

## **Plataformas digitales, calidad del trabajo y género: la importancia de explorar las subjetividades.**

*Mariana Pellegrini (Área de Economía, ICI, UNGS – GrET, UNMdP)  
mpellegrini@campus.ungs.edu.ar*

### **Resumen**

El avance de las plataformas digitales es una cuestión que ha capturado la atención de las ciencias sociales. Sin embargo, se nota una escasez de estudios que lo aborden desde una perspectiva de género. Este estudio propone un doble desafío, ya que intenta analizar el tema desde una perspectiva poco explorada, a través de una metodología cuantitativa, normalmente restringida por la falta de datos sobre el segmento (Piasna, 2020). Para ello, se estima un indicador de calidad del trabajo basado en Deguilhem et al (2020), encontrando que la calidad del trabajo de las mujeres es en promedio menor que la de los hombres en términos objetivos y es en promedio mayor en términos subjetivos. Vinculamos este resultado al bienestar relativo descrito por Clark (1997) y a las percepciones de mejora relativa con respecto a los trabajos domésticos remunerados tradicionales relevados en Pereyra et al (2022).

### **1. Introducción**

El vertiginoso avance de las plataformas digitales es una cuestión que ha capturado la atención de las ciencias sociales. En particular, muchos estudios se han centrado sobre las repercusiones que este fenómeno tiene sobre el trabajo y las condiciones laborales. El debate sobre los efectos del avance de las plataformas digitales contraponen, tal como sucedió en debates suscitados por anteriores innovaciones en el mundo de la producción y el trabajo (Del Bono, 2019; Del Bono y Bulloni, 2021), visiones optimistas y visiones críticas. Mientras las primeras subrayan la flexibilidad y autonomía que posibilitan las plataformas digitales y sus instrumentos, las posturas más críticas sugieren que las condiciones de contratación y trabajo propiciado por las distintas plataformas pueden representar un continuum de procesos preexistentes de precarización laboral (Van Doorn, 2017; Fuchs, 2018; Del Bono, 2019; Haidar, 2020; Del Bono y Bulloni, 2021). Por otro lado, como señalan Micha et al (2022), mientras que cuestiones como los riesgos de precarización por el uso de la gestión algorítmica, la flexibilidad de la jornada laboral o la verdadera naturaleza del contrato laboral están teniendo un lugar central en este

debate, las investigaciones que vinculen las plataformas digitales con las cuestiones de género son aún escasas.

Este estudio parte de un análisis de la calidad del trabajo del segmento de plataformas digitales en Argentina, considerando el heterogéneo cúmulo de servicios que alberga y los distintos modos de organización del trabajo en que ello se refleja (Howcroft y Bergvall-Kåreborn, 2019; Schor et al., 2020). Para ello se recurre a la estimación de un indicador multidimensional basado en Deguilhem et al. (2020), que permite organizar las variables seleccionadas en torno a dos categorías contrapuestas: el trabajo estable y el trabajo precario. La combinación de dimensiones objetivas, como el nivel de ingresos, las condiciones de trabajo y el estatuto jurídico, las seguridades sociales, la flexibilidad de la jornada y los componentes colectivos, con dimensiones subjetivas, como las percepciones y las perspectivas personales de las trabajadoras y trabajadores sobre su empleo, permite llegar a conclusiones realistas y acordes al contexto social en que trabajadores y trabajadoras están inmersos (Goods et al., 2019).

En particular, la inclusión de la dimensión subjetiva en el análisis da como resultado significativo una mejor calidad del trabajo para las mujeres con respecto a los hombres. Esto implica que, ante un trabajo de iguales características, las mujeres subjetivamente perciben una mejor calidad con respecto a los hombres. Este resultado podría estar relacionado con lo señalado por Clark (1997) sobre cómo segmentos de la sociedad con menores oportunidades de acceder al mercado laboral y con mayores niveles de precarización laboral, tal como las mujeres, pueden crear subjetivamente menores expectativas respecto a las condiciones de empleo. A ello se suma la valoración positiva que las trabajadoras suelen manifestar sobre la mejora relativa que perciben con respecto a los trabajos domésticos remunerados tradicionales (Pereyra et al, 2022). Asimismo, el resultado confirma la importancia de incluir las percepciones subjetivas en el análisis de la calidad del trabajo en plataformas digitales, en línea con Goods et al. (2019).

## **2. El impacto de las plataformas digitales en el mundo del trabajo**

El avance de las tecnologías en las últimas décadas ha hecho de la digitalización un fenómeno sumamente dinámico y en expansión (Srnicek, 2017; Valenduc y Vendramin, 2017; Howcroft y Bergvall-Kåreborn, 2019; Schor et al, 2020). Ante el retroceso relativo de los sectores tradicionales, nuevas formas de impulsar los beneficios económicos han emergido en el capitalismo, dando lugar a nuevos mercados, nuevas mercancías, nuevas formas de trabajo y

nuevos medios de explotación (Srniczek, 2017; Veen et al, 2019; Haidar, 2020). Las plataformas digitales han surgido en este proceso como un mercado virtual donde las empresas y las y los trabajadores y clientes pueden vincularse de forma instantánea e incluso remota (De Stefano, 2015; Berg et al, 2018; Haidar y Keune, 2021; Drahokoupil y Vandalae, 2021), dando lugar no sólo a un nuevo modelo de negocios, sino también a una nueva modalidad de trabajo de características particulares y atípicas (Berg et al, 2018; Drahokoupil y Vandalae, 2021).

