios tecnológicos (por ejemplo, que la LCT promueva condiciones de trabajo decente y un piso de derechos y beneficios, independientemente de la condición de asalariados, no asalariados, típicos o no típicos).
- 4.-** Simplificar y facilitar la formalización y registro de los trabajadores.
- 5.-** Reconocer la reputación digital como capital privado y portable de los trabajadores de la economía de plataformas (posibilidad de compensar la falta de credenciales o certificaciones formales).
- 6.-** Generar espacios público-privados de colaboración para invertir en capacitación y desarrollo de habilidades de los trabajadores de la economía de plataformas.
- 7.-** Identificar y promover oportunidades e incentivos para facilitar la inclusión de colectivos vulnerables o marginados (migrantes, personas con discapacidad, madres solteras,

jóvenes en riesgo, población rural, entre otros) en la economía productiva a través de la economía de plataformas.

**8.-** Desarrollar políticas específicas para mejorar las trayectorias laborales y aprovechar el potencial de los trabajadores virtuales de alta capacitación, lo que redundaría en una oportunidad para exportar servicios basados en conocimiento y evitar la fuga de talentos. En ese sentido, las políticas orientadas al desarrollo de competencias requieren desplegar políticas que reduzcan las complejidades administrativas y barreras financieras que entorpecen la competitividad en el mercado global.

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





---

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Agraval, A. et al. 2013. Digitization and the Contract Labor Market: A Research Agenda, NBER Working Paper 19525.

Aloisi, A. (2016) Commoditized Workers: Case Study Research on Labor Law Issues Arising from a Set of "On-Demand/Gig Economy" Platforms. Comparative Labor Law & Policy Journal, Vol. 37, No. 3. Champaign, IL USA

De Groen P.W. & Maselli, I. (2016). The Impact of the Collaborative Economy on the Labour Market. CEPS Special Report No. 138/ June 2016. De Groen, P.W, Maselli, I. & Fabo, B. (2016). The Digital Market for Local Services: A one-night stand for workers? CEPS Special Report No. 132 / April 2016.

Harari, Y. (2016). Homo Deus. A short History of tomorrow. Harvill Secker. London.

Madariaga J., Cañigüeral A., Popeo C. – CIPPEC (2018). Ciudad Digital: Claves para entender la economía colaborativa y de plataformas en ciudades. Buenos Aires. Recuperado de: <http://www.cippec.org/publicacion/claves-para-entender-la-economia-colaborativa-y-de-plataformas-en-las-ciudades/>

Organización Internacional del Trabajo (1997) C181 - Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181), Ginebra, 85ª reunión CIT (19 junio 1997). Recuperado de: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312326](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312326)

Organización Internacional del Trabajo (2015). Las formas atípicas de empleo. Informe para la discusión en la Reunión de expertos sobre las formas atípicas de empleo. Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad, Ginebra.

Organización Internacional del Trabajo (2015). Migraciones laborales en Argentina: protección social, informalidad y heterogeneidades. Oficina de País de la OIT para la Argentina, Buenos Aires. Recuperado de: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/-americas/-/-ro-li-ma/-/-ilo-buenos\\_aires/documents/publication/wcms\\_379419.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/-americas/-/-ro-li-ma/-/-ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_379419.pdf)

Organización Internacional del Trabajo (2016). El empleo atípico en el mundo. Retos y perspectivas. Presentación resumida del informe. Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra: OIT, 2016. Recuperado de: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/-dgreports/-/-dcom-m/-/-publ/documents/publication/wcms\\_534522.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/-dgreports/-/-dcom-m/-/-publ/documents/publication/wcms_534522.pdf)

Prassl, J. & Risak, M (2016) Uber, Taskrabbit, and Co.: Platforms as Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork

Rodríguez Fernández, M.L. (5 de octubre de 2017). Relaciones laborales en la Platform Economy. Nueva Revista Socialista. p.850. Recuperado de: [http://www.nuevarevistasocialista.com.ar/revistas/nrs-03/pdf/085-094-Rodriguez-Fernandez\\_RevSoc.pdf](http://www.nuevarevistasocialista.com.ar/revistas/nrs-03/pdf/085-094-Rodriguez-Fernandez_RevSoc.pdf)

Schmidt, F.A., Fundación Friedrich-Ebert-Stiftung. (2017). Digital Labour Markets in the Platform Economy - Mapping the Political Challenges of Crowd Work and Gig Work. Bonn, Germany.



## ACERCA DE LOS AUTORES

### Javier Madariaga

Es Investigador Asociado del Programa de Ciudades de CIPPEC y ex Coordinador del mismo Programa. Licenciado en Economía de la Universidad Católica Argentina, y Magister en Políticas Públicas por la Universidad Torcuato Di Tella. Tiene un Diploma en Evaluación de Impacto de Políticas Públicas y Programas Sociales del Laboratorio de Pobreza de Acción J-Pal y del Departamento de Economía de la Pontificia Universidad Católica de Chile (PUC). Cuenta con amplia trayectoria en implementación de proyectos de cooperación en América Latina, África y Oriente Medio, desempeñándose en puestos gerenciales en organizaciones sociales a nivel nacional e internacional. Ha participado en proyectos de investigación sobre cuestiones de desigualdad e inequidad. Actualmente su trabajo de investigación se centra en el impacto de las nuevas tecnologías en la economía urbana.

### César Buenadicha

Especialista Senior del BID Lab, el laboratorio de innovación del Banco Interamericano de Desarrollo en Washington DC. Ha liderado programas de innovación social, empresas sociales, microfranquicias, crédito educativo, y desarrollo económico local en distintos países de la región latinoamericana. César es licenciado en Derecho y en Ciencias Económicas y Empresariales por la Universidad de Comillas (ICADE E-3) en España, y es Doctorando en Economía por la UNED con la tesis en proceso de presentación "Análisis de escalabilidad en los proyectos de desarrollo". Ha trabajado durante diez años en Honduras, El Salvador y Bolivia, en programas de la cooperación española y holandesa de desarrollo de la microempresa y empleo. Previamente trabajó en el sector privado como abogado del despacho internacional Clifford Chance en Madrid.

### Erika Molina

Erika Molina es Especialista de BID Lab, el laboratorio de innovación del Banco Interamericano de Desarrollo. Hace 12 años trabaja en el BID en el diseño y seguimiento de proyectos orientados a mejorar la calidad de vida de población vulnerable y la competitividad de micro, pequeñas y medianas empresas. Erika ha liderado proyectos sobre innovación, tecnologías disruptivas, emprendedorismo, economía circular, inclusión social, microfinanzas y desarrollo económico local, entre otros. Es economista graduada de Macalester College (Minnesota, EE. UU.) con una Maestría en Políticas Sociales de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO) y una Maestría en Desarrollo Económico Local de la Universidad Nacional de San Martín (UNSAM).

### Christoph Ernst

Es Especialista Senior en empleo y desarrollo productivo en la Oficina de la OIT en Buenos Aires, Argentina. Previamente ha trabajado en OIT como Economista en finanzas públicas, en el Departamento de Protección Social y como Economista Senior, en el Servicio de Inversiones Intensivas en Empleo del Departamento de Empleo y como Investigador en la unidad del Análisis de empleo del mismo departamento. Antes de incorporarse a la OIT en 2001, trabajó para otras agencias de Naciones Unidas, principalmente el PNUD (Brasil y Papúa Nueva Guinea), la ONUDI, el Programa VNU, el ACNUDH y la UNCTAD en temas de política industrial, desarrollo local, derechos sociales y económicos, y cuestiones ambientales. Sus principales áreas de trabajo en la OIT fueron trabajo y familia, empleo y políticas activas de mercado de trabajo, análisis del mercado laboral. Actualmente, como especialista de Empleo y Desarrollo Productivo, toca los temas de políticas de empleo, empleo juvenil, empleo verde, desarrollo productivo, futuro del trabajo y formación profesional. Posee un Ph.D. en Economía de Paris I Panthéon-Sorbonne.

---

## ACERCA DE CIPPEC

CIPPEC (Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento) es una organización independiente, apartidaria y sin fines de lucro que produce conocimiento y ofrece recomendaciones para construir mejores políticas públicas.

Promovemos políticas para lograr una Argentina desarrollada, más equitativa, con igualdad de oportunidades e instituciones públicas sólidas y eficaces. Queremos una sociedad justa, democrática e inclusiva, en la que todas las personas puedan desarrollarse en libertad.

CIPPEC se enorgullece de ser uno de los centros de política pública más destacados de América Latina.

---

## ACERCA DE BID LAB

BID Lab es el laboratorio de innovación del Grupo BID. Movilizamos financiamiento, conocimiento y conexiones para catalizar innovación para la inclusión en América Latina y el Caribe.

Creemos que la innovación es una poderosa herramienta que puede transformar nuestra región, brindando hoy oportunidades sin precedentes a poblaciones en situación vulnerable por condiciones económicas, sociales y ambientales.

---

## ACERCA DE OIT

Creada en 1919, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) es la más antigua y única agencia "tripartita" del sistema de las Naciones Unidas. Reúne a gobiernos, empleadores y trabajadores de 187 Estados miembros a fin de establecer las normas del trabajo, formular políticas y elaborar programas promoviendo el trabajo decente. Los objetivos principales de la OIT son promover los derechos laborales, fomentar oportunidades de trabajo decente, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo al abordar los temas relacionados con el trabajo.



# CIPPEC<sup>PP</sup>