En este sentido, además de poder percibir a las plataformas digitales como una innovación tecnológica, también es válido observarlas como actores económicos dentro de un modo de producción capitalista avanzado (Srniczek, 2017; Howcroft y Bergvall-Kåreborn, 2019). El fenómeno ha resultado un campo de estudio de interés para varias disciplinas. Dentro de las ciencias sociales, el principal enfoque se centra en las transformaciones que el desarrollo de este nuevo modelo de negocio tiene sobre el trabajo y las características de este nuevo modo de trabajo. Dentro de este enfoque encontramos argumentos enfrentados respecto a los efectos del desarrollo de esta modalidad de trabajo. Por un lado, existen argumentos con una visión optimista, que plantean la modalidad de trabajos basados en plataformas digitales como una disrupción positiva respecto a las modalidades de trabajo tradicional y sus rigideces en cuanto a horarios y poder de decisión (Chen et al, 2019; Manyika, 2015; Lobel, 2018), a la vez que también se destaca la reducción de los costos de transacción al momento de vincular a las trabajadoras y los trabajadores con el cúmulo de demandantes de cada servicio, lo que los convierte en mercados más eficientes (Sobrino Ruiz y González, 2017; Lobel, 2018; Oranburg y Palagashvili, 2018). Incluso, se ve a los trabajos de la economía de plataformas como una oportunidad para aquellos países con problemas de desempleo o informalidad laboral (Manyika, 2015; Chicchi et al, 2022).

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

Desde este trabajo se adopta una mirada más en línea con el segundo tipo de argumentos. Si bien es cierto que las plataformas brindan una mayor flexibilidad para planificar la jornada laboral con respecto a los trabajos tradicionales, también hay que considerar que puede estar limitada por cuestiones como los términos y condiciones de las plataformas, así como los mecanismos de gestión algorítmicos o los sistemas de ratings. Asimismo, el tratamiento usual de las y los trabajadores como independientes contrasta con el nivel de influencia y poder unilateral que suelen tener las plataformas sobre las condiciones de contratación y trabajo, lo que puede llegar a interpretarse como un encubrimiento de una relación laboral dependiente. También esta forma de registración de trabajadoras y trabajadores puede dejarlos en una posición más vulnerable con respecto a las protecciones que brinda una relación de dependencia.

No obstante, también se considera pertinente discutir los resultados de este estudio teniendo en cuenta las particularidades del país analizado, Argentina, dado que se trata de un país donde el mercado de trabajo en general se ve atravesado por altos niveles de desempleo, informalidad y precarización (Bertranou y Saravia, 2009; Maurizio, 2016). Asimismo, resulta importante tener en cuenta el proceso de crisis económica que ha comenzado a experimentar el país desde 2018, la cual aumentó los niveles de desempleo y subempleo (López Mourelo y Pereyra, 2020).

### **3. Las plataformas digitales desde la perspectiva de género**

Tal como han planteado Kampouri (2022) y Micha et al (2022), si bien la temática de plataformas digitales ha tenido un gran impacto en la producción académica, muy pocos estudios han abordado este fenómeno incorporando una perspectiva de género, lo que deja muchas cuestiones relevantes escasamente estudiadas. En particular, estudios con perspectiva de género como los de Ticona y Mateescu (2018), van Doorn (2017; 2020), Kampouri (2022) y Pereyra et al (2022) han encontrado particularidades respecto a aquellas plataformas digitales que concentran actividades con un alto grado de feminización, siendo aquellas especializadas en trabajo doméstico y de cuidado el ejemplo más directo. Estos estudios, adoptando una postura crítica, señalan que, si bien es cierto que en general las plataformas digitales están asociadas con condiciones de contratación y trabajo precarias, esta característica puede revestirse de una cierta relatividad para el caso de aquellas plataformas que concentran un alto grado de trabajo femenino.

La razón de esta posible relativización de las condiciones de contratación y trabajo tiene que ver con el alto grado de precarización y desprotección laboral que sufren las mujeres en los mercados tradicionales de trabajo, así como las restringidas oportunidades de inserción laboral. Según datos del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC)<sup>1</sup>, en Argentina, país analizado por este trabajo, el empleo no registrado femenino es del 38,1%, cifra que llega al 75,5% para el caso del trabajo doméstico, mientras que la desocupación femenina llega al 8,1%, muy por encima del 5,9% de desocupación masculina. En consecuencia, la facilidad de acceso al trabajo mediado por plataformas, así como la posibilidad de registrar ese trabajo, ya sea mediante el régimen de monotributo o el de trabajo en casas particulares, puede representar una mejora respecto a la situación de desprotección que enfrenta un gran número de mujeres. En este sentido, casos particulares como el de las plataformas de trabajo doméstico contrastan con la narrativa de la “uberización” que predomina en los estudios del trabajo mediado por plataformas, dado que demuestran intentos por formalizar aspectos de los trabajos feminizados que usualmente se desarrollan en la informalidad (Ticona y Mateescu, 2018; Pereyra et al, 2020).

Asimismo, como ha mostrado el trabajo empírico de Pereyra et al (2022), esta relativa mejora con respecto a las condiciones en las que habitualmente se desempeña en un trabajo tan precarizado como lo es el trabajo doméstico es reconocida en el relato de las propias trabajadoras. En este tipo de plataformas además de alentar el acceso a un marco registral del trabajo y sus correspondientes protecciones sociales, también promueven el acceso a otras cuestiones asociadas al trabajo formal como una cuenta bancaria, a tarjetas de débito o a créditos (Ticona y Mateescu, 2018; Pereyra et al, 2022). Esta cuestión en particular puede vincularse con lo expuesto por Clark (1997), sobre cómo segmentos de la sociedad con menores oportunidades de acceso al mercado laboral y con mayores niveles de precarización laboral, tal como las mujeres, pueden crear subjetivamente menores expectativas respecto a las condiciones de empleo, estableciendo un estándar de normalidad por debajo del de otros segmentos de la población. Por otro lado, como muestran los aportes de Micha et al (2022), la flexibilidad horaria que prometen las plataformas es una de las principales motivaciones para ingresar a las plataformas manifestadas por las mujeres.

No obstante, como advierten van Doorn (2020), Kampouri (2022) y Pereyra et al (2022), las plataformas pueden incentivar una formalización selectiva, en el sentido de que, si bien se

---

<sup>1</sup> Los datos provienen de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) del primer trimestre de 2022, últimos datos disponibles a la fecha.

promueve la formalización de algunos aspectos del trabajo, también se perpetúan e incluso amplifican ciertos aspectos de la tradicional precarización e informalidad del trabajo doméstico. Tales aspectos incluyen la posición asimétrica de las trabajadoras con respecto a sus empleadores, a lo cual se suma una posición asimétrica con respecto a las plataformas que imponen unilateralmente las condiciones de uso del servicio virtual, así como un sostenido porcentaje de trabajadoras domésticas que no están registradas porque, si bien algunas plataformas alientan el registro del trabajo, no lo imponen como una condición obligatoria (Pereyra et al 2022; Kampouri, 2022). Asimismo, van Doorn (2020) y Kampouri (2022) advierten sobre los efectos limitantes que pueden tener los mecanismos de control algorítmico y de calificación de los perfiles de las trabajadoras sobre la flexibilidad y la autonomía de las mismas.

#### **4. Propuesta metodológica**

El concepto de calidad del trabajo ha sido utilizado en trabajos como Deguilhem et al (2020) o Graña et al (2022) como herramienta para analizar el mercado de trabajo en países de América Latina ante la evolución de las formas de empleo y de las prácticas sociales propias de la región. Asimismo, considerando que el trabajo decente continúa siendo un concepto con una definición ambigua y por lo tanto difícil de medir en sí mismo (Burchell et al, 2014; Sehnbruch et al, 2015), un enfoque en el concepto epistemológicamente funcional de la calidad del trabajo permite operacionalizar las dimensiones subrayadas por ambos conceptos (Deguilhem et al, 2020). El concepto de calidad del trabajo se centra en las condiciones de trabajo y de vida y evalúa la presencia (o ausencia) de un determinado grupo de características asociadas a la capacidad del trabajo para satisfacer ciertas necesidades comúnmente aceptadas (Van Bastelaer y Hussmanns, 2000 en Deguilhem et al, 2020). A diferencia de otras técnicas de análisis<sup>2</sup>, admite la combinación de factores objetivos, como el nivel de ingreso, las condiciones de trabajo, el estatus legal, el acceso a protecciones sociales, la conciliación del tiempo de trabajo con la vida privada y la posibilidad de realizar acciones colectivas, con factores subjetivos, referidos a las percepciones personales de las y los trabajadores sobre su propio trabajo (Deguilhem et al, 2020).

Considerando la pluralidad de actividades y formas de contratación inmersas en el segmento de plataformas digitales, donde la frontera entre formalidad e informalidad del trabajo se ve diluida

---

<sup>2</sup> Si bien en este estudio se emplea un indicador cuantitativo de calidad del trabajo, existen estudios que han utilizado el concepto a través de un enfoque cualitativo, como Goods et al (2019).

(van Doorn, 2017; Del Bono y Bulloni, 2021; Filipetto et al, 2022), y ante las particularidades del mercado de trabajo argentino ya apreciadas anteriormente, este trabajo propone el uso de un indicador cuantitativo que ha sido formulado teniendo en cuenta las características del contexto socioeconómico latinoamericano, y que ha demostrado ser capaz de reflejar la existencia de una variedad de situaciones laborales dentro de un mismo entorno (Deguilhem et al, 2020). Por otro lado, la posibilidad de incorporar una dimensión de factores subjetivos permite ampliar el alcance del análisis. Particularmente, ante la situación particular de las mujeres argentinas en lo laboral, con un alto nivel de desempleo e informalidad, interesa demostrar si existe una percepción diferente respecto a la calidad del trabajo en este segmento con respecto a los trabajadores varones.

La especificación del indicador se basa en el uso del Análisis de Correspondencias Múltiples (ACM), y se presenta en el Apéndice. En líneas generales, el indicador tenderá hacia dos categorías contrapuestas, el trabajo estable, entendiendo al mismo como trabajo con las características y protecciones del empleo formal de acuerdo con la legislación argentina<sup>3</sup>, y el trabajo precario, entendido como aquel trabajo que carece de todas o alguna de las características y protecciones del empleo formal según la legislación argentina. De este modo, se ofrece una imagen sobre cómo las y los trabajadores y las características estudiadas se agrupan en términos de nivel de calidad del trabajo dentro de ese rango precario/estable. En el cuadro 1 se presentan las variables empleadas para la construcción y estimación del indicador.

*Cuadro 1: Variables empleadas en la estimación del indicador de calidad del trabajo.*

<b>Dimensión</b>	<b>Variable [código]</b>
<b>Nivel de ingreso</b>	Porcentaje del ingreso total. [income]
	¿Tenés ingresos adicionales por otros trabajos? [p10]
	Si no hubieras estado trabajando en (plataforma) ¿crees que hubiera sido difícil pagar tus gastos habituales? [p22]
<b>Condiciones de trabajo</b>	¿Has trabajado en una Plataforma similar en el último mes? [p8]
	¿Hasta qué punto considera que los ingresos que recibe de su trabajo en (plataforma) son estables de un mes a otro? [p20]
	Weekly hours worked at (platform). [hours]
	Horas semanales trabajadas en (plataforma).
	Did you receive training or guidance from (platform) to perform your tasks? [p27]
<b>Seguridad social</b>	¿Recibió formación u orientación de (plataforma) para realizar sus tareas? [p37]
	Situación registral. [legalCAT]

<sup>3</sup> Nos referimos principalmente a la ley 20.744 de Contrato de Trabajo, dado que se considera el marco legal que mayor nivel de protecciones sociales otorga.

<b>Conciliación de la vida laboral y privada</b>	¿Con qué frecuencia trabaja de noche para (plataforma)? [p29]
<b>Organización colectiva</b>	En caso de conflicto con un cliente o usuario, ¿tienen algún canal de comunicación específico con la plataforma para resolverlo? [p39] Plataformas físicas vs plataformas virtuales. [platformsPV]
<b>Dimensión subjetiva</b>	¿Crees que el próximo año (plataforma) puede ser tu principal fuente de ingresos? [p18] ¿Qué grado de satisfacción tiene con su trabajo en (plataforma)? [p40r]

Fuente: Elaboración propia.

Tras la estimación del indicador, una regresión por mínimos cuadrados ordinarios (MCO) del indicador frente a los factores socioeconómicos individuales, así como otras variables de control, permiten comprobar cómo estos factores pueden afectar o no a la calidad del trabajo. Estos resultados han pasado por una comprobación de robustez. Los datos utilizados provienen de la base de datos ETP18 elaborada por Madariaga et al. (2019) que consiste en una muestra no probabilística de 603 trabajadores de 11 plataformas seleccionadas que respondieron a una encuesta realizada por los autores en 2018.

## 5. Resultados

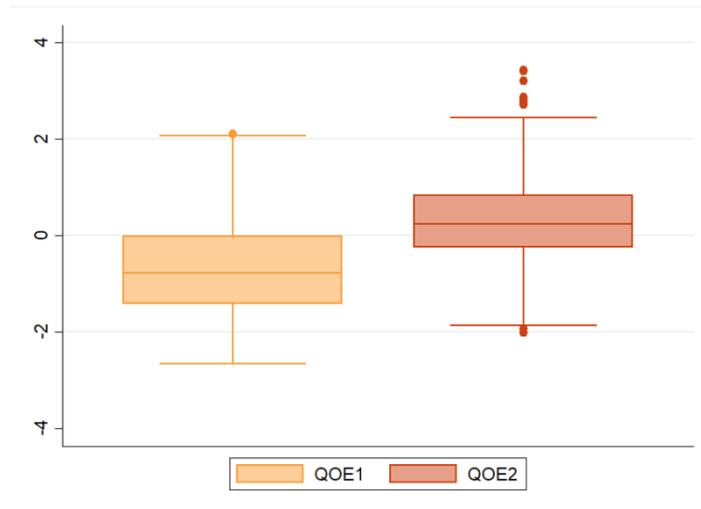
El ACM indica que los ejes que explican la mayor proporción de la inercia total son, en primer lugar, las características objetivas de la obra (41,32%) y, en segundo lugar, los factores subjetivos (16,34%). En consecuencia, el análisis del indicador se basa en estos dos ejes que explican conjuntamente el 57,66% de la inercia total o, en otras palabras, estos dos componentes explican la mayor parte de la variabilidad de los datos, la cual se grafica en torno a estas dos dimensiones en la figura 1.

Esta primera parte del análisis cuantitativo muestra que la mayoría de las y los trabajadores se agrupan con una distribución normal en ambos ejes, y la mayoría de las y los individuos se encuentran en una zona intermedia en la escala entre la mala y la buena calidad del trabajo (figuras 2 y 3). Sin embargo, cuando se comparan las distribuciones de ambos ejes (figura 4), se observa que para QoE1 (estimación para el eje de factores objetivos) tiene un sesgo más positivo<sup>4</sup> respecto a QoE2 (estimación para el eje de factores subjetivos) pero, sin embargo, tiene una mediana claramente inferior respecto a QoE2 y se sitúa en los valores negativos de la

<sup>4</sup> Esto significa que la mediana es menor que la media, y que los valores más altos tienen mayor frecuencia que los más bajos.



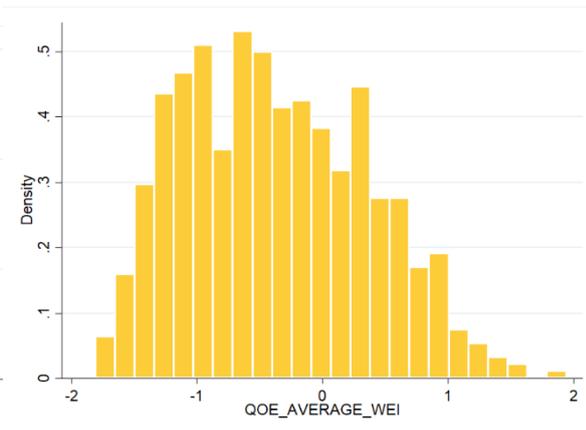
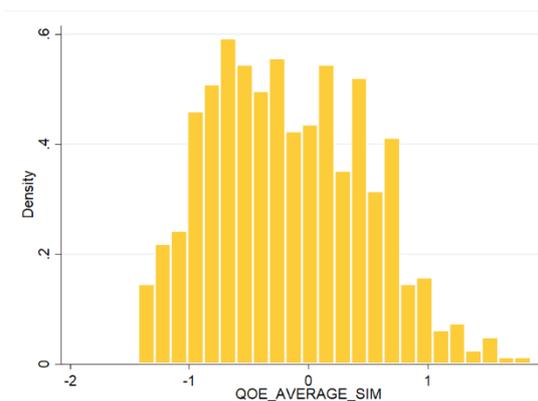
Figura 4: Boxplot de QoE1(primer eje) y QoE2 (Segundo eje)



Fuente: Elaboración propia basada en ETP18.

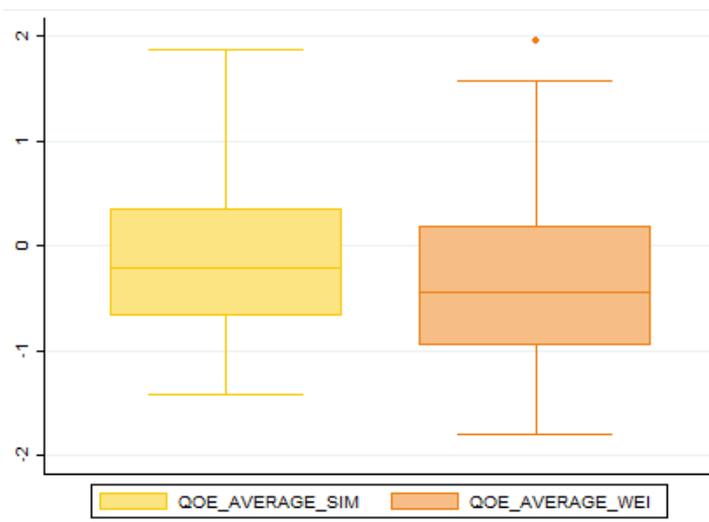
Figura 5: Histograma del Promedio Simple de QoE1 y QoE2 (QOE\_AVERAGE\_SIM).

Figura 6: Histograma del Promedio Ponderado de QoE1 y QoE2 (QOE\_AVERAGE\_WEI).



Fuente: Elaboración propia basada en ETP18.

Figura 7: Boxplots de los promedios simples y ponderados de QoE1 and QoE2



Fuente: Elaboración propia basada en ETP18.

La regresión de los indicadores estimados y sus medias conjuntas con los factores socioeconómicos individuales y otros determinantes se presenta en el cuadro 2. Este análisis permite ver que los factores socioeconómicos individuales edad, género, nivel de educación y migración reciente están significativamente correlacionados con la calidad del trabajo. Centrándonos en la variable de interés para este trabajo, género, vemos que cuando sólo consideramos los factores objetivos (QoE1), el coeficiente es negativo, pero al considerar QoE2 y aun cuando se toman los promedios simple y ponderado de ambas dimensiones, el signo se vuelve positivo. También se nota que el coeficiente de la dummy “responsable de trabajo de cuidados no remunerado” se vuelve negativo y significativo cuando se usan los factores subjetivos como variable dependiente. Asimismo, en un análisis auxiliares de interacciones de la variable género con las categorías de plataformas se distinguió la significatividad de la interacción con la dummy Plataformas de servicios domésticos, resultado no compartido en la interacción de las demás categorías con género. Las implicaciones de estos resultados se desarrollarán a continuación, en la sección de discusión.

*Cuadro 2: Indicadores de calidad del trabajo contrastados con factores socioeconómicos individuales y otros determinantes.*

VARIABLES	QoE1	QoE2	QoE promedio simple	QoE promedio ponderado
Género (Mujer)	-0.0181	0.531***	0.275***	0.172***
Edad	0.0338**	-0.0239	0.00496	0.0165
Edad2	-0.000330*	0.000284	-2.33e-05	-0.000146
Educación (Menos que secundario completo)	-0.282***	0.208	-0.0367	-0.135**
Educación (Secundario completo)	-0.133*	0.0286	-0.0521	-0.0843*
Educación (Universitario incompleto)	-0.0233	0.0350	0.00584	-0.00582
Categoría de plataforma (delivery)	-1.825***	-0.487***	-1.156***	-1.424***
Categoría de plataforma (Transporte de pasajeros)	-1.781***	0.0630	-0.859***	-1.228***
Categoría de plataforma (Alquileres/Servicios turísticos)	-1.071***	0.455***	-0.308***	-0.613***
Categoría de plataforma (Servicios domésticos)	-1.009***	0.430***	-0.290***	-0.578***
Experiencia previa en tareas similares (Sí)	-0.0484	-0.0425	-0.0454	-0.0466
Primer trabajo (Sí)	0.228	-0.0553	0.0864	0.143
Origen (Otro país)	-0.211**	-0.0368	-0.124**	-0.159***
Recibe subsidio (Sí)	-0.100	0.399**	0.150*	0.0497
Responsable de trabajo de cuidados no remunerado (Sí)	0.0146	-0.137**	-0.0613*	-0.0309

Motivación (Posibilidad de manejar sus horarios)	0.205***	-0.126	0.0396	0.106**
Motivación (Posibilidad de complementar el ingreso)	0.354***	-0.443***	-0.0441	0.115**
Motivación (Expandir la base de clientes)	0.493***	-0.742***	-0.125	0.122
Motivación (Facilidad de acceso)	0.190	-0.144	0.0231	0.0900
Motivación (Otra)	0.259**	-0.395**	-0.0677	0.0632
Constante	0.0658	0.372	0.219	0.158
Observations	564	564	564	564
R-squared	0.610	0.357	0.640	0.679
F test	0.000	0.000	0.000	0.000

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

Fuente: Elaboración propia basada en ETP18.

## 6. Discusión

Este trabajo ha intentado abordar la economía de plataformas argentina con un doble desafío. En primer lugar, se ha experimentado con la aplicación de una técnica cuantitativa al análisis de una temática donde las características intrínsecas al segmento bajo estudio dificultan la recolección y análisis de la información (Piasna, 2020) restringiendo la posibilidad de llevar a cabo este tipo de metodologías. Por otro lado, como ya se ha mencionado, a pesar de que la temática de plataformas digitales ha captado el interés académico, existe un vacío en cuando a los estudios que han abordado este fenómeno incorporando una perspectiva de género (Kampouri, 2022; Micha et al, 2022), lo que deja una base de pocos antecedentes desde donde partir el análisis.

Aún con sus limitaciones, que pronto abordaremos, este estudio ha permitido llegar a resultados interesantes. Principalmente, la posibilidad que otorga la metodología seleccionada para incluir factores objetivos y subjetivos en el análisis ha permitido visualizar cuestiones relevantes para el análisis de la economía de plataformas desde una perspectiva de género. La estimación del indicador de la calidad del trabajo contemplando los factores subjetivos presenta una diferencia de signo con respecto a cuando sólo se toman en cuenta los factores objetivos para la variable género. Esto implica que, si bien de acuerdo con los factores objetivos considerados la calidad de los trabajos de las mujeres es significativamente negativa, significando que la calidad es en

promedio menor para las mujeres con respecto a los hombres<sup>5</sup>, al considerar los factores subjetivos el signo pasa a ser positivo, y la calidad del trabajo de las mujeres es en promedio mayor a la de los hombres. Este resultado va en línea con lo señalado con Clark (1997) sobre el bienestar relativo que pueden sentir los segmentos de la sociedad con menores oportunidades de acceso al mercado laboral y mayores niveles de precarización laboral, tal como las mujeres, lo que puede llevar a crear subjetivamente menores expectativas respecto a las condiciones de empleo y a establecer un estándar de normalidad por debajo del de otros segmentos de la población. Asimismo, el resultado se conecta con los hallado por Pereyra et al (2022) sobre la mejora relativa que encuentran muchas mujeres en el segmento de plataformas con respecto al trabajo doméstico tradicional.

Respecto a las limitaciones, no se han incluido en el análisis los efectos de los mecanismos de control algorítmico y los sistemas de calificación del trabajo por falta de datos al respecto. No obstante, se anticipa que el amplio abanico de tipos de puntuaciones y reseñas, sumado a la invisibilidad de los mecanismos algorítmicos podrían dificultar la operacionalización de dichos factores para su inclusión en un análisis cuantitativo del tipo que se propone en este artículo. Esto representa una limitación dado que se trata de un factor que, de acuerdo a la literatura (De Stefano, 2015; Risak, 2017; van Doorn, 2017;2020; Howcroft y Bergvall-Kåreborn, 2019; Graham, Hjorth y Lehdonvirta, 2017; Shapiro, 2018; Wood et al, 2019; Purcell y Brook, 2020; Schor, 2020; Wood, 2021), podría ser significativo para explicar la calidad del trabajo tanto en términos objetivos como subjetivos, y que puede tener especial impacto en las percepciones de las trabajadoras domésticas (van Doorn, 2020; Kampouri, 2022). En este sentido, una combinación de los aportes cuantitativos con información de tipo cualitativo podría ayudar a minimizar esta restricción (Ivankova et al, 2006).

Asimismo, no existe un punto de referencia similar para comparar los resultados de la estimación realizada para el trabajo de plataformas con respecto al trabajo tradicional. En este sentido, sería interesante poder repetir estimaciones centradas en los trabajos feminizados, no posibles de realizar con la base de datos utilizada dado el bajo número de observaciones para dicha categoría, y poder realizar comparaciones con los trabajos tradicionales. Se considera pertinente incluir en dicho tipo de análisis información cualitativa, que permita profundizar las interpretaciones y resultados.

---

<sup>5</sup> Cabe aclarar algo no explicitado en la discusión: la interpretación de los coeficientes de una regresión MCO contempla que el resto de los factores se mantienen constantes.

## 7. Conclusiones

Este estudio ha abordado la economía de plataformas de Argentina aplicando empíricamente el concepto de calidad del trabajo e incorporando la perspectiva de género. La base del análisis consistió en la especificación y estimación de un indicador de calidad del trabajo, basado en la metodología de Deguilhem et al (2020). Esta metodología ha permitido realizar un análisis en línea con una visión más crítica respecto a las condiciones de contratación y trabajo en la economía de plataformas, logrando también arribar a resultados interesantes desde la perspectiva de género.

Como principal aporte, la inclusión de factores objetivos y subjetivos han permitido captar diferencias en cuanto a la calidad del trabajo entre hombres y mujeres, siendo negativa al considerar los factores objetivos y positiva al considerar los factores subjetivos. Por un lado, podemos encontrar relación con el fenómeno del bienestar relativo descrito por Clark (1997), ya que las mujeres tienden a reportar mayores niveles de calidad del trabajo al introducir los componentes subjetivos en el análisis, lo que también se corresponde con los hallazgos de Pereyra et al (2022). Por otro lado, y en relación con lo anterior, este resultado pone de manifiesto la importancia de incluir los componentes subjetivos a la hora de realizar este tipo de análisis cuantitativo.

Por último, el estudio se ve limitado por la ausencia de variables que midan la posible influencia de los mecanismos de control algorítmico y de los sistemas de puntuación del trabajo, aunque se reconoce también la dificultad técnica para encontrar información respecto a los mismos, así como para operacionalizarlos. Asimismo, se considera relevante para futuros trabajos que aborden la temática desde una perspectiva de género con metodologías similares, focalizar las estimaciones en aquellos trabajos feminizados, y realizar comparaciones entre los trabajos de plataforma y los trabajos tradicionales.

## 8. Referencias

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

- Bertranou, F., Saravia, L. (2009). Trabajadores independientes y la protección social en América Latina: desempeño laboral y cobertura de los programas de pensiones. y protección social en América Latina, en Bertranou, F. (coord.), *Trabajadores independientes y la protección social en América Latina*, Santiago: ILO, 7-34.
- Burchell, B., Sehnbruch, K., Piasna, A., Agloni, N. (2014). The quality of employment and decent work: definitions, methodologies, and ongoing debates. *Cambridge journal of economics* 38, 459–477.
- Casilli, A. A. (2017). Global digital culture| Digital labor studies go global: Toward a digital decolonial turn. *International Journal of Communication*, 11, 21.
- Chen, M.K., Rossi, P.E., Chevalier, J.A., Oehlsen, E. (2019). The value of flexible work: Evidence from uber drivers. *Journal of political economy* 127, 2735–2794.
- Chicchi, F., Frapporti, M., Marrone, M., Pirone, M. (2020). Platform, Sharing or Gig? Ambiguities and Ambivalences of the Digitalization of the Economy. *Soft Power*, 243.
- Clark, A.E. (1997). Job satisfaction and gender: Why are women so happy at work? *Labour Economics* 4, 341–372.
- De Stefano, V. (2015). The rise of the just-in-time workforce: On-demand work, crowdwork, and labor protection in the gig-economy. *Comp. Lab. L. y Pol’y J.* 37, 471.
- Deguilhem, T., Vernot-Lopez, M., Delmas, B. (2020). Quality of Employment in Bogota (Colombia): Concept, Method and Evidence. *Forum for Social Economics* 0, 1–22.
- Del Bono, A. (2019). Trabajadores de plataformas digitales: Condiciones laborales en plataformas de reparto a domicilio en Argentina. *Cuestiones de sociología*, 83(21), 1–15.
- Del Bono, A., Bulloni, M. N. (2021). Tercerización laboral en la era digital: Viejos problemas y nuevos desafíos. *Caderno CRH*, 34, 1-12.
- Drahokoupil, J, Vandaele, K. (2021) Introduction: Janus meets Proteus in the platform economy En: Drahokoupil, Jan, & Kurt Vandaele (eds) *A Modern Guide to Labour and the Platform Economy*. Edward Elgar Publishing.

- Filipetto, S., Micha, A., Pereyra, F., Poggi, C., Trombetta, M. (2022). Labour transitions that lead to platform work: Towards increased formality? Evidence from Argentina. AFD Research Paper No. 233.
- Fuchs, C. (2018). Capitalism, patriarchy, slavery, and racism in the age of digital capitalism and digital labour. *Critical Sociology*, 44(4–5), 677–702.
- Goods, C., Veen, A., Barratt, T. (2019). “Is your gig any good?” Analysing job quality in the Australian platform-based food-delivery sector. *Journal of Industrial Relations*, 61(4), 502–527.
- Haidar, J. (2020). La configuración del proceso de trabajo en las plataformas de reparto en la ciudad de Buenos Aires. Un abordaje multidimensional y multi-metodológico (No. 11; Informes de Coyuntura). Instituto de Investigaciones Gino Germani Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires.
- Haidar, J, Diana-Menéndez, N., Bordarampé, G. J., Pérez, M. A. & Arias, C. C. (2021) Las plataformas de reparto en Argentina: entre el cambio de gobierno y la pandemia. Colección #MétodoCITRA, Número 8. CABA: CITRA.
- Howcroft, D., Bergvall-Kåreborn, B. (2019). A typology of crowdwork platforms. *Work, Employment and Society*, 33(1), 21–38.
- Kampouri, E. (2022). Gendering platform research: Theoretical and methodological considerations. *Work Organisation, Labour & Globalisation*.
- Lobel, O. (2018). Coase and the platform economy. Forthcoming in *Sharing Economy Handbook*.
- López Mourelo, E., Pereyra, F. (2020). El trabajo en las plataformas digitales de reparto en la Ciudad de Buenos Aires. *Estudios del Trabajo*. Revista de la Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo (ASET).
- Madariaga, J., Buenadicha, C., Molina, E., Ernst, C. (2019). Economía de plataformas y empleo: ¿Cómo es trabajar para una app en Argentina? CIPPEC- BID - OIT. Buenos Aires.
- Manyika, J., Chui, M., Bisson, P., Woetzel, J., Dobbs, R., Bughin, J., Aharon, D. (2015). *The Internet of Things: Mapping the value beyond the hype*.

- Maurizio, R. (2016). Formas atípicas de empleo en América Latina: incidencia, características e impactos en la determinación salarial. Serie Condiciones de Trabajo y Empleo.
- Micha, A., Poggi, C., Pereyra, F. (2022). Gender inequalities in the platform economy: The cases of delivery and private passenger transport services in the Buenos Aires Metropolitan Area. AFD Research Paper No. 236.
- Pereyra, F., Poblete, L., Poggi, C., Tizziani, A. (2022). Precarisation or Protection? The Impact of Digital Platform Labour on Argentinean Domestic Workers in Times of Pandemic. AFD Research Paper N° 235.
- Oranburg, S., Palagashvili, L. (2018). The gig economy, smart contracts, and disruption of traditional work arrangements. Smart Contracts, and Disruption of Traditional Work Arrangements (Octubre 22, 2018).
- Schor, J. B., Attwood-Charles, W., Cansoy, M., Ladegaard, I., Wengronowitz, R. (2020). Dependence and precarity in the platform economy. *Theory and Society*, 49(5–6), 833–861.
- Sehnbruch, K., Burchell, B., Agloni, N., Piasna, A. (2015). Human development and decent work: why some concepts succeed and others fail to make an impact. *Development and Change*, 46(2), 197-224.
- Sobrino Ruiz, M., González, P. H. (2017). El desarrollo de la economía colaborativa y los modos digitales de prestación de servicios. *Boletín económico de ICE, Información Comercial Española*, (3086), 31-42.
- Srnicek, N. (2016). *Platform capitalism*. Cambridge: Polity Press.
- Ticona, J., Mateescu, A. (2018). Trusted strangers: Carework platforms' cultural entrepreneurship in the on-demand economy. *New Media & Society*, 20(11), 4384-4404.
- Valenduc, G., Vendramin, P. (2017). Digitalisation, between disruption and evolution. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 23(2), 121–134.
- van Doorn, N. (2017). Platform labor: On the gendered and racialized exploitation of low-income service work in the 'on-demand' economy. *Information, Communication & Society*, 20(6), 898–914.

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

Veen, A., Barratt, T., Goods, C. (2020). Platform-Capital's 'App-etite' for Control: A Labour Process Analysis of Food-Delivery Work in Australia. Work, Employment and Society 34, 388–406.

## Apéndice

*Ecuación 1: Estimador de la calidad del trabajo*

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

La especificación del indicador tomada de Deguilhem et al (2020) se basa en el uso del Análisis de Correspondencias Múltiples (ACM), y se presenta en la ecuación 1, donde Q denota el número de variables en el factor ACM,  $j_q$  es la categoría j de la variable q,  $\omega_{j_q}^{*1,q}$  es una expresión simplificada para la puntuación normalizada de la categoría  $j_q$  de la variable q en el factor.  $K_{i,j_q}^q$  constituye una variable binaria que toma el valor 1 si el individuo tiene la característica representada por la categoría  $j_q$  y toma el valor 0 en ausencia de dicha característica.